

KRITISCHE SUCCEFACTOREN IN HET ACTIVERINGSBELEID NAAR MENSEN MET EEN BUITENLANDSE HERKOMST



Hanne Vandermeerschen, Peter De Cuyper, Rembert De Blander & Steven Groenez



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

KRITISCHE SUCCESFACTOREN IN HET ACTIVERINGSBELEID NAAR MENSEN MET EEN BUITENLANDSE HERKOMST

Hanne Vandermeerschen, Peter De Cuyper, Rembert De Blander & Steven Groenez

Projectleiding: Peter De Cuyper & Steven Groenez

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

VIONA



• EKONOMETER •

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

D/2017/4718/020 – ISBN 9789055506347

© 2017 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Lijst tabellen	7
Lijst figuren	9
Inleiding	11
1 Onderzoeksopzet en methodologie	13
1.1 Onderzoeksopzet	13
1.2 Literatuurstudie en focusgroepen	15
1.2.1 Literatuurstudie	15
1.2.2 Kennis uit de praktijk	15
1.3 Analyse administratieve data	16
1.3.1 Administratieve data afkomstig van VDAB en de Kruispuntbank Sociale Zekerheid	16
1.3.2 Populatie- en cohorteafbakening	16
1.3.3 Steekproeffrekking	18
1.3.4 Data-analyse	19
1.4 Opbouw van dit rapport	20
- DEEL 1 Inzichten uit literatuur en praktijk -	21
2 Literatuurstudie	23
2.1 Wat bepaalt de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden van buitenlandse herkomst? Verklaringen voor de achtergestelde positie op individueel niveau	23
2.1.1 Menselijk kapitaal	23
2.1.2 Landenspecifiek menselijk kapitaal	23
2.1.3 Reden van migratie	25
2.1.4 Wat met de tweede generatie?	26
2.2 Hoe kunnen de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden van buitenlandse herkomst versterkt worden? Kennis over wat (niet) werkt	27
2.2.1 Situering	27
2.2.2 Interventies met een direct contact met de arbeidsmarkt zijn meest doeltreffend voor de activering van werkzoekenden van buitenlandse herkomst	27
2.2.3 Ook intensieve begeleiding kan een meerwaarde bieden	29
2.2.4 Onduidelijkheid over het relatieve rendement van taaltraining	30
2.2.5 Resultaten voor beroepsopleiding/competentieversterkende opleiding lijken overwegend positief, maar niet altijd	31
2.2.6 Indicaties voor gunstige effecten van interventies gericht op screening en oriëntatie	31
2.2.7 Selectieve deelname aan beleidsinterventies	32
2.3 Welke vragen blijven onbeantwoord? Lacunes in bestaand onderzoek	32
2.3.1 Onderscheid tussen subgroepen van mensen met een migratie-achtergrond is cruciaal, maar wordt zelden gemaakt	32
2.3.2 Onvoldoende aandacht voor selectiviteit	32
2.3.3 Weinig aandacht voor combinaties en timing van maatregelen	33
2.3.4 Gebrek aan duiding en afbakening van bestudeerde beleidsinterventies bemoeilijkt cross-nationaal beleidsleren	33
2.3.5 Lange termijnperspectief ontbreekt	33

3 Inzichten uit de praktijk	35
3.1 7 kernbevindingen	35
3.1.1 Het 'ideale' traject kan vaak niet worden gevolgd	35
3.1.2 De Vlaamse/Belgische arbeidsmarkt stelt hoge eisen	36
3.1.3 Werkervaring moeilijk transfereerbaar	36
3.1.4 Aanbod onvoldoende afgestemd op 'integration through work'	37
3.1.5 Grote motivatie bij anderstalige nieuwkomers	37
3.1.6 Werkgevers overtuigen niet altijd evident	38
3.1.7 Mobiliteit vormt een pijnpunt	38
3.2 Specifieke subgroepen met eigen uitdagingen	38
3.3 Noden en suggesties voor de toekomst	39
4 Besluit bij Deel 1: van literatuur en praktijk naar onderzoeksprioriteiten	41
4.1 Focus op competentieversterkende stages	41
4.2 Focus op beroepsopleidingen	41
4.3 Combinaties van acties	42
4.4 Subgroepen bij mensen van buitenlandse herkomst naar herkomst en verblijfsduur	42
4.5 Andere achtergrondkenmerken	42
4.6 Controle voor selectiviteit	43
4.7 Beperkingen: relevante factoren die niet kunnen worden meegenomen in de analyse	43
- DEEL 2 Analyse van trajecten en arbeidsmarktuitskomsten -	45
5 Onderzoeksfocus en operationalisering	47
5.1 Het VDAB-aanbod in een notendop	47
5.1.1 Trajectbegeleiding	47
5.1.2 Opleidingen	47
5.1.3 Stages	48
5.2 Van acties naar trajecten	48
5.2.1 Zeven verschillende trajecten en twee controlegroepen	49
5.2.2 Afbakening van trajecten	50
5.3 Operationalisering van de uitstroom naar werk	51
5.4 Werkzoekenden van buitenlandse herkomst onderverdeeld in subgroepen	52
5.5 Achtergrondkenmerken en hun operationalisering	52
6 Beschrijvende analyses: welke VDAB-acties volgen werkzoekenden?	55
6.1 Doorstroom naar het aanbod van VDAB	55
6.2 Welke VDAB-acties volgen werkzoekenden?	57
6.3 Verscheidenheid aan gevolgde (combinaties van) acties	59
6.4 Verdeling over de afgebakende trajecten naar deelname aan beroepsopleiding, IBO en/of andere competentieversterkende stage	62
6.5 Uitval: wie slaagt niet?	63
7 Beschrijvende analyses: uitstroom naar werk	67
7.1 Uitstroom naar werk volgens herkomstgroep	67
7.2 Hoe lang duurt het voor men uitstroomt naar werk?	68
7.3 Uitstroom naar werk per trajecttype	69
7.3.1 Uitstroom na 6 maanden	70
7.3.2 Uitstroom na 12 maanden	71
7.3.3 Duurzaamheid van de tewerkstelling	72
8 Multivariate analyses: wat werkt voor wie?	75
8.1 Wie volgt welk traject?	75
8.2 Wat werkt, en voor wie?	78
- DEEL 3 Conclusies -	87
9 Conclusie en beleidsaanbevelingen	89
9.1 Onderzoekopzet	89
9.2 7 trajecttypes en 5 herkomstgroepen	90

9.3	Wie krijgt wat?	91
9.4	Wat werkt voor wie?	92
9.5	Tot slot: beleidsreflectie en aanbevelingen	95
9.5.1	Metten als basis van beleidsleren en bijsturen	95
9.5.2	Inzetten op beroepsopleidingen voor nieuwkomers	95
9.5.3	Wat met stages?	96
9.5.4	Wat met de tweede generatie?	97
9.5.5	Loonkostsubsidies en gesubsidieerde tewerkstelling	97
9.5.6	Personen van buitenlandse herkomst als prioritaire doelgroep binnen het sluitend maatpak?	98
9.5.7	Tot slot	98
 - BIJLAGEN -		101
	bijlage 1 Technical appendix: empirical model	103
 Referenties		113

Lijst tabellen

Tabel 1	Aantal ingestroomde werkzoekenden, naar herkomst en per instroomjaar (populatie)	18
Tabel 2	Grootte van de steekproef, naar instroomjaar en herkomst	19
Tabel 3	Schematische voorstelling van de onderscheiden trajecten	50
Tabel 4	Overzicht van de onafhankelijke variabelen (naast herkomstgroep)	53
Tabel 5a	Deelname aan het VDAB-aanbod, naar herkomstgroep, in percentages (n=242 073)	56
Tabel 5b	Deelname aan het VDAB-aanbod, naar herkomstgroep, in percentages, voor wie 9 maanden of langer werkzoekend is geweest (n=241 856)	57
Tabel 6	Percentage werkzoekenden met een begeleidingstraject, naar herkomstgroep (n=242 073)	57
Tabel 7	Percentage werkzoekenden gestart met een opleiding, naar herkomstgroep (n=242 073)	58
Tabel 8	Percentage werkzoekenden gestart met een stage, naar herkomstgroep (n=242 073)	59
Tabel 9	Aantal gevolgde acties van een verschillend type, naar herkomstgroep, in percentages	60
Tabel 10	Top 5 van meest voorkomende acties/combinaties van acties, voor Belgen en mensen van buitenlandse herkomst	61
Tabel 11	Top 5 van meest voorkomende (combinaties van) acties, voor mensen met een EU herkomst en tweede generatie migranten met een niet-EU herkomst	62
Tabel 12	Top 5 van meest voorkomende (combinaties van) acties, voor eerste generatie oudkomers en nieuwkomers met een niet-EU herkomst	62
Tabel 13	Verdeling van de werkzoekenden over de verschillende trajecttypes, naar herkomst, in percentages	63
Tabel 14	Slaagpercentage beroepsopleidingen, naar herkomstgroep (n=49 057)	64
Tabel 15	Percentage volbrachte competentieversterkende stages, naar herkomstgroep (n=44 477)	64
Tabel 16	Percentage IBO met een gunstig einde, naar herkomstgroep (n=18 854)	65
Tabel 17	Percentage aan het werk 6, 12 en 24 maanden na instroom, naar herkomstgroep	67
Tabel 18	Percentage uitstroom naar loondienst versus als zelfstandige, naar herkomstgroep (n=155 242)	68
Tabel 19	Gemiddelde duur tot men werk heeft (en standaarddeviatie), naar herkomstgroep, in maanden (voor wie werk vond in de onderzochte periode) (n=204 227)	69
Tabel 20	Percentage aan het werk 6 maanden na beëindigen van het traject, naar trajecttype en herkomstgroep (n=76 011)	70
Tabel 21	Percentage aan het werk 12 maanden na beëindigen traject, naar trajecttype en herkomstgroep (n=72 167)	71
Tabel 22	Gemiddeld aantal gewerkte maanden op een periode van 36 maanden na het beëindigen van het traject, naar herkomst en trajecttype	72

Tabel 23	Mediaan aantal gewerkte maanden op een periode van 36 maanden na het beëindigen van het traject, naar herkomst en trajecttype	72
Tabel 24	Gemiddelde trajectduur in maanden, naar herkomst en trajecttype (schatting op basis van kwartaalinfo)	81
Tabel 25	Schematische voorstelling van de effectiviteit van de trajecttypes	93

Lijst figuren

Figuur 1	Kans op het volgen van een trajecttype, naar herkomstgroep (na controle voor de andere variabelen)	76
Figuur 2	(Onmiddellijke) kans op werk tijdens het traject, naar herkomstgroep en trajecttype	79
Figuur 3	Cumulatieve kans op uitstroom voor Belgische werkzoekenden, naar trajecttype	81
Figuur 4	Cumulatieve kans op uitstroom voor werkzoekenden met een EU-herkomst, naar trajecttype	82
Figuur 5	Cumulatieve kans op uitstroom voor 2 ^{de} generatie (niet-EU), naar trajecttype	82
Figuur 6	Cumulatieve kans op uitstroom voor 1 ^{ste} generatie oudkomers (niet-EU), naar trajecttype	83
Figuur 7	Cumulatieve kans op uitstroom voor 1 ^{ste} generatie nieuwkomers (niet-EU), naar trajecttype	83
Figuur 8	Kans op werk na het beëindigen van het traject, naar herkomstgroep en trajecttype	85

Inleiding

Uit cijfers van de herkomstmonitor (Djait, 2015) blijkt dat bijna één op vijf personen van de potentiële beroepsbevolking (i.e. tussen 18 en 64 jaar) in Vlaanderen een buitenlandse herkomst heeft. In totaal ging het in 2013 om 730.100 personen. Naar verwachting zal dit aantal nog stijgen (Djait, 2015).

De arbeidsmarktintegratie van mensen van buitenlandse herkomst loopt niet altijd van een leien dakje. Er is sprake van een duidelijke werkzaamheidskloof. In cijfers: terwijl bij personen met een Belgische herkomst de werkzaamheidsgraad 71,8 procent bedroeg in 2013 in Vlaanderen, was dit bij personen met een andere EU-herkomst 56,3 procent, en 46,8 procent bij mensen met een niet-EU herkomst. Migranten van de tweede generatie scoren beter dan de eerste generatie wat de werkzaamheidsgraad betreft (51,4% ten opzichte van 45,4%), maar hinken nog steeds duidelijk achterop in vergelijking met personen van Belgische herkomst (71,8%). Aan de basis van de werkzaamheidskloof ligt onder meer een lagere arbeidsparticipatie van vrouwen van buitenlandse herkomst, maar ook de zeer hoge werkloosheid. De werkloosheidsgraad bij de eerste generatie bedraagt 14,8%, bij de tweede generatie 16% (Djait, 2015). Ter vergelijking bij de autochtonen is dit 3,8%. De hoge werkloosheids-cijfers impliceren dat mensen van buitenlandse herkomst - zowel eerste als tweede generatie - een belangrijk aandeel vormen van het totaal aantal cliënten bij VDAB.

De lage werkzaamheidsgraad en hoge werkloosheid bij mensen van buitenlandse herkomst zijn geen nieuw gegeven. Beleidsmatig zijn er al jarenlang initiatieven om dit probleem aan te pakken, ondermeer binnen het bredere EAD-beleid (Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit), gericht op de arbeidsintegratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Naast personen van buitenlandse herkomst vormen ook ouder wordende werknemers, personen met een arbeidshandicap en ongekwalificeerde uitstromende jongeren een kerndoelgroep in dit beleid. Het decreet van 2002 vormde hierin de belangrijkste mijlpaal. De conceptnota van 17 juli 2015 betekent een nieuwe impuls voor dit beleid door te focussen op een talent- en competentiegerichte benadering die minder uitgaat van specifieke doelgroepen. Daartoe worden drie sporen naar voor geschoven: (1) een activeringsaanpak op maat in de zoektocht naar werk waarin onder meer werkplekklere en een geïntegreerd taal- en werkbeleid naar voor wordt geschoven, (2) een investering in het HR beleid van ondernemingen en (3) een strategie over talent en competenties om vooroordelen te doorbreken, waaronder discriminatie. Wat dit laatste betreft, is er in Vlaanderen inmiddels vrij uitgebreid onderzoek verricht naar de effecten van discriminatie op de tewerkstelling van personen van vreemde herkomst (zie bijvoorbeeld Lamberts, 2012). Het is echter de eerste pijler, met name de activeringsaanpak, die de hoofdfocus vormt van voorliggende studie, en specifiek met betrekking tot personen van buitenlandse herkomst.

Activeringsstrategieën vormen geen onbekend gegeven in Vlaanderen, noch op beleidsmatig, noch op onderzoeksmatig vlak. Dankzij het onderzoek binnen het steunpunt WSE, dat zelf bij een rijke internationale onderzoekstraditie aansluit, is er bijvoorbeeld ruime evidentie over de effectiviteit van beleidsmaatregelen (wat werkt voor wie?). Meta-analyses wezen onder meer uit dat opleidingen op korte en middellange termijn negatieve tot gemengde effecten hebben op arbeidsmarktparticipatie en positievere effecten op lange termijn, dat directe jobcreatie eerder negatieve effecten heeft en dienstverlening en loonkostsubsidies positieve effecten hebben (zie Bollens, 2011; Card et al., 2010). Het probleem is echter dat er weinig kennis is over de activeringsaanpak van personen van *buitenlandse herkomst*.

Uit internationaal wetenschappelijk onderzoek blijkt dat mensen van buitenlandse herkomst, en a fortiori nieuwkomers (de ‘eerste generatie’), met heel wat bijkomende moeilijkheden worden geconfronteerd op de arbeidsmarkt. Een gebrek aan taalkennis is hierbij uiteraard een belangrijke factor, maar daarnaast moet deze doelgroep ook het hoofd bieden aan tal van andere hindernissen, zoals bijvoorbeeld werkervaring die niet aansluit met de gewoonten en verwachtingen in het gastland, diploma’s die niet erkend worden, een gebrek aan institutionele know-how of aan sociale contacten die noodzakelijk zijn om een job te vinden, enzovoort (zie o.m. Andersson Joona & Nekby, 2012; Kanas & Van Tubergen, 2009). Hoewel er uitgebreid onderzoek verricht werd naar *hindernissen* op vlak van arbeidsmarktintegratie op individueel niveau, is er relatief weinig onderzoek verricht naar *oplossingen*, of anders gezegd naar succesvolle beleidsstrategieën in de activering van mensen van buitenlandse herkomst (Heinesen et al., 2013; Thomsen et al., 2013).

Voorliggend onderzoek speelt in op bovenstaande lacune. Concreet willen we met dit onderzoek op zoek gaan naar welke (clusters) van VDAB-instrumenten en maatregelen het meest aangewezen zijn met betrekking tot de arbeidsmarktintegratie van personen van buitenlandse herkomst. Een belangrijke sterkte van voorliggend onderzoek is dat een onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende deelgroepen van mensen met buitenlandse herkomst. Hoewel het belang van dit onderscheid sterk wordt benadrukt in de literatuur, wordt dit meestal niet opgenomen in de empirische analyses (Konle-Seidl & Bolits, 2016). Daarnaast is er ook aandacht voor de reden waarom interventies al dan niet werken. De onderzoeksopzet kan in dit opzicht worden samengevat als ‘wat werkt voor wie en waarom’.

De onderzoeksvragen werden beantwoord via een combinatie van literatuurstudie, focusgroepen met VDAB-bemiddelaars en analyse van administratieve data. In voorliggend rapport is de neerslag van het onderzoek terug te vinden. In een eerste deel staat een synthese van inzichten uit literatuur en praktijk met betrekking tot kritische succesfactoren voor de activering van mensen van buitenlandse herkomst centraal. Het tweede deel bevat een empirische analyse van de in- en uitstroom uit diverse VDAB-maatregelen of -pakketten, en de doorstroom naar werk bij mensen van buitenlandse herkomst. In het derde deel tot slot vatten we de voornaamste bevindingen samen en formuleren we aanbevelingen voor het beleid. Vooraleer we met Deel 1 van start gaan, wordt eerst de onderzoeksopzet en methodologie verder toegelicht.

1 | Onderzoeksopzet en methodologie

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet en de methodologie van de voorliggende studie nader toegelicht. In een eerste paragraaf wordt de onderzoeksopzet besproken, daarna gaan we dieper in op de gehanteerde methodologie. In een laatste paragraaf bieden we een overzicht van de opbouw van dit rapport.

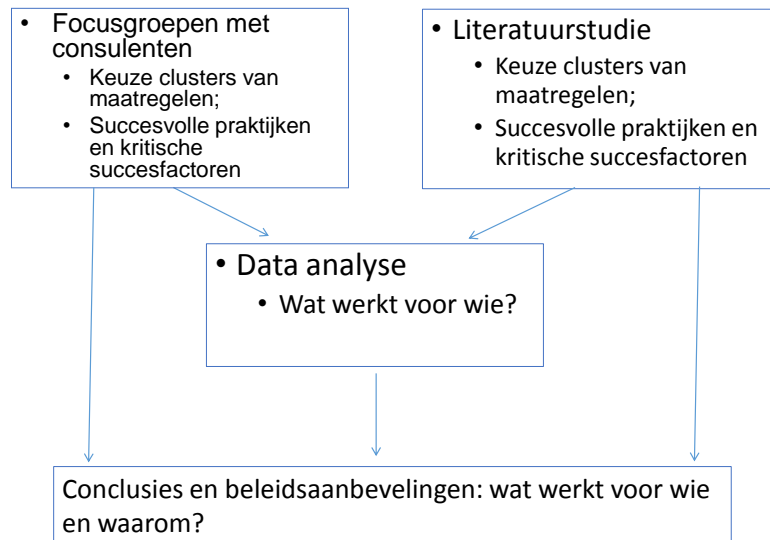
1.1 Onderzoeksopzet

In dit onderzoek wordt op zoek gegaan naar kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar personen met een vreemde herkomst. De vraag die centraal staat is in welke mate maatregelen/interventies ook hun doel bereiken. Het is echter cruciaal om een onderscheid te maken tussen verschillende groepen werkzoekenden. Ook binnen de groep van mensen van buitenlandse herkomst worden werkzoekenden met verschillende uitdagingen geconfronteerd, waardoor we er niet van uit kunnen gaan dat eenzelfde maatregel voor iedereen in dezelfde mate effectief zal zijn.

In de inleiding vatten we de onderzoeksopzet reeds samen als ‘wat werkt voor wie, en waarom?’ Meer in detail vormen drie onderzoeksvragen de leidraad van voorliggende studie:

1. Welke instrumenten of maatregelen zijn het meest effectief met betrekking tot de arbeidsmarkt-integratie van personen van vreemde herkomst? Zijn er verschillen naar effectiviteit naargelang het profiel van de personen van vreemde herkomst? (*wat werkt, en voor wie?*)
2. Welke verklaringen zijn er voor het al dan niet effectief zijn van bepaalde maatregelen? (*wat werkt voor wie en waarom?*)
3. Welke aanbevelingen kunnen we op basis van bovenstaande formuleren? Wat leren we uit buitenlandse praktijken?

In Vlaanderen wordt momenteel een brede waaier aan maatregelen ingezet om werkzoekenden, zowel van Belgische als van buitenlandse herkomst, te helpen in hun zoektocht naar werk en hen te laten doorstromen naar tewerkstelling. Het is onmogelijk om elke mogelijke opleiding, stage of begeleidingsvorm apart te onderzoeken, laat staan elke gevolgde combinatie van specifieke opleidingen, stages of begeleidingen. Om de effectiviteit van interventies na te gaan is het bijgevolg noodzakelijk om die veelheid aan mogelijkheden op een doordachte en betekenisvolle manier te categoriseren. Daarom kozen we ervoor in drie fases te werken (zie onderstaand schema).



2

In de eerste onderzoeksfase verwierven we zo veel mogelijk inzicht in wat potentieel de belangrijkste determinanten zijn voor het succes van interventies. We hanteren hiervoor een dubbele strategie. Enerzijds beroepen we ons op bestaande inzichten in de wetenschappelijke literatuur van welke aanpak mogelijk een verschil maakt, en anderzijds nemen we ook de praktijkervaring van ervaren consulenten mee. Om dit te verwezenlijken, voerden we een literatuurstudie uit, en organiseerden twee focusgroepen met ervaren VDAB-bemiddelaars. Dit wordt verder toegelicht in de volgende paragraaf (1.3). Op basis van de inzichten uit literatuur en praktijk, konden we vervolgens de focus van dit onderzoek verder afbakenen en de veelheid aan maatregelen op een betekenisvolle manier indelen, om in Deel 2 (de tweede onderzoeksfase) op basis van een analyse van administratieve data na te gaan welke interventies werken voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst. In een laatste fase van het onderzoek werden alle data samengebracht om te komen tot conclusies en aanbevelingen.

Zowel de literatuurstudie als de bevraging van de praktijk dienden in dit opzicht een dubbel doel: enerzijds zijn ze van essentieel belang om de empirische analyse in Deel 2 verder vorm te geven en de waaier aan activeringsmaatregelen gericht te onderzoeken en te evalueren, anderzijds staan deze onderzoeksluiken ook op zichzelf: zowel de inzichten uit de literatuur als de praktijk vormen een belangrijke bron van kennis met het oog op het identificeren van, en leren uit good practices, en het formuleren van oplossingen. Bovendien zijn zowel de literatuurstudie als de bevraging van de praktijk van essentieel belang als basis om de bevindingen van de multivariate analyses te kunnen duiden, of anders gezegd het ‘waarom’ beter te begrijpen (i.e. waarom werken bepaalde interventies beter dan andere, en/of waarom zijn er verschillen tussen de verschillende deelgroepen).

In een volgende paragraaf gaan we dieper in op hoe we de literatuurstudie en bevraging van de praktijk concreet hebben ingevuld.

1.2 Literatuurstudie en focusgroepen

1.2.1 Literatuurstudie

Om een overzicht te bieden van de beschikbare wetenschappelijke inzichten die relevant zijn voor de voorliggende onderzoeksvragen, zochten we in eerste instantie naar beschikbare studies aan de hand van de publicatiedatabank (Limo), maar door middel van de snow ball methode (het verder aan de slag gaan aan de hand van de referentielijst in gevonden studies) zochten we vervolgens ook breder. We bleven verder zoeken naar studies, totdat we telkens op dezelfde bronnen uitkwamen en een verzadigingsniveau bereikt leek. In de zoektocht concentreerden we ons voornamelijk, maar niet uitsluitend, op studies uit West- en Noord-Europa, omdat deze een meer vergelijkbare context bieden.

In de literatuurstudie viel op dat er relatief weinig literatuur beschikbaar is over de effectiviteit van activeringsmaatregelen voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Een bijkomende beperking bij de zoektocht is dat evaluatiestudies vaak in de eigen taal worden gepubliceerd (zoals bijvoorbeeld Deens of Zweeds), maar niet in internationale wetenschappelijke studies resulteren. Dit kon deels worden opgevangen door beroep te doen op overzichtsstudies, die wel in het Engels werden gepubliceerd en deze ‘nationale’ studies in het overzicht meenemen.

We kozen ervoor om een brede scope te houden tijdens de literatuurstudie. Niet alleen onderzoek specifiek gericht op werkzoekenden van buitenlandse herkomst, maar ook meer generieke studies, die mensen van buitenlandse herkomst meenemen als deelgroep, werden opgenomen, omdat ook deze groep van studies belangrijke inzichten oplevert voor de identificatie van kritische succesfactoren in de activering van mensen van buitenlandse herkomst.

1.2.2 Kennis uit de praktijk

Om de kennis uit de praktijk mee te nemen, kozen we ervoor bevoorrechte getuigen te bevragen, meer bepaald VDAB-bemiddelaars die een ruime ervaring hebben opgebouwd in het werken met cliënten (werkzoekenden) van buitenlandse herkomst. We kozen voor focusgroepen als methode om de bevoorrechte getuigen te bevragen. Zoals Morgan (1993) uitlegt, bieden focusgroepen als onderzoeksmethode vaak meer dan de som van wat men met individuele interviews zou kunnen bereiken, omdat deelnemers niet alleen hun mening geven, maar ook elkaar bevragen en hun standpunt uitleggen of beargumenteren aan de groep. De dynamiek die op deze manier ontstaat zorgt voor bijkomende inzichten (George, 2012).

Concreet organiseerden we twee focusgroepen, met vier à vijf bemiddelaars. Er werd voor gekozen om één focusgroep in een sterk urbane context te organiseren, meer specifiek in de stad Antwerpen, en een andere focusgroep in een landelijkere, minder stedelijke omgeving (provincie Limburg). De tweede focusgroep vond plaats in Hasselt, maar de actieradius van de bemiddelaars was verspreid over de provincie. De deelnemende VDAB-bemiddelaars verschilden onderling in doelgroep en/of functie (sommigen werkten bijvoorbeeld voornamelijk met vluchtelingen en asielzoekers, anderen met laaggeletterde of analfabete werkzoekenden, nog anderen met een bredere groep van mensen van buitenlandse herkomst, ...), maar hadden als gemeenschappelijk kenmerk dat ze een grote bagage in het onderwerp hebben opgebouwd. Hun ervaring was dus ook complementair aan elkaar wat onze onderzoeksopzet betreft.

Een beperking is dat in de focusgroepen vooral de zoektocht naar werk van eerste generatie migranten centraal stond. Tweede generatie migranten kwamen minder aan bod, omdat de deelnemende bemiddelaars minder met deze doelgroep werken. Tweede generatie migranten worden begeleid in de ‘reguliere’ werking, terwijl de aanwezige bemiddelaars een meer ‘gespecialiseerde’ functie uitvoeren, gericht op (subgroepen van) werkzoekenden van buitenlandse herkomst.

Centrale vragen in de focusgroepen waren welke deelgroepen men onderscheidt en op welke acties wordt ingezet voor de deelgroepen, wat werkt voor wie en waarom, en met welke struikelblokken de

verschillende deelgroepen worden geconfronteerd. Ook de beschikbaarheid van acties werd afgetoetst (vragen als: bestaan de acties waar de cliënten nood aan hebben, zijn er beperkingen in het toeleiden naar die acties, ...), en de bemiddelaars werden bevraagd over mogelijke oplossingen of hefboomen naar de toekomst toe. We toetsten ook bevindingen op basis van de literatuurstudie af met de aanwezige bemiddelaars. Beide focusgroepen duurden ongeveer twee uur.

1.3 Analyse administratieve data

1.3.1 Administratieve data afkomstig van VDAB en de Kruispuntbank Sociale Zekerheid

In een tweede fase van het onderzoek stonden de analyses op administratieve data centraal. De dataset is opgebouwd op basis van gegevens afkomstig van de VDAB, aangevuld met informatie uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Deze koppeling was noodzakelijk omdat centrale doelgroep in het onderzoek ‘personen van buitenlandse herkomst’ zijn. Volgens de hier gebruikte operationalisering – zoals gedefinieerd door de Vlaamse overheid¹ - worden 4 criteria in rekening gebracht om te bepalen of iemand al dan niet van buitenlandse herkomst is: de huidige nationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de persoon, de eerste nationaliteit van de vader en de eerste nationaliteit van de moeder. Is 1 van de 4 criteria een niet-Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als zijnde een persoon van buitenlandse herkomst. Op basis van de VDAB gegevens is het niet mogelijk om personen van buitenlandse herkomst te identificeren. VDAB beschikt enkel over nationaliteit en nationaliteitshistoriek van de ingeschreven werkzoekenden. Daarom was het noodzakelijk om een koppeling te maken met de databestanden binnen de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ), die wel over deze informatie beschikt.

Concreet werd door VDAB een populatiebestand aangeleverd met rijksregisternummers, trajectvariabelen, en een aantal achtergrondkenmerken van alle werkzoekenden ingeschreven bij VDAB. Hierbij gaat het om informatie over het moment van instroom als werkzoekende, afgelegde trajecten, en eventuele uitstroom naar werk, alsook om een aantal achtergrondkenmerken van de werkzoekenden, zoals bijvoorbeeld het hoogst behaalde diploma, of de talenkennis. Deze informatie werd aangevuld met data vanuit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. In de eerste plaats werd op basis van de KSZ-informatie bepaald of iemand al dan niet van buitenlandse herkomst is, daarnaast werden ook een aantal achtergrondkenmerken (zoals geslacht, leeftijd, type huishouden, ...) aangeleverd door de KSZ en gekoppeld aan de VDAB-data.

Het overzicht van de gebruikte variabelen, hun operationalisering en databron wordt opgenomen in Hoofdstuk 5.

1.3.2 Populatie- en cohorteafbakening

De bestudeerde populatie bestaat dus zowel uit autochtonen als personen van buitenlandse herkomst, meer specifiek om instromers tussen 2008 en 2012. In wat volgt bakenen we de bestudeerde cohorte verder af.

a) Als werkzoekende ingeschreven bij VDAB

In dit onderzoek wordt enkel gekeken naar werkzoekenden die ingeschreven staan bij VDAB. Wie op zoek is naar werk, maar niet is ingeschreven bij VDAB, of wie aan het werk is, maar van functie wil veranderen, wordt dus niet meegenomen. Merk op dat niet alle individuen die als werkzoekend

¹ Zie Integratiedecreet van 7 juni 2013 artikel 3 en Mededeling Vlaamse Regering van 8 mei 2015, Document VR 2015 0805 MED.0237/1-2.

staan ingeschreven bij VDAB, ook een werkloosheidsuitkering ontvangen. Wie geen recht heeft op een werkloosheidsuitkering, maar wel ingeschreven staat als werkzoekende bij VDAB, wordt ook opgenomen in dit onderzoek.

b) met en zonder buitenlandse herkomst

In deze studie onderzoeken we de uitstroom naar werk van werkzoekenden van buitenlandse herkomst, zoals gedefinieerd door de Vlaamse overheid. Om na te gaan of er verschillen zijn in relatieve effectiviteit van maatregelen, in vergelijking met werkzoekenden van autochtone herkomst, nemen we echter ook werkzoekenden op die niet als persoon van buitenlandse herkomst worden beschouwd. Doorheen het rapport spreken we voor deze groep gemakshalve van werkzoekenden van Belgische herkomst (of soms kortweg Belgen)².

c) Ingestroomd bij VDAB in de periode 2008-2012

Het nagaan van de effectiviteit van activeringsmaatregelen vereist dat werkzoekenden nog een hele tijd na het volgen van de maatregel(en) kunnen worden gevolgd, zodat niet alleen de effectiviteit op korte termijn kan worden in kaart gebracht, maar dat ook rekening kan worden gehouden met effectiviteit op de middellange termijn. Met dit in het achterhoofd werd besloten om de populatie af te bakenen tot werkzoekenden ingestroomd bij VDAB in de periode 2008-2012. De data laten toe om deze groep te volgen wat zowel gevolgde acties als uitstroom naar werk betreft, tot en met het derde kwartaal van 2016.

De keuze om enkel de instromers in de periode 2008-2012 mee te nemen in het onderzoek, impliceert dat we enkel gebruik maken van de ‘flow’, en niet de ‘stock’. Enkel nieuwe instromers komen dus in aanmerking. Voor deze groep hebben we volledig zicht op hun gevolgde traject na instroom. Anders gezegd: wie werkzoekend is in de periode 2008-2012, maar niet in die periode is ingestroomd (maar bijvoorbeeld in 2007), behoort niet tot de onderzochte cohorte.

d) ‘Eerste’ instroom (sinds 2008)

Omdat we elk individu maar één keer willen opnemen in de dataset, nemen we enkel de ‘eerste instroom’ sinds 2008 in beschouwing. De werkzoekenden in dit onderzoek kunnen al eerder periodes van werkloosheid gekend hebben en al eerder ingeschreven geweest zijn bij VDAB, maar niet in de onderzochte periode (2008-2012). Een individu dat al eerder eens is ingestroomd, en meer specifiek in 2008 of later (en daarna uitgeschreven was als werkzoekende, en vervolgens opnieuw ingestroomd bij VDAB) wordt bij voorbaat uitgesloten van selectie voor de steekproef voor de daaropvolgende jaren. Dit geldt voor 2009 en volgende jaren.

Tabel 1 geeft de operationele populatie in cijfers weer. We maken hierbij een onderscheid tussen instroomjaar, en herkomst (al dan niet van buitenlandse herkomst). Merk op dat de aantallen dalen, naarmate we naar latere instroomjaren kijken. Dit is het gevolg van de keuze om enkel eerste instroom sinds 2008 in beschouwing te nemen. De populatie per jaar wordt op die manier telkens kleiner.

² We zijn ons er uiteraard van bewust dat personen van buitenlandse herkomst ook vaak Belg zijn. Wanneer de term ‘Belgen’ wordt gebruikt, is dit enkel om de leesbaarheid te vergroten, maar we hebben het dus over personen van Belgische (en niet-buitenlandse) herkomst.

Tabel 1 Aantal ingestroomde werkzoekenden, naar herkomst en per instroomjaar (populatie)

Instroomjaar	Met buitenlandse herkomst	Belgische herkomst	Totaal
2008	65 837	143 725	209 562
2009	58 854	124 542	183 386
2010	49 087	94 086	143 173
2011	42 585	79 550	122 135
2012	41 384	76 338	117 722

Bron Kruispuntbank Sociale Zekerheid

1.3.3 Steekproeftrekking

Voor deze studie werden twee steekproeven getrokken. Een eerste steekproef betreft een representatief staal van de werkzoekenden zonder buitenlandse herkomst, een tweede steekproef bevat werkzoekenden met buitenlandse herkomst. Op basis van de herkomstgegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, konden werkzoekenden worden verdeeld over een bestand (telkens per instroomjaar) met alle werkzoekenden van buitenlandse herkomst enerzijds, en een bestand (eveneens per instroomjaar) met alle 'Belgische' werkzoekenden anderzijds. De steekproeven werden vervolgens getrokken op basis van deze 'gesplitste' bestanden (buitenlandse herkomst en Belgische herkomst).

De eerste steekproef is een random sample van 20 procent van de werkzoekenden zonder buitenlandse herkomst, voor elk jaartal. Deze steekproef is noodzakelijk als vergelijkingsbasis. We willen immers niet alleen nagaan wat de relatieve effectiviteit is van VDAB-maatregelen voor (subgroepen van) werkzoekenden van buitenlandse herkomst, maar willen hierbij ook onderzoeken of dit verschilt van Belgische werkzoekenden, om na te kunnen gaan of een inclusief dan wel categoriaal beleid zich opdringt.

Een tweede steekproef betreft de werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Omdat deze groep het speerpunt vormt voor dit onderzoek, en we deze groep in de analyses ook opsplitsen in deelgroepen (zie Hoofdstuk 5), betreft het een steekproef van 50 procent (tegenover 20 procent bij Belgische werkzoekenden). De steekproef werd gestratificeerd op basis van verblijfsduur en de KSZ-variabele 'vluchteling' (zie verder). Verblijfsduur werd geoperationaliseerd in 6 categorieën (1 jaar of minder, meer dan 1 jaar tot 5 jaar, meer dan 5 jaar tot 10 jaar, meer dan 10 jaar tot 15 jaar, meer dan 15 jaar tot 20 jaar, en meer dan 20 jaar). De variabele 'vluchteling' heeft waarde 1 indien het een individu van buitenlandse herkomst betreft, die hier asiel heeft aangevraagd, en intussen legaal in het land mag verblijven, in alle andere gevallen heeft deze variabele waarde 0. De variabele 'vluchteling' is een *proxy* om vluchtelingen te kunnen identificeren, omdat de informatie niet helemaal sluitend is: we hebben geen informatie over de reden van toekenning van verblijf: erkenning als vluchteling is een mogelijkheid, maar de persoon in kwestie kan bijvoorbeeld ook door huwelijk een toekenning van verblijf verkregen hebben. Dit kunnen we niet verifiëren aan de hand van de data. Van de beschikbare data bleek dit desondanks de beste, meest betrouwbare manier om mensen die om humanitaire redenen naar België zijn gekomen, te identificeren. Aangezien deze groep slechts een kleine minderheid vormt in de totale groep werkzoekenden (ook binnen de groep van werkzoekenden van buitenlandse herkomst), werd deze groep oversampled, en werden 90 procent van alle werkzoekenden (per jaar en per klasse van verblijfsduur) in de steekproef opgenomen.

De grootte van de steekproef wordt weergegeven in Tabel 2 met aparte aantallen naar instroomjaar en herkomstgroep.

Tabel 2 **Grootte van de steekproef, naar instroomjaar en herkomst**

Instroomjaar	Met buitenlandse herkomst	Belgische herkomst	Totaal
2008	35 318	28 745	64 063
2009	31 829	24 908	56 737
2010	27 384	18 817	46 201
2011	23 332	15 910	39 242
2012	22 405	15 267	37 672
<i>Totaal</i>	<i>140268</i>	<i>103 647</i>	<i>243 915</i>

De stratificatie naar verblijfsduur en de variabele ‘vluchteling’, het oversampelen op ‘vluchteling’, en het samenvoegen van de twee steekproeven maakt het noodzakelijk om de data te wegen. Er werd een weegcoëfficiënt berekend op basis van de kans geselecteerd te worden voor de steekproef, en deze werd toegepast in de gepresenteerde (beschrijvende) analyses.

1.3.4 Data-analyse

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, worden zowel beschrijvende als multivariate analyses uitgevoerd.

In de multivariate analyses gaan we ervan uit dat de toewijzing van werkzoekenden aan modules geen willekeurig, random proces is, maar eerder kan omschreven worden als een gericht, selectief proces. Dit bleek onder meer ook uit het onderzoek van Struyven et al. (2013) naar de effecten van ESF-begeleidingsacties, waarbij vastgesteld dat 50-plussers meer naar sollicitatietraining en persoonsgerichte opleiding, maar minder naar beroepsopleiding werden toegeleid en dat niet-EU-migranten minder vaak naar beroepsopleiding of opleiding en begeleiding op de werkvloer worden toegeleid. Zulk een selectieve deelname kan een invloed hebben op de effectiviteit en efficiëntie van de betreffende modules.

Zo zullen sommige modules voornamelijk gevolgd worden door werkzoekenden met een sterker profiel (bv. hoger initieel opleidingsniveau of hogere werkervaring). We controleren voor de effecten van dergelijke selectiviteit op basis van geobserveerde kenmerken (i.e. ‘selection on observables’), door deze variabelen op te nemen in de uitkomstvergelijking (kans op werk). Op die manier kunnen we het directe effect van bijvoorbeeld diploma, geslacht, leeftijd, ... scheiden van het indirecte effect via deelname aan succesvollere modules.

Bovendien kunnen we niet uitsluiten dat er bij toewijzing van individuen aan modules ook voor de onderzoeker niet-geobserveerde criteria of persoonskenmerken worden gehanteerd, of dat bijvoorbeeld de “beste” of meest “gewenste”³ werklozen systematisch kiezen voor de meest aantrekkelijke en succesvolle modules (i.e. ‘selection on unobservables’).

Belangrijk is te onderkennen dat beide vormen van selectieve deelname een invloed kunnen hebben op de uitkomsten van de modules en dat we niet-geobserveerde persoonskenmerken of selectiecriteria niet kunnen opnemen als controle-variabelen. Om het effect van de niet-geobserveerde variabelen op de uitkomst te ondervangen moeten we de uitkomst (i.e. de vraag wat werkt) samen modelleren met de treatment variabele(n) (i.e. de vraag wie krijgt wat). Hierdoor kunnen we de niet-geobserveerde factoren die beide processen beïnvloeden (zogenaamde “unobserved confounders”) met mekaar relateren en zo controleren voor hun effect op de uitkomst (kans op werk). Of we hierbij dit gezamenlijk model in een keer, dan wel sequentieel schatten is immaterieel⁴. In deze studie splitsen we het volledige gezamenlijke model voor ‘treatment’ (i.c. het gevolgde VDAB-traject) en uitkomst op

³ Niet-geobserveerde factoren die de vraag naar/kans op herintrede van een werkloze positief kunnen beïnvloeden zijn o.a. motivatie, werkbereidheid, omvang van de sociale netwerken, enz.

⁴ Een gezamenlijk schatter zal efficiënter zijn, in de zin dat de standaardfouten van de geschatte coëfficiënten kleiner zullen zijn.

in een marginaal model voor het treatment (“wie krijgt wat”) en een conditioneel model voor de uitkomst, gegeven het treatment (i.e. gegeven het gevolgde traject) In dit laatste model verschijnt een correctie-term (gebaseerd op de “wie krijgt wat”) die het effect van de niet-geobserveerde variabelen op de uitkomst capteert en zo de geschatte effecten van het treatment zuivert van vertekening.

In dergelijk gezamenlijk model kunnen we niet alleen nagaan welke modules werken, maar kunnen we ook evalueren welke modules werken voor wie (i.e. de modules kruisen met de variabele naar herkomst) in functie van de relevante uitkomst. In de veronderstelling dat zowel de niet-, als de wel-geobserveerde kenmerken een relatief eenvoudige invloed hebben op zowel de keuze van module als op de betreffende uitkomst, en dat deze relatie ongeveer gelijkloopt voor herkomstgroepen, zal ons model een accuraat antwoord geven op de vraag “wat werkt voor wie”. Voor uitgebreidere, technische informatie verwijzen we naar de bijlage.

1.4 Opbouw van dit rapport

De neerslag van het onderzoek is in dit rapport terug te vinden. Het rapport bestaat uit drie delen, met in totaal 9 hoofdstukken.

In Deel 1 van dit rapport worden de resultaten van de eerste onderzoeksfase, met name literatuurstudie en focusgroepen, beschreven. In Hoofdstuk 2 komen de bevindingen uit de wetenschappelijke literatuur aan bod, Hoofdstuk 3 rapporteert vervolgens over de inzichten die naar naar voor kwamen in de focusgroepen. Deel 1 eindigt met een besluit (Hoofdstuk 4), waarin de belangrijkste inzichten uit literatuur en praktijk worden samengebracht. Hier wordt aangegeven welke elementen we als meest richtinggevend beschouwd hebben voor de empirische analyses, en hoe deze werden omgezet in onderzoekskeuzes voor de tweede fase.

De empirische analyses van de trajecten van werkzoekenden worden weergegeven in Deel 2. In Hoofdstuk 5 wordt de specifieke focus van dit onderzoek, zoals bepaald op basis van de conclusies uit Deel 1, toegelicht. Hier maken we met andere woorden de vertaalslag van kennis uit literatuur en praktijk naar de concrete operationalisering van variabelen in de empirische analyses. Vervolgens worden de resultaten van beschrijvende analyses over de doorstroom naar het VDAB-aanbod (Hoofdstuk 6) en de uitstroom naar werk (Hoofdstuk 7) weergegeven. Daarna bespreken we aan de hand van multivariate analyses ‘wat werkt en voor wie’, of concreter: in welke trajecten werkzoekenden terechtkomen, en hoe effectief deze zijn in de zoektocht naar werk (rekening houdend met de selectiviteit in deelname) (Hoofdstuk 8).

In Deel 3 vatten we samen en formuleren we beleidsaanbevelingen op basis van de bevindingen.

**- DEEL 1 INZICHTEN UIT LITERATUUR EN
PRAKTIJK -**

2 | Literatuurstudie

Om mogelijke kritische succesfactoren voor de activering van personen van buitenlandse herkomst te identificeren, hebben we de wetenschappelijke literatuur omtrent dit onderwerp gescreend. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen besproken. Dit hoofdstuk bestaat uit drie paragrafen. In een eerste paragraaf presenteren we beknopt enkele elementen op individueel niveau die de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden van buitenlandse herkomst (en hun relatieve achterstandspositie in vergelijking met werkzoekenden van Belgische herkomst) kunnen verklaren. Deze elementen zullen waar mogelijk worden meegenomen in de kwantitatieve analyse. In een tweede paragraaf wordt stilgestaan bij de kennis over de effectiviteit van mogelijke ‘oplossingen’, of anders gezegd van activeringsstrategieën. Welke beleidsinterventies blijken succesvol om de kans op tewerkstelling van mensen van buitenlandse herkomst te verhogen, en welke niet? In een derde en laatste paragraaf maken we de balans op: we gaan na welke vragen tot hiertoe onbeantwoord blijven, en bespreken de lacunes in de beschikbare wetenschappelijke literatuur.

2.1 Wat bepaalt de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden van buitenlandse herkomst? Verklaringen voor de achtergestelde positie op individueel niveau

2.1.1 Menselijk kapitaal

In de literatuur over verklarende factoren op individueel niveau voor de achtergestelde positie van mensen van buitenlandse herkomst, staat de ‘human capital theory’ (Becker, 1964; Mincer, 1958), of de theorie met betrekking tot menselijk kapitaal, nadrukkelijk op de voorgrond. Kort geschetst stelt deze theorie dat de selectie op de arbeidsmarkt - in termen van tewerkstelling, loon, ... - gebeurt op basis van meritocratische principes. Door te investeren in opleiding of training en het opbouwen van werkervaring, verwerven individuen bijkomende competenties, of kortom menselijk kapitaal (en meer specifiek: economisch kapitaal), wat hun productiviteit verhoogt. Hoe productiever de werknemer, hoe attractiever iemand is op de arbeidsmarkt voor werkgevers, en hoe gemakkelijker men een job vindt, of een hoger loon verwerft (Behtoui, 2004; Constant & Massey, 2005). De scholingsgraad van mensen van buitenlandse herkomst ligt over het algemeen lager in België, in vergelijking met de autochtone bevolking. Dit verklaart dus alvast een deel van de etnische kloof op de arbeidsmarkt, maar zeker niet het volledige verschil (Corluy, 2014).

Het doorslaggevende belang van menselijk kapitaal in de zoektocht naar werk is ook de achterliggende redenering in heel wat activeringsstrategieën, zoals geïmplementeerd door de VDAB: de focus ligt op het verhogen van de competenties van de werkzoekende, door middel van het aanbieden van opleiding, en/of stages.

2.1.2 Landenspecifiek menselijk kapitaal

In een migratiecontext moeten we echter ook rekening houden met het belang van wat men ‘country-specific human capital’ noemt, of landenspecifiek menselijk kapitaal. Menselijk kapitaal is immers niet altijd volledig ‘transfereerbaar’ naar een andere socioculturele context (Chiswick & Miller, 2009; Friedberg, 2000). Kapitaal verworven in het land van herkomst levert bijgevolg vaak een lager (of

zelfs geen) rendement op in vergelijkbaar met kapitaal verworven in het gastland (Friedberg, 2000; Kanas & van Tubergen, 2009).

2.1.2.1 Opleiding in het land van herkomst rendeert minder dan opleiding in het gastland

In hun analyse van tewerkstellingskansen van vluchtelingen in Nederland stellen de Vroome en van Tubergen (2010) vast dat zowel opleiding in het land van herkomst als in het gastland de kansen op tewerkstelling verhogen, maar dat de samenhang met tewerkstelling beduidend sterker is voor opleiding in het gastland. Het rendement van elders verworven kwalificaties hangt overigens ook samen met de erkenning van buitenlandse diploma's (Corluy, 2014).

2.1.2.2 Werkervaring in het gastland is cruciaal

Chiswick en Miller (2009) stellen dat vooral ervaring op de arbeidsmarkt, nog meer dan formele opleiding, moeilijk transfereerbaar is. Ook in een OESO-rapport (OECD, 2014) wordt opgemerkt dat werkgevers de waarde van buitenlandse werkervaring nog meer naar beneden halen dan de waarde van buitenlandse kwalificaties. In dit OESO-rapport wordt verder het belang van werkervaring 'in een vroege fase' van het verblijf in het gastland benadrukt. Ook De Vroome en van Tubergen (2010) beklemtonen overigens het belang van werkervaring in het gastland in functie van tewerkstellingskansen.

2.1.2.3 De rol van taalkennis

Het contextspecifieke karakter van menselijk kapitaal stelt zich bijzonder scherp met betrekking tot taalkennis. Er is geen eenduidigheid over het exacte 'gewicht' van kennis van de taal van het gastland in het geheel van menselijk kapitaal, maar vaak komt dit als zeer belangrijk naar voor (zie o.m. Chiswick & Miller, 2014; Cheung & Philipmore, 2014). In het bijzonder in hoger gekwalificeerde jobs lijkt de kennis van de taal van het gastland een bepalende factor (Corluy, 2014). De vertaling van dit probleem in termen van arbeidsmarktactivering ligt in het aanbieden van taal*training*. Het investeren in taaltraining wordt dan ook prominent als beleidsaanbeveling naar voor geschoven (OESO, 2014; Konl-Seidl & Bolits, 2016). Toch wijst onderzoek uit dat de realiteit niet zo eenvoudig is, en blijken taalopleidingen niet automatisch tot een betere integratie te leiden (Gonzalez-Garibay & De Cuyper, 2013; cf. infra). Het effect van taaltraining lijkt in elk geval kleiner dan het effect van (vroege) werkervaring (OECD 2007; De Cuyper & Vandermeerschen, 2016).

2.1.2.4 Hoe groter de verschillen tussen gastland en land van herkomst, hoe moeilijker

Algemeen kan worden gesteld dat hoe groter de structurele en culturele verschillen tussen het land van herkomst en het gastland zijn, hoe moeilijker het is voor immigranten om zich aan te passen in een nieuwe samenleving en een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven (Kogan et al., 2011). Het gaat overigens niet enkel om competenties gelinkt aan de inhoud van een job. Ook het sollicitatieproces (schriftelijke kandidatuur, verloop en verwachtingen van een sollicitatiegesprek) verschilt soms sterk van land tot land en vereist in die zin landspecifieke kennis (OECD, 2014).

2.1.2.5 Sociaal kapitaal: het belang van (de juiste) sociale contacten

Een ander aspect van menselijk kapitaal dat moeilijk transfereerbaar is, is sociaal kapitaal, of anders gezegd het sociaal netwerk waarover een individu beschikt, en als hulpbron kan inzetten om bepaalde situaties het hoofd te bieden. Het is reeds lang bekend dat sociaal kapitaal een belangrijke hefboom vormt op de arbeidsmarkt (zie o.a. Granovetter, 1973). Uit onderzoek blijkt dat ook voor mensen van buitenlandse herkomst sociale netwerken een belangrijke rol spelen op de arbeidsmarkt. Er is echter geen eenduidigheid over de aard van deze rol, met name of sociale netwerken een positieve dan wel een negatieve invloed uitoefenen (Kalter & Kogan, 2014). Bepaalde contacten kunnen er immers net voor zorgen dat men bijvoorbeeld in een lager segment van de arbeidsmarkt blijft hangen. Contacten binnen de eigen etnische groep beschikken immers niet altijd over informatie die kan

leiden tot een stap voorwaarts op de arbeidsmarkt (Lamba, 2003). Het (positief of negatief) rendement van sociaal kapitaal is sterk afhankelijk van de mate waarin contacten zelf geïntegreerd zijn op de arbeidsmarkt, en tot welk type jobs men toegang heeft (Kalter & Kogan, 2014). Het gaat er dus niet alleen om hoeveel contacten men heeft, maar ook *welke* contacten. Belangrijk in deze context is het onderscheid tussen ‘bridging’ (overbruggend) sociaal kapitaal en ‘bonding’ (verbindend) sociaal kapitaal. Verbindend sociaal kapitaal verwijst naar contacten met mensen die tot eenzelfde sociale groep behoren en die exclusieve groepsverbanden versterken; overbruggend sociaal kapitaal omvat contacten of netwerken die extern georiënteerd zijn en mensen uit diverse sociale groepen of lagen samenbrengen (zie Putnam, 2000). Op vlak van arbeidsmarktpositie is vooral overbruggend sociaal kapitaal van belang. In een onderzoek naar het rendement van sociaal kapitaal voor immigranten in Nederland bleek dat immigranten die over een hoog niveau van overbruggend sociaal kapitaal beschikten, meer dan twee keer zo veel kans hadden om tewerkgesteld te zijn dan wie geen overbruggend sociaal kapitaal bezat (Lancee, 2010). Vooral contacten met de autochtone bevolking zijn daarbij bepalend, aangezien werkgevers meestal tot de autochtone bevolking behoren (Haug, 2007 in Lancee, 2010).

2.1.2.6 Verblifsduur reduceert verschillen

Uit de literatuur blijkt dat ook verblifsduur nauw samenhangt met tewerkstellingskansen (Bilgili et al., 2015). Men gaat ervan uit dat hoe langer men in het gastland verblijft, hoe kleiner het ‘nadeel’ op de arbeidsmarkt wordt. De redenering hierbij is dat verschillen in menselijk kapitaal met het verstrijken van tijd kleiner worden, doordat immigranten de taal leren, kennis opdoen over hoe de arbeidsmarkt functioneert, lokale opleiding en ervaring verwerven, enzovoort (Friedberg, 2000; Kogan et al., 2011). Men spreekt in die context van ‘economische assimilatie’. Ook het opbouwen van een sociaal netwerk in het gastland en het leren kennen van culturele gewoonten en verwachtingen vraagt tijd (zie verder). Het belang van het tijdsaspect in functie van socio-economische integratie komt eveneens in Belgisch onderzoek naar voor, bijvoorbeeld in een studie naar de arbeidsmarkttrajecten van asielzoekers en vluchtelingen (Réa en Wets: 2014) en naar de arbeidsmarkttrajecten van inburgeraars (Wets & De Cuyper: 2016).

2.1.3 Reden van migratie

Ook de reden van migratie hangt samen met kansen op tewerkstelling, zo blijkt uit de literatuur (Bilgili et al., 2015). Zoals te verwachten wordt vastgesteld dat arbeidsmigranten vaker tewerkgesteld zijn dan andere groepen (OECD, 2014). Wie om familiale of humanitaire redenen migreert, heeft zowel meer steun als meer tijd nodig om te integreren op de arbeidsmarkt, dan wie omwille van economische motieven de stap tot migratie heeft gezet (OECD, 2014). In het bijzonder humanitaire migranten hebben een zeer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (OECD, 2016). Hun migratie was gedwongen, en deze groep van mensen heeft stresserende en vaak traumatiserende omstandigheden meegemaakt in het land van herkomst of tijdens de vlucht. De groep van vluchtelingen die een gastland als België bereikt, is echter geen random selectie van de bevolking van het land van herkomst: het is immers heel kostelijk om een dergelijke reis te maken (OECD, 2016). Meestal arriveren deze vluchtelingen ook zonder voorafgaande connectie met het gastland, terwijl hun opleiding en werkervaring in een heel andere context werden verworven. Vaak kunnen ze eerdere kwalificaties ook moeilijk bewijzen (OECD, 2016). Van de verschillende groepen naar motief voor migratie (arbeid, studie, familie of humanitair) hebben humanitaire migranten minst rendement uit hogere opleiding, en zijn ze het vaakst overgekwalficeerd voor de job die ze uitoefenen (Damos de Matos & Liebig, 2014). Ook rapporteren humanitaire migranten het vaakst taalmoeilijkheden, gevolgd door de groep van migranten die om familiale redenen is gemigreerd (Damos de Matos & Liebig, 2014). Een mogelijke verklaring voor de kwetsbare positie van humanitaire migranten op vlak van taal, is dat gezondheidsproblemen en depressie taalverwerving bemoeilijken (van Tubergen, 2010).

2.1.4 Wat met de tweede generatie?

Op basis van bovenvermelde onderzoeksbevindingen kunnen we vanuit theoretisch oogpunt verwachten dat VDAB-interventies die inzetten op het verwerven van het noodzakelijke landenspecifiek menselijk kapitaal – en gericht tegemoetkomen aan de belangrijkste individuele lacunes op dit vlak – meest effectief zullen zijn in de doorstroom naar werk van mensen van buitenlandse herkomst. We kunnen verwachten dat zowel meer algemene opleiding als echt praktijkervaring een meerwaarde betekenen voor mensen van buitenlandse herkomst, en meer specifiek nieuwkomers, en vermoeden hierbij op basis van de literatuur dat praktijkervaring nog meer dan algemene opleiding een boost zal geven aan tewerkstellingskansen.

Een vraag die zich hierbij opwerpt, is de positie van tweede generatie migranten hierin. Zij genoten immers hun opleiding in het ‘gastland’ (tussen aanhalingstekens, want dit is voor hen ook hun geboorteland), waardoor het probleem van transfereerbaarheid zich niet stelt. Wel is het zo dat het onderwijsstelsel niet volledig gedemocratiseerd is en ook tweede generatie immigranten vaak lager opgeleid zijn in vergelijking met de autochtone bevolking (zie o.m. Eurostat, 2011; Eurostat 2016; Hartung, 2010; Vandezande et al., 2008;). Als we vergelijken binnen een gelijk opleidingsniveau, zouden er echter geen verschillen in rendement van opleiding mogen zijn. Op basis hiervan kunnen we een gelijk rendement van VDAB-interventies voor tweede generatie immigranten en personen van Belgische herkomst verwachten. Tegelijk stellen Vandezande et al. (2008) in hun onderzoek naar de integratie van tweede generatie allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst (18 tot 35 jaar) vast dat de voordelen op de arbeidsmarkt gekoppeld aan hogere opleiding in werkelijkheid niet voor iedereen gelijk zijn. Zo zien ze bijvoorbeeld bij hooggeschoolde Turken van de tweede generatie in Brussel beduidend meer werkloosheid na het afstuderen in vergelijking met hooggeschoolde autochtonen. Bovendien heeft niet enkel het aantal jaren opleiding een invloed, maar het type opleiding, met name een opleiding in algemeen, technisch of beroepsonderwijs (Hartung, 2010). Uit het onderzoek van Hartung (2010) blijkt verder ook dat taalmoeilijkheden op school bij tweede generatie allochtonen een langdurig effect hebben en nog merkbaar zijn in de transitie van school naar werk, voornamelijk wanneer men streeft naar een niet-manuele job (Turkse tweede generatie immigranten).

Op basis van een onderzoek naar de socio-professionele integratie van kwetsbare jongeren van de tweede generatie vermeldt Manço (2007) een aantal psychologische hindernissen, met name de moeilijkheid om zichzelf op de arbeidsmarkt te zien, de afwezigheid van positieve rolmodellen van de ouders op dit vlak, of de angst om hun omgeving te verraden of afvallig te zijn door professionele integratie. Wat scherp naar voor komt in de wetenschappelijke literatuur, is dat de benadeelde positie van eerste generatie immigranten met betrekking tot (overbruggend) sociaal kapitaal, zich ook nog stelt voor de kinderen van nieuwkomers, omdat contacten met een eerste werkgever – vaak onder de vorm van stage - dikwijls via het netwerk van de ouders verlopen (Nijhoff, 2014; OECD, 2014). Kinderen van eerste generatie immigranten, hebben minder contacten met werkgevers, beperkte toegang tot de netwerken aan de hand waarvan vacatures worden ingevuld, en minder kennis van hoe de arbeidsmarkt functioneert, ook al zijn ze geboren en opgevoed in het gastland (OECD, 2014). Op basis hiervan verwachten we een groter effect van VDAB-interventies waarbij contacten gelegd worden met werkgevers voor tweede generatie migranten, in vergelijking met mensen van Belgische herkomst. Een tegenargument is dan weer discriminatie: uit het onderzoek van Vandezande et al. (2008) blijkt dat personen van buitenlandse herkomst van de tweede generatie – en in dit onderzoek gaat het meer specifiek om personen van Turkse en Marokkaanse herkomst in Brussel en Antwerpen – beduidend vaker een ongelijke behandeling ervaren dan autochtonen. Vandezande et al. geven aan dat dit zowel op de werkplek geldt, als bij de zoektocht naar werk. Vandezande en collega’s merken op dat er niet alleen een objectief verschil bestaat in de arbeidsmarktposities van autochtonen en tweede generatie allochtonen (i.c. van Turkse en Marokkaanse herkomst), maar dat ze ook een andere subjectieve ervaring hebben, en hun kansen op de arbeidsmarkt anders inschatten.

2.2 Hoe kunnen de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden van buitenlandse herkomst versterkt worden? Kennis over wat (niet) werkt

2.2.1 Situering

Zoals reeds tot uiting kwam in de voorgaande paragrafen is er heel wat wetenschappelijke literatuur beschikbaar met betrekking tot de positie van mensen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt. De ‘etnische kloof’ is duidelijk gedocumenteerd, en verklaringen en oorzaken zijn uitgebreid bestudeerd. Over mogelijke ‘oplossingen’, is echter opvallend weinig literatuur beschikbaar. Er zijn heel wat studies voorhanden over activering in het algemeen, maar er is tot hertoe eerder weinig onderzoek gevoerd naar de effectiviteit van beleidsstrategieën op vlak van activering voor mensen van buitenlandse herkomst (Heinesen et al., 2013; Thomsen et al., 2013). Positief is wel dat er in de gevoerde studies effecten worden gevonden van specifieke beleidsmaatregelen. Dit geeft aan dat de juiste beleidskeuzes met betrekking tot activeringsbeleid wel degelijk een verschil kunnen maken voor de arbeidsmarktintegratie van mensen van buitenlandse herkomst (Heinesen et al., 2013; Sarvimäki & Härmäläinen, 2016). Vandaar is het erg belangrijk om te leren uit succesvolle buitenlandse voorbeelden of ‘good practices’.

In de analyse van de beschikbare wetenschappelijke literatuur hadden we zowel aandacht voor studies die het effect van interventies vergelijkt tussen autochtone en allochtone werkzoekenden, alsook voor studies die specifiek op de activering van allochtonen gericht zijn. In wat volgt, zullen beide types onderzoek zonder onderscheid aan bod komen, maar wordt telkens wel aangegeven om welke doelgroep het gaat. Zoals hieronder zal blijken, vinden sommige studies geen of nauwelijks verschillen in het effect van interventies tussen autochtone en allochtone werkzoekenden (zie o.m. Thomsen et al., 2013), terwijl andere studies wel verschillen vaststellen (zie o.m. Struyven et al., 2013; Wolff et al., 2016), of een verschillende aanpak bepleiten (zie Manço, 2007).

In wat volgt vatten we enkele bevindingen uit de wetenschappelijke literatuur samen met betrekking tot de effectiviteit van activeringsinstrumenten. Een kanttekening is hierbij op zijn plaats: misschien wel de meest dominante vaststelling is dat er weinig eenduidige lessen kunnen worden getrokken uit de wetenschappelijke literatuur (zie ook Rinne, 2012); er is amper sprake van herhaalde, onbetwiste onderzoeksresultaten. We beschouwen onderstaande bevindingen dus eerder als indicaties. Bovendien speelt ook de implementatie een cruciale rol (zie Andersson Joona et al., 2015), terwijl dit meestal niet wordt meegenomen in het onderzoek (cf. infra).

2.2.2 Interventies met een direct contact met de arbeidsmarkt zijn meest doeltreffend voor de activering van werkzoekenden van buitenlandse herkomst

Uit een meta-analyse over het succes van integratiebeleid besluit Rinne (2012) dat er, alhoewel op vlak van arbeidsmarktintegratie moeilijk een lijn te trekken is in de bevindingen, één terugkerende bevinding in het oog springt, met name dat interventies met een directe link met de arbeidsmarkt, zoals werkervaring en loonkostsubsidies, relatief grote, positieve effecten genereren. Dit blijkt ook uit andere studies: ook Gonzalez-Garibay en De Cuyper (2013), en Nekby (2008) merken op dat gesubsidieerde tewerkstelling en werkervaring naar voor komen als de meest succesvolle instrumenten om nieuwkomers te integreren op de arbeidsmarkt; Butschek en Walter (2014) beklemtonen eveneens het positieve effect van loonkostsubsidies, zeker ook ten opzichte van andere interventies, die vaak weinig of niet doeltreffend blijken. De voorgenoemde studies zijn overzichtsstudies. Het is echter niet altijd duidelijk hoe de loonkostsubsidies worden vormgegeven, of wat exact onder deze term wordt begrepen in de verschillende studies. Butschek en Walter, die een meta-analyse uitvoeren, geven aan dat ze maatregelen die gesubsidieerde tewerkstelling in de private sector inhouden regrouperen onder de noemer ‘loonkostsubsidies’, maar we hebben geen zicht op de exacte modaliteiten hiervan in de geanalyseerde studies.

Twee individuele studies bespreken we meer in detail, met name Clausen et al. (2009), en Heinesen et al. (2013). Clausen et al. (2009) onderzochten het effect van arbeidsmarktbeleid op de tijd tot reguliere tewerkstelling bij nieuwkomers in Denemarken. De immigranten in de studie betreffen mensen tussen 16 en 64 jaar die als vluchteling of gezinshereniger naar Denemarken kwamen, afkomstig uit niet-EU en niet-noordse landen, en die tussen 2000 en 2002 een verblijfsvergunning kregen. Er werden zes verschillende beleidsinterventies aangeboden aan de nieuwkomers: (1) tewerkstelling met een loonkostsubsidie in bedrijven in de private sector, (2) directe tewerkstellingsprogramma's in de publieke sector, (3) opleiding en training, (4) een combinatie van speciale programma's, erop gericht om persoonlijke en professionele competenties te verhogen (5) counselling en 'upgrading' (in hoofdzaak een inleidende, oriënterende module met counseling omtrent tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden, maar kan ook vrijwilligerswerk, volwassenenonderwijs of bijkomende training omvatten) (6) speciale tewerkstellingsprogramma's in bedrijven in de private sector (een vorm van gesubsidieerde tewerkstelling in de private sector, in hoofdzaak gericht op kwetsbare groepen immigranten) (Clausen et al., 2009). De verschillende interventies zijn het resultaat van een beleidshervorming op vlak van integratiebeleid, ingevoerd in 1999 in Denemarken. De auteurs vinden slechts voor twee van de zes arbeidsmarktinterventies een positief en significant effect op de tewerkstellingskansen, met name voor opties 1 en 6. Op basis van communicatie met de auteurs geven we extra toelichting bij de modaliteiten van deze interventies. Bij optie 1 houdt het systeem in dat een werknemer onder de gebruikelijke voorwaarden wordt aangenomen, inclusief wat het loon betreft; de werkgever ontvangt een subsidie gedurende de volledige duur van het programma (om een idee te geven van de omvang van de toegekende subsidie: 50 DKK per uur in het jaar 2000, wat overeenkomt met de helft van het minimumloon; 77 DKK per uur in 2017). De standaardduur is zes maanden, maar de werknemer mag vroeger weggaan indien hij/zij een 'gewone' job gevonden heeft. De doelgroep van dit programma zijn werkzoekenden die in staat zijn te werken, zonder specifieke moeilijkheden. Optie 6 houdt ook in dat de werkzoekende in dienst wordt genomen door de werkgever, maar niet aan de gebruikelijke voorwaarden: het loon/de betaling die de werkzoekende ontvangt is equivalent aan een uitkering en wordt betaald door de gemeente (dus niet door de werkgever/het bedrijf). De duur van deze programma's is zes maanden of meer. De doelgroep hier omvat werkzoekenden met een zwakker profiel; het gaat om werkzoekenden voor wie het moeilijk zou zijn om in 'gewone' omstandigheden aan de slag te gaan, bijvoorbeeld omdat ze reeds lange tijd werkzoekend zijn en/of weinig scholing hebben.

De doelgroep in de studie van Heinesen et al. (2013) omvat niet-westerse immigranten die sociale bijstand ontvangen. Deze doelgroepafbakening is dus minder 'strikt' dan in de studie van Clausen et al. (2009), waarbij het uitsluitend om recente nieuwkomers ging. In het onderzoek van Heinesen et al. worden ook migranten die bijvoorbeeld al 10 of 20 jaar in het land wonen, meegerekend. De studie evalueert het effect van drie arbeidsmarktinterventies, met name: (1) tewerkstelling aan de hand van een loonkostsubsidie, voornamelijk in de private sector, (2) een programma van directe tewerkstelling (voornamelijk in de publieke sector), en (3) andere programma's, waaronder opleiding en counselling. De interventies 1 en 2 zijn dus dezelfde als in het onderzoek van Clausen et al. (2009), in de derde groep worden verschillende types interventies samengenomen (inclusief optie 6 uit het onderzoek van Clausen et al.). De auteurs onderzoeken zowel de effecten tijdens als na deelname aan de interventie. De effecten *tijdens* de bestudeerde interventies zijn positief – wat dus betekent dat de kans op instroom naar reguliere tewerkstelling ook tijdens deelname aan het programma groter is. Enkel voor gesubsidieerde tewerkstelling die minder dan zes maand na de start van de bijstandstermijn is ingegaan, is dit niet het geval. Wat de effecten *na* het programma betreft, vinden Heinesen et al. het sterkste positieve effect voor gesubsidieerde tewerkstelling, maar ook voor directe tewerkstellingsprogramma's en andere programma's vinden ze grote en significante effecten. De groep 'andere programma's' omvatten opleiding en counselling, alsook specifieke tewerkstellingsprogramma's, maar de auteurs gaan niet verder in op de concrete inhoud of implementatie van deze cluster.

Als we de resultaten van beide studies met elkaar vergelijken, zijn er verschillen (met name wat de effecten van andere interventies betreft, cf. infra), maar zowel Clausen et al. (2009) als Heinesen et al. (2013) komen tot de conclusie dat gesubsidieerde tewerkstelling/loonkostsubsidies de meest effectieve activeringsstrategie is, terwijl dit in hun onderzoekscontext de minst ingezette interventie is. Let wel de auteurs focussen enkel op de effectiviteit van maatregelen, de mate waarin ze ook kostenefficiënt zijn, komt niet aan bod. Ook hier geldt overigens dat we geen informatie hebben over de exacte modaliteiten van de loonkostsubsidies (duur, bedrag, voorwaarden, ...).

Tot slot en van een andere aard, maar ook een interventie waarbij er sprake is van direct contact met de arbeidsmarkt en een vorm van 'loonsubsidies', is het effect van opstartsubsidies voor zelfstandigen. Wolff et al. (2016) bestuderen de lange termijn effecten van een programma voor zelfstandig ondernemen, waarbij kandidaten een dergelijke opstartsubsidie (*Einstiegsgeld*) ontvangen. In tegenstelling tot bovengenoemde studies is dit onderzoek niet specifiek gericht is op werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Uit de resultaten blijkt dat het programma positieve resultaten boekte, en in het bijzonder voor mensen die vaak het minst succes hebben op de arbeidsmarkt, waaronder mensen van buitenlandse herkomst. Geconfronteerd met deze opvallende vaststelling, gingen de auteurs aan de hand van een kwalitatieve bevraging door middel van telefonische interviews bij 'job centers' op zoek naar mogelijke verklaringen. Hieruit bleek dat zelfstandig ondernemen door mensen van buitenlandse herkomst als strategie werd ingezet om hindernissen op de arbeidsmarkt te omzeilen, zoals de erkenning van buitenlandse diploma's, taalbarrières, of de valorisatie van eerdere werkervaring. Een eigen zaak starten bleek in veel gevallen een betere strategie dan verder op zoek te gaan naar een job als werknemer (Wolff et al., 2016).

2.2.3 Ook intensieve begeleiding kan een meerwaarde bieden

Naast positieve resultaten van interventies die een direct contact met de arbeidsmarkt impliceren, komt ook intensieve begeleiding naar voor als een interventievorm die vaak vruchten afwerpt. Dit werd opgemerkt in de meta-analyse van Gonzalez-Garibay en De Cuyper (2013) en Nekby (2008), en blijkt ook uit ons literatuuronderzoek op basis van individuele studies, met name uit het onderzoek van Andersson Joonas en Nekby (2012), Åslund en Johansson (2006), en Sarvimäki en Hämäläinen (2016).

Het bewijs voor een effect van meer intensieve begeleiding is echter niet eenduidig. Andersson Joonas en Nekby vonden bijvoorbeeld een sterk effect op tewerkstelling, maar enkel voor mannen, terwijl Sarvimäki en Hämäläinen in een Finse studie geen effect vonden op tewerkstelling, maar wel op loon. Andersson Joonas et al. (2015) vonden geen evidentie voor een positief effect van de Zweedse hervorming die gepaard ging met een intensievere begeleiding.

We kunnen dus geenszins besluiten dat intensievere begeleiding *altijd* doeltreffend is. Algemeen beschouwd stellen we op basis van de literatuur echter wel vast dat er heel wat indicaties zijn dat intensieve begeleiding doeltreffend *kan* zijn. Een belangrijk aspect hierbij is dat intensivering van de begeleiding kan zorgen voor een betere afstemming van de interventie (bijvoorbeeld een opleiding) en de noden van de nieuwkomer op de arbeidsmarkt (Åslund en Johansson, 2006). De invoering van geïndividualiseerde integratieplannen in Finland, wat ook een vorm is van een meer persoonsgerichte begeleiding, bleek als gevolg te hebben dat er een shift was van meer traditionele naar een meer op maat gemaakte aanpak (Sarvimäki & Hämäläinen, 2016). Manço (2007) pleit voor een gedifferentieerde activeringsaanpak tussen nieuwkomers en autochtone werkzoekenden, omdat de problemen waarmee men op de arbeidsmarkt geconfronteerd wordt ook vaak sterk verschillen tussen beide groepen. Ook dit kan aan de basis liggen van het succes van intensievere individuele begeleiding in heel wat gevallen. Andersson Joonas en Nekby argumenteren dat immigranten in het algemeen, en nieuwkomers in het bijzonder, de institutionele know-how en de contacten missen om hun plaats op de arbeidsmarkt te vinden/te verstevigen.

Zoals Andersson Joonas et al. (2015) aangeven, is naast het opzet ook de implementatie bepalend voor de doeltreffendheid van een interventie, en kunnen implementatiepraktijken aan de basis liggen voor het uitblijven van succes. In dit kader is ook de rol van de consultants erg belangrijk en moeten we de vraag stellen hoe consultants dergelijke intensieve coaching/begeleiding invullen. Uit een onderzoek naar tewerkstelling van immigranten in Canada (Creese & Wiebe, 2012) blijkt dat de consultants in onthaalbureaus (“settlement agencies”) hun cliënten soms toeleiden naar weinig kwaliteitsvolle jobs (laag betaald, geen aansluiting met eerder verworven competenties, ...). De auteurs spreken in deze context van ‘deskilling’ als gevolg van de uitvoeringspraktijken van de consultants. De kennis en strategieën die ze aan hun cliënten doorgeven, helpen nieuwkomers enerzijds aan het werk, maar riskeren anderzijds vaak de arbeidsmarktpositie van de nieuwkomers op termijn te verzwakken door hen in het secundaire segment van de arbeidsmarkt tewerk te stellen.

2.2.4 Onduidelijkheid over het relatieve rendement van taaltraining

Eerder kwam aan bod dat taalkennis als zeer belangrijk wordt beschouwd in functie van integratie op de arbeidsmarkt. Het verband tussen taalkennis en arbeidsmarktintegratie wordt duidelijk aangetoond in de literatuur (Chiswick & Miller, 2003; 2014). Een kanttekening hierbij is evenwel dat het type job een verschil maakt, in die zin dat taalkennis voor hooggekwalificeerde jobs van groter belang is dan voor laaggekwalificeerde jobs (Corluy, 2014).

We moeten echter een onderscheid maken tussen *taalkennis* en participatie in *taaltrainingen*. Onderzoek over het verband tussen participatie aan taalcursussen en integratie op de arbeidsmarkt werd tot hiertoe eerder weinig gevoerd (De Cuyper & Vandermeerschen, 2016), en er is geen duidelijke consensus wat de resultaten betreft (González Garibay & De Cuyper, 2013). Taalopleiding leidt in elk geval niet automatisch tot meer arbeidsmarktintegratie (González Garibay & De Cuyper, 2013). In een studie van de OESO (2007) voor Zweden wordt aangehaald dat een té lange taaltraining, voorafgaand aan (en dus ten koste van) intrede op de arbeidsmarkt ook negatief kan zijn, en er dus moet gestreefd worden naar intensieve kwaliteitsvolle training die beperkt is in duur. Een te lange afwezigheid van de arbeidsmarkt impliceert immers een depreciatie van menselijk kapitaal door potentiële werkgevers. Bovendien is het zo dat werkervaring in het land van herkomst nauwelijks wordt gevaloriseerd, terwijl werkervaring in het gastland wel wordt beloond (cf. supra). Uit diezelfde OESO-studie blijkt ook dat vroege tewerkstelling, dit wil zeggen in het jaar volgend op de aankomst in het gastland, de grootste verbetering in tewerkstellingskansen na zeven jaar inhoudt. Vroegtijdige tewerkstelling heeft in die zin een grotere impact dan taal instructie of beroepsopleiding (OECD, 2007).

Ook in Vlaanderen vinden we bevindingen die in deze lijn liggen. Uit een studie van De Cuyper en Vandermeerschen (2016) blijkt dat het rendement van taalopleiding eerder beperkt is, en dat een werkervaring tijdens de taalopleiding een beduidend sterkere samenhang heeft met de kansen op tewerkstelling, dan taalopleiding zelf.

Kortom, het gaat om een broos evenwicht: afhankelijk van het segment van de arbeidsmarkt is taalkennis cruciaal, maar ook werkervaring in het gastland is belangrijk, en langdurige afwezigheid van de arbeidsmarkt moet vermeden worden. Vroegtijdig investeren in taalopleiding werpt anderzijds ook vruchten af: Hoehne en Michalowski (2016) bijvoorbeeld wijzen op een positieve lange termijn-impact van participatie aan taalopleiding op vlak van taalkennis en sociale contacten bij deelname in de eerste vier jaar na aankomst. Er is tot op heden nog geen duidelijkheid over wat de beste aanpak is wat de balans en volgtijdelijkheid van werk en taaltraining betreft (en voor wie, en in welke omstandigheden). Ook over de exacte modaliteiten van taaltraining (formeel versus informeel, traditioneel versus op de werkplek, ...) blijven vragen tot nog toe onbeantwoord en is er nood aan bijkomend onderzoek (González Garibay & De Cuyper, 2013).

2.2.5 Resultaten voor beroepsopleiding/competentieversterkende opleiding lijken overwegend positief, maar niet altijd

Wat Vlaanderen betreft, vinden we aanknopingspunten over de effectiviteit van beroepsopleiding in het evaluatieonderzoek van Struyven et al. (2013), waarin de effectiviteit van VDAB-acties werd onderzocht. Hoewel deze studie gericht was op werkzoekenden in het algemeen, en niet specifiek op mensen van buitenlandse herkomst, biedt dit rapport bevindingen die de voorliggende studie verder richting kunnen geven. Struyven et al. (2013) vonden gunstige effecten van beroepsopleiding. Dit geldt voor de groep van werkzoekenden in het algemeen (met uitzondering van langdurig werkzoekenden), maar in het bijzonder voor personen van buitenlandse herkomst (de groep van personen van buitenlandse herkomst werd in dit onderzoek niet verder opgesplitst in subgroepen).

Ook onderzoek in Duitsland vond positieve resultaten voor beroepsopleiding voor mensen van buitenlandse herkomst. Op basis van administratieve data onderzochten Thomsen et al. (2013) de effectiviteit van enkele korte activeringsinterventies in Duitsland, waaronder een module opleiding/competentie-ontwikkeling. Het gaat om een praktische opleiding waarbij de werkzoekende competenties en technieken verwerft die nodig zijn voor tewerkstelling of voor een professionele opleiding (*Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten*). De module bleek waardevol wanneer deze vroeg aangeboden werd, en dit zowel voor Duitse werkzoekenden als werkzoekenden van buitenlandse herkomst, zonder onderscheid. De groep mensen van buitenlandse herkomst omvat in deze studie al wie geen Duits burgerschap bezit, en wie genaturaliseerd is. Mensen van buitenlandse herkomst worden als één groep beschouwd en dus niet verder onderverdeeld.

Een tegenvoorbeeld is echter de studie van Kogan (2016). In haar studie onderzoekt ze onder meer het effect van opleiding ('labour market training'). Ze doet dit voor vier landen, meer bepaald Ierland, Italië, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. De doelgroep in deze studie zijn immigranten van 20 tot 64 jaar die in de 10 jaar voorafgaand aan de survey in het gastland zijn aangekomen. Er werd geen effect gevonden van opleiding, wat de auteur zelf toeschrijft aan een ongunstige selectie van participanten aan de training. Op basis van de studie is het echter niet duidelijk wat de 'labour market training' precies inhield in de onderzochte landen. Een tweede tegenvoorbeeld is de studie van Clausen et al. (2009), die eerder reeds aan bod kwam. Ook hier wordt geen effect gevonden van opleiding. Butschek en Walter (2014) tot slot, besluiten op basis van hun meta-analyse dat opleiding minder effectief is dan loonkostsubsidies, en vinden geen solide aanwijzingen voor een effect van opleiding.

2.2.6 Indicaties voor gunstige effecten van interventies gericht op screening en oriëntatie

Ook wat betreft interventies die gericht zijn op oriëntatie, zijn er aanwijzingen voor gunstige effecten, al is voorzichtigheid geboden bij de conclusies. Opnieuw verwijzen we hier voor Vlaanderen naar de studie van Struyven et al. (2013), en voor Duitsland naar Thomsen et al. (2013). Struyven et al. (2013) vonden positieve resultaten van de module 'screening, oriëntatie en diagnose', en dit opnieuw in sterkere mate voor personen van buitenlandse herkomst dan voor autochtonen. Een nadeel aan de studie van Struyven et al. (2013) is dat men enkel focust op de VDAB-actie die door ESF werd gefinancierd. Een werkzoekende kan dus in de praktijk ook nog aan andere acties hebben deelgenomen, wat mogelijk de resultaten beïnvloedt.

Thomsen et al. (2013) vonden gunstige effecten van bekwaamheidstests (*Eignungsfeststellungen*), zowel voor Duitse werkzoekenden als voor mensen van buitenlandse herkomst. Het gaat hierbij om 'assessments' van competenties en arbeidsmarktkansen voor specifieke beroepen. Er wordt ook gewerkt aan competentie-ontwikkeling voor specifieke beroepen tijdens dit proces. De begeleider heeft zo een beter zicht op de competenties en arbeidskansen van de werkzoekende, wat moet leiden tot een efficiëntere en effectievere begeleiding/matching. Opnieuw is geen sprake van echte verschillen in het effect van verschillende modules tussen autochtone en allochtone werkzoekenden.

2.2.7 Selectieve deelname aan beleidsinterventies

Tot slot, naast de vraag welke beleidsinterventies effectief zijn, is het ook van belang dat personen van buitenlandse herkomst ook participeren aan deze interventies. Uit het onderzoek van Struyven et al. (2013) bleek dat er een verschil is in toewijzingskans van bepaalde VDAB-interventies tussen mensen van buitenlandse herkomst en de autochtone cliënten. Zo hadden mensen van allochtone origine meer kans om deel te nemen aan een persoonsgerichte opleiding en aan trajectopvolging, terwijl de kans op deelname lager was voor de modules ‘screening, oriëntatie en diagnose’, ‘sollicitatietraining’ en ‘beroepsspecifieke opleiding’, en in mindere mate ook aan ‘opleiding en begeleiding op de werkvloer’. Allochtonen bleken met andere woorden ondervertegenwoordigd in de twee modules die voor deze groep effectiever bleken (screening, oriëntatie en diagnose; beroepsspecifieke opleiding). Ook Butschek en Walter (2014) komen tot de vaststelling dat mensen van buitenlandse herkomst ondervertegenwoordigd zijn in interventies die de meeste positieve effecten genereren; in deze studie betreft het programma’s van gesubsidieerde tewerkstelling.

2.3 Welke vragen blijven onbeantwoord? Lacunes in bestaand onderzoek

Uit dit beperkte overzicht wordt het duidelijk dat het onderzoek naar welke beleidsinterventies nu al dan niet effectief zijn voor personen van buitenlandse herkomst, eerder beperkt is. In wat volgt zetten we kort de onderzoeks lacunes op een rij.

2.3.1 Onderscheid tussen subgroepen van mensen met een migratie-achtergrond is cruciaal, maar wordt zelden gemaakt

In het eerste deel van dit hoofdstuk kwam reeds aan bod dat zowel verblijfsduur als reden voor migratie bepalende factoren zijn voor de arbeidsmarktpositie en tewerkstellingskansen van mensen van buitenlandse herkomst. Ook de verschillende positie tussen eerste en tweede migratie migranten werd vermeld. Toch wordt in empirische analyses met betrekking tot het effect van activeringsmaatregelen het verschil naar ‘type migrant’ meestal niet gemaakt, en vergelijkt men mensen met een migratie-achtergrond als één groep met de autochtone bevolking (zie ook Bilgili et al., 2015). Het is enigszins contradictorisch dat er enerzijds sterk op verschillen wordt gehamerd, en dit anderzijds niet meegenomen wordt in analyses. Databeperkingen liggen mee aan de basis hiervoor. Dit is desalniettemin problematisch, aangezien er grote verschillen kunnen zijn binnen de groep van mensen van buitenlandse herkomst, en subgroepen met verschillende struikelblokken worden geconfronteerd, en dus ook noden sterk uiteenlopend kunnen zijn. We kunnen er dus niet zomaar vanuit gaan dat het effect van activeringsmaatregelen voor alle subgroepen hetzelfde is. Dit blijkt bijvoorbeeld ook uit het onderzoek van Clausen et al. (2009) enerzijds, en Heinesen et al. (2013) anderzijds, die een met elkaar vergelijkbaar onderzoek voerden, maar met een andere doelgroep, met uiteenlopende bevindingen over de effectiviteit van arbeidsmarktinterventies tot gevolg. Het verschil in doelgroep is de verklaring die door de auteurs naar voor wordt geschoven voor de verschillen in bevindingen. Het gebrek aan differentiëren tussen doelgroepen, en bijgevolg ook het gebrek aan het vergelijken van de effecten van maatregelen voor de verschillende doelgroepen, is een belangrijke tekortkoming in de beschikbare wetenschappelijke literatuur.

2.3.2 Onvoldoende aandacht voor selectiviteit

Om de effectiviteit van activeringsstrategieën te beoordelen is het noodzakelijk om rekening te houden met de selectieve allocatie aan programma’s (Kogan, 2016). De toewijzing aan specifieke interventies hangt immers samen met het profiel van de werkzoekende, en sommige interventies worden ingezet voor mensen met een zwakker arbeidsmarktprofiel dan andere. De effectiviteit van

een programma kan bijgevolg pas juist beoordeeld worden als dit in rekening wordt gebracht (Kogan, 2016). Desondanks houden niet alle studies hier rekening mee.

2.3.3 Weinig aandacht voor combinaties en timing van maatregelen

In de literatuur wordt opvallend weinig aandacht besteed aan het effect van gecombineerde modules. Het effect van verschillende opleidingen wordt apart bestudeerd, maar het lijkt niet onwaarschijnlijk dat specifieke combinaties van maatregelen heilzaam kunnen zijn voor bepaalde groepen, mogelijk ook afhankelijk van de volgorde waarin programma's worden gevolgd, maar hierover vonden we weinig informatie terug in de beschikbare wetenschappelijke literatuur.

In dezelfde lijn maakt de timing van de interventie mogelijk een verschil, maar ontbreekt kennis hierover eveneens grotendeels. Met het perspectief op een effectief arbeidsmarktbeleid is het van belang om te weten wanneer het volgen van bepaalde programma's het meest rendement oplevert. Dit kwam reeds aan bod met betrekking tot taalverwerving versus professionele ervaring, maar deze vraag stelt zich ook meer algemeen. Hoewel dit thema weinig op de voorgrond staat in de literatuur, zijn er indicaties dat de timing van het volgen van programma's een verschil kan maken. Zo vonden Heinesen et al. (2013) dat het (gunstige) effect van maatregelen beduidend groter was wanneer deelname minstens zes maand na de start van de bijstandsverlening plaatsvond. Thomsen et al. (2013) stelden dan weer vast dat de module 'skill provision' (opleiding/competentie-ontwikkeling) waardevol is voor tewerkstellingskansen, maar vroeg moet worden aangeboden.

2.3.4 Gebrek aan duiding en afbakening van bestudeerde beleidsinterventies bemoeilijkt cross-nationaal beleidsleren

Beleidsinterventies worden vaak niet scherp afgebakend in studies, wat het leren uit good practices bemoeilijkt. Dit probleem stelt zich op verschillende manieren. Ten eerste zijn er heel wat studies die beleidsveranderingen evalueren die op meerdere gebieden tegelijk werken, of meerdere veranderingen tegelijk inhouden, waardoor het onmogelijk is om na te gaan waaraan eventuele effecten precies te wijten zijn (zie bijvoorbeeld Åslund en Johansson, 2006). In die gevallen kan enkel worden vastgesteld dat de beleidsmaatregel werkt (of niet), maar blijft het gissen naar wat precies het verschil maakt. Deze studies blijven uiteraard waardevol voor de eigen lokale context, maar lessen uit deze studies zijn weinig extrapoleerbaar naar andere landen.

Een tweede manier waarop dit tot uiting komt is dat de maatregelen die onderwerp zijn van evaluatie, vaak onvoldoende duidelijk worden omschreven. In dat geval is het moeilijk te weten in welke mate interventies cross-nationaal vergelijkbaar zijn, en welke conclusies kunnen worden getrokken.

Ten derde is het ook zo dat sterk verschillende maatregelen geregeld gegroepeerd worden onder één noemer, terwijl ze mogelijk uiteenlopende effecten hebben (de 'combinatiecluster in het onderzoek van Thomsen et al., 2013, is hiervan een voorbeeld, of ook de groep 'andere programma's', in het onderzoek van Heinesen et al., 2013).

2.3.5 Lange termijnperspectief ontbreekt

Tot slot stellen we ook vast dat er nog heel wat vragen open liggen wat de termijn van tewerkstellingseffecten betreft. Ten eerste is de beschikbare wetenschappelijke literatuur weinig richtinggevend met betrekking tot de meest geschikte termijn om tewerkstellingseffecten na te gaan. De termijn waarop tewerkstelling wordt onderzocht, lijkt vooral op basis van databeschikbaarheid te worden beslist. De termijn waarop effecten worden nagegaan, verschilt ook sterk tussen studies, wat de vergelijkbaarheid van resultaten in het gedrang kan brengen. Mogelijk verschilt het effect van interventies voor mensen van buitenlandse herkomst naargelang de termijn die wordt geëvalueerd (kort, middel-lang of lang), maar algemeen genomen wordt hier eerder weinig bij stilgestaan.

Hiermee samenhangend dient ook te worden opgemerkt dat een lange termijnperspectief vaak ontbreekt. Wegens databeperkingen (en beleidsveranderingen) is het moeilijk om lange termijnvoordelen van arbeidsmarktinterventies na te gaan, maar mogelijk wordt de impact van bepaalde programma's of maatregelen daardoor soms onderschat.

3 | Inzichten uit de praktijk

Naast inzichten uit de wetenschappelijke literatuur, geven we in dit onderzoek ook een plaats aan beschikbare praktijkkennis. VDAB-bemiddelaars die op dagelijkse basis met werkzoekenden van buitenlandse herkomst werken, hebben heel wat ervaring opgebouwd over mogelijke drempels waarmee de werkzoekenden geconfronteerd worden en over wat werkt en wat niet. Om toegang te hebben tot deze kennis werden twee focusgroepen georganiseerd met VDAB-bemiddelaars. Alle deelnemende bemiddelaars hadden ruime ervaring in het werken met mensen van buitenlandse herkomst. De bevindingen zijn dus gebaseerd op een beperkt aantal focusgroepen, ze zijn in dit opzicht niet generaliseerbaar en hebben voornamelijk als doel om richting te geven aan het kwantitatieve luik. Omdat de focusgroepen heel wat informatie opleverden, die ook inspiratie kunnen opleveren voor vervolgonderzoek, hebben we geopteerd om de bevindingen uitgebreid te bespreken. In wat volgt zetten we de voornaamste bevindingen uit de focusgroepen op een rij. Er dient wel opgemerkt dat de meeste bevindingen zijn toegespitst op de activering van eerste generatie migranten (zie Hoofdstuk 1), waarvoor de uitdagingen op een aantal vlakken sterk verschillen van de tweede generatie.

3.1 7 kernbevindingen

3.1.1 Het 'ideale' traject kan vaak niet worden gevolgd

Een probleem dat nadrukkelijk naar voren komt in de focusgroepen, is dat er hoge **instapvoorwaarden** verbonden zijn aan bepaalde VDAB-beroepsopleidingen. Een opleiding is daarom niet altijd haalbaar. Een eerste probleem zijn de **taalvoorwaarden**, die voor een groep werkzoekenden van buitenlandse herkomst (eerste generatie) te hoog gegrepen blijken. Naast taalvoorwaarden zijn er (afhankelijk van de opleiding) nog **andere drempels**, zoals rekentests, technische basiskennis, met de computer werken, ... Mee aan de basis hiervan liggen de hoge slaagpercentages die behaald moeten worden voor de beroepsopleidingen, wat tot afoming leidt (Zie ook De Cuyper 2007).

Ook opvallend is dat enkele respondenten melden dat de opleiding Nederlands (voor anderstaligen) voor technische beroepen, wat een tussenstap is om de beroepsopleiding te kunnen starten, voor bepaalde werkzoekenden te hoog gegrepen is. Wanneer men niet slaagt voor Nederlands voor technische beroepen, wordt meestal van die piste afgezien, wordt het jobdoelwit aangepast, en wordt daarna geprobeerd om rechtstreeks stage of tewerkstelling te realiseren. De nodige vaardigheden verwerven is in sommige gevallen een kwestie van tijd (zie verder), maar is soms simpelweg te hoog gegrepen. Hier komen we verder nog op terug.

In het uittekenen van het te volgen traject, moet men soms ook rekening houden met de positie en verwachtingen van andere betrokken actoren, zoals het OCMW of het onthaalbureau.

In de focusgroep in Limburg werd ook **mobilititeit** vernoemd als een factor die de haalbaarheid van opleidingen hypothekeert. Vaak hebben mensen geen rijbewijs en geen auto, en niet alles is bereikbaar met het openbaar vervoer. Ook op individueel vlak bestaan er drempels. Een traject naar werk met verschillende stappen en opleidingen, is een grote **tijdsinvestering**. Die tijdsinvestering is ook vaak **niet haalbaar**. Soms is het financieel niet mogelijk om lange tijd naar werk te zoeken en te investeren in een opleiding, bijvoorbeeld omdat men een gezin moet kunnen onderhouden. Ook voor nieuw-

komers van Europese herkomst is een lang traject vaak geen optie, zo geven bemiddelaars aan, gezien deze groep geen steun mag aanvragen en hiervoor een engagement heeft ondertekend. Een bijkomend element zijn de **wachttijden**, die afhankelijk van de opleiding, soms lang kunnen oplopen. Een bijkomend probleem voor anderstaligen van buitenlandse herkomst is dat de wachttijden er ook voor zorgen dat eerder aangeleerde technische taalskills intussen al wat op de achtergrond geraken en verminderen tegen het moment dat men van start kan met de eigenlijke beroepsopleiding.

Wachttijden ontstaan zowel door wachtlijsten, als doordat sommige opleidingen beperkte, vaste startdata kennen (wie dan net een start gemist heeft, moet lang wachten op de volgende). De grote tijdsinvestering die met opleidingstrajecten gepaard gaat, is het resultaat van zowel de (soms) lange doorlooptijd van de opleiding, als de wachttijden. De wachttijden, en zelfs meer algemeen het aanbod en de reële mogelijkheden, zijn bovendien sterk **regioafhankelijk**.

3.1.2 De Vlaamse/Belgische arbeidsmarkt stelt hoge eisen

Een andere belangrijke struikelblok is dat in onze samenleving nagenoeg alle jobs veeleisend zijn wat verwachte kennis of vaardigheden betreft, ook jobs die voornamelijk manueel zijn van aard. Een eerste hindernis op dit vlak is opnieuw **Nederlands**. Kennis van het Nederlands wordt meestal gevraagd, terwijl dit niet altijd strikt noodzakelijk is voor het vervullen van de job zelf. Dit hangt echter soms wel samen met veiligheidsvoorschriften. Maar ook los daarvan gaven bemiddelaars aan dat Nederlands vaak door werkgevers wordt geëist (een concreet voorbeeld was bijvoorbeeld een cliënte die een job gevonden had als strijkster, maar die na korte tijd toch aan de deur werd gezet omdat ze onvoldoende Nederlands kende, terwijl dit in feite haar capaciteit om haar taak te volbrengen niet ondermijnde). Voldoende Nederlands leren is bovendien voor een deel van de werkzoekenden van buitenlandse herkomst geen kwestie van tijd of goede wil, maar eenvoudigweg te hoog gegrepen: wie weinig scholing gehad heeft in het verleden, heeft (afhankelijk van de leeftijd) vaak een beperkt leervermogen (zie verder).

Naast kennis van het Nederlands zijn er **nog tal van ‘verborgen’ drempels**. Een voorbeeld dat werd gegeven, was een poetsdienst, waarbij men verwachtte dat men mail kon lezen, producten kon bijbestellen, en waarbij men moest slagen voor psychotechnische proeven alvorens men aan de slag kon. Voor sommige werkzoekenden van buitenlandse herkomst is zelfs een stage vinden erg moeilijk of te hoog gegrepen, omdat men ook daarvoor onvoldoende gekwalificeerd is en over te weinig kennis en bagage beschikt.

Hiermee samenhangend wordt door enkele bemiddelaars ook benadrukt dat we in Vlaanderen een sterke **diplomacultuur** hebben. Ook om aan werkervaring te geraken, is opleiding vaak noodzakelijk; want dan heb je een attest, waarmee je kan zeggen ‘ik kan dat’, en dat maakt het verschil bij de werkgever, stellen de bemiddelaars. Werkervaring is belangrijk, maar in de praktijk worden (te) vaak diploma’s of attesten gevraagd.

3.1.3 Werkervaring moeilijk transfereerbaar

Eerste generatie migranten hebben vaak al werkervaring opgebouwd in hun land van herkomst, maar in vele gevallen is dit moeilijk ‘overzetbaar’ naar de Vlaamse/Belgische arbeidsmarkt, omdat de jobeisen verschillen met het land van herkomst, en/of omdat **de noden op de arbeidsmarkt anders liggen** en er niet of **nauwelijks vraag is naar bepaalde skills** in Vlaanderen, terwijl die in sommige regio’s in het buitenland wel opleveren. Of zoals één van de deelnemende bemiddelaars het kernachtig verwoordde: “de beste hoedenmaker van de wereld krijg ik niet aan het werk hier in Vlaanderen”.

Kenmerkend aan de arbeidsmarkt hier bij ons, in vergelijking met veel landen van herkomst, is de vraag naar **specialisatie**. Onder meer om die reden, is ervaring uit het land van herkomst vaak onvoldoende om hier aan een job te geraken en eerdere werkervaring en skills gevaloriseerd te zien

op de arbeidsmarkt. Dit ziet men vaak bij technisch geschoolden (denk maar aan mensen die aangeven mechaniker te zijn, elektricien, lasser, ...) Om na te gaan of iemand over voldoende skills voor een specifiek type job beschikt om aan de slag te kunnen op onze arbeidsmarkt, zijn er technische screenings. In de meeste gevallen slaagt een nieuwkomer hier niet voor, terwijl die persoon zelf wel inschat over voldoende vaardigheden te beschikken. De bemiddelaars geven aan dat het verschil in verwachtingen, en meer specifiek het niet kunnen valoriseren van eerdere skills, voor de cliënten soms moeilijk te begrijpen is, en erg frustrerend. Voor de bemiddelaar is het overigens ook vaak moeilijk om in te schatten wat lukt, en wat niet, en blijkt vaak dat men de werkzoekende sterker heeft ingeschat, maar deze toch vastloopt, bijvoorbeeld bij de technische screenings.

Een voorbeeld dat werd gegeven is iemand die in eigen land in de keuken van een restaurant heeft gewerkt. In België zijn de voorschriften en controles omtrent hygiëne totaal anders. Als iemand hier dan in een keukenopleiding terecht komt, heeft die persoon nog geen vergelijkbare ervaring: hij (of zij) vertrekt vanuit een ander referentiekader, heeft vaak bij ons zelfs nog nooit in een restaurant gegeten, laat staan in een professionele keuken geweest. Of iemand geeft zelf aan ervaring te hebben in de verkoop, maar na verder doorvragen blijkt dat de persoon in kwestie een stalletje met koopwaar had, wat niet vergelijkbaar is met wat men hier als verkoopservaring beschouwt. Er zijn ook heel wat vrachtwagenchauffeurs bijvoorbeeld, maar een rijbewijs uit het thuisland is hier niet geldig, en het is voor de betrokken werkzoekenden veelal te moeilijk om de opleiding (in het Nederlands) te volgen. Dit zijn slechts enkele voorbeelden. Het punt dat hier wordt gemaakt is dat er in tal van beroepen **grote verschillen zijn in gebruikt materiaal, voorschriften, kwaliteitsvereisten, technische verwachtingen**, enzovoort. Om die reden kan men niet altijd meteen aan de slag; een opleiding of stage kan vereist zijn om de transitie te kunnen maken.

3.1.4 Aanbod onvoldoende afgestemd op 'integration through work'

Het idee bij **'integration through work'** is dat werk een belangrijk middel kan zijn tot integratie, en dat men van daaruit ervoor kiest om op zoek te gaan naar de snelste weg naar werk. Dit impliceert dat een nieuwkomer niet noodzakelijk eerst Nederlands hoeft te leren, en dan pas aan het werk kan. Dit handelingsprincipe, dat door VDAB voorop wordt gesteld in het beleid naar nieuwkomers toe, is echter **moeilijk in de praktijk te brengen**, zo stellen de bemiddelaars. Ze geven aan dat het idee van 'Nederlands mag geen voorwaarde zijn' dan wel meer ingang vindt, maar tegelijkertijd nog in zijn kinderschoenen staat. Het **aanbod** (het geheel aan acties dat kan worden ingezet om de werkzoekende te helpen toeleiden naar de arbeidsmarkt) **is op dit moment onvoldoende aangepast** aan mensen die het Nederlands minder goed beheersen, stellen de bemiddelaars. Gegeven het huidige aanbod, is het in de praktijk moeilijk om aan competentieversterking te werken, althans zolang men het vereiste niveau van Nederlands niet haalt. "We moeten wachten op die taal voor we hen kunnen vormen naar werk toe", geven bemiddelaars aan. Voor echt manuele jobs is het realistisch om direct de weg naar werk te bewandelen, en dat wordt ook gedaan, maar voor technisch hogere jobs ligt dit moeilijker. Bemiddelaars hopen dat er meer mogelijkheden komen, waarbij men ervoor zorgt dat men mensen met praktische skills kan aanprijzen bij werkgevers. Een 'good practice' die in deze context werd vermeld, was een recent opgestarte opleiding tot onderhoudsmechanici voor anderstaligen (proefproject). Dit is slechts een voorbeeld; het achterliggende idee is dat men de juiste vaardigheden kan aanleren om aan de slag te kunnen, ondanks een mogelijke taalachterstand.

3.1.5 Grote motivatie bij anderstalige nieuwkomers

Bemiddelaars merken op dat **anderstalige nieuwkomers sterk gemotiveerd** zijn om te werken. Mensen willen werken, maar botsen tegen vele hindernissen aan. De beperkte mogelijkheden, verwachtingen die onrealistisch blijken, het vele wachten, ... is vaak erg **frustrerend** voor deze groep

van werkzoekenden. De VDAB-bemiddelaars zijn het erover eens dat, in elk geval voor nieuwkomers, een belangrijk deel van de job uit het **‘blijven motiveren’** van hun cliënten bestaat. Bij nieuwkomers zien de bemiddelaars hun taak voornamelijk als ‘helpen’, terwijl bij oudkomers (met een lang verblijf) of tweede generatie werkzoekenden ‘controleren’ meer op de voorgrond komt, en dit door een verschil in motivatie bij de werkzoekenden, zo stellen enkele bemiddelaars.

3.1.6 Werkgevers overtuigen niet altijd evident

In de focusgroepen kwam ook aan bod dat het niet altijd evident is om werkgevers te overtuigen, zowel voor een stage als bij aanwervingen. De bemiddelaars gaven aan dat dit ‘een economisch gegeven is’: als er genoeg Vlamingen zijn die een bepaalde job willen doen dan hebben de werkzoekenden van buitenlandse herkomst minder kans (al was dit ook een punt van discussie in de focusgroep, in die zin dat consulenten onderling verschillen in hoe ze de omvang van dit probleem inschatten). Begeleiding van werkzoekenden door een vaste consulent wordt als een voordeel aangehaald in dit verband. Doordat bemiddelaars hun cliënten kennen, kunnen ze snel handelen als zich toch ergens opportuniteiten voordoen bij een bepaalde werkgever, en hebben hun cliënten op die manier een streepje voor op andere werkzoekenden.

Een belangrijke drempel in het overtuigen van werkgevers blijkt het Nederlands, ook al is dit niet altijd noodzakelijk bij het uitoefenen van de functie. Hoewel VDAB hier de nodige tools voor heeft voorzien zoals Nederlands op de werkvloer (NODW), vinden deze niet altijd ingang op de werkvloer. Enkele bemiddelaars stellen in dit verband dat sommige werkgevers liever geen interventies willen op de werkvloer of vinden dat NODW niet binnen de uren kan.

3.1.7 Mobiliteit vormt een pijnpunt

Tot slot kwam ook het probleem van beperkte mobiliteit duidelijk naar voor. Dit werd hierboven reeds vermeld met betrekking tot de mogelijkheid van het volgen van opleidingen, maar ook naar werkkansen toe is dit een probleem, zeker voor nieuwkomers. Een rijbewijs halen is moeilijk, zowel wat taal betreft, als financieel: de opleiding is duur, en ze hebben niemand die hen het kan aanleren. Tegelijk vallen jobkansen weg als men zich niet met de wagen kan verplaatsen. Ook verhuizen is niet altijd mogelijk (bijvoorbeeld omwille van moeilijkheden in verband met het vinden van adequate huisvesting).

3.2 Specifieke subgroepen met eigen uitdagingen

Uit de focusgroepen bleek duidelijk dat er grote verschillen zijn tussen werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Meest bepalende of ‘onderscheidende’ factoren zijn hierbij leervermogen, ervaring, opleiding en diploma (aantoonbaar) en verblijfsduur.

De meeste **hooggeschoolde alloctonen (HOA's)** hebben een contacttaal, wat het zoeken naar werk sterk vergemakkelijkt. Technische profielen komen bovendien vaak in functies terecht waar niet over taal wordt gevallen (ingenieurs, informatica, ...) of werken in een internationaal bedrijf waar Engels de voertaal is. Nederlandse taalkennis is bij deze groep dus niet noodzakelijk een struikelblok, al hangt dit af van het profiel/de sector van de werkzoekende. Werkervaring is belangrijk voor deze groep. Wat een pijnpunt is daarentegen, zijn problemen omtrent erkenning of gelijkstelling van diploma's. Sommigen zijn hun diploma kwijtgeraakt, en kunnen niet meer aantonen dat ze over een diploma beschikken (zelfs secundair onderwijs), en dat kan heel frustrerend zijn. Mensen hebben dan ook geen toegang tot vervolgopleidingen. Referenties kunnen een uitweg bieden voor mensen met een werkverleden, maar ook dat is niet altijd mogelijk. Sommige sectoren hangen heel erg vast aan het voorleggen van het ‘juiste’ diploma. Eén van de bemiddelaars gaf ook aan dat het bij HOA's vooral moeilijk is om een plek te vinden op de arbeidsmarkt als men op zijn/haar niveau wil werken.

Voor HOA's is er wel een competentieversterkend aanbod voorhanden en zijn er in die zin mogelijkheden.

Een geheel andere groep zijn **uitgeleerde analfabeten**. Met uitgeleerd wordt hier bedoeld dat men geen vooruitgang meer boekt en kan boeken in (Nederlands) leren (dit wordt zo vastgesteld en geregistreerd door Centra voor Basiseducatie). Deze groep lijkt de moeilijkste doelgroep, waar ook weinig of geen aanbod voor is. In beide focusgroepen wordt duidelijk aangegeven dat dit een groep is waar je als bemiddelaar weinig of niks voor kan doen, en er nauwelijks uitwegen zijn. Soms zijn er projecten, zoals schoonmaak voor alfa's (=on- of laaggeletterden), maar dergelijke projecten of mogelijkheden zijn eerder uitzonderlijk en beperkt in omvang. Naast de groep uitgeleerde analfabeten zijn er natuurlijk ook analfabeten die wel nog leermogelijkheden hebben. Die mensen geraken wel nog vooruit en kunnen Nederlands leren, maar het kost erg veel tijd.

Verder is er ook de groep van **laaggeschoolden**. Dit is de grootste doelgroep. Deze groep heeft wel mogelijkheden, tenminste als er leervermogen is. Leervermogen is hier een cruciale factor, samen met werkervaring. Maar zoals eerder vermeld, is eerdere werkervaring vaak niet gemakkelijk transfererbaar en is elke opleiding een tijdsinvestering, waarbij het de vraag is of die tijdsinvestering al dan niet haalbaar is (cf. supra).

Naast leervermogen, ervaring en opleiding/diploma spelen ook andere factoren een rol, zoals de reden voor migratie en de verblijfsduur. Eerder werd gesteld dat nieuwkomers over het algemeen sterk gemotiveerd zijn. Dit geldt ook voor de subgroep van **vluchtelingen en asielzoekers**. Een bijkomend probleem voor deze groep is echter dat er in heel wat gevallen een psychische problematiek is en mensen nog trauma's moeten verwerken. Dit geldt niet voor iedereen, maar komt relatief vaak voor. Dergelijke problemen komen dikwijls in de beginfase van de begeleiding niet meteen tot uiting, maar worden later zichtbaar. Eén van de bemiddelaars met veel ervaring in het werken met deze doelgroep merkte op dat de benadering van 'integration through work' voor deze doelgroep ook problematisch kan zijn, en dat voor deze doelgroep niet het vinden van werk op nummer één zou moeten staan, omdat mensen hier niet klaar voor zijn. Deze bemiddelaar gaf aan dat er daarentegen meer aandacht zou moeten zijn voor de psychologische problemen. Mensen krijgen de kans niet om zaken te verwerken en moeten meteen in een traject naar werk stappen, wat zich later zal wreken, zo werd gesteld.

Het onderscheid tussen nieuwkomers en oudkomers of tweede generatie kwam in beide groepen terug. Zoals eerder vermeld, stellen de bemiddelaars hier een verschil in motivatie vast, en gaan op een andere manier tewerk met deze groepen. Ook **eerste generatie migranten met een erg lange verblijfsduur** moeten soms van nul beginnen wanneer ze instromen als werkzoekende. Soms komt het voor dat men jarenlang bij een werkgever van buitenlandse herkomst heeft gewerkt (in de eigen moedertaal), en wanneer men dan zijn job kwijtraakt (bijvoorbeeld omwille van een faillissement), heeft men nog weinig ervaring opgebouwd wat 'onze' werkcultuur betreft, en/of spreekt men de taal nog niet. **Tweede generatie migranten** vormen een aparte groep. Deze werkzoekenden komen echter in de 'reguliere' werking van VDAB terecht, en kwamen daarom minder aan bod in de focusgroepen.

In de focusgroep in Antwerpen werden tot slot ook **mensen met een welzijnsproblematiek** en **mensen met een medische problematiek** als aparte doelgroepen vermeld.

3.3 Noden en suggesties voor de toekomst

Tot hiertoe kwamen reeds heel wat hindernissen aan bod die bemiddelaars ervaren in de begeleiding van werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Als afsluiter van dit hoofdstuk willen we nog even inzoomen op enkele vragen en suggesties vanuit het perspectief van de bemiddelaars.

Opvallend is dat op de vraag wat de meest effectieve acties zijn om werkzoekenden van buitenlandse herkomst aan het werk te helpen, men geen eenduidig antwoord kan geven, zelfs niet voor specifieke subgroepen. Werkzoekenden van buitenlandse herkomst, zo stellen de VDAB-

bemiddelaars, volgen geen standaard traject. Het traject van de werkzoekende wordt met vallen en opstaan uitgestippeld, rekening houdend met zowel behoeften als reële mogelijkheden. Het totaalplaatje van vorige en huidige leefsituatie bepalen mee wat de mogelijkheden zijn van de werkzoekende, maar ook bijvoorbeeld welk traject haalbaar is, en (hiermee samenhangend) welk jobdoelwit men zal bepalen. De bemiddelaars geven aan dat je vanuit een specifiek persoon vertrekt, met een bepaalde werkervaring. Die persoon wil vaak in zijn eigen comfortzone verdergaan, maar soms is dat niet realistisch. Bemiddelaars gaan dan samen met de werkzoekende op zoek naar iets anders, waar de persoon in kwestie zich ook goed bij kan voelen én wat tegelijkertijd realistisch is (om een bepaald jobdoelwit te bereiken, is bijvoorbeeld vaak een opleiding noodzakelijk, maar is die opleiding geen haalbare kaart of voldoet de werkzoekende niet aan de instapvoorwaarden, ...).

Er zijn dus geen ‘wonderoplossingen’, ook niet vanuit het perspectief van de bemiddelaars. Desalniettemin werden wel enkele strategieën naar voor geschoven doorheen de gesprekken, die mogelijk een stap in de goede richting kunnen bieden wat werkkansen voor mensen van buitenlandse herkomst betreft. Er kwam niet zozeer één duidelijke piste naar voor, maar eerder enkele ideeën die een stukje van de puzzel zouden kunnen vormen. Zo pleitte een bemiddelaar voor meer geïntegreerde trajecten voor de (laaggeschoolde) werkzoekenden, waarbij men taalopleiding, basis-ict (zoals bijvoorbeeld een email-adres hebben) en oriëntatie in één opleidingspakket combineert, vooraleer men daadwerkelijk aan de slag gaat met de zoektocht naar werk. Dit voorstel kwam onder meer voort uit de vaststelling dat basisvaardigheden die noodzakelijk zijn voor het solliciteren (een brief schrijven, per mail communiceren, ...) niet vanzelfsprekend blijken voor heel wat cliënten, wat nu tot uiting komt tijdens de contacten met de bemiddelaar. Voor vluchtelingen werd door enkele bemiddelaars gepleit voor een soort van buddy-systeem. Dit bestaat nu al, maar is nog te beperkt en onvoldoende bekend, stelden de bemiddelaars. Niet alleen voor hogeschoolden, maar ook voor laaggeschoolden heeft dit potentieel. Een dergelijk persoonlijk contact kan mensen in de eerste plaats helpen wegwijs maken, en kan daarnaast ook helpen bij het oefenen van Nederlands, argumenteerden de bemiddelaars. In dezelfde lijn werden ook conversatietafels specifiek gericht op werk als idee naar voor geschoven. Meer algemeen is een beperkt netwerk - wat belangrijk is in de zoektocht naar werk - een probleem, maar het is moeilijk om daar in de VDAB-begeleiding op in te zetten (behalve dan het uitleggen dat dit belangrijk is, wat al gebeurt). Dergelijke initiatieven kunnen hier enigszins aan tegemoet komen.

Toch vormt dit nog geen antwoord op enkele van de centrale pijnpunten, zoals deze doorheen de focusgroepen bleken. Een eerste punt is de nood aan het beter afstemmen van het aanbod op wie de Nederlandse taal (nog) niet goed beheerst. Dit werd eerder besproken, maar zetten we hier nogmaals in de verf, omdat dit telkens terugkwam doorheen de gesprekken. De bemiddelaars benadrukken dat de opleidingen kwalitatief zijn en mooie kansen bieden; er zijn zeker ook succesverhalen. Alleen is het zo dat voor velen de opleidingen te hoog gegrepen zijn. Ook de opleiding Nederlands voor technische beroepen blijkt vaak te moeilijk voor de cliënten, waardoor ze geen perspectief hebben om door te stromen naar een beroepsopleiding, en in veel gevallen genoodzaakt zijn hun jobdoelwit te veranderen. Een tweede punt is daaraan gerelateerd: er is nood aan meer perspectief voor laaggeletterden met weinig of geen leervermogen. Wat deze doelgroep betreft, zitten begeleiders vaak volledig ‘vast’. Bemiddelaars geven aan dat er op deze vlakken nog heel wat noden onbeantwoord blijven, en nieuwe handvaten nodig zijn.

4 | Besluit bij Deel 1: van literatuur en praktijk naar onderzoeksprioriteiten

Zoals aangegeven in Hoofdstuk 1, dient Deel 1 een dubbele doelstelling. Enerzijds staat dit deel op zich, en biedt een belangrijke bron aan kennis, maar anderzijds willen we ook de analyses in Deel 2 verder vorm geven op basis van de bevindingen uit Deel 1. De brede waaier aan activeringsmaatregelen die aangeboden worden door VDAB, resulteert in honderden mogelijke combinaties aan opleidingen of andere acties. We zijn bijgevolg genoodzaakt om scherpe keuzes te maken en onze onderzoeksfocus nauw af te bakenen in het empirische deel. De bevindingen in Deel 1 bieden ons de bouwstenen om de juiste prioriteiten te bepalen. In wat volgt zetten we de belangrijkste bevindingen op een rij, en geven tegelijkertijd aan hoe we dit ‘vertalen’ in onderzoekskeuzes voor Deel 2. In dit hoofdstuk presenteren we de inhoudelijke keuzes, in Hoofdstuk 5 lichten we vervolgens de concrete operationalisering ervan toe.

4.1 Focus op competentieversterkende stages

Zowel in de wetenschappelijke literatuur als vanuit de praktijk wordt het belang van **ervaring op de arbeidsmarkt in het gastland** benadrukt.

In de literatuurstudie kwam naar voor dat werkervaring in het gastland cruciaal is voor de eerste generatie. Eenzelfde verhaal kregen we te horen tijdens de focusgroepen. Om aan het werk te geraken gaat het erom dat men aantoonbare skills heeft, die overeenkomen met de verwachtingen die in België worden gesteld.

Een belangrijk instrument dat hiervoor door VDAB naar voor wordt gebracht, zijn stages. Het is eveneens een belangrijk instrument om de VDAB visie ‘integration through work’ te realiseren. Vanuit deze bevindingen kiezen we ervoor om het effect van **competentieversterkende stages** als focus te nemen in de analyses. Op basis van de literatuurstudie en de focusgroepen verwachten we dat competentieversterkende stage een noemenswaardig positief effect zal hebben op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden van buitenlandse herkomst, en dat dit effect wellicht groter is in vergelijking met Belgische werkzoekenden. Ook voor tweede generatie migranten verwachten we een duidelijk positief effect van stage op tewerkstellingskansen, vanuit de vaststelling in de literatuur dat tweede generatie migranten vaak over een minder ‘kansrijk’ netwerk beschikken in functie van het vinden van een job.

4.2 Focus op beroepsopleidingen

Beroepsopleidingen vormen vaak een zeer intensieve interventie, zowel vanuit het perspectief van de overheid (kosten van de opleidingen en opleidingscentra), als vanuit het perspectief van de werkzoekende, voor wie dit vaak een aanzienlijke tijdsinvestering vormt, door de combinatie van de duurtijd van de opleiding en mogelijke wachttijden, zoals naar voor kwam in de focusgroepen. Volgens bemiddelaars kunnen opleidingen een belangrijke impact hebben op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden.

Bemiddelaars benadrukken in dit kader de diplomacultuur in België. Het volgen van een beroepsopleiding leidt tot een certificaat; wie de opleiding volbrengt heeft dus een bewijs van verworven

skills in handen. Bovendien kunnen beroepsopleidingen werkzoekenden ook helpen om tegemoet te komen aan de vraag naar specialisatie, een kenmerk van de Belgische arbeidsmarkt dat door de bemiddelaars sterk in de verf werd gezet. Anderzijds zagen we in de literatuur een gemengd beeld wat de effectiviteit van opleidingen betreft, er zijn zowel studies met een gunstig effect als studies zonder effect. Omwille van de grote investering die een opleiding met zich meebrengt, zowel voor de overheid als de werkzoekende zelf, en het feit dat onderzoeksresultaten niet eenduidig zijn, opteren we ervoor om naast stages ook **beroepsopleidingen** als focus te kiezen. Op basis van de informatie uit de focusgroepen zouden we een positief effect kunnen verwachten van participatie aan opleidingen, zeker voor de eerste generatie migranten.

Van alle mogelijke acties, vormen competentieversterkende stages en beroepsopleidingen de hoofd-focus in onze analyses, en gaan we van deze acties het effect na op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden. We vergelijken ook met wie deze acties níet heeft gevolgd.

4.3 Combinaties van acties

Op basis van de literatuurstudie moesten we vaststellen dat voorgaand onderzoek zelden specifieke combinaties van acties in rekening brengt. Meestal wordt gefocust op een specifieke actie (terwijl acties in realiteit vaak in combinatie met andere acties worden gevolgd), of neemt men ‘een combinatie van maatregelen’ op in de analyse, maar worden verschillende acties samengenomen, waarbij conclusies moeilijk te trekken zijn vanwege de grote verscheidenheid die onder de noemer ‘combinaties van acties’ schuilgaat. Om deze valkuil te vermijden, kiezen we er in deze studie bewust voor om ook **de combinatie van beroepsopleidingen en competentieversterkende stages** expliciet op te nemen. We maken bovendien een onderscheid tussen een **individuele beroepsopleiding (IBO)** en andere competentieversterkende stages, waarbij we **de effecten van de verschillende mogelijke combinaties** apart nagaan. Door de grote verscheidenheid is het is niet mogelijk om alle mogelijke combinaties van acties (oriënterende modules, algemene arbeidsmarktcompetenties, ... zie hoofdstuk 5) op te nemen, maar we analyseren wel de mogelijke combinaties van beroepsopleiding, IBO, en andere competentieversterkende stages.

4.4 Subgroepen bij mensen van buitenlandse herkomst naar herkomst en verblijfsduur

In de empirische analyses in Deel 2 vinden we het ook belangrijk om een onderscheid te maken tussen **verschillende deelgroepen** binnen de groep van werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Zoals vermeld in Hoofdstuk 2, wordt het belang hiervan enerzijds onderstreept in de wetenschappelijke literatuur, maar anderzijds wordt dit in de meerderheid van de studies binnen dit thema niet toegepast, wat als een tekortkoming in de beschikbare wetenschappelijke literatuur werd geïdentificeerd. We kiezen ervoor om de onderverdeling tussen **Belg, EU** en **niet-EU (eerste en tweede generatie)** zoals deze door het Departement WSE wordt toegepast in de herkomstmonitor, aan te houden, maar breiden deze licht uit. De invloed van verblijfsduur wordt benadrukt in de wetenschappelijke literatuur, en ook in focusgroepen werd het onderscheid tussen nieuwkomers en oudkomers sterk beklemtoond, vandaar maken we in alle analyses een onderscheid tussen **nieuwkomers en oudkomers** (zie Hoofdstuk 5).

4.5 Andere achtergrondkenmerken

Op basis van de bevindingen uit de literatuurstudie, met name wat het belang van opleiding betreft, nemen we ook het **studieniveau** op als controlevariabele in de (multivariate) analyses, net als een indicator of het **diploma al dan niet erkend wordt** in Europa. Dit sluit ook aan bij vaststellingen op basis van de focusgroepen (de moeilijkheden en frustraties bij hooggeschoolden van buitenlandse

herkomst in verband met de erkenning van hun diploma's, de diplomacultuur die er heerst in onze samenleving, ...). Ook het belang van taalkennis bleek uit Deel 1. Hierbij gaat het in de eerste plaats om **kennis van het Nederlands**, maar ook de aanwezigheid van een **andere contacttaal** (i.c. Engels of Frans) kwam naar voor op basis van de focusgroepen. Ook deze factoren brengen we daarom in rekening in de analyses. Dit geldt ook voor **geslacht**.

Zowel uit de literatuurstudie als op basis van de focusgroepen bleek dat de **reden van migratie** een rol kan spelen op vlak van tewerkstellingskansen. De beschikbare informatie hierover is beperkt in onze dataset. We beschikken niet over de reden van migratie in de data, maar kunnen wel mensen identificeren die eerder asiel aangevraagd hebben en intussen verblijfsrecht hebben verkregen (al dan niet omwille van een positief antwoord op de asielaanvraag). Ook dit nemen we op in de analyses. Tot slot kwam in de focusgroepen ook het probleem van **mobiliteit** scherp naar voor, zowel voor het volgen van opleidingen, als voor de haalbaarheid van jobs. We hebben geen informatie over het beschikken over een eigen wagen, maar kunnen wel het hebben van een **rijbewijs** opnemen als controlevariabele in de analyses, alsook **de afstand tot zowel de dichtstbijzijnde werkwinkel als het dichtstbijzijnde competentiecentrum** van VDAB.

4.6 Controle voor selectiviteit

Eén van de punten die het nadrukkelijkst naar voor kwam in de focusgroepen, was het probleem dat het 'ideale' traject vaak niet kan worden gevolgd, onder meer door (te) **hoge instapvoorwaarden van opleidingen**. Hierbij gaat het enerzijds om taalvereisten (kennis Nederlands), en anderzijds om andere zaken zoals bijvoorbeeld met de computer werken, slagen op rekestests, ... Hoewel een beroepsopleiding de kansen op de arbeidsmarkt zou verhogen, of de werkzoekende in staat zou stellen een bepaald jobdoelwit te halen, is de beroepsopleiding in heel wat gevallen te hoog gegrepen, en moet een andere strategie worden gevolgd (veelal door te kiezen voor stage of rechtstreekse tewerkstelling, met een aangepast jobdoelwit). Deze observatie nemen we mee door te **controleren voor selectiviteit in deelname** in de multivariate analyses. Meer algemeen beschouwen dit ook als een belangrijke vaststelling in functie van de evaluatie van huidige activeringsmaatregelen.

4.7 Beperkingen: relevante factoren die niet kunnen worden meegenomen in de analyse

Er zijn ook een aantal factoren die op basis van de literatuurstudie en/of de focusgroepen relevant blijken voor de tewerkstellingskansen van de werkzoekenden, maar die we **niet (of beperkt) kunnen opnemen in de empirische analyses**, omdat we niet over de nodige informatie beschikken in de dataset. Concreet gaat het om drie factoren die betrekking hebben op het kapitaal van de werkzoekenden en twee interventietypes, met name om (1) opgebouwde werkervaring, (2) leervermogen, (3) sociaal kapitaal, (4) soorten begeleiding, en (5) andere interventies met een direct contact met de arbeidsmarkt, zoals directe tewerkstellingsprogramma's/loonkostsubsidies, of ondersteuningsprogramma's voor beginnende zelfstandigen.

Op basis van de beschikbare data kunnen we niet vaststellen welke **werkervaring** iemand eerder al heeft opgebouwd. Ook het **leervermogen** is onbekend, terwijl dit als een cruciale factor naar voor komt in de focusgroepen. Wat leervermogen betreft, kunnen we dit deels opvangen door te kijken naar het studieniveau: van wie een gemiddeld of hoog scholingsniveau heeft behaald, kan men ervan uitgaan dat er leervermogen aanwezig is. Het probleem stelt zich dus voornamelijk bij de laaggeschoolden: we kunnen niet achterhalen wie van deze groep over een goed leervermogen beschikt, en wie niet. In dezelfde lijn is het ook niet duidelijk op basis van de data wie **laaggeletterd** is, terwijl dit in de praktijk wel een verschil maakt wat tewerkstellingskansen betreft.

Terwijl **sociaal netwerk** zeer belangrijk is de zoektocht naar een job, is dit een aspect van menselijk kapitaal dat moeilijk transfereerbaar is. Ook voor mensen van buitenlandse herkomst spelen sociale

netwerken een belangrijke rol, maar het sociaal netwerk is moeilijk in kaart te brengen. Er is dan ook geen informatie beschikbaar hierover in de VDAB-data (noch bij de kruispuntbank), waardoor dit niet kan worden meegenomen in dit onderzoek.

Op basis van onze data kunnen we nagaan of een werkzoekende al dan niet begeleiding volgt, maar we beschikken niet over uitgebreidere informatie wat betreft **de aard of frequentie van de begeleiding**. Op basis van de literatuurstudie zijn er aanwijzingen dat intensieve begeleiding vruchten afwerpt voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst, en ook in de focusgroepen werd intensieve begeleiding als kritische succesfactor naar voor geschoven, in het bijzonder voor de subgroep van mensen van buitenlandse herkomst met de zwakste positie op de arbeidsmarkt (zoals bijvoorbeeld laaggeletterden met geen of beperkt leervermogen). Hoewel we begeleiding wel meenemen in de analyses, kunnen we hier niet dieper op ingaan (omdat 'begeleiding' in onze data veel verschillende vormen kan aannemen), en kan de effectiviteit van intensieve(re) begeleiding niet empirisch worden getoetst.

Tot slot zijn er ook indicaties in de wetenschappelijke literatuur dat **directe tewerkstellingsmaatregelen** en **ondersteuning bij de start-up als zelfstandige** een gunstig effect hebben op de arbeidsmarktpositie van mensen van buitenlandse herkomst. Hierover hebben we geen informatie. Deze activeringsmaatregelen zijn bijgevolg geen onderwerp van deze studie.

**- DEEL 2 ANALYSE VAN TRAJECTEN EN
ARBEIDSMARKTUITKOMSTEN -**

5 | Onderzoeksfocus en operationalisering

In Deel 2 presenteren we een empirische analyse van welke VDAB-acties het meest effectief zijn met betrekking tot de arbeidsmarktintegratie van mensen van buitenlandse herkomst, en gaan na of er verschillen zijn naargelang het profiel van de werkzoekenden, of kortweg: ‘wat werkt voor wie?’. Voorliggend hoofdstuk biedt een inzicht in de verschillende bouwstenen van de empirische analyses die in de volgende hoofdstukken worden gepresenteerd.

We presenteren eerst het VDAB-aanbod in een notendop (paragraaf 5.1). Vervolgens lichten we toe hoe we deze verschillende acties (en alle mogelijke combinaties van acties) gehergroepeerd hebben tot trajecten. In onze analyses evalueren we immers de effectiviteit van trajecttypes, eerder dan van losse acties, omdat acties vaak achtereenvolgens gevolgd worden, waardoor het niet altijd mogelijk is om de effectiviteit van individuele acties te achterhalen. Concreet geven we aan welke VDAB-trajecten we evalueren en hoe deze werden afgebakend (5.2), hoe we de uitstroom naar werk meten (5.3), welke herkomstgroepen we onderscheiden (5.4), en welke andere factoren worden opgenomen in de analyses (5.5). Hierbij wordt telkens uitgelegd hoe we de verschillende variabelen operationaliseren, en waarom.

5.1 Het VDAB-aanbod in een notendop

Binnen het VDAB-aanbod onderscheiden we drie pijlers: trajectbegeleiding, opleidingen en stages (werkplekleren).

5.1.1 Trajectbegeleiding

Trajectbegeleiding kent drie verschillende vormen, met name begeleidingstrajecten, bemiddelings-trajecten en (recenter) persoonlijke dienstverlening. Op basis van onze data kunnen we de verschillende vormen niet onderscheiden. Om die reden gaan we niet verder in op de verschillende types trajectbegeleiding.

5.1.2 Opleidingen

Een tweede pijler binnen het VDAB aanbod zijn de opleidingen. Op basis van overleg met VDAB en VDAB: 2013, onderscheiden we volgende types:

- Oriënterende opleidingen: deze vorm van opleidingen hebben tot doel bij te dragen aan het bepalen van een jobdoelwit.
- Beroepsgerichte doorstroomopleidingen: beroepsgerichte opleidingen die niet op zichzelf staan, maar een vooropleiding vormen. De cursist is na het voltooien van deze opleiding nog niet ‘volleerd’ en kan nog niet aan de slag in dit specifieke beroep (denk bijvoorbeeld aan een theorie-opleiding tot vrachtwagenbestuurder).
- Beroepsgerichte opleidingen: beroepsspecifieke opleiding, waarbij de noodzakelijke vaardigheden en competenties worden aangeleerd.

- Algemene arbeidsmarktcompetenties: hierbij gaat het om niet-technische, beroepsonafhankelijke competenties. Denk hierbij aan basisvaardigheden rekenen of taal, computerbasisvaardigheden, assertiviteitstrainingen, enzovoort.
- Solliciteren en werkattitudes: deze opleiding hoort in principe thuis onder de noemer van algemene arbeidsmarktcompetenties, maar in deze studie nemen we deze apart, gezien de specifieke aard van deze opleidingen.
- Nederlands voor anderstaligen: ook deze opleiding behoort in principe tot de groep van algemene arbeidsmarktcompetenties, maar wordt hier apart beschouwd gezien de focus op personen van buitenlandse herkomst.
- Tweedelijnsbegeleiding: hierbij gaat het om niet-beroepsspecifieke acties die tot 2013 als opleiding werden geregistreerd, en sindsdien als begeleiding worden beschouwd. Het gaat om een brede waaier aan acties, zoals oriëntatie, communicatieve vaardigheden, sollicitatietraining, en Nederlands.

In de beschrijvende analyses komen alle genoemde opleidingstypes aan bod. In de multivariate analyses gaat de aandacht vooral naar het effect van beroepsgerichte opleidingen (al dan niet in gevolgd in combinatie met andere opleidingstypes).

5.1.3 Stages

Binnen de pijler stages (of werkplekleren) kunnen we twee grote groepen onderscheiden, met name oriënterende stages en competentieversterkende stages (Bron: overleg met VDAB).

Bij oriënterende stages ligt de focus op ‘wat wil ik’ en ‘wat kan ik’. Concreet gaat het om beroepsverkenkende stages, competentiestages, observatiestages, activeringsstages, doorstroomstages, en gespecialiseerde oriënterende stages. Activeringsstages, doorstroomstages en gespecialiseerde oriënterende stages onderscheiden zich van de andere oriënterende stages omdat ze op een specifieke doelgroep gericht zijn (met bijkomende moeilijkheden op de arbeidsmarkt).

Bij competentieversterkende stages staat het verwerven van vaardigheden centraal. Hieronder vallen de volgende stagetypes: beroepinlevingsovereenkomst, individuele beroepsovereenkomst (IBO), opleidingsstage, opleiding in het bedrijf, instapopleiding, instapstage, alterneringsstage op de werf of in de onderneming, voltooiingsstage op de werf of in de onderneming, en stage in het buitenland.

In de beschrijvende analyses komen zowel oriënterende stages als competentieversterkende stages aan bod. In de multivariate analyses spitsen we toe op competentieversterkende stages. We besloten om IBO en andere competentieversterkende stages apart te analyseren, aangezien een IBO een verplichting inhoudt van de werkgever om de werkzoekende aan te nemen na afloop van de stage. Dit is niet het geval bij de andere competentieversterkende stages.

5.2 Van acties naar trajecten

Werkzoekenden volgen vaak meerdere VDAB-acties achter elkaar. Dit maakt het moeilijk om de effectiviteit van een specifieke actie te evalueren (je kan de effecten immers niet ‘scheiden’ van elkaar). In realiteit volgt men vaak combinaties van acties. We kijken in dit onderzoek daarom naar trajecten (of anders gezegd de combinatie van gevolgde acties) in plaats van de individuele acties. We onderscheiden zeven verschillende trajecttypes, waarvan we de effectiviteit evalueren.

5.2.1 Zeven verschillende trajecten en twee controlegroepen

Aan het eind van Deel 1 werd uitgelegd dat we beroepsopleiding en competentieversterkende stage als focus nemen (zie Hoofdstuk 4 voor de motivering achter deze keuze). Zoals eerder vermeld, onderscheiden we bij competentieversterkende stages bovendien IBO's van de andere stages, omdat een IBO een engagement van de werkgever inhoudt om de werknemer na afloop in dienst te nemen.⁵ Beroepsopleiding, competentieversterkende stage en/of IBO zijn bijgevolg de kernelementen die het onderscheid tussen de geanalyseerde trajecten bepalen. In wat volgt omschrijven we de zeven resulterende trajecten; dit wordt ook schematisch voorgesteld in Tabel 3.

- Traject 1 is een traject dat één of meerdere opleidingen of stages omvat (solliciteren en werkattitudes, oriënterende stage of oriënterende opleiding, Nederlands voor anderstaligen, enzovoort – zie Hoofdstuk 1 voor een overzicht van mogelijke acties), maar geen beroepsopleiding, een competentieversterkende stage of IBO.
- Traject 2 is een traject waarbij men een beroepsopleiding, competentieversterkende stage of een IBO start, maar hier niet voor geslaagd is, of deze actie niet afwerkt. Het kan ook gaan om een beroepsopleiding, onder de vorm van webleren, of een beroepsopleiding met een totale duur van minder dan 28 kalenderdagen. In dit trajecttype is er dus een 'contact' met beroepsopleiding, competentieversterkende stage en/of IBO, maar de werkzoekende heeft dit niet volledig volbracht.
- Werkzoekenden die Traject 3 hebben gevolgd, hebben een beroepsopleiding afgewerkt (geslaagd en minimum 28 kalenderdagen), mogelijk in combinatie met andere opleidingen of een oriënterende stage, maar geen competentieversterkende stage of IBO.
- Traject 4 omvat een competentieversterkende stage (met succes volbracht), mogelijk in combinatie met andere opleidingen of een oriënterende stage, maar geen beroepsopleiding of IBO.
- Traject 5 verwijst naar het succesvol afwerken van een IBO, mogelijk in combinatie met andere acties, maar geen beroepsopleiding.
- Werkzoekenden die Traject 6 hebben gevolgd, hebben een beroepsopleiding en een competentieversterkende stage volbracht (al dan niet in combinatie met andere opleidingen of een oriënterende stage), maar geen IBO.
- Traject 7 tenslotte is een traject waarbij de werkzoekende zowel een beroepsopleiding als een IBO met succes volbracht heeft (al dan niet in combinatie met andere acties).

⁵ In de bestudeerde periode 2008-2012 werd in het kader van het WIP de regelgeving m.b.t. IBO's gewijzigd. Vanaf 2010 was een werkgever niet langer verplicht om na een succesvolle IBO een contract van onbepaalde duur aan te bieden, maar was een contract van bepaalde duur ook mogelijk. Een deel van de IBO's zal dus onder de 'oude' regeling vallen, een deel onder de nieuwe.

Tabel 3 Schematische voorstelling van de onderscheiden trajecten

Traject	Beroepsopleiding	IBO	Andere competentieversterkende stage
1	0	0	0
2	(0)	(0)	(0)
3	X	0	0
4	0	0	X
5	0	X	(0/x)
6	X	0	X
7	X	X	(0/x)

Eén van de achterliggende redenen voor de focus op beroepsopleiding, IBO en competentieversterkende stages, is dat dit de meest intensieve acties zijn (cf. supra). Om die reden hanteren we dan ook de afbakening van minimum 28 kalenderdagen bij beroepsopleidingen. Dit komt ook overeen de definitie van een beroepsopleiding als intensieve competentie-ontwikkeling bij VDAB, waarbij ook het criterium van minimum 28 kalenderdagen doorlooptijd wordt gehanteerd. Webleren werd niet meegerekend, omdat we hier niet kunnen verifiëren of de cliënt hier inderdaad intensief mee aan de slag was. De werkzoekenden in de trajecten 3 tot en met 7 zijn geslaagd voor een beroepsopleiding, en/of hebben hun IBO of andere competentieversterkende stage uitgevoerd of ‘succesvol stopgezet’ (in het geval van IBO).

Naast de zeven trajecten, onderscheiden we in de multivariate analyses ook nog twee controlegroepen, gevormd door werkzoekenden die geen enkele opleiding of stage hebben gevolgd. Controlegroep A zijn werkzoekenden die op geen enkele manier beroep gedaan hebben op het aanbod van VDAB, ook niet op begeleiding. Deze groep zal telkens de vergelijkingsbasis vormen in de multivariate analyses om het effect van de trajecten na te gaan. Controlegroep B zijn werkzoekenden die wel begeleiding hebben gevolgd, maar verder niets (geen opleiding of stage).

5.2.2 Afbakening van trajecten

Het komt ook voor dat werkzoekenden meerdere trajecten volgen. Bijvoorbeeld: iemand volgt een beroepsopleiding – daarna een jaar niets meer – en gooit het nadien over een andere boeg, met een nieuwe beroepsopleiding. In de analyses nemen we enkel het eerst gevolgde traject in rekening.⁶

Om de effectiviteit van de gevolgde trajecten na te gaan, was het dan ook noodzakelijk het eindpunt van het eerste traject te bepalen. Wanneer iemand maar één traject heeft gevolgd, is dit de einddatum van de laatste gevolgde actie, maar bij werkzoekenden die twee of meerdere trajecten hebben gevolgd, is dit minder eenduidig, en moest het eindpunt van het traject worden nagegaan. De vraag die zich hierbij opwerpt is: wanneer maakt een actie nog deel uit van dezelfde ‘strategie’ (hetzelfde vooropgestelde plan), en wanneer gaat het om een nieuw traject? Om dit te bepalen werden een aantal regels vooropgesteld. In het opstellen van deze regels consulteerden we VDAB, om de realiteit van trajecten correct in te schatten. Uiteindelijk werden de trajecten als volgt afgebakend:

- 1) Alles wat voorafgaat aan de eerste (geslaagde) beroepsopleiding, IBO, of andere competentieversterkende stage, beschouwen we als deel van eenzelfde traject. Dit impliceert dat we nooit een beroepsopleiding, IBO of competentieversterkende stage volgt (en hiervoor

⁶ Wie een tweede traject start, wordt gecensureerd vanaf de startdatum van het tweede traject (of anders gezegd: wat na de startdatum van het tweede traject komt, wordt niet meer meegeteld). Ook wie tijdens de periode van werkloosheid komt te overlijden wordt gecensureerd vanaf het moment van overlijden.

slaagt), slechts één traject heeft. De datum van de laatst gevolgde actie is in dat geval ook de einddatum van het traject is.

- 2) Wanneer een werkzoekende na het beëindigen van een beroepsopleiding, IBO of andere competentieversterkende stage langer dan één kwartaal geen nieuwe actie volgt, dan beschouwen we het traject als beëindigd. Als na die periode nog een opleiding of stage wordt gevolgd, beschouwen we dit per definitie als een nieuw traject.
- 3) Wanneer iemand na een (geslaagde) beroepsopleiding, een IBO, of een andere competentieversterkende stage nog een oriëntatie-opleiding of een oriënterende stage, een doorstroomopleiding, of een module algemene arbeidsmarktcompetenties volgt, gaan we ervan uit dat het een nieuw traject betreft (en de werkzoekende met andere woorden een nieuw pad kiest). We beschouwen de einddatum van de beroepsopleiding, IBO of competentieversterkende stage in dat geval als de einddatum van het traject.
- 4) Wanneer iemand na een (geslaagde) beroepsopleiding, een IBO, of een andere competentieversterkende stage nog Nederlands voor anderstaligen volgt, beschouwen we dit als de start van een nieuw traject, met uitzondering van enkele specifieke modules Nederlands die op een 'geïntegreerd' traject wijzen (concreet gaat het om modules Nederlands op de werkvloer, werkstages voor anderstaligen, integraal werkplekleren, ...).
- 5) Wanneer iemand na een IBO nog een module sollicitatietraining of werkattitudes volgt, beschouwen we dit als een nieuw traject. Na beroepsopleiding of competentieversterkende stage, beschouwen we dit daarentegen wel nog deel van hetzelfde traject (zolang er niet langer dan één kwartaal niets werd gevolgd, regel 2).
- 6) Met tweedelijsbegeleiding werd geen rekening gehouden bij de afbakening van trajecten. Bovenstaande regels blijven dus gelden, onafhankelijk of er al dan niet nog tweedelijsbegeleiding werd gevolgd.

Bovenstaande regels geven aan hoe de start- en einddatum van de trajecten werd bepaald. Werkzoekenden uit controlegroep A hebben geen start- en einddatum, aangezien geen enkele actie werd gevolgd. Werkzoekenden uit controlegroep B hebben een startdatum, met name de start van het begeleidingstraject. Voor deze groep nemen we echter geen einddatum mee, omdat dit afhankelijk van het type begeleiding minder eenduidig is, en uit preliminaire analyses bleek dat de einddatum van begeleiding heel vaak samenhangt met de uitstroom naar werk.

Werkzoekenden die één van de zeven trajecten hebben afgelegd, hebben in de meeste gevallen ook begeleiding gevolgd. Aangezien we geen verdere informatie hebben over de aard en frequentie van de begeleiding, nemen we dit niet verder in rekening. Voor wie één van de zeven trajecten heeft gevolgd, wordt de start- en einddatum dus enkel bepaald op basis van de gevolgde opleidingen en stages, en houden we geen rekening met het verloop van eventuele begeleidingstrajecten.

5.3 Operationalisering van de uitstroom naar werk

In de beschrijvende analyses wordt de uitstroom naar werk (de afhankelijke variabele) geanalyseerd op zes maand, één jaar en twee jaar na het beëindigen van het traject. In multivariate analyses wordt geen specifieke periode vooropgesteld, maar kijken we naar de uitstroom doorheen de tijd. Concreter gaat het hier om de kans op werk (telkens in de eerstvolgende maand).

In de dataset beschikken we over informatie over gevolgde acties op kwartaalniveau (begin- en einddatum zijn met andere woorden in termen van kwartaal uitgedrukt, bijvoorbeeld eerste kwartaal 2009, derde kwartaal 2010, enzovoort); voor de uitstroom naar werk hebben we gegevens per maand.

5.4 Werkzoekenden van buitenlandse herkomst onderverdeeld in subgroepen

De werkzoekenden van buitenlandse herkomst worden onderverdeeld in vier subgroepen, naargelang hun herkomst, generatie en verblijfsduur. Concreet onderscheiden we (1) werkzoekenden afkomstig uit de Europese Unie, (2) tweede generatie migranten met een herkomst van buiten de Europese Unie, (3) eerste generatie migranten met een herkomst van buiten de Europese unie en een verblijfsduur in België van minstens vijf jaar ('oudkomers'), en (4) eerste generatie migranten met een herkomst van buiten de Europese unie en een verblijfsduur in België van minder dan vijf jaar ('nieuwkomers'). Naast werkzoekenden van buitenlandse herkomst, worden ook werkzoekenden van Belgische herkomst opgenomen (zie Hoofdstuk 1).

In Hoofdstuk 1 werd uitgelegd hoe het onderscheid wordt gemaakt tussen een werkzoekende van buitenlandse herkomst en een werkzoekende met Belgische herkomst, met name op basis van de huidige nationaliteit van de persoon, de geboortenationaliteit van de persoon, de eerste nationaliteit van de vader, en de eerste nationaliteit van de moeder. Binnen de groep van werkzoekenden van buitenlandse herkomst, werd vervolgens de generatie bepaald aan de hand van het geboorteland: wie geboren is in België, wordt als tweede generatie migrant beschouwd; wie geboren is in het buitenland, behoort tot de eerste generatie. We maken enkel onderscheid naar generatie voor wie een herkomst heeft buiten de Europese Unie. Bij werkzoekenden afkomstig uit de Europese Unie worden tweede en eerste generatie in deze studie als één groep beschouwd.

5.5 Achtergrondkenmerken en hun operationalisering

Tabel 4 geeft een overzicht van de achtergrondkenmerken die werden opgenomen in deze studie (onafhankelijke variabelen). Op basis van de literatuurstudie en de focusgroepen identificeerden we naast herkomstgroep ook geslacht, reden van migratie, studieniveau, al dan niet in het bezit zijn van een in Europa erkend diploma, taalkennis (Nederlands en andere contacttaal), het beschikken over een rijbewijs en de afstand tot werkwinkel en competentiecentrum als potentieel belangrijke factoren (zie Deel 1). Een kanttekening bij taalkennis, is dat dit gevraagd wordt bij aanmelding, maar niet noodzakelijk wordt geüpdatet, terwijl dit wel kan evolueren doorheen de tijd. Daarnaast nemen we ook het huishoudtype, het aantal kinderen, leeftijd, centrumstad, regio van dienstverlening en jaar van instroom op als controlevariabelen. Door het opnemen van centrumstad, regio van dienstverlening en jaar van instroom wordt ook gecontroleerd voor de situatie op de arbeidsmarkt inzake werkgelegenheid (zowel regionale verschillen als conjunctuurfluctuaties).

Tabel 4 **Overzicht van de onafhankelijke variabelen (naast herkomstgroep)**

Variabele	Bron	Operationalisering
Studieniveau	VDAB	Laaggeschoold, middengeschoold, hooggeschoold
Europees diploma	VDAB	1 indien een diploma behaald en/of erkend in Europa, anders 0
Kennis Nederlands (bij aanmelding)	VDAB	Niet of onbekend, in beperkte mate, goed, zeer goed Opmerking: het gaat om de kennis bij intake, dit wordt vaak niet geüpdatet nadien
Contacttaal (bij aanmelding)	VDAB	Beste kennis Frans of Engels: Niet of onbekend, in beperkte mate, goed, zeer goed Opmerking: het gaat om de kennis bij intake, dit wordt vaak niet geüpdatet nadien
Rijbewijs	VDAB	1 indien in het bezit van een rijbewijs (alle types, met uitzondering van brommer), anders 0
Vluchteling (proxy)	KSZ	1 indien iemand een asielaanvraag heeft ingediend en later verblijfsrecht werd toegekend, anders 0
Geslacht	KSZ	Man, vrouw
Leeftijd	KSZ	0/1 voor al dan niet jonger dan 18; vanaf 18 continue variabele (per twee leeftijdsjaren, tot 65)
Type huishouden	KSZ	Eenoudergezin, koppel zonder kinderen, koppel met kinderen, eenpersoonshuishouden, collectief huishouden, andere/onbekend
Aantal kinderen	KSZ	Continue variabele
Centrumstad	KSZ	Dummy variabele (ja/nee)
Regio dienstverlening	VDAB	15 regio's (dummy-variabelen)
Afstand tot de dichtstbijzijnde werkwinkel	HIVA + KSZ	Uitgedrukt in km, in 6 klassen van 3 km (laagste klasse 0 tot 3 km, hoogste klasse 15 km of meer)
Afstand tot dichtstbijzijnde competentiecentrum	HIVA + KSZ	Uitgedrukt in km, in 6 klassen van 3 km (laagste klasse 0 tot 3 km, hoogste klasse 15 km of meer)
Jaar van instroom	VDAB	2008, 2009, 2010, 2011, 2012

6 | Beschrijvende analyses: welke VDAB-acties volgen werkzoekenden?

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de beschrijvende analyses over de deelname aan het VDAB-aanbod. In een eerste paragraaf exploreren we de doorstroom naar het aanbod van VDAB; in een tweede paragraaf wordt in kaart gebracht welke acties VDAB werkzoekenden volgen. We vergelijken hierbij de verschillende herkomstgroepen, en presenteren ook enkele bijkomende analyses naar studieniveau. Hierop verder bouwend analyseren we in een derde paragraaf de verscheidenheid aan gevolgde acties: hoeveel verschillende acties volgen werkzoekenden, en is er bepaald ‘pakket’ of traject dat voornamelijk wordt gevolgd? In aanloop naar Hoofdstukken 7 en 8, waar de uitstroom centraal staat, brengen we in een vierde paragraaf in kaart hoe de werkzoekenden (en de verschillende subgroepen naar herkomst) verdeeld zijn over de trajecten die we onderscheiden op basis van deelname aan beroepsopleiding, competentieversterkende stage en IBO. Tot slot exploreren we ook de uitval uit deze ‘focusacties’ (beroepsopleiding, competentieversterkende stage en IBO) en gaan na of de slaagpercentages verschillen naargelang de herkomstgroep (selectieve uitval).

6.1 Doorstroom naar het aanbod van VDAB

In tabel 5a wordt het aandeel van werkzoekenden weergegeven dat actief gebruik maakt van de dienstverlening van VDAB. We maken hierbij een onderscheid tussen enkel begeleiding enerzijds, en deelname aan andere acties, met name opleiding en/of stage, anderzijds⁷. Uit de cijfers blijkt dat ruim 4 op de 10 werkzoekenden (43,2%) aan geen enkele actie deelneemt. Een kwart van de werkzoekenden (25,0%) volgt een begeleidingstraject, maar stroomt niet verder door naar andere acties. Iets minder dan 1 op 3 (31,9%) neemt deel aan een opleiding en/of een stage. De overgrote meerderheid van deze laatste groep neemt overigens ook deel aan een begeleidingstraject (93,3%, niet weergegeven in tabel).

Er zijn echter noemenswaardige verschillen in de deelname aan acties naargelang de herkomst van de werkzoekenden. Belgen en mensen met een EU-herkomst hebben relatief gezien vaker geen enkele deelname, noch aan begeleidingstrajecten, noch aan andere acties. Mensen met een migratieachtergrond buiten de EU maken daarentegen relatief gezien vaker gebruik van het opleidings- en/of stage-aanbod. De oververtegenwoordiging is het sterkst bij eerste generatie migranten, in het bijzonder bij nieuwkomers: 44,5% van de nieuwkomers (met herkomst buiten de EU) van de werkzoekenden in deze groep volgt minstens één opleiding of stage. De samenhang tussen herkomstgroep en deelname aan het VDAB-aanbod is statistisch significant ($p < 0,001$).

⁷ Het betreft hier oriënterende opleidingen, beroepsgerichte doorstroomopleidingen, beroepsgerichte opleidingen, Nederlands voor anderstaligen, solliciteren en werkattitudes, (andere) algemene arbeidsmarktcompetenties, tweedelijnsbegeleiding, competentieversterkende stage en/of oriënterende stage (zie Hoofdstuk 5).

Tabel 5a Deelname aan het VDAB-aanbod, naar herkomstgroep, in percentages (n=242 073)

	Geen deelname	Begeleiding, geen andere actie	Deelname aan opleiding en/of stage
Belg	47,6	22,6	29,9
Buitenlandse herkomst	34,4	29,7	35,9
EU	43,4	26,5	30,1
2 ^{de} gen., niet-EU	26,5	38,1	35,5
1 ^{ste} gen., oudkomer, niet-EU	29,6	33,2	37,2
1 ^{ste} gen., nieuwkomer, niet-EU	32,1	23,4	44,5
Totaal	43,2	25,0	31,9

Uit de tabel blijkt dat een relatief groot deel van de populatie niet deelneemt aan wat we als een ‘actie’ definieerden. Om deze resultaten uit te diepen, hebben we een aantal bijkomende beschrijvende analyses gedaan meer bepaald naar opleidingsniveau en werkloosheidsduur.

Wat opleidingsniveau betreft, stelden we vast dat het verschil in deelname aan het VDAB-aanbod samenhangt met het opleidingsniveau, en zien we vooral bij midden- en hoogopgeleiden een verschil in doorstroom naar het opleidings- en stageaanbod naargelang de herkomst. Bij personen van Belgische herkomst daalt de kans op deelname aan het VDAB-aanbod naarmate men een hoger opleidingsniveau heeft. Concreet: bij laaggeschoolde Belgen (ingeschreven bij VDAB) bedraagt deelname aan opleiding en stages 36,8 procent, bij middengeschoolden is dit 33,7 procent en bij hooggeschoolden 19,3 procent. Bij personen van buitenlandse herkomst met een niet-EU herkomst stellen we een omgekeerd patroon vast. Dit geldt zowel voor tweede generatie migranten, als voor eerste generatie oudkomers en nieuwkomers, maar stelt zich het scherpst voor de eerste generatie nieuwkomers. Bij deze groep zien we dat 38,8 procent van de laaggeschoolden deelneemt aan opleidingen of stages, 49,7 procent van de middengeschoolden, en 50,1 procent van de hooggeschoolden. De cijfers lijken erop te wijzen dat bij Belgen de meeste hooggeschoolden zelfredzaam zijn op de arbeidsmarkt en geen beroep doen op het opleidings- en stageaanbod van VDAB, terwijl bij mensen van buitenlandse herkomst (buiten de EU), en a fortiori bij nieuwkomers, ook midden- en hooggeschoolden in grote mate gebruik (dienen te) maken van het competentieversterkend aanbod om hun plek (terug) te vinden op de arbeidsmarkt. Anderzijds kunnen we dit ook zien als een indicatie dat voornamelijk midden- en hooggeschoolden in het opleidingsaanbod terecht kunnen.

Een tweede bijkomende analyse is deze naar werkloosheidsduur. Bij een korte werkloosheidsduur lijkt het immers logisch dat men geen of minder acties krijgt. Daarom gingen we de deelname aan het VDAB-aanbod na voor wie 9 maanden of langer werkzoekend is. De resultaten worden weergegeven in Tabel 5b. Uit de cijfers blijkt dat het aandeel werkzoekenden dat niet participeert aan een actie afneemt voor wie 9 maanden of langer werkzoekend is, de afname is het grootst bij de autochtone Belgen, voor personen van buitenlandse herkomst is die beperkt(er). Dit impliceert dat nog steeds een omvangrijk deel van de personen van buitenlandse herkomst na 9 maanden zonder actie blijft, voor nieuwkomers en oudkomers bedraagt dit respectievelijk 30 en 26,7%. Dit gaat om een niet onaanzienlijk aantal personen. Het aandeel van werkzoekenden met een werkloosheidsduur van negen maanden of hoger ligt immers hoog bij mensen van buitenlandse herkomst. Terwijl ‘slechts’ 31,9 procent van de Belgen negen maanden of langer werkzoekend is alvorens uit te stromen naar werk, bedraagt dit 56,8 procent voor oudkomers, en 58,4 procent voor nieuwkomers. EU’ers (43,6%) en tweede generatie werkzoekenden (48,0%) nemen een tussenpositie in.

Tabel 5b Deelname aan het VDAB-aanbod, naar herkomstgroep, in percentages, voor wie 9 maanden of langer werkzoekend is geweest (n=241 856)

	Geen deelname	Begeleiding, geen andere actie	Deelname aan opleiding en/of stage
Belg	32,0	27,9	40,13
Buitenlandse herkomst	29,7	30,4	39,9
EU	37,0	28,4	34,7
2 ^{de} gen., niet-EU	21,5	40,2	38,4
1 ^{ste} gen., oudkomer, niet-EU	26,7	33,0	40,3
1 ^{ste} gen., nieuwkomer, niet-EU	30,0	22,3	47,7
Totaal	31,0	29,0	40,1

6.2 Welke VDAB-acties volgen werkzoekenden?

Tabel 6, 7 en 8 geven een overzicht van de VDAB-acties die werkzoekenden volgen. In tabel 6 worden begeleidingstrajecten weergegeven, in tabel 7 ligt de focus op de verschillende opleidingen, en in tabel 8 bekijken we de stages, en dit telkens voor de verschillende herkomstgroepen. Belangrijk om op te merken is dat het hier gaat om acties die *gestart* worden. Deze cijfers houden dus geen rekening met slaagpercentages of het al dan niet succesvol afronden van de acties.

Tabel 6 Percentage werkzoekenden met een begeleidingstraject, naar herkomstgroep (n=242 073)

	Begeleiding
Belg	50,0
Buitenlandse herkomst	64,1
EU	54,8
2 ^{de} gen., niet-EU	72,6
1 ^{ste} gen., oudkomer, niet-EU	69,3
1 ^{ste} gen., nieuwkomer, niet-EU	65,9
Totaal	54,7

Uit tabel 6 blijkt dat de helft van de Belgen die instromen bij VDAB een begeleidingstraject starten; bij mensen van buitenlandse herkomst ligt dit aandeel beduidend hoger (64,1%). Tweede generatie migranten met een herkomst buiten de EU volgen relatief gezien het vaakst een vorm van begeleiding (72,6%), gevolgd door eerste generatie oudkomers (69,3%), en eerste generatie nieuwkomers (65,9%). De bevindingen voor mensen met een EU-herkomst (54,8%) liggen dan weer eerder dicht bij de cijfers voor mensen van Belgen. De samenhang tussen deelname aan begeleiding en herkomstgroep is ook statistisch significant ($p < 0.000$).

Tabel 7 toont het percentage werkzoekenden dat gestart is met een opleiding, naar herkomstgroep. We stellen vast dat beroepsopleiding veruit de meest gevolgde vorm van opleiding is: 17,7 procent van de werkzoekenden volgt een dergelijke opleiding. Anderzijds betekent dit ook dat 82,3 procent van de VDAB-instromers geen enkele beroepsopleiding volgt. Let wel: zoals eerder vermeld betreffen deze cijfers *instroom* in een beroepsopleiding; dit wil niet noodzakelijk zeggen dat men ook geslaagd is. In tegenstelling tot de cijfers voor het volgen van de verschillende trajecten (zie verder) worden hier bovendien alle beroepsopleidingen meegeteld, onafhankelijk van de duur van de opleiding of van de leervorm (inclusief webleren).

Tabel 7 Percentage werkzoekenden gestart met een opleiding, naar herkomstgroep (n=242 073)

	ORIENT	DRSTRM	BEROEP	NDL	SOLL & ATT	ALGEM COMP	2 ^{de} LIJNS
Belg	5,6	1,7	17,5		3,1	0,5	4,5
Buitenlandse herkomst	7,3	1,8	18,2	8,8	4,1	1,3	7,9
<i>EU</i>	<i>5,9</i>	<i>1,8</i>	<i>16,2</i>	<i>3,9</i>	<i>3,0</i>	<i>0,9</i>	<i>4,8</i>
<i>2^{de} gen., niet- EU</i>	<i>7,0</i>	<i>1,8</i>	<i>17,3</i>	<i>2,4</i>	<i>4,8</i>	<i>2,0</i>	<i>4,2</i>
<i>1^{ste} gen., oudkomer, niet-EU</i>	<i>7,9</i>	<i>1,9</i>	<i>18,6</i>	<i>10,6</i>	<i>5,1</i>	<i>1,4</i>	<i>8,2</i>
<i>1^{ste} gen, nieuwkomer, niet-EU</i>	<i>9,2</i>	<i>1,9</i>	<i>22,2</i>	<i>20,7</i>	<i>4,1</i>	<i>1,1</i>	<i>16,3</i>
Totaal	6,2	1,7	17,7	3,1	3,4	0,8	5,7

ORIENT=oriënterende opleiding, DRSTRM=beroepsgerichte doorstroomopleiding, BEROEP=beroepsgerichte opleiding, NDL=Nederlands voor anderstaligen, SOLL&ATT=solliciteren en werkhoudingen, ALGEM COMP=algemene arbeidsmarktcompetenties (overige), 2^{de} LIJNS=tweedelijnsbegeleiding

De deelname aan beroepsopleiding is niet significant verschillend naargelang de herkomstgroep, althans niet wanneer niet gecontroleerd wordt voor opleidingsniveau. Opnieuw deden we enkele bijkomende analyses naar opleidingsniveau, waaruit bleek dat hoog opgeleide eerste generatie migranten, en a fortiori nieuwkomers, beduidend vaker een beroepsopleiding volgen dan hoog opgeleiden van Belgische herkomst (niet weergegeven in tabel). Concreet: Terwijl ‘slechts’ 12,8 procent van de hoog opgeleide Belgische werkzoekenden een beroepsopleiding start, is dit bij 24,4% van de hoog opgeleide eerste generatie oudkomers en 28,7% van de hoog opgeleide nieuwkomers het geval. Deze verschillen zijn statistisch significant ($p < 0.001$). Hoog opgeleide eerste generatie migranten zijn vaker terug te vinden in beroepsopleidingen dan laag en middenopgeleide migranten, terwijl we het omgekeerde patroon zien bij Belgen en tweede generatie migranten, met name een lagere deelname aan beroepsopleiding bij hoge opleidingsgraad (geen verschil bij mensen met een EU-herkomst).

Bij eerste generatie migranten, en a fortiori nieuwkomers, is naast een beroepsopleiding ook Nederlands voor anderstaligen een veelvuldig gevolgde opleiding bij werkzoekenden (20,7%). Nederlands wordt overigens iets vaker gevolgd door vrouwen (12,0% voor eerste generatie oudkomers, 22,4% voor nieuwkomers) dan door mannen (9,4% voor eerste generatie oudkomers, 19,4%). De verschillen zijn eerder klein, maar statistisch significant ($p < 0.001$ voor oudkomers, $p = 0.006$ voor nieuwkomers).

Tweedelijnsbegeleiding wordt eveneens eerder frequent gevolgd door nieuwkomers (16,3%). Zoals beschreven in Hoofdstuk 5 zijn tweedelijnsbegeleidingen niet-beroepsspecifieke acties die tot 2013 als opleiding werden geregistreerd, en nadien als begeleiding worden beschouwd. De noemer ‘tweedelijnsopleidingen’ omvat een brede waaier aan acties, waaronder Nederlands, maar ook oriëntatie, communicatieve vaardigheden, sollicitatietraining, maar ook Nederlands. Het totale resultaat voor Nederlands ligt dus wellicht hoger dan de percentages die vermeld worden in de kolom voor Nederlands voor anderstaligen. Op basis van de data kan het onderscheid tussen de verschillende vormen van tweedelijnsbegeleidingen niet worden gemaakt. De samenhang tussen deelname aan tweedelijnsbegeleiding en herkomstgroep is statistisch significant ($p < 0.001$). Ook de samenhang tussen herkomstgroep en oriënterende opleidingen is statistisch significant ($p = 0.0012$).

Wat stages betreft, maken we een onderscheid tussen oriënterende stages, competentieversterkende stages, en individuele beroepsopleidingen (IBO's). Een IBO is in feite ook een competentieversterkende stage, maar deze stagevorm onderscheidt zich van de andere stages doordat de werkgever zich ertoe verbindt om na afloop van de stage de werkzoekende een contract aan te bieden (zie

Hoofdstuk 5). Tabel 8 geeft het percentage werkzoekenden dat gestart is met een stage, naar stagetype en herkomstgroep.

Tabel 8 Percentage werkzoekenden gestart met een stage, naar herkomstgroep (n=242 073)

	Oriënterende stage	Competentie-versterkende stage (andere dan IBO)	Individuele beroepsopleiding (IBO)
Belg	2,4	8,4	8,4
Buitenlandse herkomst	2,8	10,1	6,4
EU	2,2	8,5	6,9
2 ^{de} gen., niet-EU	2,6	9,5	8,1
1 ^{ste} gen., oudkomer, niet-EU	3,1	10,1	5,0
1 ^{ste} gen., nieuwkomer, niet-EU	3,4	13,5	6,2
Totaal	2,6	9,0	7,7

De cijfers geven aan dat een oriënterende stage bij alle herkomstgroepen eerder weinig voorkomt, al is dit iets frequenter bij de eerste generatie migranten van buiten de Europese Unie. Negen procent van de werkzoekenden volgt op een bepaald moment gedurende de geobserveerde periode van werkloosheid een competentieversterkende stage, ongeveer acht procent van de werkzoekenden start een IBO. De verschillen naar herkomst zijn eerder klein, al valt wel op dat eerste generatie nieuwkomers relatief gezien vaker een competentieversterkende stage doen dan mensen van Belgische herkomst, maar minder vaak een IBO, wat een sterker engagement van de werkgever vergt. De samenhang tussen herkomst enerzijds en deelname aan oriënterende stage, competentieversterkende stage en IBO anderzijds is statistisch significant (oriënterende stage: $p=0.001$, competentieversterkende stage en IBO: $p < 0.001$).

De verschillen tussen herkomstgroepen worden overigens scherper als we controleren voor opleidingsniveau, in het bijzonder voor wat deelname aan competentieversterkende stage betreft. Bij hoogopgeleide eerste generatie oudkomers start 12,9 procent een competentieversterkende stage, bij hoogopgeleide nieuwkomers bedraagt dit aandeel 16,1 procent, terwijl ‘slechts’ 4,3 procent van de hoogopgeleide Belgische werkzoekenden een competentieversterkende stage aanvat. We zien hier een vergelijkbaar patroon terugkomen als voor beroepsopleiding: bij eerste generatie stijgt de kans op deelname met een hoger opleidingsniveau, terwijl we bij Belgen en tweede generatie migranten een omgekeerd patroon zien (lagere deelname bij hoog opleidingsniveau).

Voor laag opgeleiden maakt herkomst overigens weinig of geen verschil wat deelname aan competentieversterkende stage betreft: het aandeel van de laagopgeleide werkzoekenden dat een competentiestage volgt is gelijkaardig bij Belgische werkzoekenden (11,2%), bij tweede generatie migranten (11,5%), en bij nieuwkomers (11,7%). Bij laagopgeleide werkzoekenden met een EU-herkomst en eerste generatie oudkomers liggen de percentages iets lager (respectievelijk 9,2 en 8,6%), maar de samenhang tussen herkomst en het volgen van een competentieversterkende stage is niet statistisch significant voor laagopgeleide werkzoekenden⁸.

6.3 Verscheidenheid aan gevolgde (combinaties van) acties

In tabel 9 wordt weergegeven aan hoeveel verschillende types acties door de werkzoekenden wordt deelgenomen. Hierbij rekenen we de acties uit tabel 7 en 8 als aparte acties (concreet gaat het dus om oriënterende opleiding, beroepsgerichte doorstroomopleiding, beroepsopleiding, Nederlands voor

⁸ $P=0.0408$, maar gezien de grootte van de steekproef hanteren we een criterium van $p < 0.01$.

anderstaligen, solliciteren en werkattitudes, algemene competenties, tweedelijnsbegeleidingen, oriënterende stage, competentieversterkende stage, en IBO). Begeleiding wordt hier niet meegerekend (met uitzondering van tweedelijnsbegeleiding, wat we meerekenen onder de noemer van opleidingen).

Tabel 9 Aantal gevolgde acties van een verschillend type, naar herkomstgroep, in percentages

	0	1	2	3
Belg	70,1	15,8	8,1	5,9
Buitenlandse herkomst	64,2	17,6	9,2	9,0
EU	69,9	15,9	7,6	6,6
2 ^{de} gen., niet EU	64,6	20,0	9,3	6,2
1 ^{ste} gen., oudkomer	62,8	18,0	9,8	9,5
1 ^{ste} gen., nieuwkomer	55,5	18,3	11,3	14,9
Totaal	68,1	16,4	8,5	7,0

Als we begeleiding buiten beschouwing laten, neemt zeven op de tien Belgische werkzoekenden aan geen enkele VDAB-actie deel; bij mensen met een EU-herkomst zien we een vergelijkbaar aandeel. Dit aandeel ligt lager bij migranten met een herkomst buiten de EU, en het laagst bij nieuwkomers (55,5%). Mensen van buitenlandse, niet-EU herkomst, en a fortiori eerste generatie nieuwkomers, nemen aan meer verschillende acties deel dan mensen van Belgische herkomst. Nagenoeg 15 procent van de nieuwkomers start gedurende de geobserveerde periode van werkloosheid met 3 of meer verschillende actietypes of meer, terwijl dit bij Belgen ‘slechts’ 5,9 procent bedraagt. De samenhang tussen het aantal acties en de herkomstgroep is statistisch significant ($p < 0.001$).

Verskillende types acties kunnen inhoudelijk complementair zijn voor de werkzoekenden, en worden soms gecombineerd. Dit blijkt ook uit tabel 9: van de totale groep werkzoekenden, volgt 16,4 exact 1 actie, maar volgt ook 15,4 procent twee acties of meer. Dat werpt enkele nieuwe vragen op: als werkzoekenden een beroep doen op het aanbod van opleidingen en stages, wat volgen ze dan? Volgen de meeste werkzoekenden een vergelijkbaar traject (dat kan bestaan uit één of een combinatie van acties), of is dit sterk verschillend? Als werkzoekenden twee of meer acties combineren, gaat het dan om eenzelfde ‘pakket’ aan acties dat steeds terugkomt, of gaat het om telkens verschillende combinaties? In tabel 10 wordt het antwoord op deze vragen weergegeven. Meer bepaald wordt weergegeven wat de top 5 is van meest voorkomende ‘pakketten’ van gevolgde acties bij VDAB (wat uit één of een combinatie van acties kan bestaan), voor werkzoekenden van Belgische en buitenlandse herkomst. De percentages die weergegeven worden in Tabel 10 zijn berekend op de groep van werkzoekenden die minstens één opleiding of stage heeft gevolgd.

Om het aantal mogelijke combinaties enigszins te reduceren, nemen we in deze analyses oriënterende stages en oriënterende opleidingen samen als oriënterende acties, en beschouwen we solliciteren en werkattitudes niet apart, maar nemen deze mee onder de koepel van algemene arbeidscompetenties. Dit bracht ons dus acht types acties waarvan we testen welke acties/combinaties meest voorkomen (met name: oriënterende actie, beroepsgerichte doorstroomopleiding, beroepsopleiding, Nederlands voor anderstaligen, algemene arbeidsmarktcompetenties (inclusief solliciteren en werkattitudes), tweedelijnsbegeleidingen, competentieversterkende stage, en IBO). Begeleiding nemen we hier niet in beschouwing (met uitzondering van ‘tweedelijnsbegeleiding’, omdat deze acties tot 2013 als een opleiding werden beschouwd).

Tabel 10 Top 5 van meest voorkomende acties/combinaties van acties, voor Belgen en mensen van buitenlandse herkomst

Belg (n=30 736)		Buitenlandse herkomst (n=51 440)	
(Combinatie van) actie(s)	%	(Combinatie van) actie(s)	%
Beroepsopleiding	18,6	Beroepsopleiding	12,4
IBO	16,1	IBO	8,6
Beroepsopleiding in combinatie met competentieversterkende stage	10,1	Nederlands voor anderstaligen	8,4
Tweedelijnsbegeleiding	7,5	Beroepsopleiding in combinatie met competentieversterkende stage	7,7
Oriënterende actie	4,8	Tweedelijnsbegeleiding	7,6

Zowel bij Belgische werkzoekenden als werkzoekenden van buitenlandse herkomst staat beroepsopleiding op nummer 1, gevolgd door een IBO. Bij beide groepen staan ook beroepsopleiding in combinatie met competentieversterkende stage, en tweedelijnsbegeleiding in de top 5. Opvallend is wel dat de nummer één van gevolgde acties ‘slechts’ door 18,6 procent van de Belgische werkzoekenden, en 12,4 procent van de werkzoekenden van buitenlandse herkomst wordt gevolgd. Dit geeft aan dat er een grote verscheidenheid is in de (combinaties van) acties die werkzoekenden volgen. Er is geen sprake van één actie, of een combinatie van acties, die echt dominant voorkomt, noch bij Belgen, noch bij mensen van buitenlandse herkomst. Het traject dat meest gevolgd wordt, bestaat bij beide groepen bovendien uit één actie, met name een beroepsopleiding, eerder dan een combinatie.

In tabel 11 en 12 wordt de groep van mensen van buitenlandse herkomst verder opgesplitst, en wordt de top 5 van meest voorkomende (combinaties van) actie(s) weergegeven voor mensen met een EU herkomst, tweede generatie migranten (niet-EU), eerste generatie oudkomers (niet-EU) en eerste generatie nieuwkomers (niet-EU).

Bij mensen met een EU-herkomst is de top 4 identiek aan die bij mensen met een Belgische herkomst. Op nummer 5 staat bij deze groep Nederlands voor anderstaligen, bij Belgen is dit een oriënterende actie. Ook bij tweede generatie migranten met een niet-EU herkomst is de top 5 gelijkend aan die van Belgen. Net als bij werkzoekenden van Belgische herkomst staan beroepsopleiding en IBO respectievelijk op nummer 1 en nummer 2 van meest gevolgde (combinaties van) acties, en staat ook de combinatie van beroepsopleiding en competentieversterkende stage, en een oriënterende actie in de top 5. Opmerkelijk bij de groep van tweede generatie migranten is echter dat ook algemene arbeidsmarktcompetenties de top 5 binnenkomt.

Zoals te verwachten neemt Nederlands voor anderstaligen bij eerste generatie nieuwkomers een prominente plaats in, in de top 5 (op nummer 1, met 11%), maar ook bij eerste generatie oudkomers is dit het geval (op nummer 2, met 10,8%). Bij beide groepen eerste generatie migranten vinden we ook tweedelijnsbegeleiding en de combinatie van beroepsopleiding en competentieversterkende stage terug. Bij nieuwkomers staat ook de combinatie van Nederlands voor anderstaligen én tweedelijnsbegeleiding in de top 5. Bij de eerste generatie migranten liggen alle percentages bij de top 5 items echter erg laag (maximum 11 procent), wat op een zeer grote verscheidenheid van gevolgde (combinaties van) actie(s) duidt.

Tabel 11 Top 5 van meest voorkomende (combinaties van) acties, voor mensen met een EU herkomst en tweede generatie migranten met een niet-EU herkomst

EU (n=13 731)		2 ^{de} generatie, niet EU (n=7 554)	
(Combinatie van) actie(s)	%	(Combinatie van) actie(s)	%
Beroepsopleiding	15,4	Beroepsopleiding	15,4
IBO	12,7	IBO	12,3
Beroepsopleiding in combinatie met competentieversterkende stage	8,9	Algemene arbeidsmarktcompetenties (incl. solliciteren en werkhoudingen)	8,7
Tweedelijnsbegeleiding	7,1	Beroepsopleiding in combinatie met competentieversterkende stage	7,9
Nederlands voor anderstaligen	6,2	Oriënterende actie	6,6

Tabel 12 Top 5 van meest voorkomende (combinaties van) acties, voor eerste generatie oudkomers en nieuwkomers met een niet-EU herkomst

1 ^{ste} generatie, oudkomers (n=16 914)		1 ^{ste} generatie, nieuwkomers (n=13 219)	
(Combinatie van) actie(s)	%	(Combinatie van) actie(s)	%
Beroepsopleiding	11,5	Nederlands voor anderstaligen	11,0
Nederlands voor anderstaligen	10,8	Tweedelijnsbegeleiding	10,3
Beroepsopleiding in combinatie met competentieversterkende stage	7,9	Beroepsopleiding	7,9
Tweedelijnsbegeleiding	7,4	Nederlands voor anderstaligen in combinatie met tweedelijnsbegeleiding	6,6
Algemene arbeidsmarktcompetenties (incl. solliciteren en werkhoudingen)	6,6	Beroepsopleiding in combinatie met competentieversterkende stage	5,9

6.4 Verdeling over de afgebakende trajecten naar deelname aan beroepsopleiding, IBO en/of andere competentieversterkende stage

In Hoofdstuk 7 en 8 komt de uitstroom naar werk aan bod. Om dit te kunnen doen, werden de werkzoekenden in verschillende groepen ingedeeld, naargelang het traject dat ze hebben gevolgd bij VDAB. De trajecten die we hierbij onderscheiden werden geïntroduceerd in Hoofdstukken 4 en 5. Beroepsopleiding, competentieversterkende stage en IBO zijn de kernelementen die het onderscheid tussen de trajecten bepalen (voor een uitgebreide motivering en duiding verwijzen we naar de Hoofdstukken 4 en 5).

In Tabel 8 wordt de verdeling van de werkzoekenden over deze zeven onderscheiden trajecten, die de basis vormen voor de analyses Hoofdstukken 7 en 8, weergegeven. Zoals eerder besproken gaat het hier enkel om werkzoekenden die minstens één ‘actie’ hebben gevolgd (andere dan begeleiding); dit geldt voor 31,9 procent van alle werkzoekenden (zie tabel 5).

Tabel 13 Verdeling van de werkzoekenden over de verschillende trajecttypes, naar herkomst, in percentages

	1 ENKEL ANDERE ACTIES	2 ENKEL CON- TACT	3 BEROEP	4 STAGE	5 IBO	6 BEROEP+ STAGE	7 BEROEP+ IBO
Belg	19,3	27,5	13,3	4,7	16,2	17,8	1,3
Buitenlandse herkomst	34,5	20,9	12,6	4,9	8,9	17,5	0,8
<i>EU</i>	<i>27,3</i>	<i>25,3</i>	<i>11,9</i>	<i>5,0</i>	<i>12,5</i>	<i>17,1</i>	<i>0,9</i>
<i>2^{de} gen., niet EU</i>	<i>30,0</i>	<i>26,1</i>	<i>12,2</i>	<i>5,7</i>	<i>11,9</i>	<i>13,5</i>	<i>0,8</i>
<i>1^{ste} gen., oudkomer</i>	<i>39,5</i>	<i>18,1</i>	<i>13,1</i>	<i>4,6</i>	<i>6,2</i>	<i>17,8</i>	<i>0,8</i>
<i>1^{ste} gen., nieuwkomer</i>	<i>40,1</i>	<i>15,4</i>	<i>13,1</i>	<i>4,5</i>	<i>5,8</i>	<i>20,4</i>	<i>0,8</i>
Totaal	25,0	25,0	13,1	4,8	13,4	17,7	1,1

Op de totale groep van werkzoekenden zijn Traject 1 en Traject 2 de meest gevolgde trajecttypes. Eén op twee werkzoekenden die een VDAB-actie (andere dan trajectbegeleiding) hebben gevolgd, zit in deze groep, en heeft met andere woorden geen beroepsopleiding, competentieversterkende stage of IBO – die als de meest intensieve of ingrijpende acties worden beschouwd – afgerond. Na Traject 1 en Traject 2, is Traject 6, bestaande uit een beroepsopleiding en een competentieversterkende stage (al dan niet in combinatie met andere acties), het vaakst gevolgde traject. Dit geldt zowel voor de totale groep van werkzoekenden, als voor de verschillende herkomstgroepen. Ook een beroepsopleiding (zonder stage of IBO, Traject 3) en een IBO (zonder beroepsopleiding, Traject 5) komen relatief gezien vaak voor (respectievelijk 13,1% en 13,4%). Traject 4 (enkel stage, zonder beroepsopleiding), en Traject 7 (de combinatie van beroepsopleiding en IBO) worden slechts door een kleine minderheid gevolgd (respectievelijk 4,8% en 1,1%).

Er is een significante samenhang tussen herkomstgroep en het trajecttype. Bij Belgen volbrengt 53,3 procent een beroepsopleiding, competentieversterkende stage of IBO, bij personen van buitenlandse herkomst ligt dit lager (44,6%). Personen van buitenlandse herkomst, en a fortiori eerste generatie migranten, zijn oververtegenwoordigd in Traject 1. We stellen ook vast dat mensen van buitenlandse herkomst, en in het bijzonder eerste generatie migranten (zowel oudkomers als nieuwkomers) minder vaak Traject 5 (IBO, zonder beroepsopleiding) volgen in vergelijking met Belgische werkzoekenden. De groep van tweede generatie migranten vinden we daarentegen relatief gezien minder terug in Traject 6 (Beroepsopleiding en stage) in vergelijking met andere herkomstgroepen.

Deze cijfers vormen slechts een eerste verkenning. In Hoofdstuk 8 gaan we verder in op welke groepen van werkzoekenden over- of ondervertegenwoordigd zijn in de verschillende afgebakende trajecten, maar dan controlerend voor andere achtergrondkenmerken.

6.5 Uitval: wie slaagt niet?

Aangezien we rekening houden met het al dan niet slagen van beroepsopleidingen en het al dan niet succesvol volbrengen van IBO's en andere competentieversterkende stages bij het bepalen van de trajecten, willen we ook nagaan of er sprake is van selectieve uitval, of anders gezegd of er subgroepen zijn (naar herkomst) die relatief gezien vaker vroegtijdig uitvallen of falen, in vergelijking met andere herkomstgroepen.

Tabel 14 geeft de slaagpercentages van beroepsopleidingen^{9,10}, naar herkomstgroep. Er zijn weliswaar statistisch significante verschillen naar herkomstgroep ($p < 0.000$), maar de verschillen zijn beperkt in omvang. Het hoogste succespercentage vinden we terug bij werkzoekenden van Belgische herkomst (74,2%). Tweede generatie migranten met een herkomst van buiten de EU laten met een slaagpercentage van 68,9 procent de laagste score optekenen.

Tabel 14 Slaagpercentage beroepsopleidingen, naar herkomstgroep (n=49 057)

	Slaagpercentage
Belg	74,2
Buitenlandse herkomst	71,5
EU	70,9
2 ^{de} gen., niet-EU	68,9
1 ^{ste} gen., oudkomer, niet-EU	71,9
1 ^{ste} gen., nieuwkomer, niet-EU	73,2
Totaal	73,2

Tabel 15 geeft het percentage uitgevoerde competentieversterkende stages weer. We stellen hier een hoge *suksesrate* vast: negen op de tien stages worden uitgevoerd. Met een slaagpercentage van 82,4 procent lijkt de groep van tweede generatie migranten zich wat in negatieve zin te onderscheiden, maar de samenhang tussen herkomstgroep en percentage uitgevoerde stages is niet statistisch significant¹¹.

Tabel 15 Percentage volbrachte competentieversterkende stages, naar herkomstgroep (n=44 477)

	Percentage volbrachte stages
Belg	90,2
Buitenlandse herkomst	90,4
EU	89,8
2 ^{de} gen., niet-EU	82,4
1 ^{ste} gen., oudkomer, niet-EU	92,2
1 ^{ste} gen., nieuwkomer, niet-EU	93,9
Totaal	90,3

Tot slot geeft tabel 16 het percentage Individuele Beroepsopleidingen met een succesvol einde, naar herkomstgroep. Een succesvol einde betekent hier volledig uitgevoerd of geregistreerd als gunstige stopzetting.

9 Opmerking: we vertrekken hier van opleidingen als eenheid, niet van het individu. Indien een zelfde individu vijf keer een beroepsopleiding is gestart, worden dus alle vijf de opleidingen meegeteld.

10 Wanneer opleidingen met in een zelfde 'beroepencluster' en leervorm op het zelfde moment of aaneensluitend plaatsvinden, en beiden geslaagd, werden deze door ons als één opleiding beschouwd. Dit kan een invloed hebben op de slaagpercentages, maar niet op de gelijkenissen of verschillen naar herkomst, aangezien we deze bewerking voor alle werkzoekenden analogo hebben uitgevoerd.

11 $P=0,0174$, maar gezien de grootte van de steekproef, beschouwen we dit niet als statistisch significant (we hanteren een criterium van $p < 0,01$).

Tabel 16 **Percentage IBO met een gunstig einde, naar herkomstgroep (n=18 854)**

	Percentage met een gunstig einde
Belg	75,9
Buitenlandse herkomst	73,1
<i>EU</i>	72,8
<i>2^{de} gen., niet-EU</i>	69,6
<i>1^{ste} gen., oudkomer, niet-EU</i>	74,2
<i>1^{ste} gen., nieuwkomer, niet-EU</i>	76,2
Totaal	75,1

Opnieuw liggen de percentages erg dicht bij elkaar voor de verschillende subgroepen naar herkomst, en is er geen statistisch significante samenhang tussen het slaagpercentage op IBO en herkomstgroep.¹² De algemene score voor IBO ligt lager dan voor de (andere) competentieversterkende stages. Dit is wellicht te verklaren door hogere verwachtingen: ‘succes’ betekent hier immers aangenomen worden door de werkgever, en niet enkel het volbrengen van een stage. De werkgever zal dus sneller geneigd zijn om een stage stop te zetten, wanneer hij niet tevreden is over de stagiair.

Wat de uitval uit beroepsopleidingen, competentieversterkende stage en IBO betreft, kunnen we dus voor alle herkomstgroepen besluiten dat deze vrij beperkt is, en er weinig of geen verschil is in slaagkans naargelang de herkomstgroep. Dit wil echter nog niet zeggen dat het aanbod voor iedereen even haalbaar is. Op basis van de informatie uit de focusgroepen en op de cijfers in verband met deelname aan het aanbod (en de samenhang met opleidingsniveau) gaan we ervan uit dat er wel degelijk selectie gebeurt, maar dan voorafgaand aan de deelname. De opleidingen en stages zijn niet voor iedereen weggelegd, maar wie door de selectie geraakt, heeft gelijklopende slaagkansen.

12 Voor de samenhang tussen het slaagpercentage op IBO en Belg/buitenlandse herkomst, vinden we een p-waarde van 0,0585. Voor de samenhang tussen het slaagpercentage op IBO en de meer gedetailleerde onderverdeling naar herkomst, ligt de p-waarde iets lager, met name 0,0141. Gezien de grootte van de steekproef beschouwen we dit niet als significant.

7 | Beschrijvende analyses: uitstroom naar werk

In dit hoofdstuk staan de beschrijvende analyses centraal rond uitstroom naar werk. In een eerste paragraaf bekijken we hoe hoog de uitstroom naar werk is per herkomstgroep. Daarbij gaan we ook dieper in op de aard van de tewerkstelling: is dit in loondienst of als zelfstandige? In een tweede paragraaf wordt dieper ingegaan op hoe snel men uitstroomt naar werk en dit per herkomstgroep. Vervolgens komt de uitstroom per trajecttype aan bod: per trajecttype wordt nagegaan hoe hoog de uitstroom is na 6 maand en na 12 maand, en bekijken we hoeveel maanden de werkzoekende heeft gewerkt in een periode van drie jaar na de gevolgde actie. Tot slot staan we in een vierde paragraaf stil bij de duurzaamheid van de tewerkstelling. We benadrukken dat de analyses in dit hoofdstuk beschrijvend van aard zijn, we doen dus met andere woorden geen uitspraken over de mate waarin de uitstroom kan toegewezen worden aan de interventie. De vraag naar de relatieve effectiviteit van de verschillende trajecten komt aan bod in hoofdstuk 8.

7.1 Uitstroom naar werk volgens herkomstgroep

In onderstaande tabel is de uitstroom naar werk weergegeven 6, 12 en 24 maanden na instroom bij VDAB en dit naar herkomstgroep. Het gaat hierbij om de totale groep van instromers bij VDAB, dus ook om diegenen die niet deelnamen aan begeleiding of andere acties. Daarom hebben we er voor geopteerd om de uitstroom 6,12 en 24 maanden na instroom te bekijken. Omdat we niet het einde van acties als meetpunt (konden) nemen, impliceert dit dat bepaalde personen nog bezig zullen zijn aan een actie op het moment dat de uitstroom wordt gemeten.

Tabel 17 Percentage aan het werk 6, 12 en 24 maanden na instroom, naar herkomstgroep

	6 maanden	12 maanden	24 maanden
Belg	54,0	59,5	66,2
Buitenlandse herkomst	34,4	41,2	48,0
EU	42,0	48,1	54,0
2 ^{de} gen., niet EU	34,9	40,6	47,6
1 ^{ste} gen., oudkomeer	29,2	36,4	43,7
1 ^{ste} gen., nieuwkomeer	28,1	36,2	43,6
Totaal	47,5	53,4	60,1

Uit de tabel blijken grote verschillen naar herkomstgroep op de verschillende meetmomenten: 54% van de Belgen stroomt uit na 6 maanden tegenover 34,5% van de personen van buitenlandse herkomst, na 24 maanden is dit respectievelijk 66,2 en 48,0%. Deze verschillen zijn significant zowel 6, 12 als 24 maanden na instroom ($p=0.0000$). Een hypothese zou kunnen zijn dat werkzoekenden van buitenlandse herkomst meer intensieve acties nodig hebben om aan het werk te geraken dan Belgen en dus op het meetmoment nog participeren aan een actie. De uitstroompercentages zouden in dit geval na verloop van tijd convergeren. Dit blijkt niet het geval: de kloof tussen Belgen en personen van buitenlandse herkomst blijft rond de 20% schommelen.

Als we binnen de groep van personen van buitenlandse herkomst kijken, dan is een opvallende vaststelling dat de resultaten maar in beperkte mate verschillen tussen de 1e generatie (nieuwkomers en oudkomers) en de 2e generatie niet-EU'ers. We zouden kunnen veronderstellen dat de 2e generatie meer landenspecifiek kapitaal heeft verworven en dus hogere uitstroompercentages zou vertonen, dit blijkt dus maar in beperkte mate het geval, deze groep lijkt in dit opzicht meer aan te leunen bij de eerste generatie dan bij de autochtonen wat uitstroomresultaten betreft. EU'ers nemen een middenpositie in.

Naast de vraag of werkzoekenden al dan niet uitstromen, zijn we nagegaan naar welk statuut ze uitstromen: is dit in loondienst of als zelfstandige? In de literatuurstudie kwam naar voor dat een zelfstandige activiteit vaak als een uitweg wordt gezien voor voornamelijk de eerste generatie nieuwkomers omdat ze op deze wijze de drempels op de arbeidsmarkt kunnen omzeilen.

Tabel 18 Percentage uitstroom naar loondienst versus als zelfstandige, naar herkomstgroep (n=155 242)

	In loondienst	Als zelfstandige
Belg	95,8	4,2
Buitenlandse herkomst	95,7	4,3
EU	95,2	4,8
2 ^{de} gen., niet EU	95,6	4,4
1 ^{ste} gen., oudkomer	95,2	4,8
1 ^{ste} gen., nieuwkomer	97,7	2,3
Totaal	95,8	4,2

Uit de tabel blijkt dat het aantal werkzoekenden dat uitstroomt naar een job als zelfstandige met gemiddeld 4,2% eerder beperkt is. Daarbij zijn er geen significante verschillen tussen Belgen en personen van buitenlandse herkomst. Wel significant is het verschil tussen de verschillende herkomstgroepen waarbij vooral het lage percentage 1^e generatie nieuwkomers met 2,3 procent in het oog springt. Dit wil niet noodzakelijk zeggen dat nieuwkomers geen zelfstandige activiteit opstarten, wel dat nieuwkomers in begeleiding bij VDAB de weg naar zelfstandig ondernemerschap minder blijken te vinden dan andere herkomstgroepen.

7.2 Hoe lang duurt het voor men uitstroomt naar werk?

Naast de vraag of men uitstroomt en in welk statuut, zijn we ook nagegaan hoe lang het duurt voor men uitstroomt naar werk. Is het zo dat personen van buitenlandse herkomst niet enkel minder uitstromen, maar het ook langer duurt voor men uitstroomt? Om dit na te gaan hebben we in onderstaande tabel de gemiddelde duur weergegeven tot de ingestroomde werkzoekende werk vindt. De tabel heeft dus enkel betrekking op werkzoekenden die een job hebben gevonden.

Tabel 19 Gemiddelde duur tot men werk heeft (en standaarddeviatie), naar herkomstgroep, in maanden (voor wie werk vond in de onderzochte periode) (n=204 227)

	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Belg	7,4	11,2
Buitenlandse herkomst	11,6	14,8
EU	9,4	13,2
2 ^{de} gen., niet EU	11,7	15,0
1 ^{ste} gen., oudkomer	13,2	15,8
1 ^{ste} gen., nieuwkomer	13,4	15,6
Totaal	8,7	12,6

Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde Belg in 7,4 maanden na instroom terug uitstroomt, voor de gemiddelde persoon van buitenlandse herkomst is dit 11,6 maanden. Dit verschil is significant. Als we naar herkomstgroep kijken, dan zien we hetzelfde beeld dan bij de algemene uitstroom. De 2e generatie niet-EU'ers sluit met 11,7 maanden eerder aan bij de eerste generatie nieuwkomers dan bij de autochtone Belgen. De EU'ers nemen een middenpositie in.

De eerste generatie stroomt na gemiddeld 13 maanden uit naar werk. De langere trajectduur lijkt niet geheel onlogisch omdat we kunnen veronderstellen dat hun traject intensiever zal zijn of m.a.w. ze zullen een langer traject nodig hebben voor ze voldoende arbeidsmarktrijp zijn.

7.3 Uitstroom naar werk per trajecttype

In voorgaande deel werd een algemeen beeld geschetst van de uitstroom naar werk. In wat volgt gaan we dieper in op de uitstroom naar werk naargelang het trajecttype dat men heeft gevolgd bij VDAB. Zoals eerder gesteld zijn beroepsopleiding, competentieversterkende stage en IBO de kernelementen die het onderscheid tussen de trajecten bepalen. Voor meer duiding hierover verwijzen we naar hoofdstuk 5. In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de uitstroom naar werk 6 en 12 maanden na het beëindigen van de actie.

We moeten er hier echter wel op wijzen dat het hier gaat om 'bij benadering' 6 en 12 maanden na de actie. Wat de einddatum van de gevolgde acties betreft, beschikken we enkel over gegevens per kwartaal, niet per maand. Zes maanden betekent hier in feite zes maanden na het kwartaal waarin het traject werd beëindigd; hetzelfde geldt voor 12 maanden.

7.3.1 Uitstroom na 6 maanden

Tabel 20 Percentage aan het werk 6 maanden na beëindigen van het traject, naar trajecttype en herkomstgroep (n=76 011)

	1 ENKEL ANDERE ACTIES	2 ENKEL CON- TACT	3 BEROEP	4 STAGE	5 IBO	6 BEROEP+ STAGE	7 BEROEP+ IBO
Belg	44,3	57,2	68,5	57,8	89,8	75,4	90,9
Buitenlandse herkomst	38,4	46,9	59,9	47,0	87,6	65,5	87,5
<i>EU</i>	<i>39,1</i>	<i>50,0</i>	<i>62,1</i>	<i>51,7</i>	<i>88,1</i>	<i>69,8</i>	<i>84,0</i>
<i>2^{de} gen., niet EU</i>	<i>38,0</i>	<i>44,4</i>	<i>59,3</i>	<i>44,6</i>	<i>85,8</i>	<i>60,4</i>	<i>86,1</i>
<i>1^{ste} gen., oudkomer</i>	<i>36,5</i>	<i>43,9</i>	<i>57,0</i>	<i>41,7</i>	<i>87,6</i>	<i>61,7</i>	<i>91,2</i>
<i>1^{ste} gen., nieuwkomer</i>	<i>40,2</i>	<i>47,7</i>	<i>61,6</i>	<i>49,8</i>	<i>89,0</i>	<i>67,6</i>	<i>89,3</i>
Totaal	41,2	54,0	65,4	53,7	89,3	71,7	90,0

Als we de verschillende trajecttypes met elkaar vergelijken dan blijken trajecten die een IBO omvatten voor alle herkomstcategorieën het meest succesvol: 90 procent van de werkzoekenden stroomt uit na het volgen van een traject met IBO (al dan niet in combinatie met een beroepsopleiding). De verklaring voor dit succes ligt onder meer in het feit dat een werkgever verplicht is om na een succesvol beëindigde IBO de werkzoekende een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur aan te bieden. Het feit dat we enkel succesvol beëindigde IBO's hebben opgenomen in dit trajecttype verklaart de hoogte uitstroompercentages na 6 maanden.

Trajecten met beroepsopleiding, al dan niet in combinatie met stage, kan als de tweede succesvolste traject worden beschouwd met uitstroomcijfers tussen de 65 en 71,5 procent. Hier zien we wel aanzienlijke verschillen tussen autochtonen en personen van buitenlandse herkomst: de uitstroom ligt telkens een 10 tal procent hoger voor de autochtonen. Binnen de groep van personen van buitenlandse herkomst zijn de verschillen dan weer eerder beperkt wat beroepsopleiding betreft, al doen nieuwkomers, EU'ers en de tweede generatie het iets beter dan oudkomers. Deze verschillen zijn significant. De verschillen zijn meer uitgesproken bij de combinatie beroepsopleiding en stage, waar zowel EU'ers als eerste generatie nieuwkomers vrij goede resultaten halen met respectievelijk 69,8 en 67,2 procent. De tweede generatie en de oudkomers scoren beduidend minder goed met 61 procent. De goede uitstroomresultaten voor nieuwkomers zouden niet mogen verbazen, beroepsopleidingen zijn immers een goede manier om op vrij makkelijke wijze landenspecifiek kapitaal te verwerven.

Door VDAB wordt sterk ingezet op 'integration through work' of het direct in contact brengen van de werkzoekende (nieuwkomer) met de werkvloer. Als we kijken naar de werkzoekenden die een stage hebben gevolgd, al dan niet in combinatie met andere acties, dan ligt de uitstroom 6 maanden na stage eerder laag, met voor autochtonen 57,6% uitstroom, en voor personen van buitenlandse herkomst 47%. Binnen de groep van personen van buitenlandse herkomst scoren vooral de tweede generatie en de oudkomers met 44,6% en 41,7% eerder slecht. Nieuwkomers en EU'ers doen het met respectievelijk 51,6 en 49,7% dan weer eerder goed. Ook hier doen nieuwkomers het dus opvallend genoeg beter dan oudkomers en de tweede generatie. In de multivariate analyse zal nagegaan worden of deze bevinding standhoudt na controle voor achtergrondvariabelen.

Tot slot blijken de trajecten waarin geen stage, opleiding of IBO vervat zit minder uitstroom te genereren, het gaat dan bijvoorbeeld om sollicitatietrainingen, algemene arbeidscompetenties (rekenen, ICT vaardigheden), Nederlands, ... Dit is een heterogene groep van acties. Een deel van deze acties vereist een vervolgactie. Het feit dat men deze vervolgactie niet volgt, kan een indicatie zijn dat deze groep een vrij zwak profiel heeft. In dit opzicht ligt het uitblijven van resultaten mogelijk niet zozeer aan de actie zelf, maar aan het profiel van de doelgroep. Voor een aantal profielkenmerken zal in de multivariate analyse gecontroleerd worden, wat mogelijk tot andere resultaten kan leiden op het vlak van effectiviteit.

Opvallend is tot slot dat er in de 'volgorde' van succesvolle acties geen verschillen zijn naar herkomstgroep: voor alle groepen komt IBO op de eerste plaats, dan opleidingen, dan stage en/of contact hiermee en op de laatste plaats komen de 'andere acties'. Hoewel de cijfers niet geheel te vergelijken zijn, is het ook opvallend dat de 'kloof' tussen Belgische (autochtone) werkzoekenden en personen van buitenlandse herkomst na het volgen van acties niet langer 20 procent is (zoals we zagen op basis van cijfers 6, 12 en 24 maanden, zie tabel 17), maar gemiddeld een tiental procent. In de multivariate analyse in hoofdstuk 8 zullen we meer zicht krijgen op de mate waarin het 'etnisch nadeel' onder controle van andere variabelen nog speelt.

7.3.2 Uitstroom na 12 maanden

In onderstaande tabel bekijken we de uitstroom naar werk 12 maanden na het beëindigen van het traject.

Tabel 21 Percentage aan het werk 12 maanden na beëindigen traject, naar trajecttype en herkomstgroep (n=72 167)

	1 ENKEL ANDERE ACTIES	2 ENKEL CON- TACT	3 BEROEP	4 STAGE	5 IBO	6 BEROEP+ STAGE	7 BEROEP+ IBO
Belg	47,3	62,1	71,2	63,4	89,6	79,1	91,2
Buitenlandse herkomst	42,9	51,5	63,1	51,4	83,8	69,6	86,3
<i>EU</i>	<i>44,3</i>	<i>54,9</i>	<i>65,4</i>	<i>55,2</i>	<i>85,5</i>	<i>73,7</i>	<i>83,6</i>
<i>2^{de} gen., niet EU</i>	<i>39,4</i>	<i>49,6</i>	<i>63,4</i>	<i>45,7</i>	<i>80,0</i>	<i>65,2</i>	<i>79,6</i>
<i>1^{ste} gen., oudkomer</i>	<i>41,3</i>	<i>48,5</i>	<i>59,1</i>	<i>48,4</i>	<i>83,0</i>	<i>66,6</i>	<i>91,3</i>
<i>1^{ste} gen., nieuwkomer</i>	<i>45,5</i>	<i>51,0</i>	<i>65,3</i>	<i>55,4</i>	<i>85,7</i>	<i>70,7</i>	<i>87,1</i>
Totaal	45,0	58,9	68,3	58,8	88,2	75,6	89,9

Uit de tabel blijkt dat de cijfers met betrekking tot de uitstroom na 12 maanden grotendeels gelijk lopen met deze na 6 maanden. De uitstroomcijfers nemen wel toe na 12 maanden met uitzondering van personen die een IBO hebben gevolgd. Het percentage nog aan het werk na een IBO blijft ongeveer constant voor Belgen, maar neemt licht af voor personen van buitenlandse herkomst: van 87,6 naar 83,8 procent. Personen van buitenlandse herkomst blijken er dus minder in te slagen een job te behouden. De daling is het meest opvallend voor personen van de tweede generatie. Ook voor stages blijkt het tewerkstellingspercentage voor deze groep amper te stijgen na 12 maanden, dit in tegenstelling tot andere herkomstgroepen.

7.3.3 Duurzaamheid van de tewerkstelling

In voorgaande gingen we na hoeveel werkzoekenden uitstroomden na het beëindigen van hun traject en dit op twee meetmomenten, namelijk 6 en 12 maanden na het beëindigen van de laatste actie van hun traject. Het ging dus telkens om een momentopname: een werkzoekende die vijf maanden werkloos is, de zesde maand gedurende een maand tewerkgesteld is en daarna terug werkloos wordt, krijgt dus de waarde ‘uitgestroomd naar werk’ ook al heeft hij/zij maar een maand gewerkt. Omdat ook de duurzaamheid van de tewerkstelling van belang is, gaan we in deze rubriek na hoeveel maanden de werkzoekende gewerkt heeft na het beëindigen van het traject en dit over een periode van drie jaar (36 maanden). De resultaten hiervan zijn samengebracht in tabel 22, die het gemiddeld aantal gewerkte maanden bevat op een periode van 36 maanden, en in tabel 23, die de mediaan bevat.

Tabel 22 Gemiddeld aantal gewerkte maanden op een periode van 36 maanden na het beëindigen van het traject, naar herkomst en trajecttype

	1 ENKEL ANDERE ACTIES	2 ENKEL CON- TACT	3 BEROEP	4 STAGE	5 IBO	6 BEROEP+ STAGE	7 BEROEP+ IBO
Belg	17,5	23,1	25,9	24,3	32,6	28,2	32,7
Buitenlandse herkomst	15,3	18,6	22,5	19,4	30,4	24,6	31,6
<i>EU</i>	<i>16,1</i>	<i>19,9</i>	<i>23,3</i>	<i>21,3</i>	<i>31,2</i>	<i>26,0</i>	<i>31,2</i>
<i>2^{de} gen., niet EU</i>	<i>14,6</i>	<i>17,8</i>	<i>23,0</i>	<i>18,3</i>	<i>29,1</i>	<i>23,3</i>	<i>31,7</i>
<i>1^{ste} gen., oudkomer</i>	<i>14,6</i>	<i>17,4</i>	<i>21,6</i>	<i>18,5</i>	<i>29,7</i>	<i>23,8</i>	<i>31,0</i>
<i>1^{ste} gen., nieuwkomer</i>	<i>15,8</i>	<i>18,3</i>	<i>22,2</i>	<i>18,8</i>	<i>30,5</i>	<i>24,7</i>	<i>33,0</i>
Totaal	16,4	21,8	24,7	22,5	32,1	26,9	32,4

Tabel 23 Mediaan aantal gewerkte maanden op een periode van 36 maanden na het beëindigen van het traject, naar herkomst en trajecttype

	1 ENKEL ANDERE ACTIES	2 ENKEL CON- TACT	3 BEROEP	4 STAGE	5 IBO	6 BEROEP+ STAGE	7 BEROEP+ IBO
Belg	18	29	32	30	36	34	36
Buitenlandse herkomst	14	20	27	21	36	30	36
<i>EU</i>	<i>15</i>	<i>23</i>	<i>30</i>	<i>25</i>	<i>36</i>	<i>32</i>	<i>36</i>
<i>2^{de} gen., niet EU</i>	<i>13</i>	<i>18</i>	<i>27</i>	<i>18</i>	<i>35</i>	<i>27</i>	<i>36</i>
<i>1^{ste} gen., oudkomer</i>	<i>12</i>	<i>17</i>	<i>25</i>	<i>20</i>	<i>36</i>	<i>28</i>	<i>36</i>
<i>1^{ste} gen., nieuwkomer</i>	<i>15</i>	<i>19</i>	<i>25</i>	<i>19</i>	<i>36</i>	<i>30</i>	<i>36</i>
Totaal	16	27	31	27	36	33	36

De resultaten van deze analyse liggen grotendeels in lijn met de eerder besproken resultaten. Ook op het vlak van duurzame tewerkstelling blijkt een IBO al dan niet in combinatie met een beroepsopleiding de meest succesvolle maatregel: gemiddeld zijn personen van buitenlandse herkomst 30,3 maanden (van de 36) aan de slag na het beëindigen van een IBO, bij Belgen is dit 32,6. De mediaan ligt voor beide groepen als binnen de verschillende herkomstgroepen op 36 maanden, wat impliceert dat

minimum de helft van respondenten onafgebroken aan het werk is na een IBO. Concluderend kunnen we dan ook stellen dat een IBO al dan niet in combinatie met een beroepsopleiding niet enkel tot tewerkstelling lijkt te leiden op korte termijn, maar ook tot duurzame tewerkstelling.

Wat de uitstroom na beroepsopleiding betreft, zien we dat Belgen gemiddeld 26 van de 36 maanden aan de slag zijn na het beëindigen van hun opleiding, bij personen van buitenlandse herkomst is dit 22,5 maanden of 62 procent van de bestudeerde periode, dit verschil is significant. Het bijkomend volgen van een stage na de beroepsopleiding zorgt voor een bonus van ongeveer een tweetal maanden.

Tussen de herkomstgroepen zelf zien we eerder beperkte maar wel significante verschillen. Oudkomers doen het net als bij de meting na 6 en 12 maanden iets minder goed na een beroepsopleiding, EU'ers en nieuwkomers doen het iets beter na een beroepsopleiding met stage. Opvallend zijn wel de vrij grote verschillen tussen het gemiddelde en de mediaan vooral bij de groep van de EU'ers waarbij de mediaan telkens een stuk hoger ligt dan het gemiddelde. Dit geldt ook voor nieuwkomers die de combinatie beroepsopleiding en stage volgen.

Na het volgen van een stage zijn Belgen 24,3 maanden aan de slag; bij personen van buitenlandse herkomst is dit 19,36 maanden. Dit betekent dat personen van buitenlandse herkomst ongeveer de helft van de tijd aan het werk zijn, na het beëindigen van hun stage. Deze verschillen zijn significant. De EU'ers zijn met 21 maanden vaker aan de slag dan de overige herkomstgroepen die op gemiddeld ongeveer 18 maanden uitkomen. Als we naar de mediaan kijken dan bedraagt deze voor de EU'ers 25 maanden; voor de overige groepen tussen de 18 en de 20 maanden.

Opvallend is wel dat waar de verschillen in uitstroom na 6 en 12 maanden tussen beroepsopleidingen en stages vrij groot waren, terwijl dit op een periode van 36 maanden wat lijkt uit te vlakken voor Belgen. Voor personen van buitenlandse herkomst is dit daarentegen veel minder het geval en blijft de uitstroom duurzamer na beroepsopleiding.

Tot slot blijkt ook wat het aantal gewerkte maanden betreft de cluster van acties zonder IBO, stage en beroepsopleiding minder goed te scoren met respectievelijk 17,5 maanden voor Belgen en 15,3 maanden voor personen van buitenlandse herkomst. De verschillen tussen de herkomstgroepen zijn beperkt en schommelen tussen de 14,5 en 16 maanden.

8 | Multivariate analyses: wat werkt voor wie?

In voorliggend hoofdstuk worden de resultaten van de multivariate analyses gepresenteerd. We gaan hierbij in twee stappen te werk. In een eerste paragraaf wordt de verdeling van werkzoekenden over de trajecten besproken. We gaan na in welke mate achtergrondkenmerken, en in het bijzonder de herkomst, gerelateerd zijn aan de kans om een specifiek traject te volgen. In een tweede paragraaf brengen we in kaart welk traject best werkt voor de verschillende herkomstgroepen.

Zoals vermeld in Hoofdstuk 1, is het van belang om bij het analyseren van ‘wat werkt (en voor wie)’ rekening te houden met het feit dat deelname aan de verschillende trajecttypes een selectief proces is. De resultaten uit de eerste paragraaf worden daarom meegenomen in de schattingen die in de tweede paragraaf worden gepresenteerd¹³. Het in kaart brengen van welke werkzoekenden welk trajecttype volgen is dus niet alleen relevant op zichzelf in de evaluatie van het activeringsbeleid, maar vormt ook een cruciale ‘tussenstap’ in de analyse om na te gaan welke trajecttypes meest effectief zijn. De vraag ‘wie volgt wat’ staat dus deels in functie van de analyses met betrekking tot effectiviteit. Om de effectiviteit van de verschillende trajecttypes na te gaan, analyseren we in de tweede paragraaf de kans op werk. We bouwen dus verder op Hoofdstuk 6 en 7, maar gaan hier een stap verder: door te controleren voor achtergrondkenmerken kunnen we nagaan wat het feitelijke effect van de verschillende trajecttypes is.

8.1 Wie volgt welk traject?

In de analyses schatten we het effect van elke variabele in het model (voor een overzicht, zie Hoofdstuk 5) op de kans om een bepaald trajecttype te volgen. Hierbij onderscheiden we de zeven trajecttypes die eerder aan bod kwamen, alsook twee controlegroepen. Controlegroep A betekent dat men geen enkele interventie gevolgd heeft, controlegroep B staat voor uitsluitend begeleiding (en met andere woorden geen enkele opleiding of stage).

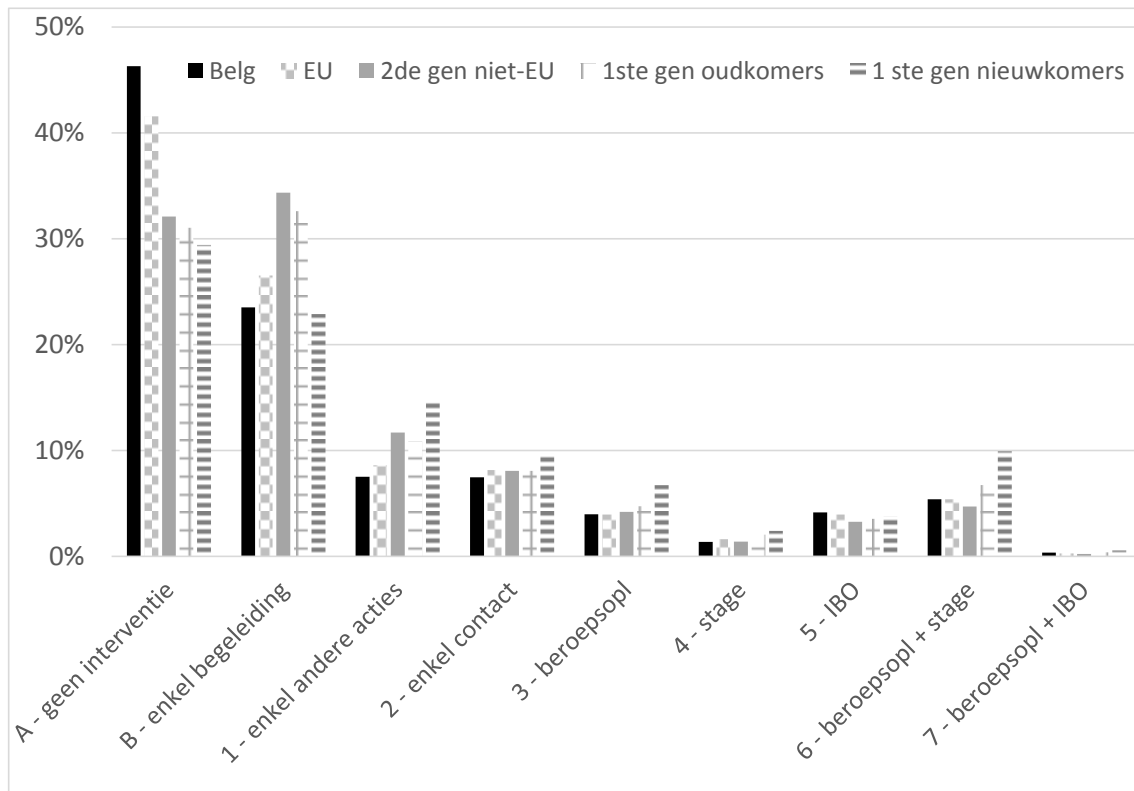
Figuur 1 geeft de geschatte kans weer voor elk trajecttype, naar herkomstgroep, controlerend voor de andere variabelen in het model. We isoleren dus in feite het effect van herkomstgroep¹⁴. Uit de resultaten blijkt dat de geschatte kans op elk trajecttype voor elke subgroep van mensen van buitenlandse herkomst significant verschilt met de geschatte kans voor Belgen ($p < 0.000$), met uitzondering van mensen met een EU-herkomst, voor wie de kans op traject 5 (IBO) niet significant afwijkt van de kans voor Belgische werkzoekenden op dit traject¹⁵. Anders gezegd heeft **herkomstgroep een duidelijk effect** op de kans op de verschillende trajecttypes, geen interventie of enkel begeleiding.

¹³ Zowel geobserveerde als niet-geobserveerde kenmerken.

¹⁴ In de schatting worden alle andere kenmerken constant gehouden (elk individu behoudt de eigen kenmerken), en wordt gekeken wat de kans op een specifieke *outcome* is door enkel de waarde op één variabele te veranderen, in dit geval herkomstgroep.

¹⁵ $P < 0.013$, wat we gezien de omvang van de steekproef net niet als statistisch significant beschouwen (we hanteren $p < 0,010$ als criterium).

Figuur 1 Kans op het volgen van een trajecttype, naar herkomstgroep (na controle voor de andere variabelen)



Uit de figuur blijkt verder dat voor alle herkomstgroepen de geschatte kans op ‘geen interventie’ of ‘enkel begeleiding’ groter is dan geschatte de kans op het volgen van de specifieke trajecttypes.

Belgische herkomst en EU-herkomst verhoogt beduidend kans op ‘geen interventie’, in vergelijking met werkzoekenden met een herkomst van buiten de EU. De geschatte kans op ‘geen interventie’ bedraagt voor Belgen en werkzoekenden met een EU-herkomst respectievelijk 46,3 en 41,5 procent. Voor oudkomers en nieuwkomers is dit respectievelijk 31,0 en 29,4 procent. De geschatte kans op ‘geen interventie’ voor tweede generatie migranten leunt met 32,1 procent dicht aan bij de resultaten voor eerste generatie migranten.

Met uitzondering van nieuwkomers, hebben werkzoekenden met een migratieachtergrond dan weer meer kans op het volgen van uitsluitend begeleiding in vergelijking met Belgen, als we de andere variabelen constant houden. Controlerend voor de andere variabelen, hebben tweede generatie migranten 34,3 procent kans op ‘enkel begeleiding’, wat 10,8 procent meer is dan Belgische werkzoekenden (23,5%). Eerste generatie oudkomers hebben 32,6 procent kans op enkel begeleiding, of 9,0 procent meer dan Belgische werkzoekenden. Bij EU’ers bedraagt de geschatte kans op ‘enkel begeleiding’ 26,5 procent. Voor werkzoekenden met een EU-herkomst is het verschil met Belgen dus beduidend kleiner (3,0%). **De tweede generatie spant dus de kroon wat het volgen van enkel begeleiding betreft, gevolgd door eerste generatie oudkomers.** Nieuwkomers hebben met 22,9 procent kans op enkel begeleiding een vergelijkbare score met Belgische werkzoekenden.

In vergelijking met andere herkomstgroepen, hebben **nieuwkomers de laagste kans op zowel ‘geen interventie’ als ‘enkel begeleiding’.** Dit impliceert dat deze groep **sterker vertegenwoordigd is in de trajecttypes.** De groep nieuwkomers heeft voor alle zeven trajecttypes de hoogste score, in vergelijking met de andere herkomstgroepen, maar steekt er voornamelijk in traject 1 (geen stage, beroepsopleiding of IBO, wel andere acties) bovenuit. Nieuwkomers hebben 14,6 procent kans om traject 1 te volgen. Controlerend voor de andere variabelen, hebben nieuwkomers 7,1 procent

meer kans om traject 1 gevolgd te hebben in vergelijking met werkzoekenden met een Belgische herkomst. Aangezien het hier kan gaan om bijvoorbeeld enkel Nederlands voor Anderstaligen, hoeft dit niet te verwonderen. Voor de andere trajecttypes zijn de verschillen kleiner, maar niet onbeduidend. Controlerend voor de andere variabelen, hebben nieuwkomers 4,6 procent meer kans op het volgen van trajecttype 6 (traject dat beroepsopleiding en stage omvat).

De resultaten van deze analyse liggen in dezelfde lijn als de resultaten op basis van de bivariate analyses, gepresenteerd in Hoofdstuk. Ook bivariaat zagen we immers een relatieve ondervertegenwoordiging in de groep ‘geen interventie’ bij werkzoekenden van buitenlandse herkomst, en een relatieve oververtegenwoordiging van werkzoekenden van buitenlandse herkomst bij wie enkel begeleiding volgde, waarbij tweede generatie werkzoekenden het hoogst scoren, en nieuwkomers het laagst. In de bivariate analyses stelden we eveneens de hoogste score vast voor deelname aan andere acties bij nieuwkomers. We vinden dus bevestiging voor deze eerdere bevindingen. De verschillen gepresenteerd in Hoofdstuk 6 zijn groter dan wat we hier observeren. Dit is niet verwonderlijk, aangezien we hier het effect van buitenlandse herkomst isoleren, terwijl verschillende achtergrondkenmerken in realiteit vaak samengaan en voor een groter totaal verschil zorgen (herkomst, kennis van het Nederlands, Europees diploma, enzovoort).

Als we kijken naar de verdeling over de verschillende trajecttypes, stellen we ook een aantal verschillen vast met de bivariate resultaten. Zo zagen we een ondervertegenwoordiging van nieuwkomers in het trajecttype ‘enkel contact’, dit wordt niet bevestigd in de multivariate analyses (we zien zelfs een omgekeerd beeld), en lijkt dus niet zozeer verbonden aan herkomst op zich, dan wel aan andere achtergrondvariabelen die met herkomst correleren.

Naast herkomst hebben ook alle andere achtergrondvariabelen een significant effect op de kans op het volgen van de verschillende trajecttypes, dan wel enkel begeleiding, of geen interventie. We gaan hier niet uitgebreid op in, omdat het voornamelijk de verschillen naar herkomstgroep zijn die in deze studie centraal staan, en we andere variabelen in de eerste plaats als controlevariabelen beschouwen. We pikken er desondanks enkele resultaten uit die we kort zullen bespreken, met name de resultaten met betrekking tot vluchteling zijn, studieniveau en diploma, en kennis Nederlands.

Uit de resultaten blijkt dat ‘een asielaanvraag hebben ingediend en legaal verblijfsrecht hebben’, wat een proxy is voor vluchteling zijn, de kans op alle trajecttypes verhoogt. De stijging in kans voor wie een asielaanvraag heeft ingediend en verblijfsrecht werd toegekend, is het hoogst voor traject 2 (contact met beroepsopleiding, stage of IBO, maar niet volbracht) en traject 6 (beroepsopleiding en stage), meer bepaald respectievelijk 2,7 en 2,9 procent. Moeilijkheden (zoals concentratieproblemen en dergelijke) als gevolg van trauma’s opgelopen voor of tijdens de vlucht bieden een mogelijke verklaring voor de hogere kans op traject 2. De kans op ‘geen interventie’ is 9,0 procent lager voor wie asiel heeft aangevraagd heeft en verblijfsrecht heeft gekregen, in vergelijking met alle anderen¹⁶. Ook de geschatte kans op ‘enkel begeleiding’ ligt lager, maar dit verschil is erg klein (minder dan 1 procent).

Controlerend voor alle andere kenmerken verlaagt een hoog studieniveau de geschatte kans op zowel alle trajecttypes, als op ‘enkel begeleiding’. Het grootste negatief effect van studieniveau vinden we terug voor ‘enkel begeleiding’: een hoog studieniveau (ten opzichte van een laag studieniveau) verlaagt de kans op enkel begeleiding met 11 procent. Omgekeerd is er een sterk positief effect van studieniveau op de geschatte kans op geen enkele interventie: controlerend voor de andere variabelen is de geschatte kans op geen enkele interventie is 21,8 procent hoger bij hoog opgeleiden dan bij laag opgeleiden. Het beschikken over een Europees diploma verhoogt licht de geschatte kans op trajecten 2 (contact met beroepsopleiding, stage of IBO, maar niet volbracht) en traject 5 (IBO), alsook op ‘geen enkele interventie’, en verlaagt de kans op de andere trajecttypes, alsook op enkel begeleiding.

¹⁶ We vergelijken hier de groep van mensen die asiel hebben aangevraagd en later verblijfsrecht werden gegund (al dan niet op basis van de asielaanvraag) met alle anderen, dus zowel mensen van buitenlandse herkomst als Belgische werkzoekenden.

Over het effect van kennis van het Nederlands kunnen we weinig uitspraak doen. Kennis van het Nederlands (beperkt, goed, of zeer goed) lijkt gepaard te gaan met een hogere kans op alle trajecttypes en (voornamelijk) op enkel begeleiding – of omgekeerd geformuleerd: kennis van het Nederlands gaat gepaard met een lagere kans op ‘geen enkele interventie’, ten opzichte van wie ‘geen kennis’ of ‘onbekend’ heeft. We vermoeden dat het hier gaat om een artefact en dat de verklaring voor de resultaten te vinden is in de registratie van kennis van Nederlands, met name dat dit voornamelijk ingevuld is voor wie in begeleiding is, terwijl anderen de waarde ‘onbekend’ meekrijgen. Op basis van de data kunnen we ‘geen kennis’ en ‘kennis onbekend’ niet van elkaar onderscheiden.

De data laten wel toe om de groep die ‘in beperkte mate’ Nederlands kent te vergelijken met wie ‘goed’ of ‘zeer goed’ Nederlands kent. De verschillen in geschatte kansen voor de verschillende trajecttypes naargelang de kennis van het Nederlands (beperkte kennis in vergelijking met goed of zeer goed) zijn erg klein. Wel is het zo dat een goede kennis van het Nederlands gepaard gaat met een daling van de kans op ‘geen enkele interventie’ met 2,2 procent in vergelijking met wie slechts een beperkte kennis heeft van het Nederlands.

8.2 Wat werkt, en voor wie?

In wat volgt bespreken we de analyseresultaten voor de kans op werk. De kans op werk betekent hier de **kans op (onmiddellijke) uitstroom**, of anders gezegd **de kans dat een werkzoekende de volgende maand werk vindt, gegeven dat hij deze maand nog werkzoekend is**. We maken een onderscheid tussen de kans op werk *tijdens* het traject, en de kans op werk *na* het beëindigen van het traject. Beiden staan niet volledig los van elkaar: een grote uitstroom tijdens het traject kan een lagere uitstroom na het traject met zich meebrengen (aangezien de ‘sterke profielen’ dan al eerder zijn uitgestroomd). Vanuit dat opzicht worden beide resultaten best enigszins samen bekeken. Bovendien is het zo dat het onderscheid tussen tijdens en na niet volledig zuiver kan worden gemaakt, doordat we enkel op kwartaalniveau informatie hebben over de gevolgde trajecten, terwijl we voor uitstroom naar werk de gegevens wel tot op de maand nauwkeurig zijn. De effecten ‘tijdens’ worden hierdoor wellicht wat overschat, terwijl de effecten ‘na’ het traject onderschat worden¹⁷.

Figuur 2 presenteert de kans op werk *tijdens* het traject; verderop geeft figuur 8 de kans op werk *na* het traject weer. Enkele kanttekeningen zijn hierbij op zijn plaats. Voor wie enkel begeleiding heeft gevolgd, zijn er enkel resultaten tijdens het traject. We hebben begeleiding hier namelijk als doorlopend beschouwend, omdat begeleiding niet altijd een exacte einddatum heeft, en uit explorerende analyses bleek dat het einde van de begeleiding vaak samenviel met de uitstroom naar werk. Ook voor de trajecttypes die een IBO omvatten, met name traject 5 (IBO, geen beroepsopleiding) en traject 7 (beroepsopleiding en IBO), zijn er enkel resultaten tijdens het traject. De kans op uitstroom na het traject kon niet geschat worden, omdat er nagenoeg geen uitstroom is na het traject, wat te verklaren is doordat een succesvol IBO-traject automatisch uitmondt in een arbeidscontract (en tewerkstelling in de eerste maand na het ‘trajectkwartaal’ als tijdens het traject werd geregistreerd).

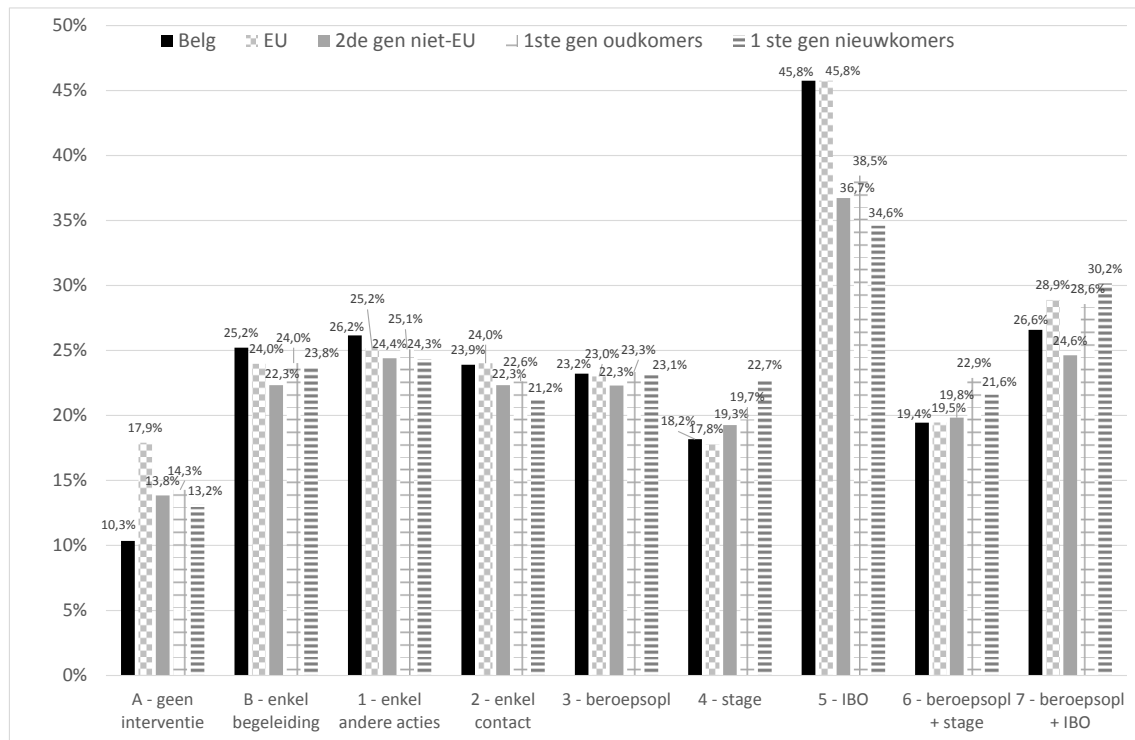
Bij de interpretatie van figuur 2 en figuur 8 is het van belang om er rekening mee te houden dat het hier niet gaat om de totale kans op werk, maar wel de kans op de tewerkstelling in de volgende maand. De cumulatieve kans op werk ligt met andere woorden beduidend hoger na de eerste maand (zie verder). Vooral de relatieve interpretatie van de cijfers is hier dus van belang (of anders gezegd: de verschillen in kans op werk tussen herkomstgroepen, en tussen trajecttypes onderling).

17 Indien een werkzoekende een opleiding beëindigt aan het begin van een kwartaal, maar in datzelfde kwartaal (of de eerstvolgende maand erna) aan het werk gaat, dan wordt dit als een uitstroom ‘tijdens’ het traject beschouwd (want in hetzelfde kwartaal), terwijl het in feite al na het traject valt. Ook een uitstroom in de eerste maand na het traject, wordt nog als ‘tijdens’ beschouwd. Dit komt omdat we de kans op uitstroom in de eerstvolgende maand ($x+1$) schatten (zolang x in het traject valt, beschouwen we dit als een uitstroom *tijdens* het traject).

In Hoofdstuk 7 werd reeds de uitstroom naar werk voor de verschillende trajecttypes gepresenteerd. De meerwaarde van de analyses die hier worden besproken, is dat er gecontroleerd wordt voor achtergrondkenmerken. In tegenstelling tot de resultaten in de beschrijvende analyses, kunnen we er hier dus van uit gaan dat een geobserveerd verschil in de kans op werk het resultaat is van een verschil in effectiviteit van de interventie, en niet te wijten is aan kenmerken van de werkzoekenden die mee de kans bepalen op welk traject men volgt. Er kunnen nog steeds andere, niet-geobserveerde factoren meespelen die samenhangen met het profiel van de werkzoekenden - dit is onvermijdelijk in de analyses - maar dan enkel kenmerken die niet in het model zijn opgenomen, en die geen invloed hebben op de doorstroom naar een specifiek traject.

Een eerste vaststelling op basis van de resultaten tijdens het traject, is dat er voor geen enkele van de trajecttypes sprake is van een lock-in effect: **voor alle trajecttypes geldt dat de kans op uitstroom tijdens het traject groter is dan de kans op uitstroom voor ‘geen interventie’.**

Figuur 2 (Onmiddellijke) kans op werk tijdens het traject, naar herkomstgroep en trajecttype



Zoals te verwachten gaan **de trajecten die een IBO omvatten, met name traject 5 en traject 7, gepaard met een hoge kans op werk** ('tijdens' het traject, of in de eerste maand volgend op het traject). Wat vooral in het oog springt bij de resultaten voor traject 5, zijn **de grote verschillen tussen de herkomstgroepen**: werkzoekenden van Belgische herkomst en werkzoekenden met een EU-herkomst hebben een beduidend grotere kans op werk tijdens traject 5, in vergelijking met werkzoekenden met een niet-Europese herkomst (zowel eerste als tweede generatie). De kans op (onmiddellijke) uitstroom tijdens IBO ligt 11,2 procent lager bij werkzoekenden van tweede generatie in vergelijking met Belgische werkzoekenden. Bij de interpretatie van deze verschillen moeten we er bovendien rekening mee houden dat het hier gaat om de kans op uitstroom in de eerstvolgende maand. Dit impliceert dat de verschillen die hier weergegeven worden, in feite groter zijn als we dit op een periode van meerdere maanden zouden bekijken (aangezien er elke maand een verschil is in de kans om de

volgende maand werk te vinden, neemt de kloof in tewerkstelling tussen Belgen en mensen met een EU-herkomst enerzijds, en mensen van buiten de EU anderzijds, immers aanvankelijk toe).

Door kansen op onmiddellijke uitstroom te beschouwen kunnen we trajecten met verschillende duur vergelijken. Dit is wat weergegeven wordt in figuur 2. Hier wordt abstractie gemaakt van de duur van de opleiding; je zou kunnen zeggen dat we hier de kans op onmiddellijke uitstroom vergelijken in de hypothetische situatie dat alle acties even lang zouden duren. Traject 5 (IBO) geeft bijvoorbeeld op die manier een hogere kans op onmiddellijke uitstroom (dit wil zeggen in de eerstvolgende maand), in vergelijking met traject 7, die de combinatie van beroepsopleiding en IBO omvat. De motivering om dit zo voor te stellen – met name om de kans op werk op elk moment van het traject (en de eerste maand erna) te beschouwen, los van de duur van het traject, in plaats van de *totale* kans tijdens het traject – is dat de totale kans op het vinden van werk per definitie zal stijgen naarmate de tijd verstrijkt. Anders gezegd: hoe langer het traject, hoe meer kans op uitstroom tijdens het traject je kan verwachten. Door de kans op onmiddellijke kans op uitstroom weer te geven, wordt dit eruit gefilterd, en zien we de ‘pure’ effectiviteit tijdens het traject (en in de eerste maand na het traject).

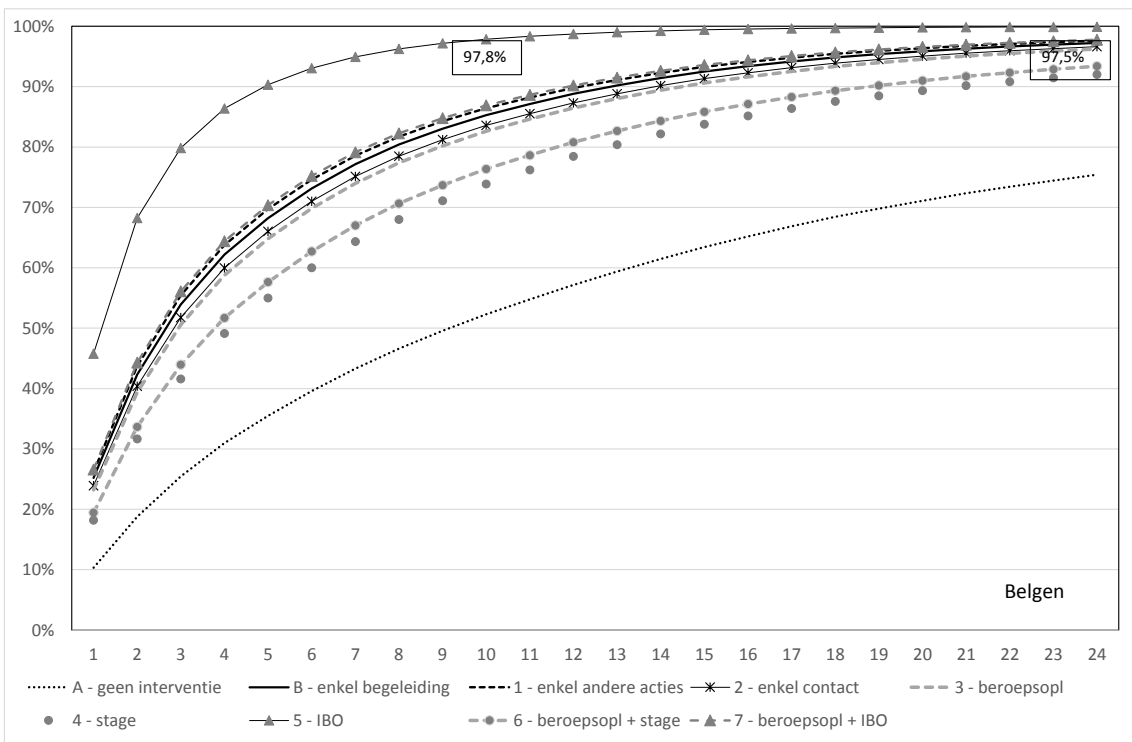
Om te illustreren wat de resultaten voor onmiddellijke uitstroom betekenen voor de totale of cumulatieve kans op werk, geven figuur 3 tot en met 7 de cumulatieve kans op werk tijdens het traject, per herkomstgroep. De stijgingsgraad van de curves reflecteert hoe de kans op onmiddellijke uitstroom van individuen daalt naarmate ze langer werkloos zijn (anders gezegd: hoe langer je werkloos bent, hoe kleiner de kans dat je in de volgende maand werk zal vinden). Opgelet: de grafieken voor de cumulatieve kans op werk zijn gebaseerd op berekeningen op basis van de *gemiddelde* kans op onmiddellijke uitstroom. Deze manier van berekenen zorgt voor een overschatting van de cumulatieve kansen op uitstroom, die *in werkelijkheid veel lager* zullen liggen. De meerwaarde van de grafiek schuilt er in om de *verhouding* tussen de trajecttypes weer te geven wat de kans op uitstroom tijdens de volledige duur van elk traject betreft. De figuren zijn bedoeld *als illustratie* van het feit dat je een ander beeld krijgt als je het cumulatief bekijkt, maar de percentages zijn berekend op een persoon met een gemiddelde uitstroomkans; in werkelijkheid ligt de kans voor een deel van de werkzoekenden beduidend lager. Ter aanvulling geeft tabel geeft een indicatie van de werkelijke gemiddelde duur van de verschillende trajecttypes, per herkomstgroep. Het gaat ook hier om een (over)schatting, aangezien we enkel over kwartaalinfo beschikken wat de begin- en einddatum van trajecten betreft.

Om de interpretatie te vergemakkelijken, geven we graag wat uitleg bij de legende: in de figuren worden trajecttypes met een beroepsopleiding weergegeven door een stippellijn, stage door bolletjes. Een traject dat zowel beroepsopleiding als stage omvat (traject 6) wordt daarom weergegeven door een stippellijn en bolletjes. Dezelfde logica wordt gehanteerd voor IBO, waarbij trajecttypes met een IBO (5 en 7) een driehoekje als marker hebben. Traject 7, dat de combinatie van beroepsopleiding en IBO omvat, wordt bijgevolg aangeduid door een stippellijn met driehoekjes als marker.

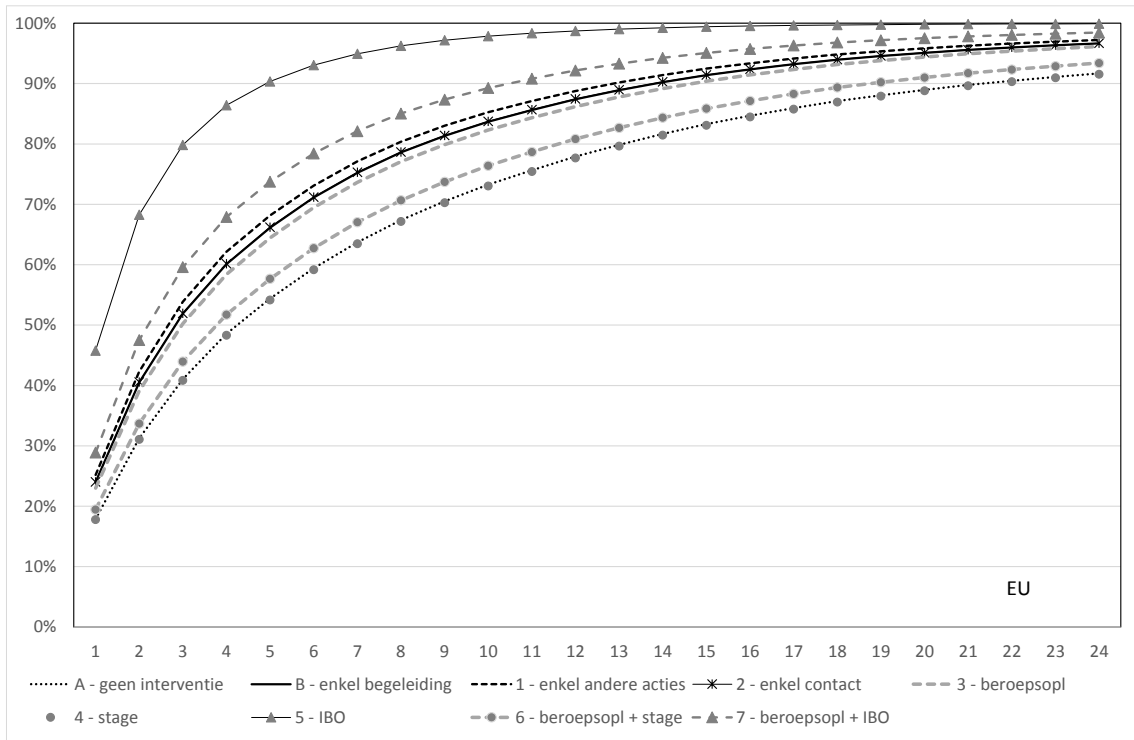
Tabel 24 Gemiddelde trajectduur in maanden, naar herkomst en trajecttype (schatting op basis van kwartaalinfo)

	1 ENKEL ANDERE ACTIES	2 ENKEL CON- TACT	3 BEROEP	4 STAGE	5 IBO	6 BEROEP +STAGE	7 BEROEP +IBO
Belg	7,9	13,8	15,0	17,2	9,8	20,3	23,3
EU	8,6	14,4	15,4	16,9	9,9	20,1	29,4
2 ^{de} gen., niet EU	9,0	14,1	14,4	14,9	10,2	17,9	23,7
1 ^{ste} gen., oudkomer	10,7	15,6	15,5	14,4	11,0	17,5	25,6
1 ^{ste} gen., nieuwkomer	10,4	17,6	17,6	16,8	13,4	19,7	23,7

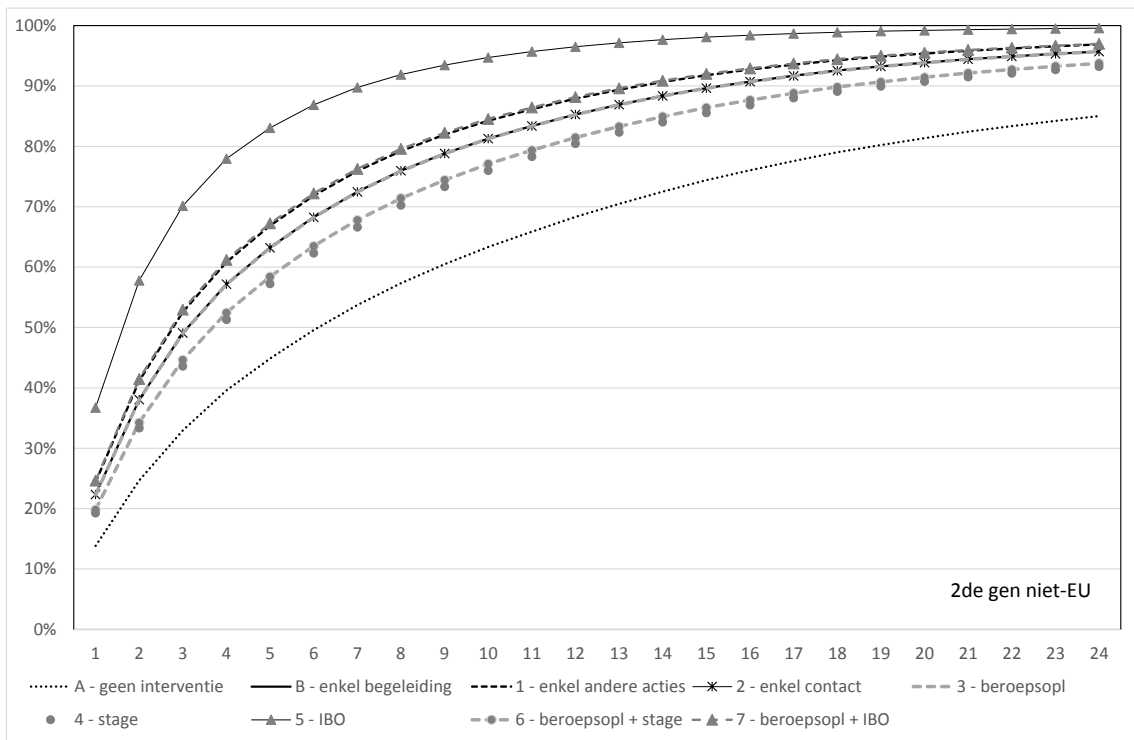
Figuur 3 Cumulatieve kans op uitstroom voor Belgische werkzoekenden, naar trajecttype



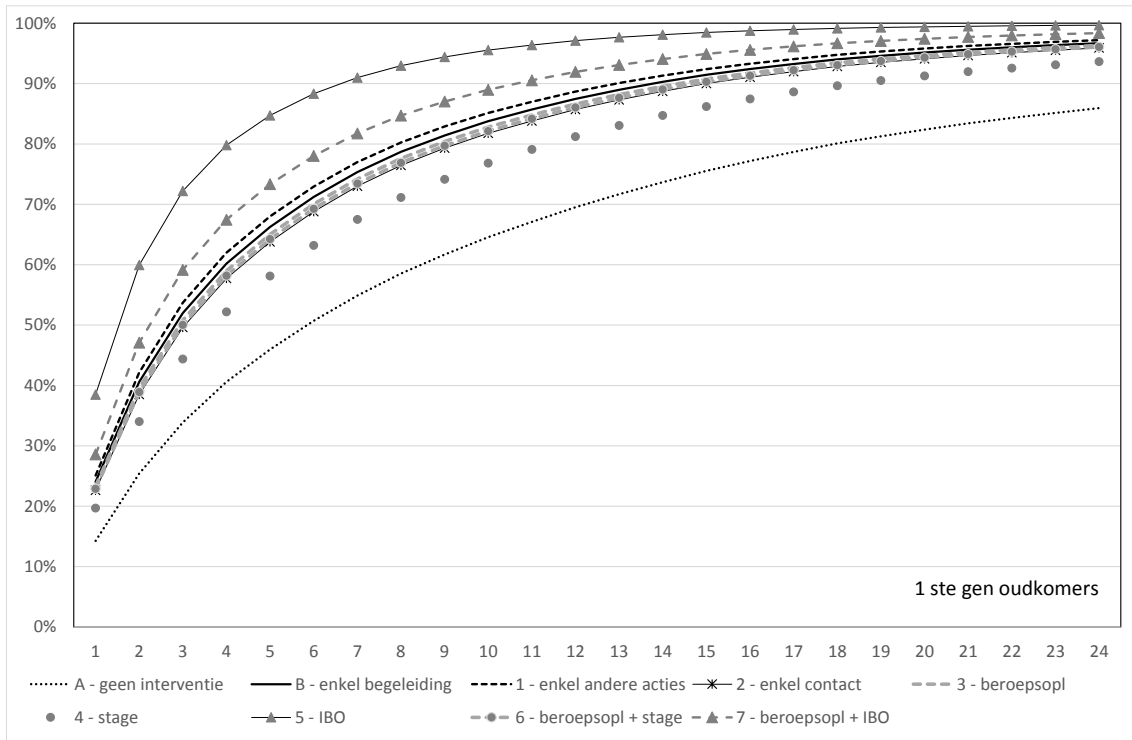
Figuur 4 Cumulatieve kans op uitstroom voor werkzoekenden met een EU-herkomst, naar trajecttype



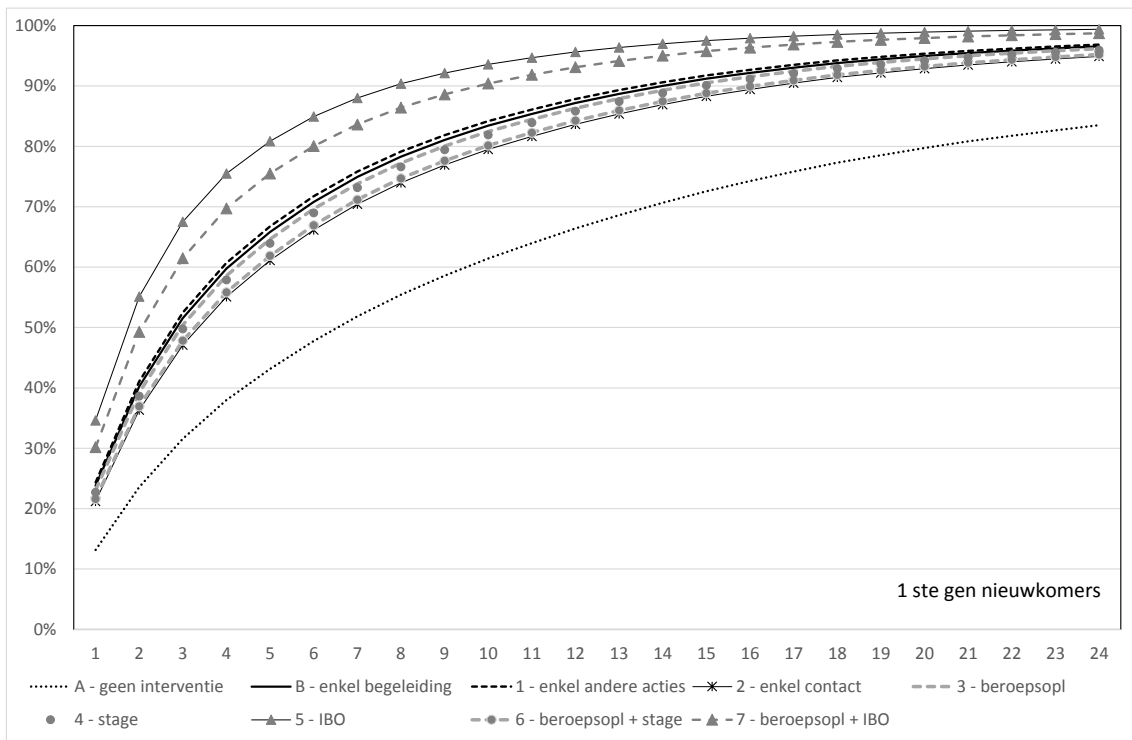
Figuur 5 Cumulatieve kans op uitstroom voor 2^{de} generatie (niet-EU), naar trajecttype



Figuur 6 Cumulatieve kans op uitstroom voor 1^{ste} generatie oudkomers (niet-EU), naar trajecttype



Figuur 7 Cumulatieve kans op uitstroom voor 1^{ste} generatie nieuwkomers (niet-EU), naar trajecttype



We nemen de resultaten voor Belgische werkzoekenden, voorgesteld in figuur 3, als voorbeeld om de interpretatie toe te lichten. De gemiddelde duur van traject 5 voor Belgen is 10 maand, zo blijkt uit tabel 24. Na een trajectduur van 10 maand is naar schatting 97,8 procent van de werkzoekenden uitgestroomd naar werk. De gemiddelde duur van traject 7 voor Belgen bedraagt 23 maand. Na

23 maand is naar schatting 97,5 procent van de Belgische werkzoekenden in traject 7 uitgestroomd. Zoals eerder gesteld, gaat het hier niet om de exacte uitstroombpercentages, die hier overschat worden. Van belang hier is: wanneer we de gemiddelde duur mee in rekening brengen, kunnen we besluiten dat voor traject 5 en traject 7 de *cumulatieve* kans op uitstroom (tijdens het traject) vergelijkbaar is. Anders gezegd: ook al verschilt de onmiddellijke kans op uitstroom (figuur 2), op het totale traject beschouwd komt de totale kans op uitstroom tijdens (of vlak na) trajecten 5 en 7 op hetzelfde uit.

Op basis van figuur 2 zien we ook een hogere kans op (onmiddellijke) uitstroom voor Belgen bij traject 1 (enkel andere acties) dan in trajecten die stage omvatten, met name traject 4 en traject 6. Kijken we echter naar de cumulatieve kans op uitstroom, rekening houdend met de gemiddelde duur, dan krijgen we een omgekeerd beeld (figuur 3). Op 8 maanden, wat de gemiddelde duur is van traject 1, is de cumulatieve kans op uitstroom voor Belgische werkzoekenden naar schatting 82 procent. Bij traject 4 (stage, geen beroepsopleiding) is dit op het moment van gemiddelde duur (17 maanden) 86 procent, en voor traject 6 (20 maanden) 91 procent (nogmaals: de cijfers zijn overschat, het gaat hier om de verhouding). We stellen dus vast dat, wanneer we rekening houden met de duur van trajecten, de *totale* kans op uitstroom tijdens het traject hoger is bij trajecten die stage omvatten (trajecten 4 en 6) dan traject 1 (enkel andere acties).

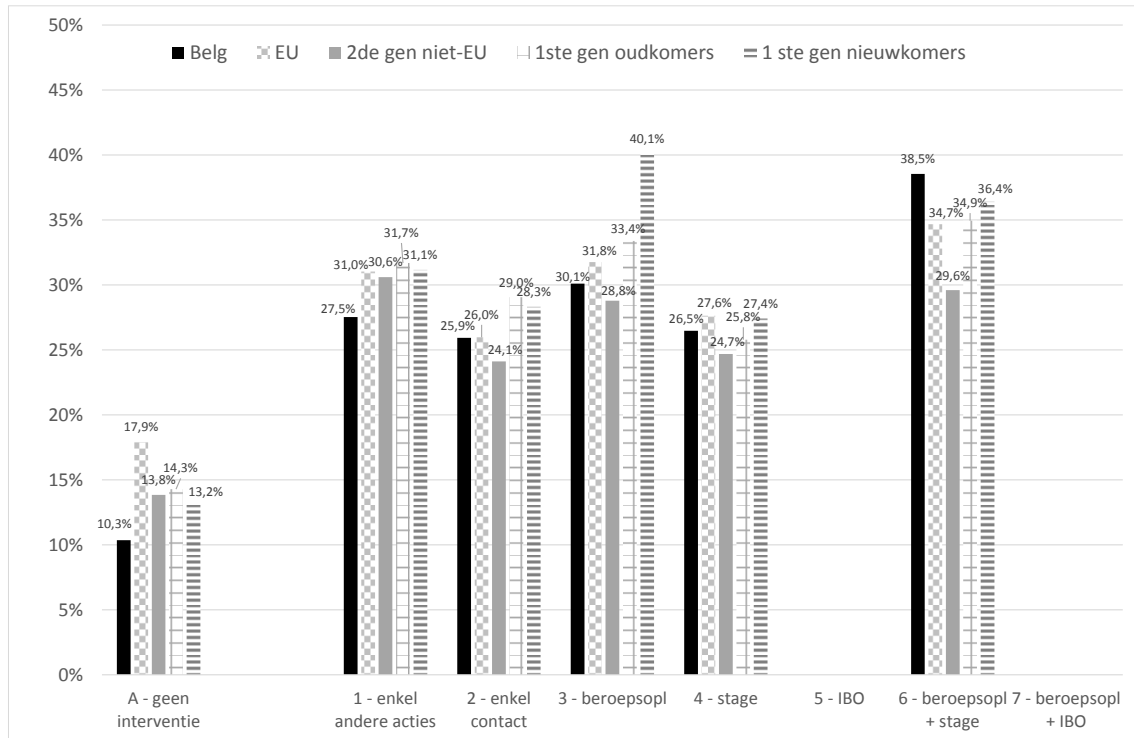
Zowel de kans op onmiddellijke uitstroom als de cumulatieve kans op uitstroom zijn relevant en hebben hun waarde, maar de kans op onmiddellijke uitstroom biedt in feite de meest 'zuivere' vergelijking wat de evaluatie van effectiviteit betreft. De kans op werk na het traject wordt daarom ook op die manier (in termen van de *onmiddellijke* kans op werk) voorgesteld.

Wat de onmiddellijke kans op werk na het traject betreft, stellen we vast dat deze beduidend hoger is voor alle trajecttypes, alsook voor enkel begeleiding, in vergelijking met geen interventie. Dit konden we voor de opgenomen trajecttypes reeds vaststellen tijdens het traject, en blijkt nu ook *na* het traject. Vanuit dat oogpunt kunnen we dus stellen dat alle trajecttypes in zekere mate effectief zijn. Voor de trajecttypes waarbij we een onderscheid kunnen maken tijdens en na (met andere woorden trajecten 1 tot en met 4, en traject 6; dit zijn de trajecten zonder IBO), stellen we bovendien ook vast dat **het loont om het traject te beëindigen: de kansen op werk na het traject zijn telkens groter dan de kansen tijdens het traject.** Anders geformuleerd: ook al is er een gunstig effect tijdens het traject, toch zien we na het traject nog een additionele boost in de kans op uitstroom naar werk.

De kans op werk na het traject verschilt naargelang de herkomstgroep (figuur 8). Er is niet één traject dat globaal tot de hoogste kans op werk leidt. Voor werkzoekenden van Belgische herkomst gaat traject 6 (beroepsopleiding en stage, geen IBO) met de hoogste kans op werk gepaard (38,5%). Dit geldt ook voor de groep van EU'ers, al is de kans op werk iets lager voor deze groep (34,7%). Voor de tweede generatie (niet-EU) scoort traject 1 (enkel andere acties) het hoogst wat de kans op werk na het traject betreft. Voor eerste generatie oudkomers staat traject 6 (beroepsopleiding en stage, geen IBO) op nummer 1. Voor eerste generatie nieuwkomers tenslotte gaat traject 3 (beroepsopleiding, geen stage of IBO) met de hoogste kans op onmiddellijke uitstroom gepaard (40,1%), maar ook traject 6 (beroepsopleiding en stage, geen IBO) levert een hoge kans op onmiddellijke uitstroom (36,4%); het verschil in kans op uitstroom tijdens en na traject 3 is overigens voor nieuwkomers met 17 procent ook heel groot (dit is een groter verschil dan bij andere herkomstgroepen, en voor andere trajecttypes).

Kortom, het volbrengen van een **beroepsopleiding blijkt opvallend effectief voor nieuwkomers.** Anderzijds is dit niet verwonderlijk, aangezien deze groep vaak wellicht vanuit een achterstandspositie vertrekt en meest 'in te halen' heeft in vergelijking met andere groepen.

Figuur 8 Kans op werk na het beëindigen van het traject, naar herkomstgroep en trajecttype



Meer algemeen valt op dat **nieuwkomers in de verschillende trajecttypes een vrij hoge kans op werk hebben**. Bovendien komt naar voor dat nieuwkomers nagenoeg voor alle trajecttypes (met uitzondering van traject 6¹⁸) een hogere kans op werk hebben na het beëindigen van het traject dan Belgen. De verschillende trajecten zijn dus relatief gezien effectief voor nieuwkomers. Tegelijk lijken de telkens terugkerende hoge kansen op werk na de verschillende trajecten ook een indicatie dat nieuwkomers een sterke groep vormen. Kenmerken zoals motivatie kunnen hier bijvoorbeeld een rol spelen. Het gaat hier dan enkel om *niet-geobserveerde* kenmerken die bovendien geen invloed hebben op de deelname aan verschillende trajecten; voor variabelen die wel samenhangen met de deelname/toekenning aan trajecten wordt in de analyse gecontroleerd.

Met betrekking tot werkzoekenden van de tweede generatie (niet-EU) dringt een omgekeerde vaststelling zich op. Met uitzondering van ‘geen interventie’ en traject 1 (enkel andere acties) hebben **tweede generatie migranten telkens de laagste kans op werk**, en lijken trajecten 2, 3, 4 en 6 met andere woorden minder succesvol voor tweede generatie werkzoekenden in vergelijking met andere herkomstgroepen.

Als we de resultaten per trajecttype bekijken, dan vinden we een relatief gelijkaardige kans op werk voor de verschillende herkomstgroepen na trajecttype 1 (enkel andere acties), met uitzondering van Belgen, die na het volgen van dit trajecttype een lagere kans op werk hebben dan werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Trajecttype 2 (contact met beroepsopleiding of stage, maar niet intensief of niet volbracht) levert relatief gezien een hogere kans op werk voor eerste generatie oudkomers (en ook wel nieuwkomers) dan voor andere herkomstgroepen. Zoals reeds aan bod kwam levert traject 3 (beroepsopleiding, geen stage of IBO) de hoogste kans op werk voor nieuwkomers, maar ook de andere herkomstgroepen halen een eerder hoog rendement uit dit trajecttype. Traject 4 (stage, geen beroepsopleiding of IBO) blijkt het meest effectief voor werkzoekenden met een EU-herkomst in vergelijking met andere groepen, maar scoort voor geen enkele herkomstgroep het hoogst. Traject 6 tenslotte, die minstens een beroepsopleiding en een stage omvat (en geen IBO), levert de hoogste

¹⁸ Merk op dat dit ook voor IBO (traject 5) niet geldt, zoals werd weergegeven in Figuur 2.

kans op werk voor Belgen (38,5%), maar biedt (net als traject 3, maar dan sterker) ook voor de andere herkomstgroepen een hoge kans op werk. Voor nieuwkomers bedraagt de kans op werk 36,4 procent na traject 6.

Concluderend kunnen we stellen dat **traject 5 (IBO) globaal gezien het beste werkt**: voor alle herkomstgroepen **behalve nieuwkomers**, gaat traject 5 gepaard met de hoogste kans op werk. **Laten we IBO/traject 5 buiten beschouwing, dan komt traject 6 naar voor als de interventie met de hoogste kans op werk na het beëindigen ervan**, althans op de volledige sample bekeken. Traject 6 staat immers op de tweede plaats voor Belgen, werkzoekenden met een EU-herkomst, oudkomers en voor nieuwkomers. Voor tweede generatie werkzoekenden komt dit op de derde plaats, na traject 5 en traject 1, maar het verschil met traject 1 is klein. **Traject 3 (beroepsopleiding) is de interventie die best werkt voor nieuwkomers**; op de totale groep van werkzoekenden beschouwd (over herkomstgroepen heen) komt traject 3 op de derde plaats.

Op basis van de literatuurstudie en focusgroepen verwachtten we een hogere kans op werk na het volgen van trajecten die een beroepsopleiding omvatten, en zeker ook van trajecten die stage of IBO inhouden, voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Deze verwachting wordt enerzijds bevestigd: alle trajecttypes met een beroepsopleiding, stage en/of IBO, leiden immers tot een beduidend hogere kans op werk dan 'geen interventie', en dit voor alle herkomstgroepen.

Opvallend is echter wel dat traject 3 beter scoort dan traject 4 (voor alle herkomstgroepen); een beroepsopleiding lijkt zwaarder door te wegen dan het verwerven van een (weliswaar korte) werkervaring in het gastland door middel van een stage. Na traject 5 (IBO), scoren trajecten 3 en 6, die beiden een beroepsopleiding omvatten, algemeen genomen het hoogst. Desalniettemin scoort ook trajecttype 1 (geen enkele beroepsopleiding, competentieversterkende stage of IBO) eerder hoger dan initieel verwacht.

- DEEL 3 CONCLUSIES -

9 | Conclusie en beleidsaanbevelingen

9.1 Onderzoeksopzet

Uit een recente OESO studie blijkt, dat de werkzaamheidskloof tussen niet-Westerse migranten en autochtonen in geen enkel EU15 land zo groot is als in België. Aan de basis van de werkzaamheidskloof ligt onder meer een lagere arbeidsparticipatie van vrouwen, maar ook de zeer hoge werkloosheid bij niet-Westerse migranten. Dit impliceert dat mensen van buitenlandse herkomst een belangrijk aandeel vormen van het totaal aantal cliënten bij VDAB. In totaal blijkt inderdaad ongeveer één derde van de ingestroomde werkzoekenden op jaarbasis van buitenlandse herkomst te zijn. Hoewel dit geen nieuw gegeven is, is er relatief weinig onderzoek verricht naar *oplossingen*, of anders gezegd naar succesvolle instrumenten in de activering van mensen van buitenlandse herkomst. Bovendien wordt er in bestaand onderzoek amper onderscheid gemaakt tussen de verschillende deelgroepen van personen met buitenlandse herkomst. Op deze lacunes gaat dit onderzoek dieper in door volgende onderzoeksvragen centraal te stellen:

1. Welke instrumenten of maatregelen zijn het meest effectief met betrekking tot de arbeidsmarkt-integratie van personen van vreemde herkomst? Zijn er verschillen naar effectiviteit naargelang het profiel van de personen van vreemde herkomst? (*wat werkt, en voor wie?*)
2. Welke verklaringen zijn er voor het al dan niet effectief zijn van bepaalde maatregelen? (*wat werkt voor wie en waarom?*)
3. Welke aanbevelingen kunnen we op basis van bovenstaande formuleren? Wat leren we uit buitenlandse praktijken?

In Vlaanderen wordt momenteel een brede waaier aan maatregelen ingezet om werkzoekenden, zowel van Belgische als van buitenlandse herkomst, te helpen in hun zoektocht en hen te laten doormoeten naar werk. Deze brede waaier aan activeringsmaatregelen die aangeboden wordt door VDAB, resulteert in honderden mogelijke combinaties aan opleidingen of andere acties. Om de effectiviteit van interventies na te gaan is het bijgevolg noodzakelijk om die veelheid aan mogelijkheden op een doordachte en betekenisvolle manier te categoriseren. Daarom opteerden we om in twee onderzoeksfases te werken.

In de eerste onderzoeksfase verwierven we zo veel mogelijk inzicht in wat potentieel de belangrijkste determinanten zijn voor het succes van interventies, van welke aanpak mogelijk het verschil maakt, en dit op basis van een literatuurstudie en twee focusgroepen met ervaren VDAB bemiddelaars. Op deze manier combineerden we praktijkervaring en ervaring uit de wetenschappelijke literatuur. De eerste fase had een dubbel doel: enerzijds richting geven aan de data-analyse, anderzijds meer zicht krijgen op het ‘waarom’ van het al dan niet werken van interventies en het mogelijk identificeren van goede praktijken.

Op basis van de bevindingen uit de eerste onderzoeksfase werd de focus van het onderzoek verder afgebakend en de veelheid aan maatregelen op een betekenisvolle manier ingedeeld. Uiteindelijk kwamen we tot een indeling in 7 types trajecten, waarvan de effectiviteit in de tweede onderzoeksfase

werd nagegaan. Er werd met andere woorden onderzocht welke van de geïdentificeerde trajecten het beste werken, en voor welke subgroepen van personen van buitenlandse herkomst. Dit gebeurde op basis van administratieve data.

De bestudeerde populatie bestaat zowel uit autochtonen als personen van buitenlandse herkomst, meer specifiek uit personen die tussen 2008 en 2012 in de werkloosheid instroomden. De focus ligt op personen van buitenlandse herkomst, maar ook een vergelijking met Belgische werkzoekenden werd ingebouwd. De analyses werden uitgevoerd op een gekoppeld VDAB-KSZ bestand. Deze koppeling was onder meer noodzakelijk om personen van buitenlandse herkomst te identificeren in de VDAB bestanden en om een indeling te kunnen maken naar generatie en verblijfsduur. Het gaat in totaal om 775.988 werkzoekenden, waarvan 257.747 van buitenlandse herkomst. Daaruit werd een steekproef getrokken van 243.915 werkzoekenden, waarvan 140.268 werkzoekenden van buitenlandse herkomst.

9.2 7 trajecttypes en 5 herkomstgroepen

Omdat werkzoekenden vaak meerdere VDAB-acties achter elkaar volgen, is het moeilijk om de effectiviteit van een specifieke actie te evalueren (je kan de effecten immers niet ‘scheiden’ van elkaar). In realiteit volgt men vaak combinaties van acties. We kijken in dit onderzoek daarom naar trajecten (of anders gezegd de combinatie van gevolgde acties) in plaats van naar individuele acties. De onderscheidende factor bij de verschillende trajecten is of ze al dan niet een competentieversterkende stage, een beroepsopleiding, een IBO, of een combinatie hiervan omvatten.

De achterliggende redenering voor de focus op competentieversterkende stages en IBO is de terugkerende bevinding in zowel de literatuurstudie als de focusgroepen dat werkervaring in het gastland een cruciale succesfactor is. Daarnaast wordt ook door VDAB sterk ingezet op stages (integration through work). Ook de focus op beroepsopleiding is ingegeven vanuit zowel literatuurstudie als focusgroepen. Eerder onderzoek naar het effect van beroepsopleidingen voor personen van buitenlandse herkomst leidde tot gemengde bevindingen. Er is dus geen duidelijkheid over het effect van beroepsopleiding, terwijl het om intensieve acties gaat (zowel vanuit het perspectief van de werkzoekende als van de aanbieder), en de bevindingen op basis van de focusgroepen laten vermoeden dat beroepsopleiding beslissend kan zijn voor de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden van buitenlandse herkomst (onder meer omwille van de heersende diplomacultuur, alsook de doorgedreven skills en specialisatie die op de Belgische arbeidsmarkt worden gevraagd).

We onderscheiden in totaal zeven verschillende trajecttypes, waarvan we de effectiviteit evalueren:

- Traject 1 is een traject dat één of meerdere opleidingen of stages omvat (solliciteren en werkattitudes, oriënterende stage of oriënterende opleiding, Nederlands voor anderstaligen, enzovoort) maar geen beroepsopleiding, competentieversterkende stage of IBO.
- Traject 2 is een traject waarbij men een beroepsopleiding, competentieversterkende stage of een IBO is gestart, maar hier niet voor geslaagd is, of deze actie niet afwerkt. Het kan ook gaan om een beroepsopleiding, onder de vorm van webleren, of een beroepsopleiding met een totale duur van minder dan 28 kalenderdagen.
- Werkzoekenden die Traject 3 hebben gevolgd, hebben een beroepsopleiding afgewerkt (geslaagd en minimum 28 kalenderdagen), mogelijk in combinatie met andere opleidingen of een oriënterende stage, maar geen competentieversterkende stage of IBO.
- Traject 4 omvat een competentieversterkende stage (met succes volbracht), mogelijk in combinatie met andere opleidingen of een oriënterende stage, maar geen beroepsopleiding of IBO.
- Traject 5 verwijst naar het succesvol afwerken van een IBO, mogelijk in combinatie met andere acties, maar geen beroepsopleiding of competentieversterkende stage.

- Werkzoekenden die Traject 6 hebben gevolgd, hebben een beroepsopleiding en een competentieversterkende stage volbracht (al dan niet in combinatie met andere opleidingen of een oriënterende stage), maar geen IBO.
- Traject 7 tenslotte is een traject waarbij de werkzoekende zowel een beroepsopleiding als een IBO met succes volbracht heeft (al dan niet in combinatie met andere acties).

Daarnaast zijn er ook personen die geen enkele interventie hebben gevolgd (controlegroep A), en werkzoekenden die wel begeleiding hebben gevolgd bij VDAB, maar geen andere acties (controlegroep B). De aandacht gaat in de eerste plaats naar de effectiviteit van de zeven trajecttypes, waarbij ‘geen interventie’ (controlegroep A) de vergelijkingsbasis vormt.

Naast het onderscheid in trajecttypes, maken we ook een onderscheid naar herkomstgroepen (wat werkt voor wie). In bestaand onderzoek wordt amper onderscheid gemaakt tussen subgroepen van mensen van buitenlandse herkomst, terwijl het belang hiervan wel wordt benadrukt. In dit onderzoek hebben we daarom 5 groepen onderscheiden: (1) autochtonen, (2) EU’ers, (3) tweede generatie niet-EU’ers, (4) eerste generatie niet-EU’ers met een verblijfsduur langer dan 5 jaar (‘oudkomers’) en (5) eerste generatie niet-EU’ers met een verblijfsduur kleiner dan vijf jaar (‘nieuwkomers’). We vertrokken bij deze indeling van de herkomstmonitor van het Departement WSE, maar breiden deze uit op basis van inzichten uit de literatuur en de focusgroepen. In de literatuur komt verblijfsduur als een belangrijke determinant voor de arbeidsmarktkansen van mensen van buitenlandse herkomst naar voor, en ook in de focusgroepen werd het onderscheid tussen nieuwkomers en oudkomers sterk beklemtoond, vandaar dus dat de groep ‘eerste generatie niet-EU’ers’ in dit onderzoek verder werd opgesplitst in nieuwkomers en oudkomers.

9.3 Wie krijgt wat?

In een eerste stap in de analyse gingen we na wie welke actie krijgt. Een eerste opvallende vaststelling daarbij is dat ruim 4 op de 10 ingestroomde werkzoekenden aan geen enkele actie (opleiding, stage noch begeleiding) deelneemt. Er zijn grote verschillen naar herkomstgroep, waarbij iets minder dan de helft van de Belgen (47,6%) niet participeert, versus een derde van de personen van niet-EU herkomst. EU’ers sluiten met 43,3% eerder aan bij de participatiegraad van Belgen. Opvallend is wel dat wanneer we de groep werkzoekenden nemen die 9 maanden of langer werkloos was nog steeds tussen de 20 en 30% van de niet-EU’ers aan geen enkele actie deelnam.

Ongeveer 60% van de ingestroomde werkzoekenden participeert dus wel aan VDAB acties (opleiding, stage, en/of begeleiding), waarvan ongeveer een kwart van de werkzoekenden een begeleidingstraject volgt maar niet verder doorstroomt naar andere acties; iets minder dan 1 op 3 (31,9%) neemt (ook) deel aan andere (competentieversterkende) acties waaronder beroepsopleidingen, oriënterende opleidingen, sollicitatietraining, schakelpakketten Nederlands, stages, etc. Ook hier zien we belangrijke verschillen naar herkomstgroep. Personen van de tweede generatie volgen relatief gezien vaker enkel een begeleidingstraject (zonder andere acties), nieuwkomers zijn dan weer sterk vertegenwoordigd als het om competentieversterkende acties (opleiding of stage) gaat: 44,5% participeert aan dergelijke acties, tegenover 35,5% van de 2e generatie en 37,2% van de oudkomers. Voor EU’ers en Belgen bedraagt de participatie 30%. Nieuwkomers participeren ook het vaakst aan meer dan 1 actie. Dit lijkt vrij evident, vaak hebben ze immers vooropleidingen nodig zoals een schakelpakket Nederlands voor ze in een finaliteitsactie terechtkunnen.

Omdat uit de focusgroepen naar voor kwam dat de instapvoorwaarden voor onder meer beroepsopleidingen soms hoog zijn en dit daarom voor de eerste generatie niet altijd een haalbare optie is, hebben we de resultaten over doorstroom naar het VDAB-aanbod uitgesplitst naar opleidingsniveau.

We stelden vast dat verschillen in doorstroom naar herkomst inderdaad samenhangen met het opleidingsniveau: vooral bij midden- en hogeschoolden zien we een verschil in doorstroom naar herkomst. Concreet: bij laaggeschoolde Belgen bedraagt deelname aan acties 36,8 procent, bij middengeschoolden is dit 33,7 procent en bij hogeschoolden 19,3 procent. Bij personen met een niet-EU herkomst stellen we een omgekeerd patroon vast. Dit geldt zowel voor tweede generatie migranten, als voor eerste generatie oudkomers en nieuwkomers, maar stelt zich het scherpst voor de eerste generatie nieuwkomers. Bij nieuwkomers zien we dat 38,82 procent van de laaggeschoolden deelneemt aan acties, 49,7 procent van de middengeschoolden, en 50,1 procent van de hogeschoolden. (Let wel: de percentages hebben betrekking op het starten van een actie, het gaat niet noodzakelijk om effectief beëindigde acties, en ook bijvoorbeeld het volgen van een beroepsopleiding aan de hand van webleren wordt in deze cijfers opgenomen). De cijfers lijken erop te wijzen dat bij Belgen de meeste hogeschoolden zelfredzaam zijn op de arbeidsmarkt en geen beroep doen op het opleidings- en stageaanbod van VDAB, terwijl bij mensen van buitenlandse herkomst (buiten de EU), en a fortiori bij nieuwkomers, ook midden- en hogeschoolden in grote mate competentieversterking nodig hebben om hun plek (terug) te vinden op de arbeidsmarkt. Anderzijds kunnen we dit ook zien als een indicatie dat voornamelijk midden- en hogeschoolden in het aanbod terecht kunnen.

Als we specifiek focussen op de acties die centraal staan in deze studie, namelijk beroepsopleiding, IBO en competentieversterkende stages, dan stellen we voor beroepsopleidingen en competentieversterkende stages opnieuw dit patroon vast (voor IBO lijkt dit minder uitgesproken). Hoog opgeleide eerste generatie migranten, en a fortiori nieuwkomers, zijn vaker terug te vinden in beroepsopleidingen en competentieversterkende stages dan laag en middenopgeleide migranten, terwijl we het omgekeerde patroon zien bij Belgen, met name een lagere deelname aan beroepsopleiding of competentieversterkende stage bij hoge opleidingsgraad.

Opvallend en mogelijk samenvallend met bovenstaande is dat de slaagpercentages voor beroepsopleidingen, succesvol afgewerkte stages en IBO's niet significant verschillen naar herkomstgroep, enkel 2e generatie niet-EU'ers scoren iets slechter. Met andere woorden als personen van buitenlandse herkomst instromen in één van deze acties, hebben ze evenveel kans om deze succesvol te beëindigen als een Belg.

De multivariate analyses omtrent 'wie volgt wat' bevestigen bovenstaande resultaten. Ze laten toe om het effect van herkomst te isoleren, of anders gezegd na te gaan of herkomst een verschil maakt als je twee anders identieke personen (dit wil zeggen op alle opgenomen achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, opleidingsniveau, geslacht, het beschikken over een rijbewijs, taalkennis, ...) zou vergelijken. Hieruit bleek dat 'Belg' zijn tot meer kans op 'geen interventie' leidt, terwijl 'tweede generatie' de kans op 'enkel begeleiding' beduidend verhoogt. 'Nieuwkomer' zijn verhoogt dan weer de kans op elk van de verschillende trajecttypes, ook na controle voor achtergrondkenmerken. Het feit dat men nieuwkomer is, leidt met andere woorden tot een hogere participatie aan trajecten.

9.4 Wat werkt voor wie?

In een tweede deel van het onderzoek stond de vraag centraal: wat werkt voor wie? We bekeken dit zowel bivariaat als multivariaat. De multivariate analyses zijn van belang omdat personen met een zwakker profiel oververtegenwoordigd kunnen zijn in bepaalde trajecttypes. Op basis daarvan zou men onterecht tot de conclusie kunnen komen dat een bepaald trajecttype niet effectief is op basis van de uitstroomcijfers. Om dit te vermijden, controleren we in de multivariate analyses voor achtergrondkenmerken en voor de selectiviteit van deelname.

Een eerste vaststelling op basis van de multivariate analyses is dat het volgen van een traject de kansen op werk verhoogt, ongeacht welk type traject en ongeacht de herkomstgroep. Elk onderzocht trajecttype leidt tot een hogere kans op onmiddellijke uitstroom, in vergelijking met geen interventie. De hogere kans op uitstroom geldt zowel tijdens als na het traject. Er zijn echter wel verschillen in effectiviteit tussen de verschillende trajecttypes, en de effectiviteit van trajecten verschilt ook naargelang de doelgroep. We stellen de resultaten per trajecttype en herkomstgroep schematisch voor in onderstaande tabel. We wijzen er graag nogmaals op dat men in de verschillende trajecttypes ook nog andere acties kan volgen, naast beroepsopleiding, stage of IBO.

Tabel 25 Schematische voorstelling van de effectiviteit van de trajecttypes

	Belg	EU	2e gen	Oudkomer	Nieuwkomer
1 Enkel andere acties	+	++	++	++	++
2 Enkel contact	+	+	+	+	+
3 Beroepsopleiding	++	++	+	++	+++
4 Stage	+	+	+	+	+
5 IBO*	+++	+++	+++	+++	++
6 Beroepsopleiding en stage	+++	++	+	++	+++
7 Beroepsopleiding en IBO*	(+)	(+)	(+)	(+)	(++)

Legende: + (onmiddellijke) kans op werk na traject groter dan zonder interventie, ++ (onmiddellijke) kans op werk $\geq 30\%$, +++ (onmiddellijke) kans op werk $\geq 35\%$, **vetgedrukt**: grootste (onmiddellijke) kans op werk voor deze herkomstgroep.

* Voor traject 5 en traject 7 gaat het om uitstroom tijdens en vlak na het traject. Voornamelijk traject 7 is niet helemaal vergelijkbaar, aangezien het om uitstroom *tijdens en vlak na* een lang traject gaat en de uitstroom voornamelijk op een specifiek moment gebeurt, met name vlak na het beëindigen van het IBO. Cumulatief gezien zou traject 7 hoger scoren.

Met uitzondering van nieuwkomers, blijkt traject 5 (IBO) het meest effectief. Tijdens en vlak na het succesvol afronden van een IBO, hebben Belgen en EU'ers beiden 46 procent kans om de volgende maand uit te stromen naar werk, als ze nog werkzoekend zijn. Voor niet-EU'ers, liggen de percentages iets lager, maar nog steeds hoog (36,7% voor tweede generatie, 38,5% voor oudkomers, en 34,6% voor nieuwkomers).¹⁹ De hoge cijfers zijn niet geheel verwonderlijk, gezien IBO een engagement inhoudt van de werkgever om (bij succesvol beëindigen) de werknemer na afloop in dienst te nemen. Bovendien blijken werkgevers zelf ook kandidaten aan te dragen voor IBO's. Deze resultaten liggen in lijn met de beschrijvende analyses waaruit bleek dat tussen de 80 en 90% van de werkzoekenden 12 maand na een IBO (nog) aan de slag was. Succesvolle IBO's blijken bovendien ook te leiden tot duurzame tewerkstelling: op een periode van 3 jaar (36 maanden) na het beëindigen van het traject, zijn werkzoekenden gemiddeld 32 maanden aan het werk. Het gemiddelde ligt iets hoger voor Belgen (33 maanden) dan voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst (30 maanden), maar alle herkomstgroepen behalen een zeer hoog aantal gewerkte maanden in de eerstvolgende drie jaar. Traject 5 scoort hoger dan traject 7, dat naast een IBO ook een beroepsopleiding omvat, althans wat de kans op onmiddellijke uitstroom betreft (dit wil zeggen uitstroom de eerstvolgende maand). De cumulatieve uitstroom scoort echter vergelijkbaar. Anders gezegd: als men de totale duur van het traject beschouwt (dit wil zeggen: na afloop van het traject), is er een vergelijkbaar aandeel werkzoekenden uitgestroomd bij traject 5 en traject 7. Ook hier is dit een bevestiging van wat we in de bivariate analyses terugvonden.

¹⁹ Let wel de percentages slaan niet om de totale kans op werk maar om de kans op werk in de volgende maand. De cumulatieve kans op werk ligt beduidend hoger, vooral de relatieve interpretatie van deze cijfers of de verschillen tussen herkomstgroepen en trajecttypes is van belang.

Voor nieuwkomers is traject 3, dat een beroepsopleiding omvat, de interventie die het best werkt. Nieuwkomers hebben 40 procent kans op onmiddellijke uitstroom naar werk, na het beëindigen van traject 3. Op basis van de beschrijvende analyses ligt het gemiddeld aantal gewerkte maanden op een periode van drie jaar echter wel lager in vergelijking met IBO, met name op 22 maanden voor nieuwkomers. 65% van de nieuwkomers is 12 maanden na het beëindigen van een beroepsopleiding (nog) aan de slag. Dat beroepsopleidingen het meest effectief zijn voor nieuwkomers, althans wat de kans op uitstroom betreft, hoeft niet te verbazen, deze groep vertrekt wellicht het meest van een achterstandspositie waardoor ze het meest te winnen hebben met een beroepsopleiding. Het geeft hen immers de mogelijkheid om landenspecifiek economisch kapitaal te verwerven, die op een arbeidsmarkt waar een sterke diplomacultuur heerst een troef kan zijn. Ook Belgen, EU'ers en oudkomers hebben duidelijk baat bij een beroepsopleiding. In combinatie met een stage blijkt dat voor deze groepen de meest effectieve actie na een IBO. Beroepsopleidingen blijken minder effectief (al dan niet met stage) voor de tweede generatie niet-EU'ers.

Op basis van de literatuurstudie en focusgroepen kwam het belang van werkervaring in het gastland naar voor. In dit opzicht was de verwachting dat stages een belangrijke opstap naar werk kunnen betekenen. Uit de bivariate analyses bleek dat de uitstroompercentages na 12 maanden schommelden tussen de 46 en 55 procent voor personen van buitenlandse herkomst. De verwachtingen werden dus niet meteen ingelost. Dit blijkt ook uit de bivariate analyses. Zowel beroepsopleidingen alsook de cluster van 'andere acties' genereren betere resultaten dan trajecten met een stage. Dit impliceert niet dat stages hun nut niet hebben, maar ze blijken stukken effectiever als er een opleiding aan vooraf gaat, en een opleiding blijkt an sich effectiever dan een stage. Deze resultaten tonen aan dat resultaten van buitenlandse studies niet zomaar te extrapoleren zijn naar Vlaanderen. Verklaringen hiervoor kunnen we aanreiken vanuit de focusgroepen. Bemiddelaars benadrukten in dit kader de diplomacultuur in België. Het volgen van een beroepsopleiding leidt tot een certificaat; wie de opleiding volbrengt heeft dus een bewijs van verworven skills in handen. Bovendien kunnen beroepsopleidingen werkzoekenden ook helpen om tegemoet te komen aan de vraag naar specialisatie, een kenmerk van de Belgische arbeidsmarkt die door de bemiddelaars sterk in de verf werd gezet.

Als we de focus verleggen van beleidsinstrumenten naar herkomstgroepen vallen vooral de resultaten van de nieuwkomers en de tweede generatie niet-EU'ers op. Nieuwkomers blijken na het beëindigen van de verschillende trajecttypes een vrij grote kans op werk te hebben, in bepaalde gevallen zelfs groter dan Belgen, de verschillende trajecten zijn dus relatief gezien effectief voor nieuwkomers. Het tegengestelde beeld zien we bij de tweede generatie migranten: zij lijken telkens de minste kans op werk te hebben en minder succesvol te zijn dan andere herkomstgroepen. Een uitzondering vormen de 'andere acties' die een geheel van acties bevatten maar geen IBO, beroepsopleiding of competentieversterkende stage. Verder onderzoek zou moeten uitwijzen welke acties die binnen deze cluster zitten, het meest effectief zijn voor deze deelgroep. Meer inzicht over hoe deze deelgroep het best begeleid wordt, lijkt ook noodzakelijk, op het vlak van bruto uitstroomresultaten sluiten ze immers meer aan bij de eerste generatie nieuwkomers dan bij de 'autochtonen'. Zij lijken er dus niet in te slagen hun opgebouwde landenspecifiek kapitaal te valoriseren.

Opvallend tot slot is dat we een duidelijke kloof vaststelden in de (bruto) uitstroomcijfers tussen autochtonen en personen van buitenlandse herkomst: 66 procent van de Belgen stroomt 24 maanden na instroom uit tegenover 48 procent van de personen van buitenlandse herkomst. Uit de bivariate analyses blijkt dat deze kloof gereduceerd wordt tot een tiental procent bij deelname aan de verschillende trajecttypes en zelfs helemaal blijkt te verdwijnen in de multivariate analyse (onder controle van achtergrondvariabelen) bij participatie aan de verschillende trajecttypes. Bij participatie aan de diverse trajecttypes blijkt het etnisch nadeel dus te verdwijnen, meer zelfs, voor bepaalde trajecttypes zien we dat, na controle voor achtergrondkenmerken en selectiviteit bij deelname aan trajecttypes, personen

van buitenlandse herkomst meer kans lijken te maken op uitstroom naar werk dan autochtonen. Ook hier zijn migranten van de tweede generatie de uitzondering, zij blijken dan weer minder uit te stromen dan autochtonen.

9.5 Tot slot: beleidsreflectie en aanbevelingen

We sluiten af met enkele beleidsreflecties en -aanbevelingen. We benadrukken daarbij dat de aanbevelingen zijn gebaseerd op een cohorte die instroomde in de periode 2008-2012, toen de VDAB-aanpak op een aantal vlakken verschilde met deze van vandaag (IBO met contract van bepaalde duur, 'iedereen bemiddelaar', 'sluitend maatpak', aanpak vluchtelingen). Daarnaast is het zo dat enkel de effectiviteit van maatregelen centraal stond in deze studie en niet de (kosten)efficiëntie. Bepaalde maatregelen kunnen erg effectief zijn, maar ook erg duur, vraag is dan of bij een afweging van kosten en baten, deze maatregelen nog altijd aanbevolen zijn. Deze afweging dient door de toezichthoudende overheid en VDAB te gebeuren.

9.5.1 Meten als basis van beleidsleren en bijsturen

De grote verschillen naar uitstroom, participatie aan diverse maatregelen maar ook effectiviteit van maatregelen toont aan dat de groep van 'personen van buitenlandse herkomst' een diverse groep is. Knelpunt is dat VDAB geen zicht heeft op de samenstelling van deze groep. VDAB heeft wel de nationaliteit van personen maar niet de herkomst, de verblijfsduur of reden van migratie in hun databanken. Dit betekent dat noch samenstelling van het werkzoekendenbestand, noch de participatie aan diverse acties, noch de effectiviteit van acties in kaart kan worden gebracht (werkt bijvoorbeeld de 'integration through work' aanpak?). Dit maakt o.i. een adequate inzet van middelen maar ook gerichte bijsturing, beleidsleren, benchmarking, etc. onmogelijk.

In dit opzicht bevelen we een systematische monitoring aan volgens minimum de door ons vooropgestelde categorieën en dit zowel naar participatie aan acties als naar uitstroomresultaten. Gezien het structurele probleem van de arbeidsmarktparticipatie van personen van buitenlandse herkomst, lijkt het logisch om dit systematisch op te volgen en dit op te nemen in onder meer de kwartaalrapportages aan de RVB en/of aan de toezichthoudende overheid. Daarnaast lijkt een systematische benchmarking tussen regio's aangewezen. Dit kan bijdragen tot beleidsleren en het uitwisselen van good/best practices.

9.5.2 Inzetten op beroepsopleidingen voor nieuwkomers

De groep eerste generatie niet-EU'ers maakt een opvallend groot deel uit van de werkzoekendenpopulatie, althans op basis van het aantal instromers ('flow', niet de 'stock'). Naar schatting - op basis van de instroomcijfers voor 2008 - ongeveer 15 procent van de VDAB-instromers op jaarbasis zijn eerste generatie niet-EU'ers (9,8% 'oudkomers', 5,3% 'nieuwkomers'). Eén van de belangrijkste knelpunten voor de eerste generatie is het feit dat hun werkervaring en diploma's vaak niet of moeilijk overzetbaar zijn. Zo zijn er verschillen naar skills, maar ook meer technische verwachtingen op de werkvloer, daarnaast is onze arbeidsmarkt ook erg specialistisch. Als dit gecombineerd wordt met de diplomacultuur in Vlaanderen is het niet verwonderlijk dat beroepsopleidingen een hoog rendement halen voor nieuwkomers, meer nog dan stages. In dit opzicht lijkt het investeren in beroepsopleidingen dus aangewezen wat de eerste generatie en zeker wat nieuwkomers betreft.

Hierbij dienen wel enkele kanttekeningen geplaatst te worden. (1) Ten eerste is de doorstroom van nieuwkomers binnen VDAB naar beroepsopleidingen met 22% eerder hoog, althans in vergelijking met andere deelpopulaties. Op zich is deze vaststelling positief, maar wanneer we de doorstroom

bekijken op de volledige groep van aangemelde nieuwkomers in een OHB is dit echter een stuk beperkter. Zo blijkt uit De Cuyper (2016) dat slechts 8% van de totale populatie nieuwkomers die zich heeft aangemeld in het OHB een beroepsopleiding bij VDAB volgt. Niet zozeer de doorstroom binnen VDAB, maar tussen OHB en VDAB lijkt dus een aandachtspunt. (2) Ten tweede blijkt er een zekere mate van selectiviteit te spelen waarbij voornamelijk ‘sterkere profielen’ worden toegelaten tot opleidingen (afroming). Dit blijkt uit het feit dat hoog- en middengeschoolde nieuwkomers veel sterker doorstromen naar beroepsopleidingen. Ook in de focusgroepen wordt gesteld dat de instapvoorwaarden vaak hoog zijn. De discussie rond de instapdrempels en selectiviteit bij instroom in beroepsopleidingen is niet nieuw (zie De Cuyper: 2007). Het evenwicht vinden tussen enerzijds het rendement van de opleiding en anderzijds het breed toegankelijk maken van opleidingen is niet evident. In dit opzicht pleiten we niet zozeer voor het automatisch of lineair verlagen van instapvoorwaarden. Het heeft bijvoorbeeld geen zin om personen met onvoldoende leervermogen toe te laten tot beroepsopleidingen. Belangrijk is wel dat personen die voldoende leervermogen hebben en mogelijk een zekere technische bagage kans krijgen om tot de opleiding toegelaten te worden, en dit ondanks het feit dat hun Nederlands bijvoorbeeld nog niet perfect is, ze dringend financiële middelen nodig hebben, etc. Gezien de grote effectiviteit van opleidingen (en de mogelijke terugverdieneffecten), zou een opleidingsvergoeding voor personen die niet gerechtigd zijn op een werkloosheidsuitkering bijvoorbeeld een optie kunnen zijn. We merken immers dat langere trajecten voor nieuwkomers niet altijd een optie zijn omwille van financiële redenen.

(3) Tot slot is het zo dat we geen zicht hebben op de opleidingen die midden- en hogeschoolden volgen en of die al dan niet op niveau zijn van de nieuwkomer. Uit het onderzoek van Wets & De Cuyper (2016) blijkt dat veel nieuwkomers werken in sectoren zoals de onderhoudssector, de uitzendsector en de horeca. Een beperkt aantal nieuwkomers werkt aan loonvoorwaarden die kunnen vergeleken worden met deze van de Vlaamse bevolking, maar de overgrote meerderheid werkt aan lage lonen. Aandacht voor de kwaliteit van de uitstroom is dus van belang. Ook hier is een goede monitoring dus van belang.

9.5.3 Wat met stages?

Vanuit theoretisch oogpunt hadden we verwacht dat VDAB-interventies die inzetten op het verwerken van het noodzakelijke landenspecifiek menselijk kapitaal – en gericht tegemoetkomen aan de belangrijkste individuele lacunes op dit vlak – meest effectief zouden zijn in de doorstroom naar werk van mensen van buitenlandse herkomst. De verwachting was dat zowel meer algemene opleiding als echte praktijkervaring een meerwaarde betekenen voor mensen van buitenlandse herkomst, en meer specifiek nieuwkomers, en vermoedden hierbij op basis van de literatuur dat praktijkervaring nog meer dan algemene opleiding een boost kon geven aan tewerkstellingskansen. Dit blijkt niet uit de resultaten. Stages en werkplekleren worden nochtans in belangrijke mate naar voor geschoven door VDAB. Betekent dit dat er minder moet ingezet worden op stages en ervaring op de werkvloer? Belangrijk lijkt vooral dat stages (langere en duurdere) beroepsopleidingen niet mogen verdringen. Daarnaast is ook de manier waarop stages worden vormgegeven van belang. Uit onderzoek bij niet-uitstromers in beroepsopleidingen bleek onder meer dat een te groot aandeel van de ex-cursisten een stage met (te) weinig leerpotentieel heeft gehad. De aanbeveling was daar dat VDAB zich nog meer zal moeten toeleggen op het zoeken of creëren van krachtige leeromgevingen en het vinden van een goede match tussen werkzoekende en stageplaats (niet elke stageplaats is goed voor elke cursist). Dit vereist dat er voldoende capaciteit is voor stagebegeleiding en opvolging, dat stages ook geëvalueerd moeten worden. (zie De Rick et al., 2015). We herhalen deze aanbeveling.

Stages lijken de meest aangewezen optie voor nieuwkomers met een lager leervermogen, die enkel inzetbaar zijn in manuele, minder technische jobs die de nodige landenspecifieke werkervaring/competenties willen opdoen. Stages lijken voor deze groep een goede optie. Knelpunt is hier evenwel dat we ook bij stages selectiviteit zien, waarbij voornamelijk midden- en hogeschoolden doorstromen naar stages. Het openstellen van stages voor deze doelgroep (met de nodige begeleiding), lijkt in dit opzicht dus een belangrijk aandachtspunt.

9.5.4 Wat met de tweede generatie?

De instroom van de tweede generatie niet-EU'ers in de VDAB dienstverlening lijkt eerder beperkt. Naar schatting - gebaseerd op de populatiegegevens voor 2008 - zou het aandeel tweede generatie (niet-EU) om een 6% van de ingestroomde populatie op jaarbasis gaan (12 377 instromers in 2008), of 28 procent van de populatie met een niet-EU herkomst.²⁰ Opvallend is alvast dat in de literatuur naar effectiviteit van maatregelen de groep van tweede generatie niet-EU vaak onderbelicht blijft. Ook in de VDAB dienstverlening valt deze groep onder de 'reguliere' werking, terwijl de uitstroomresultaten eerder aansluiten bij de eerste generatie nieuwkomers dan bij de autochtonen of EU'ers.

Problematisch is dat de bestudeerde acties, namelijk IBO, beroepsopleiding of competentieversterkende stages, minder goed aanslaan bij deze doelgroep. Een uitzondering vormen de 'andere acties' die een geheel van acties bevatten maar geen IBO, beroepsopleiding of competentieversterkende stage. Verder onderzoek zou moeten uitwijzen welke acties die binnen deze cluster zitten, het meest effectief zijn voor deze doelgroep. Algemeen lijkt kennisopbouw over de begeleiding van deze doelgroep noodzakelijk, en dit overigens niet enkel op Vlaams niveau. Nu wordt de begeleiding opgenomen in de reguliere werking. Gezien de slechte uitstroomresultaten moet mogelijk ook voor deze doelgroep gedacht worden aan een specifieke aanpak.

9.5.5 Loonkostsubsidies en gesubsidieerde tewerkstelling

Uit (beperkt) internationaal onderzoek blijkt dat loonkostsubsidies en gesubsidieerde tewerkstelling het meeste effectief zijn voor personen van buitenlandse herkomst. Dit blijkt ook als we naar geslaagde IBO's kijken: dit blijkt tot duurzame tewerkstelling te leiden. Let wel deze studies houden geen rekening met kostenefficiëntie of *dead weight* effecten.

Opvallend is alvast dat personen van buitenlandse herkomst verhoudingsgewijs minder participeren aan IBO's. Gezien de effectiviteit van deze maatregel lijkt het aangewezen om minimum een evenredige vertegenwoordiging na te streven. Anderzijds is de ondervetegenwoordiging van personen van buitenlandse herkomst ook niet onlogisch. Vlaanderen kent een erg rigide arbeidsmarkt die het moeilijk maakt voor buitenstaanders om hun weg te vinden. De hoge mate van bescherming voor werknemers op de arbeidsmarkt bemoeilijkt de beslissingen omtrent aannemen en ontslaan, waardoor de kans om te worden aangenomen voor mensen met een vreemde herkomst kleiner wordt. IBO houdt een verplichting in om een werknemer aan te werven wat mogelijk een drempel kan zijn voor aanwerving. Mogelijk moet hier een extra incentive worden voorzien voor anderstaligen door in een eerste fase de werkgever geen productiviteitspremie te laten betalen net zoals bij een C-IBO of GIBO het geval is.

²⁰ Ter vergelijking: uit de herkomstmonitor blijkt dat bij de beroepsbevolking in Vlaanderen 9,6 procent een niet-EU herkomst heeft; ruim drie op vier hiervan zijn eerste generatie, bijna één op vier behoren tot de tweede generatie (Djait, 2015).

9.5.6 Personen van buitenlandse herkomst als prioritaire doelgroep binnen het sluitend maatpak?

Door VDAB wordt in zijn dienstverlening een ‘sluitend maatpak’ vooropgesteld waarbij de intensiteit van de bemiddeling of begeleiding wordt aangepast aan de behoeften van de werkzoekende. Voor zelfredzame personen wordt een lichte/automatische matching voorzien, voor anderen een intensievere bemiddeling of begeleiding. Het sluitend maatpak van VDAB impliceert dat de lineaire benadering van werkzoekenden wordt losgelaten (3-6-9 model) en dat men sneller gaat naar een passende actie naargelang de specifieke behoeften van de werkzoekende. Het blijft wel de bedoeling dat personen die 9 maanden na inschrijving nog werkzoekend zijn, worden opgenomen in een intensief bemiddelings- en/of begeleidingstraject. Achterliggend idee is dat gekeken wordt naar de concrete afstand van elk individu tot de arbeidsmarkt en hoe deze afstand optimaal kan overbrugd worden en niet langer naar ‘groepskenmerken’ om het aanbod te bepalen. De aanpak gaat dus voorbij aan het lineaire denken en men kiest voor een aanpak op maat. Deze visie werd doorgetrokken in het doelgroepenbeleid waarbij het kenmerk ‘allochtoon’ wordt losgelaten en een competentiegerichte aanpak centraal staat, een hooggeschoolde nieuwkomer is immers niet hetzelfde als een laaggeschoolde allochtone schoolverlater.

Uit dit onderzoek blijkt dat een grote groep van werkzoekenden noch een begeleidingsactie krijgt, noch een trajectactie en dit 9 maanden na instroom. Het sluitend maken van dit maatpak lijkt dus noodzakelijk. Dit kan bijvoorbeeld door niet enkel ‘prioritaire knipperlichten’ in de dienstverlening te installeren voor jongeren of ouderen, maar ook voor instromers met een niet-EU herkomst. Gezien hun slechte uitstroomresultaten lijkt dit o.i. gelegitimeerd. Hiervoor is dan wel weer een adequate monitoring en detectie noodzakelijk (cf. supra). Ook het inzetten van diverse communicatiekanalen kan noodzakelijk zijn om instromers met een niet-EU herkomst te bereiken. Taalproblemen (het niet begrijpen van brieven in het Nederlands) kunnen immers mee aan de basis liggen van het feit dat heel wat werkzoekenden met een niet-EU herkomst geen gebruik maken van de dienstverlening van VDAB.

Daarnaast is het zo dat een individualisering van de begeleiding niet voorbij mag en kan gaan aan gemeenschappelijke groepskenmerken. Een aanpak op maat is een mooie gedachte, zij het dat niet voor elke werkzoekende een aparte op maat gemaakte opleiding, begeleidingsmodule, etc. kan worden gemaakt. Daarom is het van belang om ook oog te hebben voor groepskenmerken die een moeilijkere intrede op de arbeidsmarkt verklaren, zoals bijvoorbeeld taalproblematiek, het feit dat kwalificaties verworven in het thuisland niet zo makkelijk overzetbaar zijn naar het gastland, het gebrek aan een sociaal netwerk, ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt, ... Door de aandacht voor individuele kenmerken bestaat het gevaar dat deze problematiek geïndividualiseerd wordt. Slechts door oog te hebben voor deze gemeenschappelijke kenmerken, kan een adequaat instrumentarium worden ontwikkeld (specifieke competentiescreenings, mentoring, etc.) en kan effectief een aanbod op maat worden ontwikkeld en aangeboden.

9.5.7 Tot slot

Tot slot benadrukken we dat we ons in dit rapport concentreren op activeringsmaatregelen die erop gericht zijn om het ‘kapitaal’ van werkzoekenden van buitenlandse herkomst, of met andere woorden hun opleiding, ervaringen, vaardigheden, sociaal netwerk, ..., te vergroten. Het is echter belangrijk om voor ogen te houden dat de etnische kloof in termen van tewerkstelling het resultaat is van een samenspel aan factoren. Om de etnische kloof op de arbeidsmarkt te reduceren, zijn dan ook maatregelen op de verschillende niveaus nodig, niet alleen op het niveau van de werknemers (ondersteunings- en activeringsmaatregelen, zoals deze centraal stonden in dit onderzoek), maar ook op het niveau van de werkgevers (antidiscriminatiewetgeving, aanmoedigen van een diversiteitsbeleid, ...),

en met betrekking tot de organisatie van de arbeidsmarkt in het algemeen. Meer algemeen is het migratiebeleid uiteraard ook een belangrijke factor: het profiel van wie immigreert naar België bepaalt mee de arbeidsmarkttuitkomsten. Kortom, alhoewel activeringsstrategieën een verschil kunnen maken om de tewerkstellingskansen (en op die manier de tewerkstellingsgraad) bij personen van buitenlandse herkomst te verhogen, vormen ze maar een deel van de totale puzzel. Om de tewerkstellingskansen te verhogen is dus meer nodig dan het bijsturen van bestaande activeringsstrategieën.

- BIJLAGEN -

bijlage 1 Technical appendix: empirical model

Appendix A

Technical Appendix: Empirical Model

We investigate whether finding a new job, . . . is linked to personal characteristics, e.g. level of schooling, gender and nationality. And we are especially interested in the impact of some of the training solutions offered by the VDAB. Yet, a potential problem is that any of the mentioned outcome variables is (potentially) co-determined with the training solutions offered by the VDAB. For instance, the most ambitious might tend to choose those training types perceived to increase their job market success the most, while at the same time putting the most effort in looking for a job. As a result, we have to correct for possible endogeneity of the type of training chosen. This will be achieved by modeling the training type choice decision as a multinomial probit model. The generalized residuals (Gouriéroux et al., 1987) of the latter model can subsequently be included as regressors in the relevant outcome equation. This two-step procedure can be regarded as a multinomial extension of the estimation method advocated by Heckman (1976, 1978, 1979).

A.1 Multinomial treatment choice

The individual's choice consists of 9 treatment types, each consisting of a different mix of actions, where the term action refers to a training, an apprenticeships/internships or counseling. The Public Employment Service (*PES*) offers different types types of training, one of which is called vocational training (*A*) and different types of apprenticeship/internship, some of those are called "competence-enhancing". A special type of apprenticeship/internship, called *IBO* ("individuele beroepsopleiding"), implies a commitment of the employer to hire the trainee at the end of the apprenticeship/internship. Within the category of competence-enhancing apprenticeship/internship, we make the additional subdivision between *IBOs* (*B*) and the rest (*C*). In this study, we are particularly interested in the effects of different combinations of *A*, *B* and *C*. To that effect we define 9 types of treatments as described in Table A.1.

In more formal terms, the individual i chooses between $J + 1$ alternatives, each associated with the stochastic utility

$$U_{ij} = \mu_{ij} + v_{ij}, \tag{A.1}$$

$j = 0, \dots, J$. The presence in (A.1) of the random term v_{ij} , next to the deterministic com-

Treatment category	Actions \searrow	Training		Internship		Counseling ^a
		Vocational (A)	Other	Competence-enhancing	Other	
	Description \downarrow			IBO (B)	Other ^a (C)	
0	Nothing	0	0	0	0	0
1	Some other training / internship	0	y	0	0	x
2	Incomplete A / B / C	y (inc.)	0	y (inc.)	y (inc.)	x
3	Only A	1	0	0	0	x
4	Only C	0	0	0	1	x
5	Only B (+C)	0	0	1	x	x
6	A + C	1	0	0	1	x
7	A + B (+C)	1	0	1	x	x
8	Only counseling	0	0	0	0	1

Table A.1: Description of the treatment types offered by the PES considered in this study.

^a1: presence of this action required to be categorized in this type of treatment; 0: absence required; x: this action does not contribute to the definition of this type of treatment; y: one of these actions needs to be present to be categorized in this type of treatment

ponent μ_{ij} , leads to the terminology Random Utility Model (*RUM*) (Daganzo, 1979; Greene, 1997). Conform to economic logic, the alternative generating the highest utility is chosen. The probability for individual i of choosing alternative k is thus equal to the probability that U_{ik} is greater than U_{ij} , for $j = 0, \dots, K, j \neq k$:

$$\Pr [y_i = k] = \Pr \left[\bigcap_{\substack{j=0 \\ j \neq k}}^J U_{ik} > U_{ij} \right]. \quad (\text{A.2})$$

To remove the indeterminacy in the model U_{i0} is set equal to zero. Finally, we assume $\mu_{ij} = \beta'_j x_i$ for $j \neq 0$, and that $(v_{i1}, \dots, v_{iJ}) \sim NID(0, \Sigma)$. Under these assumptions, the *RUM* is called multinomial probit model (*MPN*) and the above probability can be rewritten, for $k = 0$, as

$$\Pr [y_i = 0] = \Phi_J(-\beta'_1 x_i, \dots, -\beta'_J x_i; 0; \Sigma), \quad (\text{A.3})$$

where $\Phi_J(x, \mu, \Sigma)$ is the J -variate normal cumulative distribution function with mean vector μ and variance matrix Σ . The probability of choosing alternative $k \neq 0$ is given by

$$\Pr [y_i = k] = \Phi_J((\beta_k - \beta_1)' x_i, \dots, \beta'_k x_i, \dots, (\beta_k - \beta_J)' x_i; 0; A_k \Sigma A'_k), \quad (\text{A.4})$$

where $u_{ik} = -v_{ik}$, $u_{ij} = v_{ij} - v_{ik}$, for $j \neq k$ and where $A_k = \frac{\partial \vec{u}}{\partial \vec{v}}$. The log likelihood associated with (A.1)-(A.4) is given by

$$\begin{aligned} \ln L &= \sum_{i=1}^N \sum_{j=0}^J d_{ij} \ln \Pr (y_i = j) \\ &= \sum_{i=1}^N d_{i0} \ln \Phi_J(-\beta'_1 x_i, \dots, -\beta'_J x_i; 0; \Sigma) \\ &\quad + \sum_{i=1}^N \sum_{k=1}^J d_{ik} \ln \Phi_J((\beta_k - \beta_1)' x_i, \dots, \beta'_k x_i, \dots, (\beta_k - \beta_J)' x_i; 0; A_k \Sigma A'_k), \end{aligned}$$

where $d_{ij} = 1$ if individual i chooses alternative j and $d_{ij} = 0$ otherwise.

The parameters of the multinomial probit are estimated using one observation per individual in our dataset. In the next subsection will be explained how the training type choice results can be used to correct for endogeneity of the training type variables in the outcome equations.

A.2 Outcome equation: probability of finding work

The first outcome of interest is the probability of finding a job in unemployment period $t + 1$, given that one is still unemployed in period t . Note that at the moment of becoming

unemployed, $t = 0$. We define the propensity to find a job E_{it}^* at unemployment period $t + 1$

$$E_{it}^* = D_{it} + \varepsilon_{it}, \quad (\text{A.5})$$

which consists of a deterministic part D_{it} and a stochastic part ε_{it} . We can write the deterministic part as

$$D_{it} = \alpha'_x x_{it} + \alpha'_p d_i \cdot p_{it} + \alpha'_a d_i \cdot a_{it} + g(t),$$

where x_{it} represents a vector of covariates assumed to be exogenous (control-variables), d_i is the vector of mutually exclusive dummy variables indicating the training type choice of the previous paragraph, p_{it} and a_{it} are time-varying dummies indicating someone is following (respectively has followed) training. $g(t)$, finally stands for the influence of the duration one is already unemployed on the probability of finding work. We will estimate the influence of duration by including a set of duration dummies as regressors. The variable E_{it}^* is a latent variable, related to its observed counterpart by

$$E_{it} = I_{E_{it}^* > 0},$$

i.e. we only observe 1 or 0, depending whether the corresponding latent propensity crosses a certain threshold or not. When we assume that the errors ε_{it} are normally distributed, this model is known as a probit model, and we can write the probability of finding a job in unemployment period $t + 1$, given that one is still unemployed in period t as

$$\Pr[(E_{i,t+1} = 1 \mid E_{it} = 0, D_{it})] = \int_{-D_{it}}^{\infty} \phi(\varepsilon) d\varepsilon.$$

We assume that the error term in (A.5), ε_{it} , together with the error terms (v_{i1}, \dots, v_{iJ}) of the *MNP* are *NID* $(0; \Omega)$, with

$$\Omega = \begin{pmatrix} \sigma_\varepsilon^2 & \sigma'_{\varepsilon v} \\ \sigma_{\varepsilon v} & \Sigma \end{pmatrix}.$$

Following Heckman (1976; 1978; 1979), the conditional expectation of equation (A.5) can be written as

$$\mathbb{E}[E_{it}^* \mid x_{it}, d_i, p_{it}, a_{it}, g(t)] = \alpha'_x x_{it} + \alpha'_p d_i \cdot p_{it} + \alpha'_a d_i \cdot a_{it} + g(t) + \mathbb{E}[\varepsilon_{it} \mid x_i, d_i].$$

The expectation of one element of a $(J + 1)$ -vector-valued normal random variate, when the other elements are truncated from above, is in general given by

$$\frac{\int_{-\infty}^{\infty} \int_{-\infty}^{a_1} \cdots \int_{-\infty}^{a_J} \varepsilon \varphi_{J+1}(\varepsilon, v; 0; \Omega) dv d\varepsilon}{\Phi_J(a_1, \dots, a_J; 0; \Sigma)}, \quad (\text{A.6})$$

where $\varphi_J(x, \mu, \Sigma)$ denotes the J -variate normal probability density function with mean vector μ and covariance matrix Σ . Defining now the $J \times 1$ vector

$$\zeta_0 = \sigma_{\varepsilon v} \Sigma^{-1}$$

and making the transformation

$$\begin{pmatrix} \eta \\ v \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 1 & -\zeta_0' \\ 0 & I \end{pmatrix} \begin{pmatrix} \varepsilon \\ v \end{pmatrix},$$

allows us to separate the density function $\varphi_{J+1}(\varepsilon, v; 0; \Omega)$ as the product of the marginal density $\varphi_J(v; 0; \Sigma)$ with the conditional density $\varphi_1(\eta; 0; \sigma_\eta^2)$, with $\sigma_\eta^2 = \sigma_\varepsilon^2 - \sigma_{\varepsilon v} \Sigma^{-1} \sigma_{\varepsilon v}'$ (see Johnson and Kotz, 1969, p.41). The integration interval of ε , $(\varepsilon_L, \varepsilon_H)$, transforms into $(\eta_L, \eta_H) = (\varepsilon_L + \zeta_0' v, \varepsilon_H + \zeta_0' v) = (-\infty, \infty)$, and the expected value (A.6) now becomes equal to

$$\begin{aligned} & \frac{\int_{-\infty}^{\infty} \int_{-\infty}^{a_1} \cdots \int_{-\infty}^{a_J} (\eta - \zeta_0' v) \varphi_J(v; 0; \Sigma) dv \varphi_1(\eta; 0; \sigma_\eta^2) d\eta}{\Phi_J(a_1, \dots, a_J; 0; \Sigma)} \\ &= \zeta_0' \frac{\int_{-\infty}^{a_1} \cdots \int_{-\infty}^{a_J} v \varphi_J(v; 0; \Sigma) dv}{\Phi_J(a_1, \dots, a_J; 0; \Sigma)}, \end{aligned}$$

since

$$\begin{aligned} \int_{-\infty}^{\infty} \eta \varphi_1(\eta; 0; \sigma_\eta^2) d\eta &= 0, \\ \int_{-\infty}^{\infty} \varphi_1(\eta; 0; \sigma_\eta^2) d\eta &= 1 \end{aligned}$$

and

$$(\Phi_J(a_1, \dots, a_J; 0; \Sigma))^{-1} \int_{-\infty}^{a_1} \cdots \int_{-\infty}^{a_J} \varphi_J(v; 0; \Sigma) dv = 1.$$

The conditional expectation of ε_i , given x_i and $d_{i0} = 1$, is thus given by

$$\mathbb{E}[\varepsilon_i | x_i, d_{i0}] = \zeta_0' \frac{\int_{-\infty}^{-\beta_1' x_i} \cdots \int_{-\infty}^{-\beta_J' x_i} v \varphi_J(v; 0; \Sigma) dv}{\Phi_J(-\beta_1' x_i, \dots, -\beta_J' x_i; 0; \Sigma)}.$$

Likewise, the conditional expectation of ε_i , given x_i and $d_{ik} = 1$, $k \neq 0$, is given by

$$\begin{aligned} & \mathbb{E}[\varepsilon_i | x_i, d_{ik}] \\ &= -\zeta_k' \frac{\int_{-\infty}^{(\beta_k - \beta_1)' x_i} \cdots \int_{-\infty}^{\beta_k' x_i} \cdots \int_{-\infty}^{(\beta_k - \beta_J)' x_i} v \varphi_J(v; 0; A_k \Sigma A_k') dv}{\Phi_J((\beta_k - \beta_1)' x_i, \dots, \beta_k' x_i, \dots, (\beta_k - \beta_J)' x_i; 0; A_k \Sigma A_k')}, \end{aligned}$$

with

$$\zeta'_k = \zeta'_0 A_k.$$

Defining \tilde{v}_i as the $J \times 1$ vector

$$\begin{aligned} \tilde{v}_i = & d_{i0} \frac{\int_{-\infty}^{-\beta'_1 x_i} \cdots \int_{-\infty}^{-\beta'_J x_i} v \varphi_J(v; 0; \Sigma) dv}{\Phi_J(-\beta'_1 x_i, \dots, -\beta'_J x_i; 0; \Sigma)} \\ & + \sum_{k=1}^J d_{ik} A'_k \frac{\int_{-\infty}^{(\beta_k - \beta_1)' x_i} \cdots \int_{-\infty}^{(\beta_k - \beta_J)' x_i} v \varphi_J(v; 0; A_k \Sigma A'_k) dv}{\Phi_J((\beta_k - \beta_1)' x_i, \dots, \beta'_k x_i, \dots, (\beta_k - \beta_J)' x_i; 0; A_k \Sigma A'_k)}, \end{aligned} \quad (\text{A.7})$$

the outcome equation (A.5) can be rewritten as

$$\text{E}[E_{it}^* \mid x_{it}, d_i, p_{it}, a_{it}, g(t)] = \alpha'_x x_{it} + \alpha'_p d_i \cdot p_{it} + \alpha'_a d_i \cdot a_{it} + g(t) + \zeta'_0 \tilde{v}_i + \eta_{it}. \quad (\text{A.8})$$

where $\text{E}[\eta_{it} \mid x_{it}, d_i, p_{it}, a_{it}, g(t), \tilde{v}_i] = 0$ and ζ_0 is unknown, but can be estimated. This method is a straightforward multivariate extension of the inclusion of the inverse of Mills ratio in the set of regressors in case of a binomial endogenous choice variable (Heckman, 1976, 1978, 1979).

A.3 Implications of the endogeneity correction for the variance estimator

Application of standard estimation procedures on (A.8), though, fail to take into account the fact that \tilde{v}_i is not observed, but needs to be estimated, resulting in incorrect standard errors and flawed inference. The estimated generalized residual $\hat{\tilde{v}}_i$ equals (A.7) with β replaced by $\hat{\beta}^1$, hence, writing the resulting estimator of the full parameter vector α of the outcome equation (A.8), in error-form, we have that

$$\begin{aligned} \hat{\alpha} &= \alpha + H_{11}^{-1} \left(\frac{\partial \ln LL(\hat{\beta})}{\partial \alpha} \right) + o_p(N^{-1/2}) \\ &= \alpha + H_{11}^{-1} \left(\frac{\partial \ln LL(\beta)}{\partial \alpha} \right) + H_{11}^{-1} \left[\left(\frac{\partial \ln LL(\hat{\beta})}{\partial \alpha} \right) - \left(\frac{\partial \ln LL(\beta)}{\partial \alpha} \right) \right] + o_p(N^{-1/2}) \\ &= \alpha + H_{11}^{-1} \left(\frac{\partial \ln LL(\beta)}{\partial \alpha} \right) + H_{11}^{-1} H_{12} \sqrt{N} (\hat{\beta} - \beta) + o_p(N^{-1/2}), \end{aligned} \quad (\text{A.9})$$

where $LL(\cdot)$ represents the likelihood of the second-stage probit outcome equation, and

$$H_{11} = \text{E} \left[- \frac{\partial^2 \ln LL(\beta)}{\partial \alpha \partial \alpha'} \right]$$

¹Note that β is a shorthand for all estimated parameters of the MNP.

$$\begin{aligned}
H_{12} &= \text{E} \left[-\frac{\partial^2 LL(\beta)}{\partial \alpha \partial \beta'} \right] \\
&= \text{E} \left[-\frac{\partial^2 LL(\beta)}{\partial \alpha \partial \tilde{v}'} \frac{\partial \tilde{v}}{\partial \beta'} \right].
\end{aligned}$$

Independence of the first two terms on the RHS of (A.9) (which holds asymptotically) implies that the variance of $\hat{\alpha}$, will be given by

$$H_{11}^{-1} \cdot \text{Var} \left[\left(\frac{\partial \ln LL(\beta)}{\partial \alpha} \right) \right] \cdot H_{11}^{-1} + H_{11}^{-1} \cdot H_{12} \cdot \Sigma_{\beta} \cdot H_{12}' \cdot H_{11}^{-1}.$$

The first term of the above expression is the usual robust (Eicker-Huber-White-'sandwich') estimator of the variance of $\hat{\alpha}'$, which would have been consistent in case \tilde{v}_i would have been observed. For analogous derivations see Murphy and Topel (1985); Pagan (1984); Pierce (1982); Randles (1982). Without this correction of the covariance matrix, inference on the parameter estimates would be based on incorrect standard errors.

Bibliography

- Daganzo, C., 1979. Multinomial Probit. Academic Press, New York.
- Eicker, F., 1967. Limit theorems for regressions with unequal and dependent errors. In: Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability. Vol. 1. University of California Press, Berkeley, CA, pp. 59–82.
- Gouriéroux, C., Monfort, A., Renault, E., Trognon, A., 1987. Generalized residuals. *Journal of Econometrics* 34 (1-2), 5–32.
- Greene, W. H., 1997. *Econometric Analysis*, 3rd Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Heckman, J., 1976. The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models. *Annals of Economic and Social Measurement* 5 (4), 475–492.
- Heckman, J., 1978. Dummy endogenous variables in a simultaneous equation system. *Econometrica* 46 (6), 931–959.
- Heckman, J., 1979. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica* 47 (1), 153–161.
- Huber, P., 1967. The behavior of maximum likelihood estimates under nonstandard conditions. In: Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability. Vol. 1. University of California Press, Berkeley, CA, pp. 221–233.
- Johnson, N., Kotz, S., 1969. *Distributions in Statistics: Continuous Multivariate Distributions*. Wiley, New York.
- Mills, J. P., 1926. Table of the ratio: Area to bounding ordinate, for any portion of normal curve. *Biometrika* 18 (3/4), 395–400.
- Murphy, K., Topel, R., 1985. Estimation and inference in two-step econometric models. *Journal of Business and Economic Statistics* 3 (4), 370–379.
- Pagan, A., 1984. Econometric issues in the analysis of regressions with generated regressors. *International Economic Review* 25 (1), 221–247.
- Pierce, D., 1982. The asymptotic effect of substituting estimators for parameters in certain types of statistics. *Annals of Statistics* 10 (2), 475–478.

Randles, R., 1982. On the asymptotic normality of statistics with estimated parameters. *Annals of Statistics* 10 (2), 462–474.

White, H., 1980. A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, 48 (4), 817–838.

Referenties

- Agentschap integratie & inburgering** (2016). *Monitoring asielinstroom: asielaanvragen in België en in de Europese Unie*. Nota in het kader van de coördinatieopdracht monitoring asielinstroom van het Agentschap Integratie en Inburgering. Publicatiedatum 31 maart 2016.
- Andersson Joona, P. & Nekby, L.** (2012). Intensive coaching of new immigrants: an evaluation based on random program assignment. *Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 575-600.
- Andersson Joona, P., Lanninger, A.W., & Sundström, M.** (2015). *Improving the integration of refugees: an early evaluation of a Swedish reform*. Bonn: IZA Discussion Paper no. 9496.
- Åslund, O. & Johansson, P.** (2006). *Virtues of SIN – effects of an immigrant workplace introduction program*. Uppsala, IFAU – Institute for Labour Market Policy Evaluation, Working Paper no.7.
- Becker, G.** (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special references to education*. New York: Columbia University Press.
- Behoui, A.** (2004). Unequal opportunities for young people with immigrant backgrounds in the Swedish labour market, *Labour*, 18(4), 633-660.
- Bilgili, Ö, Huddleston, T., Joki, A-L** (2015). *The dynamics between integration policies and outcomes: a synthesis of the literature*. Paper published in the framework of the project "Integration policies: who benefits? The development and use of indicators in integration debates".
- Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T. & Zenou, Y** (2011). Immigrants and the labour market, *Economic Policy*, 57-92.
- Bollens, J.** (2011). *Evaluating the mandatory activation of older unemployed*. Leuven: WSE Report.
- Butschek, S. & Walter, T.** (2014). What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature. *IZA Journal of Migration*, 48(3), 1-18.
- Card, D., Kluwe, J. & Weber, A.** (2010). Active labour market policy evaluations: a meta-analysis. *The Economic Journal*, 120(November), F452-F477.
- Causa, O. and S. Jean** (2007), Integration of Immigrants in OECD Countries: Do Policies Matter?, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 564, OECD Publishing, Paris.
- Cheung, S.I. & Phillipmore, Y.** (2014). Refugees, social capital, and labour market integration in the UK. *Sociology*, 48(3), 518-536.
- Chiswick, B., & Miller, B.** (2003). The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada. *Economics of Education Review*, 22, 469-480.
- Chiswick, B., & Miller, B.** (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.
- Chiswick, B., & Miller, B.** (2014). International migration and the economics of language. In: B. Chiswick & P. Miller (Eds.). *Handbook on the economics of international migration*. Volume 1. (pp. 211-269). Elsevier: Amsterdam.
- Clausen, J., Heinesen, E., Hummelgaard, H., Husted, L. & Rosholm, M.** (2009). The effect of integration policies on the time until regular employment of newly arrived immigrants: evidence from Denmark. *Labour Economics*, 16, 409-417.
- Constant, A., & Massey, D.** (2005). Labour market segmentation and the earnings of German guestworkers, *Population Research and Policy Review*, 24, 489-512.
- Corluy, V.** (2014). *Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium*. Dissertation submitted in fulfilment of the requirements for the degree of doctor in Social and Economic Sciences at the University of Antwerp, Antwerp.

- Creese, G. & Wiebe, B.** (2012). 'Survival employment': gender and deskilling among African immigrants in Canada. *International Migration*, 50(5), 56-75.
- Damos de Matos, A. & Liebig, T.** (2014). The qualifications of immigrants and their value in the labour market: a comparison of Europe and the United States. In: OECD/EU, *Matching economic migration with labour market needs*. Paris: OECD Publishing.
- De Cuyper, P. & Vandermeerschen, H.** (2016). *Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht*. Leuven: HIVA-KU Leuven/Steunpunt Inburgering en Integratie.
- De Rick, K., Van Dooren, G., Groenez, S., De Cuyper, P.** (2014). *Geen werk na een opleiding voor een knelpuntberoep? Een analyse van hefboomen voor tewerkstelling bij wie niet doorstroomt naar werk*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Djait, F.** (2015). *Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens*. Vlaamse overheid, Departement Werk & Sociale Economie.
- Emilsson, H.** (2014). *No quick fix. Policies to support the labor market integration of new arrivals in Sweden*. Washington, DC and Geneva: Migration Policy Institute and International Labour Office.
- Eurostat** (2011). *Migrants in Europe. A statistical portrait of the first and second generation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat** (2016). *First and second-generation immigrants – a statistical overview*. Consulted online on June 13th on http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/First_and_second-generation_immigrants_-_a_statistical_overview.
- Fleischmann, F. & Dronkers, J.** (2010). Unemployment among immigrants in European labour markets: an analysis of origin and destination effects. *Work, employment and society*, 24(2), 337-354.
- Friedberg, R.M.** (2000). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221-250.
- George, M.** (2013). Teaching focus group interviewing: benefits and challenges. *Teaching Sociology*, 41(3), 257-270.
- González Garibay, M., De Cuyper, P.** (2013). *The evaluation of integration policies across the OECD: a review*. Antwerpen: Steunpunt Inburgering en Integratie.
- Granovetter, M.S.** (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hartung, A.** (2010). *Structural integration of immigrants and the second generation in Europe. A study of unemployment durations and job destinations in Luxembourg, Belgium and Germany*. Proefschrift tot het verkrijgen van de graad van Doctor in de Sociale Wetenschappen, Leuven: KU Leuven.
- Heinesen, E., Husted, L. & Rosholm, M.** (2013). The effects of active labour market policies for immigrants receiving social assistance in Denmark. *IZA Journal of Migration*, 2(15), 1-22. <http://ftp.iza.org/dp5632.pdf>.
- Hoehne, J. & Michalowski, I.** (2016). Long-term effects of language course timing on language acquisition and social contacts: Turkish and Moroccan immigrants in western Europe. *International Migration Review*, 50(1), 133-162.
- Kalter, F. & Kogan, I.** (2014). Migrant networks and labor market integration of immigrants from the Former Soviet Union in Germany. *Social Forces*, 92(4), 1435-1455.
- Kanas, A. & van Tubergen, F.** (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893-915.
- Kogan, I.** (2016). Integration policies and immigrants' labor market outcomes in Europe. *Sociological Science*, 3, 355-358.
- Kogan, I., Kalter, F., Liebau, E., & Cohen, Y.** (2011). Individual resources and structural constraints in immigrants' labour market integration. In: M. Wingens, M. Windzio, H. de Valk, & C. Aybek (eds.), *A life-course perspective on migration and integration*. (pp. 75-100). Dordrecht: Springer.
- Konle-Seidl & Bolifs** (2016). *Labour market integration of refugees: strategies and good practices*. Policy department A: economic and scientific policy, directorate general for internal policies, European Parliament.
- Lamba, N.K.** (2003). The employment experiences of Canadian Refugees: measuring the impact of human and social capital on quality of employment. *Canadian Review of Sociology*, 40(1), 45-64.

- Lancee, B.** (2010). The economic returns of immigrants' bonding and bridging social capital: the case of the Netherlands. *International Migration Review*, 44(1), 202-226.
- Manço, A.** (2007). Actions pour l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs issus de l'immigration: la valorisation identitaire comme mode d'accompagnement spécifique. *Int. Migration & Integration*, 8, 411-428.
- Mincer, J.** (1958). Investment in human capital and personal income. *Journal of political economy*, 66, 281-302.
- Morgan, D. L.** (1996). Focus groups. *Annual Review of Sociology*, 22: 129-152.
- Nekby, L.** (2008). *Active labor market programs for the integration of youths and immigrants into the labor market. The Nordic experience.* Santiago (Chile): Macroeconomía del desarrollo 73.
- Nijhoff, K.G.** (2013). The next generation: experiences of higher educated Turkish-Dutch on The Hague labour market. *Migration Letters*, 11 (2), 206-217.
- OECD** (2007). *Jobs for immigrants. Volume 1: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden.* Paris: OECD Publishing.
- OECD** (2014). *International Migration Outlook 2014.* Paris: OECD Publishing.
- OECD** (2016). *Making integration work. Refugees and others in need of protection.* Paris: OECD Publishing.
- Pina, A., Corluy, V. & Verbist, G.** (2015). *Improving the labour market integration of immigrants in Belgium.* OECD: Economics Department Working Papers No. 1995.
- Putnam, R.D.** (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community.* New York: Simon and Schuster.
- Réa, A., & Wets, J.** (2014) (Eds.). *The long and winding road to employment. An analysis of the labour market careers of asylum seekers and refugees in Belgium.* Gent: Academia Press.
- Rinne, U.** (2012). *The evaluation of immigration policies.* Bonn: IZA Discussion Paper no. 6369.
- Sarvimäki, M. & Hämäläinen, K.** (2016). Integrating immigrants: the impact of restructuring active labor market programs, *Journal of Labor Economics*, 34(2):479-508.
- Struyven, L., Groenez, S., Van Parys, L., Heylen, V.** (2012). *Interventies voor de trajectbegeleiding van werkzoekenden: waartoe leiden ze op langere termijn? Rapport voor de impact evaluatie van het ESF Vlaanderen 2007-2013.* Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Svantesson, E. & Aranki, T.** (2006). *Do introduction programs affect the probability of immigrants getting work?* Örebro University, Working paper no. 3.
- Thomsen, S.L., Walter, T., & Aldashev, A.** (2013). Short-term training programs for immigrants in the German welfare system: do effects differ from natives and why? *IZA Journal of Migration*, 2(24), 1-20.
- UNHCR** (2013). *A new beginning. Refugee integration in Europe. Outcome of an EU funded project on Refugee Integration Capacity and Evaluation (RICE).* UNHCR, bureau for Europe.
- Vandezande, V., Fleischmann, F., Baysu, G., Swyngedouw, M., Phalet, K.** (2008). *De Turkse en Marokkaanse tweede generatie op de arbeidsmarkt in Antwerpen en Brussel. Resultaten van het TIES-onderzoek.* Leuven: KU Leuven/Ceso.
- Van Tubergen, F.** (2010). Determinants of second language proficiency among refugees in the Netherlands. *Social Forces*, 89(2), 515-534.
- Wets, J. & De Cuyper, P.** (2016). *Inburgeraars op de arbeidsmarkt. Een analyse van de socio-economische trajecten van inburgeraars.* Leuven: Steunpunt Inburgering en Integratie/KU Leuven.
- Wolff, J., Nivorozhkin, A., Bernhard, S.** (2016). You can go your own way! The long-term effectiveness of a self-employment programme for welfare recipients in Germany. *International Journal of Social Welfare*, 25, 136-148.