

Evaluatie van de huidige screeningspraktijk in het kader van een preventief activerend beleid

Joost Bollens
Vicky Heylen
Steven Vos

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF
ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen

april 2003

WOORD VOORAF

Dit onderzoek werd mogelijk gemaakt dank zij het VIONA-programma en de daaraan verbonden Europese cofinanciering. We danken de opdrachtgevers voor de interessante kans die ons geboden werd, en hopen dat onze conclusies en aanbevelingen mee richtinggevend zullen zijn voor het huidige en toekomstige Vlaamse beleid t.a.v. de werkloosheid.

De aan dit onderzoek verbonden visiegroep speelde haar rol als kritische reflectiekamer voortreffelijk, hetgeen zeker een invloed heeft gehad op de studie zoals ze nu voorligt, waarvoor dank. Dit sterk empirisch gericht onderzoek zou tot slot niet mogelijk geweest zijn zonder de inbreng van de diverse databestanden van de VDAB, ook hier een woord van dank voor de vlotte en professionele samenwerking.

Joost Bollens, april 2003

INHOUD

DEEL 1 / EVALUATIE VAN DE KWALITEIT, TOEPASSING EN DRAAGWIJDTE VAN CONCRETE SCREENINGSINSTRUMENTEN IN VLAANDEREN 1

Hoofdstuk 1 /	Onderzoeksopzet	3
1. Inleiding		3
2. Situering van de screeningspraktijk		3
2.1 Aandacht voor preventieve benaderingen van werkloosheid		3
2.2 Enkele kanttekeningen		4
2.3 Preventieve screeningsaanpak in Vlaanderen		4
3. Beknopte beschrijving van de onderzoekstopic		5
3.1 Startsituatie van het onderzoek		5
3.2 Wijzigingen doorheen het verloop van het onderzoek		7
4. Doelstellingen van het onderzoek en onderzoeksvragen		8
5. Onderzoeksmethode		9
5.1 Informatieverzameling		9
5.2 Evaluatiekader		10
6. Opbouw van het rapport		10
Hoofdstuk 2 /	Screeningsinstrumenten	11
1. Inleiding		11
2. Screening en screeningsinstrumenten: een beknopt overzicht		11
2.1 Het ArbeidsMarktRijpheidsinstrument (ARI)		12
2.2 De IntakeLeidraad (IL)		12

2.3	Kwalitatieve gegevens in AMI/screening bij trajectbepaling	12
2.4	PROFIL	12
2.5	Oriëntering van de VDAB	12
2.6	Profielbepaling	12
2.7	Medisch onderzoek	13
2.8	Psychologisch onderzoek	13
2.9	Assessment	13
2.10	VITAMINE W - Werkwijzer	13
2.11	Assessment in de CGVB	15
3.	ARI	16
3.1	Context en achtergrond	16
3.2	Doel	18
3.3	Structuur en inhoud	19
3.4	Verloop van de afname	22
3.5	Het vormen van een oordeel over de werkzoekende	23
3.6	De mogelijke uitkomsten	24
3.7	Mogelijkheden tot terugkoppeling	25
3.8	ARI ruimt plaats voor de Intakeleidraad	26
4.	Screening bij trajectbegeleiding	28
4.1	Kwalitatieve gegevensflap binnen AMI	28
5.	Screening bij de VDAB in cijfers	31
5.1	Het gebruik van ARI/IL bij de intake	31
5.2	Het bereik in module 2	31
6.	Besluit	33

Hoofdstuk 3 /
Het evaluatiekader
35

1.	Inleiding	35
2.	De Profilingtheorie van Berger et al. (2000)	35
3.	De testtheorie (psychometrie)	37
3.1	Inleiding	37
3.2	Enkele begrippen	38
3.3	Betrouwbaarheid en validiteit	38
3.4	Testontwikkeling	40
3.5	Testgebruik	40
3.6	Assessment	41

4. Evaluatie van de Kansmeter in Nederland	41
4.1 Inleiding	41
4.2 Beschrijving van de Kansmeter	42
4.3 De Kansmeter versus ARI	46
5. Besluit	48

Hoofdstuk 4 /	Screening in de praktijk	51
----------------------	---------------------------------	-----------

1. Inleiding	51
2. Onderzoeksaanpak	51
2.1 Selectie van consultants	51
2.2 Semi-gestructureerde interviews	52
3. Bevindingen	52
3.1 Situatieschets	52
3.2 De invoering van ARI/IL	53
3.3 De afname van het instrument	55
3.4 De inhoud van het instrument	58
3.5 Oordeelsvorming	61
3.6 Feedback, overleg en terugkoppeling	63
3.7 ARI/IL: 'het is een hulpmiddel, maar zeker geen wondermiddel!'	64
4. De voornaamste vaststellingen	64

Hoofdstuk 5 /	Analyses op basis van ARI-gegevens	67
----------------------	---	-----------

1. Inleiding	67
2. Opzet van de analyses	67
2.1 De data	67
2.2 Verloop van de analyses: onderzoeksvragen	68
3. Resultaten	69
3.1 Het profiel van de cliënten bij wie een ARI werd afgenomen	69
3.2 Cliënten met ARI-afname vs. werkzoekenden zonder ARI-afname	71
3.3 Beoordeling van de cliënt op basis van ARI	74
3.4 Het traject na de ARI-afname	84
3.5 Uitstroom uit de werkloosheid	89
3.6 Voornaamste bevindingen	100

Hoofdstuk 6 / Naar een ruimere inzetbaarheid van het screeningsinstrument?

1. Finaliteit van de beoordeling	101
1.1 Deficit of niet?	101
1.2 In welke mate komen vaardigheden aan bod in de Intakeleidraad?	102
2. De rol van EVC in de screening van werkzoekenden	105
2.1 EVC en kansengroepen	105
2.2 EVC en screening	106

**DEEL 2 / EVALUATIE VAN DE ACHTERLIGGENDE ARGUMENTEN
VOOR EEN PREVENTIEF VERSUS EEN CURATIEF BELEID 109**

Hoofdstuk 7 / **Probleemstelling** **111**

Hoofdstuk 8 / Enkele hoofdlijnen van de evolutie van de werkloosheid **115**

1. Inleiding	115
2. In- en uitstroom uit de werkloosheid in recente jaren	119
3. Voornaamste conclusies	132

Hoofdstuk 9 / **Uitstroomkans uit de werkloosheid** **135**

1. Inleiding	135
2. Kalendertijd en duurtijd	138
3. Beschrijving van de voornaamste kenmerken	141
3.1 Persoonskenmerken	142
3.2 Regio	144
3.3 Werkloosheidsverleden	145
3.4 Kenmerken van de werkloosheidsperiode	145
4. Schattingsresultaten en bespreking	146
4.1 Inleiding	146
4.2 Resultaten	149

Hoofdstuk 10 /	Echt of onecht?	161
1. Inleiding	161	
2. Aanpak	162	
Hoofdstuk 11 /Voorspelbaarheid van het risico op langdurige werkloosheid	163	
1. Inleiding	163	
2. Evolutie van het risico op langdurige werkloosheid	164	
3. Screeningsinstrumenten	169	
4. Statistische benadering	170	
Hoofdstuk 12 /	Een preventief beleid?	177
1. Huidig Europees en Vlaams beleid: een stand van zaken	177	
2. Premissen van het preventief activerend beleid	185	
3. “One size fits all”	186	
4. Langdurige werkloosheid is te vermijden	186	
5. Jongeren en ouderen zijn fundamenteel anders	186	
6. De mogelijkheid van vroegtijdige detectie	190	
7. Actief arbeidsmarktbeleid werkt	190	
8. Ook de langdurige werklozen blijven aandacht verdienen	194	
9. Modernisering van de PES	195	
10. Activerend beleid in een periode van stijgende werkloosheid	195	
Hoofdstuk 13 /	Synthese en aanbevelingen	197
1. Deel 1. Screeningsinstrumenten	197	
2. De voornaamste bevindingen en beleidsaanbevelingen	197	
2.1 De ontwikkeling van ARI/IL	197	
2.2 Randvoorwaarden voor het gebruik van ARI/IL	198	
2.3 Zelfredzaamheid en ICT	199	
2.4 De inhoud	199	
2.5 De beoordeling op basis van het screeningsinstrument	200	

3. Deel 2 Preventief activerend arbeidsmarktbeleid	201
3.1 Preventief activerend arbeidsmarktbeleid	201
3.2 Is preventie voldoende preventief?	201
3.3 Preventie heeft een kost	202
3.4 Niet te vlug, en selectiever	203
3.5 Vreemde keuzes?	205
3.6 Effectiviteit en haar meting	205
3.6 Naar een oververtegenwoordiging van kansengroepen	208
3.7 Ook de langdurig werklozen verdienen aandacht	208
Bijlagen	211
Bijlage 1 / Beschrijving dataset	213
Bijlage 2 / Gegroepeerd duurmodel, resultaten	217
Bibliografie	221

DEEL 1

EVALUATIE VAN DE KWALITEIT, TOEPASSING EN DRAAGWIJDTE VAN CONCRETE SCREENINGSINSTRUMENTEN IN VLAANDEREN

HOOFDSTUK 1

ONDERZOEKSOPZET

1. Inleiding

In het eerste deel van deze studie wordt de screeningspraktijk in Vlaanderen, en meer specifiek de daarbij gehanteerde instrumenten, onder de loep genomen. T.a.v. de ontwikkeling en de toepassing van deze screeningsinstrumenten kunnen heel wat vragen geformuleerd worden. In het onderzoek zal uitvoering aandacht besteed worden aan de wijze waarop de screening momenteel geoperationaliseerd wordt in Vlaanderen.

In dit eerste hoofdstuk wordt de context van het onderzoek geschetst. De onderzoekstopic wordt gesitueerd en er wordt een beknopte beschrijving gegeven van de screeningspraktijk in Vlaanderen. Daarnaast schetst dit eerste hoofdstuk het theoretisch kader dat gebruikt zal worden om de screeningspraktijk en meer in het bijzonder het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument (ARI) en de Intakeleidraad te beoordelen. In de loop van het onderzoek werd ARI vervangen door de Intakeleidraad. Voor onze evaluatie richten we ons op ARI, maar telkens zal de koppeling gemaakt worden met de Intakeleidraad.

2. Situering van de screeningspraktijk

2.1 Aandacht voor preventieve benaderingen van werkloosheid

Mede onder impuls van de Europese richtsnoeren is er de laatste tijd steeds meer nadruk komen te liggen op een preventief optreden t.a.v. werkloosheid. In de traditionele “work first”-benadering (Wells, 2000) wordt in de eerste fase van de werkloosheid de nadruk gelegd op het zoekgedrag. Binnen deze eerste fase kunnen werkzoekenden een beroep doen op de basisdiensten zoals toegang tot vacature-informatie, opname in de werkloosheidsbestanden, enz. In deze fase staat de zelfredzaamheid van de werkzoekende centraal. Deze benadering zou als curatief kunnen bestempeld worden. In de loop van de jaren ‘90 is evenwel in heel wat

landen (bv. Nederland en de VSA) de nadruk meer en meer komen te liggen op een preventieve strategie. Binnen een dergelijke benadering worden werklozen kort na hun instroom in de werkloosheid gescreend. Deze screening is er op gericht om met behulp van één of meer instrumenten de afstand van een werkzoekende tot de arbeidsmarkt in kaart te brengen, in functie waarvan de werkzoekende ondergebracht wordt in een bepaalde fase (zie verder).

2.2 Enkele kanttekeningen

Bij de evolutie naar een meer preventieve benadering van de werkloosheid kunnen een aantal vragen gesteld worden. De evaluatieliteratuur heeft er reeds herhaaldelijk op gewezen dat heel wat werkzoekenden relatief snel op eigen kracht uit de werkloosheid geraken (o.a. de Koning & Van Nes, 1998; Bollens, 2000). Vroegtijdig optreden zou voor deze groep van mensen dan ook leiden tot hoge, overbodige bestedingen. Een andere kanttekening heeft betrekking op het zogenaamde uitsteleffect (Moerkedahl, 2000; Ministry of Labour Denmark, 2000). Dit effect verwijst naar de vertragende effecten van een deelname aan een programma op het vinden van werk; enerzijds omdat tijdens de deelname de zoekintensiteit daalt en anderzijds omdat een deelname per definitie het zoeken naar werk uitsluit. De grootste effecten worden vastgesteld voor een vroege werkloosheidsduur aangezien kortstondig werklozen de grootste kans hebben om uit de werkloosheid te stromen. Indien het mogelijk zou zijn om te bepalen wie een verhoogd risico loopt om langdurig werkloos te worden, zouden deze effecten evenwel gecounterd kunnen worden. Hoewel er dan weer een volgende vraag opduikt: is het mogelijk om dit soort van voorspellingen te doen zonder al te grote foutenmarges? Hierbij kan gedacht worden aan doorlatings- en verwerpingsfouten. De eerst soort fout ontstaat wanneer een werkloze ten onrechte wordt ingedeeld in een groep van 'risicowerklozen'. Verwerpingsfouten verwijzen naar het niet herkennen van een werkloze met een verhoogd risico.

Een preventieve benadering van de werkloosheid kan dus niet zonder meer gebeuren, maar vereist de beschikbaarheid van geijkte (screenings)instrumenten om te komen tot een juiste inschatting van de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden.

2.3 Preventieve screeningsaanpak in Vlaanderen

Bij het opzetten van een preventieve benadering van de werkloosheid in Vlaanderen kijken we in de eerste plaats naar de VDAB.

In haar Visienota Screening omschrijft de VDAB screening als volgt:

Het systematisch, gestandaardiseerd en objectiverend bevragen en evalueren van verkregen gegevens in functie van relevante criteria, door middel van een valid,

betrouwbaar en aan de doelgroep of het individu aangepast(e) methodiek of instrument.'

De screening gebeurt dus m.b.v. een instrument of een methodiek. De VDAB verstaat onder een methodiek:

'Een gestructureerde handelswijze of een opeenvolging van handelswijzen, om een bepaald gegeven of een bepaalde situatie op een systematische wijze te benaderen.'

Een instrument wordt als volgt gedefinieerd:

'Een gestructureerd geheel van vragen, opdrachten, ... die op een bepaalde welomschreven manier samengebracht zijn in een vaste doordachte structuur die als dusdanig ook aangeboden wordt. Zowel de aanbieding als de scoring liggen vast. De interpretatie van de resultaten door de gebruiker wordt sterk gestuurd. Doorgaans spreken we hier over een geautomatiseerd instrument. Potlood en papieraanbiedingen kunnen hier ook deel van uitmaken.'

De vooropgestelde doelstellingen zijn in de praktijk wellicht niet altijd even goed realiseerbaar. De VDAB stelt dat iedere werkzoekende een kwalitatief hoogstaande screening dient te krijgen. Om te streven naar een zo groot mogelijke mate van standaardisatie en objectiviteit, dienen hulpmiddelen ter beschikking gesteld te worden.

In Vlaanderen is er o.a. door de VDAB werk gemaakt van de invoering van een screeningsinstrument dat de arbeidsmarktrijpheid van de werklozen evalueert. De idee is dat een dergelijk instrument toelaat om de arbeidsmarktrijpheid te bepalen van werkzoekenden, net na hun instroom in de werkloosheid. In functie van deze beoordeling wordt vervolgens bepaald of er al dan niet bepaalde acties dienen ondernomen te worden. In Vlaanderen blijft de screening niet beperkt tot een eerste analyse van de arbeidsmarktrijpheid van een werkzoekende. Naast deze eerste screening zijn er andere instrumenten ontwikkeld in functie van de trajectbepaling.

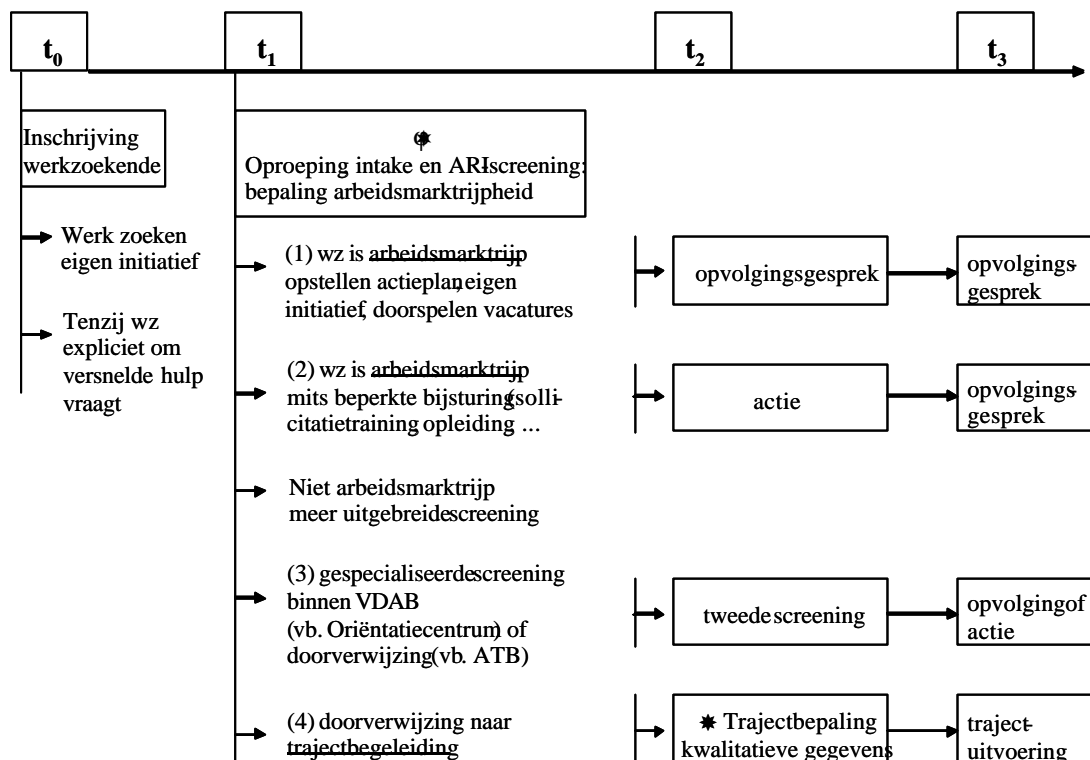
3. Beknopte beschrijving van de onderzoekstopic

In deze paragraaf wordt een beknopte beschrijving gegeven van de screeningspraktijk in Vlaanderen. In de volgende hoofdstukken zullen de afzonderlijke elementen uitgebreid behandeld worden.

3.1 Startsituatie van het onderzoek

De 'behandeling' van werklozen verliep in Vlaanderen aanvankelijk in vier momenten doorheen de tijd. In figuur 1.1 worden de verschillende momenten grafisch weergegeven. Moment t_0 is het moment van instroom in de werkloosheid. In

eerste instantie werd het zoeken naar werk overgelaten aan het eigen initiatief van de werkzoekende. Dit betekent evenwel niet dat de werkzoekende zelf geen beroep kon doen op de basisdienstverlening van de VDAB.



Figuur 1.1 Schema behandeling werklozen: startsituatie van het onderzoek

Op moment t_1 werd de werkzoekende opgeroepen en volgde de intake. Hier gebeurde de eerste screening met behulp van het ArbeidsmarktRijpheids-Instrument (ARI).¹ Moment t_1 viel met uitzondering van de -25-jarigen (na 3 maanden) in de vierde maand na instroom in de werkloosheid.

Het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument bestond uit drie grote luiken, namelijk (1) jobaspiratie² en screeningsvelden; (2) werkzoekgedrag; en (3) dienstverlening (vanuit het oogpunt van de werkzoekende en de consulent). De input vanuit de drie luiken resulteerde in een opvolgings- en een evaluatierapport. ARI fungeerde als een hulpmiddel dat de consulent ondersteunde bij het vormen van een oordeel over de werkzoekende. Dit oordeel resulteerde in één van de vier mogelijke routes die de werkzoekende aangeboden kreeg:

¹ Een gedetailleerde beschrijving van het instrument volgt verderop in het hoofdstuk.

² De jobaspiratie = het beroep waarin de klant wil gaan werken.

1. De werkzoekende werd arbeidsmarktrijp geacht. Concreet betekende dit dat verondersteld werd dat de werkzoekende op eigen kracht een baan zou vinden. Er werd een actieplan opgesteld en eventueel werden er gericht vacatures doorgegeven. Indien de werkzoekende na verloop van tijd geen baan gevonden had werd hij/zij terug opgeroepen voor een opvolgingsgesprek (t_2 en t_3);³
2. De werkzoekende was arbeidsmarktrijp mits beperkte bijsturing. De werkzoekende kreeg een beperkte actie aangeboden, zoals een sollicitatietraining of een opleiding, waarna hij of zij arbeidsmarktrijp zou moeten zijn.

Daarnaast waren er twee mogelijke routes voor cliënten die niet arbeidsmarktrijp werden geacht:

1. De werkzoekende werd doorverwezen naar een gespecialiseerde screening binnen de VDAB (bv. doorverwijzing naar een oriëntatiecentrum) of elders (bv. doorverwijzing naar ATB-diensten);
2. De werkzoekende werd doorverwezen naar trajectbegeleiding. De trajectbepaling gebeurde niet binnen ARI. Het opvolgingsrapport, waarin de aspiraties en de sterktes en zwaktes van de werkzoekende vermeld staan, gaf de reden voor doorverwijzing aan en werd gevoegd bij de doorverwijzing.

Voor de personen die 'niet arbeidsmarktrijp' werden ingeschat volgde er dus een tweede screening. Voor de personen die doorverwezen werden naar de trajectbegeleiding gebeurde de trajectbepaling aan de hand van de kwalitatieve gegevensflap uit AMI. Deze gegevensflap werd in 2000 ingevoerd en omvat 5 domeinen: (1) beroepstechnische kwalificaties en vaardigheden; (2) motivationele aspecten en attitudes; (3) sociale en communicatieve vaardigheden; (4) fysieke aspecten; en (5) randvoorwaarden. De trajectbegeleider registreerde alle relevante kwalitatieve gegevens in een individueel klantendossier. De gegevens zouden de trajectbegeleider moeten ondersteunen bij het stellen van een diagnose, waarna in overleg met de werkzoekende de trajectbepaling gebeurde. De doorverwijzing naar trajectbegeleiding kon zowel intern als extern gebeuren.

3.2 Wijzigingen doorheen het verloop van het onderzoek

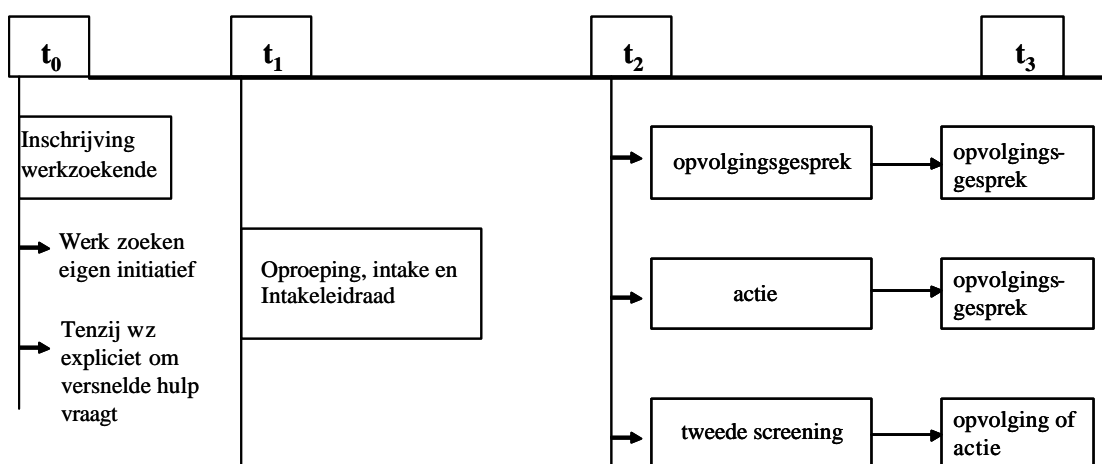
Tijdens het verloop van het onderzoek heeft de VDAB een aantal wijzigingen doorgevoerd m.b.t. het screenen van werkzoekenden. Een eerste wijziging heeft te maken met het tijdsschema voor het behandelen van werkzoekenden. Het onderscheid naar twee screeningsmomenten en 4 mogelijke routes is na verloop van tijd

³ Typisch in de vijfde en de zesde maand van werkloosheid, bij hoger geschoolden in de zesde en de tiende maand.

weggevallen. Alle consulenten maakten vanaf dat moment gebruik van ARI, dus ook voor de trajectbepaling.

In september 2002 werd een tweede wijziging doorgevoerd. ARI werd vervangen door de Intakeleidraad. Dit laatste instrument verschilt qua opzet weinig van ARI, zij het dat er een aantal extra aspecten bevroegd worden. In figuur 1.2 wordt de gewijzigde situatie grafisch weergegeven.

Deze wijzigingen hadden implicaties voor ons onderzoek. We hebben, waar mogelijk, in ons onderzoek rekening gehouden met deze veranderingen. De situatie bij aanvang van de onderzoeksopdracht geldt als startpunt voor de evaluatie.



Figuur 1.2 Schema behandeling werklozen: gewijzigde situatie

4. Doelstellingen van het onderzoek en onderzoeksvragen

Een eerste doelstelling van het onderzoek is in kaart brengen hoe de screening van werkzoekenden in Vlaanderen gebeurt en welke screeningsinstrumenten daarbij momenteel gebruikt worden.

Het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument en de Intakeleidraad, die gebruikt wordt voor de eerste globale screening van de werkzoekende, en de screening bij trajectbepaling zullen kritisch besproken worden. We zullen ook nagaan of de screeningsinstrument ruimer inzetbaar kunnen zijn. Deze doelstellingen kunnen vertaald worden in een aantal concrete onderzoeksvragen. Het beantwoorden van de verschillende onderzoeksvragen zal gebeuren aan de hand van een theoretisch evaluatiekader (zie verder).

Vragen die m.b.t. de kwaliteit van het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument (ARI)/de Intakeleidraad onderscheiden kunnen worden:

- Welke aspecten worden bevroegd door ARI/IL?

- Op welke manier dient ARI/IL afgenomen te worden (bv. met behulp van een schriftelijke vragenlijst, mondeling, computergestuurd, enz.)?
- Is ARI/IL een betrouwbaar en valide instrument?
- Wat is de kans op verwerpingsfouten?
- Hoe wordt de ARI-score bepaald?
- enz.

Daarnaast kunnen heel wat vragen onderscheiden worden die te maken hebben met de screeningsprocedure:

- Hoe verloopt de afname van ARI/IL in de praktijk (al dan niet met een consultant)?
- Wat vinden de cliënten van ARI/IL?
- Wat vinden de consultants van ARI/IL?
- In hoeverre wordt er rekening gehouden met de wensen van de cliënt?
- Wat betekent het concreet voor een werkzoekende als hij/zij als arbeidsmarkt-rijp wordt ingeschat; wordt hem/haar dan bijvoorbeeld de toegang tot bepaalde maatregelen ontzegd?
- Speelt de consultant dan wel het instrument op zich een doorslaggevende rol in de oordeelsvorming m.b.t. een werkzoekende?
- Gebeuren externe en interne doorverwijzingen naar trajectbegeleiding volgens dezelfde procedure?

Vragen m.b.t. de ruimere inzetbaarheid van het screeningsinstrument:

- In welke mate houden de screeningsinstrumenten rekening met de vaardigheden van de werkzoekende?
- Welke rol kunnen de screeningsinstrumenten spelen bij de certificering van elders verworven competenties?

5. Onderzoeksmethode

5.1 Informatieverzameling

Voor het beantwoorden van de verschillende onderzoeksvragen wordt informatie afkomstig van verschillende bronnen samengebracht. De kern van de informatie is gebaseerd op schriftelijke bronnen zoals visienota's, handleidingen, enz. Daarnaast werden er een aantal diepte-interviews afgenomen bij betrokkenen (de ontwerper van ARI/IL, consultants). De interviews geven ons een beeld van de manier waarop de instrumenten concreet in de praktijk gebruikt worden. Deze gesprekken verliepen aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst, wat als voordeel heeft dat er ruimte geboden wordt om andere elementen toe te voegen aan het gesprek.

Daarnaast hebben we getracht om op basis van de databanken van de VDAB - onder meer - de validiteit van het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument te toetsen.

5.2 Evaluatiekader

De evaluatie van de screeningspraktijk en de screeningsinstrumenten in Vlaanderen zal gebeuren vanuit drie (theoretische) invalshoeken: (1) de theorie van Berger et al. (2000) over mechanismen om werkzoekenden te profileren; (2) theorieën en opvattingen binnen de psychologie over het testen en beoordelen van mensen; en (3) de evaluatie van de Kansmeter in Nederland.

Deze verschillende invalshoeken moeten toelaten om de screeningspraktijk in al zijn facetten te belichten.

6. Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 worden het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument en de Intakeleidraad in detail besproken. Hierbij staat een beschrijving van het opzet van deze instrumenten centraal. De volgende hoofdstukken gaan over het toepassen van het evaluatiekader op de instrumenten.

HOOFDSTUK 2

SCREENINGSINSTRUMENTEN

1. Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een beschrijving⁴ van een aantal screeningsinstrumenten die in Vlaanderen gebruikt worden. Binnen de VDAB kunnen verscheidene screeningsvormen onderscheiden worden, o.a. PROFIL, oriënteringsinstrument, ARI, Kwalitatieve Gegevensflap, Intakeleidraad, medisch onderzoek, enz.. Daarnaast zijn er ook een aantal specifieke screeningstools die gebruikt worden door de derden (o.a. Werkwijzer). In dit onderzoek worden hoofdzakelijk het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument en de Intakeleidraad onder de loep genomen. Dit hoofdstuk beperkt zich hoofdzakelijk tot een beschrijving van de instrumenten (doel, ontwikkeling, opzet, enz.) aangevuld met bevindingen van de ontwerpers van de instrumenten. ARI, de Intakeleidraad en de Kwalitatieve Gegevensflap (KG) worden uitgebreid beschreven. Bij aanvang van het onderzoek werden ARI en de KG gebruikt voor de eerste screening en de trajectbepaling. Na verloop van tijd hebben beide instrumenten plaats geruimd voor de Intakeleidraad.

In de volgende hoofdstukken zal een kritische evaluatie gemaakt worden.

2. Screening en screeningsinstrumenten: een beknopt overzicht

Binnen de VDAB worden er naast het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument (Intakeleidraad) nog een heleboel andere screeningstools gebruikt. Maar ook andere instanties maken gebruik van - al dan niet voor die instantie specifieke - screeningsinstrumenten. De VDAB benadrukt in het kader van haar uitbestedingsbeleid het principe van gelijkvormige screeningsmethodieken. In deze paragraaf geven we een beknopt overzicht van een aantal van deze screeningsinstrumenten.

⁴ De input voor dit hoofdstuk werd gegeven door handleidingen en documenten en interviews met Dhr. André Bervoets (afdelingshoofd VDAB) en Dhr. Raf Bulterijst (ontwerper ARI/IL).

2.1 Het ArbeidsMarktRijpheidsinstrument (ARI)

Het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument heeft als doel na te gaan of een werkzoekende die zich aanmeldt op eigen kracht werk zal vinden, dan wel of er nood is aan individuele hulp d.m.v. een specifieke opleiding of trajectbegeleiding. In paragraaf 3 wordt dit instrument uitvoerig besproken.

2.2 De IntakeLeidraad (IL)

De Intakeleidraad is sinds september 2002 de opvolger van ARI. In paragraaf 4 wordt de Intakeleidraad meer uitvoerig besproken.

2.3 Kwalitatieve gegevens in AMI/screening bij trajectbepaling

Voor werkzoekenden die doorverwezen worden naar trajectbegeleiding volgde aanvankelijk in een tweede fase van de 'behandeling' (zie schema in hoofdstuk 1) een meer diepgaande screening. Via een individuele kwalificerende intake werd het traject uitgestippeld. In paragraaf 4 wordt de kwalificerende intake meer uitvoerig besproken. Op het moment van bevraging werd het instrument niet meer gebruikt.

2.4 PROFIL

PROFIL is een testpakket om de theoretische kennis te toetsen van vaardigheden die vereist zijn in bepaalde functies en beroepen. Het betreft onder meer testen met betrekking tot bepaalde softwarepakketten, maar ook testen voor specifieke jobs zoals dakdekker, enz. De testen zijn er op gericht om uitsluitsel te geven over de theoretische kennis van een beroep, en worden gebruikt bij het oriënteren naar bepaalde beroepsopleidingen.

2.5 Oriëntering van de VDAB

Het oriënteringsinstrument geeft de werkzoekende inzicht in zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt en geeft aan welke stappen mogelijk genomen dienen te worden. Er wordt nagegaan - aan de hand van beroepenschrijvingen - wat de interesses van de werkzoekende zijn. De vereiste vaardigheden worden daarbij gekoppeld aan de kenmerken van de werkzoekende.

2.6 Profielbepaling

Het doel van de profielbepaling is een duidelijk beeld krijgen van de ervaring en (praktische) kennis van de werkzoekende voor zijn voorkeursberoep.

2.7 Medisch onderzoek

Een medisch onderzoek kan deel uitmaken van een screeningsproces. Voor specifieke beroepen zoals bv. vrachtwagenchauffeur is een medische keuring een vereiste.

2.8 Psychologisch onderzoek

Onder deze noemer valt de afname van psychologische tests en vragenlijsten en het interview dat eraan gekoppeld wordt.

2.9 Assessment

Binnen de VDAB zijn er ook een aantal assessment-centers en zelf-assessmenttesten uitgewerkt. Typisch wordt bij deze oefeningen een situatie gesimuleerd voor een specifieke taak of functie. Het aanbod bestaat doorgaans uit een combinatie van assessment-oefeningen (simulaties, presentaties, planningsoefeningen, postbak, enz.), psychologisch onderzoek, een interview, enz.

2.10 VITAMINE W - Werkwijzer

2.10.1 Inleiding

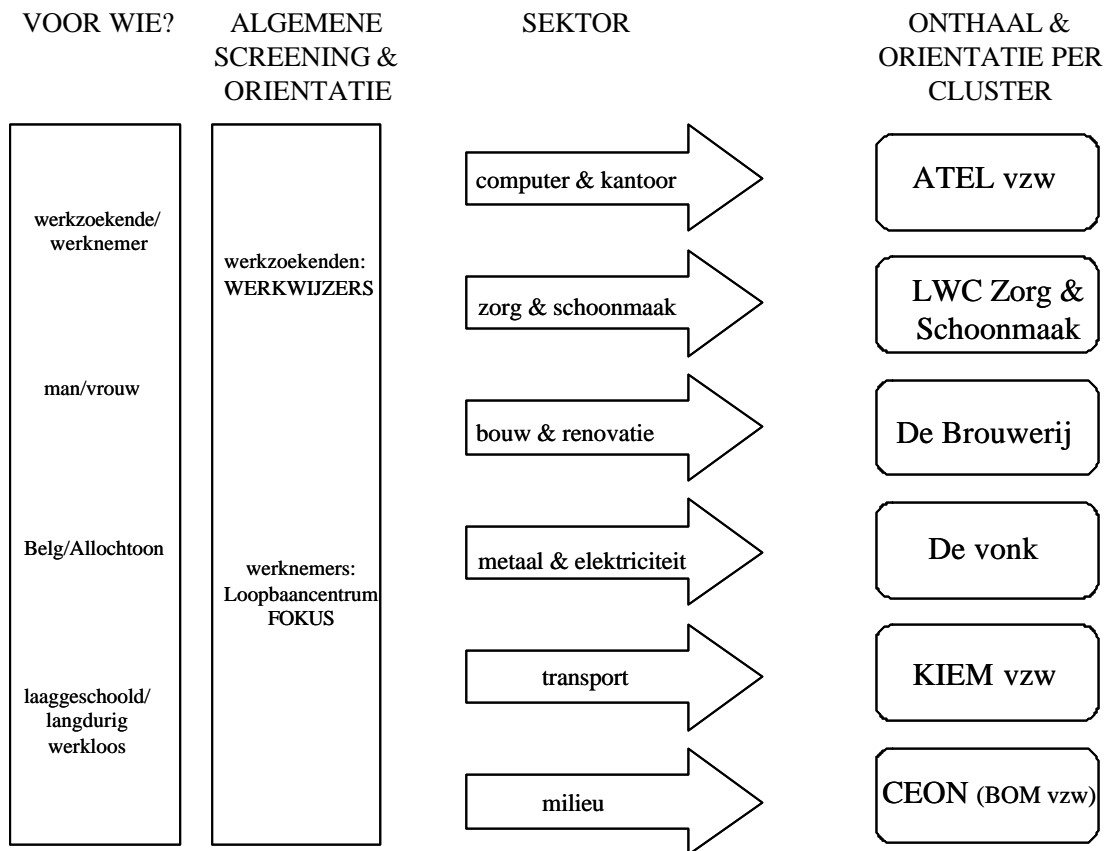
Vitamine W heeft voor de Werkwijzers een instrument ontwikkeld waarbij de consulent tracht een goed zicht te krijgen op de mogelijkheden en de beperkingen van de klant. Het instrument bestaat uit drie delen:

- Een intakeformulier met daarin 7 algemene luiken ter bevraging van de klant.
- Bijlagen bij de luiken uit het intakeformulier met behulp waarvan men kan doorvragen.
- Een draaiboek screening en oriëntering met behulp waarvan men kan doorvragen rond bepaalde probleemgebieden, tips rond het raadplegen van bronnen die daarbij kunnen helpen, enz.

2.10.2 Het leerwerkcentrum

In het najaar van 2001 kreeg Vitamine W groen licht voor de opstart van het Leerwerkcentrum.

Het Leerwerkcentrum is een samenwerkingsverband tussen Antwerpse NGO's die opleiding en werkervaring aanbieden aan laaggeschoolden.



Bron: Leerwerkcentrum

Figuur 2.1 Overzicht van het Leerwerkcentrum

De screening en oriëntering van laaggeschoolden verlopen nog grotendeels bij elk project op zich, maar in de toekomst zou de screening centraal per cluster gebeuren (cf. werkboek screening). Laaggeschoolde werkzoekenden die nog geen specifieke richting hebben gekozen en nood hebben aan een algemene oriëntering en trajectbepaling in de weg naar gepast werk, kunnen bij de Werkwijzers de aangevraagde ondersteuning krijgen. Bovenstaande figuur geeft een overzicht van de structuur van het Leerwerkcentrum.

2.10.3 De intake in het kader van het Leerwerkcentrum⁵

In deze sectie beschrijven we de intakeprocedure in het kader van het Leerwerkcentrum.

In het screeningsproces wordt gepeild naar de competenties, de drijfveren, de randvoorwaarden en de fysieke en psychische eigenschappen van een kandidaat.

⁵ De beschrijving van de intakeprocedure is overgenomen uit het werkboek 'screening en oriëntering van laaggeschoolden'.

Bij de screening wordt de klant begeleid en ondersteund in de uitbouw van een traject. De kandidaat wordt hierbij beoordeeld in functie van zijn kwaliteiten. Het is de betrachting om in de beperkte tijd van een interview zo veel mogelijk een overzicht te krijgen van de geïnterviewde persoon. Als noodzakelijk minimum voor een intakegesprek wordt een uur vooropgesteld. De omgeving waarin het intakegesprek plaats heeft is van groot belang. Een aparte gespreksruimte lijkt hiervoor het meest geschikt.

Bij aanvang van de intake stelt de consulent zich voor en wordt naar de verwachtingen van de cliënt gevraagd. Vervolgens wordt gevraagd naar basisgegevens (formaliteiten) en persoonlijke informatie. Het is vaak wenselijk om deze laatste informatie in een tweede gesprek in detail te bevragen. In deze fase wil men informatie bekomen over volgende aspecten:

- de motivatie van de cliënt;
- het arbeids- en opleidingsverleden;
- de attitudes en de basisvaardigheden;
- de toekomstverwachtingen;
- de waarden en overtuigingen;
- de sociale situatie;
- randvoorwaarden.

Tijdens het intakegesprek kunnen er een aantal testen afgenomen worden. Deze testen zouden een beter zicht moeten geven op de competenties van de cliënten, o.a.: psychologische test, taaltest, basistest wiskunde, praktische test, leeroefening, enz.

2.10.4 De screening in het kader van het Leerwerkcentrum⁶

Nadat er beslist is om de kandidaat te laten beginnen, begint de effectieve screening. In het werkboek van het Leerwerkcentrum worden verschillende benaderingen beschreven die gangbaar zijn in de opleidingen van het Leerwerkcentrum:

- assessment centre methode;
- portfolio;
- in kaart brengen van het leerpotentieel met LPAD;⁷
- enz.

2.11 Assessment in de CGVB

De dienstverlening van een Centrum voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB) omvat minstens de informatieverstrekking aan personen

⁶ De beschrijving van de screeningsprocedure is overgenomen uit het werkboek 'screening en oriëntering van laaggeschoolden'.

⁷ LAPD= Learning Propensity Assessment Device van Feuerstein.

met een handicap of met een vermoeden van handicap. Daarnaast ook een onafhankelijke multidisciplinaire en longitudinale diagnose en oriëntering van de personen die zich op eigen initiatief tot het centrum richten of ernaar verwezen worden door het Fonds. De oriëntering en de diagnose gebeuren door één van de instanties zoals bedoeld in artikel 40§ van het decreet op het Vlaams Fonds of door een arbeidstrajectbegeleidingsdienst (Samoy & Sannen, 2002). Het assessment proces verloopt in verschillende stappen: (1) aanmelding van de cliënt; (2) analyse van de hulpvraag; (3) analyse van de mogelijkheden en de beperkingen van de cliënt; (4) samenbrengen van de gegevens en komen tot een uitspraak betreffende de tewerkstellingsmogelijkheden van de cliënt; en (5) bespreking van de resultaten en opvolging. Voor de analyse van de mogelijkheden en beperkingen worden verschillende instrumenten ingezet zoals intelligentietesten, persoonlijkheidsvragenlijsten, vragenlijsten m.b.t. sociale vaardigheden, toetsen van arbeidsvaardigheden of opleidingsmogelijkheden, medisch onderzoek, enz.

3. ARI

3.1 Context en achtergrond

3.1.1 SKI

Het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument is operationeel sinds 1 januari 2001. Het bouwt voor een stuk voort op SKI ('Screening tijdens de Kwalificerende Intake'), een andere ontwikkeling van de VDAB. De SKI bestond uit vier grote delen: sollicitatiegedrag, SAR, beroepsopleiding en persoonsgerichte vorming en een aanvullende diagnostische checklist. Binnen SKI was er een luik voorzien waarbij een score voor de arbeidsrijpheid werd berekend (SAR). Dit SAR-luik pretendeerde de afstand tot de arbeidsmarkt te meten. Geïnspireerd op de Kansmeter, werd op basis van verscheidene kenmerken van de werkzoekende en score tussen 0 en 100 gegenereerd. Het betrof hier kenmerken zoals geslacht, leeftijd, studieniveau, zorgtaken, werkervaring bereidheid tot verplaatsingen, gewenst arbeidsregime, beschikbare vervoermiddelen, rijbewijs, talenkennis, culturele factoren, enz. Ieder van deze kenmerken kreeg een gewicht toegekend op basis van de werkgeverseisen en de ervaringen van de consultants. Binnen het luik sollicitatietraining werd gepeild naar de intensiteit van het sollicitatiegedrag, de gebruikte kanalen en de efficiëntie. In een derde luik werd de nood aan bijkomende opleidingen in kaart gebracht. Een evaluatie van SAR leerde dat er geen correlatie kon gevonden worden tussen de score en de werkloosheidsduur. Het gevolg was dan ook dat de SAR afgevoerd werd.

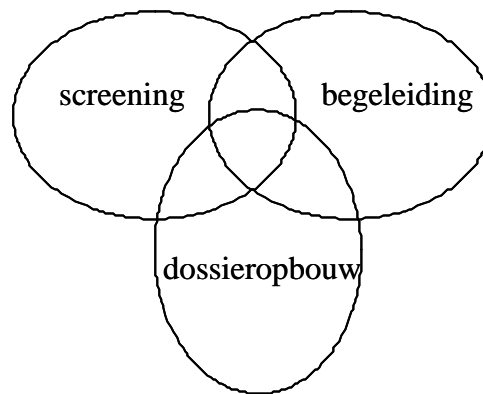
3.1.2 Criteriumgericht interviewschema

De ontwikkeling van het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument moet gesitueerd worden in het kader van de uitbouw van de geïntegreerde basisdienstverlening. Aanvankelijk hadden de ontwikkelaars de idee om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen, waarbij men de werkzoekenden zou gaan indelen in categorieën (cf. de Meetlat in Nederland). Dit idee werd evenwel afgedaan als een theoretisch model dat praktisch moeilijk realiseerbaar zou zijn. Het zou een gigantisch werk zijn, waarbij er bovendien een aantal ethische bezwaren zouden kunnen geformuleerd worden.⁸ Bovendien werd dit opzet aanzien als een deficitbenadering. Het aanvankelijk opzet maakte dan ook plaats voor een criteriumgericht interviewschema. Hierbij stond voorop dat ARI dienst moet doen als een instrument ter ondersteuning van de consulent bij het bepalen van de arbeidsmarktrijpheid van de werkzoekende.

3.1.3 Streven naar goede klantendossiers

Het streven naar uniformiteit en standaardisering in de klantendossiers en de bekommernis om goede klantendossiers te hebben speelden een voorname rol. Zowel de VDAB, partners van de VDAB als de cliënt kunnen baat hebben bij een degelijk opgebouwd dossier waarmee iedereen onmiddellijk aan de slag kan. Een slechte screening zou zorgen voor een gebrekkige dossieropbouw en op haar beurt voor een mank lopende begeleiding. Een instrument als ARI zorgt ervoor dat de verschillende thema's die belangrijk zijn voor het dossier ook werkelijk behandeld worden. Het is immers niet ondenkbeeldig dat een werkzoekende vraagt naar een specifieke opleiding en daar onmiddellijk aan toe gewezen wordt, zonder afname van ARI. Het gevolg is dat de werkzoekende dan een onvolledig dossier heeft waar hij later geen beroep op kan doen. De idee is dan ook om de drie componenten uit de figuur samen te brengen, waardoor de doorsnede gemaximaliseerd wordt.

⁸ Denken we bijvoorbeeld maar aan een werkzoekende die volgens het instrument dicht bij de arbeidsmarkt zou staan, maar toch in de werkloosheid blijft zitten. Zou het instrument dan een rechtvaardiging vormen voor een sanctionerend beleid?



Bron: Raf Bulterijst, VDAB

Figuur 2.2 Relatie tussen screening, begeleiding en dossieropbouw

Bovendien vormde de invoering van de Lokale Werkwinkels een extra stimulans voor de ontwikkeling van een uniform instrument voor de basisdienstverlening.

Aangezien ARI aanvankelijk enkel de arbeidsmarktrijpheid van de respondent in kaart bracht is het dus beperkter van opzet dan de Kwalitatieve Gegevensflap (zie verder).

3.2 Doel

Bij de ontwikkeling van ARI werden een aantal algemene doelen en een aantal specifieke doelen vooropgesteld.⁹ De algemene doelen zouden - op zijn minst - gedeeltelijk door het instrument moeten gerealiseerd worden; voor de realisatie van de specifieke doelen zou het instrument een ondersteuning bieden aan de consulenten. In de ARI-handleiding staat te lezen dat ARI een instrument is dat bedoeld is als gesprekstechnisch hulpmiddel om de verschillende doelstellingen zo efficiënt mogelijk te realiseren.

Algemene doelen:

- aanbieden van een uniforme, kwaliteitsvolle dienstverlening die toch rekening houdt met de individuele situatie van de werkzoekenden;
- optimaliseren van de dienstverlening door het gericht aanbieden van de beschikbare diensten;
- aanmaken en actueel houden van het werkzoekendendossier.

Specifieke doelen:

- nagaan of de jobaspiratie realistisch is en kijken of de werkzoekende onmiddellijk plaatsbaar is (=arbeidsmarktrijp);

⁹ Handleiding ArbeidsRijpheidsInstrument.

- evalueren van (de efficiëntie van) het werkzoekgedrag;
- bepalen wat de meest geschikte dienstverlening is;
- overbrengen van alle relevante informatie naar de trajectbepaler/begeleider.

3.3 Structuur en inhoud

3.3.1 Globale structuur

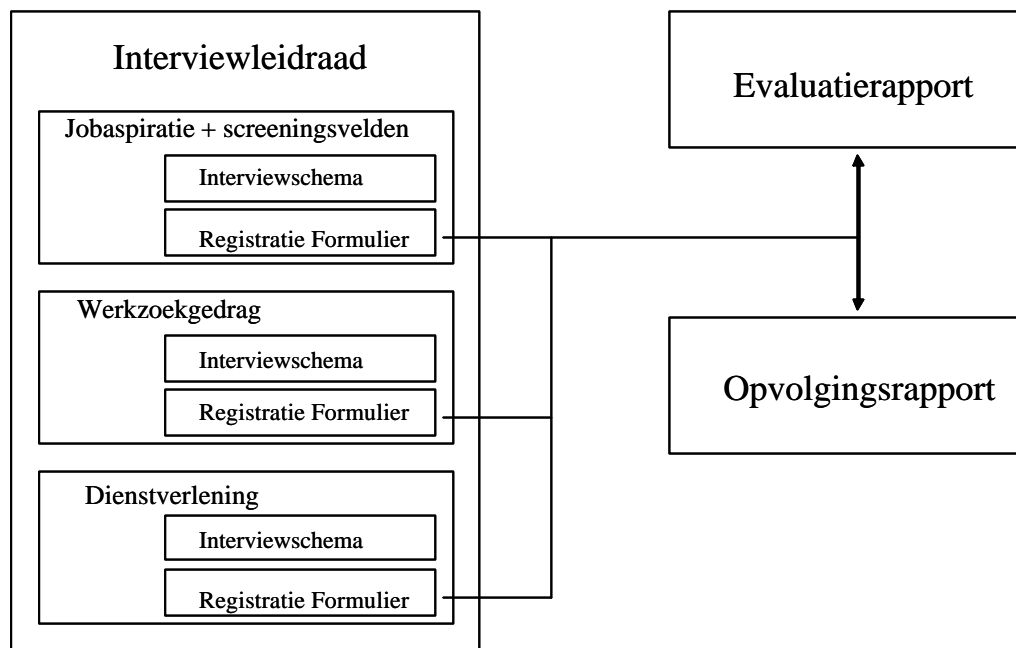
De ontwerper stelt dat de ontwikkeling van ARI volgens een logisch patroon in twee stappen verlopen is. In een eerste stap werd aan een beperkt aantal consulenten en VDAB-experten gevraagd wat er allemaal tijdens een intake zou moeten gebeuren. Uit deze bevraging kwamen 5 grote elementen naar voor:

- nagaan of er een duidelijke jobaspiratie is;
- nagaan of deze jobaspiratie realistisch is;
- nagaan wat de werkzoekende al gedaan heeft om deze jobaspiratie te verwezenlijken;
- bepalen of er specifieke redenen zijn die de werkloosheid verklaren en bepalen wat de geschikte dienstverlening is;
- zorgen voor een goed basisdossier.

In een tweede stap is vervolgens nagegaan hoe deze verschillende elementen concreet inhoudelijk konden ingevuld worden. Dit leverde een lijst van onderwerpen op die men vervolgens geordend heeft in een interviewschema.

ARI is ingevoerd zonder voorafgaande testfase. De VDAB stelt dat dit niet noodzakelijk was aangezien er verscheidene experts betrokken werden bij de ontwikkeling van ARI.

In figuur 2.3 wordt een schematische voorstelling gegeven van de structuur van ARI.



Bron: Handleiding ARI (VDAB)

Figuur 2.3 Schematische voorstelling structuur ARI

Er kunnen drie grote delen onderscheiden worden binnen ARI: een interviewleidraad, een evaluatierapport en een opvolgingsrapport. De interviewleidraad kan opgedeeld worden in een aantal luiken waarin telkens een interviewschema en een registratieformulier voorkomt.

De interviewleidraad bestaat uit drie luiken: (1) jobaspiratie en screeningsvelden; (2) werkzoekgedrag; en (3) dienstverlening. Op basis van deze drie luiken wordt een evaluatie- en een opvolgingsrapport opgesteld. Na ieder luik volgt een afsluitende conclusie en na afname van alle luiken volgt als slotconclusie de meest aangewezen dienstverlening.

De interviewschema's zorgen ervoor dat alle thema's die behandeld moeten worden tijdens het vraaggesprek aan bod komen. De schema's geven de verschillende te behandelen onderwerpen aan, maar bevatten geen concrete vragen. Extra persoonsspecifieke elementen die bijdragen tot een vollediger beeld van de werkzekerende kunnen toegevoegd worden door de consulent.

3.3.2 Inhoud

Ieder thematisch luik van ARI (jobaspiratie, werkzoek-/sollicitatiegedrag en dienstverlening) peilt naar een aantal deelaspecten. We geven een kort overzicht.

3.3.2.1 Jobaspiraties

De jobaspiratie van een cliënt is het door hem/haar gewenste beroep.

Binnen dit luik wordt onder meer nagegaan of :

- de aspiraties van de werkzoekende realistisch zijn, of er eventueel een nieuw voorkeursberoep¹⁰ moet gekozen worden;
- de functiebeschrijving¹¹ correct en concreet genoeg is, en of de werkzoekende ervaring heeft met het beroep;
- de werkzoekende over - voor het beroep relevante - attesten en diploma's beschikt.

Indien blijkt dat de jobaspiratie van de werkzoekende niet realistisch is, kan er met behulp van de beroepsvoorkeurstest¹² een lijstje van beroepen gegenereerd worden. Deze test houdt rekening met de aspiraties, de interesses en de achtergrond van de werkzoekende. Indien er twijfel zou zijn of de werkzoekende geschikt is voor een beroep kan er gebruik gemaakt worden van een beroepsgeschiktheidstest. Hierbij wordt rekening gehouden met wettelijke voorschriften, medische informatie, arbeidsregime, enz.

Binnen het luik jobaspiratie wordt een opsplitsing gemaakt tussen beroepstechnische factoren, randvoorwaarden en fysieke kenmerken. De beroepstechnische factoren hebben betrekking op vereiste diploma's en relevante (recente) ervaringen. De diploma's en attesten worden ingedeeld in drie categorieën: (1) 'positief' indien de diploma's en attesten noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van het beroep; (2) 'neutraal' indien specifieke diploma's of attesten niet echt vereist zijn; of (3) 'negatief' indien de cliënt niet over de vereiste diploma's en attesten beschikt. De indeling in één van deze categorieën wordt overgelaten aan de deskundigheid van de consulent.

Randvoorwaarden die bevestigd moeten worden zijn de leeftijd van de cliënt, de mobiliteit van de cliënt, het werkloosheidsverleden, het werkverleden. Daarnaast wordt bepaald of er sprake kan zijn van een werkloosheidsval¹³ en of er een zorgtaak/kinderlast is die eventueel een belemmering vormen. Er wordt telkens bepaald of de randvoorwaarden een belemmering vormen of juist een pluspunt kunnen zijn tegenover andere kandidaten.

¹⁰ Een cliënt kan verscheidene beroepen aspireren. Het voorkeursberoep is het beroep dat het meest geaspireerd wordt.

¹¹ Dit is de beschrijving door de VDAB van het geaspireerde beroep.

¹² Een rudimentair oriënteringsinstrument.

¹³ Er is sprake van een werkloosheidsval wanneer de klant er weinig of geen (financieel) voordeel bij heeft om te gaan werken.

Het deelluik 'fysieke aspecten' gaat na wat de invloed is van fysieke kenmerken van de persoon op de tewerkstelling. Hierbij dient opgemerkt te worden dat, conform met de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, er geen medische gegevens mogen opgenomen worden in het klantendossier.

3.3.2.2 Werkzoekgedrag

In eerste instantie wordt nagegaan of de werkzoekende gesolliciteerd heeft. Indien de werkzoekende gesolliciteerd heeft wordt nagegaan of dit op een efficiënte manier gebeurde en welke kanalen daarvoor benut werden. Indien de betrokkene niet solliciteerde wordt nagegaan waarom dit niet gebeurde en of er eventuele randvoorwaarden zijn die dit verhinderen. In dit luik wordt ook bevraagd hoe vaak de werkzoekende solliciteerde; de werkzoekende kan aangeven waaraan zijn/haar afwijzing te wijten zou kunnen zijn.

3.3.2.3 Dienstverlening

Binnen het luik dienstverlening kunnen twee grote delen onderscheiden worden: in een eerste deel geeft de cliënt een inschatting van de redenen voor zijn/haar werkloosheid en kan hij aangeven welke dienstverlening door hem gevraagd wordt. In het tweede deel komen dezelfde topics aan bod, maar dan vanuit het perspectief van de consulent. Er wordt in eerste instantie bepaald of er een duidelijk vraag om hulp is van de cliënt dan wel dat de cliënt duidelijk hulp weigert. Vervolgens wordt nagegaan of de problematiek arbeidsmarktgerelateerd is en wordt de bereidheid van de werkzoekende om inspanningen te doen bepaald. Tenslotte wordt bepaald of de werkzoekende zelfredzaam is.

De dienstverlening kan variëren van het beschikbare aanbod in een Lokale werk-winkel (WIS, KISS, enz.) tot een meer gespecialiseerde screening in bv. een oriëntatiecentrum, een sollicitatietraining, een beroepsgerichte opleiding, enz.

Het bepalen van de redenen voor de werkloosheid is het scharniermoment van de screening. Het is belangrijk dat de werkzoekende zich kan vinden in de probleemidentificatie.

3.4 Verloop van de afname

3.4.1 Toeleiding en toepassing

Niet-werkende werkzoekenden die na drie maanden nog ingeschreven zijn en die niet in trajectbegeleiding zijn, worden uitgenodigd voor een intakegesprek door een consulent basisdienstverlening. Dit geldt niet voor laaggeschoolde jongeren die jonger zijn dan 25 jaar; zij worden gecontacteerd door de trajectbegeleider van de

VDAB na 2 maanden werkloosheid. Het intakegesprek wordt gevoerd in de derde maand.

Voor ieder intakegesprek wordt idealiter 75 minuten voorzien. Bij de aanvang van het intakegesprek start de consulent vanuit de Dossiermanager van de VDAB ARI op via een link in het domein 'gewenste job'. De consulent overloopt het interviewschema op zijn computer en 'vinkt' de antwoorden van de cliënt aan of voegt extra informatie toe. De computertoepassing maakt het mogelijk om de antwoorden van de cliënt te toetsen aan de beschikbare informatie in AMI, maar ook om via het intranet van de VDAB allerhande informatie m.b.t. opleidingen en beroepen op te vragen.

3.4.2 Bijzonderheden voor verschillende doelgroepen

Per doelgroep is vastgelegd wanneer de werkzoekende een gesprek moet krijgen in de basisdienstverlening. Daarnaast wordt in de ARI-onderrichting ook vastgelegd per doelgroep op welk moment tijdens de begeleiding moet doorverwezen worden naar trajectbegeleiding.

Tabel 2.1 Schema gesprekken naar doelgroep (bij de invoering van ARI)

	1 ^{ste} (intake)-gesprek	2 ^{de} gesprek	3 ^{de} gesprek
Niet-basisdienstverlening -25 jaar, LSO	3 ^{de} maand		
Basisdienstverlening -25 jaar, HSO	4 ^{de} maand	5 ^{de} maand	6 ^{de} maand
+25 jaar, LSO	4 ^{de} maand	5 ^{de} maand	6 ^{de} maand
+25 jaar, HSO	4 ^{de} maand	6 ^{de} maand	10 ^{de} maand

De ontwerpers van ARI wijzen erop dat dit vooropgestelde schema in de praktijk niet helemaal opgaat. De periode die momenteel bestaat tussen de inschrijving en de intake (op 3 of 4 maanden) is vaag. In bepaalde Lokale Werkwinkels en Klantencentra wordt ARI al vrij snel na de inschrijving afgenomen. De grens van 3 of 4 maanden werd evenwel vooropgesteld omdat het wegens tijdsgebrek niet mogelijk is om bij iedereen onmiddellijk ARI af te nemen. Bovendien is er de vaststelling dat een intake na drie maanden slechts nodig zou zijn voor ongeveer 40 à 50% van de ingeschrevenen.

3.5 Het vormen van een oordeel over de werkzoekende

In de ARI-handleiding wordt aangegeven dat het trekken van conclusies op basis van de informatie in het klantendossier en het gesprek, het belangrijkste onderdeel vormt binnen ARI. Er wordt op gewezen dat er voor deze oordeelsvorming vol-

doende tijd moet uitgetrokken worden en dat deze moet gebaseerd zijn op voldoende informatie. Belangrijk is ook dat gevraagd wordt om de conclusie af te toetsen bij de klant. Nadien worden de conclusies neergeschreven in de registratievelden. Het intakegesprek resulteert in twee rapporten. Het evaluatierapport geeft een weergave van het gesprek, het opvolgingsrapport geeft input aan de trajectbepaler die de verdere dienstverlening voor de cliënt opneemt.

Aangezien ARI louter een richtinggevend instrument is, ligt er heel wat verantwoordelijkheid bij de consulent. Zowel voor beoordelen van de mogelijkheden en de beperkingen van de cliënt, maar zeker ook bij het bepalen van welke acties vereist zijn. De ervaring, de kennis en het professionalisme van een consulent zijn cruciaal om te komen tot een juiste inschatting.

Binnen de zogenaamde 'startcompetenties' worden opleidingen van één dag voorzien voor nieuwe consulenten. Hoewel deze opleiding gericht is naar nieuwe consulenten, blijkt dat ook heel wat 'ervaren' consulenten de opleiding komen volgen.

3.6 De mogelijke uitkomsten

3.6.1 De cliënt is arbeidsmarktrijp

Indien de cliënt arbeidsmarktrijp is wordt hij/zij binnen de basisdienstverlening gedurende drie maanden begeleid naar tewerkstelling. Hiertoe wordt een actieplanovereenkomst opgesteld. De cliënt wordt verwezen naar specifieke vacatures en wordt aangespoord om zelf op zoek te gaan naar vacatures en te solliciteren. De cliënt wordt gestimuleerd in zijn zelfredzaamheid. Gedurende deze periode van drie maanden worden opvolgingsgesprekken voorzien om na te gaan of er bepaalde elementen (bv. gezinssituatie) gewijzigd zijn en wordt gekeken in hoeverre de bereikte resultaten de in het actieplanovereenkomst vooropgestelde resultaten benaderen.

3.6.2 De cliënt is arbeidsmarktrijp mits beperkte bijsturing

Werkzoekenden die na een beperkte opleiding of een andere actie arbeidsmarktrijp zijn worden niet doorverwezen naar trajectbegeleiding.

3.6.3 De cliënt is niet-arbeidsmarktrijp

Niet-arbeidsmarktrijpe werkzoekenden worden doorverwezen naar de trajectwerking of naar specifieke hulpverlening. Deze doorverwijzing kan zowel binnen de VDAB gebeuren als naar andere actoren (bv. ATB). Grosso modo kunnen twee mogelijkheden voor een intensieve begeleiding onderscheiden worden (Samoy & Sannen, 2002):

- de werkzoekende wordt doorverwezen naar trajectbegeleiding waar het traject bepaald zal worden en de opvolging gebeurt;
- indien de consulent vaststelt dat de werkzoekende een duidelijke fysieke, mentale, sensoriele of psychische beperking heeft kan de persoon doorverwezen worden naar een gespecialiseerde instantie. Daar zal bekeken worden of er een gespecialiseerde screening en een aangepast traject in het ATB-circuit aangewezen zijn.

3.7 Mogelijkheden tot terugkoppeling

Een instrument zoals ARI moet permanent verfijnd te worden. Daarom is het belangrijk dat er zowel een terugkoppeling komt van de consulenten als van de cliënten.

De consulenten hebben een aantal kanalen ter beschikking om hun ervaringen m.b.t. ARI kenbaar te maken aan de ontwerpers, o.a.:

- bij de lancering van ARI was er een permanente helpdesk;
- ideeënbus;
- regioverantwoordelijken geven opmerkingen door;
- uiteenzettingen;
- de opleiding;
- werkgroepen m.b.t. specifieke thema's.

De opvattingen van de cliënten m.b.t. ARI bereiken de ontwerpers eerder indirect. De tevredenheidsmetingen van de VDAB geven een eerder beperkt zicht over de opvattingen die leven bij de cliënten. Daarnaast komt er heel wat informatie via de opmerkingen die cliënten geven aan de consulenten. Deze opmerkingen zijn vrij verscheiden: een groep van cliënten vindt het bijvoorbeeld niet leuk dat de intake gebeurt m.b.v. een computer, terwijl anderen dit net een toonbeeld van professionalisme en aandacht voor hen vinden. Het beeld dat de cliënt heeft van ARI zal wellicht in niet geringe mate beïnvloed worden door de manier waarop de consulent het instrument introduceert.

3.8 ARI ruimt plaats voor de Intakeleidraad

3.8.1 Situering

De intakeleidraad - de opvolger van ARI - is sinds midden september 2002 operationeel. De voornaamste wijzigingen, in vergelijking met ARI, zijn:

- De diepere integratie van het instrument in het klantendossier.
- De koppeling met relevante dossiergegevens: alle beschikbare, relevante gegevens worden aan de consulent getoond en maken het mogelijk om de informatie die gevraagd wordt af te toetsen aan de beschikbare informatie.
- Het opnemen van een aantal vragen - die in vergelijking met ARI - meer in de diepte peilen (zie verder). Een aantal van deze aspecten werden voorheen wel bevraagd in de kwalitatieve gegevensflap binnen AMI.

De screening is herleid tot één screeningsmoment waarbij er onmiddellijk een trajectvoorstel uitgewerkt wordt. De intakeleidraad is het hoofdscreeningsinstrument voor de intake (screening + trajectbepaling). ARI werd daarentegen gebruikt voor een eerste ruwe screening. De intakeleidraad is zoals ARI een hulpmiddel voor de consulent; de interviewvaardigheden van de consulent blijven dus essentieel.

3.8.2 Partners kunnen de Intakeleidraad gebruiken

In de werkwinkel kan iedere partner een intake doen m.b.v. de intakeleidraad. De consulent start hiervoor de module Intake binnen de Dossiermanager. Zodra een cliënt zich aanmeldt voor een screening wordt er in AMI een BGLTRA-lijn aangeemaakt die een code KI krijgt voor kwalitatieve intake. Na het doorlopen van de intakeleidraad wordt er een detailrapport gegenereerd door de computer. Dit rapport bevat naast een weergave van het gesprek ook een trajectvoorstel. Indien het intakegesprek definitief afgesloten wordt, wordt het trajectvoorstel naar een trajecttoewijzer gestuurd. De trajecttoewijzer controleert het voorstel (o.a. naar uitbestedingsnummer) en vervangt bij goedkeuring, op de BGLTRA-lijn van de cliënt, de code KI door een code BO. Deze code laat de consulent toe om specifieke acties te starten. De procedure via de trajecttoewijzer zou door de partners moeten gevolgd worden. De partners moeten beschikken over een uitbestedingsnummer. Trajectbegeleiders van de VDAB kunnen voorlopig zelf wijzigingen aanbrengen in de BGLTRA-lijn.

3.8.3 Inhoud

In de intakeleidraad worden 11 topics onderscheiden. Het overgrote deel van deze topics werd ook binnen ARI bevraagd (voor een uitgebreide beschrijving zie ARI). Volgende aspecten worden bevraagd:

1. Jobaspiratie: geldt de jobaspiratie nog?

2. Beroepstechnische factoren: diploma's, ervaring, arbeidsregime.
3. Randvoorwaarden: leeftijd, mobiliteit, werkloosheidsverleden, werkverleden, werkloosheidsval, zorgtaak.
4. Fysieke kenmerken.
5. Attitudes: zelfbeeld van de werkzoekende, invloed werkloosheidsbeleving.
6. Sociale en communicatieve vaardigheden: taalvaardigheid, houding t.o.v. collega's en gezag, presentatie, culturele factoren, invloed sociale omgeving.
7. Gewenste jobs: is het voorkeursberoep realistisch?
8. Eures: is er interesse voor werk in het buitenland.
9. Werkzoekgedrag: is er efficiënt gesolliciteerd? Langs welke kanalen?
10. Dienstverlening volgens de werkzoekende: wat zijn de redenen voor de werkloosheid? Welke dienstverlening wordt er gevraagd door de cliënt?
11. Dienstverlening volgens de consulent: wat zijn de redenen voor de werkloosheid?

De eerste vier aspecten werden ook binnen ARI opgenomen. De topics 'Attitudes' en 'Sociale en communicatieve vaardigheden' zijn nieuw, maar zaten wel al in de Kwalitatieve Gegevensflap. Het deelluik 'attitudes' gaat na of de werkzoekende een realistisch zelfbeeld heeft en peilt naar de invloed van de werkloosheidsbeleving op de tewerkstellingskansen. De sociale en communicatieve vaardigheden die bevraagd worden zijn de algemene taalvaardigheid, de houding t.o.v. collega's en gezag, presentatie, culturele factoren en de invloed van de sociale omgeving

In ARI was het invulschema m.b.t. de gevraagde dienstverlening identiek voor consulent en cliënt. In de intakeleidraad verschillen ze. Voor de cliënt is het schema hetzelfde gebleven. Bij de consulent is het fundamenteel gewijzigd. De consulent geeft de redenen voor de werkloosheid aan en kan vervolgens kiezen tussen tijdelijk of definitief afsluiten van de intake. Indien de consulent kiest voor 'tijdelijk afsluiten' dient hij/zij aan te geven welke gespecialiseerde screening er nog bijkomend nodig is. Wanneer de consulent kiest voor 'definitief afsluiten', is er geen verdere screening meer nodig en wordt er onmiddellijk een trajectvoorstel opgesteld. Hierbij moet telkens aangegeven worden wie de actie zal uitvoeren en wanneer de actie zal starten. Vervolgens wordt door het computerprogramma een detailrapport gegenereerd. In de intakeleidraad wordt alle informatie in één rapport opgenomen (bij ARI werden 2 rapporten gegenereerd).

4. Screening bij trajectbegeleiding

Na de doorverwijzing naar trajectbegeleiding, op basis van ARI, volgde aanvankelijk een tweede screening. Binnen de VDAB werd hiervoor gebruik gemaakt van een semi-gestructureerd instrument, de zogenaamde “kwalitatieve gegevensflap binnen AMI”. De KG werd in de loop van 2002 niet langer gebruikt. Vanaf dat moment gebeurde de trajectbepaling via ARI.

Een doorverwijzing naar trajectbegeleiding kon zowel betrekking hebben op een interne als een externe doorverwijzing. Bij een interne doorverwijzing gebeurde de trajectbegeleiding bij de VDAB. Bij een externe doorverwijzing werd dit opgenomen door een zogenaamde Derde.¹⁴

4.1 Kwalitatieve gegevensflap binnen AMI

De kwalitatieve gegevensflap binnen AMI werd in april 2000 ingevoerd.

4.1.1 Topics

In de kwalitatieve gegevensflap binnen AMI kunnen 5 domeinen of screeningsvelden onderscheiden worden:

- beroepstechnische kwalificaties en vaardigheden (diploma’s, attesten, ervaring, enz.);
- motivationele aspecten en attitudes (motivatie, zelfbeeld, actief sollicitatiegedrag, realiteitszin, trajectbereidheid, enz.);
- sociale en communicatieve vaardigheden en factoren (taalvaardigheid, houding t.o.v. collega’s, houding t.o.v. gezag, enz.);
- fysieke aspecten (fysieke problemen, enz.);
- randvoorwaarden (kinderopvang, mobiliteit, werkloosheidsval, leeftijd, enz.).

Deze vijf aspecten of screeningsvelden peilen naar al dan niet persoonsgebonden kenmerken die een invloed hebben op de kansen van een werkzoekende op de arbeidsmarkt.

4.1.2 Inhoud

Ieder screeningsveld van de KG binnen AMI peilt naar een aantal deelaspecten. We geven een kort overzicht.

¹⁴ Een in trajectbegeleiding gespecialiseerde NGO.

4.1.2.1 Beroepstechnische kwalificaties en vaardigheden

Dit eerste screeningsveld be vraagt drie deelaspecten, namelijk:

- Heeft de werkzoekende de noodzakelijke (en nuttige) diploma's en attesten?
- Heeft de werkzoekende relevante ervaringen?
- Heeft de werkzoekende naast relevante ervaringen ook recente ervaringen?

4.1.2.2 Motivationale aspecten en attitudes

Binnen het domein 'motivationale aspecten en attitudes' worden 7 deelaspecten be vraagd:

- motivatie: peilt naar de bereidheid en inzet om gaan te werken en inspanningen te doen voor het bereiken van de gewenste werksituatie;
- actueel sollicitatiegedrag: peilt naar de frequentie, de kwaliteit en de gerichtheid van de sollicitaties;
- realistische beroepskeuze: peilt o.a. naar verwachtingen van de arbeidsmarkt, zicht hebben op het arbeidsregime, het bezitten van zelfvertrouwen, enz.;
- zelfbeeld: heeft de werkzoekende een voldoende gedifferentieerd en evenwichtig beeld van zichzelf;
- werkloosheidsbeleving: de werkzoekende wil zo snel mogelijk uit de werkloosheid weg;
- trajectbereidheid: de werkzoekende wil de nodige stappen ondernemen om aan het werk te geraken en wil daarbij ook de dienstverlening van de VDAB inschakelen;
- verder onderzoek wenselijk: er is meer informatie nodig over motivatie, persoonlijkheid of intelligentie.

4.1.2.3 Sociale en communicatieve vaardigheden en factoren

Volgende elementen komen aan bod:

- algemene taalvaardigheid;
- houding t.o.v. collega's;
- houding t.o.v. gezag;
- presentatie (voorkomen, algemene verzorging, enz.);
- culturele factoren (belangstellingspatronen, denkwijzen, gewoonten, enz.);
- invloed van de sociale omgeving (Wordt de werkzoekende gestimuleerd?).

4.1.2.4 Fysieke aspecten

In het vierde screeningsveld komen volgende aspecten aan bod:

- Heeft de werkzoekende een realistisch beeld van fysieke voorwaarden?
- Maakt de werkzoekende melding van fysieke problemen?

- Is verder onderzoek wenselijk om meer duidelijkheid te krijgen op fysiek of medisch vlak?

4.1.2.5 Randvoorwaarden

Het zesde en laatste screeningsveld peilt naar 6 randvoorwaarden:

- Zijn er problemen m.b.t. kinderopvang?
- Moet de werkzoekende frequent beschikbaar zijn om voor een betrokken hulpbehoevende persoon te zorgen (zorgtaak)?
- Kan er sprake zijn van een werkloosheidsval voor de werkzoekende?
- Speelt het werkloosheidsverleden van de werkzoekende een rol?
- Vormt de leeftijd van de werkzoekende een belemmering?
- Kan de werkzoekende zich zonder problemen verplaatsen met eigen of openbaar vervoer (mobiliteit)?

4.1.3 De structuur en de afname

Ieder screeningsveld wordt aangeduid met een aantal trefwoorden. Daarnaast kunnen bijkomende opmerkingen neergeschreven worden. Er is ook de mogelijkheid om bijvoorbeeld bij de fysieke aspecten aan te kruisen dat een meer specifiek onderzoek wenselijk is.

Tijdens de kwalificerende intake registreert de trajectbegeleider alle relevante kwalitatieve gegevens in het Individuele Klantendossier. Hierbij wordt gesteld dat de werkzoekende in principe het eens moet zijn met de informatie die opgenomen wordt. De betrokkenheid van de werkzoekende is belangrijk voor zijn/haar motivatie en voor het verhogen van de kansen op een succesvol traject.

Het is ook mogelijk dat de werkzoekende wordt doorverwezen naar een externe organisatie voor een bijkomende screening zoals bv. een medisch onderzoek, een psychologisch onderzoek, enz.

De informatie die verzameld wordt moet de trajectbegeleider helpen bij het samenstellen - in overleg met de werkzoekende - van een maatgericht arbeidstraject voor de werkzoekende. Er wordt dus duidelijk een engagement van beide partijen gevraagd. Doorheen het verloop van het traject kunnen de kwalitatieve gegevens wijzigen.

Uit ethische en/of juridische overwegingen mocht in AMI geen informatie opgenomen worden m.b.t. 'gevoelige' persoonsgegevens zoals etnische herkomst, medische gegevens, politie- en gerechtelijke gegevens, enz., tenzij de betrokken persoon een schriftelijke toelating geeft.

5. Screening bij de VDAB in cijfers

5.1 Het gebruik van ARI/IL bij de intake

De afname van AR/IL bij de intake is opgenomen in het beheerscontract van de VDAB. In principe zou dus bij iedere intake ARI gebruikt moeten worden. In de praktijk wordt evenwel slechts bij ongeveer 64% van de intakes ARI gebruikt (cijfers voorjaar 2002). Dit percentage schommelt sterk naargelang het LKC. De attitude van de coördinator van een LKC t.o.v. het instrument zou volgens de ontwerpers een niet onbelangrijke verklarende variabele zijn. Mogelijke verschillen in doelgroepen zouden veel minder een rol spelen. In tabel 2.2 worden per regio een aantal cijfers weergegeven. Uit de tabel blijkt duidelijk dat ARI of de Kwalitatieve Gegevensflap niet bij iedere intake gebruikt worden. In de regio's Hasselt, Oostende, Tongeren en Kortrijk gebeuren ongeveer 90% van de intakes met behulp van één van beide intake-instrumenten. Voor sommige andere regio's ligt dit percentage heel wat lager (zie tabel). De laatste kolom geeft het percentage van de intakes weer waarbij ARI of de Kwalitatieve Gegevensflap volledig ingevuld werden.

Tabel 2.2 Cijfers m.b.t. de intake in de basisdienstverlening naar regio

Regio	Kwalif. intake & intake basisdienstverl.	% met ARI of KG*	% met volledige ARI of KG
Aalst	2 852	80,89	74,93
Antwerpen	6 948	81,20	73,26
Brugge	1 294	57,50	36,67
Brussel	247	53,85	44,53
Gent	4 708	65,46	55,80
Hasselt	5 858	92,05	85,64
Kortrijk	3 060	88,10	82,09
Leuven	2 663	76,61	69,81
Mechelen	2 064	64,49	54,02
Oostende	2 455	90,88	78,00
Sint-Niklaas	2 677	84,42	75,72
Tongeren	1 711	89,60	84,57
Turnhout	3 484	85,10	78,96
Vilvoorde	3 579	79,21	74,15

* ARI= Arbeidsmarktrijpheidsinstrument; KG= Kwalitatieve Gegevensflap

Bron: VDAB, cijfers voorjaar 2002

5.2 Het bereik in module 2

Module 2 in de trajectwerking heeft tot doel (diagnostische) kennis over de klant te verzamelen m.b.t. zijn of haar kansen en hinderpalen tot de arbeidsmarkt (de arbeidsmarktrijpheidsanalyse) en om in overleg met de werkzoekende, tot een trajectbepaling te komen (Vlaamse Actieplan Europese werkgelegenheidsricht-

snoeren 2002). Om deze doelen te realiseren wordt gebruik gemaakt van screenings, oriëntaties en kwalitatieve intakes.

In tabel 2.3 wordt een overzicht gegeven van het bereik in module 2. In 2001 werden door de VDAB 98 518 werkzoekenden bereikt in module 2 van de trajectwerking. In 2000 werden 81 102 werkzoekenden bereikt. Er is een vrij evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen (47%-53%). Wanneer we meer in detail kijken zien we wel een aantal verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn sterker vertegenwoordigd bij de 'laaggeschoolde -25-jarigen', maar zijn duidelijk minder vertegenwoordigd bij de 'geschoolde +25-jarigen'.

Ruim 50% van het bereik in module 2 kan gesitueerd worden bij de +25-jarigen. -25-jarigen voor hun zesde maand werkloosheid en alle +25-jarigen voor hun twaalfde maand in de werkloosheid vormen de preventieve doelgroep in het kader van de Europese richtsnoeren. De curatieve doelgroep omvat alle andere - langdurige - werkzoekenden. De preventieve doelgroep van kortdurige werklozen is in de trajectwerking relatief oververtegenwoordigd. Dit is niet verwonderlijk aangezien er een systematische intake gebeurt in de derde of vierde maand van de werkloosheid.¹⁵

Tabel 2.3 Bereik in module 2 van de trajectwerking (2001)

	Scholingsniveau				Totaal
	Laaggeschoold		Geschoold		
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
Jongeren (< 25jr) voor 6de maand werkloosheid	9 721	6 753	6 455	7 523	30 452
Volwassenen (> 25jr) voor 12de maand werkloosheid	16 569	16 737	7 402	12 126	52 834
Langdurig werkzoekenden	4 124	4 670	2 245	4 193	15 232
Totaal	30 414	28 160	16 102	23 842	98 518

Bron: Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002

¹⁵ Cf. de evaluatie van het Beheerscontract van de VDAB.

6. Besluit

In dit hoofdstuk hebben we een overzicht gegeven van een aantal screeningsinstrumenten die in Vlaanderen gebruikt worden of werden. We hebben ons hierbij beperkt tot een louter theoretische beschrijving van de instrumenten. We hebben ons hiervoor gebaseerd op diverse handleidingen en teksten en interviews met de instrumentontwikkelaars. In de volgende hoofdstukken zullen we een kritische evaluatie maken en zullen we de concrete toepassing van de instrumenten in het werkveld beschrijven.

HOOFDSTUK 3

HET EVALUATIEKADER

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het evaluatiekader beschreven dat gebruikt zal worden bij het evalueren van de screeningspraktijk en de screeningsinstrumenten bij intake. Het evaluatiekader is opgebouwd vanuit drie invalshoeken die in wat volgt, verder worden besproken. De verschillende invalshoeken leveren elementen aan die als input dienen voor het opstellen van een semi-gestructureerde vragenlijst voor de bevraging van consulenten en trajectbegeleiders. Psychometrische aspecten zoals de validiteit van het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument zullen beoordeeld worden op basis van analyses op bestanden van de VDAB.

2. De Profilingtheorie van Berger et al. (2000)

Er bestaan verschillende mechanismen voor het toekennen van overheidsuitkeringen. Berger et al. (2000) onderscheiden drie grote types om te profileren:

- ‘Deterministic rules’: op voorhand worden regels opgesteld die bepalen welke personen voorrang krijgen om gebruik te maken van bepaalde diensten (bv. alle laaggeschoolde -25-jarigen krijgen een trajectbegeleiding).
- ‘Statistical profiling’: men gaat differentiëren tussen verschillende potentiële ontvangers van diensten. Zo kan men bijvoorbeeld een model opstellen om te bepalen welke persoonskenmerken een lange werkloosheidsduur bepalen. In functie hiervan kan vervolgens bepaald worden welke dienstverlening een persoon met bepaalde kenmerken dient te krijgen.
- ‘Caseworker discretion’: de consulent of ‘caseworker’ bepaalt de toewijzing van de werkzoekenden aan de verschillende diensten. Dit laat onder meer toe om aspecten zoals motivatie te betrekken in het keuzeprocess.

‘Statistical profiling’ houdt ongeveer het midden tussen ‘deterministic rules’ en ‘caseworker discretion’. Bij ‘statistical profiling’ gaat men differentiëren tussen verschillende ontvangers van diensten, maar op een deterministische manier.

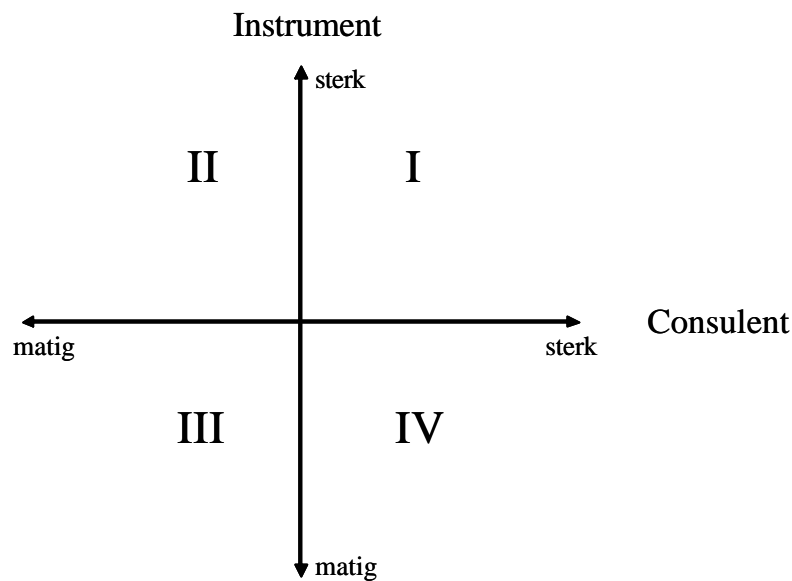
De effectiviteit van een profiling-mechanisme wordt bepaald door 2 determinanten: (1) de keuze van een variabele om te profileren (de variabele waarvan de predictieve waarde de toewijzing aan de verschillende diensten bepaalt) en (2) de keuze van variabelen om de profileringsvariabele te voorspellen. Bij het toepassen van dergelijke profiling-mechanismen is het essentieel om op voorhand de doelstellingen van ieder mechanisme duidelijk kenbaar te maken. Het is immers niet ondenkbaar dat de verschillende mechanismen conflicterende doelstellingen hebben. Denken we bijvoorbeeld maar aan conflicten tussen rechtvaardigheid (bv. wie heeft er het meest recht op) en efficiëntie (voor wie en waar leveren investeringen het meeste op).

Het is interessant om de profiling-theorie van Berger te linken aan de screeningspraktijk. Hierbij kan nagegaan worden in welke mate de drie profiling-mechanismen toegepast worden en of er hierbij in de praktijk een afruil dient gemaakt te worden tussen de verschillende mechanismen.

Voor de toeleiding naar trajectbegeleiding zoals die op dit moment gebeurt, wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van een deterministische regel: laaggeschoolde -25-jarigen worden toegeleid naar trajectbegeleiding. De planning van de toeleiding naar trajectbegeleiding gebeurt in principe ook volgens welbepaalde regels (in de praktijk loopt dit evenwel niet zo strikt).

Bij het bepalen van de rol van de consulent bij het toewijzen van cliënten aan een bepaalde dienstverlening ('caseworker discretion') is het interessant om onderstaand schema toe te passen. Het schema bestaat uit twee dimensies. De ene dimensie geeft weer in welke mate de consulent een rol speelt bij het vormen van een oordeel over een cliënt. De tweede dimensie geeft weer in welke mate het gebruikte screeningsinstrument daarbij een rol speelt. Door beide dimensies te kruisen worden vier kwadranten bekomen:

- I: zowel het instrument als de consulent spelen een belangrijke rol in het beoordelen van de cliënt (combinatie van objectieve beoordeling en deskundigheid van de consulent);
- II: de beoordeling van de cliënt gebeurt voornamelijk op basis van het screeningsinstrument. De consulent speelt slechts een beperkte rol;
- III: zowel de consulent als het instrument spelen een beperkte rol. Wellicht spelen er andere regelgerelateerde mechanismen;
- IV: de beoordeling berust sterk op de deskundigheid van de consulent. Het screeningsinstrument speelt slechts een beperkte rol.



Figuur 3.1 Kwadrantenschema voor het beoordelen van cliënten

3. De testtheorie (psychometrie)

3.1 Inleiding

Het onderliggend principe van een test of beoordelingsinstrument is dat men een persoon wil gaan aftoetsen t.a.v. een norm. Deze norm kan bijvoorbeeld een vastgestelde drempelwaarde zijn, maar kan bijvoorbeeld ook de gemiddelde waarde zijn van alle deelnemers aan die bepaalde test (bv. schoolresultaten aftoetsen t.a.v. het klagemiddelde). Aan deze normvergelijking wordt meestal één of ander gevolg gekoppeld: op basis van het resultaat op een test kunnen bijvoorbeeld leerlingen toegelaten worden tot een volgend studiejaar, kan een sollicitant al dan niet aangeworven worden voor een job, krijgt een werkzoekende al dan niet een bepaalde dienstverlening aangeboden, enz. Kortom heel wat belangrijke beslissingen worden in meer of mindere mate gebaseerd op één of andere vorm van een test, proef of vragenlijst met een scoresleutel.

De gevolgen die gekoppeld worden aan een test of proef kunnen dus verstrekkende gevolgen hebben (bv. het niet krijgen van een job, al dan niet toegelaten worden tot een bepaald opleidingsprogramma, enz.). Een zo juist mogelijk oordeel legt dan ook heel wat verantwoordelijkheid bij de instrumentontwikkelaar (o.a. een goede methodologische onderbouw bij de testontwikkeling) en de personen die dergelijke testen afnemen en interpreteren. Deze paragraaf zal meer in detail een aantal noties uitklaren m.b.t. het construeren van testen/instrumenten en het afnemen van testen. Een aantal van deze noties zullen gebruikt worden bij het evalueren van het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument (de Intakeleidraad).

3.2 Enkele begrippen

In onderstaande kader worden een aantal belangrijke begrippen uit de testtheorie verduidelijkt (NIP, 1988):

Validiteit: de mate waarin een bepaalde conclusie uit een test juist is, betekenis heeft of aan het gestelde doel voldoet

Predictieve validiteit: de mate waarin eerder verzamelde testgegevens samen blijken te hangen met later verzamelde criteriummaten.

Testhandleiding: publicatie die door de testauteur is samengesteld om informatie te verstrekken omtrent de theoretische achtergrond van de testconstructie, de meetpretentie, de testafname, de scoring en de interpretatie.

Screeningstest: een test die wordt gebruikt voor het maken van een grove indeling als een eerste stap in selectie- of diagnostische beslissingen. Doorgaans wordt vastgesteld welke personen in aanmerking komen voor verder onderzoek.

Meetpretentie: datgene wat een test pretendeert te meten.

Classificatie: het toewijzen van personen aan een 'behandeling'.

Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid: overeenstemming tussen individuele of groepen beoordelaars.

Betrouwbaarheid: in de klassieke testtheorie is dit de mate waarin testcores consistent en herhaalbaar, dit wil zeggen vrij van meetfouten, zijn. In de generaliseerbaarheidstheorie is dit de mate waarin een test de universumscore kan schatten, dit wil zeggen de mate waarin de testscore kan worden gegeneraliseerd over item, beoordelaars, tijdstippen en dergelijke.

Beslisregel: een regel voor het besluiten tot een reeks van handelingen op basis van gegevens.

False negatives: een selectiefout waarbij ten onrechte wordt voorspeld dat iemand ongeschikt is.

False positives: een selectiefout waarbij ten onrechte wordt voorspeld dat iemand geschikt is.

Geautomatiseerde interpretatie: een methode waarbij gebruik wordt gemaakt van computers en computerprogramma's om score-interpretaties en scoringsrapporten, al dan niet met toelichting, te produceren.

3.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Bij de ontwikkeling van een instrument zouden er drie kwaliteitscriteria moeten vooropgesteld worden: de betrouwbaarheid, de validiteit en de generaliseerbaarheid. Wanneer de betrouwbaarheid en de validiteit voldoende hoog zijn, kan men testresultaten gaan generaliseren.

3.3.1 Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid heeft betrekking op de mate waarin een test/instrument vrij is van meetfouten. In welke mate kunnen de onderzoeksresultaten vertaald worden naar de werkelijkheid? In hoeverre bekomt men bij een nieuwe afname dezelfde resultaten? In welke mate komen verschillende beoordelaars tot een zelfde resultaat?

Formulematig zou men de betrouwbaarheid als volgt kunnen weergeven:

$$Y_i = t_i + e_i$$

waarbij Y_i de geobserveerde score is voor persoon i , t_i de ware score e_i de meetfout.

Het bepalen van de betrouwbaarheid van een instrument kan gebeuren op verschillende manieren. Bij klassieke testen (bv. intelligentietesten) kan men gebruik maken van 'Split-half technieken' waarbij men een test in twee opsplijst en de correlatie gaat berekenen tussen de scores op beide helften, of van parallelle testvormen. Andere methodes zijn het bepalen van de 'test-hertest betrouwbaarheid' waarbij men hetzelfde instrument na enige tijd nogmaals afneemt bij dezelfde persoon of groep, en het bepalen van de interne consistentie (interbeoordelaarsbetrouwbaarheid).

Voorname oorzaken van meetfouten zijn verschillen in de setting waar het instrument wordt afgenomen en verschillen in interpretatie van gegeven antwoorden.

3.3.2 Validiteit

Het voornaamste kwaliteitscriterium voor een instrument of test is wellicht de validiteit. Validiteit heeft te maken met de betekenis, de bruikbaarheid en de juistheid van conclusies die uit testcores worden getrokken (NIP, 1988). M.a.w., meet het instrument wat het veronderstelt te meten?

Validiteit en betrouwbaarheid staan niet los van elkaar. Betrouwbaarheid is een voorwaarde voor validiteit. Een onbetrouwbare test kan nooit valide zijn, echter een hoge betrouwbaarheid garandeert geen validiteit (NIP, 1988).

Het begrip validiteit is een paraplubegrip, dat specifieke vormen omvat zoals inhouds-, criterium en begripsvaliditeit. Criteriumvaliditeit kan dan bijvoorbeeld nog eens verfijnd worden tot predictieve en gelijktijdige validiteit. Criterium gerelateerde validiteit verwijst naar de mate waarin de gebruikte meetmethode in staat is om een bepaald verschijnsel te meten. Bij het bepalen van de predictieve validiteit stelt men zich de vraag of het instrument voorspellende waarde heeft om het gedrag te voorspellen.

In onderstaande vier-velden-tabel wordt het begrip ‘predictieve validiteit’ schematisch weergegeven. We gebruiken de beoordeling van de arbeidsmarktrijpheid van een persoon als voorbeeld.

Tabel 3.1 Predictieve validiteit, ‘false negatives’ en ‘false positives’

Realiteit	Voorspelling	
	Arbeidsmarktrijp	Niet-Arbeidsmarktrijp
Persoon is Arbeidsmarktrijp	Correcte inschatting (I)	Foutieve inschatting (II)
Persoon is niet-Arbeidsmarktrijp	Foutieve inschatting (III)	Correcte inschatting (IV)

Indien er weinig afwijking is van de diagonaal I-IV, is er sprake van validiteit. Wanneer iemand als arbeidsmarktrijp wordt beoordeeld maar dat in feite niet is, is er sprake van een ‘False positive’. In de omgekeerde situatie is er sprake van een ‘False negative’.

Bij een valideringsonderzoek gaat men gegevens verzamelen om na te gaan of de conclusies de getrokken werden juist zijn.

3.4 Testontwikkeling

De eerste stap bij het ontwikkelen van een test is het bepalen van de gebruiksdoelen van een test. Vervolgens kunnen deze doelen vertaald worden in concrete items of vragen. De set van weerhouden vragen dient idealiter een testfase te doorlopen (o.a. beoordeling door experts, pilootstudie). Vervolgens dient er een valideringsonderzoek en een test van de betrouwbaarheid van het instrument te gebeuren.

Testontwikkelaars zijn verantwoordelijk voor het opstellen van een handleiding. Het is belangrijk om hierbij juiste richtlijnen te geven voor het interpreteren van de resultaten en te wijzen op mogelijke fouten die hierbij gemaakt zouden kunnen worden.

3.5 Testgebruik

Onder testgebruik vallen onder meer de testafname, de scoring, de interpretatie en de rapportering. Om te komen tot valide en betrouwbare resultaten is het belangrijk om de testafname zo uniform mogelijk te laten verlopen. De testomgeving is idealiter zo aangenaam mogelijk en vrij van afleidende elementen.

De afname van een test kan op verschillende manieren gebeuren: pen-papier, computergestuurd, mondeling d.m.v. een interview, enz.

Computers kunnen niet alleen gebruikt worden voor de afname en het scoren van een test, maar ook voor het interpreteren en rapporteren van resultaten. Het gebruik van een computer biedt ongetwijfeld heel wat voordelen zoals: tijdswinst, standaardisering, controle, beperkte kostprijs, enz. Daarnaast zijn er evenwel ook heel wat nadelen. Een niet onbelangrijke beperking is dat computergestuurd testen niet toelaat om rijke, subjectieve informatie (bv. gedrag van de cliënt) mee in rekening te brengen. Daarnaast zijn computergestuurde testen ook niet geschikt voor alle doelgroepen en hebben ze een effect op het responsgedrag.

Het interpreteren van testresultaten verschilt naargelang de norm die vooropgesteld wordt: vergelijking met een normgroep, behalen van een vooropgestelde drempel, enz. De interpretatie berust meestal op een onderliggend interpretatiemechanisme. Zo zijn er voor heel wat testen antwoordsleutels voorzien, kan de interpretatie geautomatiseerd voorlopen, maar kan het bijvoorbeeld ook zijn dat het interpretatieproces volledig bij de consulent dient gesitueerd te worden (zie boven).

3.6 Assessment

Het is belangrijk om duidelijk een onderscheid te maken tussen een test en een assessment-procedure. Een test is het instrument op zich dat deel uitmaakt van een assessment-procedure. Daarnaast maken onder meer diagnose en remedie ook deel uit van een assessment-procedure. Deze elementen wijzen op de belangrijke en toegevoegde waarde die de consulent of assessor heeft in het proces.

4. Evaluatie van de Kansmeter in Nederland

4.1 Inleiding

De Kansmeter die op 1 januari 1999 officieel werd ingevoerd in Nederland is een instrument dat gebruikt wordt voor de globale fasering van werkzoekenden. Dit instrument werd ingevoerd binnen het project Samenwerking Werk en Inkomen (SWI) - dat de samenwerking tussen Arbeidsvoorziening, uitvoeringsinstellingen (uvi's) en gemeenten wil bevorderen - en is in principe de opvolger van de SWI-Meetlat. Dit oorspronkelijke instrument benadrukte de belemmeringen van de cliënt (Tromp & Valkenburg, 1999). Vanuit een gerichtheid op de mogelijkheden van de cliënt en het doen verdwijnen van het bureaucratische beeld dat termen zoals 'fasering' en 'afstand tot de arbeidsmarkt' opriepen, werd de Meetlat omgedoopt tot de Kansmeter. Deze naamsverandering verandert evenwel niets aan de achterliggende principes: de fasering, ofwel het indelen van een werkzoekende in een bepaalde categorie die staat voor een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt, staat nog steeds centraal (Tromp & Valkenburg, 1999).

De samenwerking tussen Arbeidsvoorziening, uvi's en gemeenten heeft geleid tot de operationalisering van een landelijk dekkend netwerk van operationele Centra voor Werk en Inkomen (CWI's) (Bunt et al., 2000). De kansmeter maakt deel uit van een proces dat erop gericht is de cliënt zo snel mogelijk, via de juiste basisdienstverlening, naar de arbeidsmarkt te leiden. Op het eerste zicht kunnen er tussen de Nederlandse Kansmeter en ARI heel wat parallellen getrokken worden. In deze paragraaf bespreken we de kansmeter in detail en wordt er gezocht naar punten van gelijkheid en verschil met ARI. De thema's die behandeld werden bij het evalueren van de Kansmeter kunnen mogelijk gebruikt worden voor de evaluatie van ARI. Bij het bespreken van de Kansmeter baseren we ons op documenten en evaluatiestudies die in Nederland uitgevoerd werden.

4.2 Beschrijving van de Kansmeter

4.2.1 Een faseringsinstrument

Personen die zich in Nederland aandienen bij een Centrum voor Werk & Inkomen en die voor de eerste keer een uitkering willen aanvragen dienen een vragenlijst, de zogenaamde Kansmeter, in te vullen.

Op basis van de Kansmeter en een daaropvolgend gesprek wordt bepaald in welke fase de werkzoekende wordt ingedeeld. De fasering heeft een dubbel doel: enerzijds de cliënt zo snel mogelijk bij de geschikte dienstverlening brengen en anderzijds de cliënt een beter zicht geven op zijn/haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt (N., 1998). Er worden 4 fases onderscheiden waarin de werkzoekende kan worden ingedeeld:

- fase 1: de betrokkene kan het zelf wel redden om werk te vinden;
- fase 2: vanuit het Arbeidsbureau is enige ondersteuning nodig bij het vinden van werk (binnen een tijdsbestek van maximaal 1 jaar);
- fase 3: er is een tekort aan kennis en vaardigheden. Er moet scholing en/of werkervaring gevolgd worden en er is ondersteuning nodig bij het vinden van werk (tijdsbestek van meer dan 1 jaar);
- fase 4: er wordt verwacht dat de betrokkene voor verscheidene jaren niet beschikbaar zal zijn voor de arbeidsmarkt.

De fasering veronderstelt een professioneel oordeel van de consulent aan de hand van de vragenlijst (N., 1998). Fase 1 en 4 geven een soort van definitieve inschatting van de positie van de cliënt. Voor personen die in fase 2 of 3 ingedeeld worden, volgt een kwalificerende intake. Fase 2 en 3 worden ook wel aangeduid als 'fase nader te bepalen'. De expliciete keuze tussen fase 2 en fase 3 gebeurt pas na een kwalificerende intake. De informatie die bekomen werd op basis van de eerste screening (met de Kansmeter) vormt hiervoor een belangrijke input. In de studie van Bunt et al. (2000) worden argumenten pro en contra fasering naast elkaar

geplaatst. Als argumenten pro fasering worden onder meer het bepalen welk type dienstverlening de klant nodig heeft, het belang om iemand te kunnen doorsturen naar het juiste loket, inzicht krijgen in het eigen klantenbestand en duidelijkheid voor de klant aangestipt.

De indeling in fases laat toe om te bepalen of de cliënt ondersteuning nodig heeft en zo ja welk type van ondersteuning. Aan iedere fase is een specifieke dienstverlening gekoppeld. In fase 1 kunnen cliënten gebruik maken van de basisdienstverlening en wordt verondersteld dat ze zelf solliciteren. Voor fase 2 en 3 zijn er specifieke instrumenten voorhanden zoals scholing, stage, enz. Aan fase 4 is hulp en zorg gekoppeld.

De kansmeter fungeert als een soort van 'quick scan'; tijdens de intake wordt een eerste inschatting gemaakt van de kansen op de arbeidsmarkt van de cliënt. Bovendien laat de Kansmeter toe om na een eerste screening meer tijd vrij te maken om, voor cliënten die ingedeeld worden in fase 2, 3 of 4, een grondige analyse te maken van de situatie (Bunt et al., 2000).

4.2.2 Opbouw van de Kansmeter

De Kansmeter bestaat uit drie elementen: (1) een vragenset voor de klant; (2) een beslissingsschema globale fasering; en (3) een toelichting. Het beslissingsschema en de toelichting dienen om de consulent te ondersteunen bij het gesprek. De vragenset voor de klant bestaat uit 19 vragen. Aan deze vragenlijst is het beslissingsschema voor de globale fase-indeling gekoppeld.

De cliënten vullen eerst schriftelijk de vragenlijst in, waarna een intakegesprek volgt. In dit gesprek wordt bijkomende informatie verzameld bij de informatie die reeds op basis van de vragenlijst bekomen werd. Als bijkomende input worden ook de gegevens (o.a. arbeidsverleden) gebruikt die de cliënt verstrekt bij inschrijving in het bemiddelingsbestand. Vervolgens wordt aan de hand van het beslissingsschema bepaald in welke fase de cliënt terecht zal komen.

De kansmeter peilt onder meer naar het beroepsperspectief, het arbeidsmarktperspectief en persoonlijke kwalificaties.

De scores voor beroepsperspectief, opleiding/werkervaring en persoonlijke kwalificaties worden door de bevroegde consulenten aanzien als de kernelementen van de Kansmeter (Bunt et al., 2000). De indicator voor het beroepsperspectief drukt de werkvooruitzichten voor een beroep uit. De score voor opleiding en werkervaring in de Kansmeter wordt bepaald op basis van het opleidingsniveau, de duur en de recentheid van de werkervaring. De indicator persoonlijke kwalificaties ten slotte, wordt bepaald op basis van aspecten zoals sollicitatiegedrag, belastbaarheid, presentatie, flexibiliteit en kennis van de Nederlandse taal.

4.2.3 De invoering en de afname van de Kansmeter

4.2.3.1 Opleiding vooraf

Bij de invoering van de Kansmeter werden een aantal scholingsbijeenkomsten georganiseerd. Uit een evaluatiestudie van Bunt et al. (2000) blijkt dat er heel wat variatie is in de aard van deze scholing (o.a. volgen van 'train de trainer'-cursus, informeel leren op de werkplek, enz.). De consultants beoordeelden de scholing voor de Kansmeter als adequaat.

4.2.3.2 Oordeelsvorming: consulent of instrument

Uit de studie van Bunt et al. (2000) blijkt dat ervaren consultants tijdens het gesprek al vrij snel een idee hebben van de fase waarin de cliënt zich situeert. Een aantal consultants geven aan dat ze de score op de Kansmeter beschouwen als een controle van hun eigen oordeelsvorming. Anderzijds blijkt uit de evaluatiestudie dat heel wat van de bevroegde consultants niet altijd de meerwaarde zagen van de Kansmeter; zij hadden de idee dat ze op basis van eigen ervaring tot dezelfde fasering zouden komen.

4.2.3.3 Uniformiteit

In de afname

Bij de algemene invoering van de Kansmeter was uniformiteit één van de belangrijke criteria. Dit gelijkheidsprincipe veronderstelt dat iedere cliënt, om het even waar de Kansmeter afgenomen wordt, een zelfde beoordeling zou moeten krijgen. De evaluatie van Bunt et al. (2000) toont aan dat er evenwel heel wat verschillen zijn m.b.t. onder meer de afname van de vragenlijst voor de cliënt, berekenen van scores voor beroepsperspectief en opleiding. Van de 6 bevroegde locaties zijn er bijvoorbeeld 4 die de cliënt vooraf de schriftelijke vragenlijst laten invullen, de andere twee gebruiken de vragenlijst niet. Daarnaast zijn er ook verschillen in het tijdstip en de locatie waarop de vragenlijst wordt afgenomen.

In de beoordeling

Leiden verschillen in de manier waarop de Kansmeter wordt afgenomen ook tot verschillende uitkomsten? Hoewel dit moeilijk na te gaan is, werd in de studie van Bunt et al. (2000) onderzocht in welke mate de scores die gegeven werden en de fase-indelingen verschilden tussen de onderzochte locaties. Mogelijke verschillen zijn mogelijk niet enkel aan de Kansmeter te wijten, ook eventuele verschillen in de samenstelling van het klantenbestand spelen een grote rol. Naar fase-indeling zijn

er tussen de verschillende, onderzochte, locaties slechts kleine verschillen; voor de toegekende scores zijn de verschillen wat groter.

4.2.3.4 *Werkt de Kansmeter voor iedereen?*

In het onderzoek van Bunt et al. (2000) werd ook nagegaan of er groepen zijn waarvoor de Kansmeter niet goed werkt. Hiervoor werden de registratieformulieren onderzocht die de consultants invulden over iedere klant. Voor ongeveer 15% van de cliënten bleek de Kansmeter niet goed bruikbaar. Het betreft hier onder meer mensen met tijdelijke belemmeringen, mensen met gezondheidsklachten, cliënten die moeilijk de Nederlandse taal beheersen, cliënten die van beroep willen veranderen en laagopgeleiden.

4.2.3.5 *Wat denken de cliënten over de kansmeter*

In het onderzoek van Bunt et al. (2000) werden naast consultants ook cliënten bevraagd. Het is belangrijk om deze groep mee te betrekken in de evaluatie: niet alleen wordt er een oordeel gevormd over de cliënt met het oog op een goede dienstverlening, maar bovendien zou de Kansmeter de cliënt een beter zicht moeten geven op zijn/haar mogelijkheden. In het onderzoek werden 100 cliënten bevraagd. Globaal genomen werd de vragenlijst vrij positief beoordeeld. Opvallend is dat cliënten meestal pas na afloop van het gesprek met een consultant uitleg kregen over de kansmeter. Ruim driekwart van de klanten kon bovendien de eigen ideeën kwijt aan de consultant over de eigen mogelijkheden om terug aan het werk te gaan.

4.2.3.6 *De validiteit, uniformiteit en betrouwbaarheid van de Meetlat*

Uit de evaluatiestudie van van den Brande et al. (1998) van de Meetlat blijkt dat klanten die gefaseerd zijn als 'fase 1' gemiddeld vaker werk hebben gevonden en een actiever sollicitatiegedrag vertonen dan de mensen die in de categorieën 'nader te bepalen' of 'fase 4' zijn geplaatst.¹⁶ Hoewel er heel wat beperkingen waren voor het bepalen van de validiteit, wijst deze informatie toch in de richting van validiteit van de meetlat.

Intakers die gebruik maken van de Meetlat komen gemiddeld tot beoordelingen die iets minder van elkaar verschillen dan de faseringen met andere instrumenten (van den Brande et al., 1998).

De betrouwbaarheid is getoetst door te kijken of de verschillende factoren aan de hand waarvan de Meetlat tot een fase-indeling komt onderling en met de eind-

¹⁶ Het gevaar voor een 'self-fulfilling prophecy' bestaat.

waarde samenhangen. Uit deze oefening blijkt dat er een sterke samenhang te bestaan met de eindscore en een beperkte tot redelijk sterke samenhang tussen de verschillende dimensies onderling. Dat betekent dat deze dimensies goed gekozen zijn en dat er bovendien inhoudelijk logische, onderlinge verbanden zijn.

4.3 De Kansmeter versus ARI

4.3.1 Inleiding

In de voorgaande paragrafen werd een beschrijving gegeven van de Nederlandse Kansmeter. Met het oog op een evaluatie van de screeningspraktijk in Vlaanderen, en meer bepaald van ARI, is het interessant om na te gaan of er gelijkenissen en verschillen zijn tussen beide instrumenten. Uit de evaluaties die in Nederland uitgevoerd zijn voor de Meetlat en de Kansmeter kunnen wellicht elementen weerhouden worden die belangrijk zijn voor de consulentenbevraging.

4.3.2 Gelijkenissen en verschillen

De VDAB (Dhr. Bulterijst) stelt dat de Kansmeter (Meetlat) nooit een vertrekpunt geweest is voor de ontwikkeling van ARI. Een bemerking hierbij is dat in Nederland de werkgevers aangedrongen hebben op de ontwikkeling van een instrument om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen.

Bij het opstellen van ARI is gebroken met de aanvankelijke idee om te bepalen hoe ver iemand van de arbeidsmarkt staat. Indien men voor een werkzoekende zou kunnen bepalen hoe ver hij aan de arbeidsmarkt staat, zouden er vergaande consequenties aan verbonden kunnen worden (bv. schorsing).

Hoewel er tussen de Kansmeter en ARI duidelijk accentverschillen zijn - de Kansmeter is een faseringsinstrument dat de kansen van de werkzoekende op de arbeidsmarkt wil bepalen - vertonen beide instrumenten toch ook heel wat punten van gelijkenis.

4.3.2.1 Indeling in fasen

De intake met behulp van ARI resulteerde aanvankelijk in vier mogelijke routes die de werkzoekende aangeboden krijgt in functie van zijn beoordeling: arbeidsmarktrijp, arbeidsmarktrijp mits beperkte bijsturing, niet-arbeidsmarktrijp (gespecialiseerde screening) en niet-arbeidsmarktrijp (doorverwijzing naar trajectbegeleiding). Deze indeling vertoont gelijkenis met de indeling die bij de Kansmeter gebruikt wordt. In onderstaande tabel worden de categorieën waarvoor er een overeenstemming is naast elkaar geplaatst.

Tabel 3.2 Faseindeling Kansmeter versus indeling ARI

Kansmeter	ARI
Fase 1: "grote kans op werk"	1. De werkzoekende is arbeidsmarktrijp
Fase 2: nader te bepalen	2. De werkzoekende is arbeidsmarktrijp mits beperkte bijsturing
Fase 3: nader te bepalen	4. Doorverwijzing naar trajectbegeleiding
Fase 4: zware persoonlijke problemen	3. Doorverwijzing naar gespecialiseerde screening

Fase 1 van de kansmeter komt in grote lijnen overeen met de eerste mogelijke uitkomst van ARI. Fase 'nader te bepalen' - Fase 2 en 3 in de kansmeter - komt min of meer overeen met categorie 2 en 4 van ARI. Voor Fase 4 van de Kansmeter ('zware persoonlijke problemen') lijkt er niet onmiddellijk een equivalent te zijn binnen ARI. Mogelijk zou een gespecialiseerde screening binnen ARI wel tot een gelijkwaardig resultaat kunnen leiden.

Bij beide instrumenten is er dus duidelijk sprake van een doorverwijzing naar de kwalificerende intake voor personen die tot een bepaalde categorie behoren. Bij beide instrumenten is de informatieoverdracht naar de kwalificerende intake dus een belangrijk gegeven. Een verschil tussen beide instrumenten is wel dat ARI daarvoor een gestructureerd opvolgingsrapport voorziet; bij de Kansmeter ontbreekt dit.

Ondanks deze opvallende gelijkenissen in opdeling, stellen de ontwerpers van ARI dat het geen faseringsinstrument is.

4.3.2.2 De bevraagde aspecten

De Kansmeter bestaat onder meer uit een vragenset voor de cliënt die uit 19 vragen bestaat. De cliënt vult dit vragenformulier in voorafgaand aan het intakegesprek. Deze informatie vormt samen met eventueel bijkomende vragen die de consulent wenst te stellen de input voor een beslissingsschema. Het reëel arbeidsmarktperspectief van de werkzoekende wordt bepaald en met behulp van het beslissingsschema komt de consulent tot een fase-indeling. Hierbij worden o.a. de arbeidsmarktkwalificaties van de klant beoordeeld en wordt nagegaan of er eventueel belemmeringen zijn die het krijgen van werk in de weg staan.

Het is wellicht niet vreemd dat heel wat van de aspecten die aan bod komen bij de Kansmeter ook behandeld worden door ARI. We geven een kort overzicht.

Tabel 3.3 Gelijkenissen en verschillen tussen de bevroegde aspecten.

Kansmeter	ARI
Offerbereidheid	/
Sollicitatiegedrag	Sollicitatiegedrag
Mobiliteit	Mobiliteit
Randvoorwaarden zoals leeftijd, kinderopvang, werkverleden, werkloosheidsverleden	Randvoorwaarden zoals leeftijd, kinderopvang, werkverleden, werkloosheidsverleden
Arbeidsongeschiktheid	Arbeidsongeschiktheid
Relevante ervaring	Relevante ervaring
Diploma	Diploma
Redenen werkloosheid	Redenen werkloosheid Gevraagde dienstverlening

Het grote verschil is wellicht dat bij de Kansmeter er in tegenstelling tot ARI ook gepeild wordt naar de offerbereidheid van de cliënt. Binnen ARI wordt evenwel meer aandacht besteed aan de gevraagde dienstverlening.

4.3.2.3 Afstand tot de Arbeidsmarkt

De idee om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen is nadrukkelijk aanwezig in de Kansmeter (Meetlat) maar ontbreekt volledig in het actuele opzet van ARI. In de voorloper van ARI, de Screening tijdens de Kwalificerende Intake (=SKI), was dit nochtans wel nadrukkelijk aanwezig. Binnen dit instrument was een SAR-domein dat een score tekende voor de arbeidsrijpheid van een werkzoekende. Deze score pretendeerde op basis van een aantal kenmerken¹⁷ de afstand tot de arbeidsmarkt te meten en uit te drukken in een score op een schaal van 0 tot 100. De diverse kenmerken kregen een gewicht toegekend op basis van een analyse van de werkgeverseisen en de ervaring van de consulenten in de diverse regio's.

De SAR-score bleek evenwel weinig of niet te correleren met de werkloosheidsduur, zodat het instrument afgevoerd werd.

5. Besluit

De verschillende invalshoeken die in dit hoofdstuk beschreven werden leveren een belangrijke input voor de evaluatie van het arbeidsmarktrijpheidsinstrument en andere screeningstools. De drie verschillende invalshoeken laten ons toe om een zicht te krijgen op de diverse elementen van het screeningsproces: de instru-

¹⁷ Het betreft hier onder meer geslacht, leeftijd, beroep, kinderlast, studieniveau, bijkomende opleidingen, werkervaring, gewenste arbeidsregime, de bereidheid tot verplaatsen, beschikbare vervoermiddelen, kennis van talen, rijbewijs.

mentontwikkeling, de toeleiding naar de intake en de basis waarop beslissingen genomen worden, het verloop van de intake en de afname van ARI, de interpretatie en oordeelsvorming, enz.

Uit de 'Profiling'-theorie weerhouden we elementen m.b.t. de discretionaire ruimte van de consulent en m.b.t. mogelijke verschillen in afname en toewijzing naargelang de doelgroep. In een apart hoofdstuk zal de toetsing van een aantal psychometrische aspecten zoals de validiteit en de betrouwbaarheid van ARI beschreven worden. Daarnaast zullen heel wat van de aspecten die besproken werden bij de evaluatie van de Kansmeter gebruikt worden voor het opstellen van onze semi-gestructureerde vragenlijst.

HOOFDSTUK 4

SCREENING IN DE PRAKTIJK

1. Inleiding

In hoofdstuk 3 werden het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument en de Intakeleidraad beschreven. In dit hoofdstuk gaan we na hoe deze instrumenten in de praktijk gebruikt worden. Het is duidelijk dat ieder instrument staat of valt met zijn concrete toepassing op het terrein; het relatief open karakter van deze instrumenten versterkt deze vaststelling.

Door middel van interviews met VDAB-consulenten werd nagegaan in welke mate en op welke wijze de instrumenten worden aangewend op het terrein. Bovendien konden op deze wijze mogelijke knelpunten en lacunes in kaart gebracht worden. Op het moment van bevraging, was ARI net vervangen door de Intakeleidraad.

Vooreerst geven we een toelichting bij de gebruikte methode. Achtereenvolgens komen de selectie van de consulenten en het instrument aan bod. Vervolgens worden de bevindingen van de interviews weergegeven.

2. Onderzoeksaanpak

2.1 Selectie van consulenten

De selectie van de gesprekspartners gebeurde in samenwerking met VDAB Brussel, waarbij er twee selectiecriteria vooropgesteld werden: (1) de aanwezigheid van centrumsteden, kleine steden en niet-stedelijke gebieden; en (2) een voldoende ruime regionale spreiding. Er werden 12 consulenten geselecteerd en geïnterviewd in de provincies Limburg, Antwerpen en West-Vlaanderen.

De consulenten werden vooraf telefonisch gecontacteerd, waarbij een korte toelichting bij het onderzoek werd gegeven.

2.2 Semi-gestructureerde interviews

De afname van de mondelinge interviews gebeurde aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst met voornamelijk open vragen. Dit liet ruimte voor andere elementen die door de gesprekspartner konden opgeworpen worden. Het interviewschema werd opgesteld in functie van het vooraf uitgewerkte evaluatiekader.

In het interviewschema werden 6 thema's onderscheiden:

1. Schets van de situatie
2. De invoering van ARI/IL
3. De afname van het instrument
4. De inhoud van het instrument (knelpunten)
5. De oordeelsvorming
6. Feedback, overleg en terugkoppeling

Binnen ieder thema werden een aantal vragen voorzien en werd ruimte gelaten voor toevoegingen door de consultants.

3. Bevindingen

3.1 Situatieschets

In tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van een aantal kenmerken m.b.t. de context waarin de verschillende consultants werken. Uit de tabel blijkt dat twee derde van de werkwinkels opgericht zijn in 2000. Eén van de geïnterviewde consultants is werkzaam in een regionaal kantoor dat op het tijdstip van het interview nog geen officieel statuut van werkwinkel had. Zowel kleinere als grotere werkwinkels werden bevraagd (zie tabel). Naargelang de grootte van de werkwinkel (en de regio) hebben de bevraagde trajectbegeleiders meer of minder collega's die zich bezig houden met trajectbegeleiding. Het merendeel van de geïnterviewden werkt reeds geruime tijd voor de VDAB: ruim de helft zelfs langer dan 10 jaar. In de tabel wordt ook de verdeling naar grootte van de gemeente, werkloosheidsgraad en aantal trajectbegeleiders in de organisatie weergegeven.

Tabel 4.1 Situatieschets

Kenmerk	Aantal consulenten
Implementatie lokale werkwinkel	
2000	8
2001	2
2002	1
?	1
Grootte van de gemeente	
- 20 000	3
20 000 - 40 000	3
40 000 - 60 000	1
+ 60 000	5
Aantal trajectbegeleiders in de organisatie	
- 5	6
5- 8	3
+ 8	3
Werkloosheidsgraad	
- 5	3
5 - 10	5
+ 10	4
Aantal jaren in functie	
- 5 jaar	2
5 à 10 jaar	3
+ 10 jaar	7

3.2 De invoering van ARI/IL

3.2.1 Tijdstip van invoering

ARI wordt sinds 1 januari 2001 gebruikt voor de eerste screening voor alle werkzoekenden. Het instrument werd door vrijwel alle consulenten vanaf dit moment gebruikt. In een aantal locaties werd er aanvankelijk een onderscheid gemaakt tussen 2 typen van cliënten (type 1 en type 2). Voor de ene groep werd de Kwalitatieve Gegevensflap (binnen AMI) gebruikt. Voor de anderen werd ARI gebruikt. Dit onderscheid is na verloop van tijd weggevallen en enkel ARI werd nog gebruikt. Enkele consulenten hebben de invoering van ARI niet meegemaakt omdat ze aanvankelijk instonden voor de basisdienstverlening. Met de invoering van de zelfinschrijfc's zijn de consulenten van de basisdienstverlening trajectbegeleider geworden.

Midden september 2002 is ARI vervangen door de Intakeleidraad. Alle geïnterviewde consulenten werkten op het moment van bevraging reeds met de Intakeleidraad.

3.2.2 Verplicht gebruik?

ARI en de Intakeleidraad worden verplicht gebruikt. Er wordt toegezien op het gebruik van ARI: de consultants krijgen op regelmatige basis een overzicht van het aantal afgenomen intakes met ARI. De invoering van ARI werd vooraf aangekondigd. Er is heel wat verscheidenheid m.b.t. de argumentatie die gegeven werd voor de invoering van ARI. Sommige consultants kregen weinig of geen uitleg omtrent de doelstellingen van ARI. Dit geldt zeker voor consultants die pas later met het instrument zijn beginnen werken. Andere consultants werden op een (interne) vergadering op de hoogte gebracht van de doelstellingen van ARI.

De introductie van de Intakeleidraad was voor heel wat consultants een verrassing. Volgens sommige consultants was ARI van de ene dag op de andere binnen de dossiermanager vervangen door de Intakeleidraad. Bij een aantal consultants was de komst van de Intakeleidraad wel aangekondigd, maar werd het bijvoorbeeld een week vroeger dan voorzien al ingevoerd.

3.2.3 Opleiding

Heel wat consultants kregen een (interne) opleiding voor ARI. In deze opleiding werden meestal de verschillende schermen overlopen en konden er vragen gesteld worden. Anderen kregen een erg beperkte of zelfs geen specifieke opleidingen voor ARI. Consultants die na de invoering van het instrument trajectbegeleider werden geven aan geen specifieke opleiding gekregen te hebben.

Alle consultants stellen dat er bij de invoering van de Intakeleidraad weinig of geen specifieke opleidingen voorzien werden. De consultants hebben proefondervindelijk leren omgaan met de nieuwe vragen die opgenomen zijn in de Intakeleidraad.

Er wordt opgemerkt dat de richtlijnen voor o.a. de Intakeleidraad pas na de invoering van het instrument gegeven werden: zo zou bijvoorbeeld de handleiding voor de Intakeleidraad pas ruim een maand na de invoering van het instrument verschenen zijn.

3.2.4 Een beter opbouw van het klantendossier?

Eén van de doelstellingen bij de ontwikkeling van ARI was het zorgen voor een betere opbouw van het klantendossier. De meningen van de consultants zijn hierover verdeeld. Het instrument is zeker een hulpmiddel om alles te bevragen wat bevraagd moet worden en is zeker goed om een beperkt overzicht te hebben van de cliënt. Anderen zijn van mening dat de informatie die ARI oplevert onvoldoende is: aangezien er soms een keuze moet gemaakt worden tussen categorieën die 'wit of zwart' zijn, is de consultant de enige die nuance kan aanbrengen.

Er wordt op gewezen dat vroeger bij AMI de dossiergegevens stuk voor stuk overlopen werd en er rijkere informatie bekomen werd. Op het moment van onze bevraging werden zowel AMI als de dossiermanager door elkaar gebruikt. Dit wordt niet zo positief ervaren. Eén systeem is meer overzichtelijk en werkbaar. De consulenten geven aan het gevoel te hebben dat daar naar toegewerkt wordt.

3.2.5 Continuïteit

Er werd de consulenten gevraagd of ze het gevoel hebben dat er continuïteit zit in de door de VDAB ontwikkelde instrumenten. Heel wat consulenten hadden in het verleden reeds met SKI, KG en ARI gewerkt. Anderen zijn beginnen werken met ARI en zijn dus met de Intakeleidraad aan hun tweede instrument toe. De consulenten zijn het erover eens dat nieuwe instrumenten telkens een omschakeling van de consulent vragen. Deze omschakelingen zijn misschien niet altijd even evident maar verlopen over het algemeen toch vrij vlot.

De consulenten die de KG binnen AMI gebruikt hebben geven aan dat ze het een goed instrument vonden dat toeliet om dieper in te gaan op bepaalde aspecten.

Volgens heel wat consulenten liggen ARI en de Intakeleidraad duidelijk in dezelfde lijn, maar ze zien ook een aantal verbeteringen. De meeste consulenten stellen dat het splitsen van de schermen binnen de Intakeleidraad, waarbij het basisdossier getoond wordt naast de verschillende te bevragen elementen, een duidelijke verbetering is. Het laat toe om onmiddellijk de juistheid van de informatie af te toetsen en waar nodig aanpassingen te doen in het basisdossier. Een beperkt aantal van de geïnterviewden vindt dit geen verbetering: hetzij omdat ze het scherm te druk vinden (lay-out), hetzij omdat ze het basisdossier niet gebruiken tijdens het gesprek.

Een groot deel van de consulenten vinden de trajectovereenkomst die automatisch afgesloten wordt binnen de Intakeleidraad een verarming. Voordien (ARI, KG) was het mogelijk om een eigen inbreng te doen in de trajectovereenkomst en bijkomende specifieke informatie te vermelden. In de trajectovereenkomst binnen de Intakeleidraad is deze informatie nagenoeg afwezig.

3.3 De afname van het instrument

3.3.1 Introductie

Alle consulenten geven bij aanvang van de intake een introductie aan hun cliënten. In deze introductie worden de doelstellingen van het gesprek uitgelegd. Een aantal consulenten geeft in de introductie aan dat er gebruik zal gemaakt worden van een vragenlijst (instrument) om een aantal belangrijke elementen te registreren. Anderen stellen het instrument niet expliciet voor, maar zeggen dat ze het dossier

zullen overlopen. Geen van de respondenten noemt het instrument expliciet bij naam.

3.3.2 Uniformiteit

3.3.2.1 *Verloop van het gesprek*

De manier waarop men in praktijk de instrumenten gebruikt loopt behoorlijk uiteen. Alle consulenten brengen de verschillende thema's aan bod in een gesprek. Ongeveer de helft van de geïnterviewden baseert zijn gesprek op het basisdossier van de cliënt. Het dossier wordt overlopen en nadien wordt ARI/IL ingevuld. Het instrument wordt gebruikt om de conclusies van het gesprek nog eens af te toetsen en neer te schrijven. Andere consulenten volgen in hun gesprek strikt ARI/IL. Nog andere consulenten voeren een gesprek los van het instrument en het dossier. Zij teren hierbij op hun ervaring: het instrument biedt volgens hen geen meerwaarde.

3.3.2.2 *Tijdstip*

Er zijn heel wat verschillen in het tijdstip waarop het instrument wordt ingevuld. Drie consulenten vullen het instrument onmiddellijk in tijdens het verloop van het gesprek. Vier consulenten overlopen op het einde van het gesprek samen met de cliënt het instrument en vullen het dan in. Ongeveer de helft van de bevroegde consulenten vult ARI/IL in na het gesprek, in afwezigheid van de cliënt. Tijdens het gesprek nemen zij notities op papier. Redenen hiervoor zijn het contactverlies met de cliënt wanneer men tijdens het gesprek de vragenlijst op computer invult, het gevaar op haperingen van de computer, tijdsgebrek, moeilijke doelgroepen waarbij verscheidene gesprekken nodig zijn om tot een afname van ARI te komen, enz. Op het einde van het gesprek wordt door deze laatste groep met de cliënt een trajectovereenkomst op papier afgesloten. Binnen de Intakeleidraad is dit in principe niet meer mogelijk: de trajectovereenkomst wordt automatisch door het instrument gegenereerd.

Tussen de consulenten die ARI/IL samen met de cliënten invullen zijn er een aantal verschillen. Een aantal consulenten laten de cliënt het computerscherm zien bij het invullen. De anderen tonen het scherm niet aan de cliënten. Zij geven aan dat het niet zo evident is om bepaalde confronterende elementen (bv. 'hoe presenteert de cliënt zich') aan te geven terwijl de consulent meekijkt. De consulenten die de cliënten laten volgen op het scherm geven daarentegen aan dat openheid naar de cliënt toe belangrijk is.

3.3.3 Verschillen naar doelgroep/lokale situatie

De meeste consulenten zijn het erover eens dat het instrument niet moet worden aangepast in functie van de doelgroep of de lokale situatie. Het is een polyvalent instrument en dit moet zo blijven. Wel stellen zij dat het de verantwoordelijkheid is van de consulent om de toepassing van het instrument aan te passen in functie van de doelgroep. Bijvoorbeeld bepaalde begrippen extra uitleggen, vragen anders formuleren, enz. In bepaalde regio's stellen zich ook taalproblemen (bv. allochtonen).

3.3.4 Duur van de intake

Voor een eerste intake rekent iedere consulent minstens 45 minuten en het merendeel zelfs een uur. De meeste consulenten stellen dat dit een minimum is. Bij bepaalde cliënten zijn er zelfs verscheidene gesprekken nodig vooraleer er een ARI/IL kan ingevuld worden. Tijdsgebrek noodzaakt de consulenten om de duur van de gesprekken te beperken.

3.3.5 Case-load

Het merendeel van de consulent geeft aan een vrij zware case-load¹⁸ te hebben. De consulenten voeren niet alleen intakegesprekken met nieuwe cliënten, maar volgen ook de cliënten op die bij hen in trajectbegeleiding zijn. Daarnaast komen er vaak ook nog een aantal extra taken bij (bv. inspringen aan het onthaal, vergaderingen, enz.). Niet onbelangrijk is dat er zich ook heel wat mensen spontaan aanbieden om een opleiding te vragen. Van deze mensen dient ook een intake afgenomen te worden.

Alle consulenten geven aan dat ze er bewust voor zorgen om een afwisseling te hebben tussen intakegesprekken en opvolgingsgesprekken. Een dag met enkel intakegesprekken wordt als zeer zwaar beoordeeld. Piekmomenten zorgen er voor dat een aantal consulenten ARI/IL niet onmiddellijk kunnen invullen (bv. de volgende klant staat reeds te wachten).

3.3.6 Omgeving

De verschillende lokale werkwinkels hebben een open karakter: de verschillende partners zitten samen in een landschapsbureau. De meningen van de consulenten over het belang van de bureausetting lopen uiteen. Een aantal consulenten geeft aan dat de setting een invloed kan hebben op het gesprek: cliënten zouden minder

¹⁸ Enkele cijfers: 210 nieuwe dossiers per jaar, 120 intakes de afgelopen maand, 300 mensen op jaarbasis opvolgen, 18 intakes per week, 12 intakes de afgelopen twee dagen, enz.

geneigd kunnen zijn om te antwoorden op persoonlijke vragen. Sommige consultants ervaren dit als een probleem. De aanwezigheid van collega's kan bij beginnende consultants mogelijk ook een rem betekenen (een vorm van controle).

In de meeste locaties was er wel de mogelijkheid om, indien nodig, een aparte gespreksruimte te gebruiken. Een open bureau heeft volgens andere consultants dan weer voordelen, bijvoorbeeld bij agressieve cliënten creëert het een veiligheidsgevoel.

Een deel van de consultants geeft aan dat de bureausetting volgens hen weinig of geen invloed heeft.

3.3.7 Computergestuurd?

Volgens de consultants zou het niet mogelijk zijn om de cliënten zelfstandig de Intakeleidraad te laten invullen op een computer. De redenen hiervoor zijn verscheiden van aard:

- de gebruikte terminologie is te moeilijk;
- de cliënten hebben onvoldoende kennis van het aanbod van de VDAB;
- er kan niet doorgevraagd worden;
- heel wat cliënten beschikken over onvoldoende computervaardigheden. In de verschillende werkwinkels gebeurt de basisinschrijving van cliënten d.m.v. zelfinschrijfpc's en dus niet langer via een consultant basisdienstverlening. De consultants geven aan dat de zelfinschrijfpc's geen onverdeeld succes zijn. Het merendeel van de cliënten moet bij het invullen van zijn dossier geholpen worden door een onthaalbediende of door één van de consultants.

3.4 De inhoud van het instrument

We geven een overzicht van de beoordeling door de consultants van de verschillende deelaspecten van ARI en de Intakeleidraad.

De instrumenten gaan uit van een opgegeven voorkeursberoep. Het is niet voor iedere cliënt even eenvoudig om dit te bepalen. Voor heel wat cliënten is het duidelijk, maar anderen weten niet wat ze willen doen. In dergelijke situaties worden vaak vrij ruime beroepscategorieën aangeduid als voorkeursberoep.

De aspecten 'Eures', 'attitudes' en 'sociale en communicatieve vaardigheden' die opgenomen zijn in de Intakeleidraad werden niet bevraagd binnen ARI.

3.4.1 Beroepstechnische factoren

Over het algemeen zijn er weinig problemen om aan te geven of een persoon over de nodige ervaring en diploma's beschikt. Toch is het niet altijd duidelijk om uit te

maken wat ‘veel ervaring’ is (1 maand, 1 jaar, 10 jaar). Er is ruimte voor interpretatie. Een te hoog diploma kan bijvoorbeeld ook een minpunt zijn.

3.4.2 Randvoorwaarden

Het is niet voor iedereen duidelijk waar juist het onderscheid ligt tussen ‘werkloosheidsverleden’ en ‘werkverleden’. Sommige consulenten geven aan dat het jammer is dat er binnen dit aspect geen tekstvak opgenomen is. Zo kan je bijvoorbeeld enkel aangeven of ‘zorgtaak/kinderlast’ een belemmering vormt, maar kan dit niet beargumenteerd of genuanceerd worden.

3.4.3 Fysieke kenmerken

Dit aspect is zinvol om te bevragen, maar het is niet altijd evident of iets een echt probleem is. Wat doe je bijvoorbeeld met rugklachten? Cliënten met een medisch probleem zullen dit meestal zelf aangeven. Indien er twijfel is kan er altijd een medisch onderzoek aangevraagd worden.

3.4.4 Attitudes

De meningen bij de bevroegde consulenten zijn verdeeld. Het ene deel vindt dit aspect overbodig (“je kan toch niet vragen of de cliënt een realistisch zelfbeeld heeft”), terwijl het andere deel dit juist een belangrijk aspect vindt (“het is nuttig om te weten hoe de cliënt denkt over zijn werkloosheid”). Wel is iedereen het erover eens dat de onderdelen binnen dit aspect te moeilijk verwoord zijn.

3.4.5 Sociale en communicatieve vaardigheden

De meeste opmerkingen werden gegeven over het aspect ‘Sociale en communicatieve vaardigheden’. Alle bevroegde consulenten geven aan problemen te hebben met het onderdeel ‘houding t.o.v. collega’s en gezag’. Dit aspect is moeilijk te bevragen en is subjectief (cf. sociale wenselijkheid): je kan enkel voortgaan op wat je hoort.

‘Algemene taalvaardigheid’ is eenvoudig vast te stellen. Het onderdeel ‘Presentatie’ kan ook vrij eenvoudig beoordeeld worden, maar kan erg confronterend zijn. Een aantal consulenten vullen het instrument in terwijl de cliënt meekijkt op het scherm en geven aan dat ze indien nodig de cliënt confronteren met zijn/haar voorkomen. Anderen geven aan moeite te hebben om openlijk aan de cliënt kenbaar te maken dat het een minpunt is.

‘Culturele factoren’ is volgens een deel van de consulenten een erg subjectief element. De beoordeling verschilt wellicht van consulent tot consulent.

De keuze tussen een minpunt en een pluspunt wordt als te rigide beschouwd. Het is belangrijk om de keuze te nuanceren in het voorziene tekstvak.

3.4.6 Gewenste jobs

Er werden geen opmerkingen genoteerd m.b.t. dit onderdeel.

3.4.7 Eures

Dit aspect is voor de meeste regio's niet relevant. De consulenten voor wie het niet relevant is vinden het evenwel geen probleem dat het opgenomen wordt in het instrument.

3.4.8 Werkzoekgedrag

Er zijn weinig of geen inhoudelijke opmerkingen over dit aspect. De consulent bepaalt zelf het onderscheid tussen de categorieën 'vaak', 'af en toe' en 'niet'.

3.4.9 Dienstverlening volgens de werkzoekende/de consulent

Het is niet evident om aan te geven of er 'sociale redenen' of 'psychische redenen' zijn voor de werkloosheid. Indien de cliënt deze dingen ter sprake brengt kan de consulent ze aanduiden. Een aantal consulent vraagt zich af of zij kunnen besluiten of er 'psychische redenen' zijn. Bovendien zijn deze dingen niet altijd zomaar in een eerste gesprek te bevragen.

In het luik 'dienstverlening volgens de consulent' kan de consulent zijn mening neerschrijven over de werkloosheidsredenen. Soms is er wel eens onenigheid over het sollicitatiegedrag. Cliënten beoordelen dit vaak als voldoende, terwijl het voor de consulent onvoldoende kan zijn (bv. gewoon inschrijven bij een interim-kantoor).

3.4.10 De trajectovereenkomst

De Intakeleidraad genereert automatisch een trajectovereenkomst. Heel wat consulenten vinden dit een positieve evolutie (minder administratie), maar er zijn ook consulenten die vinden dat het juist de administratie zwaarder maakt. Alle consulenten zijn van oordeel dat de trajectovereenkomst binnen de Intakeleidraad verarmd is. Er wordt enkel nog geregistreerd dat de cliënt bijvoorbeeld een beroepsopleiding zal volgen. Er is geen ruimte meer voor bijkomende informatie. Een ander minpunt is dat de consulent, na het afsluiten van de overeenkomst, geen wijzigingen meer kan aanbrengen. Als een consulent drie maanden na het afsluiten van de overeenkomst bijvoorbeeld alsnog een jobclub wilt volgen moet er in principe een nieuwe intake afgenomen worden.

3.4.11 De antwoordmogelijkheden

Uit de interviews komt naar boven dat het wellicht wenselijk is om het aantal antwoordcategorieën uit te breiden. Bij bepaalde deelaspecten hebben de consulenten enkel de keuze tussen 'pluspunt of minpunt', 'ja of nee' of 'positief of negatief'. In heel wat gevallen is iets niet positief of negatief, maar eerder neutraal. Een neutrale middencategorie zou volgens heel wat consulenten wenselijk zijn.

3.5 Oordeelsvorming

3.5.1 Cliënt vs. Consulent

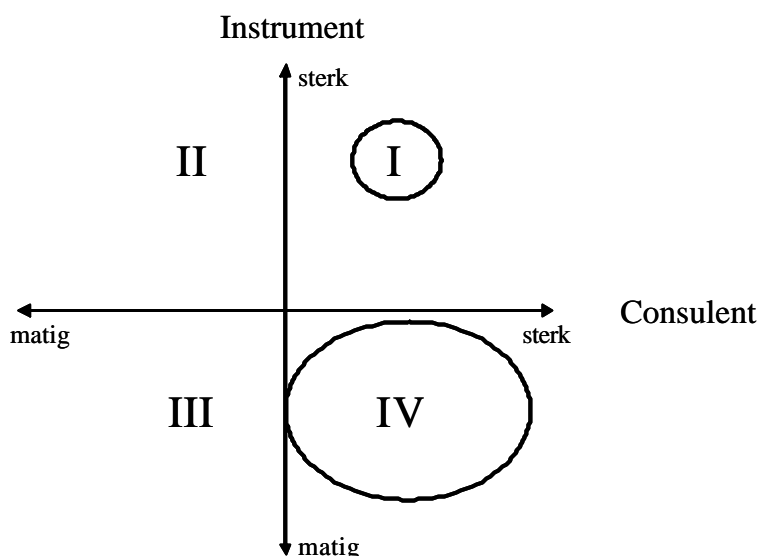
In de screeningsinstrumenten staat de mening van de cliënt centraal. De consulenten geven aan dat ze in een apart luik kunnen aangeven wat volgens hen de redenen zijn voor de werkloosheid van een cliënt. Consulenten en cliënten verschillen nogal eens van mening over het werkzoekgedrag van de cliënt (die zijn/haar gedrag vaak als voldoende beoordeelt).

Alle consulenten geven aan dat het wel eens gebeurt dat een cliënt onrealistische wensen heeft. De consulent zal dan proberen duidelijk te maken dat het onrealistisch is en zal er - indien nodig - in een volgende gesprek op terugkomen. Wanneer de cliënt toch absoluut een bepaalde opleiding wenst te volgen zal de consulent hem/haar inschrijven. Bij aanvang van de opleiding wordt dan nagegaan of de cliënt aan de instapvoorwaarden voldoet.

3.5.2 Consulent vs. Instrument

In hoofdstuk 3 werd een kwadrantenschema uitgewerkt (cf. het mechanisme van 'caseworker discretion' in de 'Profiling-theorie' van Berger (2000)) voor het beoordelen van cliënten. Alle geïnterviewden geven aan dat de consulent een bepalende rol speelt in het vormen van een oordeel over de cliënt. En dus ook bij het opstellen van een trajectovereenkomst (zie figuur 4.1).

Het gesprek dat de consulent voert, biedt volgens de consulenten een duidelijke meerwaarde. Er wordt gesteld dat het instrument dient om te helpen, maar niet om te beslissen in de plaats van de cliënt. In bepaalde gevallen zal de wisselwerking tussen consulent en instrument wellicht meer in balans liggen (kwadrant 1). Eén van de consulenten geeft aan dat het misschien wel iets is zoals de vraag: wie was er eerst, de kip of het ei? Het zou bijvoorbeeld kunnen dat de consulent zijn gesprek heeft aangepast door te werken met ARI.



Figuur 4.1 Kwadrantenschema voor het beoordelen van consulenten

De meeste consulenten geven aan dat ze soms snel tot een inschatting van een cliënt komen. Sommige consulenten zullen de intake dan sneller laten verlopen. Om het gevaar op een foutieve inschatting te beperken zullen alle consulenten toch volledig ARI/IL doorlopen.

Berger onderscheidt naast de 'Caseworker discretion' nog twee andere mechanismen om te profileren, namelijk d.m.v. 'Statistical profiling' en d.m.v. 'Deterministic rules'. 'Statistical profiling' wordt op het eerste zicht weinig aangewend in de praktijk. Er wordt wel gebruik gemaakt van deterministische regels. Zo wordt voor de toeleiding naar trajectbegeleiding een onderscheid gemaakt naar doelgroep. In het kader van het 'inschakelingsplan voor laaggeschoolde jongeren' worden alle jongeren van richtsnoer 1 verplicht opgenomen in een traject. Tot deze doelgroep behoren alle -25-jarige schoolverlaters die maximaal een diploma secundair onderwijs hebben. In de derde maand van hun werkloosheid in wachttijd moeten deze mensen verplicht een intake doorlopen. In sommige werkwinkels of regionale VDAB-kantoren is er één specifieke consulent verantwoordelijk voor de afname van intakes in het kader van richtsnoer 1. Bij anderen worden de intakes in het kader van richtsnoer 1 verdeeld over verschillende consulenten naar regio.

3.5.3 Betrouwbaarheid

3.5.3.1 Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid

Er is sprake van interbeoordelaarsbetrouwbaarheid indien er overeenstemming is tussen individuele of groepen beoordelaars. De consulenten werd gevraagd of volgens hen twee consulenten die een intake afnemen van een zelfde cliënt tot een

identiek oordeel (en trajectovereenkomst) zouden komen. De meningen hierover zijn verdeeld. Er wordt gesteld dat er in principe geen verschil zou mogen zijn. Ruim de helft van de consulenten geeft aan dat er wel degelijk verschillen mogelijk zijn. Er zit immers in belangrijke mate een stuk van de consulent in het oordeel. Verschillen kunnen toegewezen worden aan de mate waarin een consulent begrip op brengt, persoonlijkheid, de aanpak, ervaring, enz.

3.5.3.2 Test-hertestbetrouwbaarheid

De meeste consulenten geven aan dat hun beoordeling van een cliënt weinig zou verschillen indien ze op twee afzonderlijke momenten een intake zouden afnemen van dezelfde cliënt. Iedereen heeft wel al eens een betere of een slechtere dag, maar door op een zelfde manier te werk te gaan zou de conclusie toch hetzelfde moeten zijn.

3.5.3.3 Volgorde-effecten

Heel wat consulenten zijn zich bewust van het gevaar van volgorde-effecten. Het maakt wellicht wel een verschil of je de eerste cliënt van de dag bent, of dat je de laatste bent na een aantal 'moeilijke' cliënten. Niets menselijks is een consulent vreemd.

De consulenten trachten zich hiervoor te behoeden door niet te veel intakes op een dag te plannen, een cliënt eventueel voor een volgend gesprek uit te nodigen, zich strikter aan de leidraad te houden, enz.

3.6 Feedback, overleg en terugkoppeling

3.6.1 Cliënten

De cliënten geven weinig of geen feedback m.b.t. ARI/IL. Dit is niet verwonderlijk aangezien de instrumenten slechts in een beperkt aantal gevallen expliciet benoemd en doorlopen worden. In het merendeel van de gevallen komen de vragen indirect aan bod tijdens het intakegesprek. Bovendien beperkt de introductie die bij aanvang gegeven wordt wellicht mogelijke opmerkingen die nadien gegeven kunnen worden.

Eén consulent, die samen met de cliënt de leidraad overloopt, krijgt af en toe de opmerking dat het vreemd is dat de vragen m.b.t. 'de gevraagde dienstverlening' hetzelfde zijn in het luik voor de cliënt en het luik voor de consulent. De consulent geeft dan aan waarom dit zo is.

3.6.2 Consulenten

De consulenten geven aan niet echt te weten welke mogelijkheden er zijn om feedback te geven over de instrumenten. Ze kunnen opmerkingen geven aan hun directe chef, maar men weet niet of er iets met deze opmerkingen gebeurt. De opmerkingen geraken misschien niet tot bij de ontwikkelaars van de instrumenten. Een andere mogelijkheid is dat er geen rekening mee gehouden wordt.

Consulenten kunnen op intervisievergaderingen ervaringen uitwisselen. Alle consulenten zouden het appreciëren indien ze suggesties zouden kunnen geven aan de ontwerpers van de instrumenten.

3.7 ARI/IL: ‘het is een hulpmiddel, maar zeker geen wondermiddel!’

Globaal genomen vindt het merendeel van de consulenten het instrument goed als leidraad en wordt het als gebruiksvriendelijk bestempeld. Deze leidraad moet misschien nog gedetailleerder uitgewerkt worden. De consulenten gebruiken het als een soort van geheugensteuntje dat helpt om belangrijke elementen niet te vergeten. Dit is zeker voor beginnende (jonge) consulenten zeer nuttig.

Het instrument is volgens een aantal consulenten evenwel geen screeningsinstrument. Zo is ‘Intakeleidraad’ ook een beter gekozen naam dan ‘Arbeidsmarktrijphidsinstrument’.

Heel wat consulenten geven aan dat het belangrijk is om de verschillende commentaarvakken te benutten. Het aanvinken van bolletjes geeft je onvoldoende informatie over de cliënt. Dit is zeker een probleem wanneer er een dossier van een andere consulent moet overgenomen worden.

4. De voornaamste vaststellingen

Tijdens de interviews kwamen een aantal knelpunten naar voor die het intakeproces kunnen hinderen. Daarbij werden door een aantal consulenten soms ook aanbevelingen geformuleerd. In dit afsluitende deel wordt een overzicht gegeven van een aantal opmerkelijke vaststellingen. We verliezen daarbij niet uit het oog dat het hier handelt om een evaluatie, en dat er bij de opmerkingen van de consulenten mogelijk ook bedenkingen kunnen worden gemaakt. Enkele vaststellingen:

- De Intakeleidraad is algemeen ingeburgerd en het gebruik ervan is verplicht.
- Nieuwe instrumenten vragen telkens aanpassingen van de consulenten. De consulenten geven aan dat de introductie van ARI/IL onvoldoende beargumenteerd werd.
- De Intakeleidraad ligt in dezelfde lijn als ARI, maar vertoont duidelijk een aantal verbeteringen.

-
- Er zijn duidelijke verschillen in de afname van ARI/IL: sommige consulenten vullen het instrument in tijdens het gesprek, anderen doen dit na het gesprek met de cliënt. Een aantal cliënten toont het computerscherm tijdens het gesprek aan de cliënt, anderen doen dit niet.
 - Een zware case-load en omgevingsfactoren (bv. landschapsbureau) kunnen een impact hebben op de kwaliteit van het intakegesprek.
 - De consulenten onderschrijven het belang van het aanbrenge van nuances in het beoordelen van de cliënt. Deze informatie geeft een beter inzicht in de situatie van de cliënten met het oog op het garanderen van een goede trajectbegeleiding.
 - Bepaalde te bevrage aspecten zoals ‘Sociale en communicatieve vaardigheden’ zijn moeilijk te bevrage of zijn moeilijk geformuleerd.
 - De cliënt wordt centraal geplaatst in de screening.
 - Consulenten spelen een belangrijke rol in het vormen van een oordeel over een cliënt. ARI/IL ondersteunt hen hierin. Verschillende consulenten kunnen mogelijk verschillen in hun oordeel over een zelfde cliënt.
 - De consulenten zien/kennen onvoldoende feedbackmogelijkheden m.b.t. ARI/IL. Ze ervaren een te grote kloof tussen theorie en praktijk.

HOOFDSTUK 5

ANALYSES OP BASIS VAN ARI-GEGEVENS

1. Inleiding

In de vorige hoofdstukken hebben we het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument (ARI) en de Intakeleidraad besproken. De screeningsinstrumenten werden theoretisch beschreven en er werd nagegaan hoe de instrumenten in de praktijk gebruikt worden. In dit hoofdstuk beschrijven we een aantal analyses op basis van de databanken van de VDAB. Deze analyses geven onder meer een zicht op de verschillende uitkomsten van de intakegesprekken en het profiel van de cliënten. Bovendien laten de analyses toe om indirect de validiteit van ARI te benaderen.

In sectie 2 geven we een korte beschrijving van het opzet van de analyses. Vanaf sectie 3 bespreken we de resultaten van de diverse analyses.

2. Opzet van de analyses

2.1 De data

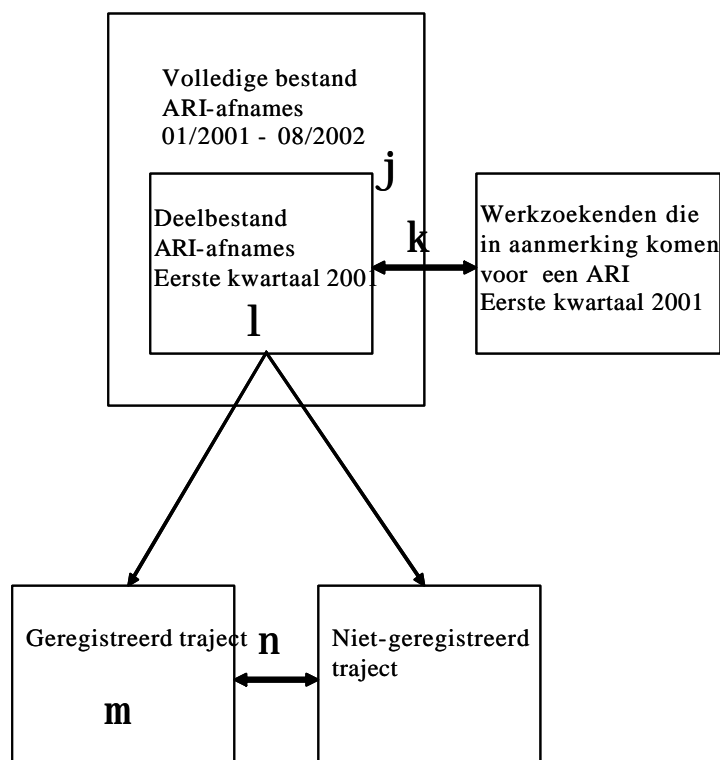
Voor onze analyses hadden we de beschikking over een bestand met afgenomen ARI's¹⁹ in de periode januari 2001 tot en met augustus 2002. In deze periode werden 113 436 ARI's afgenomen. In het bestand komen een aantal cliënten meer dan één keer voor. Dit betekent dat er bij deze personen meer dan één afgenomen ARI werd geregistreerd. In het bestand zijn 105 107 verschillende cliënten (uniek klantnummer) opgenomen.

Dit bestand werd voor verdere analyses gekoppeld aan werkloosheidsgegevens van de VDAB. Deze koppeling liet ons toe om een zicht te krijgen op de periode na de intake.

¹⁹ In het bestand zijn alle variabelen opgenomen die in het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument bevraagd worden. Daarnaast is per cliënt ook het klantnummer opgenomen, dit laat ons toe om het bestand te koppelen met andere bestanden van de VDAB.

2.2 Verloop van de analyses: onderzoeksvragen

In figuur 5.1 geven we een overzicht van de verschillende stappen bij het analyseren van de ARI-gegevens.



Figuur 5.1 Overzicht van de analyses op de ARI-gegevens

De analyses kunnen in 4 delen opgesplitst worden:

- Wat is het profiel van de cliënten bij wie een ARI afgenomen werd? Hierbij wordt het volledige ARI-bestand naar achtergrondkenmerken vergeleken met een deelbestand. Dit deelbestand bevat alle cliënten bij wie in het eerste kwartaal van 2001 een ARI werd afgenomen.
- Verschillen de personen bij wie een ARI werd afgenomen qua achtergrondkenmerken van werkzoekenden die in aanmerking kwamen voor een ARI, maar waarbij er geen ARI werd afgenomen? Hiertoe vergelijken we het deelbestand met een bestand dat alle werkzoekenden bevat die in aanmerking kwamen voor een ARI.
- Welke diagnoses worden er gemaakt op basis van ARI? Wat is de kans dat een cliënt ‘arbeidsmarktrijp’ wordt ingeschat?
- Wat is de relatie tussen de diagnose op basis van ARI en het traject dat nadien doorlopen wordt? Wat is de kans dat een cliënt die arbeidsmarktrijp wordt geacht, uitstroomt uit de werkloosheid? Wanneer zou blijken dat cliënten die

‘arbeidsmarktrijp’ worden geacht sneller uitstromen, zouden we voorzichtig kunnen constateren dat de gegevens wijzen in de richting van ‘validiteit’ van de beoordeling.

3. Resultaten

3.1 Het profiel van de cliënten bij wie een ARI werd afgenomen

Tabel 5.1 geeft een overzicht van een aantal persoonskenmerken voor alle cliënten die in de periode januari 2001 tot en met augustus 2002 een intake kregen. Daarnaast wordt ook de verdeling van de kenmerken weergegeven voor een deelgroep van cliënten. Het betreft cliënten die in het eerste kwartaal van 2001 hun intake kregen. Voor onze verdere analyses zullen we werken met dit deelbestand. Door het vergelijken van beide bestanden naar achtergrondkenmerken kunnen we bepalen of de instromers van het eerste kwartaal van 2001 qua kenmerken vergelijkbaar zijn met de instromers uit het volledige bestand.

In het eerste kwartaal van 2001 werd bij 15 127 verschillende cliënten een ARI afgenomen. De afname van ARI is ongelijk verdeeld over de drie maanden van het eerste kwartaal: het aantal afgenomen ARI's ligt duidelijk lager voor de maand januari. Dit is wellicht niet verwonderlijk aangezien ARI in januari 2001 werd ingevoerd. Voor de overige maanden zijn de ARI's vrij gelijkmatig verdeeld. In de zomermaanden worden er evenwel duidelijk minder ARI's geregistreerd.

3.1.1 Leeftijd en geslacht

Uit tabel 5.1 blijkt dat er iets meer vrouwen dan mannen in het bestand zitten (51,87% versus 48,13%). Voor het deelbestand (eerste kwartaal 2001) is dat respectievelijk 53,66% en 46,34%.

Tabel 5.1 Kenmerken van de cliënten bij wie in de periode 01/2001 t.e.m. 08/2002 een ARI werd afgenomen (de laatste kolom bevat de kenmerken van de cliënten bij wie de intake in het eerste kwartaal van 2001 gebeurde)

Aantal	Volledige bestand ARI 01/2001 - 08/2002 105 107	Eerste kwartaal 2001 (deelbestand) 15 127
Intakemoment (%)		
01/2001	2,58	17,53
02/2001	5,75	39,02
03/2001	6,40	43,45
04/2001	5,58	-
05/2001	6,81	-
06/2001	5,16	-
07/2001	3,20	-
08/2001	2,54	-
09/2001	3,69	-
10/2001	4,16	-
11/2001	5,90	-
12/2001	4,10	-
01/2002	6,78	-
02/2002	6,21	-
03/2002	6,80	-
04/2002	6,24	-
05/2002	5,33	-
06/2002	4,74	-
07/2002	3,92	-
08/2002	4,09	-
Geslacht (%)		
Man	48,13	46,34
Vrouw	51,87	53,66
Leeftijd (%)		
- 25 jaar	38,35	35,08
25-35 jaar	26,27	27,03
35-45 jaar	20,54	21,34
45-55 jaar	12,35	14,11
+ 55 jaar	2,49	2,44
Studieniveau (%)		
LO	17,98	21,15
LSO	23,46	23,84
HSO	34,82	32,08
HO	8,57	7,15
UNIV	3,09	2,84
Andere	12,08	12,94

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Naar leeftijd zijn er wat verschillen tussen het volledige bestand en het deelbestand. Een kleine 40% van de cliënten uit het volledige bestand was op het intakemoment jonger dan 25 jaar. 15% was ouder dan 45 jaar, waarvan ongeveer 2,5% 55-plussers.

Bij de deelgroep is er een ietwat andere leeftijdsverdeling. De -25-jarigen zijn iets minder vertegenwoordigd, de andere leeftijdscategorieën zijn in vergelijking met het totale bestand wat sterker vertegenwoordigd. Dit verschil is wellicht voor een stuk te wijten aan de schoolverlaters die typisch drie maanden na inschrijving een intake krijgen (richtsnoer 1). Dit blijkt duidelijk wanneer we kijken naar de cijfers voor het derde en het vierde kwartaal van 2001: respectievelijk waren 45% en 56% van de cliënten jonger dan 25 jaar.

3.1.2 Onderwijsniveau

Ruim 40% van de cliënten heeft een onderwijsniveau van maximaal lager secundair onderwijs. Een kleine 12% heeft een diploma hoger onderwijs (of universiteit). Ongeveer 12% van de cliënten heeft een ander diploma. Het betreft hier voornamelijk buitenlandse diploma's. Tussen het totale bestand en het deelbestand zijn er weinig of geen verschillen.

Gezien de geringe profielverschillen zullen we voor de verdere analyses werken met het deelbestand (cliënten met een intake in het eerste kwartaal van 2001).

3.2 Cliënten met ARI-afname vs. werkzoekenden zonder ARI-afname

In de vorige sectie hebben we het profiel weergegeven van de cliënten bij wie een ARI werd afgenomen en hebben dat vervolgens vergeleken met het deelbestand. Het zou kunnen dat werkzoekenden die in aanmerking kwamen voor een ARI-afname, maar bij wie er geen ARI afgenomen werd, qua achtergrondkenmerken verschillen van cliënten bij wie een ARI werd afgenomen. Dit zou dan betekenen dat er sprake is van selectie voor het doorlopen van een intake. Hierbij zouden er ook verschillen kunnen zijn tussen de verschillende Lokale Klanten Centra (LKC): in het ene LKC worden er meer ARI's afgenomen dan in het andere.

In tabel 5.2 vergelijken we de cliënten met een ARI met werkzoekenden zonder ARI. Voor deze vergelijking en alle volgende analyses beperken we ons tot personen in ons deelbestand die als NWWZ geregistreerd stonden. Door het opleggen van deze voorwaarde behouden we 13 982 cliënten in het deelbestand.

Beide groepen (ARI vs. geen ARI) verschillen weinig qua verdeling naar geslacht. Naar leeftijd en onderwijsniveau zijn er wel meer uitgesproken verschillen. De werkzoekenden die geen ARI kregen hebben een wat jongere leeftijdsverdeling en zijn hoger geschoold dan de werkzoekenden bij wie er een ARI werd afgenomen. Naar LKC zien we een aantal verschillen tussen beide groepen. In de ARI-groep zijn Antwerpen, Gent, Vilvoorde en Sint-Niklaas wat minder vertegenwoordigd, maar zijn Hasselt, Oostende en Turnhout duidelijk sterker vertegenwoordigd.

In hoofdstuk 2 hebben we cijfers gegeven over de verdeling van het aantal afgenomen ARI's per LKC. Tussen de verschillende LKC's zijn er heel wat verschillen. We vergelijken in tabel 5.3 LKC Hasselt met LKC Mechelen. Uit het tweede hoofdstuk blijkt dat in Hasselt bij 92% van de intakes ARI gebruikt wordt. Voor Mechelen is dat 64%. De vergelijking van beide LKC's laat toe te bepalen of deze verschillen in verband kunnen gebracht worden met specifieke verschillen in achtergrondkenmerken. We geven voor zowel de cliënten als de niet-clieënten de verdeling van de achtergrondkenmerken.

Zowel in het LKC Hasselt als in het LKC Mechelen zijn de cliënten bij wie een ARI werd afgenomen wat lager geschoold dan werkzoekenden bij wie geen ARI werd afgenomen. Tussen het LKC Hasselt en het LKC Mechelen zijn er relatief weinig verschillen, tenzij voor het geslacht van de deelnemers. In het LKC Hasselt zijn de vrouwen duidelijk sterker vertegenwoordigd.

Tabel 5.2 Vergelijking van de kenmerken van de cliënten bij wie in het eerste kwartaal van 2001 een ARI werd afgenomen met werkzoekenden bij wie er geen ARI afgenomen werd

	ARI (eerste kwartaal 2001)	Geen ARI (eerste kwartaal 2001)
Aantal	13 982	106 002
Geslacht (%)		
Man	45,74	47,59
Vrouw	54,26	52,41
Leeftijd (%)		
- 25 jaar	27,64	25,98
25-35 jaar	28,86	34,88
35-45 jaar	22,54	22,07
45-55 jaar	16,35	13,43
+ 55 jaar	4,60	3,64
Studieniveau (%)		
LO	21,52	18,96
LSO	24,55	21,17
HSO	31,98	33,04
HO	6,77	9,67
UNIV	2,71	3,68
Andere	12,47	13,47
Regio		
Aalst	5,30	6,11
Antwerpen	15,73	18,69
Brugge	5,08	4,82
Gent	8,94	11,01
Vilvoorde	4,91	7,05
Hasselt	13,09	11,09
Kortrijk	7,52	6,78
Leuven	6,14	6,93
Mechelen	4,06	4,83
Oostende	9,69	6,43
Sint-Niklaas	4,10	6,65
Tongeren	4,03	3,35
Turnhout	11,41	6,27

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Tabel 5.3 Vergelijking van de kenmerken van de cliënten bij wie in het eerste kwartaal van 2001 een ARI werd afgenomen met werkzoekenden bij wie er geen ARI afgenomen werd

Aantal	Hasselt		Mechelen	
	ARI 1 635	Geen ARI 11 652	ARI 530	Geen ARI 5 080
Geslacht (%)				
Man	41,71	42,39	48,49	49,02
Vrouw	58,29	57,61	51,51	50,98
Leeftijd (%)				
- 25 jaar	25,20	26,54	23,58	26,61
25-35 jaar	32,97	36,02	32,08	33,54
35-45 jaar	23,24	22,37	23,58	21,40
45-55 jaar	15,23	12,69	17,17	14,21
+ 55 jaar	3,36	2,39	3,58	4,23
Studieniveau (%)				
LO	20,92	18,04	21,13	19,61
LSO	24,96	23,52	22,46	23,11
HSO	33,52	35,10	33,58	32,13
HO	4,96	8,43	8,3	9,19
UNIV	1,10	1,60	2,26	3,11
Andere	14,55	13,12	12,27	12,86

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

3.3 Beoordeling van de cliënt op basis van ARI

In de vorige secties hebben we het profiel van de cliënten beschreven (sectie 3.1) en hebben dat vergeleken met het profiel van niet-clieënten (sectie 3.2). In dit deel gaan we na wat de verschillende uitkomsten zijn van de intakegesprekken.

3.3.1 Diagnosestelling op basis van ARI

3.3.1.1 De gevraagde dienstverlening

In ARI kan de consulent aangeven welke dienstverlening volgens hem/haar wenselijk is voor de cliënt. De consulent kan kiezen uit 11 categorieën van dienstverlening. In onderstaande tabel wordt de verdeling van de verschillende categorieën weergegeven. Een consulent kan verschillende categorieën samen aanduiden.

Tabel 5.4 Gevraagde dienstverlening die door de consulent binnen ARI aangeduid wordt

	n	%
Geen hulp nodig	2 536	18,14
Aanbod Werkwinkel	5 867	41,96
Gespecialiseerde screening ²⁰	801	5,73
Sollicitatietraining	892	6,38
Beroepsgerichte opleiding	4 267	30,52
Persoonsgerichte opleiding	337	2,41
Opleiding Nederlands voor anderstaligen	694	4,96
Opleiding/begeleiding op de werkvloer ²¹	433	3,09
Bespreken op intake overleg met ATB	/	/
Gelabeld onder PC218	1	0,00
Momenteel geen VDAB begeleiding mogelijk	700	5,01

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Uit tabel 5.4 blijkt dat de categorieën ‘aanbod werkwinkel’ en ‘beroepsopleiding’ het meest frequent aangeduid worden door de consulent (respectievelijk 41,96% en 30,52%). Voor ongeveer 18% van de cliënten wordt de categorie ‘geen hulp nodig’ aangevinkt. Deze antwoordcategorie kan mogelijk gebruikt worden als een benadering voor het begrip ‘Arbeidsmarktrijpheid’. Bij cliënten die arbeidsmarktrijp zijn wordt er vanuit gegaan dat ze geen verdere hulp nodig hebben. Voor onze verdere analyses zullen we verder werken met deze categorie.

In tabel 5.5 beschrijven we het profiel van de cliënten die ingedeeld werden in één van de drie eerder genoemde categorieën. De cliënten die volgens de consulent geen hulp nodig hebben zijn wat hoger geschoold dan cliënten waarvoor een beroepsopleiding of een aanbod van de werkwinkel noodzakelijk geacht werd. Naar leeftijd zijn er ook een aantal duidelijke verschillen. De cliënten waarvoor geen hulp nodig is, hebben duidelijk een wat oudere leeftijdsverdeling. Het lijkt aannemelijk dat de cliënten waarvoor er geen hulp nodig zou zijn, een hoger opleidingsniveau hebben. De leeftijdsverdeling doet evenwel vermoeden dat de categorie ‘geen hulp nodig’ wellicht breder moet geïnterpreteerd worden dan ‘arbeidsmarktrijp’.²²

In de tabel wordt ook de verdeling naar LKC weergegeven. Tussen de verschillende regio's zijn er duidelijke verschillen. De verschillen weerspiegelen grotendeels de verdeling van het aantal cliënten per LKC. Opmerkelijk is wel het percentage cliënten in het LKC Brugge waarvoor de consulent van mening is dat er geen hulp

²⁰ Gespecialiseerde screening wordt opgesplitst in Oriëntatiecentrum, Medisch onderzoek, Psychologisch onderzoek en Profielbepaling.

²¹ Opleiding/begeleiding op de werkvloer wordt verder opgesplitst in IBO, Wep+, Sociale werkplaatsen en Invoegbedrijven.

²² Het lijkt erop dat deze categorie niet volledig gelijkgeschakeld kan worden met ‘arbeidsmarktrijp’.

nodig is. Naar opleiding op de werkvloer zijn er een aantal verschillen. Zo worden in Hasselt, Antwerpen, Oostende en Turnhout vaker IBO aangeduid in vergelijking met de andere regio's. LKC Turnhout (42 van de 116 observaties) is goed voor 36% van de cliënten waarvoor WEP+ wenselijk is volgens de consulent.

Tabel 5.5 Profiel van de cliënten in functie van de beoordeling door de consulent

Aantal	Geen hulp nodig 2 536	Beroepsopleiding 4 267	Aanbod werkwinkel 5 867
Geslacht (%)			
Man	46,33	47,11	43,51
Vrouw	53,67	52,89	56,49
Leeftijd (%)			
- 25 jaar	15,49	26,91	19,47
25-35 jaar	31,59	35,58	31,50
35-45 jaar	23,26	25,10	25,56
45-55 jaar	21,41	11,23	18,78
+ 55 jaar	8,24	1,20	3,70
Studieniveau (%)			
LO	20,90	17,48	22,40
LSO	21,61	24,65	26,39
HSO	33,87	37,78	32,44
HO	9,51	6,51	6,62
UNIV	5,80	1,90	2,35
Andere	8,32	11,67	8,61
Regio			
Aalst	1,81	4,25	7,98
Antwerpen	14,55	19,66	11,49
Brugge	12,07	4,32	2,54
Gent	11,91	7,56	8,66
Vilvoorde	5,91	4,56	4,04
Hasselt	9,98	11,53	16,23
Kortrijk	3,94	7,98	8,11
Leuven	11,59	5,80	2,28
Mechelen	4,34	3,76	3,07
Oostende	9,50	7,09	11,59
Sint-Niklaas	2,92	3,31	5,32
Tongeren	1,70	4,77	5,93
Turnhout	9,03	13,10	11,54

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

3.3.1.2 De gevraagde dienstverlening in termen van modules

De VDAB noemt de verschillende onderdelen van een traject modules:

- Module 1: de basisdienstverlening voor werkzoekenden
- Module 2: diagnose en trajectbepaling
- Module 3: sollicitatietraining en begeleiding

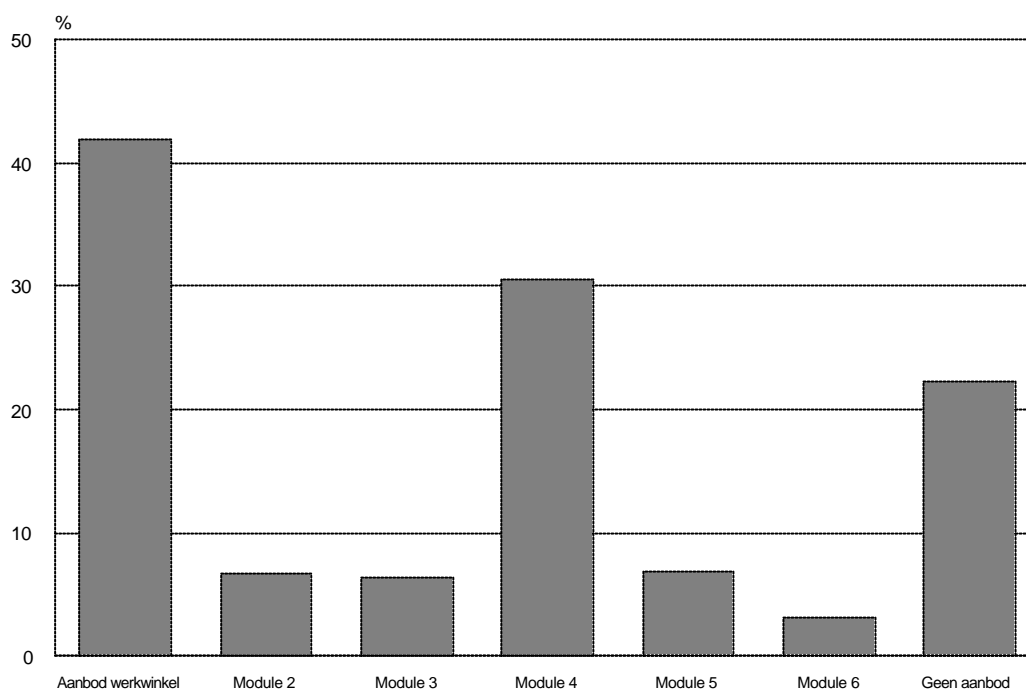
- Module 4: opleiding in een centrum
- Module 5: persoonsgerichte vorming
- Module 6: opleiding en begeleiding op de werkvloer
- Module 7: trajectbegeleiding en -opvolging

Iedere module is een verzameling van acties die met elkaar verwant zijn. Zo bevat module 2 bijvoorbeeld alle screeningsacties die benut kunnen worden om een traject te bepalen. Er is sprake van een traject wanneer minimaal module 2 en 7 aanbod komen.

In figuur 5.2 geven we de verdeling van de gevraagde dienstverlening grafisch weer in termen van modules. Module 1 en module 7 worden niet opgenomen in de figuur.

De staaf ‘Geen aanbod’ geeft de mogelijkheden ‘geen hulp nodig’ en ‘geen begeleiding mogelijk’ weer. Voor module 2 wordt het aandeel cliënten weergegeven waarvoor de consulent een gespecialiseerde screening nodig acht. Aangezien een ARI-afname ook tot module 2 behoort zou deze staaf in realiteit 100% moeten vertegenwoordigen. Module 4 ‘Opleiding in een centrum’ is van de verschillende modules duidelijk het sterkst vertegenwoordigd.

Verschillende modules samen vormen een traject. In tabel 5.6 geven we een overzicht van de verschillende combinaties van modules. Aangezien alle cliënten een ARI doorlopen hebben noteren we voor iedere cliënt een module 2. Uit de combinaties blijkt dat de gevraagde dienstverlening vaak beperkt blijft tot één actie of verschillende acties binnen 1 module. Combinaties van meer dan 2 verschillende modules komen relatief weinig voor. Een mogelijke verklaring hiervoor kan wellicht gezocht worden bij de categorie ‘aanbod werkwinkel’. Deze categorie zit in deze analyse vervat in module 2.



Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Figuur 5.2 Gevraagde dienstverlening per module (n=15 127)

Tabel 5.6 De gevraagde dienstverlening in termen van combinaties van modules

Combinaties	%
Module 2	58,49
Module 2 - Module 3	3,25
Module 2 - Module 4	26,44
Module 2 - Module 5	4,88
Module 2 - Module 6	2,27
Module 2 - Module 3 - Module 4	2,09
Module 2 - Module 3 - Module 5	0,39
Module 2 - Module 3 - Module 6	0,09
Module 2 - Module 4 - Module 5	1,04
Module 2 - Module 4 - Module 6	0,34
Module 2 - Module 5 - Module 6	0,10
Module 2 - Module 3 - Module 4 - Module 5	0,33
Module 2 - Module 3 - Module 4 - Module 6	0,14
Module 2 - Module 3 - Module 5 - Module 6	0,01
Module 2 - Module 4 - Module 5 - Module 6	0,06
Module 2 - Module 3 - Module 4 - Module 5 - Module 6	0,09

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

3.3.2 Geen hulp nodig?

3.3.2.1 Wat is de kans om 'geen hulp nodig' te worden ingeschat?

Zoals we reeds aangegeven hebben interpreteren we de beoordeling 'geen hulp nodig' als een mogelijke benadering voor het concept 'arbeidsmarktrijp'. Men kan zich afvragen waarop een consulent zich beroept om te oordelen dat een cliënt geen hulp nodig heeft.

Om na te gaan welke kenmerken van belang zijn om in te schatten dat een cliënt geen hulp nodig heeft, wordt een waarschijnlijkheidsmodel opgesteld. Het model gaat na of aan de hand van bepaalde kenmerken kan geschat worden welke kans een cliënt heeft om 'arbeidsmarktrijp' geacht te worden. Arbeidsmarktrijp wordt voor deze analyse geoperationaliseerd als 'de consulent oordeelt dat de cliënt geen hulp nodig heeft'.

In tabel 5.7 worden de resultaten weergegeven van een logistische regressie waarbij de kans om 'geen hulp nodig' ingeschat te worden, geschat wordt.²³

Voor de interpretatie van de resultaten zijn de tekens van de geschatte coëfficiënten van belang. Een positieve coëfficiënt betekent dat het hebben van dit kenmerk, respectievelijk het hebben van een hogere waarde op dit kenmerk, de kans om 'geen hulp nodig' ingeschat te worden verhoogt, een negatief teken daarentegen verlaagt die kans. De laatste kolom geeft voor de verschillende coëfficiënten aan of ze statistisch significant zijn.

De resultaten tonen aan dat cliënten die geen problemen hebben op het vlak van mobiliteit duidelijk een hogere kans hebben om geacht te worden dat ze geen hulp nodig hebben. Cliënten met relevante ervaring in het geaspireerde beroep hebben ook duidelijk meer kans om op die manier te worden ingeschat. Dit geldt ook voor cliënten die over een relevant diploma of attest beschikken. Personen die geen fysieke beperkingen hebben, hebben een grotere kans om arbeidsmarktrijp te worden geacht.

²³ In de ARI-gegevens zijn er een aantal ontbrekende waarden. Omdat in deze analyse verschillende veranderlijken simultaan worden bekeken loopt de uitval van de observaties o.w.v. ontbrekende waarden vlug op. We opteren er daarom voor om observaties die systematisch missings vertonen op een aantal variabelen uit de analyse te weren. Voor de observaties waarbij er geen systematische non-respons is maken we gebruik van een imputatietechniek.

Tabel 5.7 Logistische regressie: de kans om 'geen hulp nodig' ingeschat te worden (n=13 552)

Variabele	Coëfficiënt	p-waarde
Constante	-2,70	<0,0001
Leeftijd		
Min 25 jaar	Referentie	
25-45 jaar	0,05	0,4354
Plus 45 jaar	0,43	<0,0001
Geslacht		
Man	Referentie	
Vrouw	-0,05	0,3464
Aantal kinderen	-0,05	0,0306
Studieniveau		
LO	Referentie	
LSO	-0,14	0,0386
HSO	0,08	0,2373
HO	0,49	<0,0001
Ander	-0,11	0,2482
Werkloosheidsduur		
Kort	Referentie	
Lang	-1,41	<0,0001
Mobiliteit		
Probleem	Referentie	
Geen probleem	0,43	<0,0001
Herkomst		
Autochtoon	Referentie	
Allochtoon	-0,53	<0,0001
Sollicitatiegedrag		
Solliciteren	-0,23	<0,0001
Niet solliciteren	Referentie	
Invloed van fysieke kenmerken		
Probleem	Referentie	
Geen probleem	0,12	0,0316
Ervaring		
Neutraal	Referentie	
Positief effect	0,69	<0,0001
Diploma		
Probleem	Referentie	
Geen probleem	0,60	<0,0001

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Het sollicitatiegedrag van de cliënten vertoont een negatief verband. Cliënten die solliciteren hebben een kleinere kans om ingeschat te worden als 'geen hulp nodig'. Dit verband lijkt op het eerste zicht vreemd. Wellicht moet het geïnterpreteerd worden als 'niet op een goede manier solliciteren'. Het geslacht van de cliënten heeft geen invloed op de beoordeling.

Tabel 5.8 Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,20$)

Geobserveerd	Voorspeld		Totaal
	Nee	Ja	
Nee	6 707	4 333	11 040
Ja	870	1 642	2 512
Totaal	7 577	5 975	13 552

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Een volgend kenmerk dat getoetst werd is de herkomst van de cliënten. Uit de analyse blijkt dat allochtonen minder kans maken om ingeschat te worden als 'geen hulp nodig'.

Naar studieniveau blijkt er geen verschil te zijn tussen de referentiegroep en cliënten met een diploma van maximaal hoger secundair onderwijs. Cliënten met een diploma hoger onderwijs hebben duidelijk meer kans om 'geen hulp nodig' ingeschat te worden. Cliënten met een 'ander' diploma hebben daarentegen minder kans (hoewel het effect niet significant is). Een verklaring hiervoor is wellicht dat het soms gaat om buitenlandse diploma's die in België niet erkend worden.

Werkloosheidsduur vertoont een negatief verband. Dit suggereert dat de kans om als 'geen hulp nodig' te worden ingeschat daalt in functie van de werkloosheidsduur. Leeftijd vertoont een positief verband: +45-jarigen hebben in vergelijking met -25-jarigen duidelijk meer kans om ingedeeld te worden in de categorie 'geen hulp nodig'.

Voor het aantal kinderen vinden we een negatief verband. Hoe meer kinderen een cliënt heeft, hoe kleiner de kans om 'geen hulp nodig' ingeschat te worden. De interactie tussen geslacht en het aantal kinderen vertoont geen significant effect.

Globaal, d.w.z. doorgerekend op basis van de feitelijke waarden van de verklarende veranderlijken van de 13 552 observaties, voorspelt dit model (bij een drempelkans van 20% (scheve verdeling van de te verklaren veranderlijke) dat circa 65% van de onderzochte cliënten correct als 'geen hulp nodig' ingeschat wordt. Tabel 5.8 geeft meer in detail weer hoe de voorspelde waarden zich verhouden tot de geobserveerde waarden. Uit de tabel kan opgemaakt worden dat van de 2 512 cliënten 'geen hulp nodig' ingeschat werden, er 1 642 juist worden geklasseerd door het model. Dit wijst er op dat het model in staat is te discrimineren tussen de twee toestanden. Het model voorspelt evenwel voor 870 cliënten foutief dat ze niet als 'geen hulp nodig' beoordeeld werden. Hiervoor kunnen er een aantal mogelijke verklaringen gegeven worden. Een eerste verklaring kan liggen in het feit dat mogelijk een aantal belangrijke verklarende veranderlijken niet mee opgenomen zijn in het model. Daarnaast kunnen ook toevallige factoren een rol spelen.

Een derde mogelijke verklaring is dat de categorie 'geen hulp nodig' wellicht niet alleen zelfredzame cliënten bevat, maar bijvoorbeeld ook oudere cliënten.

Zoals reeds aangegeven werd is het teken van de coëfficiënten van belang. Bij de interpretatie moet men voor ogen houden dat het effect van een eigenschap afhangt van de gezamenlijke inbreng van de andere eigenschappen.

In tabel 5.9 wordt voor een aantal type combinaties nagegaan wat de kans is om ingeschat te worden als 'geen hulp nodig'.

Een man van maximaal 25 jaar, die langdurig werkloos is, een diploma heeft van maximaal lager onderwijs dat relevant is voor het geaspireerde beroep, die geen fysieke problemen heeft, mobiel is en relevante ervaring heeft, heeft 9% kans om 'geen hulp nodig' ingeschat te worden. Die kans stijgt tot 30% indien hij kortdurig werkloos zou zijn en zelfs tot 40% indien hij daarenboven hoger geschoold zou zijn. Een persoon met dezelfde kenmerken, maar ouder dan 45 jaar heeft 51% kans. Op analoge wijze kunnen de andere voorbeelden geïnterpreteerd worden. Aan de hand van onderstaande tabel kunnen we vergelijkingen maken tussen verschillende groepen van cliënten.

Relevantie van de ervaring en het diploma en mobiliteit hebben een impact op de beoordeling. Bij afwezigheid van deze elementen zal in het bovenstaande voorbeeld de kans dalen van 51% tot 16%.

De idee is dat cliënten van wie geacht wordt dat ze geen hulp nodig hebben sneller uit de werkloosheid zullen stromen dan cliënten die niet als dusdanig worden beoordeeld. In sectie 3.5 wordt nagegaan of cliënten die als dusdanig worden ingeschat ook sneller uit de werkloosheid stromen.

Tabel 5.9 Interpretatie van het waarschijnlijkheidsmodel: kans om 'geen hulp nodig' te worden ingeschat

Leeftijd	Werkloosheid	Opleiding	Diploma	Fysiek	Ervaring	Mobiliteit	Kans
25	Langdurig	LO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	9% 6%
25	Langdurig	HO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	14% 10%
25	Kortdurig	LO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	30% 22%
25	Kortdurig	HO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	41% 31%
45	Langdurig	LO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	14% 9%
45	Langdurig	HO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	21% 14%
45	Kortdurig	LO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	39% 30%
45	Kortdurig	HO	Relevant	Geen Probleem	Relevant	Geen Probleem Probleem	51% 41%

Voor mannen zonder kinderen, autochtoon, die niet gesolliciteerd hebben.

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Naast dit model werden ook een aantal andere modellen geschat. Uit deze modellen blijkt dat kennis van de nederlandse taal en beschikken over de benodigde kennis de kansen verhogen om 'geen hulp nodig' ingeschat te worden.

3.4 Het traject na de ARI-afname

In functie van de beoordeling in ARI wordt al dan niet een traject uitgestippeld. In sectie 3.3.1 beschreven we de dienstverlening die volgens de consulent nodig geacht werd in termen van 'modules'. In deze paragraaf beschrijven we het effectief afgelegde traject na de ARI-afname. Dit laat ons enerzijds toe om te beschrijven welke combinaties van modules doorlopen worden door de cliënten. Anderzijds kunnen we nagaan in welke mate de dienstverlening die door de consulent gevraagd wordt ook daadwerkelijk vertaald wordt in een traject en opgevolgd wordt.

Voor onze analyses hadden we de beschikking over een bestand met alle trajecten die afgesloten werden vóór 31 december 2001. Dit betekent dat we geen uitspraak kunnen doen over de trajecten die op dat moment opgestart maar niet afgesloten waren.

3.4.1 Het profiel

We noteren voor 8 598 van de cliënten (NWWZ) die in het eerste kwartaal van 2001 een intake kregen een afgesloten traject. Dit betekent dat voor 5 384 cliënten het traject niet afgesloten was op 31 december 2001. De trajecten van deze cliënten waren dus wellicht relatief langlopend.

In tabel 5.10 wordt het profiel van deze cliënten vergeleken met het profiel van alle cliënten (NWWZ) die in het eerste kwartaal van 2001 een intake doorlopen hebben.

Tabel 5.10 Profiel van de cliënten bij wie in het eerste kwartaal van 2001 een ARI werd afgenomen en waarbij het traject afgesloten werd voor 31 december 2001

Aantal	ARI (eerste kwartaal 2001) Afgesloten traject	ARI (eerste kwartaal 2001)
	8 598	13 982
Geslacht (%)		
Man	43,50	45,74
Vrouw	56,50	54,26
Leeftijd (%)		
- 25 jaar	27,14	27,64
25-35 jaar	30,14	28,86
35-45 jaar	25,05	22,54
45-55 jaar	15,56	16,35
+ 55 jaar	2,10	4,60
Studieniveau (%)		
LO	20,70	21,52
LSO	24,61	24,55
HSO	34,99	31,98
HO	7,36	6,77
UNIV	3,21	2,71
Andere	9,13	12,47
Werkloosheidsduur		
Min 3 maanden	19,37	-
3-6 maanden	70,82	-
6-12 maanden	4,18	-
Plus 12 maanden	5,64	-

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Bij de groep met een afgesloten traject zijn de mannen iets minder vertegenwoordigd. 90% van de cliënten met een afgesloten traject heeft een werkloosheidsduur van minder dan 6 maanden. Het afsluiten van een traject lijkt op het eerste zicht dus niet samen te hangen met specifieke persoonskenmerken van de cliënt.

3.4.2 Combinaties van modules

Tabel 5.11 beschrijft de verschillende combinaties van modules die effectief afgelegd werden na de ARI-afname. Zoals we reeds aangegeven hebben kan in de loop van een traject een module verschillende keren voorkomen. Zo zou module 2 bijvoorbeeld 4 keer kunnen voorkomen in een traject, bijvoorbeeld: een cliënt wordt gescreend, volgt een oriëntatiecentrum, er gebeurt een profielbepaling en neemt deel aan een infosessie. Voor onze analyses willen we een vergelijking maken tussen de diagnosestelling in ARI en het traject nadien. Voor de verwerking wordt iedere

module die in een traject voorkomt slecht éénmaal opgenomen in de module-combinatie.²⁴

Tabel 5.11 De modules die effectief doorlopen werden (n=8 598)

Combinaties	%
Module 2	80,94
Module 4	0,01
Module 5	0,01
Module 6	0,01
Module 2 - Module 3	1,41
Module 2 - Module 4	8,18
Module 2 - Module 5	2,55
Module 2 - Module 6	1,85
Module 2 - Module 3 - Module 4	1,26
Module 2 - Module 3 - Module 5	0,22
Module 2 - Module 3 - Module 6	0,12
Module 2 - Module 4 - Module 5	0,86
Module 2 - Module 4 - Module 6	1,37
Module 2 - Module 5 - Module 6	0,05
Module 2 - Module 3 - Module 4 - Module 5	0,24
Module 2 - Module 3 - Module 4 - Module 6	0,50
Module 2 - Module 3 - Module 5 - Module 6	/
Module 2 - Module 4 - Module 5 - Module 6	0,21
Module 2 - Module 3 - Module 4 - Module 5 - Module 6	0,20
Module 3 - Module 4 - Module 6	0,01

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Uit de tabel blijkt dat ongeveer 80% van de cliënten enkel module 2 doorloopt.²⁵ Bij de combinaties komen ‘module 2-module 4’, ‘module 2-module 5’ en ‘module 2-module 6’ het vaakst voor.

De meeste acties hebben een korte duur (zie tabel 5.12). Dit is niet verwonderlijk aangezien heel wat cliënten enkel een ARI-afname kregen en de duur van een afname op 1 uur geraamd wordt.

Ongeveer 85% van de acties hebben een gecumuleerde duur van maximaal 7 dagen. De maximale gecumuleerde duur van de acties is 254 dagen.

²⁴ Combinaties van module 4 en module 6 zijn vaak beroepsspecifieke opleidingen (module 4) met bijhorende stages (module 6).

²⁵ Er kunnen weliswaar verschillende acties gebeuren binnen module 2. Voor 66% van de cliënten was er slechts 1 actie.

Tabel 5.12 Gecumuleerde duur van de gevolgde acties

Duur	%
Minder dan een halve dag	68,22
½ à 1 dag	6,04
1 à 7 dagen	12,58
7 à 30 dagen	6,75
30 à 60 dagen	3,53
60 à 90 dagen	1,86
Meer dan 90 dagen	1,02

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

3.4.3 Vooropgestelde traject versus afgelegde traject: een fit?

In de vorige secties hebben we de verschillende module-combinaties beschreven. Enerzijds zoals ze door de consulent vooropgesteld werden in ARI en anderzijds zoals ze effectief doorlopen werd na de ARI-afname.

In deze sectie gaan we na in of de dienstverlening die de consulent vooropstelt vertaald wordt in een effectief doorlopen traject. Hiertoe worden de module-combinaties met elkaar vergeleken. Indien de vooropgestelde modules ook effectief doorlopen worden spreken we van een fit. Deze overeenstemming kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Zo geeft de fit een indicatie van de oordeelsvorming door de consulent, namelijk de mate waarin het oordeel van de consulent bepalend is en daadwerkelijk opgevolgd wordt. Het ontbreken van een fit kan erop wijzen dat bij het opmaken van het trajectvoorstel de inschatting van de cliënt zelf gevolgd wordt. Deze voorkeur verschilt van de beoordeling door de consulent. Een andere verklaring voor het ontbreken van een fit kan wellicht gezocht worden bij factoren die verhinderen dat het vooropgestelde traject daadwerkelijk doorlopen wordt (bv. uitval, opleidingen die volzet zijn, enz.).

69% van de cliënten (5 942 cliënten) volgen effectief de door de consulent vooropgestelde combinatie van modules.

Tabel 5.13 geeft een overzicht van de module-combinaties waarvoor er een fit is. De cliënten voor wie de consulent tijdens de intake geen hulp nodig achtte vinden we terug binnen de groep van cliënten die een actie uit module 2 kregen. Dit wekt weinig verwondering aangezien de ARI-afname een actie is uit module 2 en verondersteld wordt dat er voor deze groep geen andere acties nodig zijn.

Combinaties van verschillende modules komen weinig voor. Voor de combinatie van module 2 en 5 is de overeenkomst vooraf-nadien erg beperkt. Zeker wanneer we dit vergelijken met de cijfers voor deze combinatie in tabel 5.6 en tabel 5.11.

Tabel 5.13 Overeenstemming tussen vooropgestelde module- combinaties en doorlopen module combinaties

Combinaties	%
Module 2	88,03
Module 2 - Module 3	1,11
Module 2 - Module 4	8,70
Module 2 - Module 5	0,24
Module 2 - Module 6	1,63
Module 2 - Module 3 - Module 4	0,13
Module 2 - Module 3 - Module 5	0,03
Module 2 - Module 4 - Module 5	0,05
Module 2 - Module 4 - Module 6	0,07

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

3.4.4 'Geen hulp nodig': verwerpingsfout?

Er is sprake van een verwerpingsfout wanneer een werkloze die een hoog risico loopt, niet als dusdanig herkend wordt. In wat vooraf gaat hebben we onder meer nagegaan wat de uitstroomkans is voor de personen waarvoor de consulent oordeelt dat er geen hulp nodig was. In deze sectie wordt nagegaan of cliënten voor wie er volgens de consulent geen hulp nodig was, nadien toch een actie of een combinatie van acties starten. Als dit het geval zou zijn is er sprake van een verwerpingsfout. Anderzijds wijst dit wellicht ook op de flexibiliteit in het systeem en de inspraakmogelijkheid van de cliënt.

Tabel 5.14 geeft de verdeling van de verschillende doorlopen modules na de ARI-afname voor de cliënten voor wie er volgens de consulent geen hulp nodig was.

Voor 95% van deze groep van cliënten (n=1 667) noteren we een module 2. Dit impliceert dat 5% van de 'geen hupk nodig'-cliënten' na de ARI-afname een actie of een combinatie van acties startte. Het betreft voornamelijk acties uit module 4.

Tabel 5.14 De modules die effectief doorlopen werden voor de cliënten die als 'geen hulp nodig' werden ingeschat (n=1 763)

Combinaties	%
Module 2	94,55
Module 2 - Module 3	0,68
Module 2 - Module 4	2,84
Module 2 - Module 5	0,68
Module 2 - Module 6	0,68
Module 2 - Module 3 - Module 5	0,06
Module 2 - Module 4 - Module 5	0,11
Module 2 - Module 4 - Module 6	0,17
Module 2 - Module 3 - Module 4 - Module 6	0,17
Module 2 - Module 4 - Module 5 - Module 6	0,06

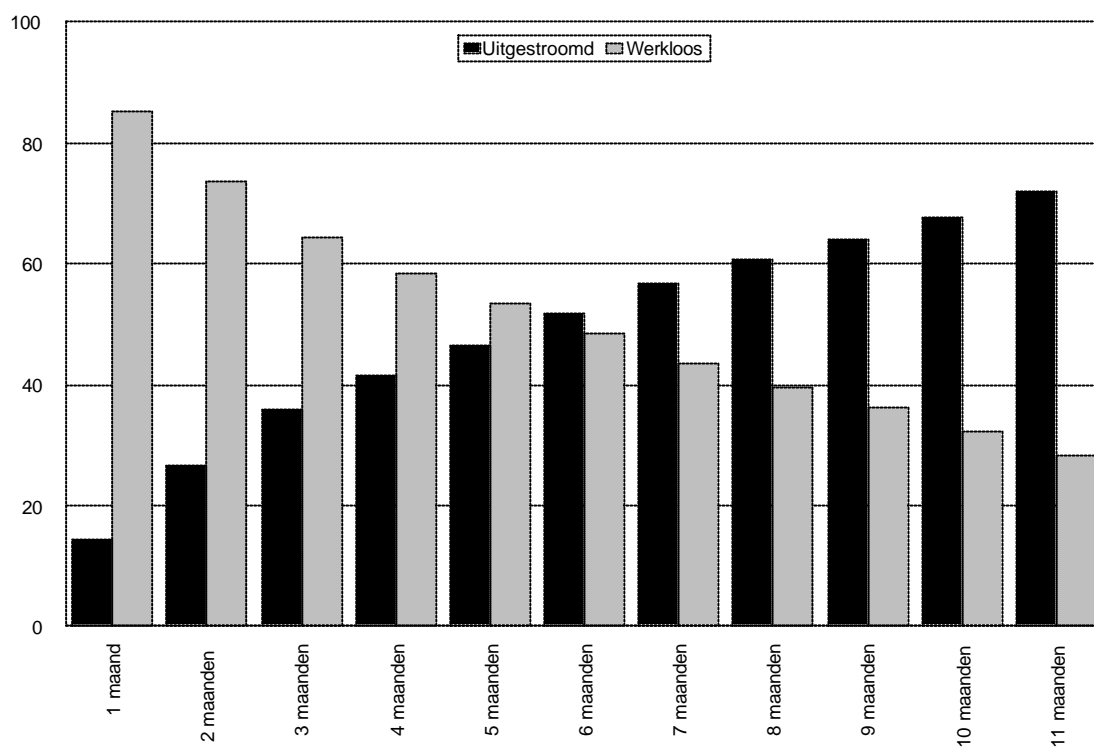
Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

3.5 Uitstroom uit de werkloosheid

3.5.1 Uitstroomratio's

Figuur 5.3 geeft de uitstroomratio's voor de cliënten die in het eerste kwartaal van 2001 een intake kregen. We spreken van uitstroom wanneer een cliënt uit de werkloosheidsbestanden verdwijnt. Vaak zal de cliënt uitstromen naar werk, maar het kan bijvoorbeeld ook dat een cliënt inactief wordt. Uit de figuur blijkt dat het aandeel werklozen duidelijk afneemt en het aandeel uitgestroomden stijgt. Drie maanden na de ARI-afname is 36% van de cliënten uitgestroomd. Na 6 maanden is dat 52%.²⁶ Na 9 maanden 64% en na 11 maanden 72%. De gegevens na 12 maanden zijn gecensureerd en worden niet opgenomen in de figuur.

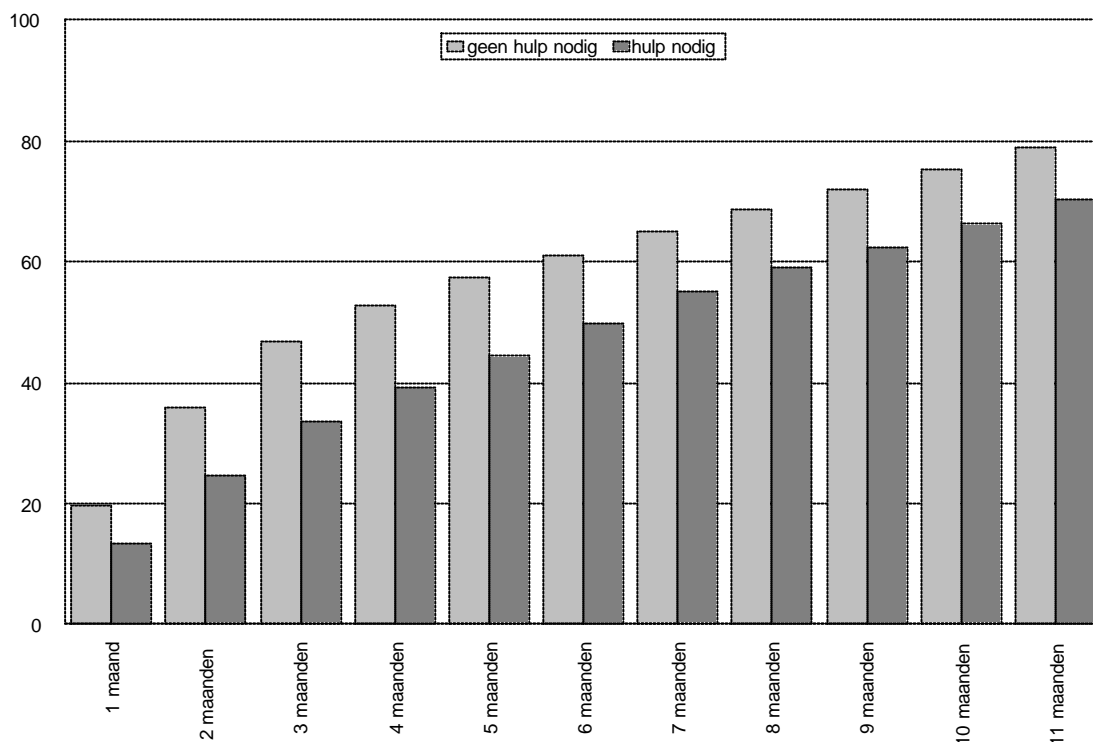
²⁶ Ter vergelijking: in de 'rapportering 2001' van het ESF-agentschap - Zwaartepunt 1 & 2 wordt gewag gemaakt van een uitstroom van 56,5% voor de VDAB-acties.



Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Figuur 5.3 Uitstroomratio's over een periode van 12 maanden na de intake

In figuur 5.4 worden de uitstroomratio's weergegeven in functie van de inschatting van de consulent. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de cliënten waarvoor de consulent van oordeel was dat er geen hulp nodig was en de cliënten waarvoor de consulent oordeelde dat er wel hulp nodig was. Uit de figuur blijkt dat de uitstroomratio's hoger liggen voor de cliënten die als 'geen hulp nodig' worden ingeschat. Zes maanden na de intake is 61% van deze cliënten uitgestroomd. Voor de 'niet-arbeidsmarktrijpe' cliënten is dat 50%. Het systematische verschil tussen beide groepen geeft enige evidentie voor de validiteit van de categorie 'geen hulp nodig'. Anderzijds zijn de verschillen niet enorm groot, neemt in de figuur het verschil tussen beide groepen geleidelijk af en wordt er in de figuur geen rekening gehouden met het gegeven dat cliënten voor wie er volgens de consulent wel hulp nodig was, mogelijk in een traject zaten.

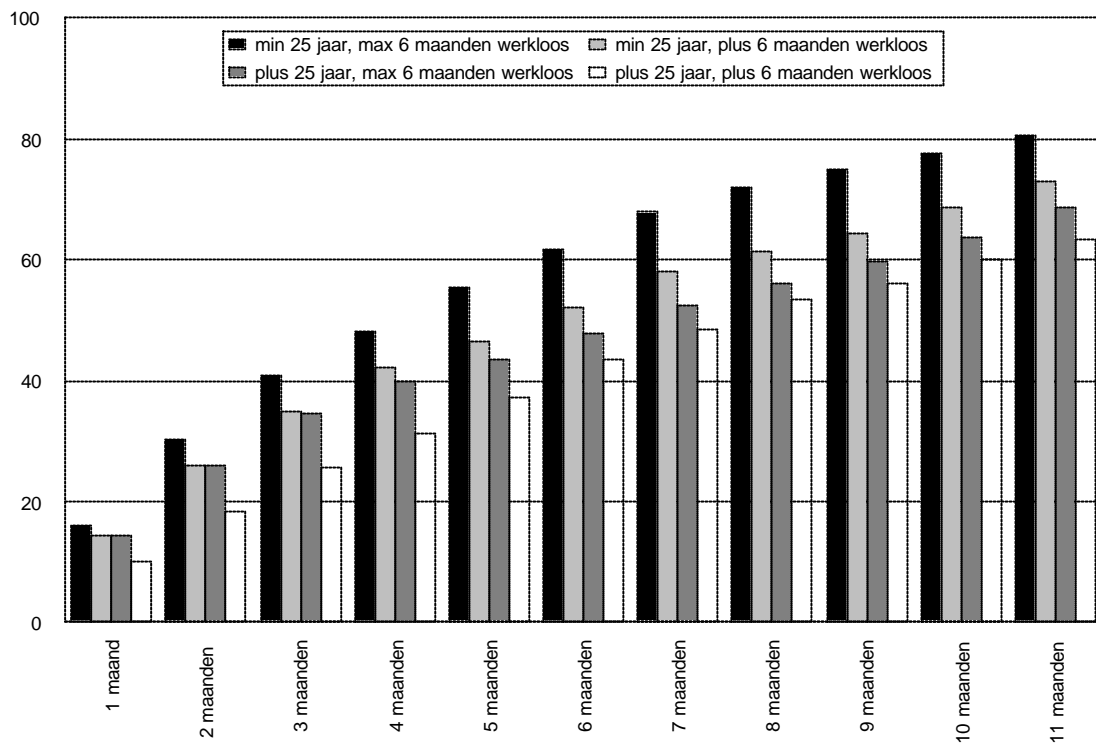


Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Figuur 5.4 Uitstroomratio's over een periode van 12 maanden na de intake in functie van de beoordeling van de arbeidsmarktrijpheid

In figuur 5.5 worden de uitstroomratio's weergegeven in functie van de leeftijd en de werkloosheidsduur. In de figuur worden 4 verschillende combinaties van deze kenmerken weergegeven, namelijk (1) -25 jaar en maximaal 6 maanden werkloos; (2) -25 jaar en minimaal 6 maanden werkloos; (3) +25 jaar en maximaal 6 maanden werkloos; (4) +25 jaar en minimaal 6 maanden werkloos.

Uit de figuur blijkt dat de uitstroomratio's het hoogst liggen voor jongeren die maximaal 6 maanden werkloos zijn. De ratio's liggen het laagst voor de +25-jarigen die langer dan 6 maanden werkloos zijn. Zes maanden na de ARI-afname is 62% van de jongeren die minder dan 6 maanden werkloos waren uitgestroomd. Voor de +25-jarigen die meer dan 6 maanden werkloos ligt de uitstroomratio op 43%.



Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Figuur 5.5 Uitstroomratio's over een periode van 12 maanden na de intake in functie van leeftijd en werkloosheidsduur

3.5.2 Wat is de kans om uit te stromen uit de werkloosheid?

Analoog aan de schatting van de kans dat een cliënt geen hulp nodig heeft, stellen we een waarschijnlijkheidsmodel op om na te schatten welke kans een cliënt heeft om uit te stromen uit de werkloosheid. We hebben reeds aangegeven dat heel wat cliënten die de tijdens intake als 'geen hulp nodig' ingeschat werden kunnen teruggevonden worden binnen de groep van cliënten die een actie uit module 2 kregen. 'Geen hulp nodig' en de variabele 'fit' zijn beide dummy's. Wanneer we beide samen in een logistische regressie zouden stoppen worden we geconfronteerd met multi-collineariteit. Dit betekent dat er een sterke lineaire samenhang is tussen prediktoren in een regressiemodel, in dit geval tussen de dummy's 'geen hulp nodig' en fit. Een dergelijke sterke samenhang gaat ten koste van de betrouwbaarheid van de schattingen. We opteren er daarom voor om deze dummy's apart op te nemen in verschillende modellen. We gaan telkens na wat de kans is om 6 maanden na het intakemoment uit de werkloosheid uitgestroomd te zijn.

3.5.2.1 Model 1: alle cliënten

In model 1 worden alle cliënten (NWWZ) opgenomen die in het eerste kwartaal van 2001 een intake doorlopen hebben.

In tabel 5.15 worden de resultaten weergegeven van een logistische regressie waarbij de kans om 6 maanden na het moment van intake uitgestroomd te zijn, geschat wordt.

Tabel 5.15 Logistische regressie: De kans op uitstroom uit de werkloosheid 6 maanden na de ARI-afname (n=13 973)

Variabele	Coëff.	P
Constante	0,39	<0,0001
Leeftijd		
Min 25 jaar	Referentie	
25-45 jaar	-0,43	<0,0001
Plus 45 jaar	-1,02	<0,0001
Geslacht		
Man	Referentie	
Vrouw	-0,04	0,2767
Studieniveau		
LO	Referentie	
LSO	0,003	0,9542
HSO	0,13	0,0065
HO	0,29	<0,0001
Ander/Buitenlands	-0,04	0,5481
Werkloosheidsduur		
Kort	Referentie	
Lang	-0,23	<0,0001
Herkomst		
Autochtoon	Referentie	
Allochtoon	-0,27	<0,0001
Geen hulp nodig		
Ja (1)	0,49	<0,0001
Nee (0)	Referentie	

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Voor de interpretatie van de resultaten zijn de tekens van de geschatte coëfficiënten van belang. Een positieve coëfficiënt betekent dat het hebben van dit kenmerk de kans om uitgestroomd te zijn verhoogt, een negatief teken daarentegen verlaagt die kans. De laatste kolom geeft voor de verschillende coëfficiënten aan of ze statistisch significant zijn.

Tabel 5.16 Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

Geobserveerd	Voorspeld		Totaal
	Nee	Ja	
Nee	3 706	3 051	6 757
Ja	2 775	4 441	7 216
Totaal	6 481	7 492	13 973

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Uit de analyse blijkt dat cliënten die als 'geen hulp nodig' worden ingeschat een grotere kans hebben om uit te stromen. Allochtonen hebben duidelijk een kleinere kans dan autochtonen. Mannen en vrouwen verschillen weinig of niet in termen van uitstroomkansen.

Cliënten met een diploma hoger secundair onderwijs of hoger onderwijs hebben een hogere kans om uit te stromen dan cliënten met een diploma lager onderwijs.

Werkloosheidsduur en leeftijd vertonen beide een negatief verband. De kans om uit te stromen daalt in functie van de werkloosheidsduur en de leeftijd.

Globaal genomen voorspelt dit model (bij een drempelkans van 50%) dat de uitstroom van circa 58% van de onderzochte cliënten correct ingeschat wordt. Tabel 5.16 geeft meer in detail weer hoe de voorspelde waarden zich verhouden tot de geobserveerde waarden. Uit de tabel kan opgemaakt worden dat van de 7 216 cliënten die uitgestroomd zijn werden, er 4 441 juist worden geklasseerd door het model. Dit wijst er op dat het model in staat is te discrimineren tussen de twee toestanden. Het model voorspelt anderzijds voor 3 051 cliënten foutief dat ze uitgestroomd zijn.

3.5.2.2 Model 2: 'niet-arbeidsmarktrijpe cliënten'

In model 2 worden enkel de cliënten opgenomen die niet als 'geen hulp nodig' werden ingeschat.

In tabel 5.17 worden de resultaten weergegeven van een logistische regressie waarbij de kans geschat wordt op uitstroom 6 maanden na de ARI-afname.

Uit de analyse blijkt dat het weinig verschil maakt of er een fit is tussen de vooropgestelde modules en de effectief doorlopen modules. De gecumuleerde duur van de verschillende acties wordt door drie dummy's weergegeven (maximaal 1 dag, maximaal 7 dagen, meer dan 7 dagen). Cliënten voor wie de acties maximaal 7 dagen duurden hebben in vergelijking met de referentiecategorie (maximaal 1 dag) minder kans om uit te stromen.

De variabele leeftijd wordt weergegeven door drie dummy's. Oudere cliënten hebben duidelijk minder kans om uit te stromen. Allochtonen hebben een kleinere kans dan autochtonen. Mannen en vrouwen verschillen weinig of niet in termen van uitstroomkansen. Cliënten met een diploma hoger secundair onderwijs of hoger onderwijs hebben een hogere kans om uit te stromen.

Tabel 5.17 Logistische regressie: De kans op uitstroom uit de werkloosheid voor personen die niet als 'geen hulp nodig' werden ingeschat (n=6 837)

Variabele	Coëff.	P
Constante	0,47	<0,0001
Leeftijd		
Min 25 jaar	Referentie	
25-45 jaar	-0,52	<0,0001
Plus 45 jaar	-1,00	<0,0001
Geslacht		
Man	Referentie	
Vrouw	-0,03	0,5525
Studieniveau		
LO	Referentie	
LSO	0,11	0,1404
HSO	0,15	0,0357
HO	0,27	0,0076
Ander/Buitenlands	0,12	0,2299
Werkloosheidsduur		
Kort	Referentie	
Lang	-0,14	0,0709
Herkomst		
Autochtoon	Referentie	
Allochtoon	-0,17	0,0337
Duur van de acties		
Max 1 dag	Referentie	
Max 7 dagen	-0,48	<0,0001
Meer dan 7 dagen	0,08	0,2471
Modules		
Geen fit	Referentie	
Fit	0,03	0,52

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Tabel 5.18 Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

Geobserveerd	Voorspeld		Totaal
	Nee	Ja	
Nee	1 615	1 702	3 317
Ja	1 174	2 346	3 520
Totaal	2 789	4 048	6 837

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Tabel 5.18 geeft de classificatietabel voor model 2. 67% van de uitgestroomde cliënten worden door het model juist geklasseerd. Anderzijds klasseert het model ook 51% van de niet-uitgestroomden foutief bij de uitgestroomden.

3.5.2.3 Model 3: afgesloten traject

Naast bovenstaande modellen werd ook een derde model geschat. In dit model werden alle cliënten opgenomen met een afgesloten traject. In het model werd zowel de dummy 'geen hulp nodig' als de gecumuleerde duur van de acties opgenomen.

In tabel 5.19 worden de resultaten weergegeven van een logistische regressie waarbij de kans geschat wordt op uitstroom 6 maanden na de ARI-afname.

Uit de analyse blijkt dat cliënten die als 'geen hulp nodig' worden ingeschat een grotere kans hebben om uit te stromen. Allochtonen hebben duidelijk een kleinere kans dan autochtonen. Mannen en vrouwen verschillen weinig of niet in termen van uitstroomkansen.

Cliënten voor wie de acties maximaal 7 dagen duurden hebben in vergelijking met de referentiecategorie (maximaal 1 dag) minder kans om uit te stromen.

De variabele leeftijd wordt weergegeven door drie dummy's. Oudere cliënten hebben duidelijk minder kans om uit te stromen. Cliënten met een diploma hoger secundair onderwijs of hoger onderwijs hebben een hogere kans om uit te stromen.

Tabel 5.19 Logistische regressie: De kans op uitstroom uit de werkloosheid voor personen met een afgesloten traject (n= 8 598)

Variabele	Coëff.	P
Constante	0,52	<0,0001
Leeftijd		
Min 25 jaar	Referentie	
25-45 jaar	-0,52	<0,0001
Plus 45 jaar	-0,99	<0,0001
Geslacht		
Man	Referentie	
Vrouw	-0,01	0,7923
Studieniveau		
LO	Referentie	
LSO	0,07	0,2916
HSO	0,10	0,1103
HO	0,15	0,0955
Ander/Buitenlands	0,09	0,3056
Werkloosheidsduur		
Kort	Referentie	
Lang	-0,14	0,0616
Herkomst		
Autochtoon	Referentie	
Allochtoon	-0,21	0,0062
Duur van de acties		
Max 1 dag	Referentie	
Max 7 dagen	-0,51	<0,0001
Meer dan 7 dagen	0,08	0,2531
Geen hulp nodig		
Ja (1)	0,36	<0,0001
Nee (0)	Referentie	

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Tabel 5.20 Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

Geobserveerd	Voorspeld		Totaal
	Nee	Ja	
Nee	1 701	2 315	4 016
Ja	1 259	3 323	4 582
Totaal	2 960	5 638	8 598

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

73% van de uitgestroomde cliënten worden door het model juist geklasseerd. Anderzijds klasseert het model 58% van de niet-uitgestroomden foutief bij de uitgestroomden.

3.5.2.4 Model4: 'niet arbeidsmarktrijpen', impact van het volgen van modules

In model 4 worden alle cliënten opgenomen voor wie de consulent geen hulp nodig achtte en waarbij bovendien het traject afgesloten is. Zowel de gecumuleerde duur van de acties als de verschillende module-combinaties worden opgenomen in het model.

In tabel 5.21 worden de resultaten weergegeven van een logistische regressie waarbij de kans geschat wordt op uitstroom 6 maanden na de ARI-afname.

Uit de analyse blijkt dat cliënten die een combinatie module 2-3, module 2-6 of module 2-4-6 doorlopen hebben een grotere kans hebben om uit te stromen. Dit geldt ook voor de combinaties module 2-3-4-5-6, module 2-4-5-6 en module 2-3-5.

Cliënten voor wie de acties maximaal 7 dagen duurden hebben in vergelijking met de referentiecategorie (maximaal 1 dag) minder kans om uit te stromen.

Oudere cliënten hebben duidelijk minder kans om uit te stromen. Allochtonen hebben een kleinere kans dan autochtonen. Mannen en vrouwen verschillen weinig of niet in termen van uitstroomkansen. Cliënten met een diploma hoger secundair onderwijs of hoger onderwijs hebben een hogere kans om uit te stromen.

66% van de uitgestroomde cliënten worden door het model juist geklasseerd. Anderzijds klasseert het model 47% van de niet-uitgestroomden foutief bij de uitgestroomden.

Tabel 5.21 Logistische regressie: De kans op uitstroom uit de werkloosheid voor personen met een afgesloten traject die werden ingeschat als 'geen hulp nodig' (n= 6 837)

Variabele	Coëff.	P
Constante	0,47	<0,0001
Leeftijd		
Min 25 jaar	Referentie	
25-45 jaar	-0,52	<0,0001
Plus 45 jaar	-0,99	<0,0001
Geslacht		
Man	Referentie	
Vrouw	-0,01	0,8006
Studieniveau		
LO	Referentie	
LSO	0,11	0,1506
HSO	0,17	0,0182
HO	0,30	0,0035
Ander/Buitenlands	0,13	0,2184
Werkloosheidsduur		
Kort	Referentie	
Lang	-0,16	0,0425
Herkomst		
Autochtoon	Referentie	
Allochtoon	-0,18	0,0284
Duur van de acties		
Max 1 dag	Referentie	
Max 7 dagen	-0,60	<0,0001
Meer dan 7 dagen	-0,41	0,0122
Modules		
Module 2	Referentie	
Module 4	-12,02	0,9785
Module 5	12,73	0,9773
Module 6	12,17	0,9783
Module 2-3	0,81	0,0002
Module 2-4	0,25	0,1003
Module 2-5	-0,26	0,1466
Module 2-6	1,00	<0,0001
Module 2-3-4	0,21	0,3994
Module 2-3-5	1,15	0,0282
Module 2-3-6	1,38	0,0555
Module 2-4-5	0,0527	0,8532
Module 2-4-6	1,14	<0,0001
Module 2-5-6	1,29	0,2713
Module 2-3-4-5	0,33	0,4830
Module 2-3-4-6	0,40	0,2659
Module 2-4-5-6	1,82	0,0060
Module 2-3-4-5-6	3,26	0,0018
Module 3-4-6	12,49	0,9777

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

Tabel 5.22 Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

Geobserveerd	Voorspeld		Totaal
	Nee	Ja	
Nee	1 759	1 558	3 317
Ja	1 211	2 309	3 520
Totaal	2 970	3 867	6 837

Bron: Eigen bewerking van VDAB-gegevens

3.6 Voornaamste bevindingen

We sommen hier, op basis van onze analyses op de ARI-gegevens, de voornaamste bevindingen op:

- Werkzoekenden bij wie een ARI afgenomen werd zijn gemiddeld ouder en lager geschoold dan werklozen zonder ARI.
- De dienstverlening die door de consulent gevraagd wordt beperkt zich hoofdzakelijk tot 3 verschillende uitkomsten: voornamelijk aanbod werkwinkel, geen hulp nodig en beroepsgerichte opleiding. Naargelang het aanbod in de regio zullen opleiding op de werkvloer al dan niet aangeduid worden.
- De dienstverlening die door de consulent gevraagd wordt beperkt zich vaak tot acties binnen één module. Combinaties van modules komen weinig voor.
- 69% van de cliënten doorloopt een combinatie van modules die overeenstemt met de dienstverlening die door de consulent gevraagd werd.
- De gecumuleerde duur van de verschillende acties die doorlopen worden is relatief kort voor de afgesloten trajecten.
- Cliënten waarvan de consulenten oordeelden dat ze geen hulp nodig hadden hebben een hogere kans om uit te stromen dan cliënten die niet als dusdanig werden ingeschat. De verschillen zijn weliswaar niet enorm groot (na 6 maanden respectievelijk 61% versus 50%). Jongeren met een korte werkloosheidsduur stromen sneller uit dan anderen.
- Voor 5% van de cliënten die ingeschat werden als 'geen hulp nodig' is er sprake van een verwerpingsfout. Dit wil zeggen dat ze na de ARI-afname toch deelgenomen hebben aan één of verscheidene acties binnen één of verscheidene modules. Deze cliënten hebben net als de andere cliënten die het oordeel 'geen hulp nodig' kregen, een hoger uitstroomkans.
- De resultaten van onze verschillende schattingen wijzen er op dat de beoordeling van een cliënt niet louter op basis van ARI gebeurt. Er is een aanzienlijk rol weggelegd voor de consulent in de oordeelsvorming.
- Enige voorzichtigheid is wellicht ook geboden bij de categorie 'geen hulp nodig'. Het blijft de vraag of deze categorie een goede operationalisering is van het begrip 'arbeidsmarktrijp'.

HOOFDSTUK 6

NAAR EEN RUIMERE INZETBAARHEID VAN HET SCREENINGSINSTRUMENT?

In het eerste deel van dit hoofdstuk gaan we na in welke mate de Intakeleidraad eerder de sterke, dan wel de zwakke punten van een cliënt in rekening brengt. Hierbij wordt gekeken naar de rol die vaardigheden spelen en kunnen spelen in het screeningsproces. In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt de link gelegd naar elders/eerder verworven competenties (EVC).

1. Finaliteit van de beoordeling

In deze sectie behandelen we de vraag naar de finaliteit van screening. Dit kan remediëring zijn in functie van een 'snelle bemiddeling', maar kan ook loopbaanbegeleiding en -oriëntering zijn waarvan EVC een onderdeel is.

1.1 Deficit of niet?

1.1.1 Inleiding

Screeningsinstrumenten zijn vaak gebaseerd op een zogenaamde deficitbenadering. Dit wil zeggen dat de inschatting van de werkzoekende gebeurt vanuit zijn/haar zwakke punten. Hier tegenover staat een benadering waarbij men louter focust op pluspunten, sterkten, competenties, enz. Het eenzijdig focussen op minpunten of pluspunten is te beperkend voor het screenen van werkzoekenden. Er zou best gestreefd worden naar een evenwicht in het benadrukken van de sterke en de zwakke punten van een werkzoekende.

1.1.2 Het uitgangspunt van ARI/IL

In hoofdstuk 3 werd reeds aangestipt dat er opvallende gelijkenissen waren tussen de Kansmeter en het aanvankelijke opzet voor ARI. In de eigenlijke uitvoering van ARI heeft men de idee laten varen om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen. Een benadering waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt bepaald wordt is duidelijk een deficitbenadering. Dit geldt tot op zekere hoogte ook voor de eerste toepassing

van ARI waarbij men de werkzoekende ging indelen in categorieën (arbeidsmarktrijp, arbeidsmarktrijp mits beperkte bijsturing, enz.). In de verdere uitwerking van het instrument heeft men deze ideeën laten varen.

1.1.3 De concrete invulling van het screeningsinstrument

Bij het ontwikkelen van een instrument is wellicht de intentie aanwezig om gelijke aandacht te besteden aan de sterke en de zwakke punten van een werkzoekende. Toch gaat in de praktijk veel aandacht naar de zwakke punten van de werkzoekende. Dit kan deels verklaard worden door het feit dat consulenten/trajectbegeleiders in eerste instantie gericht zijn op de verschillende aspecten die kunnen geremedieerd worden met de beschikbare instrumenten (opleidingen, trainingen, enz.).

1.2 In welke mate komen vaardigheden aan bod in de Intakeleidraad?

Den Boer, Frietman & Hovels (1998) geven aan dat niet-instrumentele vaardigheden belangrijker zijn geworden; niet alleen instrumentele vaardigheden behoren tot het verwachtingspatroon van werkgevers. In toenemende mate wordt er belang gehecht aan sociaal-normatieve vaardigheden en leervaardigheden.

1.2.1 Vaardigheden die in rekening gebracht worden

In hoofdstuk 2 hebben we reeds een overzicht gegeven van de verschillende aspecten die in de Intakeleidraad bevraagd worden. In deze sectie beperken we ons tot de vaardigheden die in het instrument aan bod komen.

De topic 'Sociale en communicatieve vaardigheden' en 'attitudes' bevragen een aantal zogenaamde 'life skills' (maatschappelijk relevante vaardigheden). De sociale en communicatieve vaardigheden waar naar gepeild wordt zijn 'algemene taalvaardigheid', 'houding t.o.v. collega's', 'houding t.o.v. gezag', 'presentatie', 'culturele factoren' en 'invloed van de sociale omgeving'.

Het is vreemd dat 'culturele factoren' en 'invloed van de sociale omgeving' opgenomen worden onder de hoofding sociale en communicatieve vaardigheden. Deze laatste aspecten zijn immers geen vaardigheden. Wellicht zijn het eerder verbloemde persoonskenmerken (cf. privacyredenen).

Het deelluik attitudes gaat na of de cliënt een realistisch zelfbeeld heeft en peilt naar de invloed van de werkloosheidsbeleving op de tewerkstellingskansen.

Het aantal vaardigheden dat aan bod komt in de Intakeleidraad is dus eerder beperkt. Het instrument beperkt zich voornamelijk tot het bepalen van de invloed

van randvoorwaarden, het sollicitatiegedrag en psychische en medische factoren op de arbeidsmarktpositie van de cliënt.

1.2.2 Vaardigheden die onvoldoende of niet in rekening gebracht worden

Het is zeker niet de bedoeling om een exhaustieve lijst te geven van vaardigheden/competenties die volgens ons best aan bod zouden komen in het screeningsinstrument. In deze sectie gaan we dieper in op het ontbreken van aspecten m.b.t. geletterdheid en ICT-basisvaardigheden²⁷ in de Intakeleidraad.

De rol die EVC kan spelen in het screeningsproces wordt uitgebreid in paragraaf 3 behandeld.

1.2.2.1 Geletterdheid²⁸

Functionele geletterdheid wordt in termen van IALS²⁹ gedefinieerd als:

'The ability to understand and employ printed information in daily activities, at home, at work and in the community - to achieve one's goals, and to develop one's knowledge and potential' (OECD, 2000)

Geletterdheid, in de betekenis die IALS er aan geeft (proza, document en kwantitatieve geletterdheid), komt niet aan bod in de Intakeleidraad. Geletterdheid moet duidelijk onderscheiden worden van analfabetisme en algemene taalvaardigheid.

Binnen de rubriek 'Sociale en communicatieve vaardigheden' wordt de algemene taalvaardigheid van de cliënt behandeld. Hierbij gaat de consulent na of dit een minpunt, dan wel een pluspunt is voor het uitoefenen van de geaspireerde baan. In praktijk komt het er op neer dat de consulent de taalvaardigheid van allochtonen afleidt uit het gesprek.

Kerkhof en Matheus (2003) stellen vast dat een hoog geletterdheidsniveau leidt tot betere kansen op de arbeidsmarkt. In het IALS eindrapport wordt aangegeven dat laaggeletterden minder kans hebben om te werken en bij het zoeken minder kans hebben om werk te vinden.

Het ontbreken van het concept geletterdheid in de Intakeleidraad is duidelijk een beperking. Voor de uitoefening van een groot aantal beroepen is het essentieel om

²⁷ We verwijzen hierbij naar doelstelling 2 van 'Het Pact van Vilvoorde'.

²⁸ Voor meer informatie hierover verwijzen we naar Vanhoren I. & Kerkhof J. (2003), De trajectbenadering bij laaggeletterden naar en op de arbeidsmarkt, Onderzoeksluik 2: Analyse van trajectbenadering van laaggeletterdheid.

²⁹ International Adult Literacy Survey

gebruik te maken van geschreven en gedrukte informatie (bv. richtlijnen, formulieren, bestelbonnen, enz.). Onderstaande tabel toont aan dat het onderwijsniveau van een cliënt geen goede proxy is voor zijn/haar geletterdheid.

Tabel 6.1 Geletterdheidsniveaus van respondenten naar scholingsgraad, per leeftijdscategorie, IALS Vlaanderen, 1991-1996

16-30 jarigen (m.u.v. voltijdse studenten)				
	Lager secundair	Hoger secundair	Tertiair onderwijs	Totaal
Laaggeletterd	24,7%	16,2%	0,4%	14,9%
Middengroep	70,5%	55,27%	33,4%	51,7%
Hooggeletterd	4,7%	28,10%	66,2%	33,3%
31-45 jarigen				
	Lager secundair	Hoger secundair	Tertiair onderwijs	Totaal
Laaggeletterd	39,5%	13,7%	3,9%	19,9%
Middengroep	50%	60,1%	38%	50,7%
Hooggeletterd	10,6%	26,2%	58,10%	29,4%
46-60 jarigen				
	Lager secundair	Hoger secundair	Tertiair onderwijs	Totaal
Laaggeletterd	44,8%	18,8%	7,5%	30,9%
Middengroep	48,8%	62,1%	47,8%	52,4%
Hooggeletterd	6,3%	19,2%	44,7%	16,7%

Bron: Overgenomen uit Kerkhof J. & Matheus N. (2003)

In de tabel worden de percentages opgesplitst naar leeftijd, niveau van geletterdheid en opleidingsniveau. Het blijkt dat het goed mogelijk is om met een diploma hoger secundair onderwijs laag te scoren op geletterdheid en omgekeerd dat laaggeschoolden relatief hoog kunnen scoren op geletterdheid. Mensen met een relatief hoog opleidingsniveau kunnen na het verlaten van de schoolbanken bepaalde geletterdheidsvaardigheden verliezen, terwijl laaggeschoolden juist extra vaardigheden kunnen verwerven via bijvoorbeeld het volgen van opleidingen (Kerkhof & Matheus, 2003).

1.2.2.2 ICT-vaardigheden

In de Intakeleidraad worden ICT-basisvaardigheden niet in rekening gebracht. Nochtans wordt in onze informatiemaatschappij de rol van deze vaardigheden steeds belangrijker. ICT-basisvaardigheden kunnen een belangrijke troef zijn bij het zoeken en vinden van een job.

ICT-basisvaardigheden zijn voor heel wat werkzoekenden geen evidentie. De ervaringen met de zelfinschrijfc's (zie hoofdstuk 4) tonen aan dat heel wat cliënten over onvoldoende computervaardigheden beschikken. Het is dus zeker opportuun om dit aspect op te nemen in de Intakeleidraad.

Momenteel zou er tijdens het intakegesprek - los van de Intakeleidraad - in het kader van het VDAB initiatief 'aangename kennismaking met de computer' wel gepeild worden naar ICT-basisvaardigheden d.m.v. twee eenvoudige vragen: 'Heb je zelf al eens met een computer gewerkt?' en 'Heb je zelf al eens iets opgezocht op het internet?' (Vanhoren & Kerkhof, 2003). In het basisdossier worden ook bepaalde elementen opgenomen.

2. De rol van EVC in de screening van werkzoekenden

Zoals we reeds aangegeven hebben kan screening opgevat worden als een uitsluitingsmechanisme door een deficitbenadering, maar kan het ook opgevat worden als toelatingsmechanisme via EVC.

In deze sectie bespreken we de rol die elders/eerder verworven competenties kunnen spelen in de screening van werkzoekenden. De vraag of de screeningsinstrumenten een rol kunnen spelen in het assessen en het certificeren van elders/eerder verworven competenties laten we hier buiten beschouwing. Deze vraag is van een andere orde en zou ook het opzet van de screeningsinstrumenten veranderen.

Het begrip 'competentie' moet hier opgevat worden als een containerbegrip dat staat voor verschillende soorten competenties, o.a. vakmatige competenties, bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties, sociaal-communicatieve en normatief-culturele competenties, leer- en omgevingscompetenties.

2.1 EVC en kansengroepen

Internationaal onderzoek toont aan dat België, in vergelijking met andere landen, nog steeds sterk diplomagericht is. Competenties worden gevaloriseerd, in termen van kennis en kunde, via diploma's uitgereikt door onderwijsactoren (Vanhoren, 2002a 2002b). Recente ontwikkelingen leggen evenwel meer de nadruk op typische vraaggerichte competenties. Deze competenties vormen een belangrijke meerwaarde op de arbeidsmarkt. Non-discriminatie, gelijke kansen en maatschappelijke integratie zijn belangrijke aandachtspunten binnen het concept van elders/eerder verworven competenties. Hierbij kan gedacht worden aan kansengroepen zoals laaggeschoolden, allochtonen, vrouwen, laaggeletterden en herintreders. Voor deze groepen verhoogt het denken in termen van competenties de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (Vanhoren, 2002b). Een competentiegerichte

benadering in de begeleiding van lager geschoolden kan fungeren als een hefboom voor bijzondere doelgroepen. De meerwaarde van het denken in termen van competenties situeert zich niet enkel op het niveau van het individu (verhogen van kansen op tewerkstelling, verhogen van zelfkennis, enz.). Er wordt ook duidelijk een meerwaarde gecreëerd voor de arbeidsmarkt (efficiënter en effectiever opleidingsbeleid, verhogen van de mobiliteit, enz.) en op het niveau van onderwijs en vorming (optimaliseren van opleidingen). Tenslotte zijn er ook duidelijke baten op het niveau van de maatschappij zoals de emancipatie van de burger en de verhoging van de kwaliteit van het leven (Vanhoren, 2002a).

2.2 EVC en screening

Elders/eerder verworven competenties kunnen een duidelijke meerwaarde bieden bij het screenen van werkzoekenden. Naargelang het beroep dat door een cliënt geaspireerd wordt, zijn bepaalde competenties uiterst relevant. Een aantal van deze competenties zullen voor een groot aantal beroepen gelden (bv. communicatieve vaardigheden), maar daarnaast zullen de verschillende beroepen ook heel wat verschillende competenties vereisen. In functie van het geaspireerde beroep zou de consultant een lijst van relevante competenties moeten aftoetsen. Dit is niet enkel van belang voor het bepalen van de geschiktheid van een cliënt, maar ook voor het uittekenen van trajecten. Dit vereist procedures voor het herkennen van competenties en standaarden waartegen de herkende competenties kunnen afgetoetst worden. Een voorbeeld van zo een standaard is het CO.BR.A -project (Competentie en beroepenrepertorium voor de arbeidsmarkt) van de VDAB. Het CO.BR.A-systeem is opgebouwd vanuit beroepsprofielen en bestaat uit een databank waarin ongeveer 550 fiches van beroepenclusters zijn opgenomen. Iedere fiche bevat een beschrijving van het beroep, geeft aan wat de vereisten zijn en welke specifieke competenties nodig zijn voor de uitoefening van het beroep.

De beoordeling en de erkenning van competenties vereist referentiekaders. Vanhoren (2002a, 2002b) beschrijft de verschillende stappen die genomen moeten worden in het proces van (h)erkenning van verworven competenties:

- Herkenning of identificering van competenties: het zichtbaar maken van individuele competenties, door ze te benoemen en te beschrijven.
- Assessment van competenties: de beoordeling van competenties, op basis van een standaard.
- Erkenning van competenties: de toekenning van een civiel effect of een publieke status aan individuele competenties. De formele erkenning van competenties (leveren van formele bewijzen voor competenties, ongeacht de wijze waarop deze verworven zijn) kan leiden tot certificering van competenties.

De screening in het kader van een intake dient gesitueerd te worden in stap 2.

Vooraleer EVC kan gebruikt worden in het intakeproces moeten nog een aantal barrières verwijderd worden. M.b.t. screening denken we in eerste instantie aan een aantal methodologische barrières. De erkenning en certificering van arbeidsmarktgerichte, vakspecifieke competenties stelt binnen de waaier van competenties wellicht de minste methodologische problemen (Vanhoren, 2002b). Er zijn reeds een aantal beroepenstandaarden beschikbaar, maar een verdere ontwikkeling van standaarden is een vereiste.

Naast deze methodologische barrières zijn er ook nog heel wat juridische, ethische en organisatorische barrières.

DEEL 2

EVALUATIE VAN DE ACHTERLIGGENDE ARGUMENTEN VOOR EEN PREVENTIEF VERSUS EEN CURATIEF BELEID

HOOFDSTUK 7

PROBLEEMSTELLING

De screeningspraktijk past binnen de evolutie die inzake activering meer nadruk legt op preventie en vroegtijdig ingrijpen. Terwijl in het eerste luik van dit onderzoek het screeningsinstrument geëvalueerd wordt, verruimen we hier de evaluatie met de vraag of een preventief actief arbeidsmarktbeleid überhaupt te verkiezen is. Het is immers niet voldoende om na te gaan of een instrument meet wat men wil meten, men moet ook nagaan of datgene wat men meet wel relevant is. In dit tweede luik van het onderzoek wordt dus een evaluatie gemaakt van de argumenten voor een preventief versus een curatief beleid, met toetsing van hun theoretische en empirische geldigheid. Wat de onderzoeksmethodologie betreft zal, bij het beantwoorden van deze vragen gebruik gemaakt worden van een literatuurstudie, naast het uitvoeren van statistische analyses op beschikbare werkloosheidsgegevens.

Bij het begin van een studie is het nuttig de gebruikte begrippen duidelijk te definiëren. Allereerst maakt men een onderscheid tussen passief en actief arbeidsmarktbeleid. *Passieve* maatregelen verwijzen naar de betaling van werkloosheidsuitkering. *Actieve* maatregelen zijn dan bijvoorbeeld sollicitatietraining, trajecten, opleidingen of andere programma's die ontwikkeld werden om werklozen snel terug aan werk te helpen. Sinds geruime tijd promoten organisaties als de OESO het gebruik van meer actieve maatregelen aangezien deze effectiever zouden zijn bij het reduceren van de structurele werkloosheid. In praktijk stelt zich dan natuurlijk de vraag wie het meest gebaat is met een actieve dan wel een passieve vorm van arbeidsmarktbeleid.

Bovendien kan men zich afvragen wat het optimaal moment van interventie is, d.w.z. op welk moment gedurende een werkloosheidsperiode de activerende maatregelen het best gepland worden. Deze laatste vraag illustreert de keuze tussen een preventief dan wel een curatief beleid. Bij een curatief beleid worden werklozen meer intensief en actief begeleid wanneer ze reeds langere tijd werkloos zijn en dus gebleken is dat ze moeite hebben om op eigen krachten een job te vinden. Een preventief beleid daarentegen tracht net te vermijden dat men langdurig werkloos wordt. Voor de zwakkere instromers wordt daarom onmiddellijk

een beroep gedaan op een meer intensieve hulpverlening. Onder impuls van de Europese richtsnoeren, die het belang van een preventieve aanpak sterk benadrukken, zijn recentelijk een aantal stappen ondernomen die de Vlaamse aanpak sturen in een meer preventieve richting.

Bij het evalueren van de argumenten voor een preventief of een curatief beleid is het van belang te weten welke processen de uitstroomkans uit de werkloosheid beïnvloeden.

In eerste instantie lijkt het aannemelijk dat werkloosheid werkloosheid veroorzaakt. Iemand die reeds langdurig³⁰ werkloos is, is moeilijker te integreren op de arbeidsmarkt. Dit argument geeft dus duidelijk aan dat de kans dat iemand uitstroomt uit de werkloosheid afhankelijk is van zijn/haar werkloosheidsduur tot op dat moment. Mogelijke oorzaken kunnen liggen in het feit dat:

- werklozen ontmoedigd worden door opeenvolgende afwijzingen en minder intensief gaan solliciteren;
- ze de tijd anders gaan invullen, alternatieven ontdekken en werken niet meer prioritair vinden;
- hun arbeidsattitudes vervagen door de tijd heen;
- hun kennis veroudert en/of erodeert;
- hun psychische en fysieke gezondheid verslechtert;
- werkgevers hun langdurige werkloosheid zien als een uiting van hun lage productiviteit, of in het algemeen als een negatief signaal.

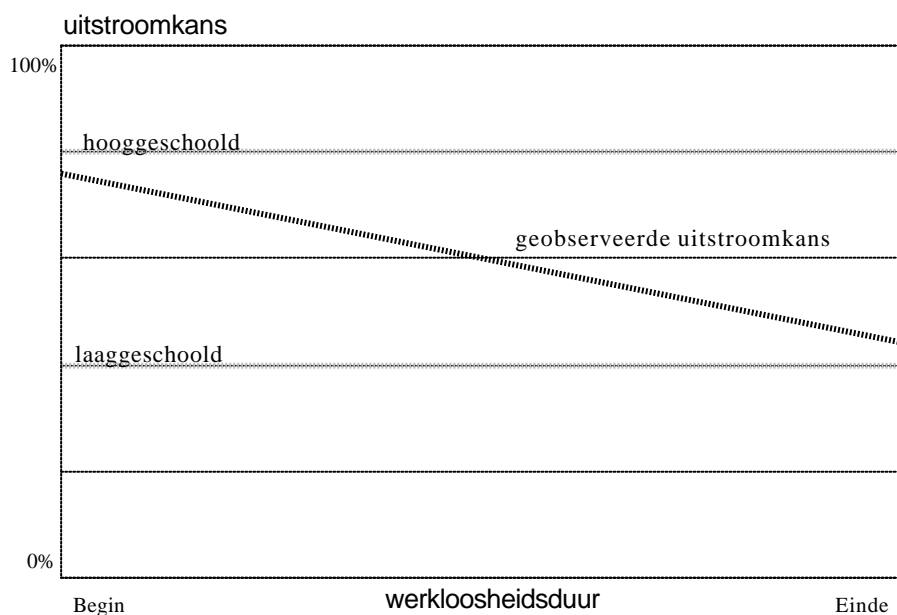
Dat de uitstroomkans daalt naarmate de werkloosheidsduur toeneemt, lijkt dus verklaard te worden door wijzigingen in het gedrag van de respondenten en van de omgeving die veroorzaakt worden door de werkloosheidsduur. Wanneer de lengte van de werkloosheidsperiode inderdaad zulke nefaste invloed heeft op de uitstroomkansen is een preventief beleid te verkiezen boven een curatief beleid dat in dit geval enkel problemen oplost die vooraf vermeden konden worden.

Meer recent onderzoek (Dejemeppe & Cockx 1998, Machin & Manning 1999) geeft daarentegen aan dat niet zozeer de duur van de werkloosheidsperiode, maar wel de kenmerken die deze langdurig werkloze al had bij aanvang van de werkloosheidsperiode een invloed hebben op de uitstroomkans. Kenmerken als uiterlijk, taalgebruik, motivatie, sociaal-normatieve vaardigheden etc., zijn echter niet altijd onmiddellijk observeerbaar in een databestand. In een heterogene groep zullen werklozen met gunstige, niet-geobserveerde kenmerken de werkloosheid gemiddeld vroeger verlaten dan deze met ongunstige niet-geobserveerde kenmerken, alleszins wanneer de overige kenmerken van deze personen vergelijkbaar zijn. Hierdoor stijgt, na verloop van tijd, het aandeel werklozen die oorspronkelijk al een

³⁰ Voor de personen jonger dan 25 trekt men de grens op 6 maanden, voor personen ouder dan 25 is dit 1 jaar.

lage uitstroomkans hadden, en daalt de gemiddelde uitstroomkans van de overblijvers.

We illustreren dit met een voorbeeld. Stel, het opleidingsniveau van de werklozen is een niet-geobserveerd kenmerk. Hoog- en laaggeschoolden hebben beiden een uitstroomkans die constant blijft gedurende een werkloosheidsperiode. De constante uitstroomkans van de hooggeschoolden is wel groter dan die van de laaggeschoolden. Hooggeschoolden zullen dus gemiddeld sneller uitstromen. Hierdoor verlaagt het aandeel hooggeschoolden in de steekproef naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt. Dit zorgt er dan weer voor dat de gemiddelde en dus de geobserveerde uitstroomkans daalt. Aangezien de verschillen in opleidingsniveau niet geobserveerd worden, zal deze daling onterecht toegeschreven worden aan de werkloosheidsduur.



Figuur 7.1 Niet-geobserveerde heterogeniteit

Wanneer deze laatste redenering gevolgd wordt, is niet noodzakelijk de duur de oorzaak van een geringere uitstroomkans van de langdurige werklozen, maar zijn het daarentegen net de initiële kenmerken van de werkzoekende en de daaropvolgende selectie die bepalend zijn. Een curatief beleid is, in vergelijking met een preventief beleid, voor de persoon in kwestie natuurlijk inferieur, maar niet noodzakelijk minder efficiënt. De doorstroomresultaten naar werk na het volgen van een bepaalde activerende maatregel zijn in absolute termen typisch lager voor langdurig werklozen, maar, als de bovenstaande vaststellingen juist zijn, zouden

deze langdurig werklozen, als ze aan de maatregel hadden deelgenomen toen ze nog maar kortstondig werkloos waren, ook toen vergelijkbare lagere doorstroomresultaten geboekt hebben.

Deze twee verschillende oorzaken, duur en selectie, zijn empirisch niet gemakkelijk te onderscheiden. Wanneer het mogelijk zou zijn alle relevante veranderlijken te observeren en te meten, zouden we de selectie-effecten duidelijk kunnen onderscheiden van de duureffecten. In realiteit kunnen we echter enkel trachten te corrigeren voor de niet-geobserveerde heterogeniteit.

De voorkeur voor een preventieve strategie is grotendeels gebaseerd op de verwachting dat men met behoorlijk wat hulp bij het begin van een werkloosheidsperiode niet langdurig werkloos zal worden. Toch kunnen ook heel wat vragen bij het nut van zo een preventieve strategie gesteld worden. Ten eerste zullen vele instromers in de werkloosheid op eigen kracht relatief snel uit de werkloosheid raken. Een vroegtijdig optreden leidt dan ook tot zeer hoge overbodige bestedingen, een hoge dead-weight loss. Ten tweede is er sprake van een direct uitsteleffect; de geactiveerde werkloze zal door een deelname aan het programma met vertraging werk vinden, omdat tijdens de deelname de zoekintensiteit daalt of omdat een deelname sowieso het zoeken naar werk uitsluit.

Natuurlijk zou men de hoge dead-weight kunnen vermijden als men in staat zou zijn om op het moment van de instroom in de werkloosheid te voorspellen of een bepaalde werkloze al dan niet veel kans maakt om uiteindelijk in de langdurige werkloosheid terecht te komen. Als er evenwel sprake is van een belangrijke niet-observeerbare heterogeniteitscomponent, is juist deze strategie van vroegtijdige detectie gedoemd om te mislukken.

HOOFDSTUK 8

ENKELE HOOFDLIJNEN VAN DE EVOLUTIE VAN DE WERKLOOSHEID

1. Inleiding

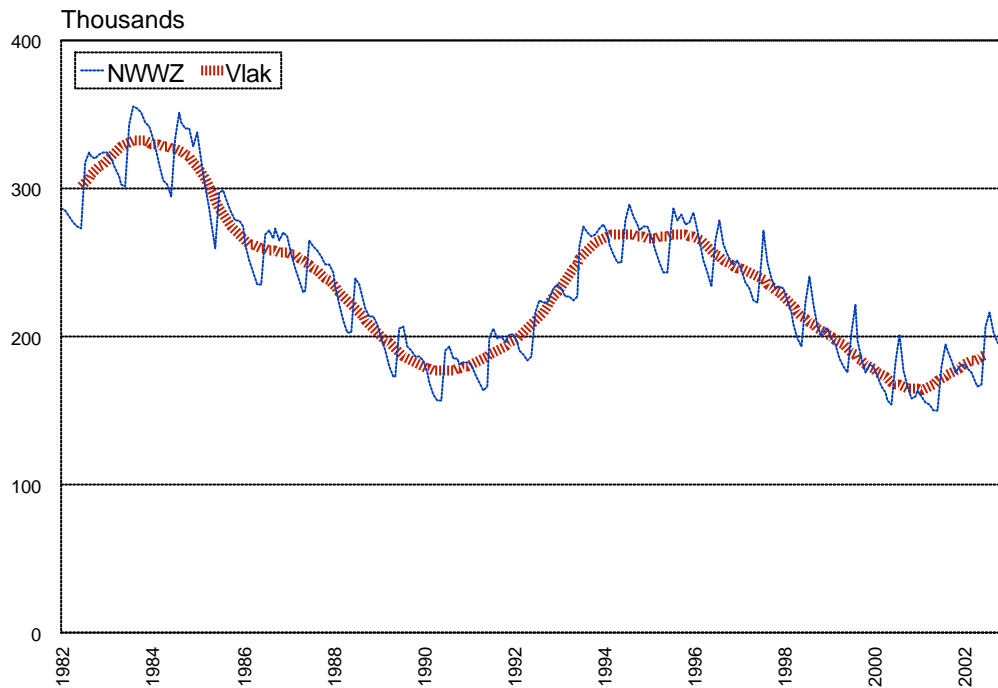
Figuur 8.1 geeft een overzicht van de evolutie van de Vlaamse werkloosheid sinds 1982.³¹ Deze grafiek, die op regelmatige basis wordt geactualiseerd op de website van de VDAB, is eigenlijk bijzonder intrigerend.

Zo gaan achter deze evolutie die de grafiek beschrijft, diverse macro-processen schuil, waarvan de werkloosheid bovendien soms niet meer dan een resultante is. Daarnaast gaan er achter deze evolutie echter ook talloze individuele verhalen en ervaringen schuil.

In wat volgt, zal vooral worden vertrokken van het individuele micro-perspectief, al zal daar evenmin worden gekeken naar particuliere geschiedenissen, maar veeleer naar mogelijke systematieken op het niveau van het individu.

Vooraleer aan te vangen met het modelleren van individuele werkloosheidsgeschiedenissen, bekijken we in dit inleidend hoofdstuk vanuit een iets hoger perspectief een aantal grote lijnen in de recente werkloosheidsevolutie, zoals de globale evolutie van de instroom en uitstroom in de werkloosheid en in de langdurige werkloosheid.

³¹ In dit hoofdstuk wordt uitsluitend over de NWWZ, de niet-werkende werkzoekenden, gesproken. Aangezien zo alle verwarring uitgesloten is, zal soms over “de werklozen” of de “werkloosheid” worden gesproken, waarmee hier dan in dit hoofdstuk de NWWZ worden bedoeld.



Bron: VDAB, website

Figuur 8.1 Evolutie van de werkloosheid, 1982-2002, NWWZ (maandelijks)

Toch nodigt figuur 8.1 uit tot het maken van een aantal eerder macro-economische beschouwingen:

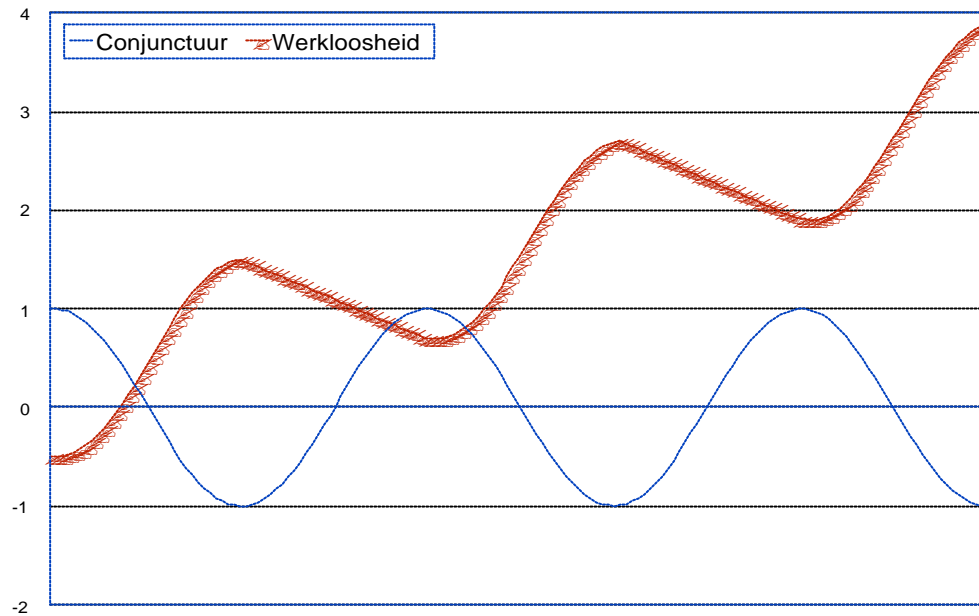
1. Over de langere termijn heen blijft de werkloosheid duidelijk cyclisch verlopen: na een dieptepunt bij het begin van de jaren negentig, stijgt ze tot een hoogtepunt halverwege dat decennium, om nadien te dalen tot in het jaar 2001. Daarna komt er weer een omslagpunt, en gedurende de meest recente periode zit de werkloosheid duidelijk weer in stijgende lijn. Op zich niets bijzonder, al is het niet zo lang geleden dat, in volle euforie rond de “nieuwe economie”, er wel eens werd beweerd dat dit cyclisch verloop een zaak van het verleden was.
2. Onder het cyclische patroon van de werkloosheidsevolutie bevindt zich een relatief grote rechthoek. Men zou dit kunnen bestempelen als het structureel werkloosheidsniveau, in de zin dat gedurende de beschouwde periode het

aantal NWWZ nooit beneden het plafond van circa 150 000 eenheden is gezakt.³²

Een zeer opmerkelijke, zelfs wat verrassende, vaststelling die hierbij kan worden gemaakt, betreft het feit dat het dieptepunt van de werkloosheid rond 2001 eigenlijk in absolute grootte nauwelijks lager ligt dan het voorgaande dieptepunt in 1990. Het feit dat hier wordt gewerkt met absolute aantallen (en bv. niet met een relatief concept, zoals de werkloosheidsgraad), relativeert deze vaststelling, aangezien sinds 1990 de globale werkgelegenheid is toegenomen.

3. Anderzijds valt wel op dat een klassiek verschijnsel van de jaren '70 en '80, met name de zogenaamde hysteresis, of persistentie, verdwenen lijkt. Hysteresis verwijst naar het feit dat de werkloosheid bij een neergaande fase van de conjunctuur onmiddellijk mee volgt en stijgt, maar nadien, bij het terug aantrekken van de conjunctuur, de neiging heeft om te blijven hangen op het bereikte niveau, om slechts daarna, met vertraging, in beperkte mate, of zelfs niet, te dalen. Figuur 8.2 geeft een gestileerde voorstelling van werkloosheid en conjunctuur bij hysteresis. Een van de gevolgen van hysteresis is dat de werkloosheid trendmatig stijgt. Figuur 8.1 laat echter zien dat de piek uit de jaren negentig beduidend onder die van de jaren tachtig blijft, zodat er niet langer sprake is van een trendmatige verhoging.

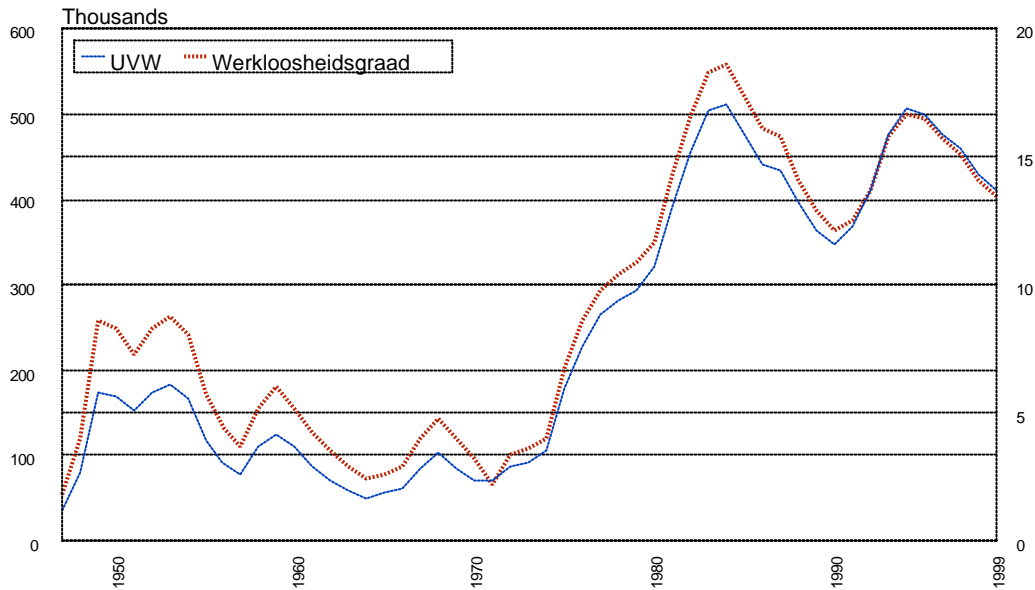
³² Dit is een wat vage invulling van het macrobegrip structurele werkloosheid. Zie EC 2002 voor een meer macro-geïntendeerde analyse van de werkloosheidsevolutie op de Europese arbeidsmarkten. Deze studie komt tot de vaststelling dat in recente jaren het niveau van evenwichtswerkloosheid duidelijk is gedaald en dat de arbeidsmarkten (en dus ook de werkloosheid) terug meer direct reageren op positieve of negatieve externe schokken. Binnen de werkloosheid zou met andere woorden de structurele component aan belang hebben ingeboet, terwijl de conjuncturele component (terug) belangrijker is geworden. Een belangrijke conclusie is desalniettemin dat de vooruitgang die de jongste jaren werd geboekt, terug verloren zou kunnen gaan zodat waakzaamheid geboden blijft.



Figuur 8.2 Hysterese in de werkloosheid, gestileerde voorstelling

Voor Vlaanderen beschikken we niet over zeer lange tijdsreeksen, echter wel voor België. Figuur 8.3 geeft de evolutie van werkloosheid en werkloosheidsgraad op het niveau van België, voor de periode 1947-1999. Deze figuur geeft in één oogopslag weer welke ravage vooral in de jaren '70 werd aangericht door de zogenaamde hysterese.³³

³³ Te noteren valt dat het hier gaat over UVW's en niet over NWWZ. De reeks werd door E. Samoy in het kader van zijn doctoraat gereconstrueerd op basis van de diverse Jaarverslagen van de RVA. Het is evident dat talloze elementen de lange termijn vergelijkbaarheid van de werkloosheidscijfers compromitteren. Zo zijn de cijfers van voor 1960 gebaseerd op daggemiddelden, nadien schakelde de RVA over op maandgemiddelen.



Figuur 8.3 Evolutie aantal UVW, België (Samoy 1998)

2. In- en uitstroom uit de werkloosheid in recente jaren

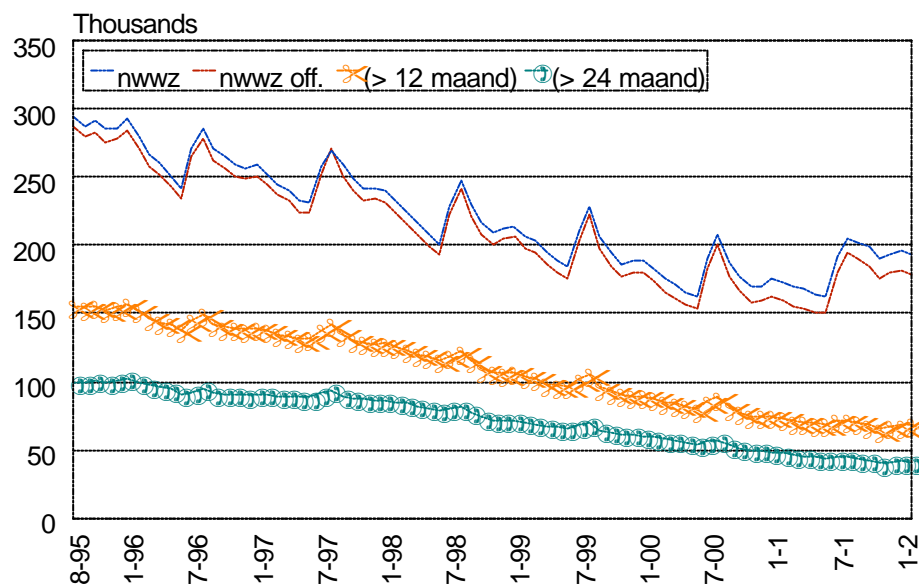
Ten behoeve van dit onderzoek stelde de dienst databeheer en -analyse van de VDAB een omvangrijk bestand ter beschikking dat toelaat om de geregistreerde werkloosheid vanaf augustus 1995 tot en met februari 2002 in detail op te volgen. In bijlage 1 vindt men een beschrijving van dit bestand. In de rest van dit hoofdstuk worden een aantal globale evoluties gedurende deze zes jaren besproken.

De bovenste lijn in figuur 8.4 geeft de evolutie van het aantal NWWZ op basis van momentopnames (de laatste dag van iedere maand). Dit is uiteraard de uitvergroting van een stuk van figuur 8.1, die een veel langere periode bestrijkt.³⁴ Duidelijk is alvast dat de ter beschikking staande gegevens betrekking hebben op een periode waarin het aantal werkzoekenden jaar na jaar daalde. Deze homogeniteit vereenvoudigt de analyse, maar is ook een beperking, aangezien wellicht een aantal van de fenomenen die in wat volgt worden bestudeerd, anders zullen lopen in een periode met een verzwakkende arbeidsmarktconjunctuur en een stijgende werk-

³⁴ Te noteren valt dat niet de bovenste lijn in figuur 8.4 (NWWZ), maar wel de stippellijn daar net onder (NWWZ officieel) het overeenkomstige stuk uit figuur 8.1 reconstrueert. De verklaring voor het feit dat de hier geschatte NWWZ-lijn systematisch boven de "officiële" NWWZ-lijn ligt, is gelegen in het feit dat op basis van het beschikbaar bestand enkel geweten is wie gedurende een bepaalde maand in de NWWZ zat. Een zeker aandeel van degenen die in een bepaalde maand NWWZ zijn, zal uitstromen voor het einde van die maand. In de NWWZ-lijn zit deze groep er nog bij, terwijl in de officiële NWWZ-lijn deze groep niet wordt meegenomen.

loosheid. Of nog, de beschikbare data hebben eigenlijk uitsluitend betrekking op een opgaande fase van de conjunctuur.³⁵

De figuur geeft ook de evolutie weer van het aantal langdurig werklozen (langer dan 12 maand werkloos) en van het aantal zeer langdurig werklozen (langer dan 24 maand). Deze beide reeksen worden gedurende de bestudeerde periode eveneens gekenmerkt door een gevoelige daling.



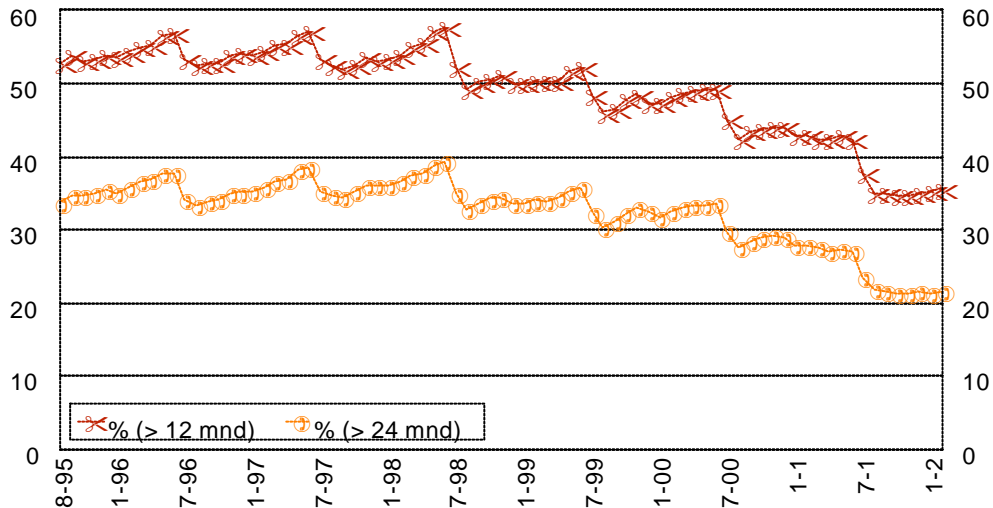
Figuur 8.4 Evolutie aantal NWWZ, Vlaams Gewest (VDAB en eigen bewerkingen)

De evolutie van het aandeel van de langdurige en de zeer langdurige werkloosheid wordt weergegeven in figuur 8.5. Gedurende de eerste helft van de periode blijven deze aandelen grosso modo constant (en hoog), hetgeen suggereert dat de daling van de voorraad langdurig werklozen gelijke tred houdt met de daling van de totale werkloosheid. In de tweede helft van de beschouwde periode gaat het aandeel echter vrij drastisch afnemen, zodanig dat de langdurige werkloosheid niet alleen in absolute termen afneemt (fig. 8.4), maar ook in relatieve termen (fig. 8.5). Op zich kunnen hier verschillende verklaringen voor zijn.

- Het is een bekend gegeven dat het aandeel langdurig werklozen mee beweegt met de cyclus (Machin & Manning 1999). Bij een verslechtering van de arbeidsmarktomstandigheden vallen er veel ontslagen, waardoor er een sterke instroom zal zijn in de werkloosheid, zodanig dat het aandeel van de langdurig

³⁵ Aangezien al het programmeringswerk van wat volgt reeds is uitgevoerd, kunnen analyses op basis van geactualiseerde gegevens tegen minimale inspanningen herhaald worden. Het lijkt alleszins interessant om de analyses uit te voeren op basis van een periode waarin alle fasen van de conjunctuurcyclus vertegenwoordigd zijn.

werklozen in deze eerste fase veeleer de neiging zal hebben om te dalen. Na verloop van tijd neemt het aandeel langdurig werklozen weer toe, o.m. omdat de groepen die het risico lopen na 12 maand nog steeds werkloos te zijn, groter zijn geworden ten gevolge van de verhoogde instroom. Omgekeerd zal bij het aantrekken van de conjunctuur in eerste instantie het aandeel langdurig werklozen gaan stijgen, om pas na verloop van tijd te gaan dalen.



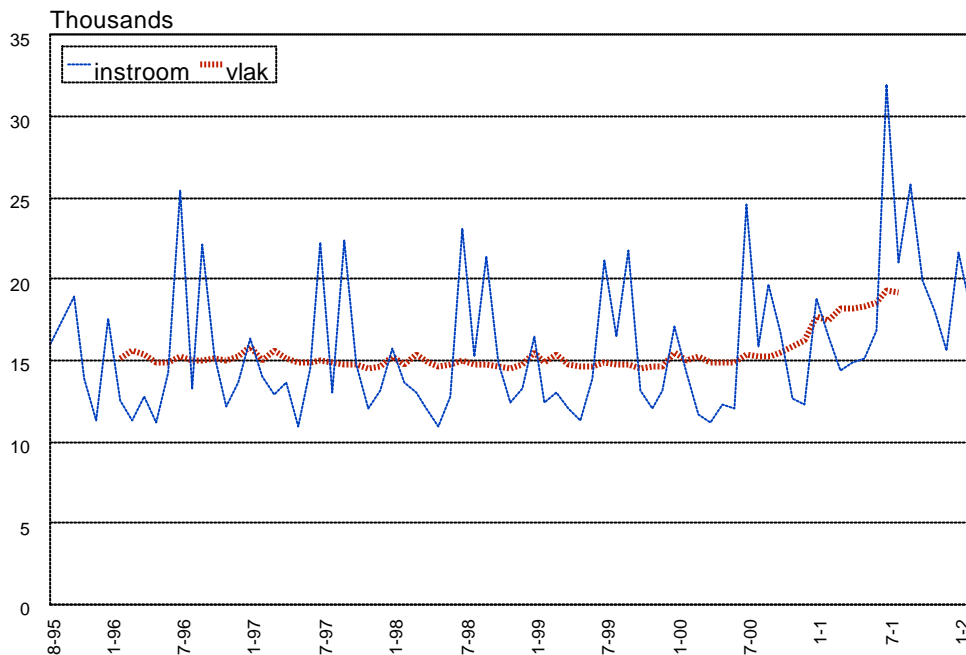
Figuur 8.5 Aandeel langdurige werkloosheid (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

Mogelijke verklaringen voor het verloop van figuur 8.5 zijn dan ook:

- een daling van het aantal instromers in de werkloosheid maakt dat de groep die het risico loopt 12 maand later nog steeds werkloos te zijn, ook kleiner wordt (tenzij hun uitstroomkans radicaal zou verslechteren, hetgeen echter zeer onwaarschijnlijk is, aangezien het hier gaat over een opgaande fase);
- een stijging van de uitstroomkans van recent ingestroomde werklozen, zal, zelfs bij een constante instroom, betekenen dat er 12 maanden later minder overblijven die langdurig werkloos worden;
- mogelijk zijn ook de uitstroomkansen uit de langdurige werkloosheid zelf toegenomen.

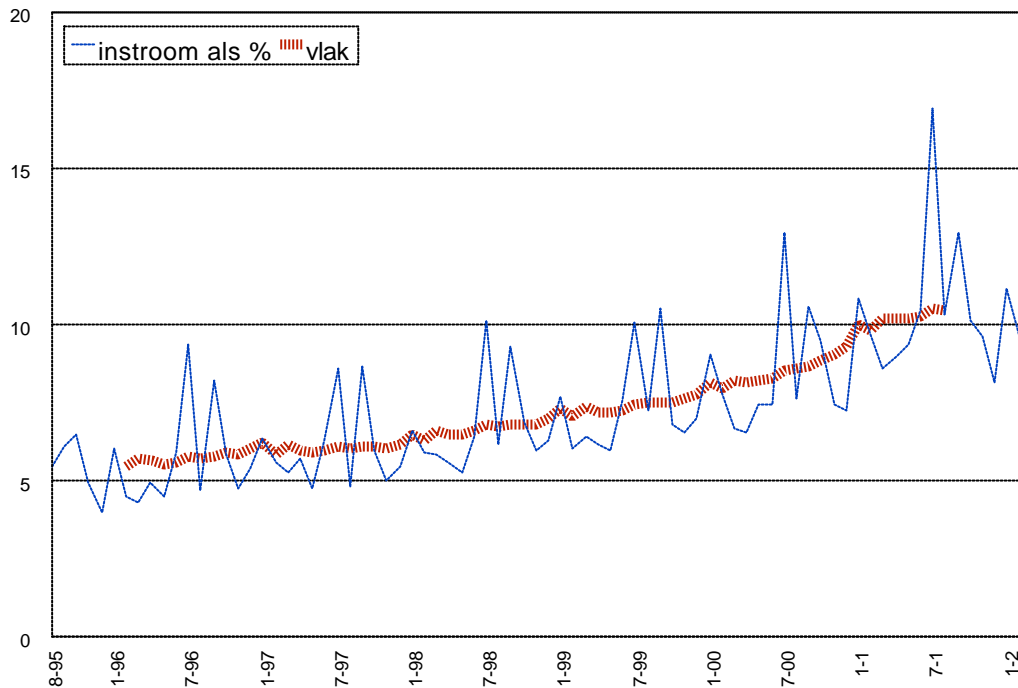
In wat volgt bekijken we een aantal evoluties in de in- en uitstroom. Figuur 8.6 beschrijft de evolutie van de absolute instroom.³⁶ De absolute instroom is bijzonder constant, met uitzondering dan van het laatste jaar, waar er een merkbare verhoging valt waar te nemen, wat wellicht een indicatie is voor de conjuncturomslag die zich gedurende die periode begon te manifesteren.

³⁶ Dit werd berekend door voor iedere maand na te gaan hoeveel werklozen een werkloosheidsduur hebben die korter is dan 1 maand.



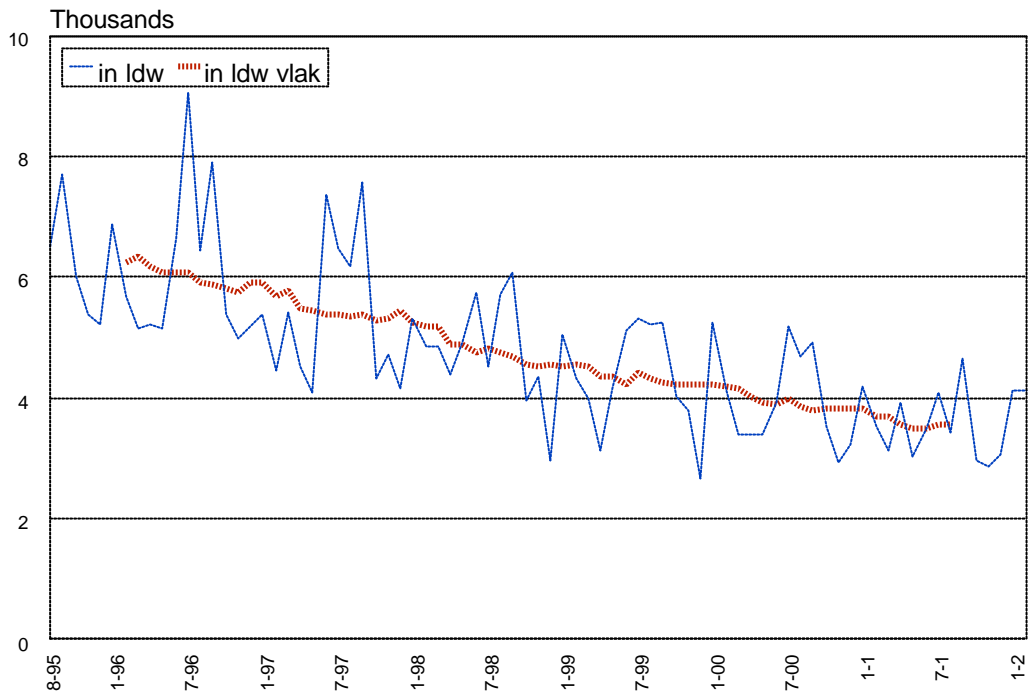
Figuur 8.6 Instroom in de werkloosheid, aantal (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

Samen genomen met het feit dat het globaal aantal NWWZ daalde gedurende de beschouwde periode, betekent dit uiteraard dat de instroom als aandeel van de totale werkloosheid in belangrijke mate toenam, zoals ook kan worden afgeleid uit figuur 8.7. Dit suggereert alvast dat de daling van het aandeel langdurig werklozen in de tweede helft van de bestudeerde periode niet kan verklaard worden door het feit dat een dalende relatieve instroom de groepen kleiner gemaakt heeft die het risico lopen 12 maand later nog werkloos te zijn. Of nog, deze stijging in de relatieve instroom suggereert dat de recent ingestroomden gemiddeld gezien ook allen vlug terug uitstroomden (zo niet zou men vroeg of laat juist een toename in de langdurige werkloosheid verwachten). De verhoogde relatieve instroom heeft wel een onmiddellijk effect, in de zin dat een verhoogd aantal instromers, zeker bij een globaal dalend aantal werklozen, leidt tot een forse stijging van het aandeel kortstondig werklozen, en bijgevolg, tot een daling van het aandeel langdurig werklozen.

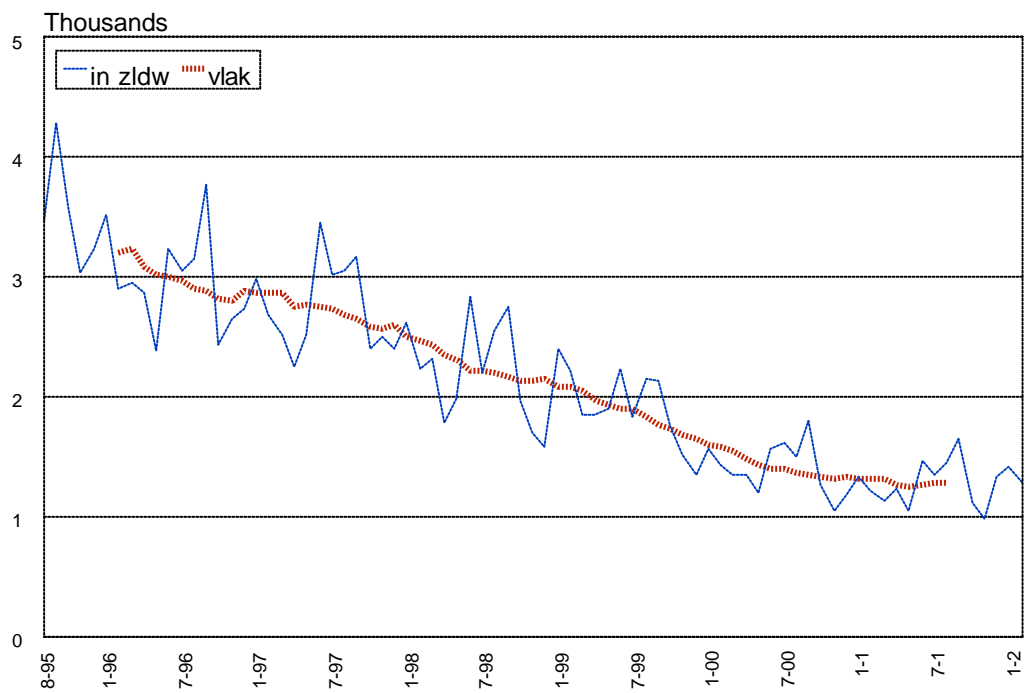


Figuur 8.7 Relatieve instroom in de werkloosheid, (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

Deze vaststellingen worden bevestigd door de evolutie in de (absolute) instroom in de langdurige en de zeer langdurige werkloosheid, die respectievelijk worden weergegeven in figuur 8.8 en 8.9. Waar het aantal instromers in de werkloosheid in absolute termen vrij constant blijft (cf. figuur 8.6), is er bij het aantal instromers in de langdurige (en de zeer langdurige) werkloosheid duidelijk sprake van een daling (het gaat hier over het aantal werklozen die in de betreffende maand een werkloosheidsduur tussen 12 en 13 maanden, respectievelijk tussen 24 en 25 maanden hebben). Hieruit volgt terug de vaststelling dat de recent ingestroomden gemiddeld gezien ook allen vlug terug uitstroomden, d.i. voor het bereiken van de kaap van 12 maanden.



Figuur 8.8 Instroom in de langdurige werkloosheid, aantal (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 8.9 Instroom in de zeer langdurige werkloosheid, aantal (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

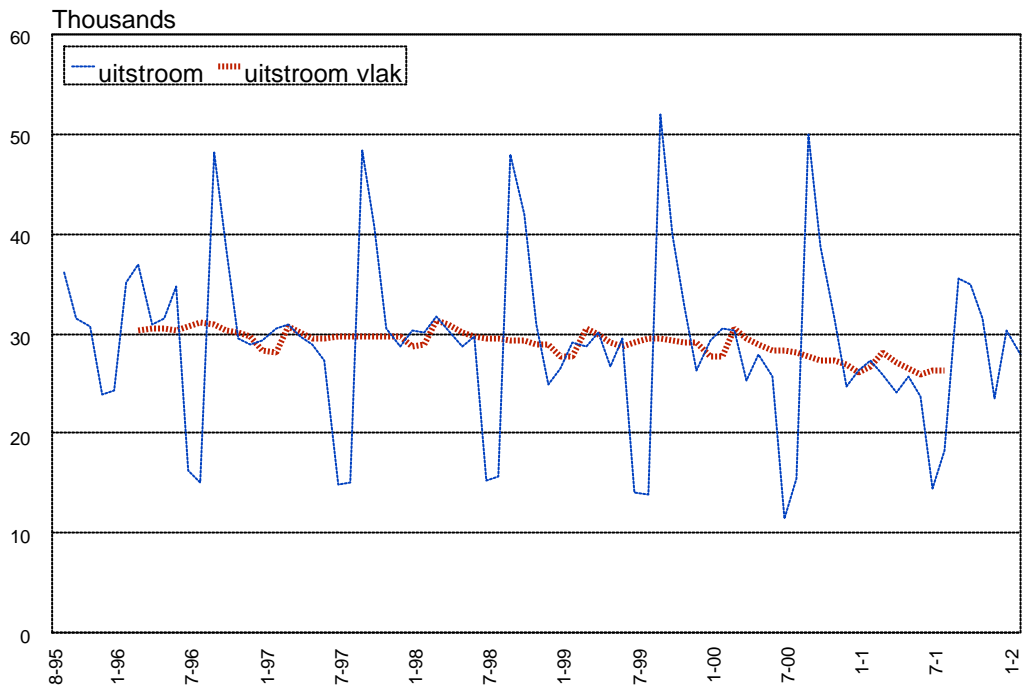
Een globaal zicht op de evolutie van de uitstroom wordt gegeven in figuur 8.10. Net zoals bij de instroom (cf. figuur 8.6), valt hier op dat de absolute uitstroom over de beschouwde periode zeer stabiel en constant is. Enkel in het laatste jaar is er een daling in de uitstroom waar te nemen, die overeenstemt met de waarneming dat op dat moment een conjuncturomslag plaatsvond.³⁷

Op het eerste zicht kan het misschien wat vreemd lijken dat een constante instroom en een constante uitstroom per saldo toch gepaard gaan met een daling van het totaal aantal NWWZ over de beschouwde periode. Het antwoord op dit vraagstuk is uiteraard gelegen in het feit dat het aantal uitstromers gemiddeld gezien steeds veel hoger lag dan het aantal instromers. Men zou dit kunnen vergelijken met een bak die gevuld is met water. Bovenaan staat een kraan open die met een constant debiet water toevoegt aan de bak. Als er onderaan echter een opening is waardoor er per tijdseenheid meer water wegloopt dan wat er bovenaan wordt toegevoegd, zal het niveau in de bak dalen. Op het eind van de bestudeerde periode stijgt de instroom ("de kraan wordt verder opengedraaid") en daalt de uitstroom ("het gat onderaan wordt kleiner gemaakt"), wat noodzakelijkerwijs zal leiden tot een stijging van het aantal NWWZ ("stijging van het waterniveau").³⁸

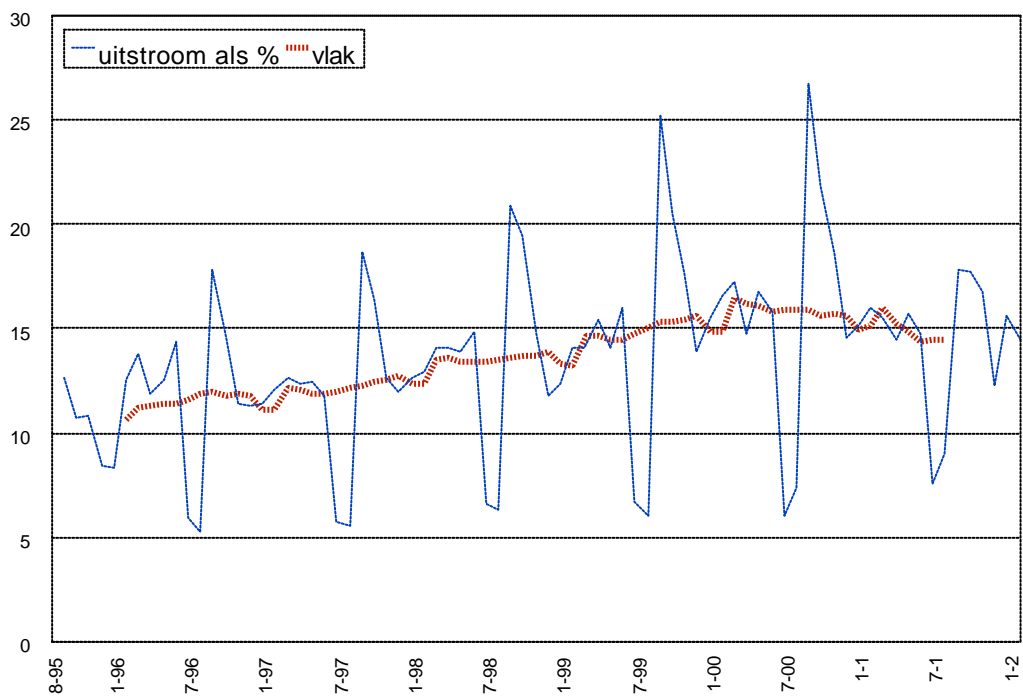
Het relatief constant aantal uitstromers impliceert ook hier dat, gegeven het dalend verloop van het aantal NWWZ, de verhouding van uitstromers t.o.v. het totaal aantal NWWZ, de relatieve uitstroom dus, over de beschouwde periode heen stijgt, zoals wordt aangetoond in figuur 8.11.

³⁷ De uitstroom werd berekend door paarsgewijs de werkloosheidsstock in twee opeenvolgende maanden te vergelijken. Personen die op het eind van maand (n-1) nog wel, en op het eind van maand (n) niet meer NWWZ zijn, worden dan beschouwd als uitstromers.

³⁸ Natuurlijk lopen alle vergelijkingen mank. Een probleem met de wateranalogie is dat waterdruppels niet van elkaar zijn te onderscheiden. Als men ook de werkloosheidsduur in de vergelijking wil betrekken, moet men de werklozen voorstellen als knikkers, die lichter of zwaarder kunnen zijn, en die in een bak met vloeistof worden gegooid. De zwaarste knikkers zakken meteen naar de bodem, en verdwijnen daar door de opening. Andere, lichtere, knikkers doen er langer over om beneden te geraken, terwijl sommige gewoon boven blijven drijven, tot men eventueel hun massa vergroot door er een trajectbegeleiding of een opleiding aan vast te hangen.



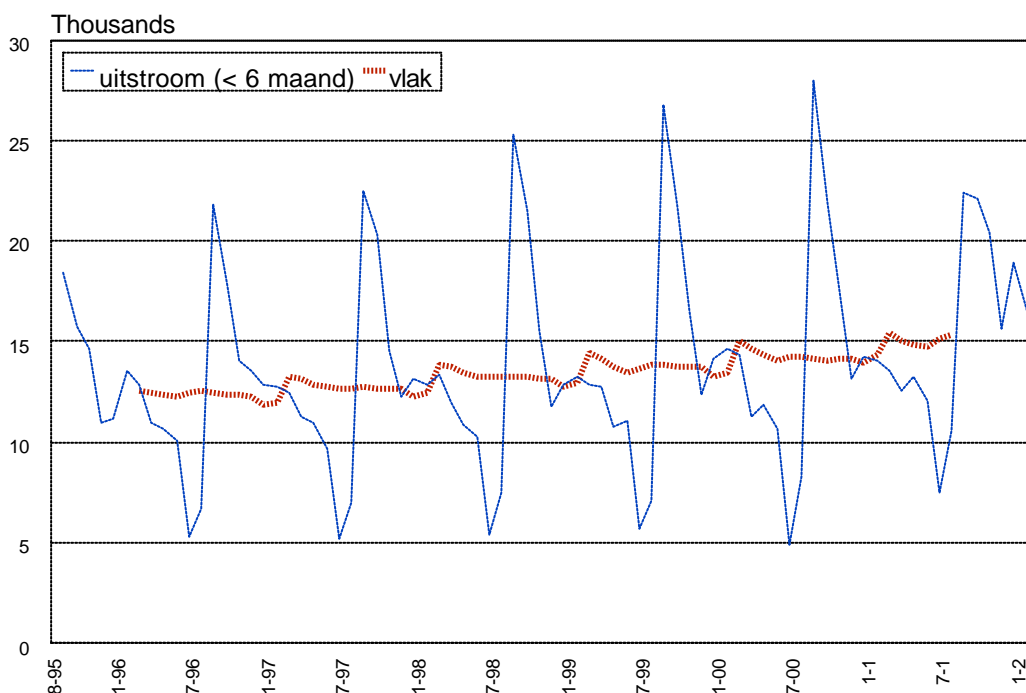
Figuur 8.10 Uitstroom uit de werkloosheid, aantal (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 8.11 Relatieve uitstroom uit de werkloosheid (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

Bij wijze van afsluiting wordt tot slot ook gekeken naar de evolutie van de uitstroom uitgesplitst naar werkloosheidsduurklasse. Figuur 8.12 geeft de evolutie van het absoluut aantal personen die de vorige maand minder dan 6 maanden werkloos waren, en deze maand niet langer werkloos zijn. Als men dit vergelijkt met figuur 8.10, kan worden vastgesteld dat de groep met een werkloosheidsduur van minder dan 6 maand gemiddeld gezien verantwoordelijk is voor bijna de helft van de totale uitstroom uit de werkloosheid. Figuur 8.13 geeft de relatieve uitstroom voor deze duurklasse. Het percentage kan beschouwd worden als een voorwaardelijke uitstroomkans: gemiddeld gezien zal 20% van de personen die de vorige maand een werkloosheidsduur hadden van minder dan 6 maand, deze maand de werkloosheid verlaten hebben.

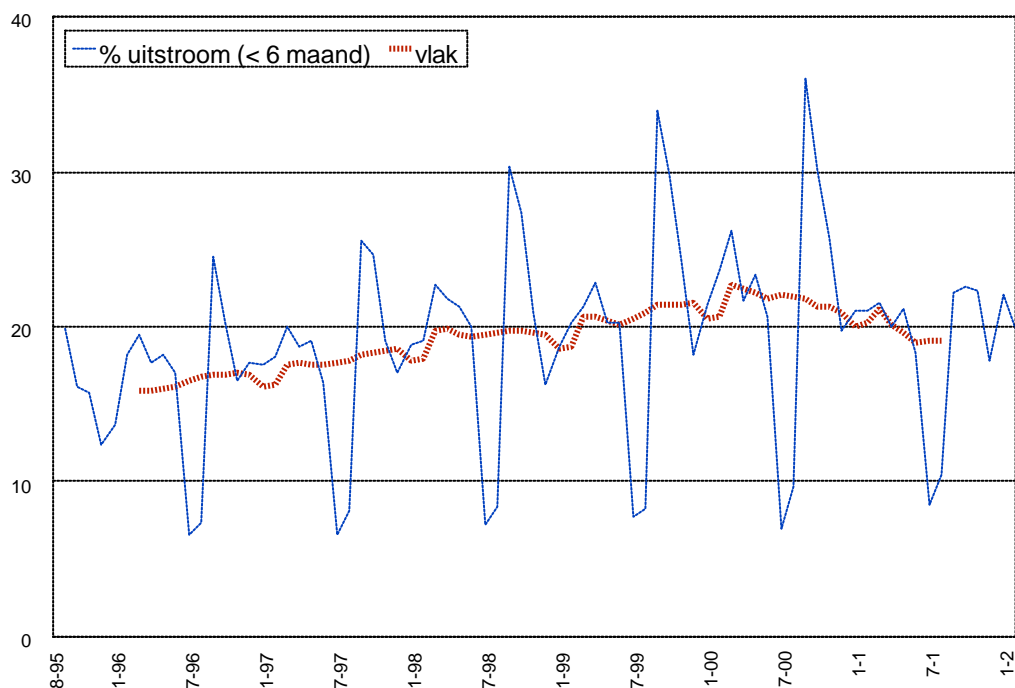
Deze beide figuren worden in de daarna volgende bladzijden hernomen voor de hogere duurklassen. Figuren 7.14 en 7.15 hebben betrekking op de duurklasse tussen 6 en 12 maand, figuren 7.16 en 7.17 hebben betrekking op de duurklasse 12 tot 24 maand, en figuren 7.18 en 7.19 hebben betrekking op de duurklasse langer dan 24 maand.



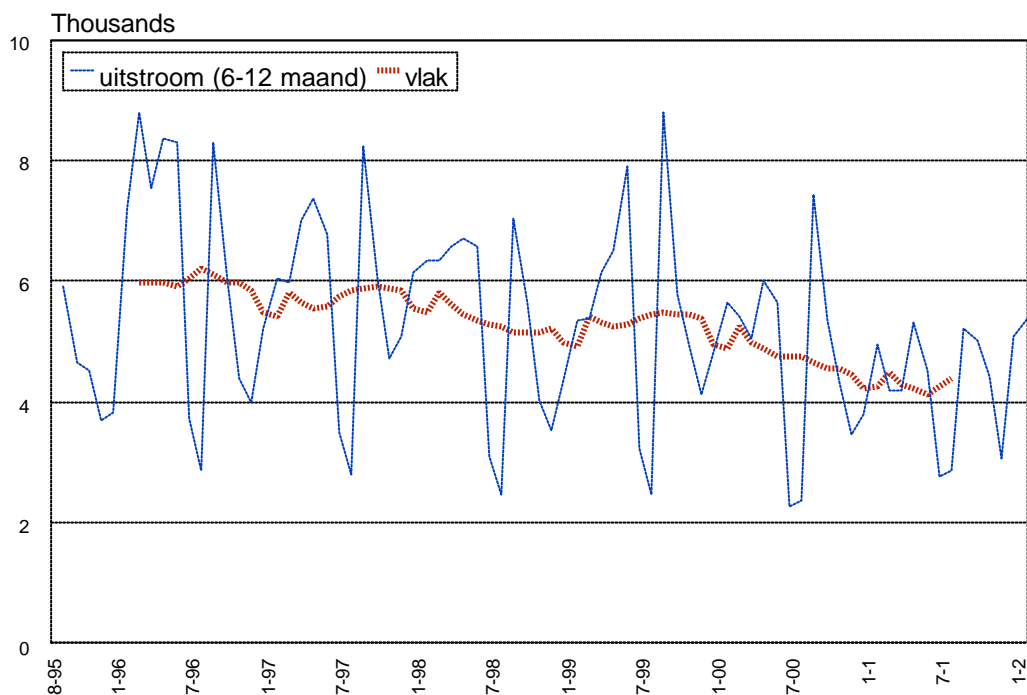
Figuur 8.12 Uitstroom uit de duurklasse 'minder dan 6 maand', in aantallen (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

Het verbaast wellicht niet dat de uitstroom niet alleen in absolute termen, maar ook in relatieve termen kleiner wordt naarmate een hogere duurklasse wordt bereikt. Waar de gemiddelde uitstroomkans in de laagste duurklasse rond 20% schommelt, zakt ze voor de duurklasse 6 tot 12 maand naar 15%, is ze voor de

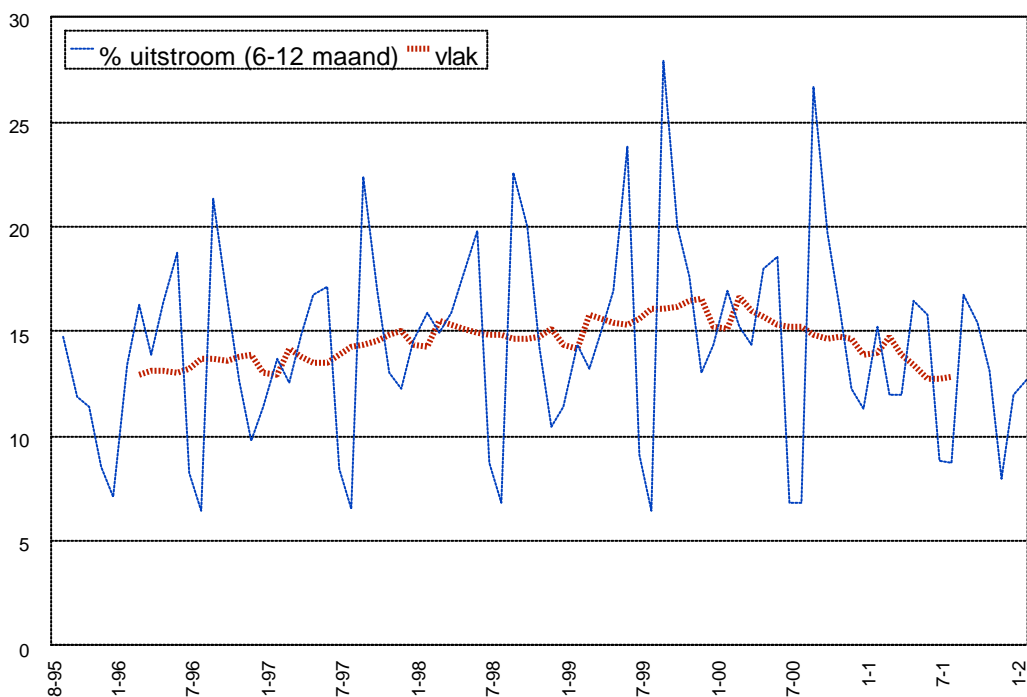
duurklasse tussen 12 en 24 maand lichtjes lager, en zakt ze voor de hoogste duurklasse duidelijk beneden de 10%. Een en ander wordt op een meer overzichtelijke manier hernomen in figuur 8.20. De bovenste lijn heeft betrekking op de eerste duurklasse (minder dan 6 maand), enz. Wat alvast in het oog springt, is het feit dat de lijn voor de duurklasse 12 tot 24 maand (die iets dikker is) de lijn voor de duurklasse 6 tot 12 maand dicht benadert, en op een bepaald moment zelfs doorsnijdt. Hoe dit te verklaren is, is niet direct duidelijk. Mogelijk speelt toeval een rol, de twee lijnen zaten ook in de voorgaande periodes dicht bij elkaar. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat in de bewuste periode een bepaalde factor, bv. een nieuw beleidsinitiatief, er voor gezorgd heeft dat de aanwerving van werklozen met een werkloosheidsduur boven 12 maand ineens relatief aantrekkelijk wordt in vergelijking met de aanwerving van werklozen uit de lagere duurklasse. Iets soortgelijks deed zich voor ten tijde van het Jongerenbanenplan (1994): er was toen weliswaar een verhoogde uitstroom van de doelgroep uit de werkloosheid, maar dit werd gecompenseerd door een verminderde uitstroom van de net buiten de doelgroep vallende leeftijdscategorie.



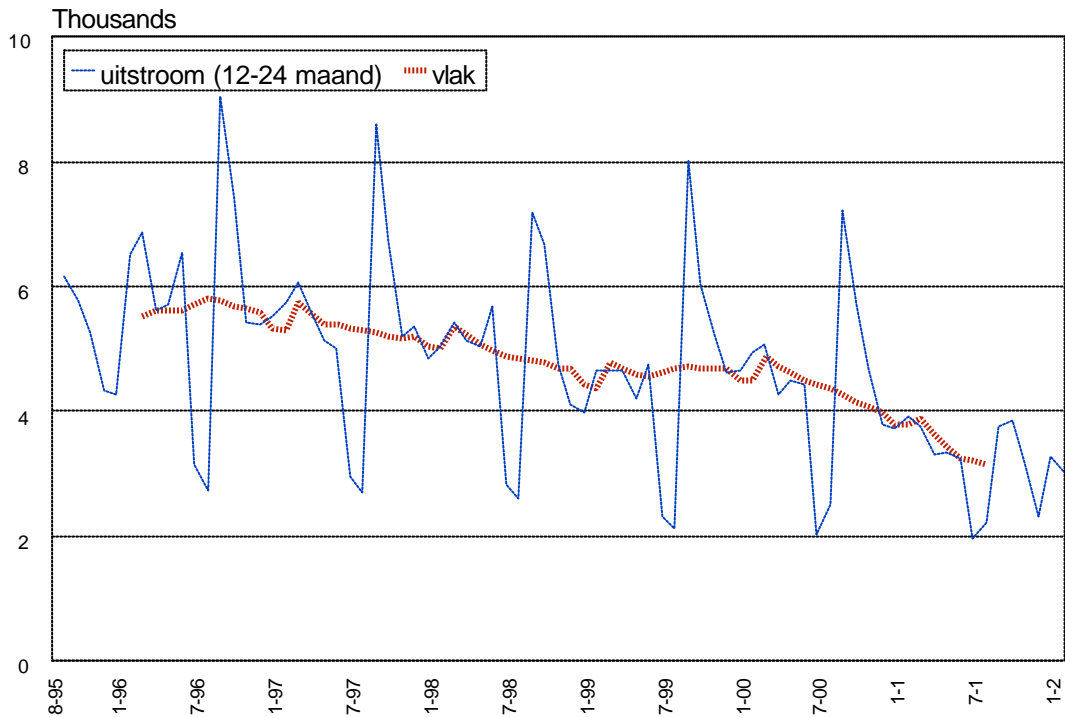
Figuur 8.13 Relatieve uitstroom uit de duurklasse 'minder dan 6 maand', in % (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



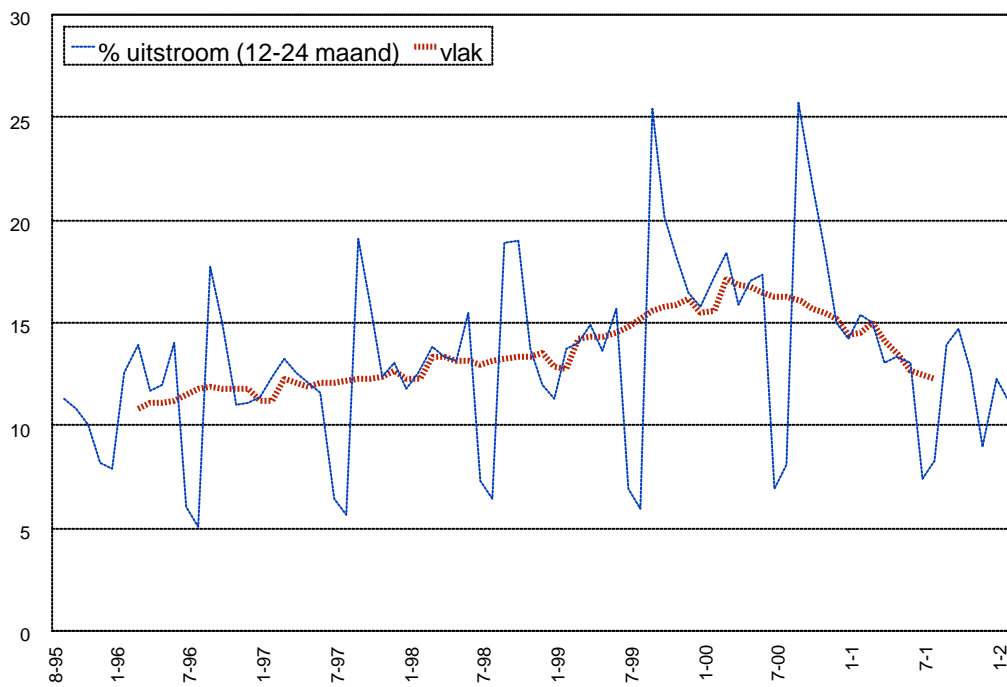
Figuur 8.14 Uitstroom uit de duurklasse '6 maand tot 12 maand', in aantallen (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



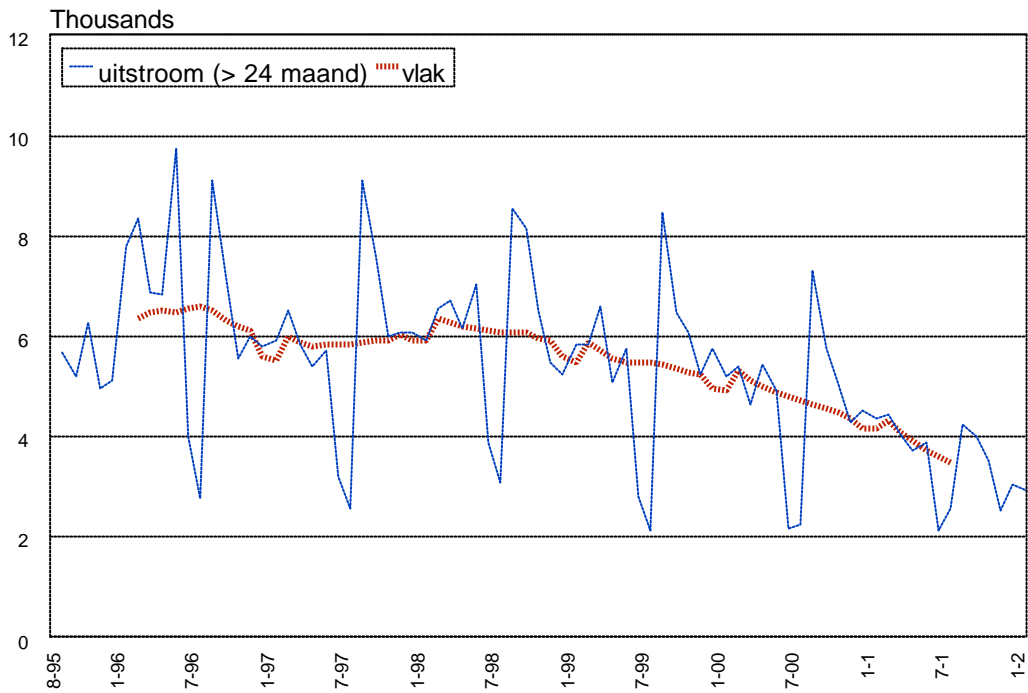
Figuur 8.15 Relatieve uitstroom uit de duurklasse '6 tot 12 maand', in % (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



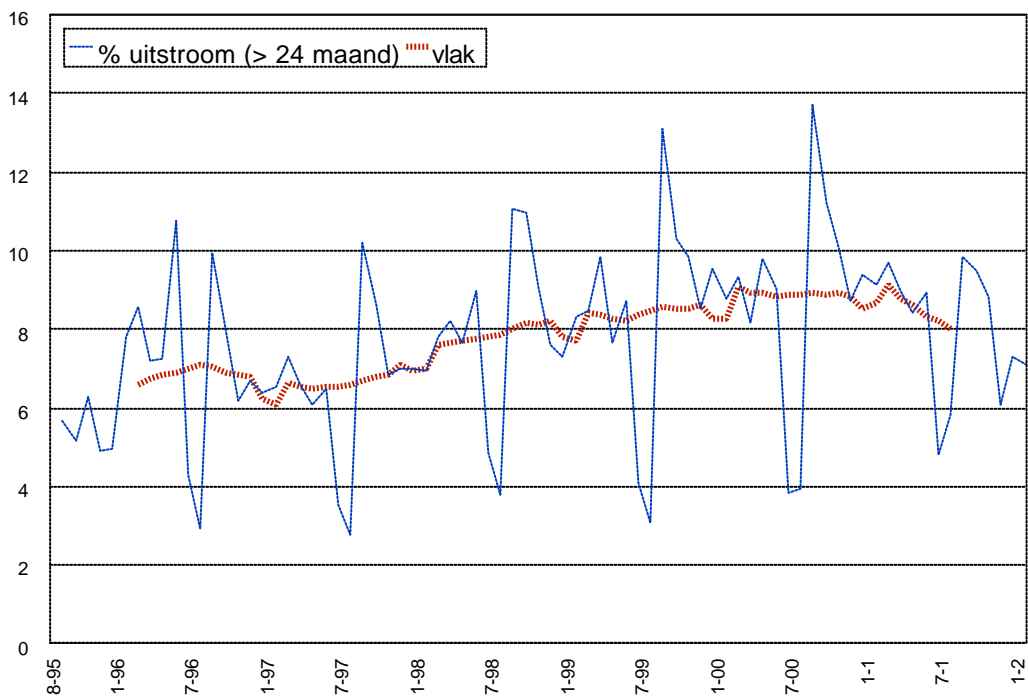
Figuur 8.16 Uitstroom uit de duurklasse '12 maand tot 24 maand', in aantallen (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



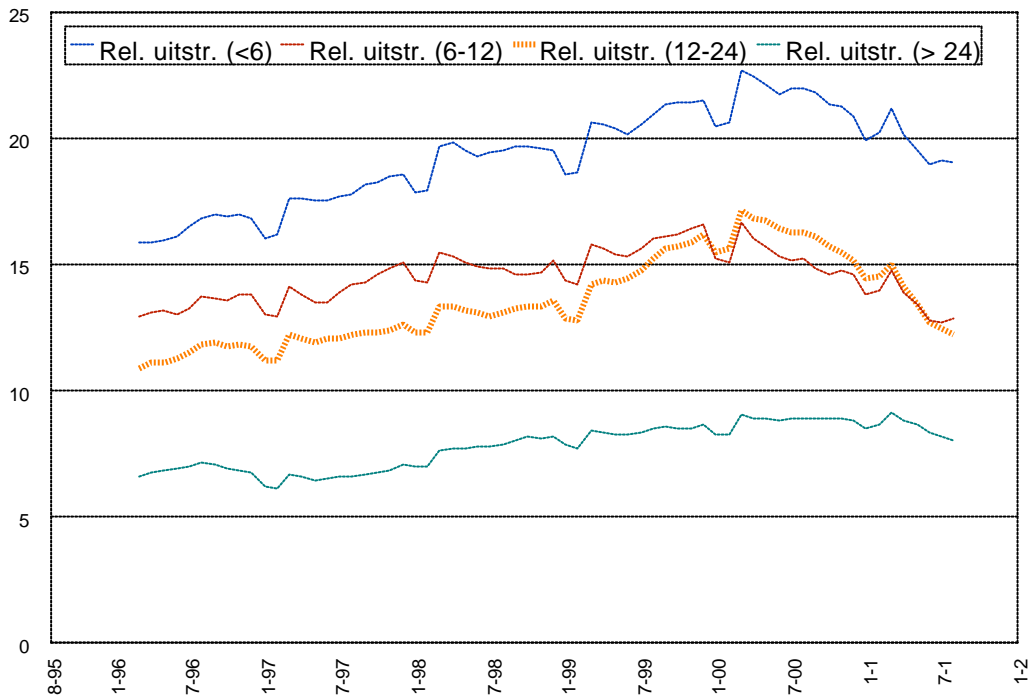
Figuur 8.17 Relatieve uitstroom uit de duurklasse '12 tot 24 maand', in % (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 8.18 Uitstroom uit de duurklasse 'langer dan 24 maand', in aantallen (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 8.19 Relatieve uitstroom uit de duurklasse 'langer dan 24 maand', in % (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 8.20 Afgevlakte uitstroomkansen van de verschillende duurklassen, in % (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

Het feit dat beide lijnen elkaar snijden in de buurt van het omslagpunt (van stijgend naar dalend) en het feit dat ze nadien allebei gelijkmatig dalen (en niet de één sneller dan de andere) maakt deze laatste verklaring minder waarschijnlijk.

3. Voornaamste conclusies

We sommen hier een aantal conclusies op die niet de intentie hebben een synthese te zijn van dit hoofdstuk, maar die veeleer een soort van verklaring of verantwoording zijn voor het feit dat in de volgende hoofdstukken een enigszins andere benadering wordt gevolgd.

- Het werken met een grafische voorstelling van de grote concepten (voorraad, instroom, uitstroom) heeft als voordeel dat men ‘in één oogopslag’ een bepaalde evolutie kan vatten, maar heeft ook een aantal nadelen. Een van de nadelen is dat men vlug een onoverzichtelijke opeenstapeling van grafieken krijgt. Een multi-variate benadering, door het inbrengen van combinaties van kenmerken van de werklozen (bv. “de uitstroom van de hogergeschoolde mannen op middelbare leeftijd”) is mogelijk, maar maakt het geheel nog minder overzichtelijk;
- Bijna alle reeksen worden gekenmerkt door soms zeer aanzienlijke schommelingen rond een trend. Zo zijn er seizoenschommelingen (en zelfs schommelingen van maand op maand) die in essentie weinig zinvolle informatie toe-

- voegen, maar die wel het zicht kunnen vertroebelen. Daarnaast speelt in alle reeksen ook zeer duidelijk de rol van de conjunctuurcyclus mee.
- In dit hoofdstuk werd gewerkt met opeenvolgende momentopnamen, die een doorsnede betreffen van de totale werkloosheid, met name het geheel van alle werkloosheidsperiodes die op een bepaald moment nog lopende zijn. Op zich is dat gebruikelijk, statistieken m.b.t. de werkloosheid worden bovendien ook typisch onder die vorm aangeleverd en besproken in de media, maar eigenlijk is vanuit analytisch standpunt dit niet de meest interessante benadering. Het geheel van de werkloosheidsperiodes die op de laatste dag van de maand nog lopend zijn, is een bijzonder bont mengsel van werkloosheidsperiodes die op heel diverse tijdstippen in het verleden ontstonden. Een werkloosheidsperiode die al drie jaar loopt, zal gestart zijn in totaal andere arbeidsmarktomstandigheden dan een periode die 12 maand geleden startte (in de literatuur spreekt men hier van een verschil in de ‘initial conditions’). Niet alleen de beginsituatie verschilt, want de eerste periode zal gedurende heel haar geschiedenis, d.i. op alle werkloosheidsduren die zij doorlopen heeft om uiteindelijk aan drie jaar te komen, telkens met andere omstandigheden geconfronteerd zijn dan de tweede.

In het volgende hoofdstuk wordt een aanpak gevolgd die rekening houdt met al deze problemen.

HOOFDSTUK 9

UITSTROOMKANS UIT DE WERKLOOSHEID

1. Inleiding

De dienst databeheer en analyse van de VDAB bezorgde ons een werkloosheidsbestand met gegevens die lopen over 6 jaar (augustus 1995 tot februari 2002). De oorspronkelijke dataset onderging verschillende bewerkingen en selecties om gebruikt te worden in de analyses. In bijlage 1 worden deze verrichtingen uitvoerig beschreven.

In het voorgaande hoofdstuk werd gewerkt met alle personen die tussen eind augustus 1995 en eind februari 2002 op één of op meer momenten voorkwamen in de maandelijkse telling van de NWWZ. Vanaf dit hoofdstuk blijven we weliswaar werken met de werkloosheidsperiodes die vallen onder de NWWZ, maar in vergelijking met vorig hoofdstuk zijn drie beperkingen doorgevoerd. Vooreerst werden alle werkloosheidsperiodes die begonnen voorafgaand aan 1 augustus 1995 geschrapt, daarenboven werden ook de werkloosheidsperiodes van personen die in februari 2002 50 jaar zijn of ouder, geschrapt. Tot slot werden ook alle werkloosheidsperiodes afgekapt op 30 november 2001. Dit laatste betekent ook dat werkloosheidsperiodes die starten na 30 november 2001, niet worden meegenomen.

De eerste schrapping houdt verband met de laatste opmerking in het vorige hoofdstuk. In wat volgt zullen we werken met instroomcohortes, d.w.z. opeenvolgende cohortes van werkloosheidsperiodes waarbij alle periodes binnen een bepaalde cohorte ongeveer op hetzelfde tijdstip in het verleden gestart zijn, zodat we beschikken over homogene deelverzamelingen. Met de beschikbare gegevens begint de eerste volledige cohorte met de werkloosheidsperiodes die starten op 1 augustus 1995. Van voorgaande cohortes, bv. van de werkloosheidsperiodes die starten in de maand juli 1995, zal uiteraard in de beschikbare databank ook heel wat informatie te vinden zijn - sommige van die werkloosheidsperiodes zullen zelfs op het eind van de beschikbare gegevens, met name per eind november 2001, nog steeds lopend zijn. Het zal echter nooit mogelijk zijn om een zicht te krijgen op alle

werkloosheidsperiodes uit deze cohorte, omdat we de instromers die binnen de maand weer uitstroomden, niet observeren.

Binnen iedere cohorte wordt elke werkloosheidsperiode opgevolgd tot de uitstroom of tot het einde van de observatieperiode (dit is het geval voor periodes die nog lopen per einde november 2002). De bestemming van de uitstroom is niet gekend. De werkzoekenden kunnen werk vinden, aan de slag gaan in allerlei arbeidsmarktprogramma's, zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt, emigreren, zelfstandige worden, overlijden, ... Dit is meteen de reden waarom de oudere werklozen zijn geweerd: een studie van het Steunpunt WAV³⁹ wees uit dat de uitstroom naar werk voor werkzoekenden ouder dan 50 zeer moeizaam verloopt. Slechts 3 op 10 oudere uitstromers komt terecht in het werkende segment, de rest trekt zich terug in het niet-beroepsactieve segment.

Op basis van eenzelfde redenering wordt bij de volgende analyses telkens het onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Uit Waalse gegevens blijkt immers dat de mannelijke uitstroom uit de werkloosheid inderdaad hoofdzakelijk een uitstroom naar werk is. Bij de vrouwelijke uitstromers is dit veel minder eenduidig het geval (zie verwijzing in Dejemeppe, 2002).⁴⁰ Er is weinig reden om aan te nemen dat dit in Vlaanderen dramatisch anders zou zijn.

Tabel 9.1 geeft een aantal basiskenmerken van de gegevens die in wat volgt zullen worden gebruikt.

Tabel 9.1 Aantal observaties

	Mannen	Vrouwen
Aantal personen	329 709	426 408
Aantal unieke werkloosheidsperiodes	617 683	683 323
Aantal kwartalen	1 766 37	2 233 37
Herhaald verblijf in de werkloosheid in periode 0895-1101 (in %)	8	5
1 periode	62,5	60,2
2 periodes	23,9	25,7
3 periodes	9,0	9,5
4 periodes	3,3	3,2
5 periodes	1	1
6 periodes	0,3	0,3
7 periodes t.e.m 11 periodes	0,07	0,08

³⁹ Maarten Tielens (2002), 'De zilvervloot, klaar voor het ruime sop?', Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, oktober 2002, Leuven.

⁴⁰ De derde schrapping in het basisbestand (alles na 30 november 2001 weg) werd doorgevoerd omdat de informatie voor de laatste maanden nog niet 'gestabiliseerd' is.

Opvallend daarbij is dat in totaal gedurende de periode augustus 1995-november 2001 niet minder dan 756 117 verschillende personen NWWZ zijn geweest. Bovendien hebben sommigen binnen deze periode meer dan één werkloosheidsperiode gehad.⁴¹ Het is nogal duidelijk dat als men binnen een tijdspanne van 6 jaar 4, 5 tot zelfs 11 onderscheiden periodes van werkloosheid heeft, de gemiddelde duur van deze periodes niet heel erg hoog kan zijn.

In het volgende model wordt de kans geschat op het hebben van meer dan één werkloosheidsperiode in het beschouwde tijdsbestek.

Tabel 9.2 De kans op het hebben van meer dan één werkloosheidsperiode (mannen, tussen 08/95 en 11/01), logistische regressie

Mannen, n=329 709	Coeff.	Std.Err.	t-ratio
Constante	-0,270	0,009	-30,18
Heeft een kind jonger dan 12 jaar	0,038	0,011	3,43
Niet volledig arbeidsgeschikt	-0,265	0,026	-10,26
Reeds vroeger werkloos geweest	0,277	0,008	34,28
<i>Leeftijd bij instroom</i>			
Jonger dan 25	0,184	0,008	23,46
Tussen 25 en 39 (referentie)	0		
Tussen 40 en 49	-0,441	0,013	-33,25
<i>Nationaliteit & etniciteit</i>			
Autochtone Belg (referentie)	0		
Allochtone Belg	-0,445	0,028	-15,63
E.U.-burger	-0,017	0,021	-0,81
Andere	0,233	0,017	13,78
<i>Diploma</i>			
LSA of minder	-0,183	0,016	-11,12
LSO (BSO)	0,034	0,012	2,96
LSO (T/KSO)	-0,382	0,015	-24,82
HSO (ASO)	-0,558	0,011	-49,28
HSO (BSO)	-0,430	0,012	-36,88
HSO (T/KSO)	-0,847	0,013	-63,72
HO (1 cyclus)	-1,146	0,022	-51,94
HO (2 cycli)	-0,571	0,018	-31,13
Universiteit	-1,034	0,018	-57,86
Buitenlands (referentie)	1		

Een positief teken bij de geschatte coëfficiënten wijst er op dat het hebben van het kenmerk waar deze coëfficiënt bij hoort, de kans verhoogt op het hebben van meer dan één werkloosheidsperiode. Het omgekeerde geldt voor een negatief teken. Het effect van de voornaamste veranderlijken kan wellicht het meest gemakkelijk worden ingeschat aan de hand van de typevoorbeelden uit tabel 9.3.

⁴¹ Waarbij een unieke werkloosheidsperiode wordt geïdentificeerd op basis van Eurodat.

Tabel 9.3 De geschatte kans op het hebben van meer dan één werkloosheidsperiode (voor personen die voordien reeds werkloos geweest zijn), mannen

Leeftijdsgroep	Opleidingsniveau	Kans
Jonger dan 25	LSO (BSO)	56%
Tussen 25 en 39	LSO (BSO)	51%
Tussen 40 en 49	LSO (BSO)	40%
Jonger dan 25	Universiteit	28%
Tussen 25 en 39	Universiteit	26%
Tussen 40 en 49	Universiteit	19%

Uit tabel 9.3 kan men afleiden dat de kans om meer werkloosheidsperiodes te hebben duidelijk afneemt met de leeftijd. Dit is trouwens ook wat men a priori zou verwachten: jongeren hebben typisch een veel grotere kans om werkloos te worden, maar stromen gemiddeld gezien ook vlug terug uit. Daarnaast kan men uit de tabel afleiden dat ook het behaalde diploma een duidelijke rol speelt. Bij een overstap van het ene uiterste, LSO-BSO naar het andere uiterste, een universitair diploma, halveert bij alle leeftijdsgroepen de kans op het hebben van meer dan één werkloosheidsperiode. De resultaten voor de vrouwelijke NWWZ zijn zeer gelijkwaardig, en worden hier dan ook niet weergegeven.

In de rest van dit hoofdstuk wordt de focus vooral gericht op het modelleren van de uitstroomkans uit één werkloosheidsperiode, en wordt iedere werkloosheidsperiode behandeld als een onafhankelijke observatie, hetgeen strikt genomen uiteraard niet helemaal correct is, aangezien twee of meer werkloosheidsperiodes van één individu wellicht niet onafhankelijk zullen zijn.⁴²

In de volgende paragrafen bespreken we de variabelen die mogelijk samenhangen met de uitstroomkans. Allereerst komt de economische omgeving aan bod. Vervolgens overlopen we de persoonspecifieke variabelen en de variabelen die verbonden zijn met een werkloosheidsperiode.

2. Kalendertijd en duurtijd

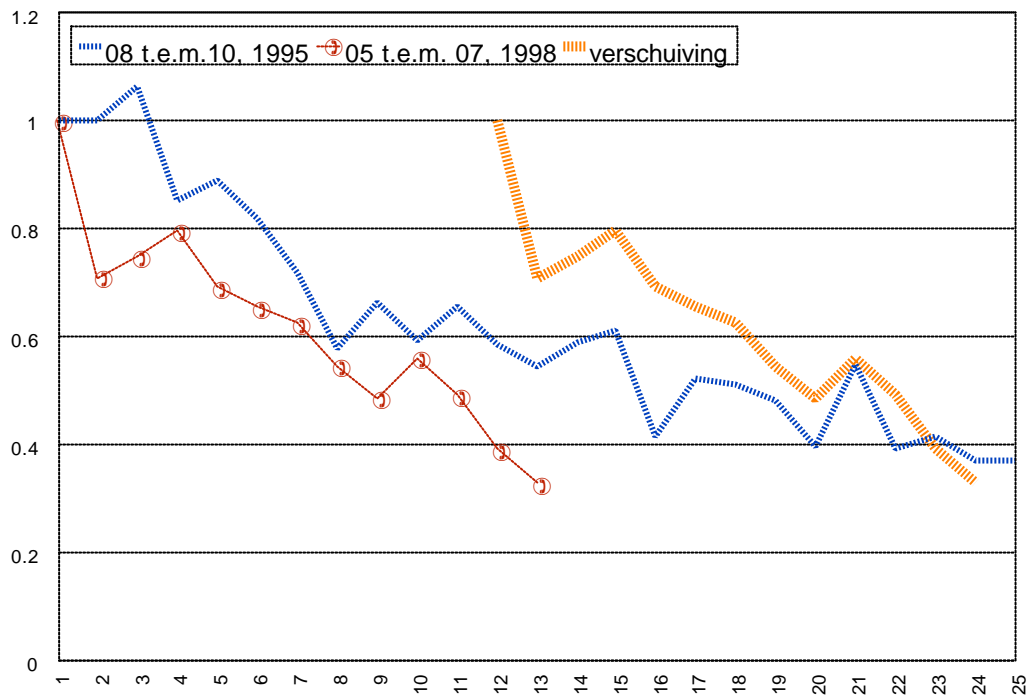
In wat volgt willen we de uitstroomkansen bestuderen, en meer in het bijzonder, nagaan of deze uitstroomkans in belangrijke mate varieert naarmate iemand reeds langer werkloos is. Bij een onderzoek naar de uitstroomkans uit de werkloosheid mag de economische context niet uit het oog verloren worden. Vele processen en gebeurtenissen bepalen deze context. Voorbeelden hiervan zijn de seizoenen, de conjunctuurcyclus, wets- en beleidswijzigingen, exogene schokken ('11 september')

⁴² Een stuk van de afhankelijkheid wordt gecaptureerd door de dummyvariabele 'voordien werkloos', zie verder.

etc. Bij het werken met voorraadgegevens (d.i. het geheel van alle werkloosheidsperiodes die op een gegeven moment openstaan), zoals dat het geval was in het vorige hoofdstuk, is het niet mogelijk om afdoende te controleren voor al deze contextwijzigingen. Zoals in het vorige hoofdstuk reeds werd betoogd, is de voorraad op een bepaald moment een bonte verzameling van werklozen die weliswaar allemaal op het huidige moment in dezelfde context werkloos zijn, maar waarvan de werkloosheidsgeschiedenissen op diverse momenten in het verleden opstartten, zodanig dat het ene individu, toen zij de overgang maakte van bv. de zesde maand naar de zevende maand, dit deed in een totaal andere omgeving dan een ander individu dat op een andere moment in de tijd deze overgang maakte.

Om hiermee rekening te houden, werken we met verschillende instroomcohortes, waarbij iedere cohorte betrekking heeft op alle werkloosheidsperiodes die op hetzelfde moment opstartten. Om het geheel overzichtelijk te houden, werken we niet met maandelijkse cohortes, maar met kwartaalcohortes. De eerste cohorte heeft dan betrekking op alle werkloosheidsperiodes die gestart zijn tussen 1 augustus 1995 en 30 oktober 1995. Aangezien de beschikbare data lopen t.e.m. november 2001, kunnen werkloosheidsperiodes uit deze eerste cohorte maximaal gedurende 25 kwartalen worden gevolgd (gesteld dat ze dan al niet lang zijn afgesloten). De bovenste lijn in figuur 9.1 geeft louter illustratief een schatting voor die eerste cohorte van de mate waarin de uitstroomkans afneemt naarmate men langer werkloos is. De uitstroomkans gedurende het eerste kwartaal wordt gelijk gesteld aan één. Voor iemand die in de periode augustus 1995-oktober 1995 werkloos werd, en twaalf maanden later, dus na 4 kwartalen, nog steeds werkloos is, zal de uitstroomkans gezakt zijn tot circa 85% van de uitstroomkans die deze persoon had gedurende de eerste drie maanden van haar werkloosheidsperiode. Door te werken met een instroomcohorte, zorgen we ervoor dat de economische context (conjunctuur, seizoenen, etc.) voor iedereen binnen de cohorte op een gelijke manier evolueert met de duur van de werkloosheid. Voor alle werklozen die in het 4de kwartaal nog steeds werkloos zijn, zal het binnen de 1e cohorte effectief ook gaan over de periode mei 1996-juli 1996.

Het effect van de omgeving speelt weliswaar identiek voor al deze personen, maar blijft al dusdanig aanwezig, zoals ook wordt gesuggereerd door het grillige verloop van de uitstroomkansencurve. Dat de uitstroomkans in het derde kwartaal stijgt, wil helemaal niet zeggen dat iemand die reeds drie kwartalen werkloos is een grotere uitstroomkans heeft dan iemand die minder lang werkloos is, deze stijging heeft gewoon te maken met het feit dat in de periode februari 1996-april 1996 de uitstroomkansen gemiddeld klaarblijkelijk hoger lagen dan in de voorgaande maanden.



Figuur 9.1 Evolutie van de uitstroomkansen voor de eerste en de twaalfde cohorte

Beschouw nu een tweede cohorte, die betrekking heeft op alle werkloosheidsperiodes die zijn gestart in de periode mei 1998-juli 1998. De onderste lijn in figuur 9.1 geeft de uitstroomkansen als functie van de werkloosheidsduur. Aangezien de data slechts beschikbaar zijn tot november 2001, kunnen werkloosheidsperiodes binnen deze cohorte maximaal gedurende 14 kwartalen worden gevolgd. Ook deze lijn is globaal gezien dalend, en ook deze lijn wordt duidelijk beïnvloed door de economische omgeving. Een groot verschil met de vorige lijn (die van de eerste cohorte) is dat daar het eerste kwartaal waarin kon worden uitgestroomd, in de periode augustus 1995-oktober 1995 lag, en dus beïnvloed werd door de economische omgeving van dat tijdstip, terwijl voor deze laatste cohorte het eerste kwartaal waarin kan worden uitgestroomd, in de periode mei 1998-juli 1998 ligt, en dus door een heel andere context wordt beïnvloed. Merk op dat deze laatste periode, met name mei 1998-juli 1998 ook voorkomt bij de eerste cohorte, maar daar dan voor de werkloosheidsperiodes die in hun twaalfde kwartaal zitten (werkloosheidsperiodes die reeds meer dan 33 maanden lopen). Als men nu de geschatte curve voor de tweede cohorte helemaal naar rechts opschuift, zodat ze begint waar het 12de kwartaal van de eerste curve ligt, kloppen de duurtijden natuurlijk niet langer meer, maar ontstaat wel een overeenkomst tussen de economische omgevingen waarin beide lijnen verder evolueren. Dit is een belangrijk inzicht. Het betekent dat er op de horizontale as eigenlijk met twee verschillende concepten van tijd kan worden gewerkt, nl. met de duurtijd en met de kalendertijd. De duurtijd geeft weer hoe lang een bepaalde werkloosheidsperiode reeds aan het lopen is (in tweede kwartaal, ..., in 24^e kwartaal, etc.). De kalendertijd geeft weer in maand en

jaar welk tijdstip het op dat moment is. Als we zowel de duurtijd als de kalendertijd nummeren van 1 tot 25, krijgen we voor de verschillende cohortes de volgende verbanden:

1 ^e cohorte (instroom 08/1995-10/1995)										
Duurtijd	1	2	3	4	23	24	25
Kalendertijd	1	2	3	4	23	24	25
2 ^{de} cohorte (instroom 11/1995-01/1996)										
Duurtijd	1	2	3	4	23	24	
Kalendertijd	2	3	4	5	24	25	
12 ^{de} cohorte (instroom 05/1998-07/1998)										
Duurtijd	1	2	3	4	...	14				
Kalendertijd	12	13	14	15	...	25				
25 ^e cohorte (instroom 08/2001-10/2001)										
Duurtijd	1									
Kalendertijd	25									

Voor de eerste cohorte lopen duurtijd en kalendertijd (zoals ze hier genummerd zijn) gelijk op. Dit is eigenlijk hetzelfde als zeggen dat, wanneer men slechts zou beschikken over één cohorte, het onmogelijk zou zijn om duureffecten te onderscheiden van kalendereffecten. Aangezien we echter beschikken over 25 cohortes, is er wel variatie in de combinaties van duurtijden en kalendertijden, zodanig dat het mogelijk wordt om het effect van de duur en het effect van de kalender uit elkaar te halen.

3. Beschrijving van de voornaamste kenmerken

De dataset bevat informatie over de achtergrondkenmerken van de werkzoekende zelf zoals de leeftijd, het geslacht, de woonplaats, de opleiding, de nationaliteit, de etniciteit en het aantal kinderen. Daarnaast worden ook gegevens bijgehouden over het verloop van de werkloosheidsperiodes. Zoals bijvoorbeeld de variabelen die aangeven of de werkzoekende een traject of een beroepsopleiding volgt. De variabelen kunnen tijdsafhankelijk dan wel tijdsconstant zijn. Tijdsafhankelijke variabelen kunnen wijzigen binnen een werkloosheidsperiode (bv. beroepsopleiding gevolgd). Tijdsconstante variabelen blijven daarentegen steeds gelijk (bv. geslacht). In de volgende paragrafen bekijken we achtereenvolgens de persoonskenmerken, de regio, het werkloosheidsverleden en de kenmerken van de werkloosheidsperiode. Vooraleer daarmee aan te vangen, geven we een korte beschrijving van de dataorganisatie en de idee die achter de schatting van het model zit.

De intuïtie achter de schatting van een gegroepeerd duurmodel

Als een persoon een werkloosheidsperiode heeft met een duur van zeg 8 maanden, en daarna uitstroomt, is er een uitstroom in het derde kwartaal (We werken hier met kwartalen, maar men zou evengoed met maanden of jaren kunnen werken). Voor deze werkloosheidsperiode zullen in de dataset drie verschillende observaties worden opgenomen. Een voor het eerste kwartaal, waarbij dan de kenmerken van de persoon worden meegenomen zoals ze in dat kwartaal waren. Analoog komt er ook een observatie m.b.t. het tweede en het derde kwartaal. Deze drie observaties zullen uiteraard verschillen wat betreft de kalendertijd, en kunnen verschillen in de achtergrondkenmerken, voorzover daar verschillen in zijn opgetreden. Als deze persoon bv. in het tweede kwartaal een beroepsopleiding gevolgd heeft, staat de veranderlijke “beroepsopleiding” in het eerste kwartaal op nee, maar in het tweede kwartaal op ja. Er is bovendien nog één belangrijke veranderlijke, met name een indicator die aangeeft of de werkloosheidsperiode in het bewuste kwartaal al dan niet beëindigd werd. Voor het gegeven voorbeeld zal deze indicator voor de eerste twee kwartalen op “nee” staan, en voor het derde kwartaal op “ja”. Op deze manier kunnen ook gemakkelijk werkloosheidsperiodes worden meegenomen die nog steeds aan het lopen zijn op het einde van de beschikbare data: bij dergelijke periodes zal in het laatste beschikbare kwartaal de indicator op “nee” staan.

Eens heel deze dataorganisatie uitgevoerd (hetgeen vooral geduld en enig programmeringstalent vergt), is de schatting van het model heel eenvoudig: voor iedere observatie neemt men als te verklaren grootheid de indicatorvariabele “al dan niet uitgestroomd”, en men kan het model dan zien als een eenvoudig binair-keuzemodel, dat geschat kan worden met een (lichtjes gewijzigde versie van de) module voor het schatten van logistische regressies.

Deze dataorganisatie heeft als gevolg dat men bij de beschrijving van de kenmerken in de steekproef verschillende kanten op kan. Men kan als basiseenheid de werkloosheidsperiode nemen, of men kan als basis de kwartalen nemen waaruit deze werkloosheidsperiode is opgebouwd. Aangezien beide benaderingen zinvol zijn, geven we in wat volgt telkens beide cijfers.

3.1 Persoonskenmerken

Een eerste kenmerk dat van belang kan zijn bij de uitstroom uit de werkloosheid is het *opleidingsniveau*. In tabel 9.4 wordt het percentage werkzoekenden per scholingsgraad aangegeven. Als laaggeschoold beschouwen we de personen die geen, lager, lager algemeen secundair of middenstandsonderwijs volgden.

Tabel 9.4 Opleidingsniveau

N	Mannen		Vrouwen	
	Periode 617 683	Kwartaal 1 766 378	Periode 683 323	Kwartaal 2 233 375
Lager secundair technisch/kunst	5,0	5,0	2,3	2,6
Lager secundair beroepsonderwijs	13,1	14,7	11,3	13,9
Hoger algemeen secundair onderwijs	5,7	5,8	6,1	6,0
Hoger secundair technisch/kunst	14,1	11,6	13,8	12,9
Hoger secundair beroepsonderwijs	13,0	11,1	18,9	18,7
Hoger onderwijs (1 cyclus)	9,1	7,1	16,6	11,8
Hoger onderwijs (2 cycli)	2,9	2,1	2,0	1,4
Buitenlands diploma	7,8	10,0	4,6	5,3
Universiteit	4,5	3,6	5,1	3,7
Lager algemeen secundair of lager	24,8	29,0	19,3	23,8

Vervolgens meten we de leeftijd bij de instroom in de werkloosheid. Deze variabele deelt de werklozen op in 3 categorieën: jonger dan 25, tussen 25 en 39 en tussen 40 en 49.⁴³ Jongeren nemen, zoals kan verwacht worden, een groot deel van de werkloosheidsperiodes voor hun rekening. Op kwartaalbasis is deze groep minder sterk vertegenwoordigd, wat erop wijst dat hun werkloosheidsduur korter dan gemiddeld is.

Tabel 9.5 Leeftijd bij instroom in de werkloosheid

N	Mannen		Vrouwen	
	Periode 617 683	Kwartaal 1 766 378	Periode 683 323	Kwartaal 2 233 375
Jonger dan 25	48,0	40,3	43,5	34,3
Tussen 25 en 39	42,6	46,6	45,9	50,9
Tussen 40 en 49	9,4	13,1	10,6	14,8

Twee andere persoonskenmerken, *de nationaliteit en de etniciteit*, worden gecombineerd in één variabele die een onderscheid maakt tussen autochtone Belgen, allochtone Belgen, E.U.-burgers en anderen.⁴⁴ De overgrote meerderheid van de personen (87% van de mannen en 91% van de vrouwen) die instromen in de werkloosheid, zijn autochtone Belgen (basis: werkloosheidsperiode).

Verder kunnen jonge kinderen een mogelijke hindernis vormen om uit de werkloosheid te raken. Er wordt dan ook een variabele opgenomen die weergeeft of de

⁴³ Personen van 50 of ouder werden weggelaten uit de dataset (zie bijlage 1).

⁴⁴ Deze groep bestaat uit burgers van een niet-E.U.-land, vluchtelingen, vaderlandlozen en personen van wie de nationaliteit niet gekend is.

werkzoekende kinderen heeft die jonger dan 12 zijn. Bij de vrouwen is er in 28% van de werkloosheidsperiodes sprake van een jong kind, bij de mannen is dit 12%.

De werkloosheidsduur kan ook beïnvloed worden door bepaalde handicaps (fysiek en mentaal) die er voor zorgen dat de persoon in kwestie een verminderde arbeidsgeschiktheid heeft. In 2,1% van de werkloosheidsperiodes bij de mannen, en 2,4% van de werkloosheidsperiodes bij de vrouwen betreft het mensen die in min of meerdere mate arbeidsongeschikt zijn.

3.2 Regio

Aangezien de werkloosheid zeer regionaal bepaald kan zijn, is het belangrijk te weten waar de werkzoekende woont en of zij/hij al dan niet bereid is om buiten de onmiddellijke omgeving werk te zoeken. Deze informatie is samengevat in 2 variabelen, namelijk mobiliteit en arrondissement.

De laatste is een tijdsafhankelijke variabele, dit wil zeggen dat het arrondissement niet enkel tussen 2 werkloosheidsperiodes, maar ook binnen een werkloosheidsperiode kan aangepast worden. Zo kan meteen nagegaan worden of een bepaalde persoon tijdens een werkloosheidsperiode verhuisde. In de onderstaande tabel worden de frequenties per arrondissement weergegeven.

Het eerste wat opvalt is dat een weliswaar klein aantal werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de VDAB, in Brussel of zelfs in Wallonië wonen. Het gaat hier om personen die werk zoeken in Vlaanderen.

Naast de woonplaats kan ook de mobiliteit van de werkzoekende erg belangrijk zijn. Uit de gegevens die bijgehouden worden door de VDAB blijkt dat iets meer dan 50% van de mannelijke werklozen bereid is om buiten de onmiddellijke en plaatselijke omgeving te werken, bij de vrouwen loopt dit percentage terug tot ongeveer 40%. De wil om te pendelen kan in belangrijke mate afhangen van de vervoermiddelen die men ter beschikking heeft om zich te verplaatsen. 47% van de werkzoekenden heeft een auto ter beschikking om te gaan werken, de anderen zijn voor verdere verplaatsingen aangewezen op andere vervoersmodi.

Tabel 9.6 Arrondissementen (in aandelen)

	Mannen		Vrouwen	
	Periode	Kwartaal	Periode	Kwartaal
Wallonië	0,2	0,2	0,2	0,1
Antwerpen				
Antwerpen	17,2	19,0	14,8	15,9
Mechelen	4,6	4,7	4,6	4,5
Turnhout	6,7	6,1	7,5	7,5
Vlaams Brabant				
Brussel	0,3	0,4	0,2	0,3
Halle-Vilvoorde	7,3	6,7	7,5	6,7
Leuven	7,0	7,1	7,0	6,6
West-Vlaanderen				
Brugge	4,8	4,5	4,7	4,5
Diksmuide	0,7	0,5	0,8	0,7
Ieper	1,5	1,4	1,9	1,8
Kortrijk	4,2	3,7	4,4	4,1
Oostende	3,0	3,1	2,8	2,8
Roeselare	1,8	1,5	2,2	2,0
Tielt	0,9	0,7	1,2	1,0
Veurne	1,0	0,9	1,1	0,9
Oost-Vlaanderen				
Aalst	4,4	4,5	4,3	4,4
Dendermonde	3,1	2,8	3,0	3,0
Eeklo	1,2	1,3	1,2	1,4
Gent	9,2	10,6	8,7	9,1
Oudenaarde	1,7	1,6	1,8	1,8
Sint-Niklaas	3,6	3,9	3,7	3,8
Limburg				
Hasselt	8,2	7,9	8,2	8,5
Maaseik	3,8	3,3	4,4	4,4
Tongeren	3,6	3,5	3,9	4,2

3.3 Werkloosheidsverleden

We bespraken voorheen reeds dat één persoon verschillende werkloosheidsperiodes kan hebben. We namen in bijkomende orde een veranderlijke op die weergeeft of de persoon reeds vroeger, d.w.z. voorafgaand aan de huidige werkloosheidsperiode, een werkloosheidsperiode heeft gehad. Deze veranderlijke geeft slechts een benadering, aangezien we enkel informatie hebben over vroegere werkloosheidsperiodes voorzover ze nog aan het lopen waren in augustus 1995, of na augustus 1995 vallen.

3.4 Kenmerken van de werkloosheidsperiode

Tijdens een werkloosheidsperiode kan men in een systeem van trajectwerking terecht komen. Trajectwerking is een begeleiding op maat voor mensen die daar

nood aan hebben. Naargelang zijn/haar mogelijkheden, opleiding en ervaring doorloopt de werkzoekende verschillende modules van een traject. Deze modules bestaan bijvoorbeeld uit een screening, een sollicitatietraining of een beroepsopleiding. Wanneer de werkzoekende in een of ander stadium van trajectbegeleiding was, krijgt de variabele *traject* een waarde 1. Deze variabele is tijdsafhankelijk en wordt dus aangepast per kwartaal. In totaal spendeerden mannen 6,7% van de kwartalen in trajecten, vrouwen 6%.

Aangezien een *beroepsopleiding* niet enkel binnen, maar ook buiten een traject kan gevolgd worden, wordt een bijkomende variabele opgenomen. Deze variabele geeft weer of de persoon in kwestie in een bepaald kwartaal een collectieve beroepsopleiding volgde of niet. We kunnen stellen dat in ongeveer 5,5% van de kwartalen de mannelijke werkzoekende zulke opleiding volgt (5% voor de vrouwelijke werkzoekenden).

4. Schattingsresultaten en bespreking

4.1 Inleiding

In wat volgt, worden de resultaten van een eerste duuranalyse op de VDAB-dataset besproken. Met deze analyse schatten we de voorwaardelijke uitstroomkans aan de hand van onder meer de duur van de werkloosheidsperiode. De voorwaardelijke uitstroomkans geeft de kans op uitstroom in een bepaald kwartaal weer, gegeven dat het individu tot dat kwartaal in de werkloosheid zat. Een voorbeeld maakt het verschil tussen een kans en een voorwaardelijke kans duidelijk. De *kans* dat men ooit 96 jaar oud wordt is kleiner dan de *voorwaardelijke kans* dat men 96 wordt, gegeven dat men reeds 95 is. Naast de duur van de werkloosheidsperiode houdt deze analyse ook rekening met de kalendertijd, de persoonspecifieke kenmerken, de regiovariabelen en de programma's die men volgt tijdens de periode.

In dit eerste model wordt niet gecorrigeerd voor niet-geobserveerde heterogeniteit. Dit zijn potentieel belangrijke verschillen tussen personen waar echter geen informatie over beschikbaar is, zoals het uiterlijk en voorkomen, het taalgebruik, bezit van diverse sociaal-normatieve vaardigheden, de geletterdheid,⁴⁵ het netwerk van de persoon, de motivatie, etc. Niet-geobserveerde heterogeniteit kan leiden tot een vertekening in de schatting van het duurpatroon. Zoals we reeds vermeldden in het vorige hoofdstuk kan een uitsortingsproces immers aanleiding

⁴⁵ Het hebben van een bepaald diploma is geen garantie voor het hebben van een gegeven geletterdheidsniveau, cf. de IALS-studie.

geven tot oneigenlijke negatieve duurafhankelijkheid.⁴⁶ Enige voorzichtigheid bij het trekken van conclusies op basis van dit model is dus geboden.

Een meer technisch georiënteerde uitleg bij de structuur van het geschatte model vindt men in wat volgt. Voor een meer intuïtieve uitleg verwijzen we naar de kader in sectie 3 van dit hoofdstuk.

Gegroepeerd duurmodel (Prentice & Gloeckler 1978)

Stel dat individuen $i = 1$ tot N werkloos worden op moment $t = 0$. De kans op het verlaten van die toestand op een bepaald moment t , met $t > 0$, gegeven dat men tot op t werkloos gebleven is, noemt men de hazard rate λ_{it} . In de veronderstelling dat het effect van de covariaten op een proportionele manier inwerkt op de baseline hazard $\lambda_0(t)$, die identiek wordt verondersteld voor alle individuen, en dus enkel wijzigt als functie van de duur, bekomt men een proportioneel hazard model:

$$(1) \quad \lambda_{it} = \lambda_0(t) \cdot \exp(X_{it}'\beta)$$

waarbij X_{it} een vector is van (mogelijk tijdsveranderlijke) covariaten, en β een vector met te schatten parameters. De overlevingsfunctie, die weergeeft welk percentage van de oorspronkelijke instromersgroep na een duur van t nog steeds niet is uitgestroomd, wordt dan gegeven door:

$$(2) \quad S(t; X_{it}) = \exp\left[-\int_0^t \mathbf{1}(t; X_{it}) dt\right] = \exp\{-\exp[X_{it}'\mathbf{b} + \log(H_t)]\}$$

waarbij $H_t = \int_0^t \mathbf{1}_0(t) dt$ de geïntegreerde baseline hazard op moment t wordt genoemd.

De onderliggende continue duur van een werkloosheidsperiode wordt in discrete tijdsintervallen opgedeeld: $(0 = a_0, a_1), (a_1, a_2), (a_2, a_3), \dots, (a_{k-1}, a_k = \infty)$

De covariaten kunnen tussen intervallen wijzigen, maar moeten binnen een interval constant blijven. Gegeven al deze veronderstellingen, wordt de kans dat individu i uitstroomt in het j -de interval gegeven door:

$$(3) \quad \text{prob}\{T \in (a_{j-1}, a_j)\} = S(a_{j-1}; X_{it}) - S(a_j; X_{it})$$

en de overlevingsfunctie bij de aanvang van het j -de interval door:

$$(4) \quad \text{prob}\{T \geq a_{j-1}\} = S(a_{j-1}; X_{it})$$

⁴⁶ Daarenboven leidt niet-geobserveerde heterogeniteit ook tot een vertekening in de geschatte parameters van de wel opgenomen veranderlijken (Lancaster, 1990).

De hazard van uitstroom in het j -de interval - de kans op uitstroom in het j -de interval, gegeven dat men minstens tot in het begin van het j -de interval werkloos is gebleven - is dan:

$$\begin{aligned} h_j(X_{it}) &\equiv \text{prob}\{T \in (a_{j-1}, a_j) | T \geq a_{j-1}\} \\ &= 1 - (S(a_j; X_{it}) / S(a_{j-1}; X_{it})) \end{aligned}$$

Uitdrukking (2) wordt dan, rekening houdend met het discrete karakter van de data, als volgt herschreven

$$S(a_j; X_{it}) = \exp(-\exp(X_{it}'\beta + \delta_j))$$

$$\text{met } \delta_j = \log(H_{it}) \text{ voor } j = 1, \dots, k.$$

Stel dat alle intervallen een gelijke lengte hebben (één kwartaal), dan komt de duur overeen met het interval (t_{i-1}, t_i) . Wie gedurende een bepaald interval uitstroomt, krijgt binnen dat interval de waarde 1 voor de censureringsindicator c_i . Voor wie (nog) niet uitstroomt in dit interval, is $c_i = 0$.

De log-aannemelijkheidsfunctie is dan als volgt:

$$(7) \quad \log L(\mathbf{b}, \mathbf{d}) = \sum_{i=1}^n \{c_i \log[S(t_i - 1; X_{it}) - S(t_i; X_{it})] - (1 - c_i) \log S(t_i; X_{it})\}$$

Dit kan ook herschreven worden in termen van de hazardfunctie, wat het volgende geeft:

$$(8) \quad \log L = \sum_{i=1}^n \left\{ c_i \log \left[h_{it}(X_{it}) \prod_{s=1}^{t_i-1} [1 - h_s(X_{is})] \right] + (1 - c_i) \log \left[\prod_{s=1}^{t_i} [1 - h_s(X_{is})] \right] \right\}$$

waarbij de discrete hazard in het j -de interval gegeven wordt door:

$$(9) \quad h_j(X_{ij}) = 1 - \exp(-\exp(X_{ij}'\boldsymbol{\phi} + \gamma_j)) \text{ met } \boldsymbol{g}_j = \log \int_{a_{j-1}}^{a_j} I_0(t) dt$$

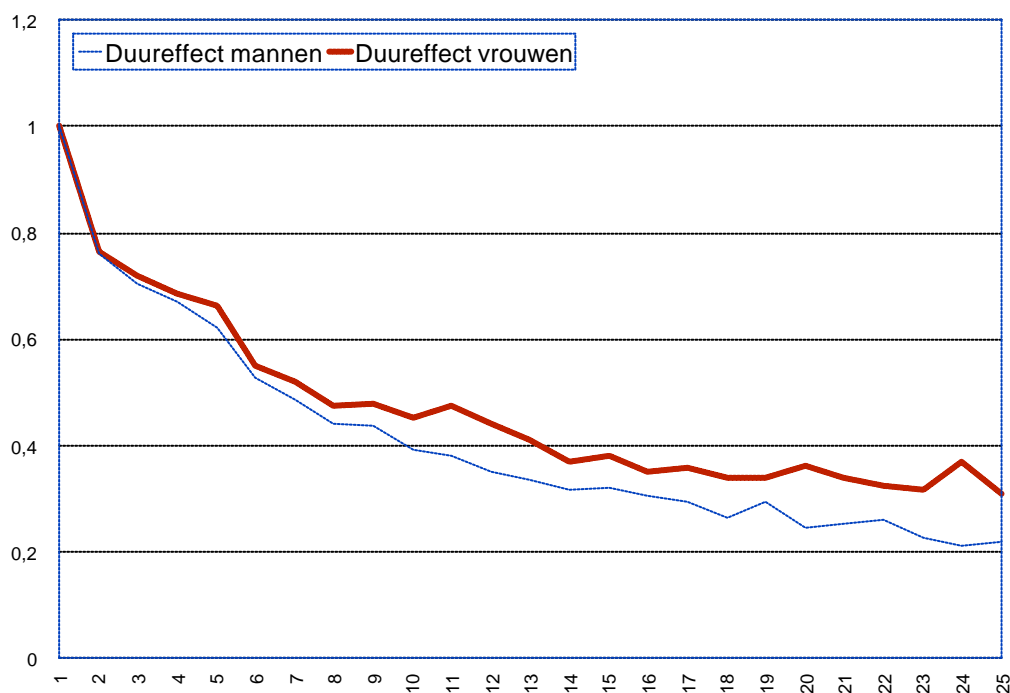
Op deze manier verkrijgt men een volledig niet-parametrische specificatie voor de baseline hazard, er hoeven geen parametrische veronderstellingen gemaakt te worden, de data worden niet in een keurslijfje gewrongen. Voor elk duurinterval wordt er een afzonderlijke parameter geschat (op voorwaarde dat er in het interval in kwestie minstens iemand uitstroomt), de γ_j kan beschouwd worden als de logaritme van de geïntegreerde baseline over het interval in kwestie.

4.2 Resultaten

In deze paragraaf worden de belangrijkste resultaten van het model overlopen.⁴⁷ We bekijken achtereenvolgens de reeds verstreken werkloosheidsduur, de invloed van de kalendertijd, de persoonspecifieke kenmerken, de regiovariabelen en de programma's die gevolgd werden tijdens de werkloosheidsperiode.

4.2.1 Verstreken werkloosheidsduur

Zoals in het vorig hoofdstuk beschreven werd, kan de verstreken werkloosheidsduur mogelijk gerelateerd worden aan de uitstroomkans. In deze paragraaf gaan we dieper in op deze relatie. Figuur 9.2 geeft de duur van de werkloosheidsperiodes weer, daartoe worden de geschatte coëfficiënten (zie bijlage) geëxponentieerd, waarna de uitstroomkans in het eerste kwartaal wordt gelijk gesteld aan één. Als die in het tweede kwartaal zakt naar 0,76, wil dit zeggen dat voor een werkzoekende die reeds in de vierde tot zesde maand van haar werkloosheidsperiode zit, de uitstroomkans nog slechts 76% bedraagt van wat ze was in het eerste kwartaal.



Figuur 9.2 Samenhang tussen werkloosheidsduur en uitstroomkans

Er is een sterke daling in de uitstroomkans naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt. Dit patroon geeft dus een negatieve durafhankelijkheid weer. Zulke

⁴⁷ De volledige schattingsresultaten worden gegeven in bijlage 2.

negatieve duurzaamheidsafhankelijkheid kan verklaard worden doordat het zoeken naar werk, het menselijk kapitaal en de gezondheid vaak verslechteren naarmate men langer werkloos is. Bovendien wijzen diverse onderzoeken uit dat werkgevers langdurig werkloze sollicitanten minder snel selecteren. We kunnen echter niet zeker zijn van het feit dat de duurzaamheidsafhankelijkheid zo sterk negatief is. Zoals reeds gezien laat niet-geobserveerde heterogeniteit het duurpatroon negatiever uitschijnen dan het in werkelijkheid is. Wanneer we er niet in slagen alle bronnen van heterogeniteit op te nemen in het model, is het zelfs mogelijk dat het sterk dalende verloop van de curve niet te wijten is aan duurzaamheidsafhankelijkheid, maar wel aan een (ongemeten) uitsortingsproces.

4.2.2 Interpretatie van de geschatte coëfficiënten

In het geschatte model wordt verondersteld dat er sprake is van proportionele hazards. Deze veronderstelling komt er op neer dat het mogelijk is om het duurpatroon en het effect van de covariaten uit elkaar te halen. De hazard wordt geschreven als het product van enerzijds een baseline hazard, en anderzijds een tweede term die het effect van de covariaten beschrijft.

De baseline hazard wordt geacht identiek te zijn voor ieder individu, en beschrijft hoe de uitstroomkans evolueert naarmate een werkloosheidsperiode langer wordt. In essentie dus datgene wat in figuur 8.2 getoond wordt. De baseline is identiek voor iedereen, maar bepaalde kenmerken (bv. hooggeschoold versus laaggeschoold enz.) gaan ervoor zorgen dat de uiteindelijke hazard voor een bepaald individu boven of beneden de baseline hazard komt te liggen. Aangezien

$$(1) \quad \lambda_{it} = \lambda_0(t) \cdot \exp(X_{it}'\beta)$$

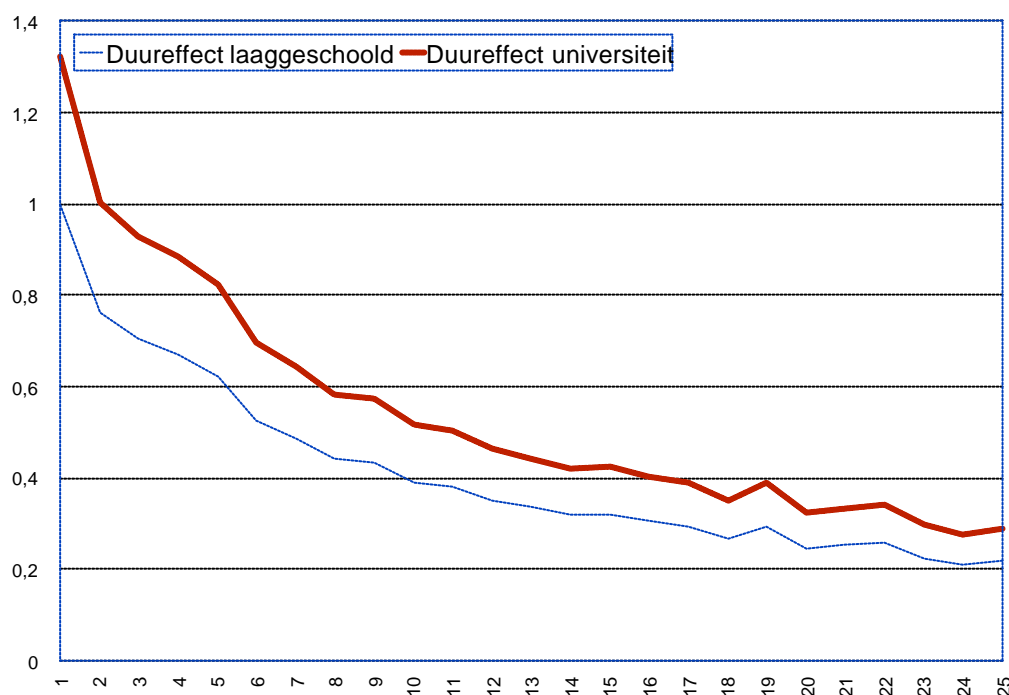
waarbij $\lambda_0(t)$ de baseline hazard is, betekent dit dat het effect van de individuele kenmerken wordt gegeven door de term $\exp(X_{it}'\beta)$. Voor de interpretatie van de geschatte coëfficiënten is dit relatief handig. Als we bv. naar het effect van het scholingsniveau bij de mannen kijken (zie tabel B2.1 in bijlage 2), zien we dat er o.m. de volgende parameters zijn geschat:

Tabel 9.7 Effect diploma (mannen)

Behaald diploma	Geschatte coëfficiënt	Exp (gesch. coëff.)
LSA of lager Universiteit	0 0,278	1 1,32

Bij lager algemeen secundair is de 'geschatte' coëfficiënt gelijk aan 0. Formule (1) geeft aan dat men dit moet exponentiëren ($\exp(0) = e^0 = 1$), en dat het bekomen resultaat dan met de baseline hazard moet worden vermenigvuldigd. Vermenig-

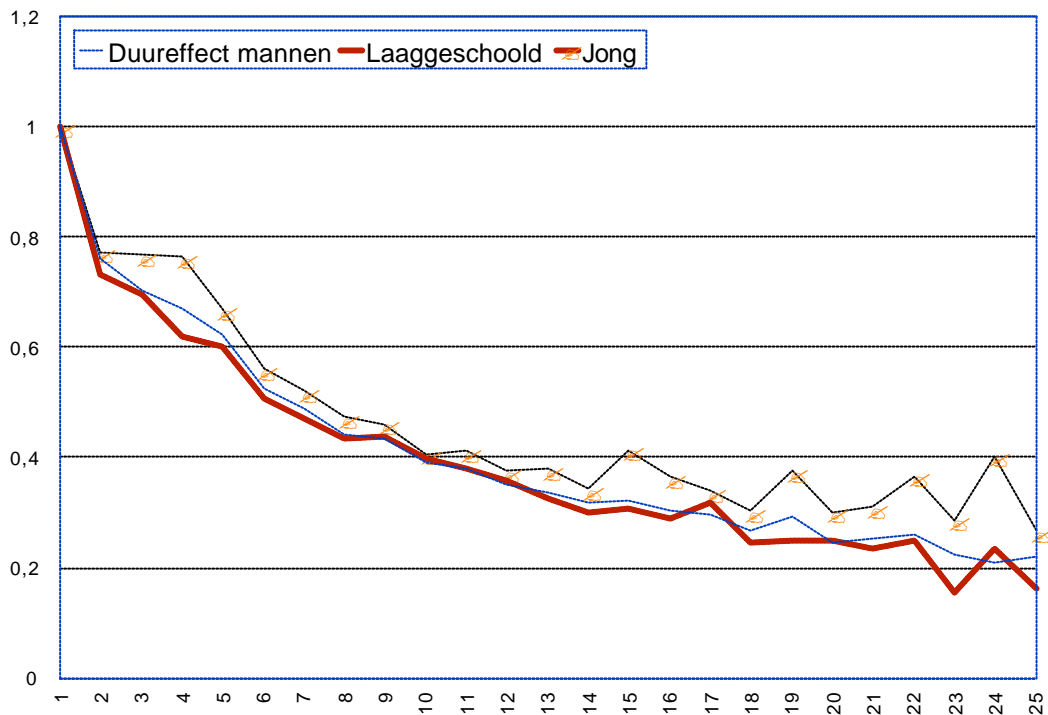
vuldigen met 1 laat de baseline hazard natuurlijk onberoerd. Voor personen met een universitair diploma, moet de baseline evenwel vermenigvuldigd worden met 1,32. Figuur 9.3 geeft weer wat het verschil wordt. In essentie blijft het gevolgde duurpatroon ongewijzigd, maar het hebben van een universitair diploma leidt tot een proportionele verschuiving van de uitstroomkansen: op ieder moment in haar werkloosheidsperiode heeft een universitair geschoolde, aldus dit model, 32% meer kans om uit te stromen dan een laaggeschoolde werkloze.



Figuur 9.3 Het effect van de covariaten

Het is natuurlijk maar de vraag of deze proportionaliteit die door het model wordt opgelegd, in werkelijkheid ook bestaat. Om dit na te gaan, werd een model geschat waarin alleen laaggeschoolden werden meegenomen, en een ander model waarin alleen jongere werkzoekenden werden opgenomen. Als de hypothese van de proportionaliteit in de werkelijkheid niet realistisch zou zijn, dan kan men verwachten dat de baseline hazard voor deze twee nieuwe steekproeven een ander patroon zal hebben dan de baseline hazard in het model op basis van alle werkzoekenden. Figuur 9.4 geeft de vergelijkende resultaten. De drie baselines zijn zo herschaald dat ze alle bij 1 starten. Als de proportionaliteit perfect zou zijn, zouden we dan ook maar één lijn mogen zien. Voor de laaggeschoolden is dit zo goed als waar: hun baseline is zo innig verstrengeld met de globale baseline dat het moeilijk is om beide lijnen te onderscheiden. Voor de jongeren is dit in mindere mate het geval, maar al met al wijkt het patroon van hun baseline niet zo dramatisch af van de algemene baseline. Dat de afwijkingen in de hogere duurklassen groter worden, hoeft geen zorgen te baren. Juist in die hogere duurklassen

zullen er niet meer zo veel jongeren overblijven, zodanig dat de geschatte hazards voor een steekproef met enkel jongeren hier minder betrouwbaar worden.⁴⁸

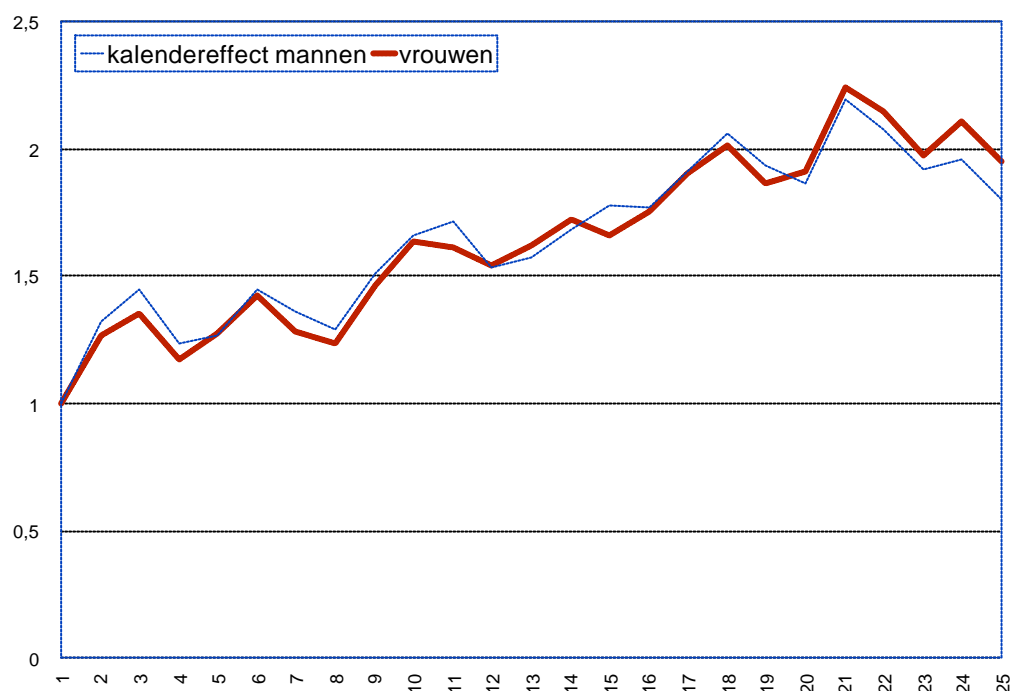


Figuur 9.4 Is het wel proportioneel?

4.2.3 Kalendereffecten

De kalendertijdvariabele is een benadering voor de trend-, conjunctuur-, en seizoenseffecten. De schatting van deze variabele laat ons toe na te gaan hoe een veranderende omgeving en de uitstroom uit de werkloosheid op elkaar inspelen. In figuur 9.5 wordt de samenhang tussen de kalenderkwartalen en de uitstroomkans weergegeven.

⁴⁸ Toch verdient deze kwestie meer onderzoek. De algemene lijn werd berekend met inbegrip van laaggeschoolden en jongeren, en dus ook door die twee groepen mee vorm gegeven. Nu zijn de laaggeschoolden verantwoordelijk voor 29% van alle kwartalen, terwijl de jongeren tekenen voor 40% van alle kwartalen. Dit laatste betekent dat de baseline op basis van een steekproef met alle niet jongeren (de overige 60%) in figuur 9.4 beduidend onder de algemene baseline zou komen te liggen.

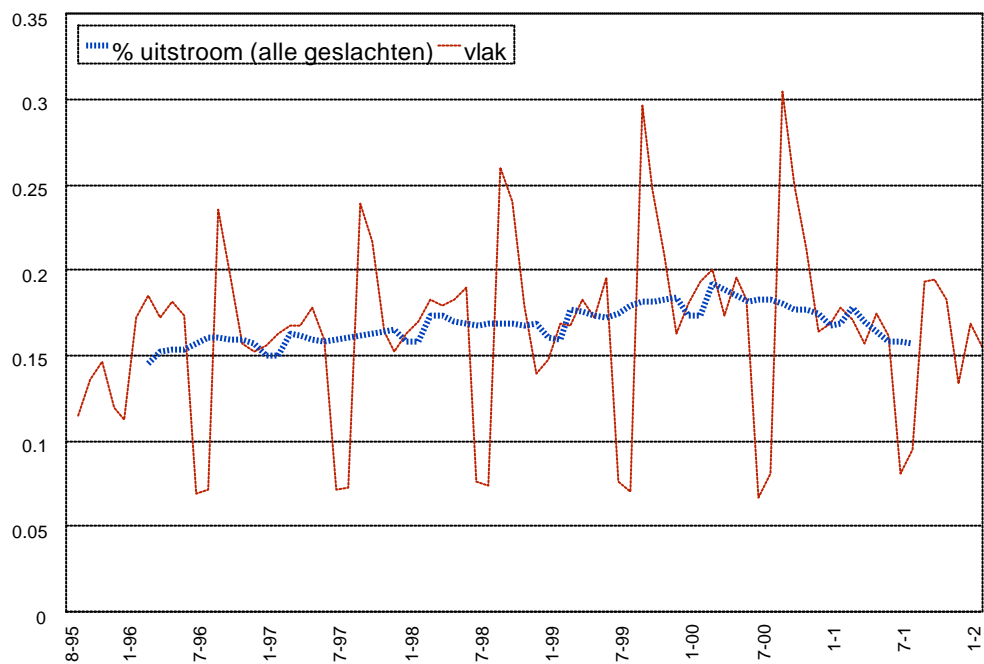


Figuur 9.5 Samenhang tussen kalendertijd en uitstroomkans

Allereerst blijkt dat de uitstroom uit de werkloosheid in zekere mate afhankelijk blijft van de seizoenen, zelfs al hebben we gewerkt met kwartalen waardoor maand- en seizoeneffecten al voor een stuk werden weggevlakt.

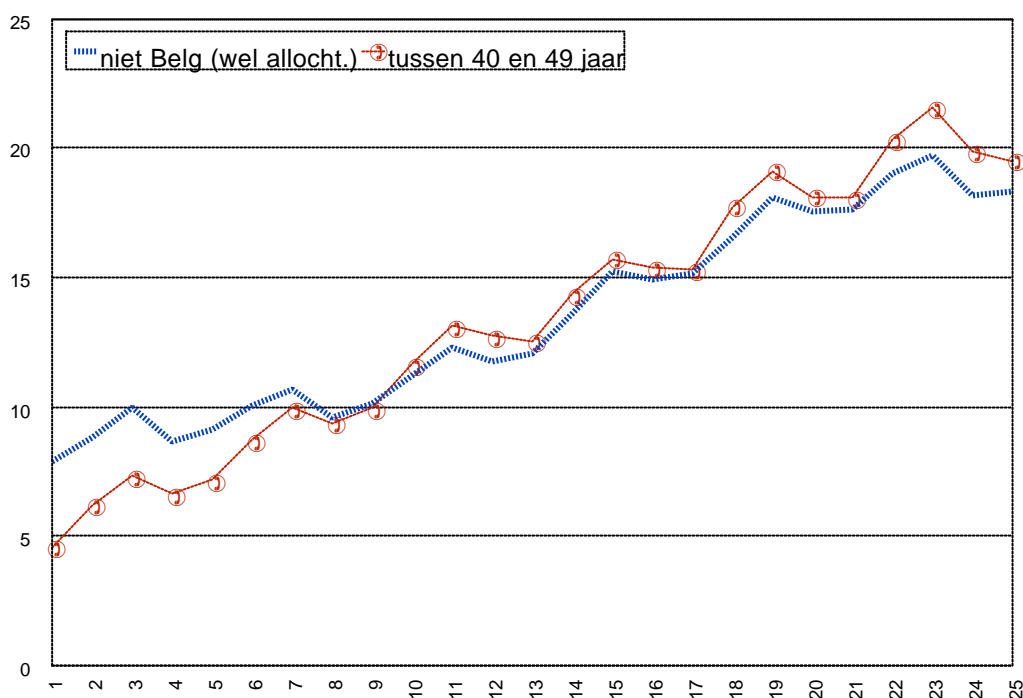
Daarenboven valt ook op dat over de beschouwde periode (augustus 1995-november 2001) de uitstroomkansen uit de werkloosheid meer dan verdubbeld zijn. Het is interessant om dit te vergelijken met het empirisch uitstroompatroon uit figuur 8.11. Die laatste figuur suggereert dat de uitstroomkansen van circa 15% naar circa 20% zijn geëvolueerd. Hoe verhoudt zich die vaststelling tot de verdubbeling uit figuur 9.5? Een mogelijke verklaring is dat over de beschouwde periode de samenstelling van de werkloosheid is gewijzigd, in de zin dat het aandeel van werkzoekenden met kenmerken die de uitstroomkans verlagen, gestegen is. Of, nog, als de samenstelling van de werkloosheid over heel de periode dezelfde zou gebleven zijn, dan zou men ook empirisch een verdubbeling van de uitstroomkansen hebben geobserveerd. Hierbij mag men echter niet vergeten dat in figuur 8.11 alle NWWZ zijn meegenomen, en in figuur 9.5 niet. Het effect van de afwezigheid van de oudere werkzoekenden op het patroon in figuur 9.5 is niet a priori in te schatten. Het effect van de afwezigheid van de werkloosheidsperiodes die reeds begonnen voor augustus 1995, die bij figuur 8.11 wel het resultaat mee beïnvloeden, is echter wel duidelijk. Men kan bewijzen, maar het is ook intuïtief duidelijk, dat, gesteld dat de uitstroomkansen dalen met de duur, de verwachte resterende looptijd van een reeds begonnen werkloosheidsperiode langer zal zijn dan de verwachte resterende duur van een pas begonnen werkloosheidsperiode. De aan-

wezigheid van deze periodes zal dan ook ondubbelzinnig een temperende invloed uitoefenen op de evolutie van de gemiddelde empirische uitstroomkansen in figuur 8.11. Omdat het belangrijk is om te weten welke van die twee rivaliserende verklaringen het sterkst doorweegt, geven we in figuur 9.6 een ‘herberekende’ figuur 8.11, waarbij nu de steekproef wordt gehanteerd zoals ze bij het begin van dit hoofdstuk werd omschreven (geen ouderen, enkel instroom vanaf augustus 1995).



Figuur 9.6 Empirische relatieve uitstroom, instroomcohortes aug. 1995 en verder

Figuur 9.6 verschilt duidelijk van figuur 8.11 in de zin dat de uitstroomkansen hier beduidend hoger liggen, zoals verwacht, maar al met al is er zeker geen sprake van een verdubbeling van de uitstroomkansen over de periode heen. Een en ander impliceert dat de eerste verklaring, de gewijzigde samenstelling van de werkloosheid het verschil verklaart tussen figuur 9.6 en figuur 9.5. In figuur 9.7 wordt de evolutie van het aandeel van de oudste leeftijdsgroep (40 tot 49 jaar) over de beschouwde periode, en ook de evolutie van het aandeel niet-Belgen gegeven (inclusief de allochtone Belgen).

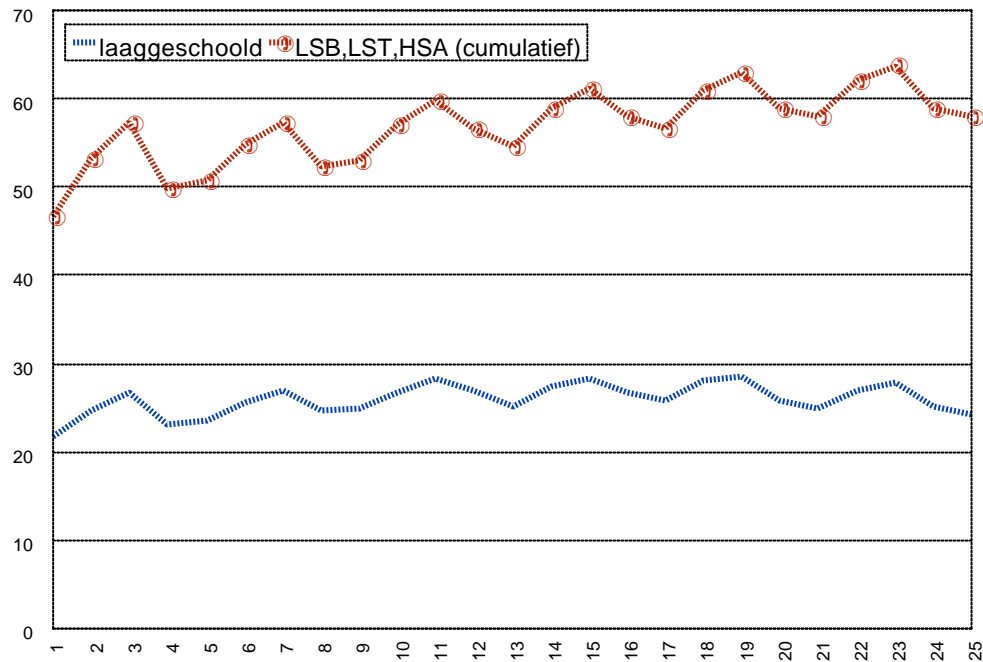


Figuur 9.7 Evolutie aandeel niet-Belgen en oudste leeftijdsgroep (instroomsteekproef, beide geslachten)

Figuur 9.7 toont aan dat voor beide groepen er sprake is van een substantiële stijging van hun aandeel in de werkloosheid over de periode augustus 1995 tot oktober 2001. Wellicht niet omdat ze systematisch meer ingestroomd zijn, wel omdat ze globaal een veel minder grote uitstroomkans hebben, en nu eenmaal een zelfs dalend absoluut aantal kan leiden tot een stijgend aandeel als de absolute aantallen van de andere groepen (nog) veel sterker dalen.

In figuur 9.8 wordt de evolutie gegeven van de aandelen lager geschoolden. De lijn 'laaggeschoold' verwijst naar het aandeel laaggeschoolden (LSO of minder), de andere lijn verwijst naar het aandeel van een amalgaam van lagergeschoolden (LSB, LST, HSA, buitenlands diploma). Dit aandeel ligt bovenop het aandeel laaggeschoolden, het is m.a.w. in de grafiek cumulatief opgenomen. De stijging van het aandeel lagergeschoolden binnen de werkloosheid over de beschouwde periode is misschien minder dramatisch dan de stijging in de vorige figuur, maar al met al gaat het aandeel van beide groepen samen toch van circa 50% naar meer dan 60%.⁴⁹

⁴⁹ Waarbij te noteren valt dat we hier weer werken met de instroomsteekproeven zoals gedefinieerd bij de aanvang van het hoofdstuk. Als men naar alle NWWZ zou kijken, m.i.v. de werkloosheidsperiodes die reeds gestart zijn voorafgaand aan augustus 1995, zouden de resultaten mogelijk nog sterker zijn.



Figuur 9.8 Evolutie aandeel scholingsniveaus (instroomsteekproef, beide geslachten)

4.2.4 Achtergrondkenmerken

Een belangrijk deel van de geobserveerde verschillen zit waarschijnlijk vervat in de individuele achtergrondkenmerken. In deze paragraaf wordt dieper ingegaan op kenmerken als de leeftijd bij instroom, het ouderschap, de nationaliteit en etniciteit, de opleiding, de arbeidsgeschiktheid en het werkloosheidsverleden.

Leeftijd bij instroom

We bespreken de resultaten aan de hand van de geëxponentieerde geschatte coëfficiënten, die in tabel B2.1 in bijlage 2 zijn te vinden, en in tabel 9.8 worden hernoemen.

Tabel 9.8 Effect leeftijd

	Mannen		Vrouwen	
	b	exp(b)	b	exp(b)
Jonger dan 25	0,407	1,50	0,465	1,59
Tussen 25 en 39	0,247	1,28	0,295	1,34
Tussen 40 en 49	0,000	1,00	0,000	1,00

Er blijkt een sterk verband te zijn tussen de uitstroomkans en de leeftijdsklasse bij de instroom in de werkloosheid. De uitstroomkans van de jongste leeftijdsklasse is circa 1,5 keer groter dan die van de oudste groep. De middenleeftijd ligt middenin.

Kinderen jonger dan 12

De zorg voor jonge kinderen beïnvloedt mannen en vrouwen op een verschillende manier. De uitstroomkans van moeders met jonge kinderen daalt met bijna 30% ten opzichte van de andere vrouwen. Bij de mannen daarentegen blijft het verschil tussen vaders van kinderen jonger dan 12 en de anderen erg miniem.

Nationaliteit & etniciteit

De geschatte waarden voor de nationaliteit- en etniciteitvariabele worden weergegeven in tabel 9.9. Zoals reeds verwacht, zijn er erg grote verschillen tussen Belgen onderling. Daar waar autochtone Belgen gemiddeld sneller uitstromen dan personen met een andere nationaliteit, heeft de groep allochtone Belgen veruit de laagste uitstroomkans van alle onderzochte groepen.

Tabel 9.9 Samenhang tussen nationaliteit & etniciteit en uitstroomkans

	Mannen		Vrouwen	
	b	exp(b)	b	exp(b)
Autochtone Belg	0,296	1,34	0,276	1,32
Allochtone Belg	-0,378	0,69	-0,403	0,67
E.U.-burger	0,225	1,25	0,210	1,23
Andere	0,000	1,00	0,000	1,00

De categorie 'andere' bevat naast de burgers van een niet-E.U.-land ook vluchtelingen, vaderlandlozen en personen van wie de nationaliteit niet gekend is.

Opleiding

Er bestaat een significant verband tussen uitstroomkans en opleidingsniveau. Een laag opleidingsniveau wordt gerelateerd aan een lage uitstroomkans, een hoger opleidingsniveau aan een hoge uitstroomkans. In dit model is de referentiecategorie 'laag opleidingsniveau' (d.i. geen diploma, een diploma lager onderwijs, een getuigschrift lager algemeen secundair onderwijs of middenstandsdiploma). Tabel 9.10 toont de relatie tussen het opleidingsniveau en de uitstroomkans.

Tabel 9.10 Samenhang tussen opleidingsniveau en uitstroomkans

	Mannen		Vrouwen	
	b	exp(b)	b	exp(b)
Lager secundair technisch/kunst	0,143	1,15	0,031	1,03
Lager secundair beroepsonderwijs	0,011	1,01	-0,029	0,97
Hoger algemeen secundair onderwijs	0,027	1,03	0,117	1,12
Hoger secundair technisch/kunst	0,240	1,27	0,156	1,17
Hoger secundair beroepsonderwijs	0,205	1,23	0,130	1,14
Hoger onderwijs (1 cyclus)	0,320	1,38	0,436	1,55
Hoger onderwijs (2 cycli)	0,367	1,44	0,412	1,51
Buitenlands diploma	-0,025	0,98	0,042	1,04
Universiteit	0,278	1,32	0,395	1,48
Lager algemeen secundair of lager	0,000	1,00	0,000	1,00

De categorie 'laag' bevat personen zonder diploma, met een diploma lager onderwijs, een getuigschrift lager algemeen secundair onderwijs of een middenstandsdiploma.

Arbeidsgeschiktheid

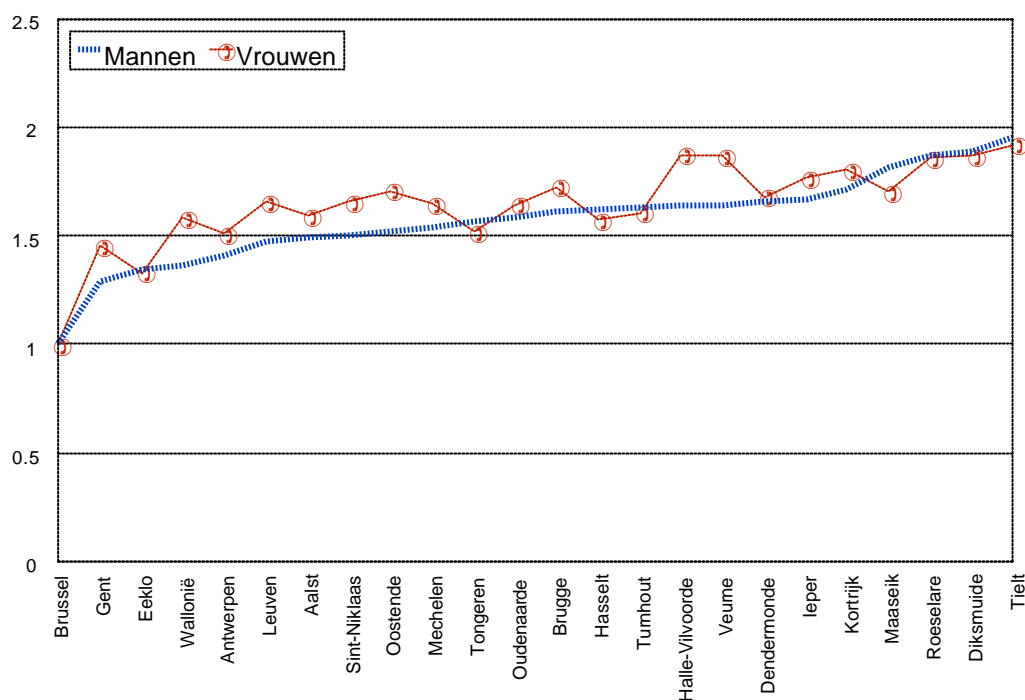
Arbeidsongeschiktheid kan duidelijk geassocieerd worden met verminderde uitstroomkansen. De geschatte uitstroomkans van personen die in min of meerdere mate als arbeidsongeschikt beschouwd worden, vermindert tot de helft ten opzichte van gelijkaardige, maar arbeidsgeschikte personen.

Vorige werkloosheidsperiode

Of men voordien al een werkloosheidsperiode heeft doorlopen, maakt weinig uit. Wellicht zit er te veel ruis op deze veranderlijke.

4.2.5 Regio

De uitstroomkans kan erg regionaal bepaald zijn. Bijgevolg werd een variabele opgenomen die aangeeft in welk arrondissement de werkloze woont. In figuur 8.9 wordt het geschatte verband tussen elk van deze arrondissementen en de uitstroomkans bekeken.



Figuur 9.9 Samenhang tussen arrondissement en uitstroomkans

Wat opvalt is het feit dat West-Vlaanderen een hogere uitstroomkans hebben dan vergelijkbare individuen uit de rest van Vlaanderen. Verder blijken de inwoners van dichtbevolkte arrondissementen als Gent en Antwerpen een lagere uitstroomkans te hebben.⁵⁰

Twee variabelen die nauw met de arrondissementsvariabele verbonden zijn, zijn de mobiliteit van het individu - dit is de bereidheid tot pendelen - en de vraag of hij/zij hiervoor een auto ter beschikking heeft.

De bereidheid om buiten de onmiddellijke of plaatselijke omgeving werk te zoeken verandert de individuele uitstroomkans amper. Het feit of men al dan niet een auto ter beschikking heeft, wordt wel geassocieerd met een licht stijgende uitstroomkans; voor de vrouwelijke werklozen stijgt deze kans met 13%, voor de mannelijke met 19%.

4.2.6 Deelname aan arbeidsmarktprogramma's

We onderzochten 2 mogelijke acties tijdens een werkloosheidsperiode, namelijk de beroepsopleiding en de trajectwerking. We willen vooraf benadrukken dat het niet

⁵⁰ Bij de categorieën 'Brussel' en 'Wallonië' gaat het om een beperkte groep mensen die werk zoeken in Vlaanderen. Deze resultaten mogen dus niet veralgemeend worden naar de volledige populatie van het arrondissement of gewest.

de bedoeling is een schatting te geven van de effectiviteit van de maatregel, daarvoor hebben we een te beperkt zicht op instroom. We geven enkel een beeld van wat gebeurt met de mensen die nu deelnemen aan een opleiding of traject.

Tabel 9.11 Samenhang tussen deelname traject/beroepsopleiding en uitstroomkans

	Mannen		Vrouwen	
	b	exp(b)	b	exp(b)
<i>Traject gevolgd:</i>				
huidig kwartaal	-0,723	0,49	-0,619	0,54
vorig kwartaal	0,056	1,06	0,139	1,15
<i>Beroepsopleiding gevolgd</i>				
huidig kwartaal	-0,011	0,99	0,100	1,11
vorig kwartaal	-0,161	0,85	-0,118	0,89

De veranderlijke huidig kwartaal verwijst naar het kwartaal waarin het traject/de beroepsopleiding gevolgd is. Bij deelname aan trajecten is er, weinig verbazend, een daling van de uitstroomkans tijdens deelname. De veranderlijke 'vorig kwartaal' staat op 'ja' als de persoon in het vorig kwartaal een traject/beroepsopleiding heeft gevolgd.

HOOFDSTUK 10

ECHT OF ONECHT?

1. Inleiding

Een van de belangrijke vragen in deel 2 van dit onderzoek betreft de vraag of de uitstroomkansen uit de werkloosheid afhankelijk zijn van de reeds verstreken duur. Men noemt dit de duurzaamheidsafhankelijkheid. Als de uitstroomkansen constant zijn, ongeacht hoe lang men reeds in de toestand zit, is er geen duurzaamheidsafhankelijkheid. Constante uitstroomkansen uit de werkloosheid zijn niet per se onlogisch: dit kan compatibel zijn met een toestand waarin werklozen hun eisen minderen naarmate ze langer werkloos zijn. Als de uitstroomkans daalt naarmate men langer in de toestand verkeert, spreekt men van een negatieve duurzaamheidsafhankelijkheid.

In het vorig hoofdstuk wees het geschatte resultaat voor de baseline hazard, cf. figuur 9.1, ondubbelzinnig in de richting van een negatieve duurzaamheidsafhankelijkheid: de geschatte uitstroomkansen daalden met een toename van de werkloosheidsduur, en dit op een vrij dramatische wijze. In hoofdstuk 7 werd echter reeds aangevoerd dat wat op het eerste zicht ondubbelzinnig lijkt, bij nader inzien toch minder zeker is. Als er belangrijke verschillen zijn tussen personen die tot gevolg hebben dat ze andere uitstroomkansen hebben, dan zal, als men hier geen rekening mee houdt, men ipso facto tot de slotsom komen dat uitstroomkansen dalen met de duurtijd, zelfs als die uitstroomkansen in de werkelijkheid constant zijn, stijgen, of alleszins veel minder vlug dalen. Deze belangrijke verschillen noemt men de niet-geobserveerde heterogeniteit. Aangezien men niet de illusie kan hebben dat men informatie heeft m.b.t. alle relevante kenmerken die de uitstroomkans beïnvloeden, moet men bij het bekomen van een resultaat van negatieve duurzaamheidsafhankelijkheid steeds op de hoede blijven: is het echte duurzaamheidsafhankelijkheid of is het onecht ('spurious')? Zelfs in het al met al toch uitgebreide model van het vorige hoofdstuk zijn er duidelijk vele factoren niet aanwezig: uiterlijk, sociaal-normatieve vaardigheden, de motivatie, het taalgebruik, etc. Bijgevolg moet er ook hier worden nagegaan in welke mate er sprake kan zijn van oneigenlijke negatieve duurzaamheidsafhankelijkheid.

2. Aanpak

Stel dat het globaal effect van de niet opgenomen veranderlijken binnen de uitdrukking voor de hazard kan worden voorgesteld door ε_i , vergelijkbaar met de resttermen in een klassiek regressiemodel.

De uitdrukking voor een proportioneel hazard model,

$$(1) \quad \lambda_{it} = \lambda_0(t) \cdot \exp(X_{it}'\beta)$$

wordt dan als volgt aangepast:

$$(11) \quad \lambda_{it} = \lambda_0(t) \cdot \varepsilon_i \cdot \exp(X_{it}'\beta) = \lambda_0(t) \cdot \exp(X_{it}'\beta + \log(\varepsilon_i))$$

Dit noemt men een gemengd proportioneel hazard model ('mixed proportional hazard'). Op het eerste zicht helpt ons dat weinig vooruit, omdat de term ε_i per definitie niet geobserveerd wordt, maar mits het maken van een aantal veronderstellingen kan men de term ε_i uit integreren. Een veel gemaakte veronderstelling is dat ε_i een gamma-verdeling volgt, met gemiddelde 1 en variantie σ^2 .

De literatuur wordt de laatste tijd de voorkeur gegeven aan de combinatie van deze 'gamma-correctie' met een voldoende flexibele specificatie voor de baseline hazard (Baker & Melino 1999; Abbring & van den Berg 2001). De specificatie die in het vorige hoofdstuk werd gebruikt, is zeer flexibel: er wordt a priori weinig of niets opgelegd aan de baseline hazard.⁵¹ Een uitbreiding van het gegroepeerd duurmodel met de gamma-correctie is dan ook op het eerste zicht de aangewezen weg.

Wegens rekentechnische problemen is het nog niet gelukt dit model te schatten. Het blijft echter een doelstelling om dit vooralsnog te doen.

⁵¹ Impliciet werd in het vorige hoofdstuk opgelegd dat de baseline hazard constant is binnen een interval, maar van interval tot interval kon hij stijgen of dalen al naargelang wat de data aangaven. Daarnaast werd nog opgelegd dat een interval een duur heeft van één kwartaal.

HOOFDSTUK 11

VOORSPELBAARHEID VAN HET RISICO OP LANGDURIGE WERKLOOSHEID

1. Inleiding

In vele landen wordt er gewerkt aan een benadering die moet toelaten om kort na de instroom in de werkloosheid in te schatten of de persoon in kwestie een hoog risico loopt om in de langdurige werkloosheid terecht te komen. De bedoeling is uiteraard om de aan werklozen aangeboden dienstverlening beter te kunnen oriënteren naar zij die daar het meest nood aan hebben, om op die manier bovendien ook overbodige acties en dus overbodige uitgaven te vermijden.

De manier waarop deze inschatting wordt gemaakt, laat enige variatie zien. Tabel 11.1 geeft een overzicht van de verspreiding van verschillende benaderingen binnen diverse Europese landen (Sidelmann & Bason 2001).

Tabel 11.1 Vroegtijdige identificatie van risico-werklozen

	AU	BE	DK	FI	F	D	G R	IR	I	LX	NL	P	S P	S	UK
Assessment door consulent	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x
Groepsscreening		x	x					x	x			x			x
Statistische aanpak											x				
Niets							x								

Wat er moet begrepen worden onder België, is niet duidelijk

Bron: Sidelmann & Bason 2001

Met groepsscreening verwijzen de auteurs naar het feit dat bepaalde groepskenmerken ('de ouderen', de 'laaggeschoolden', 'etnische minderheden') worden gehanteerd als signaal voor een verhoogd risico op langdurige werkloosheid (wat in de profiling-theorie van Berger et al. (2000) het gebruik van 'deterministische regels' werd genoemd).

Enige nuancering bij de resultaten in tabel 11.1 is aangewezen. Zo is er strikt genomen een onderscheid tussen enerzijds *het identificatievraagstuk* (wie loopt een risico) en anderzijds de *bepaling van de behoeften (en wensen) die een persoon heeft op het vlak van ondersteuning* bij haar zoektocht naar werk. In de praktijk zal men beide elementen niet altijd eenduidig kunnen onderscheiden. De auteurs die tabel 11.1 hebben samengesteld zeggen zelf dat het identificatievraagstuk hier wel in een erg ruime zin werd geïnterpreteerd, dat er in de meeste landen geen sprake is van een systematische en wijdverspreide benadering van de identificatie stricto sensu, en dat het feit dat men een werkloze kort na instroom in de werkloosheid uitnodigt voor een interview daarom nog niet betekent dat men aan vroegtijdige identificatie doet.

Eenmaal men buiten de Europese context gaat kijken, zijn er wel meer landen te vinden, typisch de anglo-amerikaanse landen, waar 'profiling' en identificatie in de meer engere betekenis van het begrip veelvuldig worden gehanteerd: de VS, Canada en Australië (zie Eberts et al., 2002; Rudolph, 2001). In het VK heeft men profiling onderzocht (zie o.m. Payne & Payne, 2000), om vervolgens te beslissen het niet te gebruiken. Op het voorbeeld van Nederland is in wat voorafging reeds ingegaan.

2. Evolutie van het risico op langdurige werkloosheid

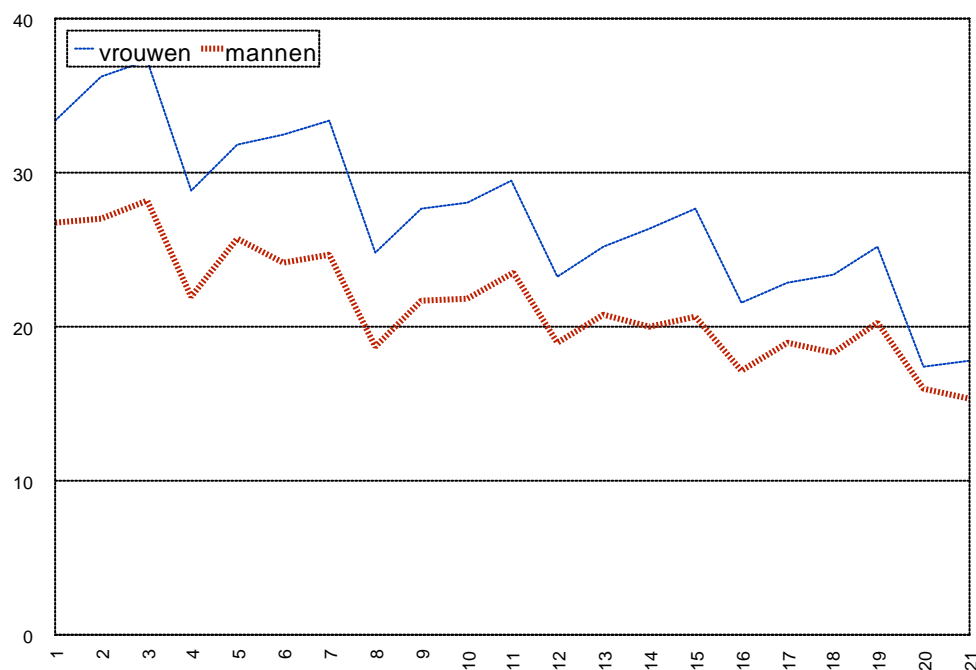
Grafiek 11.1 geeft, op basis van de instroomcohortes uit het vorige hoofdstuk weer welk aandeel van iedere opeenvolgende cohorte van instromers in de werkloosheid langdurig werkloos geworden is ('meer dan 12 maand'). De figuur leert dat dit aandeel bij de vrouwelijke instromers hoger is dan bij de mannelijke instromers, en bovendien, dat dit aandeel over de beschouwde periode duidelijk gedaald is (zie ook hoofdstuk 8). Ook hier moet weer gesteld worden dat de analyse wat onvolledig is omdat de beschikbare gegevens geen fase met een stijgende werkloosheid bestrijken.

De daaropvolgende figuren 11.2 t.e.m. 11.6 hernemen deze analyse, maar telkens voor een andere deelgroep uit de werklozenpopulatie, waarbij die deelgroepen zijn uitgekozen waarvan verwacht kan worden dat zij een hoger risico lopen. Een globale beschouwing, over alle figuren heen, is dat ze alle min of meer in dezelfde mate bewegen gedurende de beschouwde periode, al zijn er uitzonderingen.

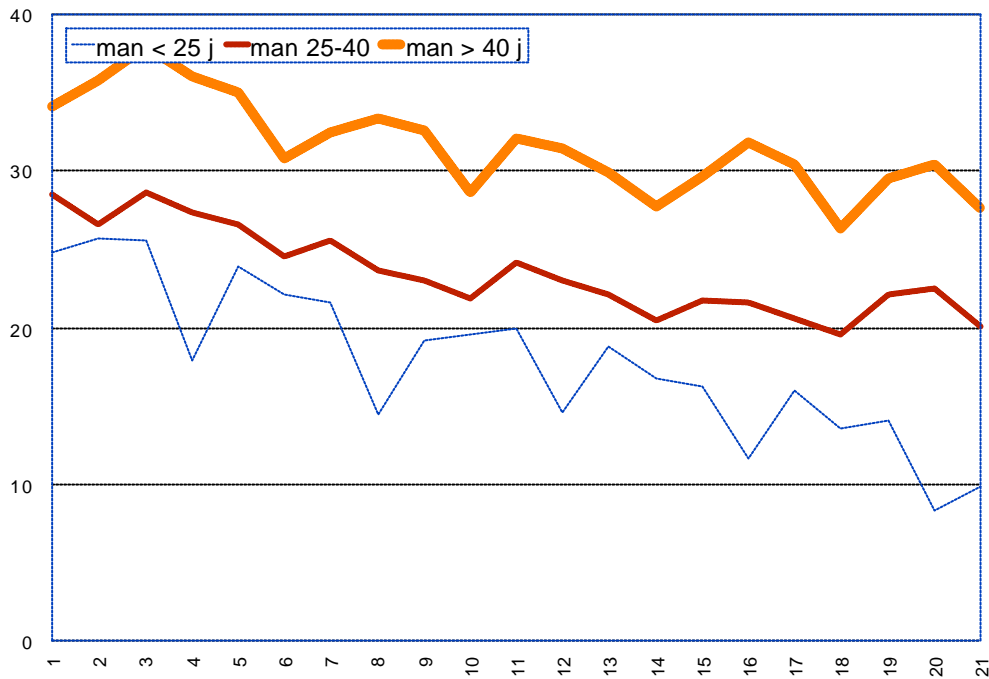
De figuren 11.2 en 11.3 maken, respectievelijk voor mannen en voor vrouwen, de opsplitsing naar leeftijdscategorie. Niet verbazingwekkend is de vaststelling dat jongeren (minder dan 25 jaar) een beduidend kleiner risico lopen om langdurig werkloos te worden: ze hebben weliswaar een grote kans om in te stromen, maar zijn meestal vlug terug weg. Voor oudere werklozen, en zeker bij de vrouwen, geldt het tegenovergestelde: binnen de eerste cohorte oudere vrouwelijke instromers

was het risico op langdurige werkloosheid bijna 1 op 2. Ouderen hebben misschien een kleinere kans om in te stromen, maar één keer werkloos, hebben ze het veel moeilijker om er terug uit te geraken.

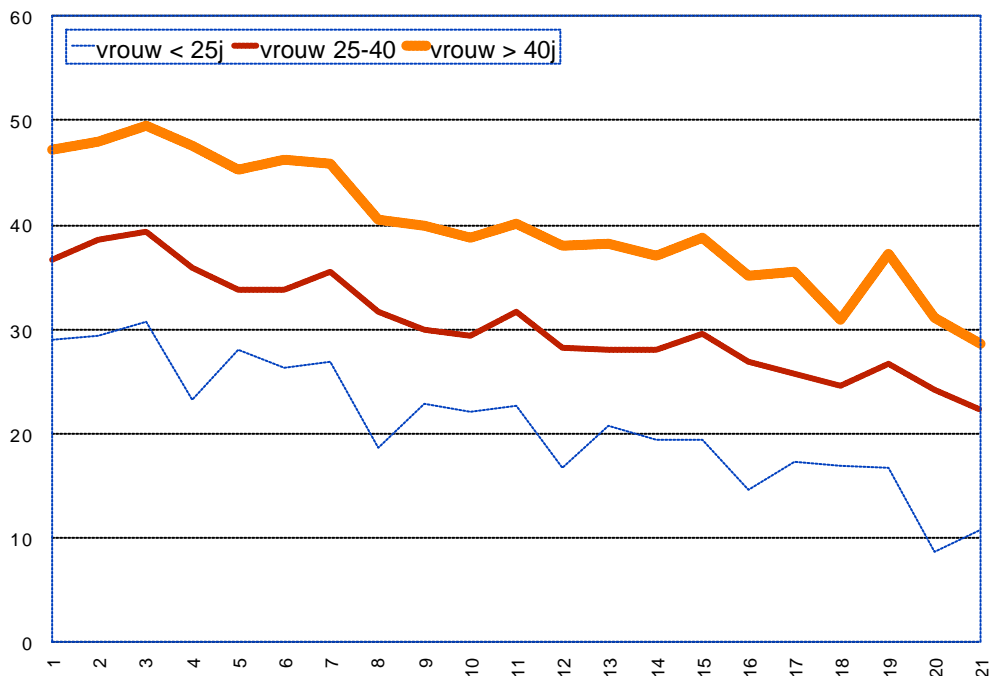
De figuren 11.4 en 11.5 maken, respectievelijk voor mannen en voor vrouwen, de opsplitsing naar verschillende duidelijke risicocategorieën. De cijfers voor de groep allochtone Belgen, die in de eerste helft van de beschouwde periode consequent een kans op langdurige werkloosheid van 100% aangeven, zijn in deze kwartalen gebaseerd op bijzonder weinig observaties, en moeten dus met enige voorzichtigheid bekeken worden. De personen met een 'andere nationaliteit' (iedereen met uitsluiting van Belgen (zowel autochtoon als allochtoon) en met uitsluiting van EU-nationaliteiten) lopen ook duidelijk een verhoogd risico, ook hier weer zeer uitgesproken bij de vrouwen. De laaggeschoolden, eveneens opgenomen in beide grafieken, lopen evenzeer een verhoogd risico.



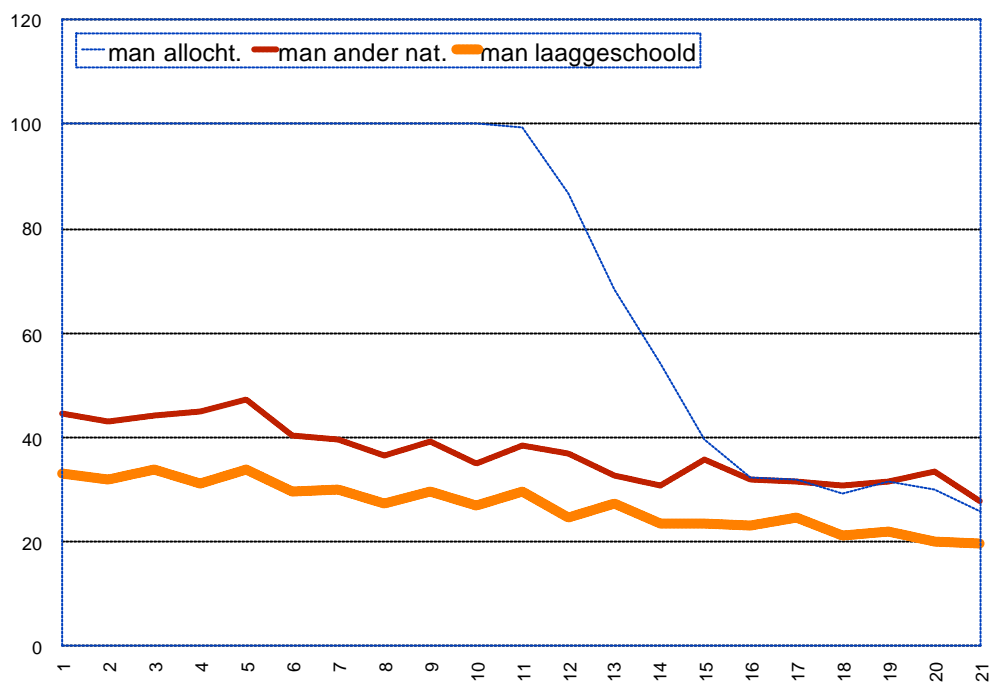
Figuur 11.1 % Instroom in langdurige werkloosheid, per instroomcohort (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



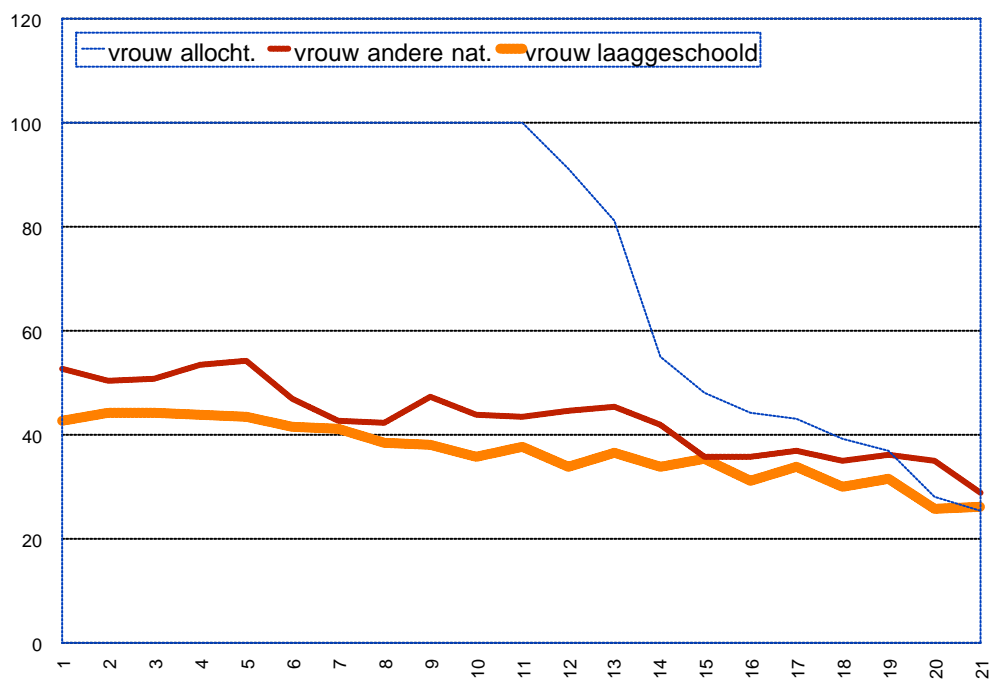
Figuur 11.2 % Instroom in langdurige werkloosheid, per instroomcohort, naar leeftijdscategorie (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



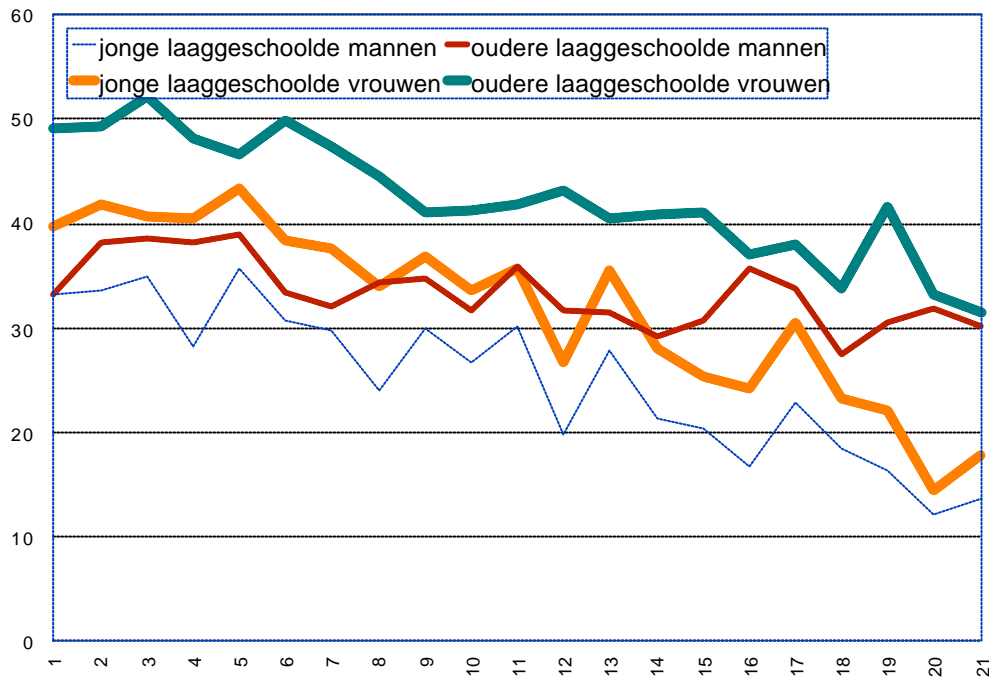
Figuur 11.3 % Instroom in langdurige werkloosheid, per instroomcohort, per leeftijdsklasse (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 11.4 % Instream in langdurige werkloosheid, per instroomcohort (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 5 % Instream in langdurige werkloosheid, per instroomcohort (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)



Figuur 11.6 % Instroom in langdurige werkloosheid, per instroomcohort (NWWZ, Vlaams Gewest) (VDAB en eigen bewerkingen)

Figuur 11.6 tot slot, geeft de evoluties voor diverse heel specifieke risicoklassen. De oudere laaggeschoolde vrouwen lopen uiteraard een zeer hoog risico, maar vergelijking met figuur 11.3 leert dat het kenmerk 'laaggeschooldheid' hier niet zoveel meer uitmaakt, het is vooral de leeftijd die het risico bepaalt. Dit geldt niet voor laaggeschoolde jonge vrouwen, daar speelt klaarblijkelijk vooral het lage scholingsniveau. Hetzelfde geldt voor de mannen. Deze vaststelling is beleidsmatig niet onbelangrijk. Het beschikbare instrumentarium (beroepsopleiding, trajectbegeleiding, en uiteindelijk ook werkervaring) is wellicht tot op zeker hoogte geschikt om te compenseren in een lage basisopleiding, maar is vooralsnog niet bij machte om werklozen jonger te maken. Dit suggereert dat men voor oudere werklozen veeleer moet werken met instrumenten die hun loonkost verlagen bij aanwerving. Toch moet men zich hoeden voor overhaaste conclusies, want de internationale literatuur geeft juist aan dat instrumenten zoals beroepsopleiding minder effect hebben bij (laaggeschoolde) jongeren, mogelijk o.m. omdat die hun minder goede schoolervaringen nog vers in het geheugen hebben, en dus helemaal geen vragende partij zijn om terug in een klaslokaal te gaan zitten.

Als men deze resultaten op een rijtje zet, kan een conclusie zijn dat er inderdaad iets te zeggen valt voor de benadering van het gebruik van deterministische regels (groepsscreening), al moeten hier dan toch een aantal kwalificaties bij worden aangebracht:

- De identificatie die aldus tot stand komt is zeker niet sluitend, zelfs als een groep een risico op langdurige werkloosheid heeft van 50%, betekent dit dat men 1 op 2 personen uit deze groep verkeerd identificeert.
- De economische omgeving blijft duidelijke een rol spelen. Waar bij de aanvang van de beschouwde periode voor bepaalde deelgroepen inderdaad zeer hoge risico's kunnen worden opgetekend, zijn deze bij het einde van de beschouwde periode gezakt van 50% à 60% naar 30% of minder. In dat geval zal men al 2 keer op de 3 fout zitten.
- Tot slot, een vraag van ethisch-juridische orde blijft of men bepaalde kenmerken van personen überhaupt kan of mag gebruiken bij de allocatie van overheidsvoorzieningen. In de VSA verbiedt de anti-discriminatiewetgeving expliciet het gebruik van kenmerken zoals leeftijd, geslacht en etnische origine in het identificatiesysteem (Rudolph, 2001). Er zijn naar ons aanvoelen zowel argumenten pro als contra te formuleren, te noteren valt dat deze problematiek niet beperkt blijft tot het gebruik van deterministische regels, maar evengoed opgaat bij het gebruik van statistische voorspellingsmodellen, én bij de subjectieve beoordeling door de consulent. In dit laatste geval lijkt het trouwens virtueel onmogelijk om het gebruik van dit soort 'gevoelige' criteria uit te sluiten, tenzij men persoonlijk contact zou verbieden.

3. Screeningsinstrumenten

Naast het gebruik van deterministische regels, kan er ook geïdentificeerd worden via een assessment door consulenten. Als we figuur 5.4 in hoofdstuk 5 met wat kritische afstand bekijken, valt op dat de uitstroom uit de werkloosheid van de als 'geen hulp nodig' ingeschatte werklozen niet dramatisch veel hoger ligt dan die van de niet als 'geen hulp nodig' ingeschatte werklozen. Dit suggereert dat de assessment door consulenten (via ARI) al evenmin het ultieme antwoord is, al moeten hier een aantal nuances bij worden aangebracht:

- Het is nooit de bedoeling geweest om ARI te laten functioneren als een soort van Kansmeter, dus is het niet helemaal eerlijk om ARI af te rekenen op dat element. Anderzijds werd al aangegeven dat het onderscheid tussen enerzijds de identificatie van wie een risico loopt, en het bepalen van de behoeften die iemand heeft op het vlak van ondersteuning anderzijds, soms wel zeer vaag is, zodat wanneer men het ene doet, men impliciet ook iets zegt over het andere.
- De grafiek heeft betrekking op personen die werden geïntaked in het eerste kwartaal van 2001, d.i. een periode waarin de werkloosheid so wie so laag lag en de uitstroom hoog;

- Personen waarvoor de inschatting is dat ze hulp nodig hebben, hebben (optimaliter) na hun assessment een aantal bijkomende acties ondergaan die er juist op gericht waren om hun uitstroomkans te verhogen. Om een echt correcte vergelijking te kunnen maken, zou men de uitstroom van de als ‘geen hulp nodig’ ingeschatte werklozen moeten vergelijken met de uitstroomkansen van een groep die wel geacht werd hulp nodig te hebben én die na de assessment geen bijkomende acties hebben doorlopen (en niet zo maar omdat ze om welke reden dan ook daar zelf van hebben afgezien, maar omdat ze binnen een experimenteel design via toevalstoewijzing daar expliciet van zijn uitgesloten).⁵² Men kan figuur 5.4 dan ook op twee manieren lezen: de optimistische manier, die zegt dat de assessment via ARI goed werkt, en dat de eventueel nadien volgende acties er bovendien voor zorgen dat de achterstand van de ‘niet-arbeidsmarktrijpen’ wordt ingehaald; een pessimistische manier, die er vanuit gaat dat de opdeling tussen al dan niet hulp nodig in de praktijk weinig te betekenen heeft, en dat bovendien de acties die worden aangeboden weinig of geen (of zelfs een contraproductief) effect hebben.
- Er blijft uiteraard de vraag of de opdeling ‘hulp nodig’-‘geen hulp nodig’ een goede operationalisering is voor het begrippenpaar arbeidsmarktrijp-niet arbeidsmarktrijp;
- Tot slot zou men kunnen opwerpen dat in het 1e kwartaal van 2001 ARI pas was ingevoerd, zodanig dat nog ervaring moest worden opgedaan en de resultaten voor deze eerste maanden nog niet voldoende gestabiliseerd zijn. Gezien de voortdurende wijzigingen en aanpassingen in de gebruikte screeningsinstrumenten kan men anderzijds opperen dat de toestand van “ervaring opdoen met een nieuw instrument” eerder regel dan uitzondering is. Bovendien is het nu ook weer niet zo dat nieuwe instrumenten een radicale breuk vormen met de kennis en ervaring die door consulenten al is opgedaan, zodanig dat de invloed op de uitkomsten van het feit dat ARI in de beschouwde periode pas was ingevoerd wellicht niet moet overdreven worden.

4. Statistische benadering

In een statistische benadering van het identificatieprobleem zal men zoeken naar een kwantitatief verband tussen enerzijds de kans dat iemand langdurig werkloos wordt, en anderzijds een stel van kenmerken van de persoon in kwestie.

⁵² Noteer dat we hier niet pleiten voor het opzetten van dergelijke experimenten, we proberen gewoon de context wat duidelijk te maken. Sociale experimenten gaan trouwens gebukt onder tal van methodologische problemen, die naast evidente juridisch-ethische bezwaren maken dat ze zeker geen ultieme panacee zijn, zie ook <http://perswww.kuleuven.ac.be/~u0009035/papers/siswo-wav.htm>

Tabel 11.2 Risico op langdurige werkloosheid bij instroom (alle instromers uit 1e tot 21e cohorte) (logit)

	coëff.	Mannen t-waarde	exp	coëff.	Vrouwen t-waarde	exp
Constante	0.52	17.93		0.84	31.22	
Wallonië	0.09	1.16	1.10	-0.38	-4.30	0.68
Antwerpen	0.14	6.45	1.14	-0.05	-2.83	0.95
Mechelen	0.01	0.23	1.01	-0.18	-8.25	0.84
Turnhout	-0.12	-4.84	0.89	-0.09	-4.69	0.91
Brussel	0.46	6.67	1.59	0.41	5.08	1.51
Halle-Vilvoorde	-0.12	-5.09	0.89	-0.41	-20.71	0.66
Leuven	0.18	7.79	1.20	-0.11	-5.29	0.90
Brugge	-0.10	-4.04	0.90	-0.26	-11.90	0.77
Diksmuide	-0.31	-5.78	0.74	-0.31	-7.61	0.73
Ieper	-0.11	-2.90	0.90	-0.23	-8.18	0.79
Kortrijk	-0.23	-8.58	0.79	-0.33	-14.87	0.72
Oostende	0.03	1.03	1.03	-0.28	-11.15	0.76
Roeselare	-0.38	-10.53	0.69	-0.40	-14.25	0.67
Tielt	-0.51	-10.04	0.60	-0.41	-11.66	0.67
Veurne	-0.17	-3.95	0.85	-0.49	-13.58	0.61
Aalst	0.16	6.16	1.17	-0.03	-1.39	0.97
Dendermonde	-0.10	-3.68	0.90	-0.15	-6.01	0.86
Eeklo	0.30	8.36	1.35	0.20	6.22	1.22
Gent	0.33	14.92	1.39	0.06	2.95	1.06
Oudenaarde	-0.04	-1.14	0.96	-0.12	-4.10	0.89
Sint-Niklaas	0.13	4.88	1.14	-0.12	-5.14	0.89
Hasselt	-0.11	-4.59	0.90	-0.10	-4.95	0.91
Maaseik	-0.30	-10.80	0.74	-0.21	-9.79	0.81
Tongeren	0		1	0		1
<i>Hebbende auto</i>	-0.42	-54.07	0.66	-0.28	-39.70	0.76
<i>Beperkt arbeidsgeslacht</i>	1.15	54.86	3.16	0.99	52.45	2.70
<i>Leeftijd bij instroom</i>						
Jonger dan 25	-0.71	-54.76	0.49	-0.76	-67.00	0.47
Tussen 25 en 39	-0.40	-33.12	0.67	-0.48	-44.67	0.62
Tussen 40 en 49	0		1	0		1
<i>Nationaliteit & etniciteit</i>						
Autochtone Belg	-0.59	-36.64	0.55	-0.47	-26.07	0.63
Allochtone Belg	0.79	30.12	2.21	0.84	29.98	2.32
E.U.-burger	-0.48	-20.59	0.62	-0.36	-15.55	0.70
Andere	0		1	0		1
<i>Opleiding</i>						
Lager secundair technisch/kunst	-0.27	-16.14	0.76	-0.06	-2.92	0.94
Lager secundair beroepsonderwijs	0.00	-0.26	1.00	0.07	5.95	1.07
Hoger algemeen secundair onderwijs	-0.14	-8.60	0.87	-0.29	-19.58	0.75
Hoger secundair technisch/kunst	-0.54	-42.18	0.58	-0.32	-28.70	0.72
Hoger secundair beroepsonderwijs	-0.43	-32.86	0.65	-0.23	-22.66	0.80
Hoger onderwijs (1 cyclus)	-0.68	-43.01	0.50	-0.88	-72.34	0.41
Hoger onderwijs (2 cycli)	-0.85	-30.63	0.43	-0.92	-30.92	0.40
Buitenlands diploma	-0.07	-3.82	0.94	-0.19	-9.79	0.83
Universiteit	-0.67	-31.97	0.51	-0.89	-46.70	0.41
Lager algemeen secundair of lager	0		1	0		1
<i>Kinderen jonger dan 12</i>	0.08	7.11	1.08	0.68	91.06	1.97
<i>Vorige werkloosheidsperiode</i>	0.06	8.30	1.07	-0.20	-28.93	0.82
<i>Kalender (trend)</i>	-0.04	-71.62	0.96	-0.05	-83.12	0.96

In tabel 11.2 worden de resultaten gegeven van een waarschijnlijkheidsmodel dat de kans dat een instromer in de werkloosheid na twaalf maand nog steeds aanwezig zal zijn, gerelateerd aan een stel van kenmerken zoals die waren op het moment van de instroom. Dit model is geschat op het geheel van alle instroomcohortes (t.e.m. het 21e, omdat er binnen de latere cohortes uiteraard niet meer kan geobserveerd worden wie al dan niet langdurig werkloos wordt). De kalenderdummies uit de vorige hoofdstukken zijn hier vervangen door één veranderlijke 'kalender', die eigenlijk gewoon een trendlijn is.

Men kan de verhoging of de verlaging van het risico op langdurige werkloosheid beoordelen door de waarde in de kolom onder de hoofding 'exp' te vergelijken met de basiscategorieën, waar 'exp' op 1 staat. Als bv. het risico langdurig werkloos te worden in het arrondissement Tongeren gelijk wordt gesteld aan 1, dan heeft een instromende mannelijke werkloze die in Eeklo woont een risico dat 35% hoger is, voor een vrouwelijke instromer uit Eeklo is dit, in vergelijking met haar Tongerse evenknie, 22% hoger.

Belangrijker is echter om te kijken naar de voorspelkracht van het model. Dit wordt in tabel 11.3 behandeld. Bij de mannen zijn er 106 743 effectief langdurig werkloos geworden, 395 694 stroomden uit voor het jaar uit was. Bij de vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 148 944 en 408 343.

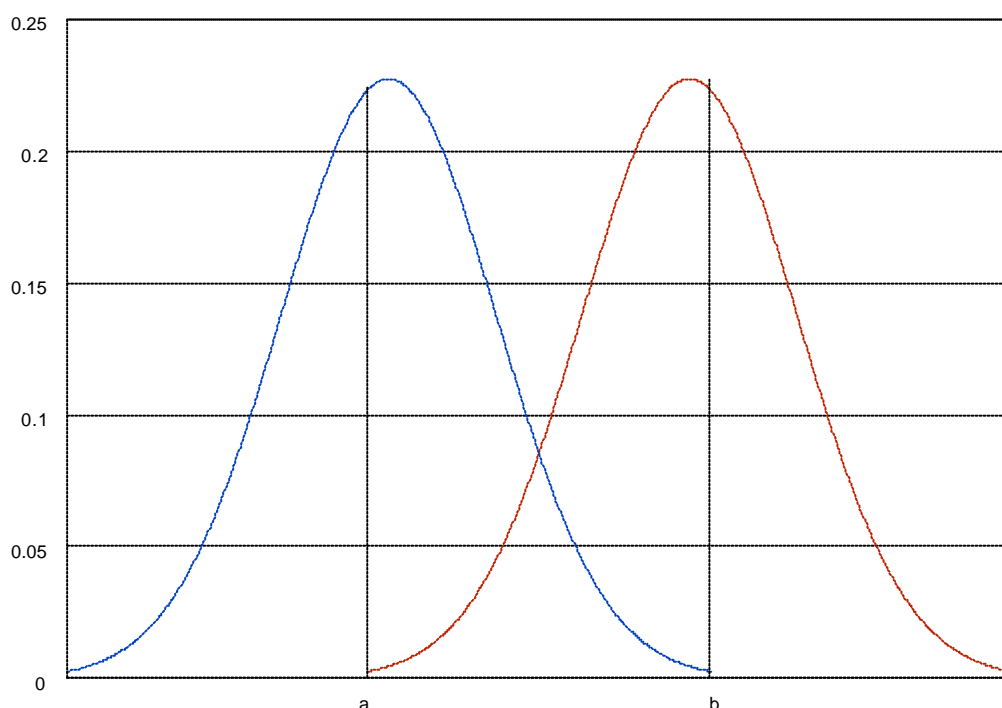
Tabel 11.3 Voorspelvermogen globaal model

Drempel				Geobserveerd: langdurig werkloos	
				Ja	Nee
<i>Mannen</i>					
50%	Voorspeld	Ja	6,2%	1,2%	
		Nee	93,8%	98,8%	
20%	Voorspeld	Ja	66%	40,9%	
		Nee	34%	59,1%	
<i>Vrouwen</i>					
50%	Voorspeld	Ja	15,1%	4,5%	
		Nee	84,8%	95,5%	
26%	Voorspeld	Ja	66,8%	36,8%	
		Nee	33,1%	63,2%	

Als men iedereen waarvoor de voorspelde kans op langdurige werkloosheid 50% of hoger is, identificeert als iemand die een hoog risico loopt, is de voorspelkracht van de modellen maar povertjes. Van de mannen die effectief instroomden in de langdurige werkloosheid wordt dan slechts 6,2% als dusdanig herkend, bij de vrouwelijke werklozen die effectief langdurig werkloos werden, wordt dit voor 15,1% herkend. Aangezien in de werkelijkheid slechts een beperkte fractie van alle instromers ook effectief langdurig werkloos werd, is de drempel van 50% wellicht

wat aan de hoge kant. Als men de (bij benadering) werkelijke globale kans neemt, bij de mannen circa 20% en bij de vrouwen circa 26%, wordt het voorspelvermogen van het model aanzienlijk beter, voor beide geslachten wordt dan ongeveer 66% van degenen die effectief langdurig werkloos werden, ook als dusdanig herkend. Afwijken van de drempel van 50% heeft echter een hoge kost, dit impliceert immers dat men nu voor een grote groep van werklozen die nooit langdurig werkloos zijn geworden, toch gaat voorspellen dat ze wel een hoog risico lopen (waar bij de drempel van 50% er hier hoegenaamd geen probleem was).

Figuur 11.7 geeft een wat meer algemene illustratie bij dit probleem.



Figuur 11.7 Doorlatings- en verwerpingsfouten bij de identificatie van het risico op langdurige werkloosheid

De linker curve heeft betrekking op de werklozen die niet zullen instromen in de langdurige werkloosheid, de rechter curve heeft dan betrekking op de werklozen die wel langdurig werkloos zullen worden.⁵³ Op de horizontale as staat het criterium dat gehanteerd wordt om te bepalen of iemand een groot risico loopt om langdurig werkloos te worden of niet. Als men nu voor dit criterium een lage drempelwaarde kiest, ver naar links, zoals bv. de waarde a, dan zal men inderdaad alle personen die effectief langdurig werkloos zullen worden, identificeren, maar (in

⁵³ Eigenlijk zou de oppervlakte onder de rechter curve kleiner moeten zijn dan het oppervlak onder de linker curve, aangezien er in verhouding van alle instromers minder zullen instromen in de langdurige werkloosheid.

dit geval) zal men voor meer dan de helft van de personen die niet langdurig werkloos zullen worden ten onrechte toch voorspellen dat ze wel langdurig werkloos zullen worden. Als aan de als risicolopende werklozen geïdentificeerde werklozen bepaalde acties worden aangeboden, zal er in dit geval sprake zijn van zeer hoge en overbodige kosten. Als men deze dead weight wil verminderen, zal de drempelwaarde naar rechts moeten opschuiven. Bij de waarde b bv. zal de dead weight volledig verdwenen zijn, maar tegelijkertijd zal men dan slechts minder dan de helft van de werklozen die effectief langdurig werkloos zullen worden als dusdanig herkennen.

Men kan de orde van grootte van beide fouten verkleinen op voorwaarde dat de voorspelkracht van het model verhoogt. Hierbij valt op te merken dat in het model uit tabel 11.2 het gaat over voorspellingen binnen de steekproef die werd gebruikt om het model te schatten. Dit is niet erg realistisch. In een operationeel model zal men de huidige voorspellingen op zijn best kunnen baseren op een model dat geschat werd met gegevens van personen die minstens een jaar geleden instroomden, anders weet men immers niet wie wel en wie niet langdurig werkloos geworden is. Dit suggereert dat de resultaten van het model uit tabel 11.2 een nog te rooskleurige voorstelling geven van wat in werkelijkheid mogelijk is. Bij zo een operationeel model zal men bovendien op een of andere manier het effect moeten inbrengen van de mogelijk t.o.v. vorig jaar veranderde economische omgeving.

Een tweede manier om meer exact te kunnen voorspellen wie een hoog risico loopt om langdurig werkloos te worden, komt er op neer dat men niet op het moment van de instroom gaat voorspellen, maar op een later moment. Tabel 11.4 geeft een aantal resultaten voor een voorspelling respectievelijk 4, 6 en 8 maand na de instroom. Men kan vaststellen dat de voorspellingsprestaties er behoorlijk op vooruitgaan.

Tabel 11.4 Voorspelvermogen globaal model (overal bij drempel 50%)

Duur na:			Geobserveerd: langdurig werkloos	
			Ja	Nee
<i>Mannen</i>				
4 maand	Voorspeld	Ja	26,1%	12,5%
		Nee	73,9%	87,5%
6 maand	Voorspeld	Ja	62,2%	44,6%
		Nee	37,8%	55,4%
8 maand	Voorspeld	Ja	94,6%	87,2%
		Nee	5,4%	12,8%
<i>Vrouwen</i>				
4 maand	Voorspeld	Ja	49,8%	32,5%
		Nee	50,2%	67,5%
6 maand	Voorspeld	Ja	76,5%	55,5%
		Nee	23,5%	44,5%
8 maand	Voorspeld	Ja	97,4%	92,2%
		Nee	2,6%	7,8%

Verder gingen we na in hoeverre men kan voorspellen wie langer dan 2 jaar zal werkloos blijven, gegeven dat men al 12 maand werkloos is. Dit probleem volgt dezelfde structuur als het voorgaande, d.w.z. dat bij een voorspelling één jaar op voorhand (na 12 maand dus) weinig zinvolle voorspellingsresultaten oplevert.

HOOFDSTUK 12

EEN PREVENTIEF BELEID?

1. Huidig Europees en Vlaams beleid: een stand van zaken⁵⁴

Met de top van Luxemburg in 1997 kwam het proces van de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS) in een stroomversnelling terecht. Sindsdien wordt gewerkt met een aantal richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de diverse lidstaten. Van belang voor dit onderzoek zijn vooral de eerste twee richtsnoeren⁵⁵ (onze onderlijning):

*“Om de trend van de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid om te buigen, moeten de lidstaten zich meer inspannen om preventieve en op inzetbaarheid gerichte strategieën op basis van de vroegtijdige identificatie van individuele behoeften te ontwikkelen. Binnen een jaar - een periode die voor lidstaten met een bijzonder hoge werkloosheid kan worden verlengd en onverminderd de herziening van de richtsnoeren in 2002 - zorgen de lidstaten ervoor dat: (1) Elke werkloze, voordat hij zes maanden - in het geval van jongeren - of twaalf maanden - in het geval van volwassenen - werkloos is een nieuwe start wordt geboden in de vorm van een opleiding, omscholing, het opdoen van werkervaring, een baan of andere maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid, waaronder, in meer algemene zin, een individuele beroepskeuzebegeleiding met het oog op effectieve integratie op de arbeidsmarkt. Deze preventieve en inzetbaarheidsmaatregelen dienen te worden gecombineerd met herintredingsmaatregelen voor langdurig werklozen. (vergelijk Engelse versie: *These preventive and employability measures should be combined with**

⁵⁴ Een belangrijk onderscheid dat in wat volgt moet worden gemaakt, is dat tussen de laaggeschoolden volgens de officiële definitie (ten hoogste diploma lager secundair), en laaggeschoolden volgens de in de voorgaande hoofdstukken gehanteerde definitie (LSO of minder, maar niet LSB, LST). Uit de context zou een en ander telkens duidelijk moeten zijn.

⁵⁵

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_en.htm, versie 2002;

measures to reduce the stock of the long-term unemployed by promoting their reinsertion in the labour market.)

In dit verband dienen de lidstaten verder te werken aan de modernisering van hun overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening, met name door toezicht op de vooruitgang, het stellen van duidelijke termijnen en efficiënte omscholing van hun personeel. De lidstaten dienen samenwerking met andere dienstverleners aan te moedigen, zodat de preventie- en activeringsstrategie betere resultaten oplevert.

De uitkerings-, belasting- en opleidingsstelsels moeten - waar nodig - worden herzien en aangepast zodat zij de inzetbaarheid van werklozen actief ondersteunen. Bovendien moet er een goede interactie tussen die stelsels zijn, zodat de prikkel om terug te keren op de arbeidsmarkt voor werkwillige, arbeidsgeschikte werklozen groter wordt. Er dient in het bijzonder aandacht te worden besteed aan het bevorderen van prikkels voor werklozen of inactieven om werk te zoeken en te aanvaarden, alsmede aan maatregelen voor het vergroten van hun vaardigheden en kansen op werk, met name voor zeer moeilijk bemiddelbaren. (2) Elke lidstaat onderzoekt en herziet waar nodig zijn uitkerings- en belastingstelsels teneinde armoedevallen te verminderen en werklozen en inactieven te stimuleren om werk te zoeken en te aanvaarden, of deel te nemen aan maatregelen waardoor hun inzetbaarheid wordt verhoogd, en werkgevers ertoe aan te zetten nieuwe banen te creëren; Elke lidstaat spant zich in om het percentage werklozen en inactieven voor wie actieve maatregelen gelden ter bevordering van hun inzetbaarheid met het oog op de effectieve integratie op de arbeidsmarkt, aanzienlijk te verhogen, en het resultaat, de opbrengst en de kosteneffectiviteit van dergelijke maatregelen te verbeteren; Elke lidstaat bevordert maatregelen voor werklozen en inactieven om vaardigheden, waaronder IT- en communicatievaardigheden, te verwerven of te verbeteren teneinde hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en lacunes in vaardigheden te reduceren. Hiertoe stelt elke lidstaat een doelstelling vast voor actieve maatregelen, waaronder onderwijs, opleidingen of soortgelijke maatregelen voor werklozen, gericht op het geleidelijk bereiken van het gemiddelde van de drie best presterende lidstaten, en ten minste 20%.”

Na de top van Barcelona in 2002 werd een stroomlijning van de EWS aangekondigd. Op inhoudelijk vlak verandert er niet veel wat betreft preventie en activering, al is er nu wel een expliciete verwijzing naar de slechte conjunctuur:

“Active and preventive measures for the unemployed and the inactive

One of the most significant impacts of the EES so far has been the introduction or the strengthening in all Member States of a preventive and a more active approach to the unemployed. Such an approach is of particular relevance in a context of economic slowdown and wide-scale restructuring.

This approach should be consolidated with the objective of minimising entry into long-term unemployment. Making the right offer to the right person at the right time could be a guiding principle in this respect. Such an approach would rely upon an early identification of the needs of each jobseeker and the design, at an early stage, of a personalised action plan, with a view to a sustainable integration in the labour market.

More ambition could be pursued regarding the offer of active measures to jobseekers. Given that the existing activation target of 20% has been exceeded by most Member States and in view of the need to still improve performance in terms of effective integration of the unemployed on the labour market, it would seem appropriate to raise the target substantially. This should be accompanied by a stronger focus on the quality of programmes, the effective integration of beneficiaries into the labour market and on cost-effectiveness drawing on the lessons from evaluations so far. Opening active measures to all non-employed persons wishing to reintegrate the labour market - whether or not registered unemployed - should become a higher priority in view of the need to raise labour force participation. More attention could also be given to people currently employed and at risk of unemployment.

Major outcomes expected from the preventive and active approach include reductions in youth unemployment and in long-term unemployment.”

De manier waarop Vlaanderen op deze uitdagingen wenst in te gaan, en de mate waarin het daarin slaagt, wordt behandeld in de diverse versies van het ‘Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Een Vlaamse bijdrage aan het Belgisch Nationaal Actieplan’. Uit editie 2002 kan het volgende worden geleerd:

“(…) Met het oog op een sluitende en preventieve aanpak van langdurige werkloosheid bouwt Vlaanderen de individuele trajectwerking verder uit. De aanpak in de trajectwerking is ‘preventief’ omdat de werkzoekenden bereikt worden vooraleer ze instromen in de langdurige werkloosheid, en ‘sluitend’ omdat (in principe) alle betrokken werkzoekenden bereikt worden. (...) 161 600 werkzoekenden (werden in 2001 bereikt). Uitgedrukt als een % van het totaal aantal ingeschreven niet-werkende werkzoekenden op de laatste dag van het jaar bedraagt de ‘dekkingsgraad’ van de trajectwerking 31% in 2001. (...) Uit efficiëntieoverwegingen worden de acties van de trajectbegeleiding in eerste instantie toegespitst op laaggeschoolde werkzoekenden die niet in staat zijn op eigen kracht werk te vinden.(...)”

(...) 68% van de werkzoekenden in nieuwe trajecten zijn laaggeschoold, hun aandeel in de NWWZ-populatie is met 61% minder groot. (...) Opvallend is het groot aandeel van werkzoekenden jonger dan 25 jaar. Het inschakelingsplan zorgt voor een continue instroom van laaggeschoolde jongeren. De leeftijdsklasse 25-39 jaar daarentegen is opgenomen in de trajectwerking à rato van hun aanwezigheid

in de werkzoekendenpopulatie. De leeftijdsklasse boven de 40 jaar is dan weer ondervertegenwoordigd in de trajectwerking.

De uitgebreide aandacht (...) voor de preventieve aanpak gericht op kortdurig werkzoekenden impliceert niet dat de curatieve doelgroep van langdurig werkzoekenden in de kou blijft staan. (...) Het aantal arbeidsplaatsen binnen de sociale werkplaatsen, (...) werd in oktober 2001 opnieuw uitgebreid met 271 voltijdse equivalenten (VTE). Het totaal komt daarmee op 1 732 VTE. (...) Het werkervaringsprogramma WEP+ biedt langdurige laaggeschoolde werkzoekenden en bestaansminimumtrekkers een concrete opleiding gekoppeld aan een werkervaring. Tijdens de eerste drie kwartalen van 2001 deden 2 163 werkzoekenden in het kader van dit programma een relevante werkervaring op. (...) Begin 2002 zijn 30 invoegbedrijven actief. Deze bedrijven hebben samen een 160-tal invoegwerknemers, waarvan er momenteel nog 71 gesubsidieerd worden. (...)

Daarnaast valt op te merken dat ook binnen de trajectwerking zelf niet alleen de 'preventieve' doelgroep, maar tot op zekere hoogte ook langdurig werklozen worden betrokken. Het actieplan geeft de volgende cijfers voor het bereik in 2001 in module 2 (screening) (p. 88) en module 7 (p. 89):

Tabel 12.1 Bereik in module 2 en 7, 2001

	Laaggeschoold	Geschoold	Totaal
<i>Module 2 (screening)</i>			
Jongeren voor de 6de maand	16 474	13 978	30 452
Volwassenen voor de 12 ^{de} maand	33 306	19 528	52 834
Langdurig werklozen	8 794	6 438	15 232
Totaal module 2	58 574	39 944	98 518
<i>Module 7 (trajectopvolging)</i>			
Jongeren voor de 6de maand	24 839	12 373	37 212
Volwassenen voor de 12 ^{de} maand	40 037	21 460	61 497
Langdurig werklozen	15 297	11 250	26 547
Totaal module 7	80 173	45 083	125 256

Meer nog dan woorden kunnen cijfers situeren in welke mate het Vlaams beleid in 2001 tegemoet kwam aan de Europese richtsnoeren. Tabellen 12.2 t.e.m. 12.4 zijn integraal overgenomen uit bijlage 3 van het Vlaams Actieplan 2002. De gebruikte criteria zijn degene die door Europa worden vooropgesteld, en illustreren dus perfect de filosofie van de EWS.⁵⁶

⁵⁶ Het verschil tussen "modules eng" en "modules ruim" is het feit dat bij die laatste categorie ook verwijzingen naar vacatures zijn opgenomen.

“Uit diverse indicatoren blijkt dat Vlaanderen en België er steeds beter in slagen deze preventieve aanpak te realiseren voor de jonge werkzoekenden, in Vlaanderen o.m. via de systematische intake van jonge werkzoekenden in hun 3^e of 4^e maand werkloosheid, en via de samenwerkingsakkoorden met de federale overheid over het inschakelingsplan en de startbaanovereenkomst. Ook de vooropgestelde beleidsprioriteit voor de laaggeschoolde jonge werkzoekenden wordt in 2001 verder in praktijk gebracht.

Uit de opvolging van het bereik en niet-bereik van de volwassen werkzoekenden (ouder dan 25 jaar) blijkt echter dat hun instroom in de langdurige werkloosheid verder toeneemt (van 25% in 2000 tot 36% in 2001), en dat het aandeel volwassen werkzoekenden die instromen in de langdurige werkloosheid zonder het afsluiten van een individuele trajectovereenkomst recent is toegenomen, en dit volledig op rekening van de laaggeschoolde volwassen werkzoekenden (42% niet-naleving in 2001 tegenover 28,5% in 2000).” (Vlaams actieplan 2002, p. 12).

Tabel 12.2 Effectiviteit van het beleid gericht naar jongeren en volwassenen (bron: Vlaams actieplan Europese richtsnoeren 2002, p. 104)

Evolutie 1999 - 2001	- 25 jarigen			+ 25 jarigen		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
(A) Aantal jongeren (volwassenen) dat werkloos wordt in de loop van de maand X	86 315	76 101	84 209	112 263	114 131	113 227
(B) Aantal jongeren (volwassenen) dat nog steeds en zonder onderbreking werkloos is in de maand X + 6 (12)	26 007	18 521	21 362	30 201	28 126	40 437
(C1) Aantal jongeren (volwassenen) die werkloos werden in maand X en een concreet individueel actieplan starten voor het ingaan van maand X + 6 (12) - modules eng (trajecten)	15 507	17 312	28 377	29 751	35 220	39 474
(C2) Aantal jongeren (volwassenen) die werkloos werden in maand X en een concreet individueel actieplan starten voor het ingaan van maand X + 6 (12) - modules ruim (incl. Verwijzingen)	41 778	40 530	42 288	56 446	62 361	60 222
(D) Aantal jongeren (volwassenen) dat werkloos is geworden in de maand X, nog steeds werkloos zijn op het eind van maand X + 6 en die niet gestart zijn met een individueel actieplan	10 900	6 617	6 328	10 902	8 707	16 168
Percentage dat langdurig werkloos wordt (B)/(A)	30,1%	24,3%	25,4%	26,9%	24,6%	35,7%
Voldoeningspercentage - module eng (C1)/(A)	18,0%	22,7%	33,7%	26,5%	30,9%	34,9%
Voldoeningspercentage - module ruim (C2)/(A)	48,4%	53,3%	50,2%	50,3%	54,6%	53,2%
Niet-navolgingspercentage eng (D)/(B)	41,9%	35,7%	29,6%	36,1%	31,0%	40,0%
Niet-navolgingspercentage ruim (D)/(A)	12,6%	8,7%	7,5%	9,7%	7,6%	14,3%

Tabel 12.3 Effectiviteit van het beleid gericht naar jongeren volgens deelgroepen (bron: Vlaams actieplan Europese richtsnoeren 2002, p. 105)

Richtsnoer 1 - jongeren - 2001	Totaal	Mannen	Vrouwen	Geschoold	Laag geschoold
(A) Aantal jongeren dat werkloos wordt in de loop van de maand X	84 209	42 395	41 814	52 617	31 592
(B) Aantal jongeren dat nog steeds en zonder onderbreking werkloos is in de maand X + 6	21 362	10 573	10 789	11 220	10 141
(C1) Aantal jongeren die werkloos werden in maand X en een concreet individueel actieplan starten voor het ingaan van maand X + 6 - modules eng (trajecten)	28 377	14 906	13 471	11 778	16 599
(C2) Aantal jongeren die werkloos werden in maand X en een concreet individueel actieplan starten voor het ingaan van maand X + 6 - modules ruim (incl. Verwijzingen)	42 288	21 680	20 608	23 042	19 246
(D) Aantal jongeren dat werkloos is geworden in de maand X, nog steeds werkloos zijn op het eind van maand X + 6 en die niet gestart zijn met een individueel actieplan	6 328	2 970	3 358	4 413	1 915
Percentage dat langdurig werkloos wordt (B)/(A)	25,4%	24,9%	25,8%	21,3%	32,1%
Voldoeningspercentage - module eng (C1)/(A)	33,7%	35,2%	32,2%	22,4%	52,5%
Voldoeningspercentage - module ruim (C2)/(A)	50,2%	51,1%	49,3%	43,8%	60,9%
Niet-navolgingspercentage eng (D)/(B)	29,6%	28,1%	31,1%	39,3%	18,9%
Niet-navolgingspercentage ruim (D)/(A)	7,5%	7,0%	8,0%	8,4%	6,1%

Tabel 12.4 Effectiviteit van het beleid gericht naar volwassenen volgens deelgroepen (bron: Vlaams actieplan Europese richtsnoeren 2002, p. 106)

Richtsnoer 1 - volwassenen - 2001	Totaal	Mannen	Vrouwen	Geschoold	Laag geschoold
(A) Aantal volwassenen dat werkloos wordt in de loop van de maand X	113 227	51 399	61 828	47 432	65 795
(B) Aantal volwassenen dat nog steeds en zonder onderbreking werkloos is in de maand X + 12	40 437	17 668	22 769	13 944	26 493
(C1) Aantal volwassenen die werkloos werden in maand X en een concreet individueel actieplan starten voor het ingaan van maand X +12 - modules eng (trajecten)	39 474	17 421	22 053	14 911	24 563
(C2) Aantal volwassenen die werkloos werden in maand X en een concreet individueel actieplan starten voor het ingaan van maand X +12 - modules ruim (incl. Verwijzingen)	60 222	27 482	32 740	26 081	34 141
(D) Aantal volwassenen dat werkloos is geworden in de maand X, nog steeds werkloos zijn op het eind van maand X + 12 en die niet gestart zijn met een individueel actieplan	16 168	6 862	9 306	5 002	11 166
Percentage dat langdurig werkloos wordt (B)/(A)	35,7%	34,4%	36,8%	29,4%	40,3%
Voldoeningspercentage - module eng (C1)/(A)	34,9%	33,9%	35,7%	31,4%	37,3%
Voldoeningspercentage - module ruim (C2)/(A)	53,2%	53,5%	53,0%	55,0%	51,9%
Niet-navolgingspercentage - eng (D)/(B)	40,0%	38,8%	40,9%	35,9%	42,1%
Niet-navolgingspercentage - ruim (D)/(A)	14,3%	13,4%	15,1%	10,5%	17,0%

2. Premissen van het preventief activerend beleid

Vanuit de Europese richtsnoeren bekeken, presteert Vlaanderen dus zeker niet slecht, al zijn er diverse elementen die, steeds bekeken door de Europese bril, nog een verdere bijsturing vereisen.

De vraag is dan natuurlijk in hoeverre men de Europese richtsnoeren zelf moet beschouwen als een na te streven ideaal, waarbij alle elementen uit de richtsnoeren gebaseerd zijn op de allerlaatste wetenschappelijke inzichten, en waarbij bijgevolg de werkloosheid in iedere lidstaat steeds minder problematisch zal worden, naarmate de lidstaat beter beantwoordt aan de richtsnoeren. Duidelijk is alvast dat de richtsnoeren uitgaan van een aantal premissen, sommige expliciet, ander minder uitdrukkelijk verwoord. We sommen even op:

1. De arbeidsmarkten en de arbeidsmarktinstuties (bv. de organisatie van de werkloosheidsverzekering) in het algemeen, en de aard en samenstelling van de werkloosheid in het bijzonder, zijn misschien niet identiek in alle Europese lidstaten, maar die verschillen zijn voldoende klein opdat een zelfde set van richtsnoeren voor alle lidstaten optimaal zou zijn.
2. De instroom in de langdurige werkloosheid moet 'ten allen prijze' vermeden worden (lees: een beleid dat dit voorkomt, mag geld kosten).
3. Er is klaarblijkelijk, en dit in alle lidstaten, een fundamenteel verschil tussen min-25-jarigen en plus-25-jarigen, een verschil dat maakt dat voor de eerste groep de grens van de te vermijden werkloosheidsduur duidelijk lager is dan bij de tweede groep (6 maand versus 12 maand).
4. Vroegtijdige identificatie van de behoeften van instromende werklozen (en ook vroegtijdige identificatie van het risico op langdurige werkloosheid) wordt aanbevolen, dus, is mogelijk.
5. Actief arbeidsmarktbeleid (opleiding, begeleiding) werkt.
6. Acties gericht op de langdurig werklozen werken.
7. Aangezien de PES (public employment service) zich moet moderniseren, is de aanname klaarblijkelijk dat de PES nu veeleer een verouderde, logge overheidsbureaucratie is. Bijkomende aanname: liberalisering ("samenwerking met andere dienstverleners aan (te) moedigen") zal bovendien leiden tot meer effectiviteit.
8. Meer is noodzakelijkerwijs beter, aangezien de lidstaten bij het bepalen van een doelstelling m.b.t. activerende maatregelen aangaande opleiding en training van werklozen, zich moeten richten op de drie hoogst presterende landen.

9. Preventief en activerend arbeidsmarktbeleid is a fortiori aan te bevelen in een context van economische vertraging en grootschalige hervormingen.

Bij elk van deze premissen kunnen bedenkingen worden geformuleerd. In wat volgt worden ze één na één overlopen, al zullen we bij sommige iets langer stilstaan, terwijl ander pro memorie worden opgesomd.

3. “One size fits all”

Het feit dat de diverse Europese arbeidsmarkten duidelijk niet allemaal over dezelfde kam kunnen geschoren worden, is een inherent probleem voor een Europees werkgelegenheidsprobleem, en mag geen alibi zijn om helemaal geen Europees beleid te voeren. Economische convergentie is een van de doelstelling, en blijft wenselijk (afgezien natuurlijk van de vraag of het dan een nivellering naar beneden of naar boven moet zijn).

Hier beperken we ons tot de vaststelling dat bv. het probleem en de aard van de jeugdwerkloosheid, alleen al omwille van demografische verschillen, sterk verschilt tussen de verschillende lidstaten.

4. Langdurige werkloosheid is te vermijden

Met deze premisse zullen weinigen problemen hebben, vraag blijft natuurlijk hoeveel dit mag kosten. Het lijkt ons dat er bij de realisatie van deze doelstelling hoe dan ook naar kosteneffectiviteit moet worden gekeken, we komen daar verder op terug.

5. Jongeren en ouderen zijn fundamenteel anders

Binnen de eerste richtsnoer wordt een duidelijk onderscheid ingevoerd tussen -25-jarigen en +25-jarigen. Hier zouden een tweetal redenen voor kunnen zijn:

- ofwel een meer pragmatische keuze, bv. omdat bij jongeren het eenvoudiger is om te voorspellen of ze al dan niet de werkloosheidsduur van 6 maanden gaan overschrijden, terwijl dit bij personen ouder dan 25 minder goed lukt, zodanig dat daar de lat wordt opgeschoven naar 12 maand;
- ofwel een meer fundamentele keuze, omdat geoordeeld wordt dat het hebben van een werkloosheidsduur van langer dan 6 maanden om de één of de andere reden minder wenselijk is bij jongeren dan bij personen ouder dan 25 jaar. De redenen voor deze keuze kunnen van politieke aard zijn, of van een louter technisch-instrumentele aard, bv. omdat blijkt dat jongeren die de kaap van 12 maanden overschrijden minder kans hebben op uitstroom dan vergelijkbare ouderen, of omdat blijkt dat het arbeidsmarktinstrumentarium (trajecten,

opleiding) bij jongeren beter werkt als men niet te lang wacht, terwijl dit bij ouderen minder uitmaakt.

Wat de eerste mogelijke verklaring betreft, verschillen in voorspelbaarheid, kunnen het soort van analyses die op het eind van het vorige hoofdstuk werden uitgevoerd, alvast een tip van de sluier oplichten. Tabel 12.5 geeft een aantal resultaten, waarbij de -25-jarigen en de plus-25-jarigen afzonderlijk worden bekeken. Om de resultaten niet te laten beïnvloeden door het (meer preventieve) arbeidsmarktbeleid van de laatste jaren, beperken we ons hier tot alle personen die gedurende de eerste twaalf kwartalen (binnen de beschikbare gegevens) zijn ingestroomd, d.w.z. de instroom tussen augustus 1995 en juli 1998.

In wat volgt bespreken we de resultaten voor de mannelijke werklozen. De eerste rij met cijfers heeft betrekking op een voorspelling op het moment van instroom van de kans dat de ingestroomde jongeren langer dan 12 maand zullen werkloos blijven. Globaal gesproken is deze kans voor gedurende de beschouwde periode ingestroomde jongeren gelijk aan 20% (zie risico). Van de 20% jongeren die effectief langdurig werkloos zijn geworden, kan het geschatte model er slechts 6% juist identificeren (ja-ja: effectief langdurig werkloos geworden, langdurige werkloosheid ook voorspeld), bijgevolg zit het model er in 94% van deze gevallen naast (ja-nee: effectief langdurig werkloos geworden, langdurige werkloosheid echter niet voorspeld).

Als dan vervolgens gekeken wordt naar de voorspelling, op het moment van instroom, van de kans dat de ingestroomde jongeren langer dan 6 maand zullen werkloos worden - een kans die globaal gezien met 42% uiteraard veel hoger ligt - zien we dat de voorspellingen beter zijn, maar lang nog niet perfect.

Als we de analoge voorspellingen ('op het moment van instroom') bekijken bij de werklozen die ouder zijn dan 25, kan vooreerst worden vastgesteld dat de ouderen globaal een hoger risico lopen om én langer dan 12, én langer dan 6 maanden werkloos te blijven. Dit verhoogd risico suggereert dat het risico beter te voorspellen is en dat blijkt ook uit de cijfers, het aandeel juist geklasseerden (ja-ja) is, zij het slechts marginaal, iets hoger dan bij de jongeren.

Tabel 12.5 Voorspelbaarheid van risico op langdurige werkloosheid volgens leeftijd (aandeel jongere mannen, bij instroom: 48%, aandeel jongere mannen na 4 maanden: 46,8%, aandeel jongere vrouwen, bij instroom: 44,%, aandeel jongere vrouwen na 4 maanden: 42%), eerste twaalf instroomcohortes

drempel 50%	Risico	Ja-ja	Ja-nee	Nee-nee	Nee-ja
<i>Mannen</i>					
Jonger dan 25 bij instroom		Voorspelling bij instroom			
kans op werkloos na 12 maand	0.20	0.06	0.94	1.00	0.00
kans op werkloos na 6 maand	0.42	0.38	0.62	0.81	0.19
		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.37	0.22	0.78	0.91	0.09
kans op werkloos na 6 maand	0.77	1.00	0.00	0.00	1.00
Ouder dan 25 bij instroom		Voorspelling bij instroom			
kans op werkloos na 12 maand	0.26	0.08	0.92	0.98	0.02
kans op werkloos na 6 maand	0.46	0.38	0.62	0.79	0.21
		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.46	0.38	0.62	0.78	0.22
kans op werkloos na 6 maand	0.79	1.00	0.00	0.00	1.00
<i>Vrouwen</i>					
Jonger dan 25 bij instroom		Voorspelling bij instroom			
kans op werkloos na 12 maand	0.24	0.20	0.80	0.97	0.03
kans op werkloos na 6 maand	0.47	0.51	0.49	0.74	0.26
		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.41	0.35	0.65	0.88	0.12
kans op werkloos na 6 maand	0.80	1.00	0.00	0.00	1.00
Ouder dan 25 bij instroom		Voorspelling bij instroom			
kans op werkloos na 12 maand	0.35	0.17	0.83	0.94	0.06
kans op werkloos na 6 maand	0.55	0.74	0.26	0.44	0.56
		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.53	0.71	0.29	0.46	0.54
kans op werkloos na 6 maand	0.84	1.00	0.00	0.00	1.00

Aangezien de intake (en screening) typisch niet bij de instroom plaatsvindt, maar op een later moment, zeg na 4 maand, zijn de bovenstaande resultaten voor het Vlaamse beleid niet onmiddellijk heel relevant. In de tabel worden dan ook de resultaten van alle voorspellingen hernomen, maar nu echter op basis van de rest-groep van instromers die tenminste gedurende 4 maanden werkloos zijn gebleven. Het verhoogd risico voor de ouderen blijft aanwezig, zowel wat een werkloosheidsduur van 12 maanden als wat een werkloosheidsduur van 6 maand betreft. Of nog, na 4 maanden werkloosheid, dus 8 maand vooraleer men het risico loopt langdurig werkloos te worden, lopen 46% van de ouderen dit risico, terwijl dit bij de

-25-jarigen het geval is voor 37%.⁵⁷ Dit verschil is niet dramatisch groot, maar evenmin onbeduidend te noemen. Men moet hierbij bovendien in het achterhoofd houden dat alle instromers die per 2002 50 jaar of ouder worden, niet in deze analyses zijn opgenomen (zie vroeger). De voorspelling van het risico op langdurige werkloosheid (12 maand) is voor de ouderen aanzienlijk beter dan voor de jongeren (38% ja-ja bij de +25-jarigen versus 22% bij de -25-jarigen).

Als men al het voorgaande in overweging neemt, lijkt een conclusie te kunnen zijn dat het zeker niet zo is dat het risico op langdurig werkloos worden (zij het meer dan 6 maand, zij het meer dan 12 maand) systematisch gemakkelijker zou zijn in te schatten bij jongeren dan bij personen ouder dan 25 jaar. Dit kan alvast geen fundamentele reden zijn voor het gemaakte onderscheid.

Anderzijds duidt de bovenstaande analyse, en voorgaande hoofdstukken aan dat het al evenmin zo is dat de jongeren als globale groep een systematisch groter risico zouden lopen dan de oudere werklozen. De kans om werkloos te blijven na 6 maanden, evenals de kans om werkloos te blijven na 12 maanden, is zelfs systematisch hoger voor de oudere werklozen als groep dan voor de jongere werklozen. Evenmin zijn ons studies bekend waaruit zou blijken dat de effectiviteit van beleidsmaatregelen dermate asymmetrisch speelt dat men bij jongeren de maatregel vroeg in hun werkloosheidsgeschiedenis moet inzetten, terwijl zulks bij ouderen niet het geval zou zijn.

De reden om te kiezen voor de verschillende duurdrempels voor -25-jarigen en voor +25-jarigen is ons dan ook niet dadelijk duidelijk. Als er al een onderscheid zou moeten worden gemaakt tussen jongere en oudere instromers, suggereren de cijfers dat het veeleer bij de oudere werklozen is dat men vlugger (d.w.z. bij een lagere werkloosheidsduur) zeker kan zijn van het feit dat zij veel kans maken om langdurig werkloos te worden.⁵⁸

⁵⁷ Noteer dat de cijfers m.b.t. het risico empirische fracties zijn, geen schattingen op basis van het model. Uit de analyses van het vorige hoofdstuk (evolutie kans op instroom in de langdurige werkloosheid) kan men bovendien afleiden dat deze risico's in de eerste twaalf instroomcohortes, waarop bovenstaande tabellen zijn gebaseerd, hoger liggen dan voor de daarna volgende cohortes.

⁵⁸ Men zou kunnen verwijzen naar het feit dat jongeren een grotere kans hebben om naast vele korte banen ook vele kortstondige verblijven in de werkloosheid te hebben, zodanig dat een analyse op basis van werkloosheidsperiode in plaats van op basis van unieke individuen, in zekere zin het risico dat jongeren lopen eigenlijk onderschat. We vinden dit niet erg overtuigend, omdat een en ander betekent dat de jongere in kwestie meer voeling blijft houden met de arbeidsmarkt dan een oudere werkloze, zelfs al zouden ze op jaarbasis net evenveel maanden werkloos geweest zijn.

6. De mogelijkheid van vroegtijdige detectie

Men kan vermoeden dat een arbeidsconsulent met ervaring uiteindelijk wel een betere inschatting zal kunnen maken van het risico dat een werkloze loopt dan de nogal povere resultaten van de statistische oefeningen uit dit en voorgaand hoofdstuk. Toch blijft de vaststelling overeind dat heel veel instromers in de werkloosheid de werkloosheid zullen verlaten hebben lang voor het bereiken van een werkloosheidsduur van 12 maanden. Hoe dichterbij de aanvang van een werkloosheidsperiode, hoe moeilijker de inschatting wordt, hoe groter de kans dat men werklozen acties zal laten ondernemen zonder dat dit eigenlijk nodig was.

7. Actief arbeidsmarktbeleid werkt

Dit laatste gevaar is natuurlijk juist meer aanwezig bij -25-jarigen, aangezien de Europese richtsnoeren aanbevelen dat er voor deze groep duidelijke keuzes moeten worden gemaakt vooraleer een duur van 6 maand wordt bereikt, en de gehanteerde indicatoren ter toetsing van het beleid, in casu het voldoeningspercentage, nagaat welk aandeel van deze groep een actie kreeg aangeboden voor het bereiken van de werkloosheidsduur van 6 maanden.

In de praktijk loopt het allemaal niet zo een vaart. Uit tabel 12.3 kan worden opgemaakt dat het Vlaamse arbeidsmarktbeleid niet zo maar blindelings de Europese richtsnoeren opvolgt, het voldoeningspercentage in 2001 was voor laaggeschoolde jongeren 52,5%, terwijl het voor geschoolde jongeren 'slechts' 22,4% was. Het is zeker verdedigbaar dat het voldoeningspercentage voor laaggeschoolde jongeren beduidend hoger is dan voor geschoolde jongeren, de eerste groep loopt immers een beduidend hoger risico, zoals ook kan worden afgeleid uit tabel 12.6.⁵⁹

Toch twee nuanceringen. Ten eerste is, aangezien de intake bij laaggeschoolde jongeren in de derde maand plaatsvindt en bij de geschoolde jongeren in de vierde maand, het zeer logisch dat het voldoeningspercentage bij de geschoolde jongeren veel lager ligt: na vier maand werkloosheid is voor de groep van de geschoolde jongeren de restgroep van degenen die nog steeds werkloos zijn, al drastisch gekrompen, terwijl dat bij de laaggeschoolde jongeren minder speelt, zeker in de derde maand (tabel 12.3 geeft aan wat de restgroep is na 6 maand: bij de laaggeschoolden is de 'overlevingskans' in de werkloosheid na 6 maand gelijk aan $10\,141/31\,592=32\%$, bij de geschoolde jongeren is deze kans na 6 maand geslonken tot 21%). Ten tweede, het voldoeningspercentage bij de geschoolde jongeren is weliswaar kleiner, maar in absolute termen is een kleiner aandeel van een grotere startgroep toch nog steeds een respectabel aantal. Op het eerste zicht is het toch

⁵⁹ Noteer dat laaggeschooldheid in tabel 12.3 betrekking heeft op een diploma van lager secundair of minder, terwijl bij de laaggeschoolden uit tabel 12.6 de diploma's LST en LSB niet zijn meegenomen.

vreemd dat 11 778 geschoolde jongeren anno 2001, toen de arbeidsmarktsituatie begon te kantelen, maar al met al nog gunstig was, een traject nodig hadden. Om echter een uitspraak te kunnen doen over wat 'vreemd' is en wat niet, moet naar de effectiviteit van de acties gekeken worden.

Tabel 12.6 Voorspelbaarheid van risico op langdurige werkloosheid volgens opleidingsniveau bij de jongeren, eerste twaalf instroomcohortes (aandeel laaggeschoolde jongere mannen na 4 maanden: 25,5%, aandeel laaggeschoolde jongere vrouwen na 4 maanden: 15%)

drempel 50%	Risico	Ja-ja	Ja-nee	Nee-nee	Nee-ja
<i>Mannen</i>					
Jonger dan 25, laaggeschoold		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.46	0.37	0.63	0.76	0.24
kans op werkloos na 6 maand	0.83	1.00	0.00	0.00	1.00
Jonger dan 25, niet laaggeschoold		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.33	0.09	0.91	0.97	0.03
kans op werkloos na 6 maand	0.75	1.00	0.00	0.00	1.00
<i>Vrouwen</i>					
Jonger dan 25, laaggeschoold		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.54	0.61	0.39	0.58	0.42
kans op werkloos na 6 maand	0.86	1.00	0.00	0.00	1.00
Ouder dan 25 bij instroom		Voorspelling na 4 maanden			
kans op werkloos na 12 maand	0.38	0.25	0.75	0.93	0.07
kans op werkloos na 6 maand	0.79	1.00	0.00	0.00	1.00

Wanneer men nadenkt over de principes waarop een verdeling van de beschikbare beleidsruimte kan worden gegrondvest, of in concreto, hoe de beschikbare trajectplaatsen kunnen worden gealloceerd onder de potentiële doelgroep (alle werklozen), dan zijn de volgende principes wellicht geen slechte keuze:

1. Geef voorrang in functie van de behoeften. Groepen met een groter risico op langdurige werkloosheid hebben een grotere behoefte aan ondersteuning dan groepen die, gemiddeld gezien, er op eigen kracht in slagen om uit de werkloosheid te geraken;
2. Kijk echter ook naar de effectiviteit. Mogelijk lopen sommige groepen binnen de werkloosheid weliswaar een erg hoog risico, maar als zou blijken dat de voorgestelde acties (trajecten) voor deze groepen een zeer lage (of zelfs negatieve) toegevoegde waarde hebben, bv. deelname versnelt niet, of vertraagt zelfs hun uitstroom uit de werkloosheid, dan heeft het weinig zin om deze groepen naar deze acties te verwijzen. Dit betekent uiteraard niet dat men deze

groepen dan aan hun lot moet overlaten, het betekent dat men daar naar alternatieve beleidsinstrumenten zal moeten zoeken.

Het beheerscontract van de VDAB spreekt over een “proportionele vertegenwoordiging van kansengroepen in de trajectwerking”. Aangezien men onder kansengroepen groepen bedoelt die een hogere kans lopen op werkloosheid en op langdurige werkloosheid, druist het streven naar een proportionele vertegenwoordiging van de (ongelijke) kansengroepen in de trajectwerking eigenlijk lijnrecht is tegen principe 1, dat juist vooropstelt dat voorkeur moet worden gegeven aan die groepen die een verhoogd risico lopen. Het principe van proportionaliteit kan verdedigd worden vanuit een historische situatie, waarin de kansengroepen - toen sprak men nog over risicogroepen - systematisch ondervertegenwoordigd waren in diverse arbeidsmarktprogramma's, en proportionaliteit een minimaal nastrevenswaardige toestand was. In de evaluatie van het beheerscontract VDAB 2002 door de Administratie Werkgelegenheid⁶⁰ wordt vastgesteld dat de zeer langdurig werklozen (+ 5 jaar) en de ouderen (+50 jaar) ondervertegenwoordigd zijn in de trajectwerking, en dat de andere kansengroepen (laaggeschoolden, vrouwen, allochtonen, anderstalige nieuwkomers, bestaansminimumtrekkers, arbeidsgehandicapten etc.) proportioneel, of zelfs lichtjes sterker dan proportioneel vertegenwoordigd zijn in de trajectwerking. Als een allocatie van trajectplaatsen gebeurt op basis van risico en behoeften, zou men a priori een oververtegenwoordiging van (ongelijke) kansengroepen verwachten.

Zoals gesteld, moet men naast de inschatting van de behoefte of het risico, uiteraard ook rekening houden met effectiviteitsoverwegingen. In de laatste jaren is er binnen de evaluatiewereld een toenemende twijfel waar te nemen wat betreft de uiteindelijke impact van diverse vormen van actief arbeidsmarktbeleid. Een toenemende stroom van studies komt tot de vaststelling dat sommige activerende maatregelen geen toegevoegde waarde, of soms zelfs een negatieve toegevoegde waarde hebben. Andere studies wijzen er alvast op dat succes cruciaal afhankelijk is van design en targeting.

Op het eerste zicht kan dit misschien wat onwaarschijnlijk of zelfs onrealistisch lijken, zeker als men kijkt naar de uitstroomcijfers naar tewerkstelling na het volgen van een traject: 6 maand na afloop van het traject varieerde voor 2001 de uitstroom uit de NWWZ tussen 83,8% voor werklozen die minder dan één jaar werkloos waren en niet behoorden tot een 'moeilijke doelgroep',⁶¹ 71,9% voor werklozen die minder dan één jaar werkloos zijn en wel behoren tot een moeilijke

⁶⁰ Evaluatie beheerscontract VDAB 2002. Beleidsmatige toetsing door de Administratie Werkgelegenheid, 45 pp., mei 2002

⁶¹ Moeilijke doelgroep = laaggeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden met onvoldoende kennis van het Nederlands, of met bepaalde deficiënties of onvoldoende beroepsspecifieke kwalificaties.

doelgroep, 69,9% voor werklozen met een werkloosheidsduur tussen 1 en 2 jaar, en 68,8% voor werklozen die minstens 2 jaar werkloos waren.

Het probleem met deze bruto-uitstroomgegevens is, afgezien van het o.i. minder belangrijke probleem dat men niet weet wat de bestemming is van de uitstroom, dat ze eigenlijk weinig of niets zeggen. Bruto uitstroomcijfers kunnen eventueel zinvol zijn om na te gaan of een bepaalde werkvorm, en/of een bepaalde promotor systematisch betere of slechtere resultaten opleveren voor vergelijkbare groepen van werkzoekenden, d.w.z. met vergelijkbare kenmerken en op hetzelfde moment in de tijd. Afgezien hiervan, zijn bruto-uitstroomeffecten eigenlijk vooral een indirecte en nogal omslachtige manier om de conjunctuur te meten.

Men moet immers niet alleen kijken naar wat de uitstroom is *x* maand na deelname aan een bepaalde maatregel, het is evenzeer nodig om een schatting te maken van wat de uitstroom *zou geweest zijn*, mocht de deelnemer niet deelgenomen hebben, dit is ten gronde het verschil tussen *output* en *toegevoegde waarde*. Een zinvolle oefening om te komen tot netto-uitstroomcijfers, die het verschil maken tussen de uitstroom na deelname, en de (schatting) van wat de uitstroom zou geweest zijn zonder deelname, kan gevonden worden in de arbeidsmarkttopic VDAB “Opleiding gewikt en gewogen, bruto en netto effecten van Training en opleiding bij VDAB”. Maar ook bij deze paper blijven twee fundamentele opmerkingen aan de orde:

- Wanneer men de uitstroomkansen van deelnemers aan (in dit geval) opleiding vergelijkt met de uitstroomkansen van niet-deelnemers, die (statistisch) gematcht worden op basis van de gekende achtergrondkenmerken, blijft het feit dat er wellicht kenmerken zijn die niet geobserveerd zijn, en zowel gerelateerd aan het uitstroomresultaat als aan de deelnamebeslissing (o.m. motivatie). In dat geval is de vergelijkingsgroep *de facto* niet meer vergelijkbaar. Een eenvoudige illustratie hierbij is de volgende: de studie stelt vast dat een werkloze met een werkloosheidsduur van 5 jaar of meer die een beroepsopleiding volgde, zes maand na afsluiting van de opleiding 51% meer kans heeft om uit te stromen dan een vergelijkbare werkloze met werkloosheidsduur van 5 jaar of meer. Zou men op basis van dit resultaat dan ook durven stellen, dat, als we lukraak gekozen werklozen uit deze duurklasse een opleiding laten volgen, ze, na controle voor de kenmerken die bij de analyse werden meegenomen, gemiddeld gezien 6 maand later 51% meer kans zullen hebben om uit te stromen? Wellicht niet, want werklozen met een werkloosheidsduur van plus 5 jaar die toch nog kiezen om een opleiding te volgen, zijn wellicht ‘vreemde eenden in de bijt’, en dan is juist de kern van het probleem: het feit dat ze vreemde eenden zijn wil zeggen dat ze in één of ander opzicht anders, en dus niet vergelijkbaar zijn.⁶²

Voor een meer uitvoerige uitleg over dit probleem, zie <http://perswww.kuleuven.ac.be/~u0009035/papers/siswo-wav.htm>

- Het blijft vreemd dat de uitstroom uit de werkloosheid gemeten wordt 6 maand na het einde van de deelname, hetzelfde geldt voor de bruto-uitstroomcijfers zes maand na het beëindigen van een traject. Dit gaat immers voorbij aan de vaststelling dat men gedurende de deelname aan de opleiding/het traject werkloos blijft, en wellicht minder intensief zoekt naar werk. Deze opmerking is a fortiori van belang voor kortstondig werklozen die in een traject stappen: gezien hun nog relatief hoge uitstroomkansen en hun relatief korte werkloosheidsduur, kan deelname aan een traject de facto niet alleen impliceren dat ze later uitstromen uit de werkloosheid dan wat het geval was geweest wanneer ze niet hadden deelgenomen, maar bovendien, dat deze vertraging, uitgedrukt als % van hun werkloosheidsduur bij intrede in het traject, niet verwaarloosbaar klein is. Bij langdurig werklozen speelt dit uiteraard veel minder.

Het laatste probleem is gemakkelijk op te lossen, het eerste probleem (correct schatten van het effect in afwezigheid van het beleid) is al veel moeilijker. Feit is alvast dat bruto-effectiviteitscijfers strikt onvoldoende zijn om een inschatting te kunnen maken van de effecten van een beleid, en dat het gebruik van bruto-effectiviteitscijfers zelfs gevaarlijk is, omdat het verkeerde signalen geeft over de relatieve impact van het beleid bij diverse doelgroepen.

De geciteerde bruto-uitstroompercentages 6 maand na afloop van een traject, en vooral dan het feit dat het verschil tussen het maximum (83,8%) en het minimum (68,8%) relatief klein is, suggereren alvast dat de netto-effectiviteit voor de meer moeilijke doelgroepen substantieel hoger is dan de netto-effectiviteit voor de niet-moeilijke doelgroepen (aangezien, globaal genomen, langdurig werklozen een beduidend kleinere kans hebben om vandaag (en dus ook binnen 6 maanden) uit te stromen dan kortstondig werklozen).

8. Ook de langdurige werklozen blijven aandacht verdienen

Dit laatste moet ongetwijfeld nog meer in detail bekeken worden, waarbij o.m. de vraag opduikt hoe deze verhoudingen zullen wijzigen in de andere economische omgeving waarmee we momenteel worden geconfronteerd. Als nader onderzoek inderdaad bevestigt dat de netto-effectiviteit bij meer moeilijke doelgroepen en ook bij langdurig werklozen beduidend hoger is, heeft dit duidelijke consequenties voor de allocatie van trajectplaatsen naar de diverse doelgroepen binnen de werkloosheid. In dat geval zal immers in eerste instantie moeten gestreefd worden naar een sluitende aanpak, die echter niet langer sluitend en preventief is, maar wel sluitend en curatief: zorg dat alle langdurig werklozen in een traject (of in een andere actie) kunnen stappen. In bijkomende orde kan dan preventief gewerkt worden, waarbij binnen de 'preventieve' doelgroepen duidelijk voorrang wordt

gegeven aan die deelgroepen die een hoog risico lopen (wel laaggeschoolde jongeren, maar mogelijk minder de niet-laaggeschoolde jongeren, wel allochtonen werklozen, etc.).

Deze beleidskeuzes zijn bovendien niet noodzakelijk in tegenstrijd met de Europese richtsnoeren, deze laatste bepalen uitdrukkelijk dat de voorraad van de langdurig werklozen moet worden gereduceerd via maatregelen die hun herintrede bevorderen, en stipuleren bovendien dat men bij het opzetten van activerende maatregelen oog moet hebben voor de kosten-effectiviteit.

9. Modernisering van de PES

P.M.

10. Activerend beleid in een periode van stijgende werkloosheid

P.M.

HOOFDSTUK 13

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

1. Deel 1. Screeningsinstrumenten

Het eerste deel van het onderzoek is toegespitst op de evaluatie van de kwaliteit, toepassing en draagwijdte van concrete screeningsinstrumenten in Vlaanderen. Binnen dit deel richten we onze aandacht hoofdzakelijk op het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument en de Intakeleidraad van de VDAB. Beide instrumenten worden theoretisch beschreven. Op basis van interviews met consulenten wordt beschreven hoe de verschillende screeningsinstrumenten in de praktijk worden toegepast. Daarnaast laten onze analyses op een bestand met ARI-gegevens toe om vaststellingen te doen over onder meer de verschillende uitkomsten van de intakegesprekken, het profiel van de cliënten in combinatie met de trajectbepaling, enz.

2. De voornaamste bevindingen en beleidsaanbevelingen

2.1 De ontwikkeling van ARI/IL

2.1.1 De introductie van steeds weer nieuwe instrumenten

De laatste jaren zijn er verschillende nieuwe screeningsinstrumenten ontwikkeld door de VDAB (o.a. SKI, Kwalitatieve Gegevensflap in AMI, ARI, Intakeleidraad). De idee hierbij is dat er gestreefd wordt naar verbetering. Deze idee is nobel, maar vraagt ook steeds aanpassingen van de mensen die er mee moeten werken. Er wordt niet altijd even duidelijk beargumenteerd waarom een nieuw instrument ingevoerd wordt en wat de doelstellingen ervan zijn. Het is belangrijk een goed product te hebben, maar het is minstens even belangrijk om het proces van de invoering van het product goed te laten verlopen. Een efficiënte aanwending van een screeningsinstrument is functie van de kwaliteit van het screeningsinstrument en de aanvaarding van het instrument door consulent en cliënt. Goede handleidingen en opleidingen zijn hierbij onontbeerlijk.

Het verdient aanbeveling om de invoering van steeds weer nieuwe instrumenten tot een minimum te beperken. Wanneer er dan toch een nieuw instrument geïntroduceerd wordt, zou dit duidelijk beargumenteerd moeten worden. Niet alleen bij de introductie van een nieuw instrument zou voor iedere consulent een opleiding moeten georganiseerd worden, waarbij het nieuwe instrument in detail doorlopen wordt. Deze opleiding zou ook nadien systematisch voor nieuwe consulenten moeten georganiseerd worden. Op voorhand zou ook best de meerwaarde van het nieuwe instrument aangegeven worden. Deze meerwaarde wordt versterkt wanneer consulenten achter het instrument en zijn doelstellingen staan.

2.1.2 Creëren van feedbackmogelijkheden

Consulenten komen dagelijks in contact met de doelgroep waarvoor de screeningsinstrumenten ontwikkeld zijn. Zij zijn dus goed geplaatst om de grenzen en de hiaten van de instrumenten aan te geven. Toch blijkt dat de consulenten weinig of niet vertrouwd met feedbackmogelijkheden m.b.t. de instrumenten. Ze hebben het gevoel dat er een kloof is tussen de theorie en de praktijk.

De beschikbare feedbackmogelijkheden moeten duidelijker kenbaar gemaakt worden. Hoewel een aantal regionale medewerkers betrokken werden bij de ontwikkeling van ARI/IL, is het ons inziens wenselijk om ook na de invoering de verschillende partijen samen te brengen. Dit biedt de mogelijkheid aan de consulenten om op basis van hun ervaringen in de praktijk suggesties te geven ter verbetering. Voor de ontwikkelaars is het een kans om bepaalde keuzes te verantwoorden en mogelijk nieuwe invalshoeken te ontdekken.

2.1.3 Professionalisme

Het ontwerpen van instrumenten die moeten bijdragen tot een beter opbouw van de klantendossiers met het oog op het garanderen van een goede dienstverlening getuigt van professionalisme. We onderschrijven zeker het belang van ingesteldheid om te streven naar een continue verbetering.

2.2 Randvoorwaarden voor het gebruik van ARI/IL

Een instrument mag nog zo goed ontwikkeld zijn, indien bepaalde randvoorwaarden een correct gebruik belemmeren zal er geen vooruitgang geboekt worden.

2.2.1 Case load

De case load van de consulenten heeft een invloed op hun functioneren. Consulenten worden voor een groot stuk beoordeeld op het aantal correct afgenomen intakes. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de inhoud en de complexiteit (bv. in functie van de doelgroep) van het intakegesprek. Het verdient aanbeveling om

naast parameters die de kwantiteit meten ook parameters te ontwikkelen die de kwaliteit en de aard van een intakegesprek meten. Recentelijk is de kwaliteitsdienst van de VDAB gestart met kwalitatieve controles van intakes. De kwaliteit wordt gemeten via de balance score card.

2.2.2 Gespreksomgeving

Idealiter dient een intakegesprek afgenomen te worden in een zo aangenaam mogelijke omgeving. De meningen van de consulenten zijn verdeeld over de wenselijkheid van open bureaus. Rijke en waarheidsgetrouwe informatie over een cliënt is een belangrijke voorwaarde voor een goede begeleiding. Het is dan ook essentieel dat een cliënt zich tijdens een intakegesprek op zijn gemak voelt en voldoende privacy heeft. Dit hoeft niet noodzakelijk in contrast te staan met een filosofie van een open bureau. Een goede inrichting van een landschapsbureau kan privacy creëren en biedt bovendien ook de voordelen van een landschapsbureau. Het verdient bovendien aanbeveling om een aparte gespreksruimte te voorzien.

2.3 Zelfredzaamheid en ICT

De screeningsinstrument worden in een interview door de consulent doorlopen. De consulent volgt hierbij het instrument op zijn computerscherm en typt idealiter onmiddellijk de nodige informatie voor de verschillende aspecten. Heel wat consulenten vinden dit onwenselijk: het intypen van de informatie tijdens het gesprek zou leiden tot contactverlies met de cliënt.

De ervaringen m.b.t. de zelfinschrijfc's (inschrijving) voor de cliënten zijn verdeeld. Het overgrote deel van de cliënten kan niet zelfstandig zijn/haar basisdossier invoeren. Het is een positief idee om de zelfredzaamheid van de cliënten te verhogen, zolang het niet ten koste gaat van de cliënten zelf.

De automatisering van de dienstverlening naar de cliënten toe dient met argusogen bekeken te worden: voor heel wat cliënten zijn ICT-vaardigheden geen gegeven.

2.4 De inhoud

2.4.1 Nuances aanbrengen

Bij het beoordelen van een cliënt is het belangrijk om bepaalde te bevragen aspecten te nuanceren of in het juiste daglicht te plaatsen. Deze informatie is belangrijk om een goed beeld te hebben van de situatie van de cliënt. Dit is zeker belangrijk wanneer dossiers overgenomen moeten worden door andere consulenten.

Het opnemen van verscheidene antwoordcategorieën (zoals een neutrale midden-categorie) kan hieraan voor een stuk tegemoet komen. Het toevoegen van tekst-

vakken bij de diverse aspecten biedt bovendien extra ruimte om specifieke elementen te verduidelijken.

2.4.2 Vaardigheden

In de Intakeleidraad komen vaardigheden eerder beperkt aan bod. In het basisdossier worden een aantal elementen (o.a. talenkennis) opgenomen. De vaardigheden die wel opgenomen zijn in de Intakeleidraad zijn relatief moeilijk te bevragen. Het verdient aanbeveling om aspecten op te nemen m.b.t. ICT-basisvaardigheden en geletterdheid. Deze aspecten kunnen een belangrijke meerwaarde bieden.

Daarnaast moet overwogen worden om EVC te betrekken in de screening van werkzoekenden.

2.4.3 Verlichten van administratief werk

Het is een meerwaarde dat de Intakeleidraad automatisch een trajectovereenkomst genereert. Op die manier wordt een stukje van het administratieve werk verlicht. Het is wel een minpunt dat er geen bijkomende informatie kan toegevoegd worden op de overeenkomst.

Mits beperkte aanpassingen zou dit mogelijk moeten zijn: de extra informatie geeft zowel voor de consulent als voor de cliënt een meerwaarde. De consulent heeft duidelijke informatie voor het opvolgen van het traject en de cliënt weet waar hij/zij aan toe is. Het zou ook handig zijn indien de trajectovereenkomst via een aparte flap zou kunnen opgevraagd en aangepast worden. Dit beperkt de werklust voor de consulent en biedt de cliënt een snelle dienstverlening. We hebben begrepen dat dit in de toekomst mogelijk zou zijn.

2.5 De beoordeling op basis van het screeningsinstrument

2.5.1 Een leidraad maar geen Arbeidsmarktrijpheidsinstrument

De Intakeleidraad is duidelijk een leidraad. Hij leidt de consulent doorheen het intakegesprek en helpt de consulent om alle noodzakelijke aspecten te bevragen. De naam 'Arbeidsmarktrijpheidsinstrument' was dan ook niet goed gekozen. Er werden verwachtingen gecreëerd waaraan het instrument niet kon voldoen. De benaming doet vermoeden dat het instrument de Arbeidsmarktrijpheid van een cliënt meet, hoewel men nooit die pretentie gehad heeft. Bovendien blijkt uit onze schattingsresultaten dat ARI niet echt in staat is om te differentiëren tussen de groep van mensen die volgens de consulent 'geen hulp nodig hebben' en de groep van mensen die niet als 'geen hulp nodig' werden ingeschat.

2.5.2 De consulent is onmisbaar

Consulenten hebben een cruciale rol in de oordeelsvorming en het opstellen van een trajectplan. De vaststelling dat de informatie die in het instrument bevroegd wordt onvoldoende in staat is om de differentiëren tussen cliënten versterkt deze vaststelling. Gezien het de voorname rol die de consulent heeft verdient het aanbeveling om goed uitgewerkte opleidingen te voorzien die de consulenten verder bekwamen en ondersteunen bij het verzamelen van correcte informatie die een juiste inschatting moet toelaten. Zeker vanuit de vaststelling dat consulenten kunnen verschillen in hun oordeel over éézelfde cliënt.

Ervaren consulenten kunnen ingezet worden bij de opleiding van jonge consulenten. De VDAB verwijst hierbij ook naar de opleidingen van Spoor 21 (o.a. gesprekstechnieken, omgaan met moeilijke doelgroepen)

2.5.3 Zelfdiagnose

Gezien de voorname rol van de consulent in de oordeelsvorming is het zeker ook niet aangewezen (mogelijk) om cliënten zelfstandig de Intakeleidraad te laten invullen op computer.

3. Deel 2 Preventief activerend arbeidsmarktbeleid

3.1 Preventief activerend arbeidsmarktbeleid

Het voornaamste uitgangspunt van het preventief arbeidsmarktbeleid is dat moet worden vermeden dat instromers in de werkloosheid in de langdurige werkloosheid terecht komen. Op zich is dit een legitiem streven. Toch moeten hierbij een aantal kritische kanttekeningen worden gemaakt.

3.2 Is preventie voldoende preventief?

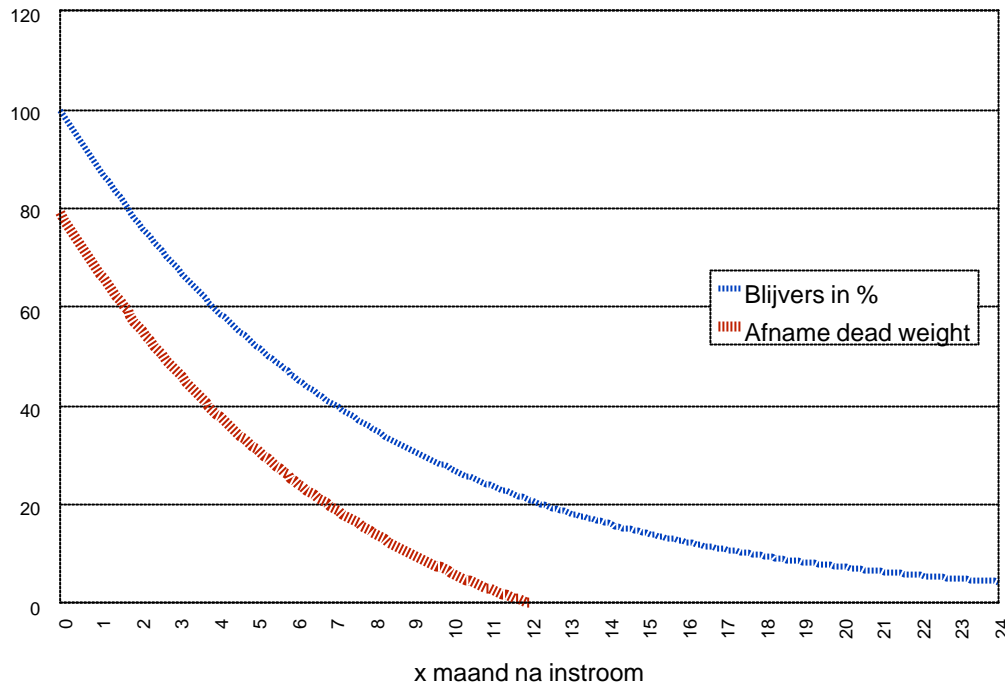
In zekere zin zou men kunnen stellen dat de idee dat langdurige werkloosheid moet vermeden worden, te weinig ambitieus is: men wacht tot personen werkloos geworden zijn, en gaat pas dan tot actie overgaan. Misschien is het zinvoller om in de eerste plaats te vermijden dan er een grote instroom is in de werkloosheid. Dit is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan. Op het eerste zicht zou men kunnen overwegen om het bestaande niveau van ontslagbescherming op te trekken. Op korte termijn zou dit wellicht leiden tot een vermindering van de instroom in de werkloosheid, maar op langere termijn zou dit ten koste kunnen gaan van het werkgelegenheidsniveau zelf. Zinvoller is de idee om bedrijven (en andere organisaties die ook werkgever zijn) te stimuleren om blijvend te investeren in de (bedrijfsspecifieke maar ook algemene) opleiding van alle werknemers, zodanig dat

de werknemers, bij gebeurlijke ontslagen, gemakkelijk elders aan de slag kunnen. Binnen het Vlaamse (en trouwens ook Europese) beleid wordt hier trouwens reeds aandacht aan besteed. Maar uiteindelijk, zeker als men kijkt naar het zeer cyclische karakter van de werkloosheid, is het wellicht zo dat om de instroom in de werkloosheid te sturen er behoefte is aan beleid op macro- of meso-niveau.

3.3 Preventie heeft een kost

Eens personen dan toch ingestroomd zijn in de werkloosheid, stelt de theorie van het preventief activerend arbeidsmarktbeleid dat deze ingestroomden, en liefst zo snel mogelijk, een actie moet worden aangeboden die hen helpt om terug uit de werkloosheid te geraken. Een cruciale vraag daarbij is wat het begrip 'zo snel mogelijk' betekent. Figuur 13.1 geeft een gestileerde voorstelling van het typisch verloop van de kans om werkloos te blijven voor een cohorte van personen die instromen op een bepaald moment. Op het moment van instroom is uiteraard 100% van deze groep werkloos, na 12 maanden zijn (in de figuur) nog 20 op de 100 personen uit deze groep werkloos.

Stel nu dat de aan werklozen aangeboden acties, zoals een traject, een opleiding of een sollicitatietraining, altijd succesvol zijn, en zelf een verwaarloosbare duur hebben: ze zorgen er voor dat men onmiddellijk terug uit de werkloosheid geraakt. In dat geval is de preventie van langdurige werkloosheid (de kans dat iemand langer dan 12 maand werkloos blijft), maximaal als men zo vroeg mogelijk gaat ingrijpen: als aan alle instromers onmiddellijk na de instroom een actie wordt aangeboden, dan zal niemand langdurig werkloos worden. Hoe langer men wacht, hoe minder preventief men werkt: als men tot '5 voor 12' wacht, d.w.z. tot vlak voor het moment dat iemand in de langdurige werkloosheid zal instromen, wordt de preventie minimaal.



Figuur 13.1 Preventie van langdurige werkloosheid

Vanuit het preventiestandpunt zal men dus inderdaad zo snel mogelijk willen ingrijpen. Vanuit kostenoverwegingen is dit echter niet interessant: uit de figuur kan men afleiden dat, zelfs in afwezigheid van een preventief beleid, heel veel instromers op eigen kracht de werkloosheid zullen verlaten hebben voor het bereiken van de grens van 12 maanden. Als men bv. onmiddellijk na instroom aan iedereen een actie aanbiedt, zullen 80 op 100 van deze aangeboden acties overbodig zijn (wat betreft de doelstelling preventie langdurige werkloosheid). Dit wordt dead weight genoemd: het besteden van middelen die leiden tot een toestand die identiek is aan wat de toestand zou geweest zijn zonder de uitgave. De dikke lijn in de figuur geeft aan dat deze dead weight zal afnemen naarmate men het moment van interventie later plant: als men wacht tot '5 voor 12', zal de dead weight minimaal worden.

Er is met andere woorden een conflict tussen meer preventief werken enerzijds, en overbodige bestedingen vermijden anderzijds. Als men de doelstelling 'preventie langdurige werkloosheid' wil behouden, is de les dan ook duidelijk: zoek een compromis tussen beide overwegingen, wat wellicht betekent dat het moment van interventie zeker niet te vlug mag plaatsvinden.

3.4 Niet te vlug, en selectiever

Naast het vermijden om al te vlug te willen ingrijpen, kan de dead weight verder binnen de perken worden gehouden door acties bij voorkeur aan te bieden aan die personen die een hoog risico lopen om langdurig werkloos te worden. Dit roept

natuurlijk de vraag op hoe goed men kan voorspellen wie een hoog risico loopt. Statistische benaderingen hebben eerder weinig voorspelkracht. De inschatting gemaakt door consulenten zal, op voorwaarde dat de consulent voldoende ervaring heeft, wellicht beter zijn, maar blijft een grote foutenmarge hebben. De inschatting op basis van groepskenmerken (bv. 'de laaggeschoolde jongeren') is niet altijd slecht, maar is al evenmin het ultieme antwoord. Een conclusie is dan ook dat de combinatie van het gebruik van groepskenmerken én de inschatting van voldoende ervaren consulenten moet toelaten om een redelijke, zij het zeker geen feilloze, inschatting te maken van welke personen al dan niet een hoog risico lopen op langdurige werkloosheid.

Ongeacht de gebruikte voorspellingsmethode (statistisch model, consulentenervaring, groepskenmerken), geldt echter dat de kwaliteit van de voorspelling van het risico op langdurige werkloosheid drastisch verbetert, naarmate men langer wacht met het maken van de voorspelling: zes maand na instroom in de werkloosheid zal men, in vergelijking met zeg 3 maand na instroom, met een duidelijk kleinere foutenmarge kunnen inschatten wie het risico loopt op langdurige werkloosheid. Dit is wellicht een evidentie, maar ze versterkt wel de aanbeveling dat het moment van interventie zeker niet te vroeg mag worden gepland.

De aanbeveling is dan ook dat het 'optimale moment van interventie' verschilt al naargelang het risico dat een persoon loopt. In het algemeen wordt aanbevolen om wat betreft het aanbod van acties, voldoende lang te wachten, en dan vervolgens ook nog de voorkeur te geven aan die groepen die een hoog risico lopen. Voor groepen die een minder hoog risico lopen, moet een en ander veeleer nog meer uitgesteld worden in de tijd. Voor groepen die een bijzonder hoog risico lopen op langdurige werkloosheid daarentegen, kan overwogen worden om vrij onmiddellijk na hun instroom in de werkloosheid te interveniëren. Gezien hun hoog risico zal de dead weight, waarvan eerder sprake, ook dan minimaal zijn.

Bij deze laatste aanbeveling valt echter op te merken dat men bij die groepen met een zeer hoog risico in het bijzonder rekening moet houden met de effecten van de aangeboden acties: ten gevolge van het hoge risico zal de dead weight weliswaar minimaal zijn, maar als vervolgens zou blijken dat de op basis van deze vaststelling verantwoorde vroegtijdige interventie weinig invloed heeft op hun uitstroomkans uit de werkloosheid, ontstaat er een ander soort van dead weight.

De huidige praktijk om laaggeschoolde jongeren na 3 maand werkloosheid in te nemen en vervolgens een traject aan te bieden, kan verantwoord worden op basis van de voorgaande aanbeveling, al is 3 maand toch wel erg vroeg en de groep van 'laaggeschoolde jongeren' zeker niet homogeen (o.m. wat betreft hun risico).

3.5 Vreemde keuzes?

De Europese richtsnoeren maken een onderscheid tussen -25-jarigen en +25-jarigen. Voor de jongeren ligt de grens van langdurige werkloosheid op 6 maanden, voor de +25-jarigen op 12 maanden. De richtsnoeren bevelen in sterke mate aan dat het aandeel instromers aan wie een actie wordt aangeboden voor het bereiken van deze duurgrens, zo hoog mogelijk moet zijn. Voor 2001 kan worden vastgesteld dat er in Vlaanderen een sterke stijging is van jongeren die een traject krijgen aangeboden, zowel laaggeschoolden maar ook een niet onbelangrijke groep niet-laaggeschoolden, hetgeen past binnen de logica van de Europese richtsnoeren.

Op basis van verschillen in risico's, uitstroomkansen of effecten van arbeidsmarktmaatregelen is er alvast geen enkele rationaliteit te vinden die aangeeft waarom er bij jongeren vlugger moet worden geïntervenieerd dan bij +25-jarigen. Als er überhaupt al verschillende drempels van langdurige werkloosheid zouden moeten zijn, dan zou men op basis van vernoemde elementen veeleer de grens van langdurige werkloosheid bij de +25-jarigen lager moeten plaatsen dan bij de -25-jarigen.

Mogelijk zijn er andere overwegingen waarop het Europees onderscheid is gebaseerd. De aanbeveling is alleszins om, gesteld dat een kosten-effectieve preventie van langdurige werkloosheid de doelstelling is, het te voeren arbeidsmarktbeleid niet al te sterk te laten sturen door de duurgrens van 6 maanden voor -25-jarigen, en veeleer de principes uit aanbeveling 4 te volgen.

3.6 Effectiviteit en haar meting

Of het nu binnen het preventief kader dan wel binnen een ruimer kader is, een duidelijke premisse van het Europees werkgelegenheidsbeleid is dat actief arbeidsmarktbeleid werkt en dat de aangeboden acties met name een effect hebben: als we aan iemand die het risico loopt om langdurig werkloos te worden een actie aanbieden, zal de uitvoering van deze actie (gemiddeld gezien) leiden tot een reductie van het risico. Veel recent evaluatieonderzoek noopt nochtans tot de nodige voorzichtigheid. Bepaalde interventies kunnen zelfs leiden tot een vertraging van de uitstroom uit de werkloosheid i.p.v. tot een versnelling. Bovendien blijkt dat positieve effecten cruciaal afhangen van het design van de maatregelen en de gehanteerde targeting: bepaalde maatregelen zijn zinvoller voor bepaalde groepen, andere minder zinvol.

Een van de redenen waarom bepaalde programma's zelfs negatieve effecten kunnen hebben op de uitstroomkansen, is het feit dat de deelname aan het programma zelf ook een bepaalde duur heeft, gedurende dewelke de deelnemer mogelijk minder intensief zoekt naar werk, zodanig dat deelname zelfs kan leiden tot een verlenging van het verblijf in de werkloosheid. In de mate dat de deelname in

vergelijking tot niet-deelname leidt tot een weliswaar vertraagde maar wel meer duurzame herintegratie, hoeft dit geen probleem te zijn, maar vooralsnog is er weinig evidentie die in deze richting wijst. Als dit verlengingseffect speelt, zal het op een meer dramatische wijze de effectiviteit van acties gericht op kortstondig werklozen beïnvloeden: kortstondig werklozen hebben immers gemiddeld gezien een grotere uitstroomkans dan langdurig werklozen. Dit is dan ook een bijkomend argument om interventies niet te vroeg te plannen.

In het licht van deze vaststellingen zijn er dan ook bedenkingen te formuleren bij de huidige meting van de (bruto-)effectiviteit van de trajectwerking: daar wordt gemeten welk aandeel van de deelnemers uitgestroomd is uit de werkloosheid, 6 maanden na het beëindigen van het traject. Deze praktijk zou in het slechtste geval zelfs sommige promotoren ertoe kunnen aanzetten om trajecten nodeloos lang te maken of nodeloos lang open te laten staan, om aldus de kans op hoge (bruto-) effecten te maximaliseren.

De aanbeveling is hier dan ook ondubbelzinnig om bij de meting van de uitstroom na het volgen van een traject de datum van de start van het traject als referentiepunt te nemen. Niets belet overigens om ook daarnaast de huidige manier van berekenen te blijven hanteren, al was het maar omdat ook andere Europese landen meten vanaf het einde van een actie, en er geen reden is om naast de geflatteerde cijfers van andere landen, meer correcte, maar *schijnbaar* veel lagere cijfers voor Vlaanderen te plaatsen. In de mate dat bruto-effecten worden gehanteerd als streefcijfers op basis waarvan promotoren (kunnen) worden beoordeeld, zodanig dat zij ook hun handelen gaan richten op het behalen van die normen, pleit echter bijna alles om te meten vanaf de start van de actie. Zeker bij potentieel multi-dimensionele maatregelen zoals de trajectwerking, waar er met andere woorden sprake kan zijn van wachttijden tussen verschillende modules, kan een meting vanaf de start van de actie een stimulans zijn om die wachttijden niet nodeloos te laten oplopen.⁶³

Een evidente tegenwerping is dat sommige, typisch zwakkere groepen, duidelijk behoefte hebben aan een langer traject met diverse modules en acties, zodanig dat

⁶³ Terwijl bij meting vanaf het einde van de actie met het oog op het maximaliseren van het “gewenste resultaat” het juist wel interessant kan zijn om wachttijden te laten oplopen: geef de cliënt een eerste actie, laat het traject openstaan en ga zoeken naar een gepaste baan. Als er uitzicht is op een baan, kan het traject worden afgesloten. Hiermee willen we overigens helemaal niet suggereren dat dit systematisch het geval zou zijn. Het is echter wel zo dat de manier van meten tot dit soort van praktijk kan leiden, en dat, zeker als bij een verslechtering van de conjunctuur de vooropgestelde bruto te halen doorstroom ineens veel moeilijker te bereiken is dan wat het geval was in de afgelopen periode, ook bona fide promotoren gedwongen kunnen worden om op die manier te werk te gaan. Duidelijk is alvast dat de meting vanaf het einde van de actie alleszins geen enkel stimulans biedt om wachttijden te verkorten.

bij meting vanaf het begin van de actie de zwakkere groepen systematisch, en veel sterker nog dan bij de meting na het einde van de actie, een relatief lage uitstroom zullen hebben op 6 maand na de start van de actie, en misschien ook op 12 of zelfs 18 maand na de start van de actie.

Deze opmerking is zeer juist, maar naast de kwestie. Dit zou een probleem zijn als men op basis van de (veel) lagere bruto-effecten na X-maand voor zwakkere groepen zou concluderen dat de acties voor zwakkere groepen minder effectief zijn dan de acties voor sterker staande groepen, en dat bijgevolg de zwakkere groepen minder prioriteit moeten krijgen bij de toewijzing van acties.

Deze redenering is fout, omdat bruto-effecten (ook als men meet vanaf de start van de actie) volstrekt ongeschikt zijn voor de meting van de effectiviteit, en eigenlijk voornamelijk een nogal indirecte manier zijn om de conjunctuur te meten. Stel bv. dat van 100 hoger geschoolde jonge kortstondig werkloze mannen, als men geen acties onderneemt, er 6 maand na instroom 80 zijn uitgestroomd, terwijl voor een groep van 100 kortstondig werkloze lagergeschoolde vrouwen tussen 35 en 40 jaar er zonder acties 6 maand na instroom 30 zijn uitgestroomd. Als deelname aan acties er voor zorgt dat de uitstroom zes maand na instroom respectievelijk 85 en 50 wordt, dan is het bruto-effect voor de eerste groep uiteraard veel beter, maar is er in termen van vooruitgang (netto-effect) voor de tweede groep duidelijk veel beter gescoord. Merk op dat bij bruto-effecten van respectievelijk 75 en 50, waarbij de eerste groep er effectief op achteruitgaat, hetgeen mogelijk is, het hanteren van bruto-effecten het volstrekt verkeerde signaal kan geven dat acties met een negatieve toegevoegde waarde eigenlijk te verkiezen zijn boven acties met een weliswaar bescheiden maar toch duidelijk positieve toegevoegde waarde.

De aanbeveling hier is echter niet om in de toekomst de sturing en beoordeling van arbeidsmarktprogramma's voor werkzoekenden te baseren op netto-effecten in plaats van op bruto-effecten. We bevelen dit niet aan, ondanks het feit dat netto-effecten duidelijk superieur zijn, omwille van de pragmatische vaststelling dat de meting van betrouwbare netto-effecten omwille van diverse redenen op dit moment geen haalbare kaart is. Een overweging is dat, zeker binnen de preventieve groep waar er gestreefd wordt naar 100% bereik, het virtueel onmogelijk geworden is om nog betrouwbare vergelijkingsgroepen samen te stellen van vergelijkbare personen die niet deelnamen aan acties.⁶⁴

De aanbeveling is om, in lijn van wat momenteel reeds gebeurt, te werken met gedifferentieerde uitstroomnormen, waarbij echter veiligheidshalve de lat voldoende hoog moet worden gelegd voor de groepen die weinig risico lopen, en de lat

⁶⁴ Waarmee overigens niet gezegd is dat meting van netto-effecten onmogelijk is, we denken bv. dat zogenaamde natuurlijke experimenten, waarbij exogene verschillen in de deelname aan acties tussen arrondissementen of LKC's worden geëxploiteerd, perfect mogelijk zijn.

voldoende laag moet liggen voor groepen die een hoger risico lopen om, respectievelijk langdurig werkloos te worden, of, meer in het algemeen, nog lang in de werkloosheid te blijven. Daarbij moet men zich er wel van bewust zijn dat de bereikbare bruto-effecten sterk afhankelijk zijn van de arbeidsmarktconjectuur, zodat de te halen normen wellicht af en toe aan die realiteit moeten worden aangepast. Meer problematisch is bovendien het feit dat een wijzigende arbeidsmarktconjectuur niet alleen ingrijpt op de globale bruto-effecten, maar bovendien ook op de relatieve risico's van bepaalde groepen in de werkloosheid. Het is echter niet realistisch om met dit laatste rekening te willen houden in de uitstroombnormen, aangezien dit operationeel zeer complex wordt, en bovendien tot grote onzekerheid zou leiden voor de promotoren.

3.6 Naar een oververtegenwoordiging van kansengroepen

De globale aanbeveling is duidelijk: bij de beslissing welke werkzoekenden bij voorkeur moeten worden gealloceerd naar een actie, moet men ten eerste kijken naar wie daar het meest behoefte aan heeft (risico), en bovendien, met de overweging dat acties bij voorkeur daar moeten plaatsvinden waar ze het grootste netto-resultaat opleveren. Beide overwegingen kunnen tegenstrijdig zijn, maar de ervaring leert dat ze elkaar typisch versterken. Het beheerscontract van de VDAB spreekt over een na te streven 'proportionele vertegenwoordiging van kansengroepen in de trajectwerking'. Dit streven, dat op basis van historische overwegingen begrijpelijk is, druist lijnrecht in tegen de zo pas geformuleerde aanbeveling. Als een allocatie van trajectplaatsen gebeurt op basis van risico en effectiviteit, zou men a priori juist een oververtegenwoordiging van kansengroepen verwachten.

3.7 Ook de langdurig werklozen verdienen aandacht

De met betrekking tot de resultaten van de trajectwerking geciteerde bruto-uitstroombpercentages 6 maand na afloop van een traject suggereren alvast dat de netto-effectiviteit voor de meer moeilijke doelgroepen met inbegrip van de langdurig en de zeer langdurig werklozen substantieel hoger is dan de netto-effectiviteit voor de jongere kortstondig werkzoekenden uit niet-moeilijke doelgroepen. Een en ander moet ongetwijfeld nog meer in detail bekeken worden, maar als deze resultaten bevestigd zouden worden, heeft dit duidelijke consequenties voor de allocatie van trajectplaatsen naar de diverse deelgroepen binnen de werkloosheid. In dat geval zal immers in eerste instantie moeten gestreefd worden naar een sluitende aanpak, die echter niet langer sluitend en preventief is, maar wel sluitend en curatief: zorg dat alle langdurig werklozen in een traject (of in een andere actie) kunnen stappen. In bijkomende orde kan dan preventief gewerkt worden, waarbij binnen de 'preventieve' doelgroepen duidelijk voorrang wordt gegeven aan die deelgroepen die een hoog risico lopen (wel laaggeschoolde jongeren, maar mogelijk minder de niet-laaggeschoolde jongeren, wel alloctonen werklozen, etc.).

Deze beleidskeuzes zijn bovendien niet noodzakelijk in tegenstrijd met de Europese richtsnoeren, deze laatste bepalen uitdrukkelijk dat de voorraad van de langdurig werklozen moet worden gereduceerd via maatregelen die hun herintrede bevorderen, en stipuleren bovendien dat men bij het opzetten van activerende maatregelen oog moet hebben voor de kosten-effectiviteit, die, zoals hoger werd betoogd, bij het ongenuanceerd trekken van de preventieve kaart vermoedelijk zeer laag is.

Voor het Vlaamse beleid zou dit wellicht veel minder een stijlbreuk betekenen t.o.v. het in recente jaren gevoerde beleid, omdat in recente jaren weliswaar preventieve acties sterk aan belang hebben gewonnen, maar niet in de mate die de Europese richtsnoeren eigenlijk beogen, terwijl anderzijds er ook in recente jaren veel maatregelen voorbehouden bleven voor de langdurig werklozen. Men kan hier veeleer gewagen van een niet zo ingrijpende aanpassing van de gewichten, met een kleiner en meer selectief gewicht voor de preventieve groepen, en een iets groter gewicht voor de curatieve groepen.

BIJLAGEN

Bijlage 1 / Beschrijving dataset

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een dataset die samengesteld werd door de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding). Op het einde van elke maand registreert de VDAB de 'stock' van de werkzoekenden. Elke werkzoekende krijgt hierbij een klantnummer waardoor het verloop van zijn/haar werkloosheid gevolgd kan worden. Deze dataset bevat gegevens van personen die in de loop van de periode augustus 1995 – februari 2002 als werkzoekende ingeschreven zijn geweest. In deze bijlage wordt kort beschreven hoe de oorspronkelijke dataset bewerkt werd, om gebruikt te worden in het kader van onze analyses.

1. Algemene opbouw dataset

Het basisbestand dat geleverd werd door de VDAB, maakt een synthese van de werkloosheidsgegevens die door hen op maandelijkse basis bijgehouden worden. Concreet bevat dit bestand een nieuwe observatie voor elke wijziging in één van de variabelen. Er wordt dus niet enkel een nieuwe observatie aangemaakt wanneer er een nieuwe werkloosheidsperiode begint, maar ook wanneer de werkloze bijvoorbeeld verhuist, een rijbewijs behaalt of een opleiding volgt.

In een eerste stap worden al deze observaties gegroepeerd per werkloosheidsperiode. Voortaan bestaat er dus nog maar één observatie per werkloosheidsperiode. Hierbij wordt het mogelijke verlies aan informatie beperkt door de relevante wijzigingen als nieuwe variabelen te definiëren.

Om bij de duuranalyse rekening te houden met deze tijdsveranderlijke variabelen, worden in een volgende stap de werkloosheidsperiodes opgedeeld in kwartalen. De wijzigingen worden hierbij terug toegewezen aan het kwartaal waarin ze plaatsvinden.

2. Weggelaten observaties

De oorspronkelijke dataset bevat gegevens van *alle* personen die de voorbije 6 jaar ingeschreven zijn geweest als werkzoekende. Vanzelfsprekend kunnen bepaalde observaties weggelaten worden bij een onderzoek naar de werkloosheidsduur. In de volgende paragrafen wordt een overzicht gegeven van die weggelaten observaties.

2.1 Personen die instroomden vóór 1 augustus 1995

Tijdens het onderzoek wordt, zoals reeds vermeld, rekening gehouden met bepaalde wijzigingen die zich voordoen *tijdens* de werkloosheidsperiode. Voor de personen die instroomden vóór 1 augustus 1995, hebben we onvoldoende infor-

matie over mogelijke wijzigingen, bijgevolg kunnen ze niet vergeleken worden met de overige werkzoekenden. Bovendien wordt gewerkt met stroomsteekproeven, dit wil zeggen dat de steekproef opgedeeld wordt in cohorten van mensen die op hetzelfde moment werkloos worden. Van alle personen die pakweg in de loop van de maand juli 1994 werkloos werden, zullen op het einde van augustus 1995 enkel nog degenen met een duurtijd van langer dan een jaar in de werkloosheid zitten. Wanneer deze observaties opgenomen worden in de steekproef is er duidelijk sprake van een zekere selectiviteit. Om dit selectieprobleem te vermijden worden deze observaties dan ook weggelaten.

2.2 Personen die behoren tot bepaalde werkloosheidscategorieën

De steekproef werd beperkt tot de NWWZ.

2.3 Personen die in 2002 50 jaar of ouder zijn

Personen die geboren werden vóór 1953 en dus 50 jaar of ouder zijn in 2002 worden niet opgenomen in de steekproef.

2.4 Observaties na 31 oktober 2001

Zoals verder uitgelegd wordt, wijzigt de instroomdatum pas na een onderbreking van minstens 3 maanden. Voor de observaties uit de laatste maanden kunnen er bijgevolg verschillende onduidelijkheden ontstaan. Zo kunnen we immers geen zekerheid hebben over het feit dat de werkzoekende werkloos blijft dan wel uitgestroomd of gewoon tijdelijk afwezig is wegens werk of een andere reden.

Samengevat bestaat deze steekproef dus uit niet-werkende personen, geboren na 1953, die zich tussen augustus 1995 - november 2001 bij de VDAB inschreven als voltijds werkzoekenden.

3. Beschrijving variabelen

De gegevens die worden bijgehouden over deze individuen en hun werkloosheidsperiodes zijn zeer uiteenlopend. Allereerst is er informatie beschikbaar over bepaalde karakteristieken van de werklozen zoals het geslacht, de leeftijd, de opleiding, de nationaliteit, het aantal kinderen, enz. Bovendien geeft de dataset ook een beeld van de opleidingen en trajecten die deze personen doorlopen tijdens de periode waarin ze werk zoeken.

We moeten hier echter duidelijk opmerken dat de dataset wel weergeeft wanneer de werkzoekenden uitstromen, naar waar de personen op dat moment uitstromen (naar werk? naar inactiviteit?) is daarentegen niet bekend. In deze paragraaf worden de variabelen eerst kort gedefinieerd.

- *Arrondissement*: geeft aan waar de werkloze woont.
- *Auto*: wanneer deze dummy de waarde 1 heeft, betekent dit dat men een auto ter beschikking heeft om naar het werk te gaan.
- *Beperkte arbeidsgeschiktheid*: is gelijk aan 1 wanneer de arbeidsgeschiktheid van de werkzoekende omwille van een fysieke of mentale handicap in min of meerdere mate beperkt is.
- *Beroepsopleiding*: geeft een indicatie van het feit dat de werkzoekende momenteel een beroepsopleiding volgt.
- *Duur*: wordt berekend op basis van een begindatum die bepaald en gewijzigd wordt overeenkomstig de richtlijnen van Eurostat. De werkzoekenden moeten zonder werk zijn, zich als dusdanig laten inschrijven en volledig beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De begindatum wijzigt pas na minimum drie maanden onderbreking van de inschrijving als werkzoekende. Deze onderbreking kan voorkomen ten gevolge van arbeid, gevangenneming, opleiding, ziekteperiode, enz. Wanneer de pauze minder dan 3 maanden bedraagt, wordt de werkloosheidsperiode als continu beschouwd en wijzigt de begindatum dus niet.
- *Geslacht*: wordt opgenomen als een dummyvariabele. Deze variabele heeft een waarde 1 voor de vrouwen en een waarde 0 voor de mannen.
- *Kind jonger dan 12*: dummy die weergeeft of de werkloze kinderen heeft die jonger zijn dan 12.
- *Leeftijd*: de leeftijd bij inschrijving wordt voor het onderzoek opgedeeld in drie klassen; jonger dan 25, tussen 25 en 39 en tussen 40 en 49.
- *Mobiliteit*: deze dummyvariabele heeft de waarde 1 wanneer de werkzoekende bereid is werk te aanvaarden buiten zijn onmiddellijke omgeving (andere provincie).
- *Nationaliteit & etniciteit*: worden gecombineerd in een variabele met verschillende categorieën, namelijk allochtone en autochtone Belgen, E.U.-t burgers en anderen. Tot deze laatste groep behoren de niet-E.U.-burgers, maar ook de vaderlandlozen, de door de V.N. erkende vluchtelingen en degenen wier nationaliteit niet gekend is.
- *Opleidingsniveau*: deze variabele duidt het opleidingsniveau van de werkloze aan. De gebruikte niveaus zijn geen of lager onderwijs, lager algemeen secundair, lager secundair technisch en kunst, lager secundair beroeps, hoger algemeen secundair, hoger secundair technisch en kunst, hoger secundair beroeps, hoger onderwijs (1 cyclus), hoger onderwijs (2 cycli), universitair onderwijs, buitenlandse en middenstand diploma's.
- *Rechtse censurering*: doet zich voor wanneer de werkzoekende nog steeds ingeschreven was toen de steekproef genomen werd, de volledige duur van de werkloosheidsperiode is in dit geval dus niet gekend.

- *Traject*: geeft aan of de werkzoekende zich in een traject bevindt.
- *Vorige werkloosheidsperiode*: deze dummy krijgt waarde 1 wanneer de huidige werkloosheidsperiode werd voorafgegaan door een andere werkloosheidsperiode, voorzover bekend.

Bijlage 2 / Gegroepeerd duurmodel, resultaten

Tabel B2.1 Gegroepeerd duurmodel

Variabele	Mannen		Vrouwen	
	Coëfficiënt	Exp(coëff.)	Coëfficiënt	Exp(coëff.)
Constante	-3,488	0,03	-3,139	0,04
<i>Duur</i>				
1 kwartaal	1,517	4,56	1,177	3,25
2 kwartalen	1,244	3,47	0,910	2,49
3 kwartalen	1,166	3,21	0,848	2,33
4 kwartalen	1,118	3,06	0,800	2,23
5 kwartalen	1,043	2,84	0,768	2,16
6 kwartalen	0,876	2,40	0,582	1,79
7 kwartalen	0,799	2,22	0,522	1,69
8 kwartalen	0,699	2,01	0,428	1,53
9 kwartalen	0,686	1,99	0,442	1,56
10 kwartalen	0,581	1,79	0,383	1,47
11 kwartalen	0,553	1,74	0,434	1,54
12 kwartalen	0,472	1,60	0,362	1,44
13 kwartalen	0,427	1,53	0,289	1,33
14 kwartalen	0,373	1,45	0,179	1,20
15 kwartalen	0,382	1,47	0,212	1,24
16 kwartalen	0,331	1,39	0,124	1,13
17 kwartalen	0,297	1,35	0,145	1,16
18 kwartalen	0,192	1,21	0,091	1,10
19 kwartalen	0,293	1,34	0,096	1,10
20 kwartalen	0,107	1,11	0,160	1,17
21 kwartalen	0,141	1,15	0,095	1,10
22 kwartalen	0,169	1,18	0,053	1,05
23 kwartalen	0,027	1,03	0,032	1,03
24 kwartalen	-0,041	0,96	0,176	1,19
25 kwartalen	0,000	1,00	0,000	1,00

Tabel B2.1 Gegroepeerd duurmodel (vervolg)

Variabele	Mannen		Vrouwen	
	Coëfficiënt	exp(coëff.)	Coëfficiënt	exp(coëff.)
<i>Kalendertijd</i>				
Aug. '95 - Okt. '95	-0,589	0,56	-0,669	0,51
Nov. '95 - Jan. '96	-0,309	0,73	-0,431	0,65
Feb. '96 - Apr. '96	-0,220	0,80	-0,368	0,69
Mei '96 - Jul. '96	-0,375	0,69	-0,507	0,60
Aug. '96 - Okt. '96	-0,350	0,71	-0,427	0,65
Nov. '96 - Jan. '97	-0,221	0,80	-0,318	0,73
Feb. '97 - Apr. '97	-0,281	0,75	-0,422	0,66
Mei '97 - Jul. '97	-0,333	0,72	-0,459	0,63
Aug. '97 - Okt. '97	-0,173	0,84	-0,286	0,75
Nov. '97 - Jan. '98	-0,084	0,92	-0,175	0,84
Feb. '98 - Apr. '98	-0,049	0,95	-0,189	0,83
Mei '98 - Jul. '98	-0,160	0,85	-0,237	0,79
Aug. '98 - Okt. '98	-0,136	0,87	-0,184	0,83
Nov. '98 - Jan. '99	-0,068	0,93	-0,125	0,88
Feb. '99 - Apr. '99	-0,014	0,99	-0,161	0,85
Mei '99 - Jul. '99	-0,016	0,98	-0,105	0,90
Aug. '99 - Okt. '99	0,060	1,06	-0,023	0,98
Nov. '99 - Jan. '00	0,133	1,14	0,031	1,03
Feb. '00 - Apr. '00	0,073	1,08	-0,044	0,96
Mei '00 - Jul. '00	0,035	1,04	-0,020	0,98
Aug. '00 - Okt. '00	0,198	1,22	0,138	1,15
Nov. '00 - Jan. '01	0,142	1,15	0,097	1,10
Feb. '01 - Apr. '01	0,063	1,06	0,010	1,01
Mei '01 - Jul. '01	0,083	1,09	0,079	1,08
Aug. '01 - Okt. '01	0,000	1,00	0,000	1,00
<i>Leeftijd bij instroom</i>				
Jonger dan 25	0,407	1,50	0,465	1,59
Tussen 25 en 39	0,247	1,28	0,295	1,34
Tussen 40 en 49	0,000	1,00	0,000	1,00
<i>Kinderen jonger dan 12</i>	-0,044	0,96	-0,348	0,71
<i>Nationaliteit & etniciteit</i>				
Autochtone Belg	0,296	1,34	0,276	1,32
Allochtone Belg	-0,378	0,69	-0,403	0,67
E.U.-burger	0,225	1,25	0,210	1,23
Andere	0,000	1,00	0,000	1,00
<i>Opleiding</i>				
Lager secundair technisch/kunst	0,143	1,15	0,031	1,03
Lager secundair beroepsonderwijs	0,011	1,01	-0,029	0,97
Hoger algemeen secundair onderwijs	0,027	1,03	0,117	1,12
Hoger secundair technisch/kunst	0,240	1,27	0,156	1,17
Hoger secundair beroepsonderwijs	0,205	1,23	0,130	1,14
Hoger onderwijs (1 cyclus)	0,320	1,38	0,436	1,55
Hoger onderwijs (2 cycli)	0,367	1,44	0,412	1,51
Buitenlands diploma	-0,025	0,98	0,042	1,04
Universiteit	0,278	1,32	0,395	1,48

Lager algemeen secundair of lager	0,000	1,00	0,000	1,00
-----------------------------------	-------	------	-------	------

Tabel B2.1 Gegroepeerd duurmodel (vervolg)

Variabele	Mannen		Vrouwen	
	Coëfficiënt	exp(coëff.)	Coëfficiënt	exp(coëff.)
<i>Beperkt arbeidsgeslacht</i>	-0,695	0,50	-0,657	0,52
<i>Vorige werkloosheidsperiode</i>	-0,041	0,96	0,082	1,09
<i>Arrondissement</i>				
Wallonië	-0,140	0,87	0,041	1,04
Antwerpen	-0,111	0,90	-0,005	0,99
Mechelen	-0,023	0,98	0,081	1,08
Turnhout	0,039	1,04	0,056	1,06
Brussel	-0,452	0,64	-0,419	0,66
Halle-Vilvoorde	0,045	1,05	0,210	1,23
Leuven	-0,064	0,94	0,087	1,09
Brugge	0,029	1,03	0,128	1,14
Diksmuide	0,183	1,20	0,209	1,23
Ieper	0,060	1,06	0,151	1,16
Kortrijk	0,089	1,09	0,171	1,19
Oostende	-0,035	0,97	0,117	1,12
Roeselare	0,177	1,19	0,202	1,22
Tielt	0,217	1,24	0,234	1,26
Veurne	0,045	1,05	0,209	1,23
Aalst	-0,051	0,95	0,047	1,05
Dendermonde	0,055	1,06	0,100	1,11
Eeklo	-0,157	0,85	-0,133	0,88
Gent	-0,194	0,82	-0,044	0,96
Oudenaarde	0,012	1,01	0,078	1,08
Sint-Niklaas	-0,046	0,95	0,086	1,09
Hasselt	0,034	1,03	0,034	1,03
Maaseik	0,148	1,16	0,113	1,12
Tongeren	0,000	1,00	0,000	1,00
<i>Mobiliteit</i>	0,002	1,00	0,045	1,05
<i>Auto beschikbaar</i>	0,177	1,19	0,125	1,13
<i>Traject gevolgd:</i>				
huidig kwartaal	-0,723	0,49	-0,619	0,54
vorig kwartaal	0,056	1,06	0,139	1,15
<i>Beroepsopleiding gevolgd</i>				
huidig kwartaal	-0,011	0,99	0,100	1,11
vorig kwartaal	-0,161	0,85	-0,118	0,89

BIBLIOGRAFIE

- Abbring J. & van den Berg G. (2001), *The unobserved heterogeneity distribution in duration analysis*, Mimeo.
- Addison J. & Portugal P. (1998), 'Some specifications issues in unemployment duration analysis', *Labour Economics*, 5, p. 53-66.
- Allison P. (1995), *Survival Analysis Using the SAS system: A practical Guide*, SAS Institute Inc., Cary, N.C.
- Baker M. & Melino A. (1999), *Duration dependence and non-parametric heterogeneity: a Monte Carlo Study*, Department of Economics, University of Toronto, Mimeo, 30 p.
- Berger M., Black D. & Smith J. (2000), *Evaluating profiling as a means of allocating government services*, NBER-paper, 40 p.
- Booth A. & Satchell S. (1994), 'Apprenticeships and job tenure', *Oxford Economic Papers*, 46, p. 676-695.
- Bunt S., van Pijkeren R. & Bouwmeester J. (2000), *De Kansmeter. Een evaluatie ten behoeve van de verdere ontwikkeling van het instrument*, Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, Den Haag, 63 pp.
- Cockx B., Van der Linden B. & Karaa A. (1998), 'Active labour market policies and job tenure', *Oxford Economic Papers*, 50, p. 685-708.
- Cox D. (1972), 'Regression models and life tables', *Journal of the Royal Statistical Society B*, 34, p. 187-220.
- De Koning J. & van Nes P. (1998), *Prevention in active labour-market policy: is it possible and is it desirable?*, paper for the tenth EALE Conference, Blankenberge.

- Den Boer F., Frietman J., Hövels B. & Buursink S. (1998), *Vaardigheden met perspectief: een onderzoek naar vaardigheden die van belang zijn voor de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden*, OSA-werkdocument.
- Dejemeppe M. (2002), *Unemployment persistence in Belgium. An in depth econometric analysis of the flows out of unemployment*, UCL, 239 p.
- Dejemeppe M. & Cockx B. (1998) *Duration dependence in the exit rate out of unemployment in Wallonia. Is it true or spurious?*, Paper presented at the EALE conference, Blankenberge, september 1998.
- Dolton P. & O'Neill D. (1996), 'The Restart effect and the return to full-time stable employment', *Journal of the Royal Statistical Society A.*, 159, part. 2, p. 275-288.
- Eberts R., O'Leary C. & Wandner S. (2002), *Targeting employment services*, W.E.Upjohn Institute for Employment Research, 423 p.
- EC (2002), 'Structural changes in the European labour markets', *Chapter 2 in Employment in Europe 2002, Recent trends and prospects*, p. 206.
- Greene W. (1998), *Limdep, Version 7.0 Users's Manual*, Econometric Software Inc., New York, 925 p.
- Han A.& Hausman J. (1990), 'Flexible parametric estimation of duration and competing risk models', *Journal of Applied Econometrics*, 5, p. 1-28.
- Heckman J.& Singer B. (1984a), 'A method for minimising the distributional assumptions in econometric models for duration data', *Econometrica*, 52, p. 271-320.
- Heckman J.& Singer B. (1984b), 'Econometric duration analysis', *Journal of Econometrics*, 24, p. 63-132.
- Kerkhof J. & Matheus N. (2003), *De trajectbenadering bij laaggeletterden naar en op de arbeidsmarkt, Onderzoeksluik 1: Analyse van laaggeletterdheid op het niveau van de doelgroepen, ...???*.
- Kiefer N. (1988), 'Economic duration data and hazard functions', *Journal of Economic Literature*.
- Lambrechts R. et al. (1995), *Duuranalyse van de werkloosheid in Vlaanderen. Schatting van één-en meer-bestemmingsmodellen*, Steunpunt WAV, Leuven.
- Lancaster T. (1990), *The Econometric Analysis Of Transition Data*, Cambridge University Press, New York.

- Machin S. & Manning A. (1999), 'The causes and consequences of long-term unemployment in Europe', in O. Ashenfelter & D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics, Vol. 3C*, p. 3085-3139.
- Manton K., Stallard E. & Vaupel J. (1986), 'Alternative models for the heterogeneity of mortality risks among the aged', *Journal of the American Statistical Association*, 81, p. 635-644.
- Meyer B. (1988), 'Unemployment insurance and unemployment spells', *NBER Working Paper Series, 2546*, NBER, Cambridge Ma, 41 p.
- Ministry of Labour, Denmark (2000), *Effects of Danish employability enhancement programmes, Labour market topics*, november 2000, 160 p.
- Moerkedahl I. (2000), 'The active labour market in Denmark', *OECD*, p. 263-274.
- N. (1998), 'De kansmeter', *hoofdstuk 3 in Handboek samenwerking, werk en inkomen*, Elsevier.
- Narendranathan W. & Stewart M. (1993), 'Modelling the probability of leaving unemployment: competing risks models with flexible base-line hazards', *Applied Statistics*, 42, p. 63-83.
- Neumann (G.), 'Search models and duration data', in M. Hashem Desaran & P. Schmidt (eds.), *Handbook of applied econometrics*, Microeconomics, Blackwell, 416 p.
- NIP (Nederlands Instituut voor Psychologen) (1988), *Richtlijnen voor ontwikkeling en gebruik van psychologische tests en studietoetsen*, Amsterdam, 145 p.
- OECD (2000), *Literacy in the information age: Final report of the International Adult Literacy Survey*, Paris.
- Payne C. & Payne J. (2000), 'Early identification of the long-term unemployed', *PSI Research Discussion Paper 4*.
- Prentice R. & Gloeckler L. (1978), 'Regression analysis of grouped survival data with application to breast cancer data', *Biometrics*, 34, p. 57-67.
- Ridder G. (1987), *The sensitivity of duration models to misspecified unobserved heterogeneity and state dependence*, Universiteit Amsterdam, niet gepubliceerd.
- Roed K. & Zhang T. (1999), *Unemployment Duration in a Non-Stationary Macroeconomic Environment*, Department of Economics, University of Oslo.

- Rudolph H. (2001), *Early identification as a strategy to prevent long term unemployment?*, paper op EALE-conferentie.
- Samoy E. (1998), *Ongeschikt of ongewenst? Een halve eeuw arbeidsmarktbeleid voor gehandicapten*, Departement Sociologie, K.U.Leuven, Leuven, 640 p.
- Samoy E. & Sannen L. (2002), *Screening en diagnose van arbeidsgehandicapten: instrumentarium en praktijk*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Sidelmann P. & Bason C. (2001), *Early identification of high risk unemployed: Findings from a EU-wide Study*, Paper gepresenteerd op EALE-conferentie 2001.
- SWI, *De kansmeter, een SWI-instrument om de kansen te bepalen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt, Vragenset klant - Beslisschema globale fase-indeling - Toelichting*
- Tielens M. (2002), *De zilvervloot, klaar voor het ruime sop?*, Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid en Vorming, Leuven
- Tromp C. & Valkenburg B. (1999), 'De SWI-meetlat: Kansmeter of Rad van Fortuin?', *Tijdschrift arbeid en participatie*, 20 (4), p. 272-285.
- Van de Brande B., Van Geuns R., Goejer M., van Rossum S. & van Waveren B. (1998), *Evaluatie SWI meetlat: Eindrapport*, werkdocumenten, Ministerie van sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Vanhoren I. (2002a), *Van herkennen naar erkennen. Praktijken en ontwikkelingen rond 'de '(h)erkenning van verworven competenties' in Vlaanderen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.
- Vanhoren I. (2002b), *Een kansenbenadering in het competentiedenken in Vlaanderen*, paper geschreven voor de Sociale week 2002.
- Vlaams Actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002*
- Wells W. (2000), 'From Restart to the New Deal in the United Kingdom', *OECD*, p. 241-262.