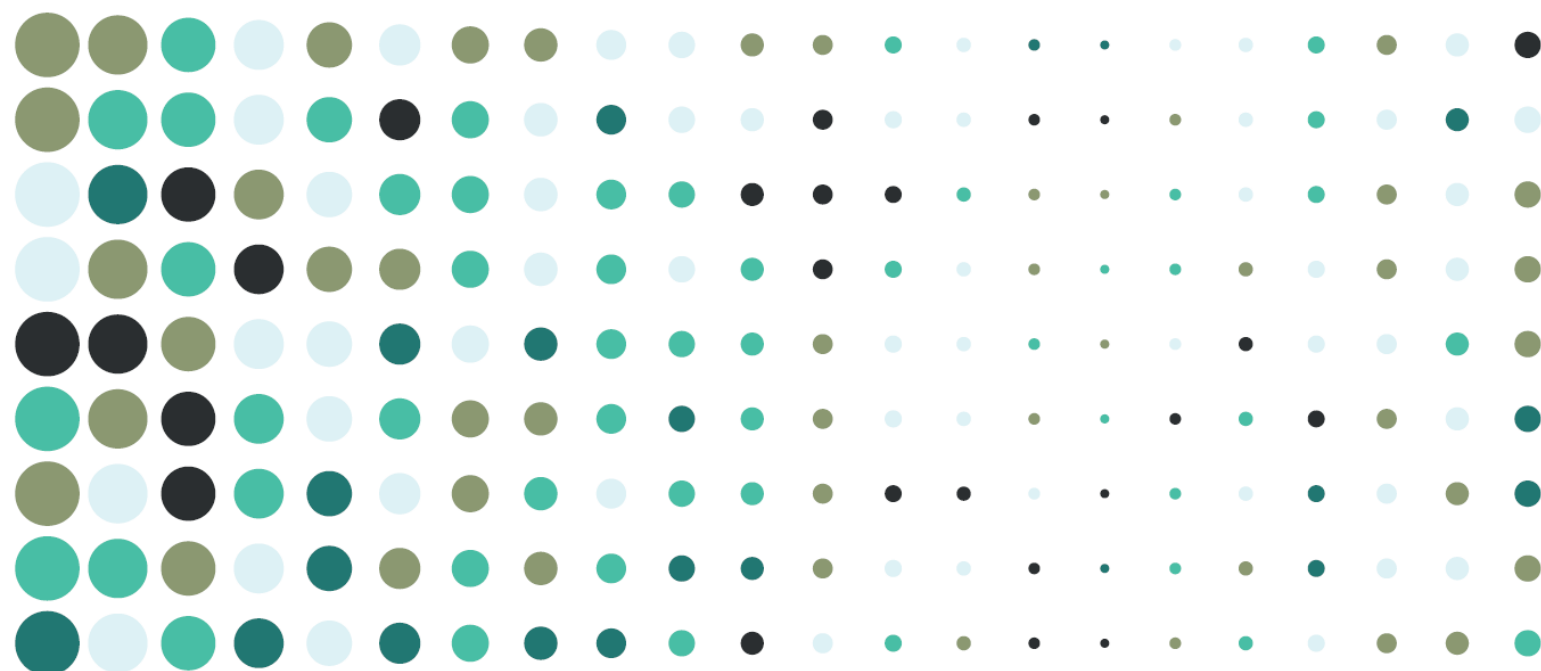


Jonas Wood &
Karel Neels (red.)

Wegwijs naar werk

Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings-
en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016



DEPARTEMENT
**WERK &
SOCIALE
ECONOMIE**



**Vlaamse
overheid**

AGENTSCHAP
**BINNENLANDS
BESTUUR**



**Vlaamse
overheid**

Wegwijs naar werk

Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings-
en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016.

Eindrapport van de VIONA Leerstoel
'Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt'

Promotoren:

Karel Neels

Peter Raeymaeckers

Sunčica Vujić

Auteurs:

Jonas Wood

Karel Neels

Sara Elloukmani

Loubna Ou-Salah

Julie Maes

Peter Raeymaeckers

Sunčica Vujić

Tair Kasztan-Flechner

Jeroen Horemans

Joris Ghysels



Centre for Population
Family and Health
University of Antwerp



CRESC - Centre for Research on
Environmental and Social Change
University of Antwerp



Department of Economics
University of Antwerp

© 2020 Wood, Neels, Elloukmani, Ou-Salah, Maes, Raeymaeckers, Vujić, Kasztan-Flechner, Horemans, & Ghysels

De standpunten en inzichten die worden geuit in dit rapport vertegenwoordigen niet noodzakelijk deze van de instelling waaraan de respectievelijke auteurs zijn verbonden, noch deze van de opdrachtgevers.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs.

No part of this publication may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means without prior permission in writing from the authors.

Inhoud

Executive Summary **1**

Jonas Wood, Karel Neels, Sara Elloukmani, Julie Maes, Peter Raeymaeckers, Sunčica Vujić

LUIK 1 Introductie

Hoofdstuk 1 **23**

Probleemstelling en literatuur

Jonas Wood, Karel Neels, Sara Elloukmani & Tair Kasztan-Flechner

- | | | |
|-------|---|----|
| 1.1 | Achtergrond en probleemstelling | 23 |
| 1.2 | Literatuuroverzicht | 26 |
| 1.2.1 | Arbeidsmarktuitskomsten naar migratieachtergrond: mogelijke verklaringen | 26 |
| 1.2.2 | De effectiviteit van activeringsmaatregelen | 31 |
| 1.2.3 | De effectiviteit van activeringsmaatregelen met een focus op migrantengroepen | 35 |
| 1.2.4 | Besluitvormingsprocessen omtrent activeringsmaatregelen | 36 |

Hoofdstuk 2 **41**

Onderzoeksdesign van de VIONA Leerstoel MIA: een mixed methods benadering

Karel Neels, Jonas Wood, Sara Elloukmani & Sunčica Vujić

- | | | |
|-------|--|----|
| 2.1 | Gegevensinfrastructuur ontwikkeld voor de VIONA Leerstoel | 42 |
| 2.1.1 | Kwalitatieve gegevens | 42 |
| 2.1.2 | Kwantitatieve data voor de residentiële populatie met een migratieachtergrond (RESPOP) | 43 |
| 2.1.3 | Kwantitatieve data voor nieuwkomers (NEWPOP) | 46 |
| 2.2 | Analysemethoden | 48 |
| 2.2.1 | Kwalitatieve methode | 48 |
| 2.2.2 | Kwantitatieve methode: dynamische matching en hazard modellen | 49 |

LUIK 2 Resultaten RESPOP

Hoofdstuk 3 **57**

Kwantitatieve analyse van eerste arbeidsintrede bij schoolverlaters

Julie Maes, Jonas Wood & Karel Neels

- | | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Kenmerken arbeidsintrede en verschillen tussen herkomstgroepen | 58 |
| 3.2 | Verklaringsgronden voor de cumulatieve achterstand in arbeidsintrede | 62 |
| 3.2.1 | Individuele kenmerken | 63 |

3.2.2	Huishoudenskenmerken	63
3.2.3	Sociale achtergrond	64
Hoofdstuk 4		71
Een kwalitatieve analyse naar drempels ten aanzien van arbeidsintrede bij vrouwen met een niet-Europese herkomst		
<i>Sara Elloukmani, Peter Raeymaeckers & Loubna Ou-Salah</i>		
4.1	Eerste generatie vrouwen met een migratieachtergrond	71
4.1.1	Motivatie om te participeren op de arbeidsmarkt	71
4.1.2	Taalbarrière	73
4.1.3	Combinatie gezin en werk	74
4.2	Tweede generatie vrouwen met een migratieachtergrond	74
4.2.1	Schoolloopbaan	75
4.2.2	Financiële moeilijkheden en de transitie naar het huwelijk	77
4.2.3	Percepties van vrouwen over ongelijke kansen op de werkvloer	78
4.2.4	Combinatie gezin en werk	79
Hoofdstuk 5		81
Kwantitatieve analyse van differentiële instroom in VDAB-trajecten naar herkomst		
<i>Jonas Wood & Karel Neels</i>		
5.1	Contact met VDAB	83
5.2	Deelname aan opleidingen via VDAB	84
5.3	Deelname aan werkplekleren via VDAB	89
5.4	Deelname bemiddeling en begeleiding	94
5.5	Mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies	96
Hoofdstuk 6		99
Activeren en begeleiden van vrouwen met een migratieachtergrond: besluitvormingsprocessen van arbeidsmarktconsulenten		
<i>Sara Elloukmani & Peter Raeymaeckers</i>		
6.1	Wat is zelfredzaamheid?	100
6.1.1	Kennis en vaardigheden	101
6.1.2	Motivatie en bereidheid om advies van consulenten op te volgen	105
6.1.3	Religie en herkomst	106
6.2	Wat is zelfregie?	109
6.2.1	Beroepskeuze	109
6.3	Zelfregie, zelfredzaamheid en begeleidingstraject	115
6.3.1	Onafhankelijken	116
6.3.2	Organisatoren	117
6.3.3	Afhankelijken	119
6.3.4	Verkenners	121
6.4	Samenvatting	123
6.5	Conclusie	123

Hoofdstuk 7 **127**

Effectmeting van deelname aan VDAB activeringsmaatregelen

Jonas Wood & Karel Neels

7.1	Deelname aan werkplekieren en arbeidsintrede	130
7.2	Deelname aan opleidingen en arbeidsdeelname	142
7.3	Deelname aan bemiddeling en begeleiding	150

LUIK 3 Resultaten NEWPOP

Hoofdstuk 8 **155**

Profielanalyse instroom en doorstroom in inburgerings-, taal- en activeringstrajecten bij nieuwkomers

Jonas Wood & Karel Neels

8.1	Inburgerings- en taaltrajecten	155
8.1.1	Aanmelding en ondertekening contract	156
8.1.2	Maatschappelijke oriëntatie en Nederlands als tweede taal	159
8.2	Trajecten VDAB	163
8.2.1	Contact met VDAB	166
8.2.2	Deelname aan bemiddeling en begeleiding via VDAB	169
8.2.3	Deelname aan opleidingen VDAB	172
8.2.4	Deelname aan werkplekieren via VDAB	179

Hoofdstuk 9 **187**

Effectmeting van deelname aan taal-, inburgerings- en activeringsmaatregelen bij nieuwkomers

Jonas Wood & Karel Neels

9.1	Deelname aan werkplekieren en arbeidsintrede	189
9.2	Deelname aan opleidingen en arbeidsintrede	197
9.3	Deelname aan bemiddeling en begeleiding	203
9.4	Deelname aan inburgerings- en taaltrajecten: MO en NT2	205

LUIK 4 Conclusie

Hoofdstuk 10 **211**

Belangrijkste bevindingen van de VIONA Leerstoel MIA

Jonas Wood, Karel Neels, Sara Elloukmani & Peter Raeymaeckers

10.1	Ongelijke arbeidsmarktposities naar migratieachtergrond ontstaan bij arbeidsmarktintrede	212
10.2	Lage arbeidsparticipatie van vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond: verschillen naar generatie en dynamieken tussen generaties	212
10.3	Verschillende instroom in VDAB activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond	213
10.4	Consulenten als gatekeepers voor instroom in activeringsmaatregelen	214

10.5	Activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt vertonen het hoogste rendement	215
10.6	Lager arbeidsrendement van opleiding alsook bemiddeling en begeleiding	215
10.7	Het rendement van deelname aan activeringsmaatregelen varieert over de tijd	216
10.8	Doorstroom van inburgerings- en taaltrajecten naat activering bij VDAB	216
10.9	Ook voor niet-werkende nieuwkomers genereert deelname aan IBO het hoogste rendement	218
10.10	Inburgerings- en taaltrajecten genereren ook directe positieve effecten op tewerkstellingskansen	218

Hoofdstuk 11 **219**

Actualisering werking VDAB

Jeroen Horemans & Joris Ghysels

Hoofdstuk 12 **221**

Beleidsaanbevelingen van de VIONA Leerstoel MIA

Karel Neels, Jonas Wood, Sara Elloukmani & Peter Raeymaeckers

12.1	Gegevensinfrastructuur voor arbeidsmarktonderzoek en monitoring	221
12.2	Werkplekcleren als einddoel van elk traject	222
12.3	Toeleiding, oriëntatie en bemiddeling blijven essentieel	223
12.4	Inburgering speelt een cruciale toeleidingsrol naar VDAB	224
12.5	VDAB als regisseur op macro en micro niveau	224

Hoofdstuk 13 **227**

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Karel Neels & Jonas Wood

13.1	Structurele gegevensinfrastructuur voor evidence-based policies	227
13.2	Lacunes voor verder onderzoek	228
13.2.1	Herhaalde transities tussen werkloosheid en werk	228
13.2.2	Transities tussen verschillende types inactiviteit en werk(loosheid)	229
13.2.3	Inkomenspositie en –trajecten van individuen en huishoudens met een migratieachtergrond	229
13.2.4	Diversiteit, arbeidsmarktkrapte en arbeidspotentieel	230

Hoofdstuk 14 **233**

Referenties

LUIK5 Appendices

Appendix A **247**

Methodologie van de VIONA Leerstoel MIA

Karel Neels & Jonas Wood

A.1	Discrete en continue sterftetafelfuncties	248
A.2	Dynamic Propensity Score Matching	251

<i>VIONA Leerstoel 'Migratie, Inburgering & Arbeidsmarkt'</i>	v
A.3 Discrete-time hazard modellen	254
A.4 Cumulatieve rendementsmeting	255
A.5 Referenties	256
Appendix B	257
Eerste arbeidsintrede	
<i>Julie Maes, Jonas Wood & Karel Neels</i>	
Appendix C	261
Instroom VDAB trajecten	
<i>Jonas Wood & Karel Neels</i>	
Appendix D	287
Effectmeting VDAB trajecten	
<i>Jonas Wood & Karel Neels</i>	
Appendix E	315
Profielanalyse nieuwkomers	
<i>Jonas Wood & Karel Neels</i>	
Appendix F	359
Effectmeting trajecten nieuwkomers	
<i>Jonas Wood & Karel Neels</i>	

Executive Summary

Jonas Wood, Karel Neels, Sara Elloukmani, Julie Maes, Peter Raeymaeckers, Sunčica Vujić

1. Arbeidsmarktbeleid in een context van toenemende diversiteit

In de EU28 landen is de natuurlijk groei van de bevolking, het verschil tussen het aantal geboortes en overlijdens, de voorbije decennia sterk gedaald en in sommige landen zelfs negatief geworden. Een dergelijke opeenvolging van grote generaties door veel kleinere generaties impliceert bij nulmigratie dat de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) de komende decennia matig tot sterk afneemt in alle landen van de EU28. Demografische vooruitzichten blijken bovendien sterk gedifferentieerd in Europa, waardoor de huidige arbeidsreserves in Zuid-Europa, en tevens Centraal- en Oost-Europa, de komende decennia wellicht sterk zullen afnemen, en het gewicht van derdelanders in migratie naar alle waarschijnlijkheid verder zal toenemen. In het merendeel van de lidstaten in Noord- en West-Europa, waaronder België, is een positief migratiesaldo sinds enkele decennia de belangrijkste component van bevolkingsgroei. Gegeven de toegenomen omvang van migratie, de sterke differentiatie van arbeidsmarkttuitkomsten naar migratieachtergrond en de demografische vooruitzichten op vlak van verdere ontgroening en dalende instroom op de arbeidsmarkt bij nulmigratie, wint de monitoring van activiteits- en werkzaamheidsgraden bij groepen met een migratieachtergrond – zowel de residentiële bevolking als nieuwkomers - aan belang met het oog op activeren van latente en nieuwe arbeidsreserves. Het statistisch apparaat heeft zich vooralsnog nauwelijks aan deze realiteit aangepast, waardoor de structurele opvolging van de arbeidsmarktposities ontbreekt, alsook mogelijkheden om te komen tot structurele beleidsevaluatie en dynamische simulatie van arbeidsmarkttuitkomsten.

2. Structurele monitoring en effectiviteitsmeting van beleidsinterventies

In het kader van de VIONA leerstoel Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt (MIA) werd om die reden een longitudinaal administratief panel ontwikkeld (MIA-panel), naar analogie met het design van het Generations & Gender Programma van de Verenigde Naties (Spielauer, 2004; Vikat et al., 2007), waarbij longitudinale microgegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) betreffende arbeidsmarkttuitkomsten voor de periode 2005-2016 werden geïntegreerd met i) gegevens over activerings- en bemiddelingstrajecten afkomstig van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), ii) gegevens over inburgeringstrajecten (waaronder NT2 en maatschappelijke oriëntatie) en iii) gegevens over afgeleverde arbeidsvergunningen afkomstig van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE). De longitudinale en econometrische analyse van dergelijke domeinoverschrijdende microdata laat toe de effecten in te schatten van beleidsinterventies op vlak van inburgering, onderwijs en activering op arbeidsmarkttuitkomsten van personen met een migratieachtergrond (Carpentier, Neels, & Van den Bosch, 2014, 2017; Carpentier, Van den Bosch, & Neels, 2016; Kil, Neels, Van den Berg & De Valk, 2015; Kil, Wood, & Neels, 2018). Aangezien de ontwikkeling van een dergelijke (vooralsnog eenmalige) gegevensinfrastructuur bijzonder tijdsintensief is gebleken, lijkt het aangewezen om over te gaan tot een structurele integratie van registers onder de vorm van een

administratief sociaaleconomisch panel met het oog op een continue monitoring van arbeidsmarkttuitkomsten, alsook een continue evaluatie van beleidsinterventies (Neels & Wood, 2019). De ervaring naar aanleiding van het VIONA pilootproject heeft tevens enkele lacunes blootgelegd waaraan in de toekomst mogelijk kan worden geredieerd, waaronder de bijkomende integratie van gegevens voor nieuwkomers betreffende diploma-erkenning. Gegeven de frequentie van interne migratiebewegingen tussen Vlaanderen en de andere gewesten, lijkt het bovendien aangewezen om bij de uitbouw van een dergelijk sociaaleconomisch panel gegevens te integreren betreffende eerdere werkervaring in andere gewesten zodat selectieve interne migratiebewegingen in functie van migratiegeschiedenis en voorgaande arbeidstrajecten adequaat in kaart kunnen worden gebracht.

3. Verklaringen voor differentiële arbeidsmarkttuitkomsten: een mixed methods benadering

De monitoring van arbeidsuitkomsten naar migratieachtergrond (FOD WASO & CGKR, 2013, 2015; Noppe et al., 2018; UNIA & FOD WASO, 2017; Van den Broucke et al., 2015) wijst op een standvastige kloof op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt, waarbij groepen met een migratieachtergrond een moeilijker intrede kennen in de arbeidsmarkt, een lagere participatie, een hogere werkloosheid, een hoger aandeel tijdelijke contracten, een hoger aandeel deeltijds werk, lagere lonen en minder gunstige statuten. Bovendien wijst bestaande literatuur twee bijzondere pijnpunten aan. Ten eerste zijn de verschillen op de Belgische arbeidsmarkt opmerkelijk groot voor vrouwen met een niet-Europese herkomst, met een uitgesproken kloof in participatiegraden en werkloosheid vanuit Europees perspectief (Rubin et al., 2008). Ten tweede geldt de achterstand op de arbeidsmarkt niet alleen voor migranten van de eerste generatie, maar zet deze zich ook gedeeltelijk door naar de tweede en latere generaties (UNIA & FOD WASO, 2017). Dit onderzoek combineert een kwantitatieve en kwalitatieve benadering om differentiatie in arbeidsmarktintrede naar migratieachtergrond in kaart te brengen. Hierbij worden zowel mannen als vrouwen met verschillende migratieachtergronden in beschouwing genomen, maar ook bijzondere aandacht gespenseerd aan drempels ten aanzien van een (stabele) arbeidsintrede bij vrouwen met een niet-Europese origine.

- **Een eerste stabiele tewerkstelling?**

Aangezien bestaande literatuur aantoont dat de kloof op de arbeidsmarkt ook voor de tweede en latere generaties aanwezig is, werd onderzocht in welke mate de eerste arbeidsintrede van de tweede generatie en tussengeneratie (gemigreerd als minderjarige) met een Zuid-Europese en niet-Europese herkomst reeds verschilt van het traject van personen zonder migratieachtergrond. Hierbij maken we ten volle gebruik van de beschikbare longitudinale gegevens van de KSZ en beschouwen we naast i) de transitie naar reguliere tewerkstelling (i.e. tewerkstelling die niet deel uitmaakt van een VDAB activeringsmaatregel) ook de transitie naar stabiele tewerkstelling, en dit onder verschillende randvoorwaarden: ii) een tewerkstelling die minimaal 4 kwartalen duurt, iii) een tewerkstelling die minimaal 8 kwartalen duurt, iv) een tewerkstelling die minimaal 4 kwartalen duurt met in het vierde kwartaal bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit en v) een tewerkstelling die minimaal 8 kwartalen duurt met in het vierde kwartaal bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit. Deze bijkomende condities omtrent inkomen en werkintensiteit stellen dat in het laatste kwartaal van de tewerkstelling er een inkomen moet zijn van minstens 82 procent van het Belgisch minimuminkomen¹ en een werkintensiteit van minstens 40 procent van een voltijdse positie in de

¹ In de analyses kunnen mannen en vrouwen geobserveerd worden vanaf 18 jaar en personen van 18,19 en 20 jaar oud verdienen respectievelijk 82, 88 en 94 procent van het minimumloon. In het tweede semester van 2016 bedroeg het Belgische bruto minimummaandloon bijvoorbeeld € 1532, resulterend in een minimum maandsalaris van € 1256 voor 18-jarigen.

betreffende sector van tewerkstelling. We hebben geen informatie over het inkomen en werkintensiteit van zelfstandigen, maar omdat zelfstandig ondernemerschap in België een aanzienlijke stap is, wordt dit beschouwd als een stabiele tewerkstelling.

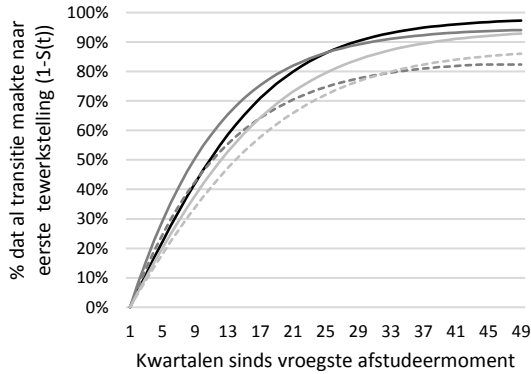
De resultaten tonen ten eerste aan dat de kloof in eerste arbeidsintrede breder wordt wanneer ook de stabiliteit van de tewerkstelling in beschouwing genomen wordt, met opmerkelijk lagere intrede in stabiele tewerkstelling bij personen van de tussengeneraties en/of niet-Europese herkomst (Figuur E.1). Dit suggereert dat, naast de reeds gedocumenteerde kloof op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt inzake participatie, werkloosheid, type contract en statuut, werkuren en lonen, ook de intrede van jongeren in een eerste stabiele tewerkstelling reeds van bij de start van de arbeidsmarktcarrière gedifferentieerd verloopt naargelang migratieachtergrond. Ten tweede geven de resultaten aan dat individuele kenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, studierichting, talenkennis, contact met VDAB, werkervaring) een aanzienlijke, maar slechts partiële, verklaring vormen voor de tussengeneraties, terwijl de achterstand bij de tweede generatiegroepen grotendeels onverklaard blijft.

- **Specifieke drempels ten aanzien van intrede voor vrouwen met een niet-Europese herkomst**

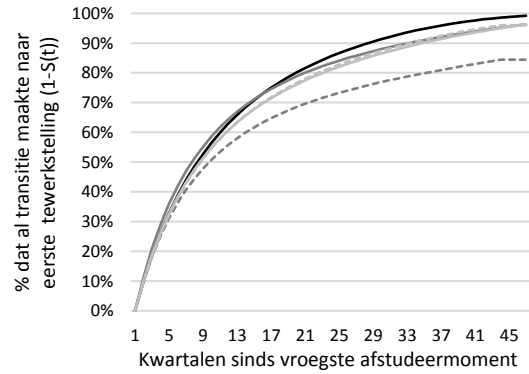
Kwantitatieve resultaten betekenen een aanzienlijke meerwaarde in het verklaren van de lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond, maar aanvullend kwalitatief onderzoek naar de achterliggende percepties, ervaringen en motivaties van de doelgroep zelf is schaars. Op basis van diepte-interviews identificeerden we verschillende drempels voor niet-Europese vrouwen van de eerste en tweede generatie. Vrouwen van de eerste generatie blijken hun arbeidsmarkttuitkomsten en een gebrek aan motivatie te relateren aan hun beperkt onderwijsniveau, taalkennis en sociaal netwerk. Daarnaast suggereren de kwalitatieve analyses ook dat beperkte informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt en opvangmogelijkheden struikelblokken vormen voor deze generatie. Als gevolg opteren deze vrouwen om hun tijd vaker te besteden aan de opvoeding van hun kinderen. Hoewel tweede generatie vrouwen van bij het begin onderwijs hebben gelopen in België, zien we dat zij in eerste instantie door moeilijkheden in hun schoolloopbaan sneller worden geconfronteerd met precare arbeidsmarktposities in vergelijking met autochtone vrouwen. Factoren die door deze vrouwen zelf aangehaald worden zijn enerzijds een gebrek aan opvolging van hun eerste generatie ouders (omwille van beperkte institutionele kennis en menselijk kapitaal) en anderzijds advies dat ze krijgen vanuit het onderwijs zelf. Ook geven vrouwen aan de schoolloopbaan vroegtijdig te verlaten omwille van een precare financiële situatie. Tot slot bleek de zoektocht naar werk ook bemoeilijkt te worden door een gebrek aan een sociaal netwerk en rolmodellen.

Figuur E.1: Aandeel schoolverlaters (tussen 2005 en 2016) die tijdens de follow-up periode ooit zijn ingestroomd in reguliere tewerkstelling, naar migratieachtergrond en type tewerkstelling*

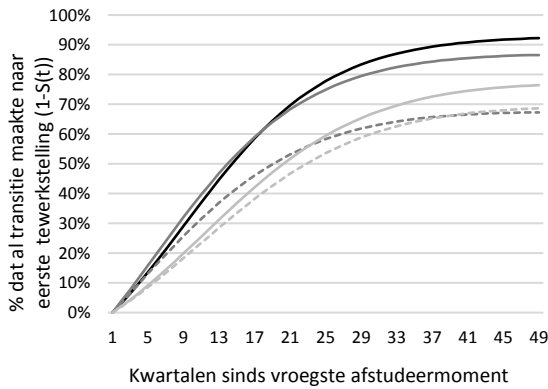
E.1a: Reguliere tewerkstelling, vrouwen



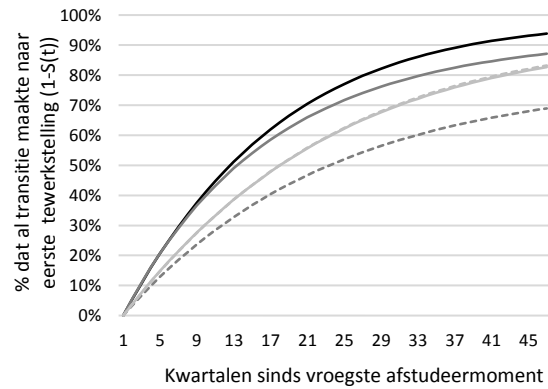
E.1b: Reguliere tewerkstelling, mannen



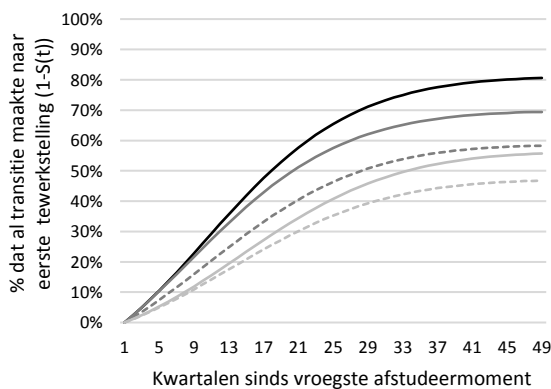
E.1c: Reguliere tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen, vrouwen



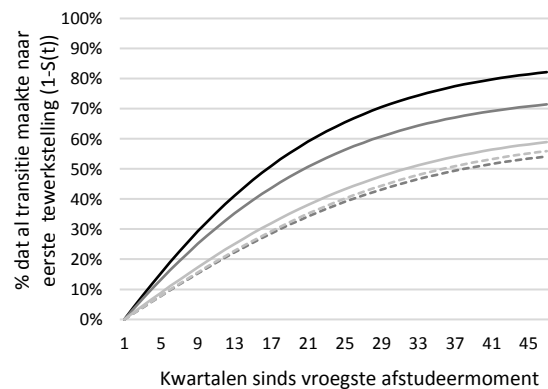
E.1d: Reguliere tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen, mannen



E.1e: Reguliere tewerkstelling van acht opeenvolgende kwartalen, vrouwen



E.1f: Reguliere tewerkstelling van acht opeenvolgende kwartalen, mannen



— Geen migratieachtergrond
 — Z-Europese herkomst, 2de generatie
 - - Niet-Europese herkomst, 2de generatie

- - - Z-Europese herkomst, tussengeneratie
 - - - Niet-Europese herkomst, tussengeneratie

* De curves weerspiegelen het aandeel van de schoolverlaters die in de observatieperiode ooit zijn ingestroomd in reguliere tewerkstelling die aan de vooropgestelde randvoorwaarden voldoet.

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

4. Differentiële instroom in activeringsmaatregelen

In de context van de veranderende demografie van de arbeidsmarkt, structurele onevenwichtigheden tussen vraag en aanbod, maar ook de sterk verschillende arbeidsmarktuitskomsten tussen bevolkingsgroepen onderling (onder meer naar opleiding, herkomst en leeftijd), wenden beleidsmakers zich in toenemende mate tot activeringsmaatregelen, zoals opleidingen, bemiddeling en begeleiding en stages. In het kader van de VIONA leerstoel werden een kwantitatieve en kwalitatieve benadering gecombineerd om de instroom in activeringsmaatregelen en de effecten ervan op de arbeidsmarktpositie van de betrokkenen in kaart te brengen. De resultaten voor de residentiële populatie tonen aan dat, behoudens de tweede generatie Zuid-Europese originegroep, werklozen met een Zuid-Europese of niet-Europese migratieachtergrond lagere instroom vertonen in activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt of specifieke beroepen.

Kwalitatief onderzoek naar het besluitvormingsproces van VDAB consulenten toont aan dat de toewijzingsstrategie van consulenten sterk gericht is op zelfredzaamheid. Zelfredzaamheid wordt hierbij gedefinieerd als de mate waarin werkzoekenden de nodige taalkennis, opleidingsniveau, werkervaring, digitale kennis en motivatie hebben om in te treden op de arbeidsmarkt. We dienen hierbij te benadrukken dat deze definitie verschillend is van de manier waarop VDAB zelfredzaamheid koppelt aan vaardigheden van cliënten om zelfstandig met digitale tools te kunnen werken. Consulenten hanteren een bredere visie op de term en onderscheiden bij de toewijzing van een activeringsmaatregel op basis van zelfredzaamheid (i.e. competenties) en zelfregie (i.e. oriëntatie) vier ideaaltypen werklozen, waarbij mensen die als minder zelfredzaam worden beschouwd, worden verwezen naar competentieversterkende maatregelen. Deze bevinding is een mogelijke verklaring voor de lagere instroom van personen met een migratieachtergrond in activeringsmaatregelen met een directe link met de werkgever. Wat niet-werkende (i.e. inactieve of werkloze) nieuwkomers betreft, tonen de resultaten aan dat groepen die reeds deelnamen aan een inburgerings- en/of taaltraject ook vaker in contact komen met VDAB en diens activeringsmaatregelen.

- **Instroom verschilt naar migratieachtergrond**

Een eerste vraag die zich stelt in de evaluatie van activeringsbeleid betreft de instroom: in welke mate komen werklozen in aanraking met de activeringsmaatregelen van VDAB, en in welke mate is de instroom in dergelijke maatregelen selectief op een manier die de effectiviteitsmeting kan vertekenen? De resultaten (Figuur E.2) geven in de eerste plaats aan dat, ongeacht migratieachtergrond, meer dan negen van de tien personen die als werkloos geregistreerd staan in de nomenclatuur van de KSZ, gedurende de observatie ook in de database van de VDAB verschijnt (Figuur E.2a). Afhankelijk van migratieachtergrond blijft slechts 5 tot 10 procent onder de radar en bovendien wordt het eerste contact doorgaans meteen gelegd bij de start van werkloosheidsperiode. Dit suggereert dat VDAB erin slaagt om de overgrote meerderheid van de werklozen effectief te bereiken. Deze hoge mate van contact is uiteraard een eerste stap om instroom van werklozen in activeringsmaatregelen te faciliteren.

Wat betreft specifieke activeringsmaatregelen, tonen de resultaten verder aan dat werklozen met een verschillende migratieachtergrond ook typisch in verschillende activeringsmaatregelen instromen. Waar differentiële instroom in bemiddeling en begeleiding beperkt blijft (Figuur E.2b), duidt deze studie op opmerkelijke gradiënten wat betreft instroom in werkplekklaren en diverse opleidingen. Zowel voor Individuele Beroepsopleidingen (IBO) als voor andere vormen van werkplekklaren is deelname lager bij werklozen met een eerste generatie migratieachtergrond, maar ook bij de tweede generatie van niet-Europese origine (Figuren E.2c en E.2d). Deze lage instroom staat in schril contrast met de hogere deelname van werklozen zonder migratieachtergrond of de tweede generatie met een

Zuid-Europese herkomst. Differentiële instroom in opleidingen verschilt naargelang het oriënterende of basisopleidingen betreft (Figuur E.2e), dan wel beroepsgerichte opleidingen (Figuur E.2f). Werklozen van de eerste generatie met een niet-Europese herkomst nemen vaker deel aan oriënterende en basisopleidingen ten opzichte van de andere groepen, die onderling nauwelijks verschillen op dit vlak. De gradiënt voor beroepsgerichte opleidingen daarentegen, ligt in de lijn van de verschillen die worden aangetroffen voor werkpleklers: werklozen zonder migratieachtergrond nemen het vaakst deel aan dit soort opleidingen en worden daarin op de voet gevolgd door de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep. Werklozen met een niet-Europese herkomst, of een eerste generatie Zuid-Europese herkomst, vertonen een duidelijk lagere instroom. Hieruit concluderen we dat werklozen met een migratieachtergrond – met uitzondering van de tweede generatie met Zuid-Europese herkomst – een duidelijk lagere instroom vertonen in activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt (IBO of andere vormen van werkpleklers) of specifieke beroepen (beroepsgerichte opleidingen).

- **Rol van arbeidsmarktconsulenten**

Consulenten nemen in een organisatie vaak een cruciale rol als gatekeeper op. Ze beschikken idealiter over de nodige handelings- en beslissingsruimte op basis waarvan ze een maatgerichte begeleiding en opvolging kunnen realiseren. In vele gevallen vervullen consulenten echter een dubbele rol waarbij men niet enkel aandacht heeft voor de noden en capaciteiten van werklozen, maar ook nagaat of werklozen voldoende inspanningen leveren in hun zoektocht naar werk (Behncke, Frölich, & Lechner, 2010b; Grossen, 1996; Lagerström, 2011; Van Parys & Struyven, 2017). Bestaande literatuur toont aan dat de rol die arbeidsconsulenten opnemen, kan bijdragen tot differentiaties in het toewijzen van vacatures, activeringsmaatregelen en het opleggen van sancties (Behncke et al., 2010b). Hoewel heel wat onderzoek (Behncke et al., 2010b; Fuertes & Lindsay, 2016; Van Parys & Struyven, 2017) aandacht heeft gevestigd op verschillen in interactiestijl tussen consulenten, is onderzoek naar het besluitvormingsproces van arbeidsmarktconsulenten schaars. Gegeven de differentiële instroom in activeringsmaatregelen, werd in dit rapport op basis van een kwalitatief onderzoeksluik nagegaan hoe consulenten beslissingen maken, betreffende het activeringstraject van werklozen. Hierbij werd specifiek aandacht besteed aan de activeringstrajecten van niet-Europese vrouwen met een migratieachtergrond.

Onze resultaten tonen aan dat consulenten in het voorstellen/opleggen van een activeringsstrategie voornamelijk aandacht hebben voor de mate van zelfredzaamheid van werklozen. De inschatting van *zelfredzaamheid* gebeurt in grote mate op basis van taalkennis, opleidingsniveau, werkervaring, digitale kennis en motivatie om in te treden op de arbeidsmarkt. Verder blijkt de begeleiding en keuze voor een activeringsmaatregel eveneens afhankelijk te zijn van het niveau van *zelfregie* of de mate waarin werklozen in staat zijn om zich te oriënteren op de Vlaamse arbeidsmarkt en een realistisch jobdoelwit naar voren kunnen schuiven. Dit impliceert dat werklozen kennis hebben over de lokale arbeidsmarkt, maar ook hoe deze zich verhoudt tot hun preferenties en capaciteiten. Dit onderzoek toont aan dat consulenten bij de toewijzing van een activeringsmaatregel, op basis van zelfredzaamheid en zelfregie, *vier ideaaltypen werklozen* onderscheiden: (i) *afhankelijken* die kunnen inzetten op competentieversterking én oriëntering (via bv. een opleiding algemene arbeidsmarktcompetenties) (ii) *verkenners* die vooral nood hebben aan oriëntering op de arbeidsmarkt (via bv. een algemene oriënterende opleiding), (iii) *organisatoren* die vaker nood hebben aan het versterken van hun competenties (via bv. beroepsspecifieke opleiding) en tot slot (iv) *onafhankelijken* die gepercipieerd worden als zelfredzaam en zodus over de nodige competenties, oriëntatie en het sociaal netwerk beschikken om zelfstandig stappen te zetten in hun zoektocht naar werk. Voor deze laatste groep stellen we vast dat zij het vertrouwen krijgen van consulenten en ondersteund worden

om te starten met een activeringsmaatregel die dicht aanleunt bij een reguliere tewerkstelling en daarmee toelaat om in direct contact te staan met een werkgever.

Hoewel instroom in activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt lager ligt voor personen met een niet-Europese herkomst, zal in wat volgt duidelijk worden dat dergelijke activeringsmaatregelen het hoogste positieve rendement genereren voor de tewerkstellingskansen van werklozen. Werklozen in contact brengen met potentiële werkgevers kan om die reden gezien worden als een belangrijke manier om de arbeidsmarktintrede van werklozen te faciliteren. Dit wordt tevens ook bevestigd door eerdere resultaten in dit rapport die de barrières voor personen met een niet-Europese migratieachtergrond in kaart brachten. Zo stelden we vast dat personen met een migratieachtergrond zelf hun beperkte vooruitzichten met betrekking tot tewerkstellingskansen onder andere relateren aan een beperkt sociaal netwerk en een gebrek aan ondersteuning tijdens hun schoolloopbaan. Een verder signaal voor een vraag naar en appreciatie van ondersteuning vinden we in kwalitatieve analyses die aantonen dat bemiddeling en begeleiding zowel door heel wat consulenten als door vrouwen met een migratieachtergrond positief wordt geëvalueerd.

- **De doorstroom van inburgerings- en/of taaltrajecten naar activeringstrajecten VDAB**

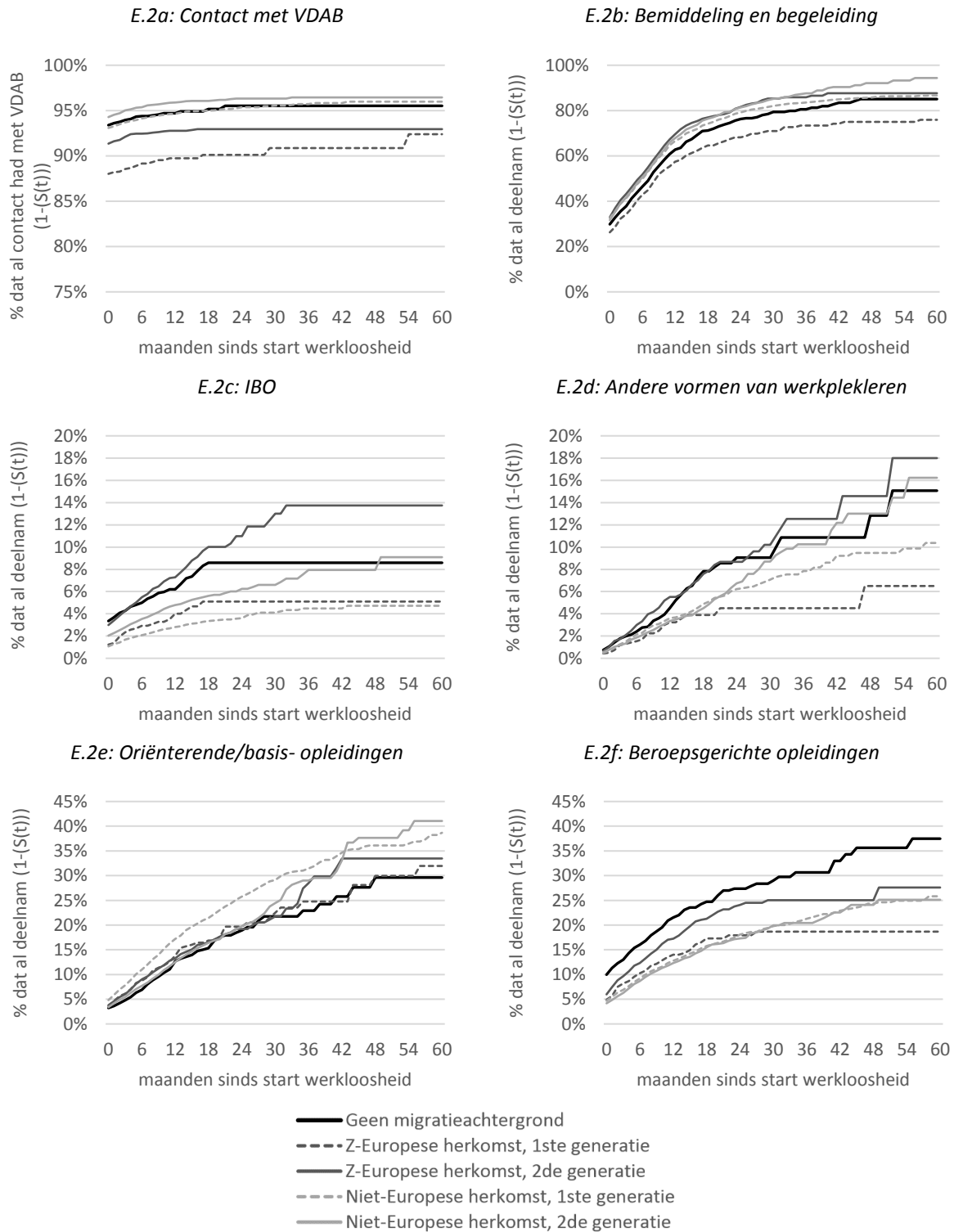
Naast het in kaart brengen van activeringstrajecten bij de residentiële populatie naar migratieachtergrond, brengt dit project ook het traject in kaart dat nieuwkomers afleggen sinds ze voor het eerst verschijnen op een inburgeringslijst. Wat betreft inburgerings- en taaltrajecten tonen de beschrijvende analyses aan dat, naast de te voorziene verschillen tussen de doelgroep types (rechthebbenden versus verplichte nieuwkomers), de doorlopen trajecten beduidend verschillen naar migratieachtergrond, met een hogere mate van ondertekening van een inburgeringscontract en hogere deelname aan Maatschappelijke Oriëntatie (MO) en Nederlands als tweede taal (NT2) voor groepen die in het kader van gezinsmigratie of om humanitaire redenen migreerden, in vergelijking met groepen die omwille van studies, werk, of om andere/onbekende redenen naar België kwamen.

Een volgende vraag die zich stelt is; in welke mate komen nieuwkomers ook in aanraking met VDAB en diens activeringsmaatregelen? In tegenstelling tot de analyses voor de residentiële populatie, focussen de analyses niet enkel op werkloze groepen, maar op alle 'niet-werkenden' (i.e. zowel de groep werklozen als de groep inactieven). Afhankelijk van de herkomstgroep verschijnt 30 tot 50 procent van de nieuwkomers meteen in de VDAB database wanneer ze een periode niet aan de slag zijn (Figuur E.3). Op langere termijn stijgt dit aandeel tot meer dan 50 procent voor alle herkomstgroepen. We kunnen dus spreken van aanzienlijke aandelen niet-werkende nieuwkomers die tijdens een periode van werkloosheid, maar meestal inactiviteit, wel in contact komen met VDAB.

Voor niet-werkende nieuwkomers die in de VDAB database verschijnen, wordt de deelname aan specifieke activeringsmaatregelen in kaart gebracht. In tegenstelling tot de resultaten voor de residentiële populatie naar migratieachtergrond, vertonen de resultaten met betrekking tot de nieuwkomers geen duidelijke aanwijzingen voor systematische verschillen in de deelname aan of toewijzing van bepaalde activeringsmaatregelen. Wel valt een lagere deelname aan IBO (Figuur E.3c) en beroepsgerichte opleidingen (Figuur E.3f) bij niet werkende nieuwkomers in het algemeen op in vergelijking met de deelname bij residentiële werklozen met of zonder een migratieachtergrond.

Ten slotte duiden beschrijvende analyses op een consistente en aanzienlijke positieve samenhang tussen het reeds doorlopen inburgerings- en/of taaltraject dat nieuwkomers hebben doorlopen en de deelname aan VDAB activeringsmaatregelen. Hoewel verdere analyses naar specifieke hindernissen en netto-effecten in doorstroom tussen inburgering/taalverwerving en activering aangewezen zijn, suggereren deze descriptieve bevindingen dat inburgerings- en/of taaltrajecten een belangrijke toeleidingsfunctie vervullen naar deelname aan activeringsmaatregelen bij VDAB.

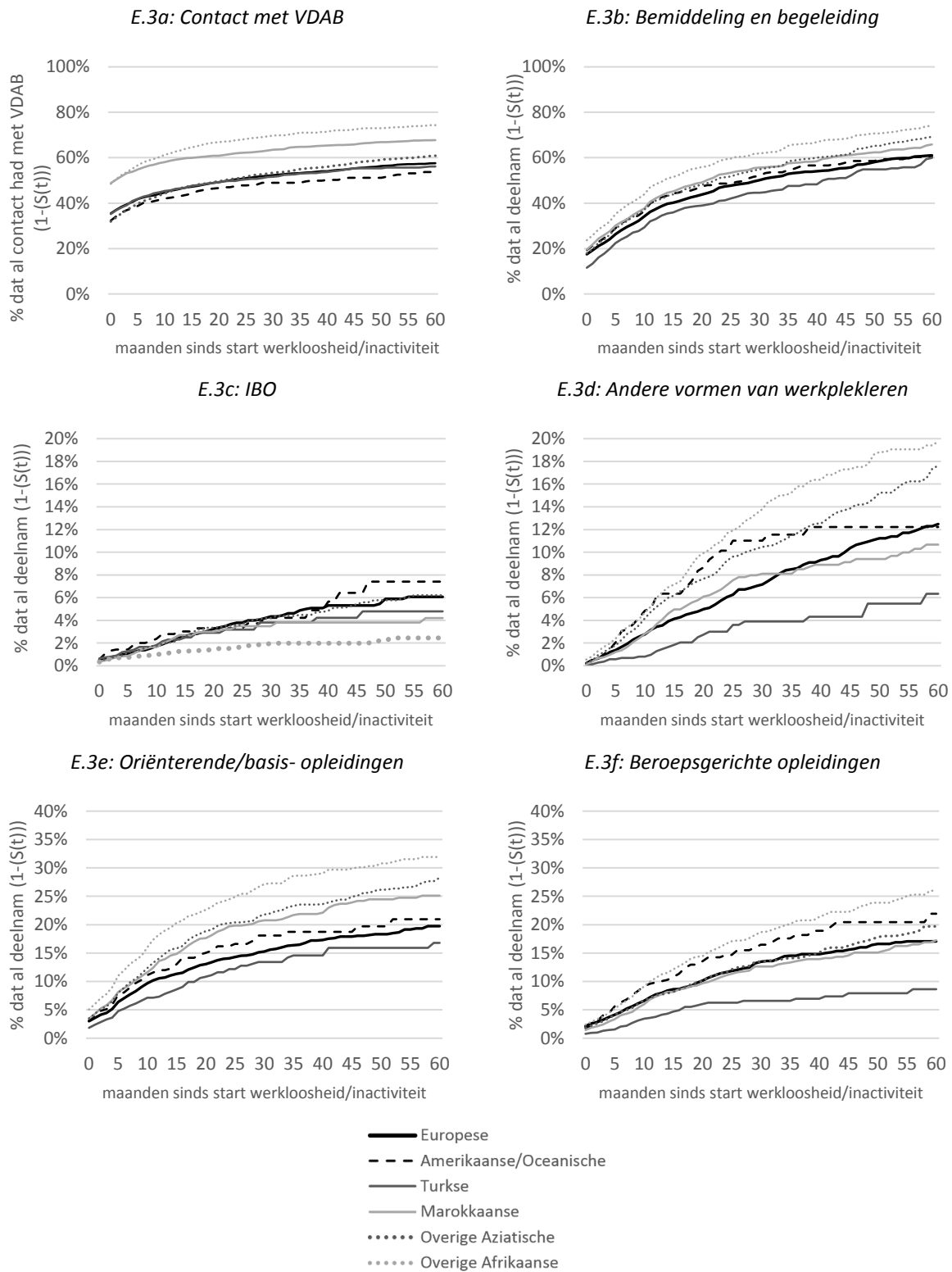
Figuur E.2: Contact met VDAB en instroom van werklozen in activeringsmaatregelen (*) naar migratieachtergrond, Vlaanderen, 2005-2016



* De curves weerspiegelen het aandeel van de werklozen die in de observatieperiode ooit in contact zijn gekomen met VDAB, dan wel zijn ingestroomd in de betreffende activeringsmaatregel.

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.3: Contact met VDAB en instroom van niet-werkende nieuwkomers in activeringsmaatregelen (*) naar migratieachtergrond, Vlaanderen, 2005-2016



* De curves weerspiegelen het aandeel van de niet-werkenden die in de observatieperiode ooit in contact zijn gekomen met VDAB, dan wel zijn ingestroomd in de betreffende activeringsmaatregel.

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

5. Zijn activeringsmaatregelen effectief?

Het gebruik van de gekoppelde longitudinale registergegevens in het MIA-panel in combinatie met geavanceerde multivariate analysetechnieken speelt een cruciale rol in de beleidsevaluatie om zuiver de effecten van activeringsmaatregelen op arbeidsmarkttuitkomsten in te schatten. Dit onderzoek hanteert dynamische causale effectmetingen en toont aan dat voor de residentiële werkloze populatie activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, zoals IBO en andere vormen van werkplekieren, het hoogste rendement op vlak van stabiele tewerkstelling genereren. In deze maatregelen blijken werklozen van de eerste generatie en/of werklozen met een niet-Europese herkomst ondervertegenwoordigd te zijn. De bevindingen voor niet-werkende (i.e. inactieve of werkloze) nieuwkomers suggereren dat ook voor deze groep deelname aan IBO het hoogste rendement genereert, maar ook dat een verhoging van het menselijk kapitaal via beroepsgerichte opleidingen een hoog rendement naar arbeidsintrede vertoont.

- **Een dynamische realiteit vergt een dynamische effectmeting**

De context van activeringsmaatregelen is een dynamische realiteit. Werkzoekenden kunnen op elk moment in de tijd instromen in een activeringsmaatregel en op elk moment in de tijd beginnen werken. Bovendien ondervinden deelnemers wellicht verschillende effecten van een maatregel, naargelang men deze op korte-, middellange-, of lange termijn beschouwt. Hoewel evaluatiemethoden die rekening houden met het dynamische karakter van activering intussen gemeengoed zijn in de internationale evaluatieliteratuur, blijft de implementatie ervan in Vlaanderen vooralsnog beperkt. Evaluaties beperken zich ofwel tot specifieke trajecten (Bollens & Cockx, 2017; De Blander & Groenez, 2016; Vandermeerschen, De Cuyper, De Blander, & Groenez, 2017), ofwel worden intredeskansen slechts beperkt gedifferentieerd over de tijd (Vandermeerschen et al., 2017), ofwel worden uitkomsten onvoldoende in detail beschouwd door het gebruik van arbitraire meetmomenten (vb. 2 jaar na de maatregel) (De Cuyper & Vandermeerschen, 2017), ofwel wordt gebruik gemaakt van overkoepelende carrièretypologieën die geen evaluatie van specifieke maatregelen toelaten (Rea & Wets, 2014). Ten slotte wordt het belang van de stabiliteit van de tewerkstelling na het volgen van een activeringsmaatregel ook herhaaldelijk in internationale literatuur benadrukt (Crépon, Ferracci, & Fougère, 2012; Osikominu, 2012), maar dit werd voor de Vlaamse context tot nog toe niet onderzocht (Vandermeerschen et al., 2017).

Aansluitend bij de internationale state-of-the-art combineert dit onderzoek een dynamisch matching model met longitudinale hazard modellen van arbeidsmarkttuitkomsten (Sianesi, 2004; Singer & Willett, 2003). Deze methode laat toe om i) de effectiviteit van de dynamische instroom in activeringsmaatregelen op continue basis in kaart te brengen doorheen de tijd, om ii) de effecten op een stabiele arbeidsintrede op korte, middellange en lange termijn te identificeren, en iii) om uitspraak te doen omtrent de duurzaamheid van het rendement van activeringsmaatregel en hoe dit rendement varieert in functie van migratieachtergrond.

- **Effectiviteit of afroming?**

De hamvraag in beleidsevaluaties is steeds of een positieve samenhang tussen deelname aan een maatregel en daaropvolgende tewerkstellingskansen te wijten is aan werkelijke causale effecten van de doorlopen maatregel, dan wel selectiemechanismen waardoor vooral werklozen met hogere arbeidsmarktkansen disproportioneel zijn ingestroomd. Causale effecten impliceren dat deelname aan een activeringsmaatregel de tewerkstellingskansen van een werkzoekende *an sich* verhoogt. Selectie kan betekenen dat een activeringsmaatregel – middels selectieve keuzes om deel te nemen dan wel selectieve toewijzing – aan afroming doet waardoor sterkere profielen oververtegenwoordigd zijn in deelname. In dit geval bestaat het gevaar dat de effectiviteit van maatregelen waar relatief sterke

profielen instromen wordt overschat, terwijl de impact van maatregelen die eerder minder sterke profielen bereiken wordt onderschat. Het belang van het onderscheid tussen selectie en effect werd in voorgaand onderzoek omtrent de effectiviteit van verwijzingen en vacaturemededelingen in Vlaanderen meermaals aangetoond (Bollens & Cockx, 2016; Bollens & Cockx, 2017), maar wordt slechts beperkt en impliciet behandeld in recente evaluaties van opleidingen en stages (De Cuyper, Havermans, & Vandermeerschen, 2018; Vandermeerschen et al., 2017).

Dit onderzoek remedieert aan deze lacune door aan de hand van een dynamische matching analyse de selectiviteit alsook de effectiviteit van activeringsmaatregelen in kaart te brengen. Door middel van dynamische matching wordt een werkzoekende die deelneemt aan een activeringsmaatregel bij instroom telkens gekoppeld aan een ‘statistische tweeling’. De statistische tweelingen zijn groepen personen die, op basis van alle observeerbare determinanten voor instroom in een maatregel alsook relevante determinanten voor arbeidsmarkttuitkomsten, gemiddeld statistisch gelijk zijn aan de groepen werkzoekenden die instromen in de betreffende maatregel. Concreet werden longitudinale gegevens betreffende het socio-demografische profiel, kenmerken van de huidige werkloosheid en aanraking met VDAB, arbeidsmarkthistorieken, menselijk kapitaal en aspiraties betreffende toekomstige arbeidsdeelname als criteria voor de matching gehanteerd. Voor analyses omtrent nieuwkomers worden hier bijkomende criteria aan toegevoegd; kenmerken van het reeds doorlopen inburgerings- en/of taaltraject, profielkenmerken zoals migratiereden, doelgroep van inburgering, of vastgesteld perspectief, maar ook bijkomende indicatoren op vlak van menselijk kapitaal en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt zoals talenkennis, leervaardigheid en of men houder is van een arbeidskaart.

In combinatie laten deze matchingcriteria toe om een zeer gedetailleerd profiel op te maken van individuele werklozen of niet-werkende nieuwkomers en bovendien komen de gehanteerde criteria in hoge mate tegemoet aan de onderliggende criteria voor zelfredzaamheid en zelfregie, zoals die werden geïdentificeerd in het kwalitatieve luik van het onderzoek. Het verschil in arbeidsmarkttuitkomsten tussen de deelnemers en hun statistische tweelingen illustreert in dit onderzoek derhalve de effectiviteit van de maatregel na controle voor observeerbare selectiviteit.

- **Hoe directer de link met de arbeidsmarkt, hoe hoger het rendement voor deelnemers**

Voorgaand internationaal onderzoek suggereert dat deelname aan activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt sterk positief gerelateerd is aan de tewerkstellingskansen van werkzoekenden. Het betreft voornamelijk stages of werkervaringen op de werkvloer en loonkostsubsidies (Fredriksson & Johansson, 2008; Gerfin & Lechner, 2002; Gerfin, Lechner, & Steiger, 2005; Kluve, 2010; Nekby, 2008; Robinson, 2000; Sianesi, 2008; Vikström, 2017), maar ook bemiddeling en begeleiding heeft als toeleiding naar specifieke posities op de arbeidsmarkt een positieve impact op arbeidsintrede (Bollens & Cockx, 2016; Bollens & Cockx, 2017; Caliendo & Schmidl, 2016; Cockx & Baert, 2015; Fougère, Pradel, & Roger, 2009; Martin & Grubb, 2001; Nekby, 2008). Evaluaties van opleidingen voor werkzoekenden zijn minder éézijdig positief, aangezien de effecten sterk variëren naargelang de context, de modaliteiten van de opleiding en de tijd verstreken sinds het volgen van de opleiding (Biewen, Fitzenberger, Osikominu, & Waller, 2007; Bollens, 2014; Card, Kluve, & Weber, 2010; Fitzenberger, Osikominu, & Völter, 2008; Hirshleifer, McKenzie, Almeida, & Ridao-Cano, 2016; Hujer, Thomsen, & Zeiss, 2006a, 2006b; Kluve, 2010; Lalive, Van Ours, & Zweimüller, 2008; Richardson & van Den Berg, 2001; van Den Berg & Vikström, 2014a).

Dit onderzoek toont aan dat ook in Vlaanderen activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt het hoogste rendement genereren voor de werklozen die deelnamen, omtrent stabiele intrede op de arbeidsmarkt (Figuur E.4). Het maximale rendement – de mate waarin de deelnemers

succesvoller zijn in arbeidsintrede ten opzichte van hun statistische tweelingen – is immers het hoogst voor IBO (Figuur E.4a), waarbij deelnemers vijf kwartalen na deelname maar liefst 24 procent hogere instroom vertonen. Voor andere vormen van werkplekklere vinden we een beperkter maar nog steeds aanzienlijk rendement, tot maximaal 20 procent (Figuur E.4b). Dit resultaat, waarbij werklozen die deelnamen aan werkplekklere gevoelig meer doorstromen naar stabiele tewerkstelling, contrasteert met het relatief beperkte rendement van opleidingen (Figuren E.4c en E.4d) en bemiddeling en begeleiding (Figuur E.4e).

Let wel, het vastgestelde hoger rendement van deelname in werkplekklere ten opzichte van de rendementen van deelname in andere activeringsmaatregelen is potentieel gerelateerd aan de verschillen in profielkenmerken tussen de verschillende groepen deelnemers. Bijgevolg impliceren de bevindingen niet noodzakelijk dat een gelijkaardig rendement van werkplekklere behaald zou worden indien profielen die momenteel eerder deelnemen aan beroeps-gerichte opleidingen bijvoorbeeld, in de toekomst in hogere mate toegeleid worden naar werkplekklere. Dit betekent dat het inzetten op maatregelen die het profiel van werklozen zodanig wijzigen dat werkplekklere kan renderen vereist zijn om het toekomstige rendement van deelname aan werkplekklere ook onder verhoogde deelname te waarborgen. In deze context spelen maatregelen die basiscompetenties versterken wellicht een belangrijke rol.

Ten slotte toont Figuur E.4 ook dat het geschatte rendement van een activeringsmaatregel gevoelig verschilt naargelang men controleert voor selectieve instroom. Zo wordt het rendement van IBO overschat wanneer geen rekening wordt gehouden met het feit dat veeleer sterke profielen instromen in deze maatregel, terwijl het rendement van oriënterende en basisopleidingen omgekeerd net wordt onderschat omwille van de hogere instroom van zwakkere arbeidsmarktprofielen.

- **Hoe duurzaam zijn de effecten?**

In tegenstelling tot voorgaand onderzoek voor Vlaanderen (Vandermeerschen et al., 2017) omvat deze studie een longitudinale opvolging van het (veranderende) rendement van de beschouwde activeringsmaatregelen doorheen de tijd. De effecten van activeringsmaatregelen variëren typisch in functie van de duur sinds instroom in een maatregel, waardoor de vraag naar “het effect” van een maatregel weinig zinvol is. De rendementscurves in Figuur E.4 wijzen aan dat het onmiddellijke effect van deelname aan opleidingen of werkplekklere neutraal of zelfs negatief is. Dit soort negatieve effecten die net gelieerd zijn aan de eigenlijke deelname aan activeringsmaatregelen worden in de internationale literatuur om die reden “lock in” effecten genoemd: werklozen vertonen in deze periode een lagere kans tot arbeidsmarktintrede, net omdat ze deelnemen aan een activeringsmaatregel. Vervolgens toont Figuur E.4 hoe lang het duurt voordat de beschouwde activeringsmaatregelen een positief rendement bereiken, en hoe lang dit effect aanhoudt. Hoewel alle types werkplekklere en opleidingen een stijgende rendementscurve op middellange termijn vertonen, valt het op dat deelname aan werkplekklere zich sneller vertaalt in een substantieel hogere mate van intrede in een stabiele tewerkstelling. Dit suggereert dat activeringsmaatregelen waarbij een werkloze in contact gebracht wordt met een werkvloer en/of potentiële werkgever een hogere maar ook snellere doorstroom naar de arbeidsmarkt teweegbrengen.

- **Varieert de effectiviteit van activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond?**

Dit project bestudeert vervolgens ook de mate waarin de effectiviteit van activeringsmaatregelen varieert naargelang de migratieachtergrond van de werkloze. Wat betreft de deelname aan een IBO of andere vormen van werkplekklere - de maatregelen met het hoogste rendement - vinden we nauwelijks aanwijzingen voor statistisch significante verschillen in de effecten van deze maatregelen naar migratieachtergrond. Slechts twee maatregelen vertonen een differentiatie in de effectiviteit

naar migratieachtergrond. Zo wijzen de resultaten aan dat i) beroepsgerichte opleidingen hogere rendementen genereren voor werklozen zonder migratieachtergrond of van eerste generatie Zuid-Europese origine, terwijl ii) het positief rendement van bemiddeling en begeleiding omgekeerd het meest uitgesproken blijkt voor groepen met een niet-Europese herkomst. Dit laatste suggereert dat werklozen met een niet-Europese migratieachtergrond meer te baten hebben bij ondersteuning om zich op de arbeidsmarkt te navigeren.

- **Zijn activeringsmaatregelen effectief bij niet-werkende nieuwkomers?**

Dit project bestudeert ook de effectiviteit van deelname aan VDAB activeringsmaatregelen voor niet-werkende (i.e. werkloze of inactieve) nieuwkomers (Figuur E.5). Ook voor deze groep geldt dat de activeringsmaatregel met de sterkste en meest directe link naar de arbeidsmarkt, IBO, het hoogste rendement genereert in termen van de intrede in een stabiele tewerkstelling. Deelnemers aan IBO vertonen een jaar na deelname instroom die tot meer dan 45 procent hoger ligt ten opzichte van gelijkaardige profielen die niet deelnamen. De conclusie dat vooral dergelijke maatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt een hogere effectiviteit vertonen, lijkt evenwel minder eenduidig voor nieuwkomers. Zo ligt het rendement van beroepsgerichte opleidingen hoger dan het geval is voor niet-IBO vormen van werkplekieren, wat suggereert dat ook opleidingen – via een verhoging van menselijk kapitaal – voor nieuwkomers een aanzienlijk rendement genereren naar stabiele arbeidsintrede.

In lijn met de resultaten voor de residentiële populatie met een migratieachtergrond, vinden we slechts beperkte aanwijzingen voor gedifferentieerde effecten van deelname aan activeringsmaatregelen tussen verschillende groepen niet-werkende nieuwkomers onderling. Zo is een hoger rendement van deelname aan werkplekieren voor nieuwkomers met een Zuid-Europese herkomst, maar ook nieuwkomers die reeds een inburgerings- en/of taaltraject startten te wijten aan het feit dat dit vaker IBO trajecten zijn en is er geen statistisch significante differentiatie naar herkomstgroep in de effecten van deelname aan IBO of andere vormen van werkplekieren op een stabiele arbeidsintrede of deelname aan inburgering of taaltrajecten. Ook wat betreft deelname aan opleidingen, maar ook begeleiding en bemiddeling via VDAB vinden we geen aanwijzingen voor gedifferentieerde effecten. Het uitblijven van differentiële effecten van deelname aan activeringsmaatregelen naargelang eerdere of gelijktijdige deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten wil niet zeggen dat er geen synergie tussen beide beleidsdomeinen bestaat. Welintegendeel, aangezien niet-werkende nieuwkomers die reeds deelnamen aan inburgerings- en/of taaltrajecten stelselmatig vaker in contact komen met VDAB en ook vaker deelnemen aan activeringsmaatregelen, plukken ze hier des te meer de vruchten van in termen van stabiele reguliere arbeidsintrede.

- **Genereren inburgerings- en taaltrajecten directe positieve effecten op tewerkstellingskansen?**

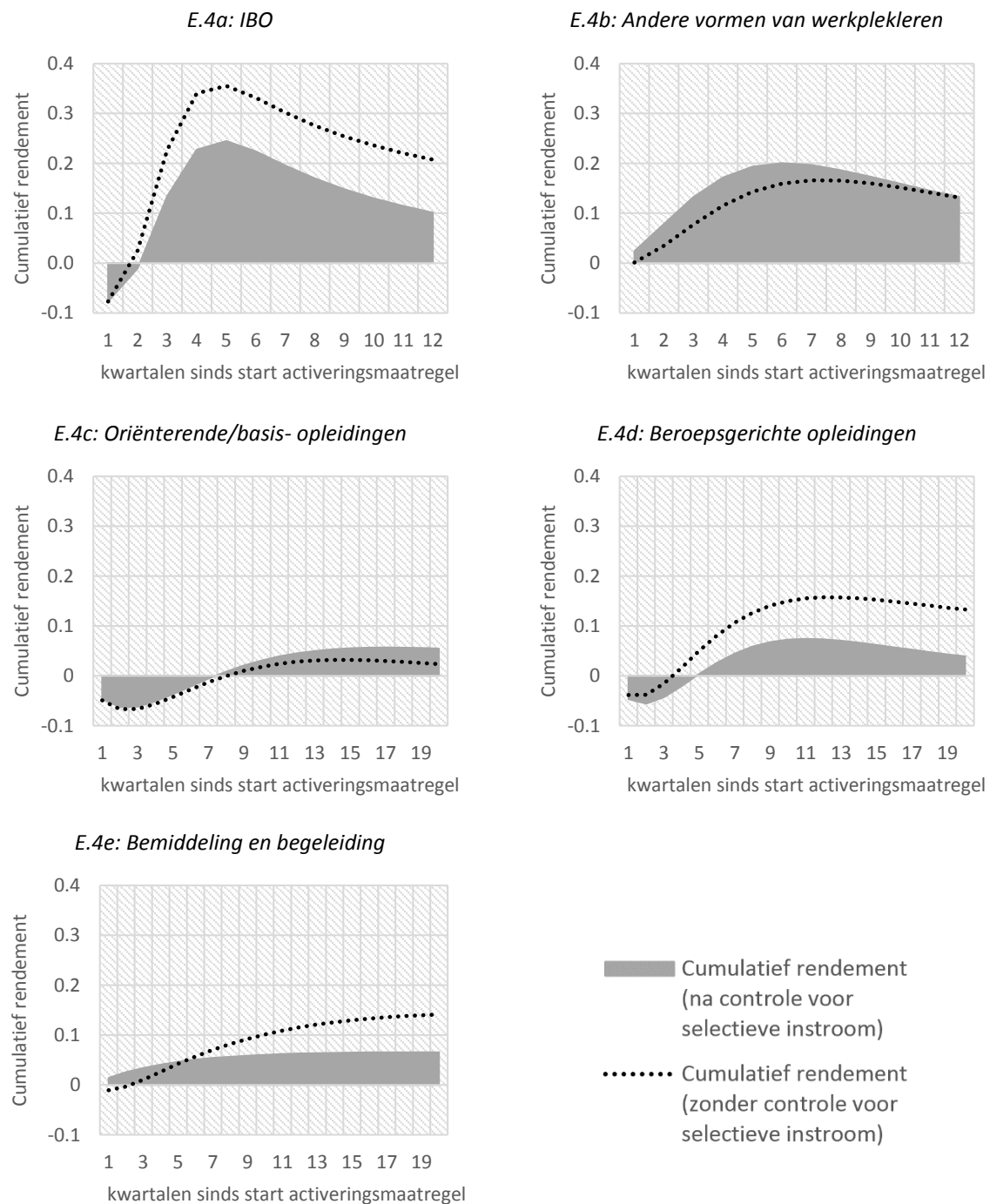
Ten slotte evalueert dit project ook de effectiviteit van deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten in termen van intrede in een stabiele reguliere tewerkstelling (Figuur E.6). De veronderstelling luidt dat een verhoogde kennis van het Nederlands alsook een beter begrip van de institutionele, sociale en culturele setting die Vlaanderen is, ook tot een verhoogde intrede in stabiele reguliere tewerkstellingen kan leiden. Hierbij dient opgemerkt dat deze maatregelen uiteraard een veel ruimer doel hebben dan louter intrede in de arbeidsmarkt.

Het verschil in rendement tussen de effectiviteitsmetingen zonder en na matching tonen aan dat het rendement typisch hoger uitvalt wanneer we aan de hand van dynamische matching controleren voor selectieve instroom. Dit impliceert dat de groep die start aan inburgerings- of taaltrajecten van bij de start relatief zwakke arbeidsmarktprofielen hebben ten opzichte van nieuwkomers die (nog) niet aan deze trajecten deelnemen. Verder dalen de rendementscurves aanzienlijk wanneer we verder

controleren voor deelname aan VDAB activeringsmaatregelen. Deze bevinding illustreert nogmaals dat deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten een belangrijke toeleidingsfunctie naar deelname aan VDAB activeringsmaatregelen vervult. Resultaten die hierboven besproken worden, tonen aan dat deelname aan VDAB activeringsmaatregelen positieve effecten in termen van een intrede in een stabiele reguliere tewerkstelling genereert.

Controlerend voor zowel voor selectieve instroom als voor indirecte effectiviteit via verhoogde deelname aan VDAB activeringsmaatregelen, tonen de resultaten van de effectsmetingen een positief rendement van deelname aan MO (Figuur E.6a) en NT2 (Figuur E.6b). Dit rendement is wel eerder beperkt in grootorde ten opzichte van de rendementen verbonden aan deelname in activeringsmaatregelen van VDAB. Zo vertonen deelnemers – op korte termijn voor MO en op langere termijn voor NT2 - instroom die tot 5 procent hoger ligt ten opzichte van gelijkaardige profielen die niet deelnamen. Ondanks de beperkte omvang van het positieve rendement, suggereren deze resultaten er wel op dat deelname aan inburgerings- en taaltrajecten niet enkel indirecte effecten via VDAB activeringsmaatregelen, maar ook directe impact heeft op de transitie van niet-werkend naar een stabiele reguliere tewerkstelling.

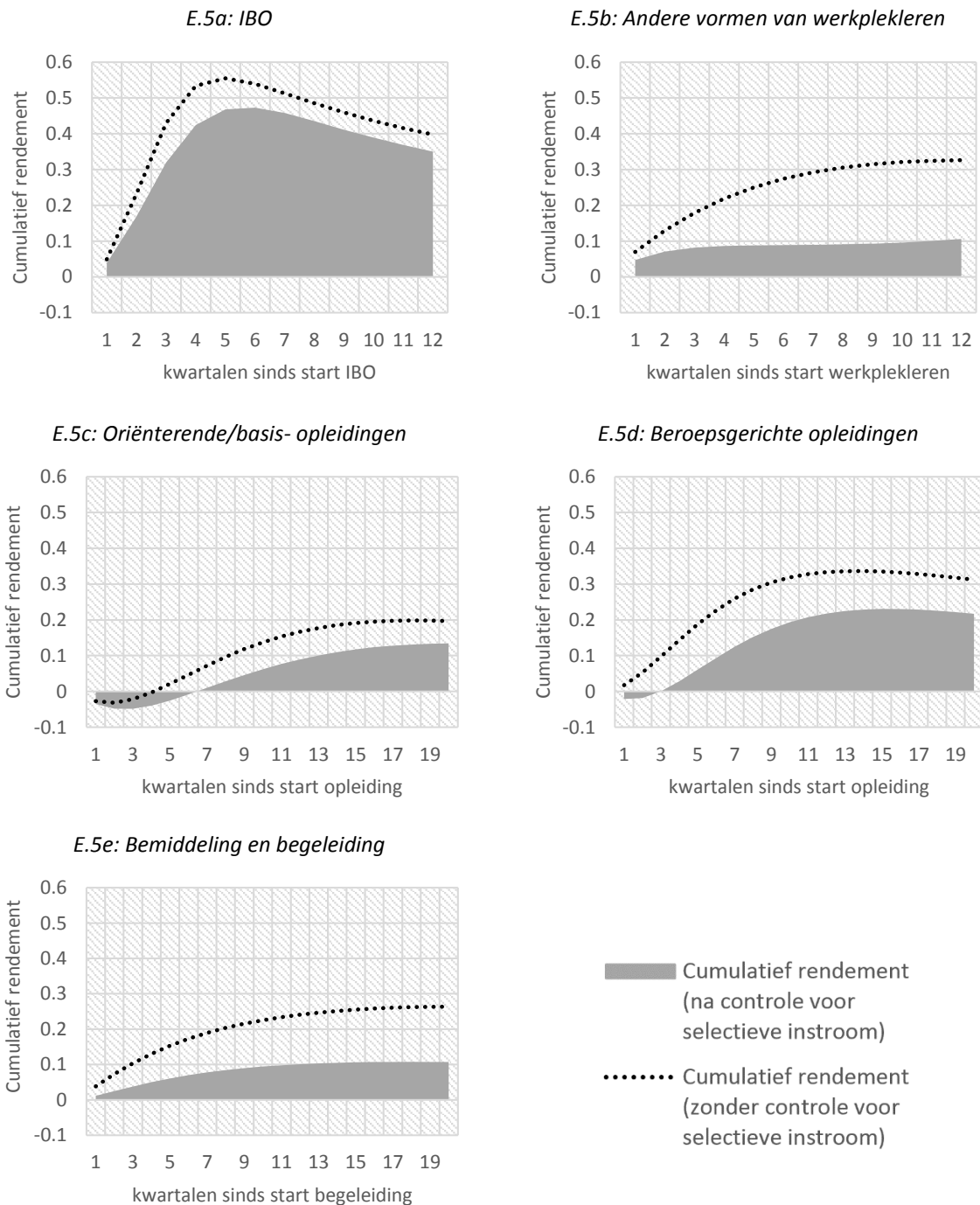
Figuur E.4: Meting van het cumulatief rendement (*) van activeringsmaatregelen naar intrede van werklozen in tewerkstelling die minimaal één jaar duurt, Vlaanderen, 2005-2016



* Het cumulatief rendement vergelijkt tussen deelnemers en niet-deelnemers van de betreffende activeringsmaatregel op kwartaalbasis het aandeel werklozen dat ooit is ingestroomd in een tewerkstellingsperiode van vier opeenvolgende kwartalen. Wanneer wordt gecontroleerd voor selectieve instroom wordt via dynamische matching vergeleken met een selectievere groep niet-deelnemers die op vlak van arbeidsmarktrelevante kenmerken identiek is aan de deelnemers van de betreffende activeringsmaatregel ('zgn. statistische tweelingen').

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

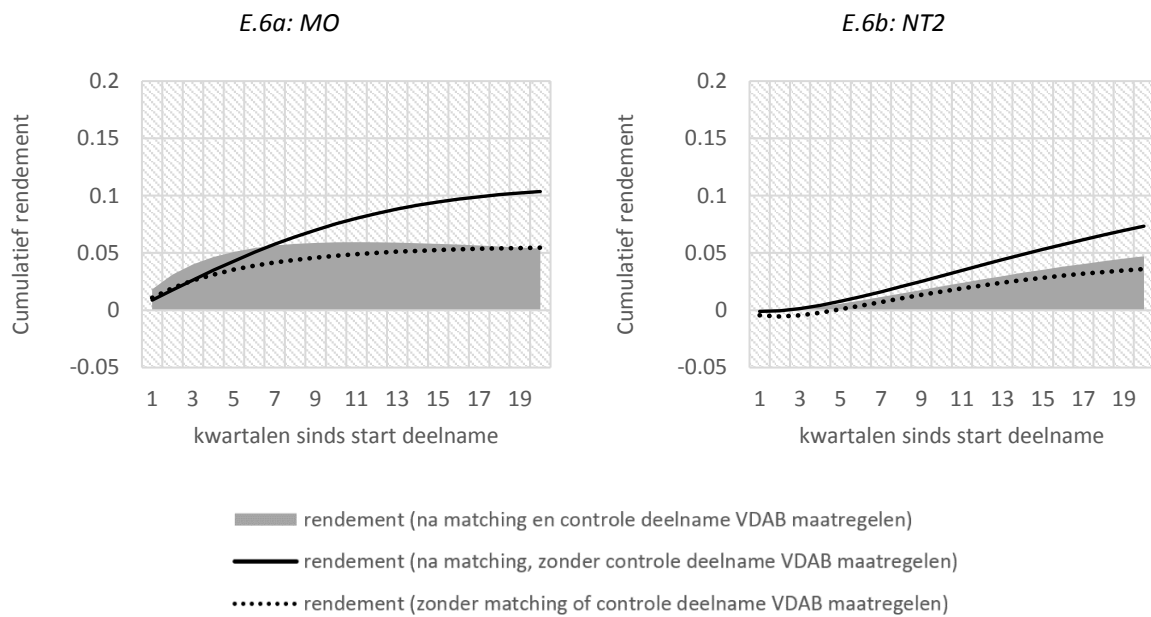
Figuur E.5: Effectmeting activeringsmaatregelen op transitie naar een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt bij niet-werkende nieuwkomers, Vlaanderen 2005-2016*



* Het cumulatief rendement vergelijkt tussen deelnemers en niet-deelnemers van de betreffende activeringsmaatregel op kwartaalbasis het aandeel niet-werkenden dat ooit is ingestroomd in een tewerkstellingsperiode van vier opeenvolgende kwartalen. Wanneer wordt gecontroleerd voor selectieve instroom wordt via dynamische matching vergeleken met een selectievere groep niet-deelnemers die op vlak van arbeidsmarktrelevante kenmerken identiek is aan de deelnemers van de betreffende activeringsmaatregel ('zgn. statistische tweelingen').

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.6: Effectmeting deelname inburgerings- en taaltrajecten op transitie naar een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt bij niet-werkende nieuwkomers, Vlaanderen 2005-2016*



* Het cumulatief rendement vergelijkt tussen deelnemers en niet-deelnemers van de betreffende maatregel op kwartaalbasis het aandeel niet-werkenden dat ooit is ingestroomd in een tewerkstellingsperiode van vier opeenvolgende kwartalen. Wanneer wordt gecontroleerd voor selectieve instroom wordt via dynamische matching vergeleken met een selectievere groep niet-deelnemers die op vlak van arbeidsmarktrelevante kenmerken identiek is aan de deelnemers van de betreffende maatregel ('zgn. statistische tweelingen').

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Beleidsaanbevelingen:

- **Structurele integratie van beschikbare registergegevens vormt een noodzakelijke voorwaarde voor een evidence-based arbeidsmarktbeleid.** Voor de VIONA Leerstoel werden eenmalig longitudinale microdata gekoppeld van de Kruispuntbank, VDAB, inburgering en het Departement Werk en Sociale Economie voor de periode 2005-2016. Het eindrapport van de VIONA Leerstoel MIA illustreert dat de longitudinale en econometrische analyse van dergelijke domeinoverschrijdende microdata toelaat de effecten van overheidsinterventies op vlak van inburgering, onderwijs en bemiddeling op arbeidsmarktuitskomsten van personen met een migratieachtergrond in te schatten.

Een continue monitoring van arbeidsmarktuitskomsten met een doorlopende evaluatie van beleidsinterventies vergt echter de structurele integratie op individueel niveau van de gecodeerde longitudinale registergegevens die beschikbaar zijn bij verschillende arbeidsmarktactoren (Neels & Wood, 2019). Een dergelijke gegevensinfrastructuur voor monitoring en beleidsevaluatie wordt idealiter geflankeerd door aanvullende kwalitatieve gegevens omtrent percepties en ervaringen van consulenten en werkzoekenden voor een bredere range doelgroepen.

- **Ervaring op de werkvloer als sluitstuk voor elk activeringstraject:** Het opbouwen van basiscompetenties door middel van oriënterende, basis- of beroepsspecifieke opleidingen en bemiddeling en begeleiding vormt een belangrijke voorwaarde tot arbeidsdeelname voor diegenen die de grootste afstand kennen tot de arbeidsmarkt. Bovendien zorgen competentieversterkende maatregelen ervoor dat een werkzoekende of niet-werkende nieuwkomer een profiel ontwikkelt dat ingezet kan worden in activeringsmaatregelen met een directe link met een potentiële werkgever.

Niettegenstaande het belang van opleidingen en bemiddeling en begeleiding, suggereert de longitudinale effectiviteitsmeting dat het rendement van dergelijke interventies wat betreft de rechtstreekse doorstroom naar werk, in vergelijking met het rendement van werkplekieren, relatief beperkt blijft en dat aansluiting met potentiële werkgevers het rendement wellicht kan verhogen. Dit impliceert dat consulenten in hun besluitvormingsproces, naast zelfredzaamheid en zelfregie, reeds van bij de start van elk begeleidingstraject over de nodige instrumenten beschikken om een concreet contact met een potentiële werkgever als een einddoel voorop te stellen.

Aangezien werklozen van de eerste generatie en/of een niet-Europese migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn in dergelijke maatregelen, suggereren de resultaten van dit onderzoek dat een verhoogde intrede en ondersteuning van werkplekieren voor werklozen met een migratieachtergrond, mits ondersteuning aan de hand van competentieversterking en begeleiding, de intrededansen van deze groep kan bevorderen.

- **VDAB als regisseur op macro en micro niveau.** Om de rol van arbeidsmarktregisseur van VDAB waar te maken suggereren de resultaten van de VIONA Leerstoel dat zowel moet worden ingezet op de proactieve benadering van potentiële werkgevers met het oog op activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, terwijl de brede ondersteunende rol van consulenten moet worden gehandhaafd, zeker met het oog op het bereiken van nieuwe doelgroepen met

een mogelijk grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het inzetten op de hogere doorstroom van werkzoekenden naar activeringsmaatregelen op de werkvloer vereist dat consultants een sterkere bemiddelingsrol kunnen opnemen die gericht is op het afstemmen van verwachtingen van werkgever en verwachtingen van werkzoekenden. Het lijkt daarom aangewezen dat consultants voldoende marge krijgen om op een actieve manier in dialoog te gaan met potentiële werkgevers om een dergelijke samenwerking te bevorderen. Aangezien werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, vaker moeilijkheden ervaren op verschillende levensdomeinen, is het ook van belang dat VDAB-consulenten een generalistische ondersteuningsrol kunnen vervullen. Dit impliceert dat consultants een wederzijdse en transparante vertrouwensrelatie kunnen opbouwen met werklozen waarin rekening houdend met het eigen referentiekader en in andere relevante levensdomeinen wordt gezocht naar potentiële competenties die de arbeidsmarktintrede kunnen faciliteren.

- **Inburgering speelt een cruciale toeleidingsrol naar VDAB:** Na controle voor het selectieve profiel van de deelnemers aan inburgering via dynamische matching, blijkt sprake van een hogere doorstroom naar stabiele tewerkstelling, maar die blijkt op zijn beurt voor een aanzienlijk deel te wijten aan de sterke doorstroming van deelnemers aan inburgering naar VDAB. Inburgering speelt met andere woorden een cruciale toeleidingsrol van deelnemers naar de dienstverlening van VDAB. Maar dit wil niet zeggen dat de rol van taal- en inburgeringstrajecten beperkt zijn tot toeleiding. Aangezien er ook een direct, doch beperkte, rendement van deelname in termen van een stabiele arbeidsintrede bestaat.

LUIK 1 Introductie

1. Probleemstelling & Literatuur

Jonas Wood, Karel Neels, Sara Elloukmani & Tair Kasztan-Flechner

1.1 Achtergrond en Probleemstelling

In de EU28 landen is de natuurlijk groei van de bevolking - het verschil tussen het aantal geboorten en overlijdens - de voorbije decennia sterk gedaald en in sommige landen zelfs negatief geworden. Een dergelijke opeenvolging van grote generaties door veel kleinere generaties impliceert bij nulmigratie dat de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) de komende decennia matig tot sterk afneemt in alle landen van de EU28. Demografische vooruitzichten blijken bovendien sterk gedifferentieerd in Europa, waardoor de huidige arbeidsreserves in Zuid-Europa, en tevens Centraal- en Oost-Europa, de komende decennia wellicht sterk zullen afnemen, en het gewicht van derdelanders in migratie naar alle waarschijnlijkheid verder zal toenemen. In het merendeel van de lidstaten in Noord- en West-Europa, waaronder België, is een positief migratiesaldo sinds enkele decennia de belangrijkste component van bevolkingsgroei. De monitoring van de arbeidsmarktuitkomsten van personen met een migratieachtergrond wint aan belang in een context gekenmerkt door toegenomen omvang van migratie, een sterke differentiatie van arbeidsmarktuitkomsten naar migratieachtergrond en een versnelde uitstroom van de babyboomgeneratie in de periode 2020-2035 die onvoldoende wordt gecompenseerd door de dalende instroom op de arbeidsmarkt. Hoewel monitoring van activiteits- en werkzaamheidsgraden bij groepen met een migratieachtergrond aan belang wint met het oog op het activeren van latente arbeidsreserves – zowel bij de residentiële bevolking als nieuwkomers – heeft het statistisch apparaat zich vooralsnog nauwelijks aan deze realiteit aangepast. Hierdoor ontbreekt een structurele en continue opvolging van arbeidsmarktuitkomsten, alsook een structurele beleidsevaluatie en dynamische simulatie van arbeidsmarktuitkomsten.

In het kader van de VIONA leerstoel Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt (MIA) werd eenmalig een longitudinaal administratief panel ontwikkeld, naar analogie met het design van het Generations & Gender Programma van de Verenigde Naties (Spielauer, 2004; Vikat et al., 2007), waarbij vanuit een domeinoverschrijdend perspectief longitudinale microgegevens over arbeidsmarktuitkomsten afkomstig van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) voor de periode 2005-2016 werden geïntegreerd met i) gegevens over activerings- en bemiddelingstrajecten afkomstig van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), ii) gegevens over inburgeringstrajecten (waaronder NT2 en maatschappelijke oriëntatie) van het Agentschap Binnenlands Bestuur en iii) gegevens over afgeleverde arbeidsvergunningen afkomstig van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE). Naar deze innovatieve en domeinoverschrijdende gegevensinfrastructuur wordt in het verder onderzoeksrapport verwezen als het MIA Panel, naar analogie met de VIONA Leerstoel waarbinnen deze gegevensinfrastructuur werd ontwikkeld. De longitudinale en econometrische analyse van dergelijke domeinoverschrijdende en longitudinale microdata laat toe om op een zeer gedetailleerde manier de effecten in te schatten van beleidsinterventies op vlak van taalonderwijs, inburgeringstrajecten, oriënterende en beroepsopleidingen, alsook begeleiding en bemiddeling op arbeidsmarktuitkomsten van personen met een migratieachtergrond (Carpentier, Neels, & Van den

Bosch, 2014, 2017; Carpentier, Van den Bosch, & Neels, 2016; Kil, Neels, & De Valk, 2015; Kil, Wood, & Neels, 2018).

Het voorliggende rapport illustreert ten dele de mogelijkheden die de integratie van de domeinoverschrijdende registergegevens biedt om het inburgerings- en activeringsbeleid in Vlaanderen te informeren en verder gestalte te geven. De volgende secties van *Hoofdstuk 1* bieden een state-of-the art van het internationale onderzoek naar de hardnekkige achterstand die groepen met een migratieachtergrond blijken te hebben op de Europese arbeidsmarkten. Vervolgens wordt ook het internationale onderzoek naar de (differentiële) instroom van personen met een migratieachtergrond in activeringsmaatregelen en het effect dat dergelijke maatregelen lijken te ressorteren op de arbeidsmarktmarktuitskomsten van de betrokkenen belicht. Bij de bespreking van het onderzoek naar de effecten van activeringsmaatregelen wordt ruim de aandacht besteed aan de graduele verschuiving die zich binnen dit onderzoeksdomein heeft voltrokken van onderzoek dat veeleer beschrijvend de uitkomsten van het activeringsbeleid schetst, naar onderzoek dat aan de hand van longitudinale en econometrische analysetechnieken de effecten van activeringsmaatregelen poogt af te zonderen van de eventuele vertekende effecten van een selectieve instroom in deze maatregelen. De VIONA leerstoel plaatst zich voluit in deze recente onderzoekstraditie en combineert de kwantitatieve longitudinale analyse van taal-, inburgerings-, activerings- en arbeidstrajecten met een kwalitatief onderzoeksluik dat bijkomend inzicht verschaft over de achterliggende mechanismen en criteria die leiden tot een differentiële instroom in diverse activeringsmaatregelen. Het mixed methods design eigen aan de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt' laat op die manier toe om bij de longitudinale effect- en rendementsmeting van diverse activeringsmaatregelen terdege te controleren voor allerlei selectiemechanismen die leiden tot een selectieve instroom in dergelijke maatregelen.

Na het overzicht van de uitdagingen die voorliggen, wordt in *Hoofdstuk 2* toegelicht hoe de beschikbare registergegevens werden gecombineerd in het longitudinaal administratief panel dat specifiek voor de MIA-leerstoel werd ontwikkeld. Ook de kwalitatieve gegevens die in het kader van de leerstoel werden verzameld bij vrouwen met een migratie-achtergrond en VDAB-consulenten worden hier toegelicht. Deze kwalitatieve gegevens bieden niet enkel een complementair zicht op de hindernissen die vrouwen ervaren in hun zoektocht naar werk en de manier waarop opleidings- en bemiddelingstrajecten tot stand komen, maar informeren zoals aangegeven de kwantitatieve effects- en rendementsmeting over de criteria die op het terrein worden gehanteerd bij beslissingen omtrent doorstroom naar specifieke activeringsmaatregelen. Het tweede Hoofdstuk licht tot slot toe hoe deze informatie wordt gehanteerd in het dynamische matchingproces dat in het kader van de leerstoel wordt gecombineerd met de longitudinale analyse van arbeidsmarktuitkomsten aan de hand van discrete-time hazard modellen. In het tweede Hoofdstuk werd geopteerd voor een laagdrempelige bespreking van de methodologie die werd ingezet voor de VIONA Leerstoel, waarbij de formele uitwerking werd opgenomen in *Appendix A*.

Hoofdstukken 4 tot en met 7 richten zich vervolgens op de arbeidsmarktuitkomsten van de residentiële populatie naar migratieachtergrond waarbij enerzijds wordt verwezen naar eerste generatiemigranten met een langere verblijfsduur die voor 2005 naar België zijn gemigreerd, maar ook jongeren die in België zijn opgegroeid, vaak van de tweede generatie. In *Hoofdstuk 3* wordt gebruik gemaakt van de rijke gegevensinfrastructuur die in het kader van de leerstoel werd ontwikkeld om licht te werpen op de instroom van schoolverlaters op de arbeidsmarkt waarbij kon worden gekeken naar de effecten van een ruimere set kenmerken dan toe nog toe gebruikelijk is in onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bij deze groep. Het betreft niet enkel de determinanten op individueel niveau die in groter detail worden belicht, maar ook kenmerken van het huishouden waarvan deze

schoolverlaters deel uitmaken en kenmerken van de ouders, waardoor ook de dimensie van intergenerationele transmissie kan worden belicht. Hoofdstuk 3 illustreert tevens de verschillende definities van reguliere en stabiele tewerkstelling die werden ontwikkeld in overleg met de stuurgroep van de VIONA Leerstoel en die doorheen het onderzoek werden gehanteerd. Aangezien de onderzoeksbevindingen vaak variëren naargelang de precieze definitie van stabiele tewerkstelling die wordt gehanteerd, werd er frequent voor geopteerd om de resultaten voor alternatieve definities te rapporteren in een aanvullende *Appendix B*. Hoofdstuk 4 vormt een aanvulling op de kwantitatieve analyse door op basis van de gegevens die werden verzameld in het kwalitatieve onderzoeksluik verder stil te staan bij de drempels die vrouwen van de eerste en tweede generatie ervaren op de Vlaamse arbeidsmarkt.

In Hoofdstukken 5 en 6 verschuift de aandacht naar de beleidsinstrumenten die worden ingezet om te remediëren aan de achterstand die personen met een migratieachtergrond ervaren op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 5 biedt een kwantitatieve profielanalyse van deelnemers aan verschillende activeringsmaatregelen op basis van de VDAB-gegevens die in het MIA Panel werden geïntegreerd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende types opleidingen, werkplekieren, begeleiding en bemiddeling, alsook het gebruik van mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies. Hoofdstuk 6 biedt andermaal een blik achter de schermen aan de hand van de kwalitatieve gegevens die werden verzameld over het besluitvormingsproces van VDAB-consulenten en de criteria die op de werkvloer een rol spelen bij de genese van deze trajecten. Hoofdstuk 7 gaat tot slot over tot de longitudinale effectmeting waarbij het cumulatieve rendement van verschillende activeringsmaatregelen in kaart wordt gebracht wat betreft de doorstroom naar stabiele tewerkstelling. De sterke variatie tussen diverse activeringsmaatregelen wat betreft het profiel van de deelnemers speelt bij de evaluatie een prominente rol. Het rendement van activeringsmaatregelen blijkt immers vaak sterk verschillend te worden ingeschat naarmate effectief wordt gecorrigeerd voor het selectieve profiel van de instroom in dergelijke maatregelen. Net als bij voorgaande Hoofdstukken werden de belangrijkste resultaten wat betreft instroom in activeringsmaatregelen en doorstroom naar stabiel werk opgenomen en besproken in Hoofdstukken 6 en 7, terwijl de resultaten voor alternatieve definities van stabiel werk en/of meer gedetailleerde herkomstgroepen werden opgenomen in *Appendices C en D*.

Naar analogie met de analyses die werden ontwikkeld voor de residentiële populatie naar migratieachtergrond, bieden Hoofdstukken 8 en 9 gelijkaardige resultaten voor de nieuwkomers die zich in periode 2006-2016 in Vlaanderen hebben gevestigd. Een belangrijk verschil met de residentiële populatie is dat nieuwkomers courant – naargelang het profiel in sommige gevallen verplicht - een inburgeringstraject volgen vooraleer door te stromen naar de reguliere werking van VDAB. De analyse van VDAB-trajecten in Hoofdstuk 8 wordt voor deze groep om die reden voorafgegaan door een analyse van deze inburgeringstrajecten. In Hoofdstuk 9 volgt voor de nieuwkomers eveneens een longitudinale effectiviteitsmeting waarbij het cumulatieve rendement van de verschillende activeringsmaatregelen in kaart wordt gebracht, opnieuw controlerend voor het vaak selectieve profiel van de instroom in deze interventies. Net zoals bij de voorgaande Hoofdstukken werd ervoor geopteerd om slechts de belangrijkste bevindingen in het rapport te bespreken, waarbij de resultaten van aanvullende, meer getailleerde analyses werden opgenomen in bijlage in *Appendices E en F*.

De koppeling van beschikbare registergegevens van verschillende instellingen in het kader van de VIONA Leerstoel werd geïnitieerd in het voorjaar van 2017 en (voorlopig) afgesloten in het voorjaar van 2019. Aangezien de registergegevens steeds met een zekere vertraging worden opgenomen in de Kruispuntbank Sociale Zekerheid en vervolgens ontsloten voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek, wordt de analyse van arbeidsmarkttrajecten in het kader van de MIA Leerstoel afgesloten na het vierde

kwartaal van 2016. Een belangrijk gevolg is dat recente beleidswijzigingen op vlak van activering geen deel (kunnen) uitmaken van het voorliggende onderzoek. *Hoofdstuk 10* biedt bijgevolg een overzicht van de belangrijkste bevindingen uit de analyses op basis van het MIA Panel die betrekking hebben op de periode 2005-2016, terwijl *Hoofdstuk 11* een actualisering biedt wat betreft het activeringsbeleid en de werking van VDAB na 2016. De belangrijkste beleidsaanbevelingen naar aanleiding van de VIONA Leerstoel werden samengebracht in *Hoofdstuk 12*. De aanbevelingen die dit pilootproject heeft gegenereerd met betrekking tot de verdere ontwikkeling van een administratief socio-economisch panel voor arbeidsmarktonderzoek en –evaluatie werden tot slot besproken in *Hoofdstuk 13*.

1.2 Literatuuroverzicht

De arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond – zowel nieuwkomers als hun afstammelingen van de tweede of latere generaties – speelt al decennia lang een prominente rol in debatten omtrent vergrijzing en ontgroening op de Europese, Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt. Bijgevolg bestaat er inmiddels een aanzienlijke onderzoekstraditie gericht op het documenteren en verklaren van arbeidsmarktverschillen naar migratieachtergrond, maar ook evaluaties van beleid dat een remediërende invloed kan hebben. De volgende secties van dit Hoofdstuk bespreken achtereenvolgens de beschikbare literatuur omtrent arbeidsmarkttuitkomsten naar migratieachtergrond (Sectie 1.2.1), de effectiviteit van activeringsmaatregelen (Sectie 1.2.2), de effectiviteit van activeringsmaatregelen met een specifieke focus op groepen met een migratieachtergrond (Sectie 1.2.3) en de besluitvormingsprocessen van trajectbegeleiders omtrent instroom in dergelijke activeringsmaatregelen (Sectie 1.2.4).

1.2.1 Arbeidsmarkttuitkomsten naar migratieachtergrond: mogelijke verklaringen

De mate waarin arbeidsmarkttrajecten en -uitkomsten verschillen naar migratieachtergrond is een centrale vraag in de bestaande arbeidsmarktliteratuur en de arbeidsmarktpositie wordt frequent beschouwd als een belangrijke indicator van maatschappelijke integratie (Huijnk & Andriessen, 2016). Naar aanleiding van de bijzonder diepe kloof tussen groepen zonder en met een – voornamelijk niet-Europese – migratieachtergrond op de Belgische of Vlaamse arbeidsmarkt, zijn er tal van publicaties die een brede waaier van mogelijke oorzaken voor deze kloof bespreken (Corluy, 2014; Djait, 2015; FOD WASO & CGKR, 2013, 2015; Noppe et al., 2018; Rubin et al., 2008; UNIA & FOD WASO, 2017; Van den Broucke et al., 2015). Na decennia onderzoek omtrent dit thema is de meest voor de hand liggende conclusie dat er geen éénduidige verklaringen zijn voor de kloof tussen mensen met en zonder een migratieachtergrond. Het spanningsveld waarin de mogelijke oorzaken zich situeren kenmerkt zich door drie generieke verklaringsgroepen. Ten eerste zijn er zogenaamde factoren aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Dit zijn alle kenmerken van de leden van een bepaalde herkomstgroep die een lagere werkzaamheid kunnen veroorzaken. Ten tweede kunnen ook factoren aan de vraagzijde – kenmerken of voorkeuren van potentiële werkgevers – ertoe leiden dat bepaalde herkomstgroepen differentiële arbeidsmarkttuitkomsten vertonen. Ten derde is het waarschijnlijk dat differentiële arbeidsmarkttuitkomsten naar migratieachtergrond afhankelijk zijn van institutionele factoren en de mate van arbeidsmarktflexibiliteit dan wel -rigiditeit die hiermee gepaard gaat.

Wat betreft factoren aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, speelt menselijk kapitaal een centrale rol. Dit begrip omvat alle competenties, kennis, socio-culturele vaardigheden, en persoonlijkheidsaspecten die de mogelijkheid bepalen om betaalde arbeid te verrichten (Bilgili et al., 2015). Doorgaans wordt verondersteld dat individuen hun productiviteit kunnen verhogen door te investeren in hun competenties, bijvoorbeeld via opleidingen, trainingen of werkervaringen. Een

verhoogde productiviteit maakt een potentiële werknemer aantrekkelijker op de arbeidsmarkt, wat ertoe leidt dat men gemakkelijker of onder meer gunstige condities (vb. hogere verloning) aan de slag kan. Deze interpretatie van de kloof op de arbeidsmarkt tussen groepen met en zonder een migratieachtergrond in termen van menselijk kapitaal staat bekend als de 'deficit these' (Neels & Stoop, 2000). Dit wil niet zeggen dat menselijk kapitaal eenzijdig meritocratisch geïnterpreteerd dient te worden. De mate waarin een individu bijvoorbeeld zijn of haar sociaal kapitaal onder de vorm van een breed sociaal netwerk kan inzetten op de arbeidsmarkt kan ook afhankelijk zijn van het sociaal netwerk dat men via ouders heeft verworven. Een bijkomende voorwaarde om menselijk kapitaal ook om te zetten in aantrekkelijkere arbeidsmarktvooruitzichten is dat het menselijk kapitaal van toepassing is in de context waarin men het wil implementeren. De literatuur omtrent de arbeidsmarktintegratie van groepen met een migratieachtergrond spreekt in dit opzicht van 'landenspecifiek menselijk kapitaal'. Dit houdt voor migranten van de eerste generatie in dat de competenties die ze in hun herkomstland hebben verworven niet noodzakelijk volledig transfereerbaar zijn naar het bestemmingsland. Voor tweede generatie groepen impliceert het dat competenties of competitieve voordelen die ze via hun ouders of sociaal netwerk verworven hebben, niet noodzakelijk of slechts gedeeltelijk inzetbaar zijn op de Belgische of Vlaamse arbeidsmarkt.

We bespreken vier potentiële verklaringen aan de *aanbodszijde* voor de differentiële arbeidsmarkttuitkomsten bij groepen met een migratieachtergrond. Een eerste kenmerk aan de *betreft het sociaal netwerk en sociaal kapitaal* waarop personen met een migratieachtergrond beroep kunnen doen om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt (Verhaeghe et al., 2015; Verhaeghe et al., 2013). Migrantengroepen, vooral die van de eerste generatie, hebben typisch uitgebreide sociale netwerken in migrantenkringen, maar missen mogelijk relevant sociaal kapitaal om toegang te vinden tot de reguliere arbeidsmarkt en vertonen minder kennis omtrent lokale arbeidsmarktcondities, gedragscodes en verschillende manieren om een job te zoeken (Djait, 2014; Ferrer & Riddell, 2008; OECD, 2014b; Reyneri, 2001). Het sociaal netwerk van migrantengroepen wordt als een effectief instrument geïdentificeerd om toegang te vinden tot arbeidsopportuniteiten binnen de eigen gemeenschap, of jobs die typisch uitgevoerd worden door migrantengroepen. Maar sociale relaties met groepen zonder migratieachtergrond worden in de literatuur als belangrijker beschouwd om toegang te vinden tot reguliere arbeidsmarktsegmenten (Behtoui & Neergaard, 2010; Corluy, 2014).

Ten tweede wordt *opleidingsniveau* steevast naar voor geschoven als verklaring voor de lagere werkzaamheidsgraden van personen met een migratieachtergrond in België en andere hoogontwikkelde arbeidsmarkten (OECD, 2015). In verschillende contexten werd immers aangetoond dat opleidingsniveau (of opleidingsniveau van ouders) een grote voorspellende waarde heeft wat betreft arbeidsdeelname, en bijgevolg een aanzienlijk deel van de kloof in tewerkstelling tussen mensen met en zonder een migratieachtergrond kan verklaren (Belzil & Poinas, 2010; Heckman, 2011). Voor België en haar regio's werd onder meer op basis van de PISA-studies en de jaarlijkse Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) aangetoond dat er een relatief grote kloof bestaat in onderwijsprestatie tussen personen van Belgische en buitenlandse origine (Djait, 2014; FOD WASO & CGKR, 2013). Hiertegenover staan studies die voor de Belgische maar ook andere Europese contexten aantonen dat ook na controle voor opleidingsverschillen, belangrijke ongelijkheden in arbeidskansen blijven bestaan tussen autochtonen en allochtonen (Baert & Cockx, 2013; Corluy, 2014; FOD WASO & CGKR, 2013; Neels & Stoop, 2000; OECD, 2015), maar ook dat positieve effecten van opleidingsniveau op tewerkstellingskansen, job kwaliteit en loon sterker spelen voor mensen zonder migratieachtergrond (OECD, 2014b). Bovendien suggereert bestaande literatuur ook dat er bij studiekeuze en doorverwijzing sprake is van stereotypering, waarbij personen met een migratieachtergrond vaker

naar minder gewaardeerde studierichtingen worden verwezen (FOD WASO & CGKR, 2013; UNIA, 2018).

Ten derde wordt *taalachterstand* frequent naar voor geschoven als een verklaring voor de lage werkzaamheid en zwakkere arbeidsmarktposities (Bonikoska et al., 2014). In beleidsnota's van de Vlaamse regering – omtrent domeinen als inburgering, werk, gelijke kansen – is de bekommernis om taalachterstand en dus een performant taalbeleid duidelijk merkbaar (Vlaamse Regering, 2014a, 2014b, 2014c). Djait (2014) stelt dat er - ondanks het inburgeringsdecreet van 2003 dat groepen nieuwkomers verplicht Nederlands te leren - nog steeds een grote taalachterstand heerst bij anderstalige werkzoekenden, zowel bij nieuwkomers als bij groepen met een migratieachtergrond die al langer in België verblijven. Taalvaardigheid is een belangrijke voorwaarde om op een effectieve en efficiënte wijze groepen met een migratieachtergrond een (her)opleiding te kunnen voorzien, de sociale integratie van groepen met een migratieachtergrond te bevorderen, maar ook Nederlandstalig contact met een potentiële werkgever mogelijk te maken (OECD, 2015).

Ten slotte is *werkervaring* in het vestigingsland van belang om kansen op de Vlaamse/Belgische arbeidsmarkt te optimaliseren (OECD, 2014a). Het is immers niet vanzelfsprekend dat werkervaring opgedaan in het buitenland zonder meer (volledig) transfereerbaar is naar de Belgische of Vlaamse context. Menselijk kapitaal verworven in een ander land – en vooral landen die op sociaal, economisch en/of cultureel vlak sterk verschillen van de Belgische context – rendeert bijgevolg typisch minder dan menselijk kapitaal dat geënt is op de context van het gastland. Voor groepen met een eerste generatie migratieachtergrond vormen beperkt transfereerbare opleidingen en werkervaring mogelijke barrières op de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt (Chiswick & Miller, 2009; Friedberg, 2000).

Wat betreft factoren aan de *vraagzijde van de arbeidsmarkt* verwijst bestaande literatuur naar drie vormen van discriminatie. *Voorkeursdiscriminatie* (Becker, 1957) betekent dat werkgevers systematisch weigeren om personen met een bepaalde achtergrond - omwille van hun origine, geloof of huidskleur - tewerk te stellen (Corluy, 2014). Het begrip *statistische discriminatie* wijst anderzijds op de situatie waarin een potentiële werkgever bereid is migratieachtergrond te gebruiken als indicator voor de prestaties van een kandidaat-werknemer (Baert et al., 2013c; Van den Cruyce, 2000). Deze redenering berust vaak op het vooroordeel dat personen met een migratieachtergrond minder productief, minder competent, of minder betrouwbaar zijn (CGKR, 2012; Lamberts & Eeman, 2012; Van Laer et al., 2011). De stereotypen verschillen echter per groep en over de tijd heeft er zich een evolutie van biologische en raciale naar culturele stereotypes voorgedaan (Djait, 2014). Ongeacht de precieze grond bestaan er voor België en andere Europese landen consistente empirische aanwijzingen dat werkgevers weigerachtig staan ten opzichte van tewerkstelling van mensen met een migratieachtergrond (Andriessen et al., 2010; Capéau et al., 2012; Smeesters & Nayer, 1998; Smeesters et al., 1997; Van den Cruyce, 2000). De duidelijkste aanwijzingen voor discriminatie op de arbeidsmarkt komen aan het licht in studies die aantonen dat kandidaten met een achternaam die wijst op een bepaalde herkomst minder vaak uitgenodigd worden voor een selectiegesprek (Baert et al., 2013a, 2013c; Capéau et al., 2012).

Indirecte discriminatie houdt tot slot in dat een werkgever voorwaarden oplegt aan potentiële werknemers die indirect een disproportioneel negatieve impact hebben voor groepen met een migratieachtergrond, zonder dat de voorwaarden strikt genomen noodzakelijk zijn om de vacature te vervullen. Zo kunnen bijvoorbeeld onnodige vereisten omtrent beheersing van de Nederlandse taal, in België behaalde diploma's, of kledingvoorschriften deel uitmaken van indirecte discriminatie.

Tot slot spelen ook *institutionele factoren* een rol in de brede kloof op de Vlaamse/Belgische arbeidsmarkt tussen groepen zonder en met een – voornamelijk niet-Europese – migratieachtergrond.

We onderscheiden hieromtrent enerzijds barrières die specifiek zijn voor mensen met een migratieachtergrond en anderzijds de algemene institutionele rigiditeit van de arbeidsmarkt, die mogelijks vaker in het nadeel werkt van groepen met een migratieachtergrond. Wat het eerste betreft, zijn er institutionele of juridische barrières ten opzichte van arbeidsdeelname van groepen met een migratieachtergrond, vaak in bepaalde beroepen of sectoren (Corluy, 2014; FOD WASO & CGKR, 2013). Zo is het in België doorgaans eerder moeilijk om in het buitenland verworven diploma's of werkervaring als gelijkwaardig te laten erkennen. Djait (2014) stelt dat de procedures in Vlaanderen niet voor iedereen even transparant zijn en lang duren. Bijgevolg komen hoogopgeleide personen met buitenlandse diploma's vaker terecht in jobs waarvoor ze overgekwalificeerd zijn (Djait, 2014; Geets, 2011). Deze onderbenutting van de vaardigheden van mensen met een migratieachtergrond is op zijn minst opmerkelijk in een context van het toenemend belang en de toenemende inzetbaarheid van hooggeschoolden op onze arbeidsmarkt.

Naast het belang van specifieke maatregelen om deze groepen via de vraag- en aanbodzijde te ondersteunen zoals antidiscriminatiebeleid of diploma-erkenning, wijst bestaande literatuur over de activering van personen met een migratieachtergrond erop dat de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond onmiskenbaar verband houdt met een ruimer debat omtrent de werking van onze arbeidsmarkt (FOD WASO & CGKR, 2013, 2015; OECD, 2014b, 2015). Dit houdt in dat, naast specifieke maatregelen voor groepen met een migratieachtergrond, 'mainstream' arbeidsmarktbeleid gericht op het wegnemen van barrières ten aanzien van arbeidsintrede of –mobiliteit, ook de arbeidsmarktintegratie van groepen met een migratieachtergrond ten goede zal komen. We kunnen stellen dat maatregelen die de werking van de arbeidsmarkt zodat aanpassen de positie van 'outsiders' wordt verbeterd, vaak groepen met een migratieachtergrond ten goede zullen komen.

De Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt wordt immers gekenmerkt door een hoge mate van rigiditeit. Hiermee wordt bedoeld dat de overgangen tussen werk, werkloosheid en inactiviteit, maar ook tussen verschillende beroepen en sectoren in België niet vlot verloopt. Zo werkt de Belgische werknemer bijvoorbeeld langer bij dezelfde werkgever dan het Europese gemiddelde. Het gebrek aan mobiliteit op de arbeidsmarkt leidt wellicht tot een suboptimaal gebruik van de beschikbare vaardigheden. Diegenen die een stabiele arbeidsmarktpositie hebben, verkiezen zekerheid boven een continue ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en maken nauwelijks plaats voor diegenen die willen intreden in de arbeidsmarkt. Maar ook het rekruteringsbeleid van werkgevers (vb. het risico dat ze durven nemen) is onlosmakelijk verbonden met de mate van flexibiliteit die de arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid aan de dag leggen. Zo zullen werkgevers hun personeelsbeleid deels enten op de geldende ontslagregelingen, minimumlonen, bijkomende arbeidskosten op korte en lange termijn, enzovoorts. Vergelijkend onderzoek toont aan dat groepen met een migratieachtergrond effectiever integreren in de arbeidsmarkt in landen met lagere werkloosheidsvergoedingen, lasten op arbeid en minimumlonen, terwijl België zich in Europese vergelijking laat kenmerken door lage werkzaamheidsgraden en hoge werkloosheid voor groepen met een migratieachtergrond (Causa & Jean, 2007).

Deze rigiditeit doet zich niet even sterk voor in alle sectoren van de arbeidsmarkt. Sectoren als de dienstencheques, de horecasector, de sector van de kleine zelfstandigen, zwartwerk, maar ook delen van de bouwsector en de interim sector lijken toegankelijker. Mobiliteit van deze 'secundaire' sectoren met lagere opleidingsvereisten en lonen naar de 'primaire' arbeidsmarkt met goedbetaalde stabiele banen is daarentegen een stuk moeilijker. Naast een brede kloof tussen de insiders en outsiders van de arbeidsmarkt, lijkt er in België dus ook sprake van een schot tussen de primaire en een secundaire arbeidsmarkt (FOD WASO & CGKR, 2013).

Gezien de voorgaande elementen allen voorwerp uitmaken van beleid, lijkt een debat omtrent de institutionele vormgeving van de arbeidsmarkt en mogelijke hervormingen een minimale vereiste om via deze weg arbeidsmarktongelijkheden in het algemeen en specifiek de kloof tussen bevolkingsgroepen met en zonder een migratieachtergrond te verminderen. Dit neemt niet weg dat specifieke beleidsmaatregelen nodig zijn om barrières eigen aan een migratieachtergrond te verhelpen. Een mainstream arbeidsmarktbeleid zonder specifieke aandacht voor het bereiken van minderheidsgroepen is wellicht ontoereikend, aangezien bevolkingsgroepen met een migratieachtergrond specifieke barrières ondervinden aan de aanbod- en vraagzijde van de arbeidsmarkt, maar ook typisch ondervertegenwoordigd zijn in de meest effectieve mainstream arbeidsmarktinstrumenten (OECD, 2014b).

Dit onderzoek bouwt op drie manieren verder op de rijke onderzoekstraditie naar de determinanten van arbeidsmarkttuitkomsten naar migratieachtergrond. Ten eerste hanteert deze studie een *'mixed methods' design*, waarbij complementaire kwantitatieve en kwalitatieve analyses worden uitgevoerd. Mixed methods onderzoek leidt typisch tot een ruimer begrip van sociaalwetenschappelijke thema's, waarbij kwantitatieve analyses garant staan voor resultaten die veralgemeenbaar zijn voor de onderzoekspopulatie, terwijl kwalitatieve bevindingen voor een beperktere set respondenten tot een diepgaandere beschrijving ("thick description") van fenomenen leiden (Small, 2011). Dit onderzoek maakt ten volle gebruik van deze complementariteit door kwantitatieve analyses omtrent arbeidsintrede en diens determinanten te combineren met een kwalitatieve studie gericht op de perceptie van hindernissen op de arbeidsmarkt bij de doelgroep zelf.

Ten tweede draagt dit onderzoek bij tot een groeiende doch beperkte literatuur (Maes et al., 2018) die onderkent dat de determinanten voor arbeidsdeelname zich op *verschillende niveaus* kunnen bevinden, door naast individuele kenmerken ook huishoudenskenmerken en ouderlijke kenmerken in rekening te brengen. De vooralsnog beperkte omvang van deze literatuur is te wijten aan onderzoeksdesigns waarin huishoud-, gezins- of familieleden niet worden opgenomen, wat mogelijk een vertekening inhoudt aangezien huishoudens- en partnerdynamieken sterk verschillen tussen groepen met en zonder migratieachtergrond (Kil et al., 2017; Kil et al., 2018; Wood & Neels, 2017; Wood et al., 2017).

Ten derde, in tegenstelling tot bestaand onderzoek waarin arbeidsmarktdifferentiatie naar migratieachtergrond los van activeringsbeleid bestudeerd wordt, is de documentatie van verschillen alsook het aanreiken van verklaringen slechts een startpunt in dit onderzoeksproject. De *variatie in effectiviteit van activeringsbeleid naar migratieachtergrond* speelt een centrale rol in dit onderzoeksproject. In een *'mixed methods' design* worden beslissingsprocessen bij trajectwerkers van VDAB in interactie met werkzoekenden met een migratieachtergrond kwalitatief benaderd, zodat kwantitatieve analyses omtrent de verschillende instroom in activeringstrajecten niet enkel inhoudelijk kunnen worden geduid, maar ook de kwantitatieve effectiviteitsmetingen rekening kunnen houden met selectieve instroom in activeringsmaatregelen en de kenmerken die hieraan ten grondslag liggen. We brengen zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve resultaten omtrent verschillende arbeidsmarkttuitkomsten en de determinanten ervan rechtstreeks in verband met de instroom in activeringsmaatregelen en de doorlopen trajecten bij VDAB, alsook de doorlopen trajecten op vlak van inburgering. Deze integrale aanpak, waarbij kwalitatieve en kwantitatieve resultaten elkaar ondersteunen en analyses naar de determinanten van arbeidsintrede worden gelieerd aan de instroom en effectiviteit van activeringstrajecten, leidt domeinoverschrijdende inzichten in de verdere ontwikkeling van arbeidsmarkt- en integratiebeleid.

1.2.2 De effectiviteit van activeringsmaatregelen

In de context van structurele onevenwichtigheden tussen vraag en aanbod, maar ook sterk verschillende arbeidsmarktuitskomsten tussen groepen (bv. naar herkomst en leeftijd), groeit de literatuur omtrent de effectiviteit van activeringsmaatregelen gestaag. Deze groei gaat hand in hand met een toegenomen beleidsinteresse om maatregelen empirisch te evalueren, alsook een toename in de beschikbaarheid van gedetailleerdere gegevens aan de hand waarvan dergelijk onderzoek kan plaatsvinden (Card et al., 2010; Noppe et al., 2018; UNIA & FOD WASO, 2017). Een literatuurstudie van het bestaande onderzoek omtrent de effectiviteit van activeringsmaatregelen¹ leidt tot vier conclusies. Ten eerste stippen we het gebrek aan van een geijkte terminologie wat betreft activeringsmaatregelen. Ten tweede stellen we vast dat de rijke internationale literatuur omtrent de effectiviteit van activeringsmaatregelen slechts in beperkte mate toelaat om eenduidige conclusies te formuleren. Dit houdt nauw verband met de derde conclusie, zijnde dat de empirische evaluatie van het activeringsbeleid de afgelopen twee decennia een aanzienlijke transformatie heeft doorgemaakt waarin in toenemende mate op longitudinale onderzoeksdesigns en causale analysetechnieken wordt ingezet. Ten slotte concluderen we op basis van de beschikbare literatuur omtrent activeringsbeleid dat onze kennis omtrent de effectiviteit van dit soort beleid in België en haar regio's relatief beperkt is. In wat volgt bespreken we deze conclusies in detail.

Ten eerste is er als gevolg van de sterke heterogeniteit aan beleidsmaatregelen in verschillende landen geen vaststaande *terminologie of typologie van activeringsmaatregelen* waar we beroep op kunnen doen. Doorgaans wordt onderscheid gemaakt tussen een groep generieke activeringsmaatregelen en maatregelen specifiek voor groepen met een migratieachtergrond en worden in totaal zes types activeringsmaatregelen onderscheiden (Butschek & Walter, 2014; Card et al., 2010). *Bemiddeling en begeleiding* is er op gericht het zoekproces effectiever en efficiënter te maken. Dit kan aan de hand van ondersteunende maatregelen zoals informatieverwerving (bv. omtrent vacatures), maar ook middels dwingende (bv. verplichte sollicitatieopdrachten) of sanctionerende maatregelen (bv. beperkingen aan uitkering). *Opleidingen en trainingen* doelen op competentieversterking. Opleidingen en trainingen kunnen zowel op de werkvloer (bv. beroepsverkennde stage) als in programma's zonder link met een werkvloer (bv. specifieke opleiding ICT in klaslokaal) georganiseerd worden. Daarnaast kunnen *loonsubsidies* gehanteerd worden om tewerkstellingsopportuniteiten voor werkzoekenden te verhogen. Loonsubsidies worden typisch toegekend voor specifieke groepen werknemers (bv. activeringsstages voor werkzoekenden met een arbeidshandicap) of in combinatie met een voortraject van opleidingen of trainingen (bv. Individuele beroepsopleiding). Ook wordt (tijdelijke) *publieke tewerkstelling*, vaak in de vorm van gemeenschapsdiensten, ingezet om werkzoekenden via een begeleide sociale tewerkstelling toe te leiden naar reguliere betaalde arbeid (bv. sociale tewerkstelling via Art. 60).

Naast de vier generieke activeringsmaatregelen, bestaan er ook beleidsmaatregelen die specifiek gericht zijn op nieuwkomers. In tegenstelling tot de generieke activeringsmaatregelen, doelen deze maatregelen minder exclusief op een verhoging van de tewerkstellingskansen, maar vormt een succesvolle integratie op verschillende vlakken de opzet van het beleid. *Taalverwerving* heeft als doel nieuwkomers zo snel mogelijk tot op een basisniveau de lokale taal aan te leren. Daarnaast bieden de taallessen ook vaak bijkomende informatie omtrent de geschiedenis, cultuur en instituties van het vestigingsland. Ten slotte vertonen (West-)Europese landen ook *inburgerings- of*

¹ Hierbij werd in de eerste plaats gefocust op Europese landen, maar ook andere ontwikkelde arbeidsmarktcontexten werden in rekening genomen. Dit wil niet zeggen dat gelijkaardige beleidsevaluaties voor andere contexten niet voorhanden zijn (vb. Card et al., 2011; Cho et al., 2013).

introductieprogramma's (bv. Maatschappelijke oriëntatie) waarin nieuwkomers typisch institutionele kennis vergaren en bekend gemaakt worden met socio-culturele gedragscodes en normen. Afhankelijk van de context wordt in het kader van inburgeringsprogramma's ook een toeleiding tot de arbeidsmarkt voorzien.

- A. Generieke activeringsmaatregelen
 - 1. Bemiddeling en begeleiding
 - 2. Opleidingen en trainingen
 - 3. Loonsubsidies
 - 4. Publieke tewerkstelling
- B. Activeringsmaatregelen specifiek voor nieuwkomers
 - 5. Taalverwerving
 - 6. Inburgering

Naast een gebrek aan vaststaande terminologie of typologie omtrent activeringsmaatregelen, is de beschikbare literatuur voorlopig te beperkt om tot eenduidige besluiten omtrent de effectiviteit van activeringsmaatregelen te komen. Dit is deels te wijten aan de sterke heterogeniteit in activeringsmaatregelen tussen landen en over de tijd (Kuddo, 2012). Niettegenstaande de beperkte mate van saturatie in de literatuur, wijst voorgaand onderzoek voor Europa of de VS veelal op positieve effecten van deelname aan activeringsmaatregelen gericht op reguliere arbeidsintrede (Bergemann & van den Berg, 2008; Biewen et al., 2014; Biewen et al., 2007; Sianesi, 2004). Er bestaan echter ook studies die geen empirische indicaties vinden voor positieve effecten van activeringsmaatregelen (Wunsch & Lechner, 2007).

De afgelopen twee decennia heeft empirisch onderzoek zich onder invloed van de toegenomen beschikbaarheid van gedetailleerde data (Biewen et al., 2014), in toenemende mate gericht op de evaluatie van specifieke activeringsmaatregelen. Bestaande literatuur suggereert dat deelname aan activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt, zoals stages op de werkvloer of andere werkervaringen en loonkostsubsidies, sterk positief is gerelateerd aan de tewerkstellingskansen van werkzoekenden (Fredriksson & Johansson, 2008; Gerfin & Lechner, 2002; Gerfin et al., 2005; Kluge, 2010; Nekby, 2008; Robinson, 2000; Sianesi, 2008; Vikström, 2017). Daarnaast scoort bemiddeling en begeleiding doorgaans goed in evaluaties vanwege positieve effecten (Robinson, 2000; Thomsen, 2009), maar ook door de relatief lage kosten van deze maatregelen (Bollens & Cockx, 2016, 2017; Martin & Grubb, 2001) en de positieve effecten voor groepen met beperkte institutionele kennis van de arbeidsmarkt, zoals jongeren, groepen met een migratieachtergrond of langdurig werklozen (Caliendo & Schmidl, 2016; Cockx & Baert, 2015b; Nekby, 2008). Ook hier geldt wederom dat bestaande literatuur geen éénduidige conclusie toelaat, onder meer omwille van de sterk variërende modaliteiten van bemiddeling en begeleiding (bv. de mate waarin verplichtingen worden opgelegd). Zo bestaan er heel wat empirische aanwijzingen voor positieve effecten van verwijzingen naar vacatures waarop men kan/moet solliciteren op de kans op arbeidsintrede (Bollens & Cockx, 2016, 2017; Fougère et al., 2009; Schmidt, 2015; van den Berg et al., 2013; van den Berg et al., 2014). Maar er zijn ook studies die geen effecten rapporteren, vinden dat werklozen onder deze druk jobs van lagere kwaliteit of aan een lager loon aanvaarden (Engström et al., 2012; van den Berg & Vikström, 2014b), of rapporteren dat tewerkstelling typisch minder stabiel is en de kans op afwezigheid wegens ziekte toeneemt (van den Berg et al., 2013). De effecten van opleidingen en trainingen worden veelal lager ingeschat, met aanzienlijke negatieve "lock-in" effecten tijdens de maatregel (Bollens, 2014; Hujer et al., 2006b; Lalive et al., 2008; Richardson & van den Berg, 2001) en effecten die sterk variëren over de tijd na afloop van de maatregel. Doorgaans worden non-effecten op korte duur, maar positieve effecten op (middel)lange termijn gerapporteerd (Card et al.,

2010; Fitzenberger et al., 2008; Kluge, 2010; van den Berg & Vikström, 2014a). Er zijn anderzijds ook aanwijzingen voor positieve effecten op korte termijn, die op (middel)lang termijn uitdoven (Biewen et al., 2007; Hirshleifer et al., 2016; Hujer et al., 2006a; Richardson & van den Berg, 2001). Ook voor opleidingen geldt dat programma's die een duidelijke link met de arbeidsmarkt vertonen (bv. een specifiek beroep), ook een sterkere impact op arbeidsmarktuitskomsten genereren in vergelijking met basisopleidingen (Greenberg et al., 2003). Tewerkstelling in de publieke sector als activeringsmaatregel wordt zelden positief geëvalueerd in termen van intrede in reguliere tewerkstelling (Caliendo & Schmidl, 2016; Card et al., 2010; Gerfin & Lechner, 2002; Kluge, 2010).

De derde conclusie van deze literatuurstudie is dat de afgelopen decennia de empirische literatuur omtrent effectmetingen van activeringsbeleid een transformatie heeft ondergaan door de ontwikkeling van causale longitudinale analysetechnieken die toelaten de effectiviteit van individuele deelname aan activeringsmaatregelen te evalueren. De hamvraag omtrent causaliteit in dergelijke beleidsevaluaties is steeds of de samenhang tussen deelname aan een maatregel en daaropvolgende tewerkstellingskansen daadwerkelijk te wijten is aan een causaal effect, dan wel selectiemechanismen. Zo kan bijvoorbeeld het opnemen van een stage, middels versterking van competenties of het sociaal netwerk, ervoor zorgen dat men na afloop sneller een reguliere tewerkstelling betreedt. Maar het is ook mogelijk dat individuen met aantrekkelijkere arbeidsmarktprofielen (bv. jonger of hoger geschoold) oververtegenwoordigd zijn in stages, wat een alternatieve verklaring vormt voor een positieve associatie met de daaropvolgende tewerkstellingskansen. Selectiemechanismen kunnen door de actor zelf teweeggebracht worden (i.e. de mate waarin deelname een individuele keuze is), maar kan ook afhankelijk zijn van andere actoren (bv. toelatingsvereisten of mandaat van consulent om maatregelen voor te stellen).

Naast het gebruik van causale econometrische analysetechnieken om selectiemechanismen van causale effecten te onderscheiden, laten enkel (quasi-)experimentele onderzoeksdesigns toe om causale effecten te identificeren (Bollens, 2007; Robinson, 2000). Experimentele designs vergen echter de willekeurige toewijzing van individuen aan activeringsmaatregelen zodat deelnemers – behoudens het feit dat ze deelnemen – op geen enkele manier verschillen van de groep die niet deelneemt. Ondanks het feit dat experimenten in onderzoek naar activeringsbeleid bestaan (Robinson, 2000), laat de realiteit dit vaak niet toe. Naast experimentele designs, bieden verschillende causale econometrische analysetechnieken de mogelijkheid om causale effecten van activeringsmaatregelen te schatten (Abbring & van den Berg, 2003; Bollens, 2007, 2014; Greene, 2011; Sianesi, 2004). Deze technieken laten zich in twee groepen onderdelen. De eerste groep technieken vergt rijke gegevens waarin de kenmerken die verschillende tewerkstellingskansen tussen de deelnemers en niet-deelnemers kunnen veroorzaken ook effectief werden opgemeten. In dit geval kunnen zogenaamde 'matching' technieken gehanteerd worden om voor elke deelnemer één of meerdere 'statistische tweeling(en)' te extraheren (Rosenbaum & Rubin, 1983; Sianesi, 2004). Dit proces genereert naast de groep deelnemers een groep niet-deelnemers die, behalve betreffende deelname, niet langer verschillen op vlak van andere geobserveerde kenmerken die tewerkstellingskansen determineren. Bijgevolg is een verschil in tewerkstellingskansen enkel te wijten aan deelname aan de betreffende activeringsmaatregel. Bij een tweede groep analysetechnieken die frequent wordt ingezet bij gebrek aan gedetailleerde gegevens, blijven de verschillen tussen de groep deelnemers en de groep die niet deelnam niet-geobserveerd en worden analysetechnieken gebruikt die toelaten dat niet-geobserveerde determinanten voor deelname samenhangen met niet-geobserveerde determinanten voor tewerkstelling. Hierdoor wordt selectieve instroom in een activeringsmaatregel in rekening gebracht (Abbring & van den Berg, 2003; Bollens, 2007). Een voordeel van de laatstgenoemde groep analysetechnieken is dat ze - mits modelassumpties - controleren voor geobserveerde alsook niet-

geobserveerde selectieve instroom. Een belangrijk nadeel is dat, aangezien relevante kenmerken niet-geobserveerd zijn, selectieve instroom niet in kaart gebracht wordt, maar ook dat de wijze waarop en assumpties waaronder de analyse een schatting van causale effecten genereert weinig transparant verloopt (Vandermeersch en al., 2017).

In tandem met de ontwikkeling van causale analysetechnieken, kenmerkt recente literatuur omtrent de effectiviteit van activeringsbeleid zich ook in toenemende mate door het gebruik van longitudinale analyse van activeringsmaatregelen en arbeidsmarktuitkomsten (Abbring & van den Berg, 2003; Sianesi, 2004). Het gebruik van longitudinale analysetechnieken is om vier redenen aangewezen om de effectiviteit van deelname aan activeringsmaatregelen te evalueren. Ten eerste laten longitudinale onderzoeksdesigns waarbij individuen doorheen de tijd worden opgevolgd toe om een adequate vergelijking te maken tussen een groep die deelnam aan een activeringsmaatregel en een groep die dat niet deed. De reden is dat individuen op elk moment in de tijd kunnen starten aan een activeringsmaatregel en ook op elk moment aan een tewerkstelling kunnen beginnen. Een statisch onderscheid tussen werklozen die ooit deelnemen aan een activeringsmaatregel en individuen die tijdens de werkloosheid nooit deelnamen is problematisch aangezien de kans dat men ooit deelnam stijgt naarmate men langer in werkloosheid vertoeft (Sianesi, 2004). Hier bepaalt de duur van de werkloosheid de kans op deelname, terwijl men tevens geïnteresseerd is in het effect van deelname op tewerkstellingskansen. Ten tweede laten longitudinale onderzoeksdesigns toe om het onderscheid te maken tussen de effecten van deelname aan een activeringsmaatregel op korte, middel(lange) en lange termijn. Voorgaand onderzoek toont immers aan dat de effectiviteit van activeringsmaatregelen sterk varieert over de tijd (Card et al., 2010; Fitzenberger et al., 2008; Kluge, 2010; van den Berg & Vikström, 2014a). Bijgevolg geven studies waarin de arbeidsmarktuitkomsten op een arbitrair punt in de tijd worden gemeten (De Cuyper & Vandermeersch, 2017) een onvolledig en mogelijk vertekend beeld. Ten derde laten longitudinale analysetechnieken, mits een schatting van de effectiviteit op elk punt in de tijd, toe om in kaart te brengen in welke mate de groep die deelnam aan een activeringsmaatregel cumulatief voor- dan wel nadeel in intredekansen opbouwt over de tijd. Tot slot laten longitudinale data toe om – naast tewerkstellingskansen – ook de duur en stabiliteit van tewerkstellingen in beschouwing te nemen, wat in toenemende mate gebeurt in de internationale literatuur (Crépon et al., 2012; Osikominu, 2012).

De vierde conclusie op basis van de beschikbare literatuur omtrent de effectiviteit van activeringsbeleid is dat onze kennis omtrent de effectiviteit van dit soort beleid in België en haar regio's relatief beperkt is. Zo baseert een invloedrijke meta-analyse van de effectiviteit van activeringsmaatregelen, gepubliceerd in 2015 (Card et al., 2015), zich op slechts 8 resultaten voor België, in tegenstelling tot een ruimer aanbod aan empirisch materiaal voor landen als Duitsland (253 resultaten), Denemarken (115 resultaten), of Zweden (66 resultaten). Deze beperkte empirische basis is opmerkelijk in het licht van het relatieve belang van activeringsbeleid in de Belgische context. Zo toont Andersen (2012) aan dat – in een vergelijking van 22 OESO-landen (OECD, 2009) – België na Denemarken en Finland de derde plaats inneemt omtrent bestedingen aan activeringsbeleid (typisch uitgedrukt als percentage van het BBP). Het relatieve belang van activeringsbeleid in België wordt ook geïllustreerd door recentere cijfers voor 2015-2016 (OECD, 2019), waarin België het achtste van 34 landen is met een bestedingspercentage dat 40 procent hoger ligt dan het OESO-gemiddelde².

² Om tot deze ranking te komen, werden bestedingen aan openbare diensten voor arbeidsvoorziening, training en opleidingen, tewerkstellingsinitiatieven (vb. loonsubsidies) en publieke tewerkstelling opgeteld. België neemt de achtste plaats in na Denemarken, Zweden, Finland, Frankrijk, Hongarije, Luxemburg en Oostenrijk.

Wat betreft bemiddeling en begeleiding wijst voorgaand onderzoek voor België op positieve effecten sinds werd gestart met de monitoring van het zoekgedrag van langdurig werklozen in 2004 (Cockx & Dejemeppe, 2012). Daarnaast zijn er enkele studies die sollicitatieopdrachten, of ‘verwijzingen’, als specifieke component van bemiddeling en begeleiding evalueren. Deze wijzen op aanzienlijke positieve effecten van sollicitatieopdrachten op de transitiekans van werkloos naar tewerkstelling, die bovendien worden onderschat indien niet in rekening wordt gebracht dat de profielen die dergelijke opdrachten krijgen ook typisch lagere tewerkstellingskansen hebben (Bollens & Cockx, 2016). Een studie die automatische vacaturemededelingen, manuele mededelingen door de trajectwerker en sollicitatieopdrachten evalueert, concludeert dat alle drie de maatregelen positieve effecten vertonen, maar ook dat de grootteorde van het positieve effect van automatische mededelingen beperkter is dan sollicitatieopdrachten of manuele mededelingen (Bollens & Cockx, 2017).

Wat betreft opleidingen en training, beperkt de bestaande literatuur voor België/Vlaanderen zich tot een handvol studies, steeds met een zeer specifieke focus en eigen beperkingen. Zo rapporteert Cockx (2002, 2003), naast negatieve lock-in effecten, aanzienlijke positieve effecten van beroepsopleidingen op de transitiekans naar werk voor werkzoekenden, maar betreft het de periode 1989-93 in Wallonië en wordt eerder gelimiteerde data gehanteerd wat betreft de gemeten variabelen. De Blander en Groenez (2016) en Vandermeersch en collega’s (2017) rapporteren eveneens - naast beperkte negatieve lock-in effecten (De Blander & Groenez, 2016) - sterke positieve effecten van trainingsprogramma’s op transitiekansen naar werk gedurende twee jaar sinds deelname aan de maatregel. In de eerste studie (De Blander & Groenez, 2016) worden oriënterende of basisopleidingen niet in rekening genomen, ondanks het feit dat deze meer dan de helft van gevolgde trainingen betreffen in de steekproef. Dezelfde beperking geldt ook voor het onderzoek door Vandermeersch en al. (2017), aangezien men zich beperkt tot een evaluatie van de meest intensieve acties; beroepsopleidingen, IBO en competentieversterkende stages. Daarnaast wordt het laatst vermelde onderzoek ook gekenmerkt door een relatief statische rapportering van de effecten van activeringsbeleid, waarbij men enkel onderscheid maakt tussen effecten tijdens en na het traject en laat het onderzoek vele mogelijkheden omtrent administratieve data in Vlaanderen onbenut. Voorbeelden hiervan zijn een beperkt gebruik van de beschikbare VDAB gegevens omtrent andere gevolgde of opgelegde activeringsmaatregelen (bv. sollicitatieopdrachten), het gebrek aan informatie over een eventuele partner of andere huishoudleden, maar ook het feit dat de kans op tewerkstelling wordt geschat, zonder verder rekening te houden met de stabiliteit van de tewerkstelling. Ten slotte zijn er ook nog enkele studies voorhanden die activeringsbeleid evalueren met een specifieke focus op ouderen (Albanese & Cockx, 2018; Bollens, 2011).

1.2.3 De effectiviteit van activeringsmaatregelen met een focus op migrantengroepen

In tegenstelling tot de rijke empirisch traditie gericht op de evaluatie van activeringsmaatregelen, wordt zelden de vraag gesteld of er verschillen in instroom en effectiviteit bestaan naar migratieachtergrond. Hier bespreken we achtereenvolgens bestaande literatuur omtrent de instroom in en effectiviteit van generieke activeringsmaatregelen voor groepen met een migratieachtergrond, alsook de effectiviteit van maatregelen specifiek voor nieuwkomers.

Wat betreft de effectiviteit van activeringsmaatregelen voor groepen met een migratieachtergrond suggereert een handvol studies en overzichtsartikelen dat ook hier geldt dat maatregelen die dicht aanleunen bij reguliere tewerkstelling duidelijk positieve rendementen vertonen in termen van individuele arbeidsmarktuitskomsten. Nekby (2008) komt tot deze conclusie door vier studies omtrent activeringsbeleid in Scandinavische landen samen te brengen. Op een gelijkaardige wijze synthetiseert Rinne (2012) drie evaluaties van taal/inburgeringsprogramma’s naast acht empirische studies omtrent

generieke activeringsmaatregelen. De conclusie blijft dezelfde; programma's waarvan deelname het sterkst lijkt op reguliere arbeidsdeelname – zoals maatregelen gericht op het creëren van ervaring op een werkvloer - lijken het meest effectief (Butschek & Walter, 2014; Nekby, 2008; Rinne, 2012).

Dat gezegd zijnde, vertoont bestaande literatuur heel wat aanwijzingen dat groepen met een migratieachtergrond wel ondervertegenwoordigd zijn in de maatregelen die het dichtst aanleunen bij een reguliere tewerkstelling. Zo toont onderzoek voor Duitsland bijvoorbeeld dat groepen met een migratieachtergrond vaker instromen in trainingsprogramma's en publieke tewerkstelling, maar minder de vruchten plukken van loonsubsidies. Verschillende auteurs, alsook instanties als de OESO, wijzen erop dat het bestuderen en wegwerken van deze mogelijke differentiële toewijzing naar migratieachtergrond een doelstelling zou moeten zijn voor beleidsmakers (Butschek & Walter, 2014; OECD, 2014b).

In lijn met de bestaande evaluaties van activeringsmaatregelen in het algemeen, geldt ook omtrent instroom en effectiviteit voor groepen met een migratieachtergrond dat vooral de Scandinavische context werd bestudeerd. Of de instroom in en het rendement van activeringsmaatregelen verschilt naargelang migratieachtergrond in de Vlaamse of Belgische context is een zeer recente en vooralsnog onvoldoende beantwoorde vraag. Zo bestuderen bijvoorbeeld H'madoun en Nonneman (2012) de arbeidsmarktuitskomsten van deelnemers aan IBO, waarbij ook groepen met en zonder migratieachtergrond worden vergeleken. Maar een effectiviteitsmeting valt buiten het bestek van deze studie aangezien er geen controlegroepen die niet deelnamen in beschouwing worden genomen. Daarnaast bestuderen Vandermeerschen en collega's (2017) de mate waarin deelname aan verschillende activeringstrajecten samenhangt met onmiddellijke of daaropvolgende arbeidsintrede en of dit differentieel verloopt voor groepen met Belgische herkomst, EU herkomst, de tweede generatie van EU herkomst, de eerste generatie oudkomers en eerste generatie nieuwkomers. Er is echter geen onderzoek beschikbaar naar de synergie tussen inburgerings- en taaltrajecten enerzijds en generieke activeringsmaatregelen anderzijds. Dit laatste brengt ons bij de evaluatie van maatregelen specifiek voor nieuwkomers (i.e. taal- en inburgerings- of oriëntatietrajecten).

Ook wat betreft maatregelen specifiek voor nieuwkomers, geldt dat bestaande beleidsevaluaties voornamelijk Scandinavische landen betreffen. In deze context worden taalopleidingen en oriëntatieprogramma's doorgaans positief geëvalueerd met betrekking tot individuele uitkomsten op de arbeidsmarkt (Andersson Joona & Nekby, 2012; Rinne, 2012; Svantesson & Aranki, 2006). De internationale state-of-the-art omtrent evaluatie van activeringsmaatregelen voor nieuwkomers staat in schril contrast met bestaande literatuur voor de Vlaamse context, die vooralsnog zeer beschrijvend van aard is (De Cuyper, 2010; Pauwels & Lamberts, 2010). Bestaande multivariate analyses hanteren arbitraire meetmomenten om de arbeidsmarktuitskomsten te capteren en het in kaart brengen en controleren voor selectieve instroom valt typisch buiten het bestek van bestaand onderzoek voor Vlaanderen (De Cuyper & Vandermeerschen, 2017). Dit onderzoek vult deze hiaten op door dynamische matchingtechnieken op basis van gekoppelde administratieve data te combineren met longitudinale hazard modellen. Zo kunnen de arbeidsmarktuitskomsten van deelnemers en niet-deelnemers op elk punt in de tijd vergeleken worden, controlerend voor selectieve instroom.

1.2.4 Besluitvormingsprocessen omtrent activeringsmaatregelen

Alvorens dieper in te gaan op de effectiviteit van het activeringsbeleid en de verschillen naar migratieachtergrond, staan we in deze paragraaf stil bij de rol van arbeidsmarktconsulenten wat betreft de tewerkstellingskansen van werkzoekenden. De individuele rol van consulenten kan immers niet buiten beschouwing worden gelaten (Behncke et al., 2010b; Doerr & Strittmatter, 2014; Grossen, 1996; Huber et al., 2017; Lagerström, 2011; Schiprowski, 2017; Whiston et al., 2003). In de meeste

Europese landen beschikken arbeidsconsulenten over de nodige handelings- en beslissingsruimte om maatgerichte begeleiding en opvolging voor werkzoekenden te garanderen (Behncke et al., 2010b; Lechner & Smith, 2007). Dankzij deze discretionaire bevoegdheid vervullen consulenten een prominente rol binnen de organisatie als gatekeeper of *'street level bureaucrats'* waarbij zij de nodige verantwoordelijkheid en autoriteit krijgen om beslissingen te nemen (Fuertes & Lindsay, 2016; Grossen, 1996). In vele gevallen vervullen consulenten echter een dubbele rol waarbij men niet enkel aandacht heeft voor de noden en capaciteiten van werkzoekenden, maar de consulent ook nagaat of werkzoekenden voldoende inspanningen leveren in hun zoektocht naar werk (Behncke et al., 2010b; Eikenaar et al., 2016; Grossen, 1996; Lagerström, 2011; Schiprowski, 2017; Van Parys & Struyven, 2017). Afhankelijk van de rol die consulenten innemen in de organisatie kunnen we op basis van de bestaande literatuur twee typen consulenten onderscheiden. Een eerste type zijn 'coöperatieve consulenten' of consulenten die vaker inzetten op het verlenen van keuze en een perspectief bieden aan werkzoekenden via bemiddeling en begeleiding. Daartegenover staan consulenten met een minder coöperatieve begeleidingsstijl die de nadruk leggen op sollicitatieopdrachten, activeringsmaatregelen en sancties en minder op bemiddeling en begeleiding of loonsubsidies (Behncke et al., 2010b; Eikenaar et al., 2016; Van Parys & Struyven, 2017). De manier waarop consulenten in interactie treden met werkzoekenden, gaande van coöperatief tot sanctionerend, kan echter verschillende implicaties hebben voor i) de relatie die werkzoekenden hebben ten aanzien van de arbeidsmarkt en ii) verschillen in de instroom naar activeringsmaatregelen (Behncke et al., 2010b; Eikenaar et al., 2016). In wat volgt geven we een kort overzicht van de bestaande literatuur omtrent de effecten van de interactiestijl van arbeidsconsulenten op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden. Het is van belang te benadrukken dat hoewel deze effecten respectievelijk worden behandeld op het individuele- en organisatieniveau, deze niet los van elkaar staan en beiden een invloed uitoefenen op de uiteindelijke tewerkstellingskansen van individuen.

Wat betreft de directe invloed van de interactiestijl van arbeidsconsulenten op werkzoekenden vinden we in de literatuur verschillende conclusies. Heel wat onderzoek toont aan dat de manier waarop consulenten in interactie treden met werkzoekenden een significant effect heeft op de motivatie, zoekintensiteit, tewerkstellingskansen en toekomstige verloning van werkzoekenden (Behncke et al., 2010b; Doerr & Strittmatter, 2014; Lagerström, 2011; Schiprowski, 2017). Over de aard van dit effect bestaat echter nog heel wat onduidelijkheid. Zo suggereert de bestaande literatuur dat consulenten die geneigd zijn om keuze en perspectief te bieden aan werkzoekenden, meer succesvol zijn in het motiveren en het toeleiden van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt (Lagerström, 2011; Van Parys & Struyven, 2017). Uit onderzoek bij arbeidsconsulenten in verschillende Duitse uitzendbureaus, blijkt verder dat een minder coöperatieve begeleidingsstijl enkel positieve effecten genereert op de korte termijn. Op de lange termijn zou het uitoefenen van druk en het opleggen van sollicitatieopdrachten een positieve invloed hebben op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden en bijdragen tot meer werkstabiliteit. Hierbij speelt echter het opbouwen van een vertrouwensband met werkzoekenden een belangrijke rol, eerder dan het sanctioneren van werkzoekenden (Behncke et al., 2010b). Tot slot kunnen ook individuele kenmerken van consulenten een invloed uitoefenen op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden. Zo zou de kans op tewerkstelling hoger zijn wanneer werkzoekenden en consulenten een gelijkaardig profiel hebben (Behncke et al., 2010a; Korvajärvi, 1998). Meer bepaald is de kans op tewerkstelling drie procent hoger wanneer werkzoekenden en consulenten eenzelfde geslacht, opleidingsniveau én nationaliteit hebben. Dit geeft aan dat de toewijzing van een werkzoekende aan een specifieke consulent een positieve invloed kan hebben op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden (Behncke et al., 2010a).

Daarnaast suggereert de bestaande literatuur dat de interactiestijl van arbeidsconsulenten belangrijke implicaties kan hebben op het organisatieniveau. Niettegenstaande de beperkte omvang van de literatuur omtrent de eigenlijke rol van consulenten wat betreft de differentiële instroom in activeringsmaatregelen, wijzen sommige auteurs op mogelijke implicaties van verschillen tussen praktijkwerkers. Zo suggereren kwantitatieve studies dat de kans dat een individu deelneemt aan een activeringsmaatregel voor een deel gerelateerd is aan de toewijzingsstrategie van de consulent. Daarnaast zou de (coöperatieve of sanctionerende) rol die arbeidsconsulenten opnemen, kunnen bijdragen tot differentiaties in het toewijzen van vacatures, activeringsmaatregelen en het opleggen van sancties (Behncke et al., 2010b). Tot slot stelt Lagerström (2011) dat het motiveren van werkzoekenden om actief op zoek te gaan naar werk én hen toe te wijzen naar een activeringsmaatregel, tewerkstellingskansen kan verhogen.

Naargelang de beschikbare discretionaire beslissingsruimte zullen arbeidsconsulenten in functie van de kenmerken van werkzoekenden en op basis van hun persoonlijke toewijzingsstrategie, een interventie voorstellen of opleggen (Behncke et al., 2010a; Dias & Maynard-Moody, 2006; Fuertes & Lindsay, 2016; Van Parys & Struyven, 2017). Zoals het geval is bij vele praktijkwerkers worden beslissingen van arbeidsconsulenten echter niet in een vacuüm genomen. Naast de verworven kennis en capaciteiten van consulenten, kan de genomen beslissing voor een welbepaalde maatregel ook worden beïnvloed door allerhande contextuele factoren zoals de beschikbare maatregelen, het beschikbaar professioneel netwerk, tijdsdruk, emoties, culturele verschillen etc. (Lagerström, 2011; Proctor, 2002). Hoewel consulenten duidelijk een significante rol vervullen in het activeringstraject van werkzoekenden, is weinig geweten over de criteria waarop consulenten hun beslissingen baseren en vooral hoe deze criteria met elkaar verbonden zijn. De literatuur wordt voornamelijk gedomineerd door onderzoek dat de focus legt op output (tewerkstellingskansen van werkzoekenden en de effectiviteit en efficiëntie van activeringsmaatregelen) en biedt slechts een gefragmenteerd beeld van de criteria die van belang zijn in het besluitvormingsproces van consulenten. Om die reden trachten we in de volgende paragraaf een overzicht te bieden van diverse factoren die op verschillende niveaus een invloed kunnen uitoefenen op het besluitvormingsproces van consulenten. We hanteren hiervoor het besluitvormingsmodel van Spierts et al. (2017) waarbij vier factoren worden geïdentificeerd die inzicht geven in de wijze waarop verschillende praktijkwerkers hun keuzes vormgeven. We hebben hierbij specifiek aandacht voor de methodisch-inhoudelijke besluiten die consulenten maken in interactie met vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond. Dergelijke beslissingen hebben betrekking op de wijze waarop consulenten hun dagelijks handelen inrichten in de dienstverlening en de ondersteuning die zij bieden aan werkzoekenden. Het gaat hier met andere woorden om de genomen beslissing van arbeidsconsulenten voor een specifieke interventie (Spierts et al., 2017).

Een eerste factor heeft betrekking op de rol van burgers in het besluitvormingsproces. Het begeleidingsproces van arbeidsconsulenten is de laatste decennia steeds meer verschoven van een louter objectief en probleemoplossend proces naar een dienstverlening die aandacht heeft voor de noden en vragen van werkzoekenden (Patton & McMahon, 2006). Wanneer werkzoekenden hun *voorkeuren, behoeften en wensen* aan het licht brengen, kunnen consulenten kiezen in welke mate cliënten een actieve rol kunnen spelen in het vormgeven van hun hulp- en of dienstverleningstraject. Dit impliceert dat werkzoekenden mee beslissen over uitgangspunten, verwachtingen, doelen, werkwijze, omgang met informatie etc. (Kenny et al., 2018; Spierts et al., 2017). In hun analyse van publieke tewerkstellingsorganisaties in Duitsland, stellen Doerr and Strittmatter (2014) dat een dergelijke vraag-gestuurde werking, waarbij het initiatief om deel te nemen aan bepaalde opleidingen genomen wordt door de werkzoekende, een positief effect heeft op hun tewerkstellingskansen op lange termijn. Participatie en het toekennen van keuzevrijheid draagt daarenboven bij aan de mate

van tevredenheid van werkzoekenden en biedt op de lange termijn een hoger rendement van menselijk kapitaal. Dit impliceert echter dat de arbeidsmarktintrede wordt uitgesteld. Wanneer arbeidsconsulenten daarentegen directe opdrachten geven aan werkzoekenden in het begeleidingstraject, is de zoekintensiteit en intrede op de arbeidsmarkt veel sterker op korte termijn (één tot twee jaar na de start van het begeleidingstraject). Deze resultaten worden ook bevestigd in onderzoek van Behncke et al. (2010b) dat stelt dat de kans op tewerkstelling groter is wanneer consulenten in hun begeleiding keuze en perspectief verlenen aan werkzoekenden en investeren in het opbouwen van een vertrouwensband, eerder dan wanneer zij de nadruk leggen op controle en sanctionering.

Vervolgens wijzen verschillende auteurs ook op het belang van *kennis, expertise en ervaring* die praktijkwerkers verkrijgen via een opleiding, (werk)ervaring en uitwisseling met collega's (DeMartini & Whitbeck, 1987; Guzman, 2009; Spierts et al., 2017). Het toekennen van een discretionaire bevoegdheid is gebaseerd op het idee dat een effectieve toeleiding naar de arbeidsmarkt kan gebeuren op basis van de kennis die consulenten hebben over de kenmerken van werkzoekenden, de lokale arbeidsmarkt en hun professionele expertise (Lechner & Smith, 2007). In het maken van beslissingen blijken consulenten echter voornamelijk te steunen op praktijkkennis (DeMartini & Whitbeck, 1987). Deze kennis kan worden opgedaan via actieve leerstrategieën of via opgedane ervaring binnen de organisatie (Guzman, 2009; Spierts et al., 2017). Bij het nemen van een beslissing kunnen consulenten beroep doen op ervaringskennis door terug te denken aan ervaringen in het verleden, of aan vergelijkbare situaties (Spierts et al., 2017). Onderzoek wijst uit dat consulenten met veel ervaringskennis heel wat taakgericht menselijk kapitaal verworven hebben en daarmee een significante meerwaarde betekenen voor organisaties. Meer bepaald zouden werkzoekenden die toegewezen worden aan een ervaren consulent een grotere kans hebben op tewerkstelling binnen zes maanden na de start van de begeleiding (Schiprowski, 2017). Tot slot kunnen consulenten bij het maken van een beslissing ook gebruik maken van andere kennisbronnen. Het gaat hier veelal over het belang van kennis over de organisatie, specifieke methoden en technieken, maar ook over gevoel, intuïtie en routine.

Naast de waarden en voorkeuren van werkzoekenden krijgen consulenten in hun besluitvormingsproces ook te maken met een *maatschappelijk opdracht* (Spierts et al., 2017). Deze maatschappelijke context wordt gedefinieerd door verschillende actoren die direct of indirect betrokken zijn bij de dienstverlening van arbeidsmarktconsulenten en stelt het slaan van een brug tussen individu en samenleving centraal (Lorenz, 2001; Spierts et al., 2017). Voor het activeren van werkzoekenden, wordt deze opdracht vanzelfsprekend gevormd door het huidig activeringsbeleid dat op basis van een individuele en maatgerichte aanpak tracht in te zetten op de talenten en competenties van werkzoekenden. Het inzetten van activeringsmiddelen kan dus ook gezien worden als een belangrijk instrument om deze brugfunctie te vervullen en individuen te integreren in de samenleving, hen de mogelijkheid bieden om een sociaal netwerk op te bouwen, zelfvertrouwen en zelfredzaamheid te bevorderen etc. (Fuertes & Lindsay, 2016; Kenny et al., 2018; Spierts et al., 2017). Nationaal en internationaal onderzoek wijst daarnaast ook op de meer globale transformaties waarmee de arbeidsmarkt de laatste decennia wordt geconfronteerd. Gegeven heel wat structurele veranderingen op het maatschappelijk niveau, zoals de vergrijzing en de ontgroening, wordt vooral het snel en efficiënt activeren van latente arbeidsreserves steeds belangrijker (Autor et al., 2017; Fuertes & Lindsay, 2016; Kenny et al., 2018; Mellander & Florida, 2018). Ook het toegenomen belang van menselijk kapitaal heeft ertoe geleid dat werkzoekenden steeds meer verwacht worden om hun kennis en capaciteiten te inzetten in verschillende organisaties en aandacht te hebben voor levenslang leren en flexibiliteit (Savickas, 2012; Syed, 2008). Bijgevolg staat het aanmoedigen van de

zoekintensiteit van werkzoekenden en deelname aan gestandaardiseerde activeringsstrategieën het laatste decennium vaker centraal (Dias & Maynard-Moody, 2006; Fuertes & Lindsay, 2016). Dit heeft onder andere mee bijgedragen tot de inkanteling van het opvolgings- en controlebeleid en samenwerkingen met private partners (Cockx & Baert, 2015a; Dias & Maynard-Moody, 2006; Fuertes & Lindsay, 2016; Rehwald et al., 2015). In Vlaanderen ging het hier voornamelijk om persoonsgerichte activeringsmaatregelen (intensieve begeleiding en bemiddeling, sollicitatietraining en attitudetraining) gericht op werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Dergelijke structurele wijzingen hebben een belangrijke invloed op het besluitvormingsproces van arbeidsconsulenten. Zo toonde Van Parys and Struyven (2017) bijvoorbeeld dat consulenten een gebrek aan beoordelingsruimte ervaren omwille van vastgestelde quota (Fuertes & Lindsay, 2016; Grant, 2013; Van Parys & Struyven, 2017). Consulenten kunnen zich dus situeren in een spanningsveld tussen enerzijds het monitoren van werkzoekenden om een snelle en effectieve intrede op de arbeidsmarkt te voorzien en anderzijds het inzetten op een vertrouwensrelatie met werkzoekenden en aandacht hebben voor hun noden en capaciteiten. Deze dualiteit kan zich reflecteren in het besluitvormingsproces waarbij sommige consulenten meer gewicht toekennen aan bepaalde waarden dan anderen (Spierts et al., 2017), en met variatie in activeringsaanpak als gevolg.

De maatschappelijke context wordt tot slot ook gekenmerkt door een steeds sterkere heterogeniteit op vlak van migratie, onder meer wat betreft landen van herkomst, etnische groepen, religie en taal. Deze heterogeniteit werpt de vraag op of verschillen tussen consulenten en werkzoekenden een invloed uitoefent op het besluitvormingsproces van consulenten. De manier waarop werkzoekenden en arbeidsconsulenten betaald en onbetaald werk percipiëren is immers afhankelijk van gender, etniciteit, sociale klasse, religie en andere culturele identiteiten. Om deze verschillen te begrijpen is een meer holistische benadering nodig die nagaat wat tewerkstelling betekent voor verschillende individuen, hoe dit verweven is met andere levensdomeinen en welke invloed dit kan uitoefenen op het besluitvormingsproces van arbeidsconsulenten (Kenny et al., 2018; Richardson, 2012; Syed, 2008). Zo kunnen culturele verschillen opduiken tussen consulent en werkzoekende wanneer het gaat over het belang van individualiteit en de rol van het sociaal netwerk in het maken van een beroepskeuze, de waarde die toegekend wordt aan werk en sociale status, belang van religie, taal en percepties ten aanzien van genderverschillen (Constantine et al., 2007; Kenny et al., 2018; Leung, 2008; Richardson, 2012). Daarnaast wijzen Blustein (2013) en Kenny et al. (2018) op de belangrijke, maar vaak vergeten verschillen in perceptie ten aanzien van de relatie tussen gezin en werk.

Tot slot is de wijze waarop organisaties zijn opgebouwd en hun dagelijks functioneren een belangrijk element in de professionele besluitvorming van consulenten. Heel wat onderzoek toonde reeds aan de *organisatiecontext* een significante invloed uitoefent op de effectiviteit van activeringsmaatregelen, maar ook op het gedrag van praktijkwerkers (Raeymaeckers & Dierckx, 2012; Spierts et al., 2017; Wallach & Mueller, 2006). Vaak gaat het om omvang van cases, de aard ervan en het klimaat waarbinnen aan cases gewerkt moet worden, de relatie tussen consulenten en tussen teamleider en consulenten (Raeymaeckers & Dierckx, 2012; Spierts et al., 2017; Wallach & Mueller, 2006). Maar ook de visie en missie van de organisatie kan doorwerken in de besluitvorming van consulenten. Zoals eerder vermeld worden consulenten immers verwacht om een werkzoekenden snel te activeren en te monitoren en daarbij aandacht te hebben voor bepaalde gestandaardiseerde routines en procedures. Maar daarnaast worden consulenten ook verwacht om een maatgerichte begeleiding aan te bieden en aandacht te hebben voor verschillende moeilijkheden waarmee werkzoekenden geconfronteerd kunnen worden. Onderzoek wijst uit dat consulenten vaak een discrepantie ervaren tussen deze rollen, wat kan leiden tot onzekerheid in het besluitvormingsproces (Nothdurfter, 2016; Wallach & Mueller, 2006).

2. Onderzoeksdesign van de VIONA leerstoel MIA: een mixed methods benadering

Karel Neels, Jonas Wood, Sara Elloukmani & Sunčica Vujić

Voor de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt' werd gebruik gemaakt van een 'Mixed Methods' benadering, waarbij geavanceerde kwantitatieve analysetechnieken worden gecombineerd met een kwalitatieve onderzoeksluik. Deze aanpak, meer bepaald de complementariteit van de kwalitatieve en de kwantitatieve benadering, zorgt ervoor dat de sterktes van beide benaderingen optimaal worden benut, terwijl de zwaktes geminimaliseerd worden. De sterke wisselwerking tussen de kwantitatieve en kwalitatieve analyse is doorheen het hele rapport zichtbaar. Voor het kwantitatieve luik werden longitudinale microdata afkomstig uit de registers van i) het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) betreffende inburgering (KBI Connect), ii) de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) betreffende activeringsmaatregelen, iii) het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB) van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) betreffende arbeidsmarktuitkomsten en iv) de gegevens van het Departement Werk & Sociale Economie (WSE) betreffende arbeidskaarten voor het eerst geïntegreerd in één administratief panel betreffende Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel). Het steekproefdesign van het MIA Panel wordt in dit hoofdstuk toegelicht. De kwantitatieve analyse maakt in eerste instantie gebruik van de rijke registergegevens van het MIA Panel om de eerste arbeidsintrede van vrouwen met migratieachtergrond onder de loep te nemen (Hoofdstuk 3). Aangezien een kwantitatieve analyse op basis van administratieve data onmogelijk alle drempels ten aanzien van intrede kan blootleggen, worden deze resultaten vervolgens aangevuld door de resultaten van het kwalitatieve onderzoeksluik (Hoofdstuk 4). Vervolgens documenteert een kwantitatieve beschrijvende analyse de verschillen in deelname aan activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond (Hoofdstukken 5 en 8), terwijl de aanvullende kwalitatieve analyses van het besluitvormingsproces door VDAB-consulenten omtrent de opbouw van trajecten een antwoord bieden op de vraag hoe een dergelijke deelname of toewijzing tot stand komt (Hoofdstuk 6). De kwalitatieve analyse biedt op die manier essentiële informatie over de criteria die spelen wat betreft de instroom in de verschillende activeringsmaatregelen en deze kennis wordt vervolgens ingezet bij de kwantitatieve effectiviteits- en rendementsmeting van deelname aan activeringsmaatregelen (Hoofdstuk 7 en 9) om te corrigeren voor de selectieve instroom in dergelijke maatregelen.

Dit hoofdstuk bestaat in essentie uit twee secties. Sectie 2.1 gaat in detail in op de *gegevensinfrastructuur* die werd ontwikkeld in het kader van de VIONA Leerstoel waarbij achtereenvolgens aandacht wordt besteed aan i) de kwalitatieve gegevens die werden verzameld bij VDAB consulenten en vrouwen met een migratieachtergrond (Sectie 2.1.1), ii) het steekproefdesign voor de residentiële populatie naar migratieachtergrond in de periode 2005-2016 (Sectie 2.1.2), en iii) het steekproefdesign voor nieuwkomers die in de periode 2005-2016 voor het eerste deel uitmaken van de doelgroep van inburgering (Sectie 2.1.3). Sectie 2.2 gaat vervolgens in op de analyse van de gegevens die werden verzameld en geconstrueerd in het kader van de VIONA Leerstoel, waarbij

achtereenvolgens de analyse van de kwalitatieve gegevens wordt toegelicht (Sectie 2.2.1), alsook het gebruik van dynamische matching en survival analyse voor de analyse van de kwantitatieve gegevens afkomstig uit het MIA Panel. Voor de toelichting bij de kwantitatieve analyses werd in dit hoofdstuk geopteerd voor een laagdrempelige benadering, een meer gedetailleerde toelichting werd opgenomen in Appendix A.

2.1 Gegevensinfrastructuur ontwikkeld voor de VIONA Leerstoel

2.1.1 Kwalitatieve gegevens

In het kwalitatieve onderzoeksluik werd de focus gelegd op de besluitvormingsprocessen van VDAB-consulenten betreffende het begeleidingstraject van vrouwen met een migratieachtergrond. Verder werd er ook gepeild naar de perceptie van werkzoekenden met een migratieachtergrond ten aanzien van de gekozen interventies en naar de ervaren drempels en arbeidsmarktpreferenties van deze groep. In wat volgt lichten we toe hoe we op basis van een kwalitatieve onderzoeksmethode hebben ingezet op het verkennen en beschrijven van de onderzoeksvraag.

Tabel 2.1: Gerealiseerde aantallen diepte-interviews bij vrouwen met een migratieachtergrond en VDAB-consulenten in het kader van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt'

	Vrouwen met een migratieachtergrond	VDAB consulenten
Werkwinkel Antwerpen	10	7
Werkwinkel Leuven	2	5
Werkwinkel Sint-Niklaas	5	3
Respondenten niet gerekruteerd via VDAB	40	-
Totaal	57	15

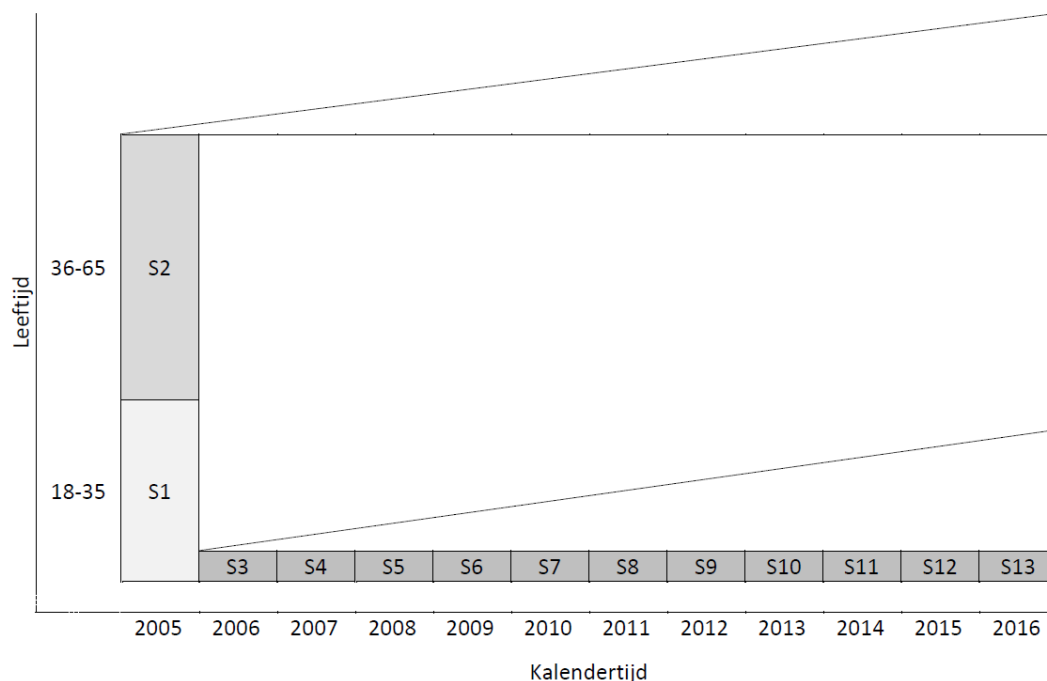
In het kader van het onderzoek werden er, met goedkeuring van de centrale diensten van VDAB, drie VDAB-werkwinkels bezocht in Hoboken, Leuven en Sint-Niklaas. Om inzicht te verwerven in de percepties, motivaties en ervaringen van zowel VDAB-consulenten als vrouwen met een migratieachtergrond werd geopteerd om diepte-interviews af te nemen bij beide groepen. Hoewel arbeidsmarktconsulenten in de praktijk worden geconfronteerd met het maken van allerhande beslissingen, is onderzoek naar de besluitvormingsprocessen van deze groep vooralsnog sterk onderbelicht is gebleven. Om de tewerkstelling en integratie op de arbeidsmarkt te stimuleren dienen zij immers werkzoekenden te adviseren en professionele begeleidingsacties voor te stellen. Consulenten maken met andere woorden beslissingen die bepalend kunnen zijn voor een duurzame tewerkstelling van werkzoekenden. Om die reden en met het oog op de effectiviteitsmeting van dergelijke maatregelen (Hoofdstukken 7 en 9), gaat dit onderzoek in op de afwegingen en criteria die consulenten hanteren wanneer zij beslissingen maken omtrent het begeleidingstraject van tweede generatie niet-Europese vrouwen. We opteerden daarnaast om ook diepte-interviews af te nemen bij deze doelgroep zelf. Zoals eerder aangegeven, blijven niet-Europese vrouwen sterk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Vooral vrouwen van de tweede generatie, die vaak een gelijkaardig onderwijsstraject hebben doorlopen als Belgische vrouwen, scoren aanzienlijk zwakker wat betreft arbeidsmarktparticipatie. Aangezien de drempels die deze vrouwen ervaren reeds in kaart werden gebracht in voorgaand onderzoek, werd er in het kader van de VIONA Leerstoel voor

geopteerd om de focus niet enkel te leggen op de drempels die deze vrouwen ervaren in hun zoektocht naar werk, maar ook op hun preferenties ten aanzien van de gewenste arbeidsmarktpositie en het voorgestelde begeleidingstraject. In totaal werden 17 interviews afgenomen met werkzoekenden en 15 interviews met VDAB-consulenten in drie werkwinkels. Daarnaast werden er ook 40 diepte-interviews afgenomen met vrouwen met een migratieachtergrond, die buiten het bestek van de VDAB werking vallen, omtrent hun ervaringen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

2.1.2 Kwantitatieve data voor de residentiële populatie naar migratieachtergrond (RESPOP)

Het kwantitatieve luik van de VIONA Leerstoel beoogt onder meer de longitudinale analyse van de arbeidsmarkttrajecten van meerderjarige personen tussen 18 en 65 jaar in de periode tussen 1 januari 2005 tot 31 december 2016, met specifieke aandacht voor de mogelijke effecten van beleidsinterventies op vlak van inburgering en activering. De gegevensaanvraag omvat om die reden een koppeling tussen i) de gegevens met betrekking tot inburgeringstrajecten van het Agentschap Binnenlands Bestuur (KBI Connect Databank), ii) de gegevens van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) betreffende opleidings- en begeleidingstrajecten, iii) de gegevens van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) betreffende arbeidskaarten en iv) de gedetailleerde gegevens beschikbaar in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWHAM&SB) van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) omtrent de arbeidsmarktpositie en de participatie aan activeringsmaatregelen.

Figuur 2.1: Lexis-diagram met overzicht van de initiële steekproeven uit de residentiële 18-65 jarige Vlaamse bevolking in 2005 (steekproeven S1 en S2 bij respectievelijk 18-35 en 36-65 jarigen) en bijtrekkingen bij 18 jarigen in de periode 2006-2016 (steekproeven S3-S13)



De gegevens hebben betrekking op een steekproef uit de meerderjarige residentiële populatie met een niet-Europese migratieachtergrond die reeds in Vlaanderen verbleef op 1 januari 2005, alsook

bijtrekkingen van 18-jarige jongeren in de periode 2006-2016, met inbegrip van de controlegroepen met een Belgische en Zuid-Europese herkomst (Figuur 2.1). Voor al deze steekproeven geldt dat steekproefpersonen worden opgevolgd tot ze i) de leeftijd van 65 jaar bereiken, ii) emigreren uit België (personen die verhuizen naar Wallonië en Brussel worden verder opgevolgd omwille van eventuele remigratie naar Vlaanderen op een later tijdstip)¹, iii) overlijden of iv) het einde van de observatieperiode bereiken op 31 december 2016 (vierde kwartaal 2016). Aangezien de arbeidsmarktpositie van steekproefpersonen niet enkel wordt beïnvloed door individuele socio-demografisch kenmerken, alsook de doorlopen opleidings- en of bemiddelingstrajecten, maar ook huishoudensamenstelling en activiteit van huishoudleden (bv. partner en/of kinderen), worden tevens gegevens opgenomen betreffende de huishoudleden die op 1 januari van elk observatiejaar deel uitmaken van het huishouden van een weerhouden steekproefpersoon. Voor meegeselecteerde huishoudleden geldt steeds dat de gegevens enkel beschikbaar zijn voor de observatiejaren waar deze huishoudleden op 1 januari deel uitmaken van het huishouden van een weerhouden steekproefpersoon. In het verdere rapport wordt naar deze gegevens verwezen als de RESPOP-gegevensinfrastructuur.

De RESPOP-gegevensinfrastructuur bestaat uit verschillende steekproeven. Ten eerste wordt een initiële steekproef getrokken uit de residentiële 18-65-jarige bevolking in het Vlaams gewest op 1 januari 2005 (steekproeven S1 en S2 in Figuur 2.1), die bovendien disproportioneel worden gestratificeerd naar leeftijd (leeftijdscategorie 18-35 jaar versus 36-65 jaar) en herkomst (Belgische herkomst versus Zuid-Europese EU en niet-Europese herkomst) (Tabel 2.2)².

¹ Ook geselecteerde steekproefpersonen die zich na emigratie opnieuw in België vestigen, worden opnieuw opgevolgd na hervestiging.

² Voor de operationalisering van herkomst wordt gebruik gemaakt van de afspraken zoals opgenomen in de Mededeling van de Minister-President en de Minister van Inburgering aan de Vlaamse Regering van 8 mei 2015 over het gebruik door de Vlaamse overheidsdiensten van een uniforme afbakening van herkomst bij de monitoring van de socio-economische en maatschappelijke positie van personen met een buitenlandse herkomst (Document VR 2015 0805 MED.0237/1-2). De uniforme afbakening is gebaseerd op de definitie opgenomen in art. 3 van het decreet betreffende het Vlaams integratie en inburgeringsbeleid van 2013 en sluit aan bij het herkomstconcept 'origine' dat op federaal niveau gehanteerd wordt door de federale overheidsdienst WASO en het concept 'herkomst' zoals opgenomen in de webtoepassingen van de het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De afbakening is opgebouwd op twee niveaus. In een eerste stap wordt op basis van de nationaliteitshistoriek van de persoon een diens ouders nagegaan of er al dan niet een buitenlandse herkomst gekend is. Dat gebeurt aan de hand van 4 criteria: i) de huidige nationaliteit van de persoon, ii) de eerste in het Rijksregister gekende nationaliteit van de persoon, iii) de eerste in het Rijksregister gekende nationaliteit van de vader, en iv) de eerste in het Rijksregister gekende nationaliteit van de moeder. Zijn alle vier criteria een Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als een persoon van Belgische herkomst (groep 1.1 van de basisclassificatie). Is één van deze criteria niet de Belgische nationaliteit, dan wordt de persoon beschouwd als een persoon van buitenlandse herkomst (groep 2 van de basisclassificatie). Daarbij kan op basis van de nationaliteitshistoriek verder onderscheid gemaakt worden tussen personen met een huidige buitenlandse nationaliteit (groep 2.1), personen met een huidige Belgische en een eerste buitenlandse nationaliteit (groep 2.2) en personen met een huidige en eerste Belgische nationaliteit van de vader of moeder (groep 2.3). Is geen van deze vier criteria een niet-Belgische nationaliteit, maar ontbreekt de nationaliteit op één van de gebruikte criteria (blanco) of is de relatie met een van de ouders niet gekend, dan wordt de persoon beschouwd als een persoon met een onvolledige nationaliteitshistoriek (groep 1.2 van de basisclassificatie). In de praktijk gaat het bij deze groep vooral om oudere personen met een Belgische huidige nationaliteit en een Belgische eerste nationaliteit waarvoor geen informatie bekend is over de eerste nationaliteit van de ouders.

Tabel 2.2: Raming van het aantal steekproefpersonen (N=42.362) naar leeftijd, nationaliteit en herkomst voor de steekproeven S1 en S2 uit de Vlaamse bevolking van 18-65 jaar op 1 januari 2005, in functie van de gehanteerde steekproeffractie (SF)

	Nationaliteit op 1 januari 2005:	
	Belg	Vreemdeling
18-35 Jaar (op 1 januari 2005)		
<i>Belgische herkomst</i>	5768 (SF 0,0050)	-
<i>Zuid Europese herkomst</i>	2850 (SF 0,2000)	2536 (SF 0,2000)
<i>Niet EU herkomst</i>	8969 (SF 0,1500)	7547 (SF 0,1500)
36-65 jaar (op 1 Januari 2005)		
<i>Belgische herkomst</i>	5653 (SF 0,0025)	-
<i>Zuid Europese herkomst</i>	795 (SF 0,1000)	2432 (SF 0,1000)
<i>Niet EU herkomst</i>	2995 (SF 0,0750)	2817 (SF 0,0750)

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economisch Informatie, Structuur van de bevolking op 1 januari 2005 (Be.Stat) en Sociaal-Economische Enquête 2001, bewerking door auteurs.

Verder zorgen aanvullende steekproeven voor de constructie van een orthogonaal onderzoeksdesign waarbij de aanwezigheid van alle leeftijdsgroepen in de opeenvolgende observatiejaren wordt gegarandeerd. Aangezien de initiële steekproef van 18-65 jarige personen geleidelijk ouder wordt doorheen de observatieperiode (Figuur 2.1, diagonale lijnen in het Lexis-diagram) dienen in de periode 2006 (1 januari 2006) – 2016 (1 januari 2016) jaarlijks bijkomende steekproeven van 18-jarige jongeren (oncl. Minderjarige asielzoekers/vluchtelingen) te worden getrokken om de aanwezigheid van de volledige leeftijdsrange van 18 tot 65 jaar te handhaven in de opeenvolgende observatiejaren (steekproeven S3-S13 in Figuur 2.1).

Tabel 2.3: Raming van het aantal steekproefpersonen (N=62.918) naar nationaliteit en herkomst in steekproeven S1-S13 uit de Vlaamse bevolking van 18-65 jaar op 1 januari 2005-2016, in functie van de gehanteerde steekproeffractie (SF)

Jaar	Nationaliteit en herkomst op 1 januari 2006-2016:					
	Belgische herkomst	Belg Zuid EU herkomst	Niet EU Herkomst	Belgische herkomst	Vreemdeling Zuid EU herkomst	Niet EU Herkomst
2005 (S1&2)	11.421	3.645	11.964		4.968	10.365
2006 (S3)	299	188	561		346	245
2007 (S4)	303	178	606		427	249
2008 (S5)	306	185	637		421	254
2009 (S6)	318	201	632		408	270
2010 (S7)	322	199	644		384	300
2011 (S8)	319	189	656		393	328
2012 (S9)	310	190	661		416	338
2013 (S10)	296	178	658		415	361
2014 (S11)	293	179	671		392	378
2015 (S12)	291	192	704		434	383
2016 (S13)	290	178	768		395	416
Totaal	14.768	5.702	19.162		9.399	13.887

Bron: Algemene Directie Statistiek en Economisch Informatie, Structuur van de bevolking op 1 januari 2005 (Be.Stat) en Sociaal-Economische Enquête 2001, bewerking door auteurs.

Gegeven de geraamde structuur van de 18 tot 65-jarige Vlaamse bevolking op 1 januari 2005 naar leeftijd, nationaliteit en herkomst, werden steekproeffracties gehanteerd van respectievelijk 0,5 procent, 20 procent en 15 procent voor de 18 tot 35 jarige bevolking van Belgische, Zuid-Europese en niet-Europese herkomst (steekproef S1 in Figuur 2.1). Voor de 36 tot 65-jarige bevolking van Belgische, Zuid-Europese en niet Europese herkomst werden lagere steekproeffracties gehanteerd van respectievelijk 0,25 procent, 10 procent en 7,5 procent (steekproef S2 in Figuur 2.1). Tabel 2.3 schetst de geraamde steekproefomvang die als uitgangspunt fungeerde voor de trekking. De appendices verschaffen detailinformatie over de effectieven betrokken in de analyses.

2.1.3 *Kwantitatieve data voor nieuwkomers (NEWPOP)*

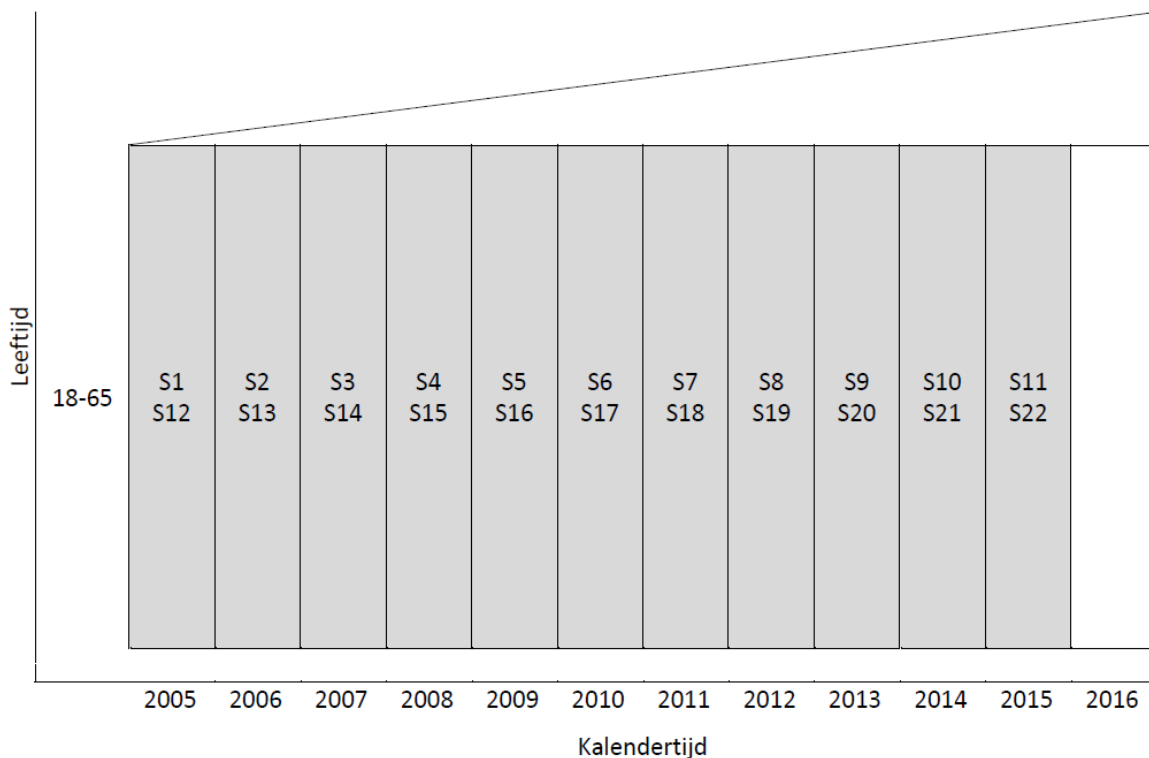
Een specifiek aandachtspunt van de VIONA leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt' betreft de longitudinale analyse van arbeidstrajecten van nieuwkomers die in de periode 2005-2016 maandelijks worden geëxtraheerd uit het Rijksregister aangezien ze voor het eerst doelgroep van inburgering zijn geworden, met specifieke aandacht voor verschillen naargelang herkomst en migratiereden. Concreet gaat de aandacht uit naar de interactie van deze nieuwkomers met het beleid en de effecten die dergelijke beleidsinterventies hebben op de arbeidsmarktpositie van de betrokkenen, met name inburgerings-, opleidings-, activerings- en bemiddelingstrajecten. Aangezien de toegang tot de arbeidsmarkt voor deze groep vaak wettelijk is gereguleerd, is bovendien informatie vereist over de (geldigheidstermijn van de) arbeidskaarten waarover de betrokkenen beschikken. De longitudinale analyse van arbeidstrajecten van nieuwkomers, waaronder asielzoekers en vluchtelingen, vergt om die reden een koppeling tussen de gegevens van i) het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB) van de KSZ, ii) de gegevens van het Agentschap Binnenlands Bestuur (KBI Connect), iii) de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (opleiding, activering en arbeidsbemiddeling) en iv) het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid (afgeleverde arbeidskaarten).

De nieuwkomers die voor het eerst doelgroep worden van inburgering worden op maandelijkse basis door het Vlaams Agentschap Integratie en Inburgering geëxtraheerd uit het Rijksregister. Naargelang het profiel van de betrokkenen wordt in de doelgroep onderscheid gemaakt tussen verschillende subtypes: i) personen die rechthebbend of ii) prioritair rechthebbend zijn op het volgen van een inburgeringstraject, iii) personen die verplicht worden tot het volgen van maatschappelijke oriëntatie (MO), iv) personen die verplicht worden tot het volgen van een traject Nederlands tweede taal (NT2) en v) personen die verplicht worden tot het doorlopen van een volledig inburgeringstraject. Verder is het doelgroeps subtype voor een deel van de nieuwkomers onbepaald op het moment van de extractie uit het Rijksregister. In lijn met steekproeven uit de residentiële populatie, beperkt de aandacht zich tot de populatie nieuwkomers van Zuid Europese EU en niet-Europese herkomst.

Gegeven de aandacht die beleidsmatig uitgaat naar de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers en vluchtelingen, wordt voor de steekproeven uit de populatie nieuwkomers eveneens geopteerd voor een disproportionele stratificatie naar migratiereden, met name een onderscheid tussen asielzoekers/vluchtelingen versus nieuwkomers met andere migratiemotieven. Voor beide groepen wordt verder geopteerd voor een proportioneel gestratificeerde steekproef naar extractiejaar (Figuur 2.2). Gegeven het beperkte rendement van de steekproeven in termen van een langdurig verblijf in België (een deel van de nieuwkomers verlaat binnen afzienbare tijd opnieuw het grondgebied) als in termen van de uptake van inburgeringscontracten (het aantal afgesloten inburgeringscontracten), werd noodgedwongen geopteerd voor gevoelig hogere steekproeffracties dan het geval was in de gegevensaanvraag betreffende de residentiële populatie met een migratieachtergrond. Voor de steekproef uit de populatie asielzoekers/vluchtelingen van Zuid Europese EU en niet-Europese origine

werd een 2/9 steekproeffractie gebruikt die resulteert in een steekproef van 6.952. Voor de nieuwkomers van Zuid Europese EU en niet-Europese herkomst met andere migratiemotieven (i.e. nieuwkomers exclusief asielzoekers/vluchtelingen) werd een 10 op 96 steekproeffractie gehanteerd die resulteert in een steekproef van 15.970 nieuwkomers. Aangezien deelname aan inburgeringstrajecten niet is gebeurd in het kader van een randomized controlled trial – meer bepaald een random toewijzing van nieuwkomers aan diverse trajecten, waardoor kan worden verondersteld dat de uptake van het inburgerings- en andere trajecten niet is gecorreleerd met niet-geobserveerde arbeidsmarktrelevante kenmerken – is de aanwezigheid van een uitgebreide controlegroep zonder inburgeringscontract voor zowel de groep asielzoekers/vluchtelingen als de groep nieuwkomers met andere migratiemotieven essentieel om bij de analyse van de effectiviteit van de beoogde beleidsinterventies te controleren voor de selectieve uptake van inburgerings-, opleidings-, activerings- en bemiddelingstrajecten binnen de doelgroep (Hoofdstukken 7 en 9).

Figuur 2.2: Lexis-diagram met overzicht van de jaarlijkse steekproeven uit de 18-65 jarige nieuwkomers die voor het eerst doelgroep worden van inburgering worden in de periode 2005-2015, steekproeven S1-S11 voor nieuwkomers exclusief asielzoekers/vluchtelingen en steekproeven S12-S22 specifiek voor asielzoekers/vluchtelingen)



Net zoals bij de residentiële populatie wordt de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers niet enkel beïnvloed door de socio-demografische achtergrondkenmerken van steekproefpersonen zelf en de trajecten die deze hebben doorlopen, maar eveneens door de huishoudensamenstelling en de activiteit van huishoudleden, zeker in het geval van vrouwen. Analoog aan de steekproeven uit residentiële populatie, dienen de gegevens voor alle huishoudleden die op 1 januari van een observatiejaar deel uitmaken van het huishouden van nieuwkomers ter beschikking te worden gesteld van het onderzoek (de gegevens voor huishoudleden worden ter beschikking gesteld voor de vier

kwartalen volgend op de datum (1 januari) waar zij deel uitmaken van het huishouden van een weerhouden steekproefpersoon)

2.2 Analysemethoden

2.2.1 Kwalitatieve methode

Veldwerk

In het kader van dit onderzoek werd geopteerd om inzicht te verwerven in de percepties, motivaties en ervaringen van zowel VDAB-consulenten als vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond. Hierbij werden VDAB-werkwinkels van Hoboken, Leuven en Sint-Niklaas gecontacteerd, waar de onderzoeker telkens plaats nam aan het onthaal. Daar werd een eerste contact gelegd met vrouwen met een migratieachtergrond en toestemming gevraagd voor deelname aan het onderzoek.

Om inzicht te verwerven in de besluitvormingsprocessen van arbeidsmarktconsulenten werd gebruik gemaakt van twee onderzoeksmethoden. In een eerste fase werd er gebruik gemaakt van een non-participatieve observatie, waarbij gesprekken tussen arbeidsmarktconsulenten en vrouwen met een migratieachtergrond werden bijgewoond. Een non-participatieve observatie is methode die vaak gehanteerd wordt om op een objectieve en directe manier inzicht te verwerven in het gedrag van de onderzoekspopulatie en de werkomgeving van praktijkwerkers (Cooper et al., 2004). Tijdens deze observaties werd telkens gebruik gemaakt van een observatieleidraad die de onderzoeksvraag van dit onderzoek vooropstelde. Hoewel consulenten op de hoogte werden gebracht van het onderzoekopzet, werd er geopteerd om de observatieleidraad niet te tonen gezien dit mogelijk het besluitvormingsproces kan beïnvloeden (Cooper et al., 2004). De onderzoeker werd tijdens consultatiegesprekken als buitenstaander geïdentificeerd en nam een louter observerende rol in. Concreet werd tijdens het observeren van consultatiegesprekken nagegaan welke beslissing trajectbegeleiders maken met betrekking tot de arbeidsmarkttrajecten van niet-Europese vrouwen. Daarnaast was het mogelijk om na te gaan op basis van welke criteria deze beslissing wordt genomen, hoe dit zich afspeelt in de geobserveerde setting en hoe de trajectbegeleider zijn beslissing motiveert ten aanzien van de betrokken werkzoekende. Op die manier was het niet enkel mogelijk om het vooropgestelde begeleidingstraject te identificeren, maar ook om interactie tussen consulenten en werkzoekenden te observeren.

In een tweede fase werd er geopteerd om na elk consultatiegesprek semigestructureerde diepte-interviews af te nemen met tweede generatie niet-Europese vrouwen, gevolgd door een diepte-interview met de betrokken consulent. De leidraad werd besproken met het onderzoeksteam en vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan vertegenwoordigers van het Agentschap Binnenlands Beleid en vertegenwoordigers van het Departement Werk en Sociale Economie. Bij interviews met werkzoekenden werd er in een gesloten ruimte gepeild naar motivaties om in te treden op de arbeidsmarkt, naar preferenties en ervaren drempels in de zoektocht naar werk en tot slot ook naar de ervaringen en percepties ten aanzien van het consultatiegesprek bij VDAB en hun perceptie ten aanzien van het vooropgestelde begeleidingstraject. Vervolgens werd er gepeild naar percepties van arbeidsmarktconsulenten ten aanzien van de doelgroep en de elementen die centraal stonden in het beslissen van een begeleidingstraject. Door gesprekken tussen arbeidsmarktconsulenten en werkzoekenden bij te wonen, was het mogelijk om consulenten te bevragen over de actuele keuzes die zijn gemaakt. Op deze manier kon een mogelijke vertekening door sociaal wenselijke antwoorden worden gereduceerd worden. Diepte-interviews met consulenten zoomden met andere woorden dieper in op het eigenlijke besluitvormingsproces. Daarbij werd gebruik gemaakt van *sensitizing concepts* gebaseerd op het eerder besproken model van Spierts et al. (2017).

Analyse

Sensitizing concepts werden door Blumer (1954) geïntroduceerd als leidende concepten die sociale wetenschappers hanteren om duidelijkheid te scheppen in de complexiteit van de sociale werkelijkheid. Meer bepaald geven dergelijke sturende of sensibiliserende concepten onderzoekers een conceptuele houvast, zonder hierbij de sociale werkelijkheid te reduceren tot scherp omliggende definities en concepten. In dit onderzoek werden de verschillende factoren en actoren die in het besluitvormingsmodel van Spierts et al. (2017) worden uiteengezet, gehanteerd als *sensitizing concepts* in de dataverzameling. Dit wil zeggen dat de interviewfragmenten allereerst gecategoriseerd werden op basis van de eerder vernoemde concepten. Doorheen het dataverzamelingsproces verder deze verfijnd op basis van een axiale codering. In een derde fase van het onderzoek werd bijgevolg ingezet op het herlezen en bespreken van de transcripties, waarna de analyse herzien en aangevuld werd. Aangezien de dataverzameling en analyse overlaptten, werden deze stappen meermaals uitgevoerd. Zo werden de eerste interviews getranscribeerd en gecodeerd om deze vervolgens telkens terug te koppelen in de analyse. Hierdoor konden we in de volgende interviews specifiek doorvragen op bepaalde topics. Zoals verder toegelicht zal worden, bleek uit de interviews immers dat de mate waarin consulenten werkzoekenden als zelfredzaam percipiëren een belangrijke factor is in de keuze van een begeleidingstraject.

2.2.2 Kwantitatieve methoden: Dynamische Matching en Hazard modellen

Als gevolg van de transformatie die kwantitatieve beleidsevaluaties hebben doorgemaakt op vlak van beschikbaarheid van data en ontwikkeling van methoden, zijn er tal van onderzoeksdesigns die ingezet kunnen worden om de effectiviteit van activeringsbeleid te evalueren (Bollens, 2007). De keuze van een onderzoeksdesign en analysetechniek(en) gebeurt idealiter in functie van specifieke beleidsvragen. De kwantitatieve methodologie in dit onderzoek staat in functie van vijf beleidsvragen. Om deze beleidsrelevante vragen te kunnen beantwoorden, werd in het kader van dit onderzoek een longitudinaal dynamisch matching model toegepast, een state-of-the-art methode om activeringsbeleid te evalueren (Sianesi, 2004, 2008; Vikström, 2017). In wat volgt bespreken we op intuïtieve wijze hoe de gehanteerde kwantitatieve analytische aanpak toelaat antwoorden te voorzien op de vijf beleidsvragen. Een formele bespreking van de methodologie is beschikbaar in Appendix A.

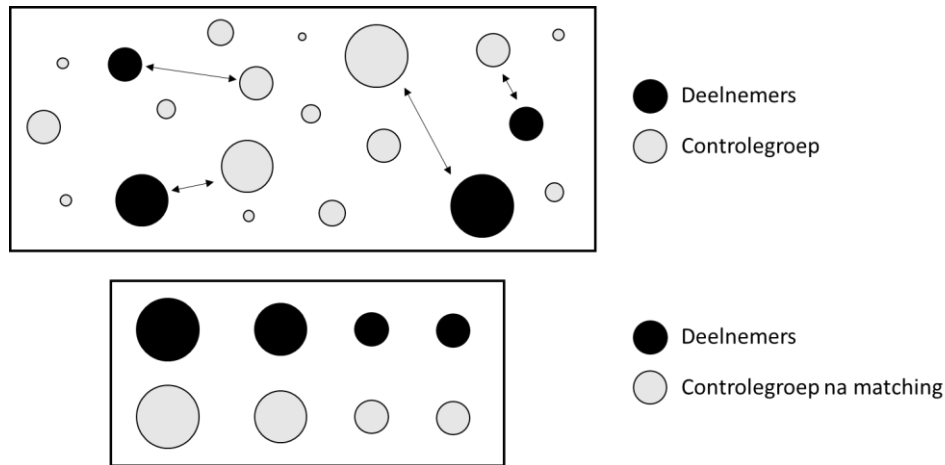
De eerste beleidsvraag heeft vanzelfsprekend betrekking op de effectiviteit van interventies: *hebben groepen die deelnemen aan bepaalde activeringsmaatregelen een hogere kans om in te stromen in een reguliere stabiele tewerkstelling?* Deze vraagstelling toont aan dat het doel van activeringsbeleid verder gaat dan een loutere toeleiding naar reguliere tewerkstelling, maar dat er ook enige stabiliteit in de tewerkstelling beoogd wordt. Dit laatste is immers van aanzienlijk belang voor de doelgroep in kwestie, maar ook voor de ruimere samenleving aangezien recurrente werkloosheid de kost van uitkeringen doet oplopen. Het belang van de stabiliteit van de tewerkstelling na het volgen van een activeringsmaatregel wordt ook herhaaldelijk in internationale literatuur benadrukt (Crépon et al., 2012; Osikominu, 2012), maar werd voor de Vlaamse context tot nog toe niet onderzocht (Vandermeersch et al., 2017). Dit onderzoek maakt ten volle gebruik van de beschikbare longitudinale gegevens van de KSZ en beschouwt naast de transitie naar reguliere tewerkstelling, ook transities naar reguliere tewerkstelling die minimaal één of twee jaar duren, maar ook transities naar een reguliere tewerkstelling van minimaal één/twee jaar met bijkomende voorwaarden omtrent het verworven inkomen en de werkuren.

De tweede beleidsvraag heeft betrekking op het onderscheid tussen selectiviteit en effectiviteit van interventies: *in welke mate zijn verschillende tewerkstellingskansen voor deelnemers te wijten aan selectiemechanismen in plaats van werkelijke causale effecten?* Een onderscheid tussen selectie en

effecten is essentieel voor beleidsmakers. Het in kaart brengen van selectie toont immers aan of en in welke mate een maatregel een selectief publiek deelnemers aantrekt of bedient, terwijl de analyse van effecten aantoont of het beleid de vooropgestelde effectiviteit haalt. Op beide componenten kan beleidsmatig ingespeeld worden. Bijvoorbeeld wanneer beleidsevaluaties aantonen dat een maatregel vooral zwakke arbeidsmarktprofielen aantrekt, is een bijkomende ondersteuning van de deelnemers een beleids optie. Wanneer de effectmeting aantoont dat een maatregel weinig effectief blijkt, is een evaluatie van de precieze modaliteiten van de maatregel en hoe deze aansluiten met de arbeidsmarkt wellicht aan de orde. Het belang van de decompositie tussen selectie en effectiviteit werd in voorgaand onderzoek omtrent de effectiviteit van verwijzingen en vacaturemededelingen in Vlaanderen aangetoond (Bollens & Cockx, 2016, 2017), maar niet expliciet behandeld in recente evaluaties van opleidingen en stages (Vandermeersch et al., 2017).

Dit onderzoek remedieert aan deze lacune door aan de hand van een dynamische matching analyse de selectiviteit alsook de effectiviteit van activeringsmaatregelen in kaart te brengen, en het zogenaamd fundamenteel evaluatieprobleem te omzeilen. Dit evaluatieprobleem van activeringsmaatregelen houdt in dat, hoewel we geïnteresseerd zijn in het verschil in arbeidsmarkttuitkomsten voor dezelfde persoon zonder en met deelname aan een maatregel, slechts één van beide situaties wordt geobserveerd. Ofwel heeft een persoon deelgenomen, ofwel niet. We weten dus niet wat de arbeidsmarkttuitkomsten van deelnemers zouden zijn, indien ze niet hadden deelgenomen (de zogenaamde '*counterfactual*'). Bij gebrek aan een *counterfactual*, moeten we een inschatting maken op basis van de beschikbare data. Eenvoudigweg de groep deelnemers vergelijken met de groep die niet deelnam is doorgaans niet gepast, aangezien beide groepen wellicht zeer verschillend zijn. Hoewel verschillen in kenmerken die geen effect hebben op arbeidsmarkttuitkomsten (vb. lievelingskleur) onschuldig zijn, kunnen kenmerken die wel een impact hebben op iemands arbeidskansen (vb. werkervaring) tot foutieve conclusies omtrent de effectiviteit van de maatregel leiden. Dit onderzoek hanteert bijgevolg dynamische matchingtechnieken om voor elke deelnemer aan een bepaalde activeringsmaatregel één 'statistische tweeling' te extraheren (Sianesi, 2004). De statistische tweeling is een persoon die, op basis van alle observeerbare kenmerken die ook een rol spelen in arbeidsmarkttuitkomsten, zeer sterk lijkt op een deelnemer. Figuur 2.3 illustreert het matchingproces. De grootte van de cirkel geeft alle observeerbare kenmerken weer die arbeidsmarkttuitkomsten kunnen beïnvloeden (vb. werkervaring). Het bovenste deel van de figuur illustreert dat deelnemers en controlegroep niet vergelijkbaar zijn. Op basis van een vergelijking tussen de deelnemers en de controlegroep kan men tot het foutief besluit komen dat de activeringsmaatregel effectief is, terwijl verschillen in bv. werkervaring de eigenlijke verantwoordelijke factor is voor de verschillen tussen de groepen. Het matchingproces creëert een derde groep: naast de i) de deelnemers en ii) de groep die niet deelnam (i.e. de ongematchte controlegroep) ontstaat er iii) een subgroep uit de personen die niet hebben deelgenomen, maar wat betreft arbeidsrelevante kenmerken wel sterk lijkt op de deelnemers (i.e. de controlegroep na matching). De vergelijking van arbeidsuitkomsten tussen de deelnemers enerzijds en de gematchte controlegroep anderzijds, laat toe om de beleidsvragen te beantwoorden. Wanneer we de arbeidsmarkttuitkomsten tussen deelnemers en de ongematchte controlegroep vergelijken, documenteren we de totale impact van selectie en effectiviteit. Wanneer we deelnemers en de gematchte controlegroep vergelijken, schatten we enkel de effectiviteit van een activeringsmaatregel. Het verschil tussen de gematchte controlegroep en de ongematchte controlegroep illustreert de mate waar in een maatregel een selectief publiek bereikt, alsook de aard van deze selectiviteit.

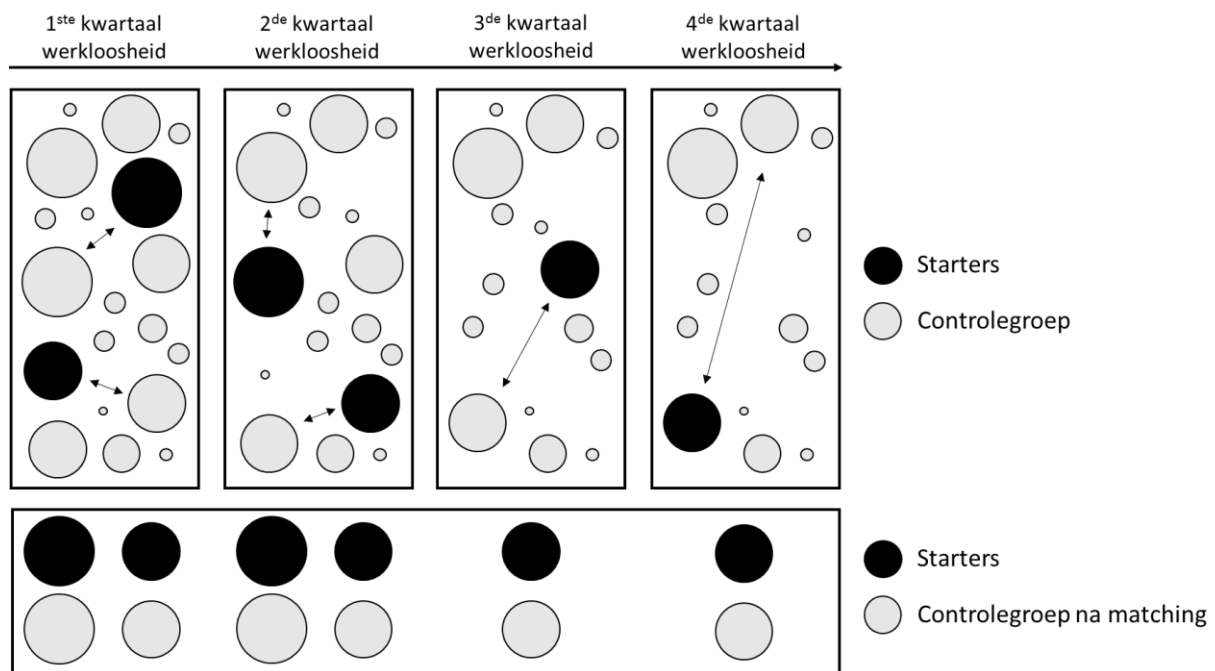
Figuur 2.3: Vereenvoudigde visuele weergave van het matchingproces



De derde beleidsvraag heeft betrekking op variatie in selectiviteit en effectiviteit tussen interventies: *verschilt selectiviteit en effectiviteit naargelang welke activeringsmaatregel(en) wanneer gevolgd werden?* Deze beleidsvraag onderkent het dynamisch karakter van deelname aan activeringsmaatregelen, waarbij een verschillende types maatregelen doorgaans op elk punt in de werkloosheid kunnen aanvangen, waardoor individuen ook betrokken kunnen zijn bij meerdere activeringsmaatregelen, en dit in parallelle of sequentiële trajecten. Hoewel een longitudinale benadering van deelname aan activeringsmaatregelen alsook de mogelijkheid dat personen trajecten afleggen met verschillende maatregelen intussen gemeengoed zijn in de internationale, maar ook Vlaamse evaluatieliteratuur, blijft de empirische weerslag toch enigszins beperkt door de selecte groep maatregelen die geëvalueerd worden en een gerelateerd gebrek aan controle voor deelname aan andere activeringsmaatregelen (De Blander & Groenez, 2016; Vandermeersch et al., 2017). Dit onderzoek onderkent het dynamisch karakter van deelname aan activeringsmaatregelen door de matchingstrategie die eerder (Figuur 2.3) werd toegelicht op een *dynamische* manier te implementeren bij de longitudinale opvolging van arbeidsmarktuitskomsten (Sianesi, 2004). In tegenstelling tot medische proeven waarin men aan de start al dan niet een bepaalde behandeling krijgt, kan deelname aan een activeringsmaatregel zich op elk punt in de tijd voordoen zolang men nog niet ingestroomd is in reguliere tewerkstelling. Het dynamisch karakter van deelname aan activeringsmaatregelen maakt dat we niet aan de start de groep die ooit deelnam met diegene die nooit deelnam kunnen vergelijken. Het moment waarop deelnemers in een activeringsmaatregel instromen, is bovendien de uitkomst van een selectieproces dat in rekening moet worden gebracht bij evaluatie: hoe sneller mensen de transitie naar reguliere tewerkstelling maken, hoe minder lang ze werkloos zijn, wat hun kans op deelname aan activeringsmaatregelen negatief beïnvloedt. Dit mechanisme toont aan dat de kans op een arbeidsintrede, via de duur van werkloosheid, een impact heeft op of men ooit deelneemt aan een activeringsmaatregel, terwijl een evaluatie net een meting van het omgekeerde effect beoogt: de impact van deelname aan een activeringsmaatregel op de kans op arbeidsintrede. Naast het probleem van omgekeerde causaliteit, is een statisch onderscheid tussen deelnemers en niet-deelnemers ook problematisch omwille van een schending van de tijds- of sequentievoorwaarde van causaliteit (oorzaak komt voor gevolg). Zo is het bij een statische onderscheid - waarbij de groep deelnemers als deelnemers beschouwd worden, ook op tijdstippen voor aanvang van de deelname - mogelijk dat intredkansen voor deelname geobserveerd worden. De associatie tussen deze intredkansen en de statische status van deelnemer kan zo foutief als een

effect geïnterpreteerd worden, terwijl de vermeende oorzaak zich in dit geval pas na het gevolg manifesteerde. Gegeven de problemen die een statisch onderscheid tussen deelnemers en de groep die dit niet deed met zich meebrengen, ontwikkelde Sianesi (2004) een dynamisch model om de groep die start met deelname aan een maatregel te vergelijken met een gelijkaardige groep die (nog) niet deelnam. Figuur 2.4 illustreert hoe deze groepen worden geconstrueerd door voor opeenvolgende duurtijden van werkloosheid starters telkens te matchen met gelijkaardige individuen die (nog) niet deelnamen. Deze dynamische specificatie van matching werd recent ook toegepast om activeringsbeleid in Zweden (Sianesi, 2004, 2008; Vikström, 2017) en Duitsland (Aldashev et al., 2010; Biewen et al., 2014; Fitzenberger et al., 2008) te evalueren en kan ook ingezet worden om de effectiviteit van verschillende maatregelen te vergelijken en trajecten met sequentiële of parallelle combinaties te evalueren (Sianesi, 2008). Bovendien kunnen differentiële effecten naargelang de timing van deelname onderzocht worden.

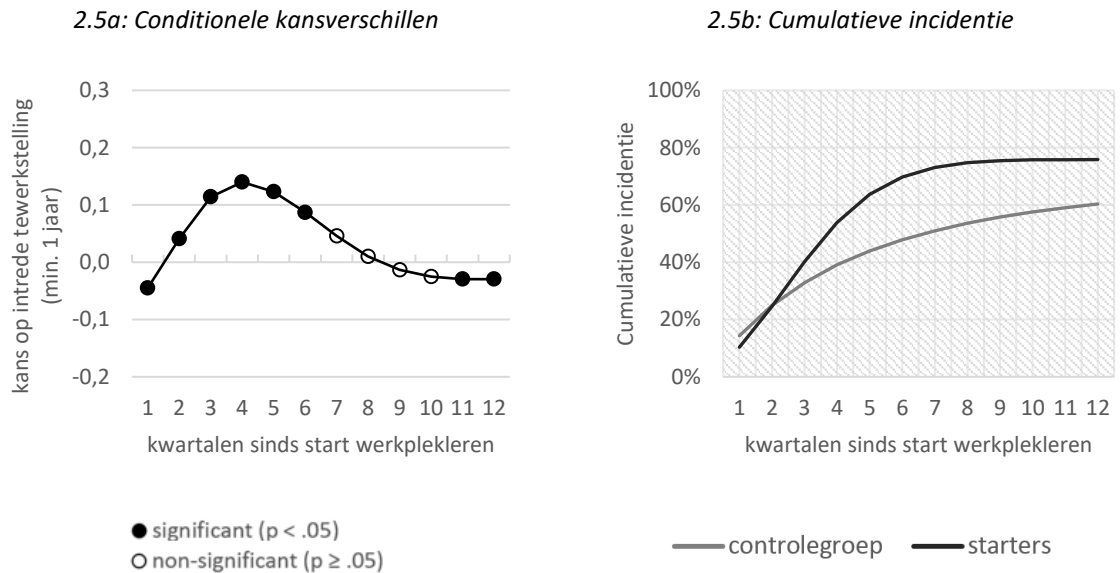
Figuur 2.4: Vereenvoudigde visuele weergave van het dynamische matchingproces



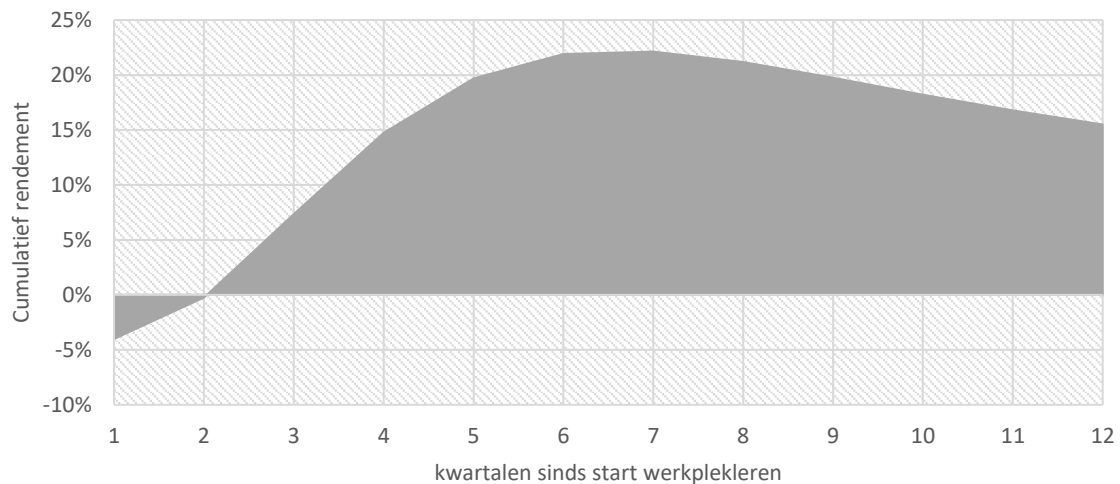
De vierde beleidsvraag betreft variatie van effecten doorheen de tijd. *Hoe verlopen de effecten van deelname aan activeringsmaatregelen over de tijd: neemt het rendement van activeringsmaatregelen toe of af doorheen de tijd; op welk punt is het rendement maximaal en op welk punt is het aangewezen bijkomende interventies te plannen?* Deze vraag impliceert dat effectmetingen van deelname op elk punt in de tijd gebeuren, om bijvoorbeeld initiële negatieve lock-in effecten van een opleiding te onderscheiden van daaropvolgende positieve effecten, maar ook om te evalueren of de effectiviteit van deelname afneemt dan wel duurzaam is op langere termijn. Een *longitudinale dynamische effectmeting* is bovendien beleidsrelevant aangezien deze toelaat om het *cumulatief rendement* van een maatregel over de tijd in kaart te brengen. Personen die deelnamen aan een activeringsmaatregel bouwen immers over de tijd heen cumulatief voor- of nadeel in tewerkstellingskansen op ten opzichte van de groep die niet deelnam. In lijn met de internationale state-of-the-art omtrent de evaluatie van activeringsbeleid, hanteert dit onderzoek hazard modellen (Singer & Willett, 2003) – ook gekend als

survival analyse of event-history analyse – om het verschil in intredekanen tussen de starters en de controlegroep op elk punt in de tijd te schatten.

Figuur 2.5: Deelname aan werkplekieren en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar: starters versus controlegroep



2.5c: Cumulatief rendement



Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix 4.3

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur 2.5 illustreert – aan de hand van resultaten voor werkplekieren – hoe deze methodologie ons toelaat om de variatie van effecten doorheen de tijd, alsook het cumulatief rendement van activeringsmaatregelen te documenteren. Figuur 2.5a geeft weer of en in welke mate personen die gestart zijn aan een activeringsmaatregel hogere transitiekansen naar arbeidsintrede vertonen ten

opzichte van de (gematchte) controlegroep die nog niet deelnam. De figuur toont aan dat er initieel negatieve "lock-in" effecten zijn, gevolgd door significant positieve effecten van deelname aan de activeringsmaatregel, die echter uitdoven op langere termijn. Figuur 2.5b gaat op basis van deze transitiekansen een stapje verder en bekijkt de doorstroom naar werk cumulatief, waarbij de *cumulatieve incidentie* vergelijkt welk aandeel van beide groepen op elk moment tijdens de opvolging reeds de intrede in reguliere tewerkstelling heeft gemaakt. Ten slotte toont Figuur 2.5c dat het *cumulatief rendement* - met name het verschil in cumulatieve incidentie in de doorstroom naar reguliere tewerkstelling tussen de groep deelnemers enerzijds en de (gematchte) controlegroep anderzijds - maximaal is ongeveer anderhalf jaar na de start van de maatregel. Deze dynamische wijze van analyseren en rapporteren gaat verder dan voorgaand onderzoek voor Vlaanderen waarbij kansen onvoldoende gedifferentieerd worden over de tijd (Vandermeerschen et al., 2017), arbitraire cross-sectionele observatiemomenten worden gehanteerd (vb. 2 jaar na maatregel) (De Cuyper & Vandermeerschen, 2017) of overkoepelende carrièretypologieën werden gehanteerd zonder aandacht voor differentiële instroom (Rea & Wets, 2014).

De vijfde en laatste beleidsvraag heeft betrekking op variatie in de deelname aan en het rendement van interventies in functie van achtergrondkenmerken: *zijn er verschillen in deelname in en effectiviteit van activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond?* Om ook deze vraag te kunnen beantwoorden, werden personen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd in de steekproeven (cf. supra: disproportionele stratificatie), zodat een voldoende celvulling ontstaat om in detail verschillende groepen met en zonder een migratieachtergrond te onderscheiden³. In de eerste plaats onderscheiden we vijf groepen: i) personen zonder migratieachtergrond, ii) de eerste generatie van Zuid-Europese herkomst, iii) de tweede generatie van Zuid-Europese herkomst, iv) de eerste generatie van niet-Europese migratieachtergrond, en v) de tweede generatie van niet-Europese herkomst. Daarnaast gaat dit onderzoek ook verder in het identificeren van groepen met een specifieke migratieachtergrond. Zo wordt in de studie van eerste arbeidsintrede bij recent afgestudeerden het onderscheid gemaakt tussen de tussengeneratie en de tweede generatie, waarbij de tussengeneratie groepen zijn die als minderjarige naar België migreerden. In detailanalyses worden bovendien specifiekere originegroepen van elkaar onderscheiden, met name: i) personen zonder migratieachtergrond, ii) de eerste generatie van Maghrebijnse herkomst, iii) de tweede generatie van Maghrebijnse herkomst, iv) de eerste generatie van Turkse herkomst, v) de tweede generatie van Turkse herkomst, vi) de eerste generatie van Amerikaanse/Oceanische herkomst, vii) de tweede generatie van Amerikaanse/Oceanische herkomst, viii) de eerste generatie van Zuid-Europese herkomst, ix) de tweede generatie van Zuid-Europese herkomst, x) de eerste generatie afkomstig vanuit de overige Afrikaanse landen, xi) de tweede generatie afkomstig uit overige Afrikaanse landen, xii) de eerste generatie afkomstig van overige Aziatische landen, en xiii) de tweede generatie afkomstig van Aziatische landen. Ten slotte wordt ook het onderscheid gemaakt tussen de residentiële populatie met een migratieachtergrond en nieuwkomers, waar bij de laatste groep ook de populatie asielzoekers/vluchtelingen wordt onderscheiden. De mate van detail waarin groepen met verschillende migratieachtergronden van elkaar worden onderscheiden in het onderzoek, overstijgt de doorgaans de ruime groepen die gehanteerd worden in voorgaand onderzoek omtrent arbeidsintegratie in Vlaanderen (Vandermeerschen et al., 2017).

³ De manier waarop herkomst in het kader van de VIONA Leerstoel werd geoperationaliseerd, verloopt conform de richtlijn van de Vlaamse regering hieromtrent en wordt in detail toegelicht in voetnoot 3 van dit Hoofdstuk.

LUIK 2 Resultaten RESPOP

3. Een kwantitatieve analyse naar eerste arbeidsintrede bij schoolverlaters

Julie Maes, Jonas Wood & Karel Neels

Monitoringresultaten voor de totale Belgische beroepsbevolking tonen aan dat kinderen van eerste generatie migranten, ondanks het feit dat ze (gedeeltelijk) in België zijn opgegroeid en naar school zijn gegaan, oververtegenwoordigd zijn in jobs met lage lonen en deeltijdse arbeid in vergelijking met personen zonder migratieachtergrond. De data-infrastructuur ontwikkeld in het kader van deze leerstoel laat toe om verder in te zoomen op de mate waarin verschillen naar migratieachtergrond reeds van bij het begin van de arbeidsmarktloopbaan ontstaan. Dit hoofdstuk bestudeert de intrede op de arbeidsmarkt door kinderen van eerste generatie migranten. Hierbij wordt in de eerste plaats bijzondere aandacht gespendeerd aan het documenteren van de stabiliteit van vroege tewerkstellingsperiodes bij schoolverlaters en hoe verschillen naar migratieachtergrond over de vroege loopbaan gecumuleerd worden. De centrale vraag is dus of kinderen van eerste generatie migranten evenveel kans hebben als personen zonder migratieachtergrond om over hun vroege arbeidsloopbaan een stabiele tewerkstelling te verwerven. Daarnaast worden ook verklarende analyses gehanteerd om te bestuderen in welke mate verschillen naar migratieachtergrond gerelateerd kunnen worden aan verklaringsgronden op individueel, huishoudelijk of ouderlijk niveau. Een goed begrip van differentiële arbeidsmarktintredes naar migratieachtergrond gedurende de vroege loopbaan is essentieel, gezien achterstanden bij het verwerven van stabiele arbeidsmarkttrajecten aan het begin van de arbeidsloopbaan een aanzienlijke impact hebben op arbeidsmarktposities en sociale bescherming (e.g. pensioenen) op latere momenten in de levensloop (Kil et al. 2017; Peeters et al., 2017).

De intrede op de arbeidsmarkt is niet langer een eenmalige gebeurtenis van school naar de eerste job, maar eerder een gradueel proces tijdens de adolescentie en/of jong volwassenheid. Werkervaring wordt vaak al opgedaan tijdens de studies, aangezien vanaf zestien jaar deeltijds onderwijs gecombineerd kan worden met deeltijds werken, maar ook tijdens voltijds onderwijs kan werkervaring worden opgedaan als onderdeel van een studieprogramma (stages) of andere werkervaring na school. Daarnaast veranderen veel afgestudeerden meerdere keren van job, ervaren ze werkloosheidsperiodes en starten ze hun arbeidsloopbaan vaak met interim jobs, tijdelijke contracten en lagere lonen dan de rest van de beroepsbevolking, en verwerven ze gradueel meer stabiele posities over hun arbeidsloopbaan. Dit hoofdstuk focust daarom op de eerste arbeidsintrede van personen met en zonder migratieachtergrond die in Vlaanderen zijn afgestudeerd tussen 2005 en 2016. Hierbij wordt bijzondere aandacht gespendeerd aan verschillende indicatoren voor de stabiliteit van de eerste tewerkstelling. Allereerst nemen we de duur van de tewerkstellingen in rekening, waarbij een minimale duur (vier of acht opeenvolgende kwartalen) als indicator voor stabiliteit gebruikt wordt. De kans om werkloos te worden neemt immers sterk af met de duur van de tewerkstelling. Daarnaast implementeren we bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit in het laatste kwartaal van de tewerkstelling aangezien personen met een migratieachtergrond, en voornamelijk vrouwen en personen van niet-Europese herkomst, op de arbeidsmarkt oververtegenwoordigd zijn in de lagere inkomensklassen en kleine deeltijdse arbeid (UNIA & FOD WASO, 2017). Deze condities stellen dat in het laatste kwartaal van de tewerkstelling er een inkomen moet zijn van minstens 82 procent van het

Belgisch minimuminkomen¹ en een werkintensiteit van minstens 40 procent van een voltijdse positie in de betreffende sector van tewerkstelling. We hebben geen informatie over het inkomen en werkintensiteit van zelfstandigen, maar omdat zelfstandig ondernemerschap in België een aanzienlijke stap is, wordt dit beschouwd als een stabiele tewerkstelling.

Concreet volgen we 10.420 mannen en 10.053 vrouwen op vanaf het vroegst mogelijke afstudeermoment, gegeven hun hoogst behaalde opleidingsniveau², tot i) ze de transitie maken naar een eerste tewerkstelling met verschillende condities omtrent stabiliteit, werkintensiteit en inkomen, ii) ze emigreren of sterven, of iii) het einde van de observatieperiode op 31 december 2016. We vergelijken de arbeidsintrede van mannen en vrouwen van Zuid- en niet-Europese herkomst met de intrede van personen zonder migratieachtergrond en onderscheiden daarnaast ook de tussengeneratie (geïmmigreerd naar België voor 18 jaar) en de tweede generatie (geboren in België). Ten slotte gaan we na in welke mate de cumulatieve achterstand in arbeidsintrede ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond verklaard kan worden door i) individuele kenmerken (e.g. opleidingsniveau, talenkennis, eerdere werkervaring), ii) huishoudenskenmerken (aantal kinderen en arbeidspositie van partner) en iii) ouderlijke kenmerken (inkomen van de ouders).

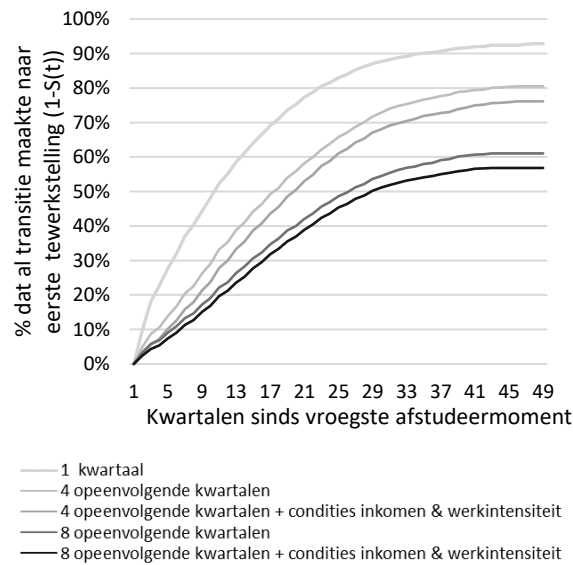
3.1 Kenmerken arbeidsintrede en verschillen tussen herkomstgroepen

De mate waarin net afgestudeerden een eerste arbeidsintrede maken, wordt in grote mate bepaald door de kenmerken van de arbeidsintrede. Figuur 3.1 toont zogenaamde cumulatieve incidentiecurves (zie Appendix A voor formele bespreking) die aantonen welk aandeel van de groep schoolverlaters ooit de transitie naar een stabiele tewerkstelling maakte, wanneer we de groep twaalf jaar na afstuderen opvolgen. Hierbij worden verschillende condities gehanteerd: een tewerkstelling van i) minimum één kwartaal, ii) minimum vier opeenvolgende kwartalen, iii) minimum vier opeenvolgende kwartalen met in het vierde kwartaal bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit, iv) minimum acht opeenvolgende kwartalen, en v) minimum acht opeenvolgende kwartalen met in het achtste kwartaal bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit. De cumulatieve incidentiecurve start op 0 procent, wanneer nog niemand de intrede heeft gemaakt en stijgt gradueel over de tijd - sneller als de kans om de intrede te maken hoog is - met een maximumwaarde van 100 procent, wanneer iedereen de transitie heeft gemaakt. Figuur 3.1 toont aan dat, terwijl afgestudeerden zeer snel de intrede maken in een tewerkstelling van minimum één kwartaal, het langer duurt om de transitie te maken naar een tewerkstelling van respectievelijk minimum vier en acht opeenvolgende kwartalen. Bijgevolg zijn er grote verschillen in de cumulatieve incidentie. Twaalf jaar na afstuderen heeft respectievelijk 93, 80 en 60 procent ooit de transitie gemaakt naar een tewerkstelling van één kwartaal, vier kwartalen en acht kwartalen. Naast de duur van de tewerkstelling, hebben bijkomende condities omtrent inkomen en werkintensiteit ook een impact op de snelheid waarmee de arbeidsintrede wordt gemaakt en bijgevolg ook op de cumulatieve incidentie. Ten opzichte van de tewerkstellingen van dezelfde duur, resulteren respectievelijke tewerkstellingen met bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit in een daling van 4 procentpunten in de cumulatieve incidentie twaalf jaar na afstuderen.

¹ In de analyses kunnen mannen en vrouwen geobserveerd worden vanaf 18 jaar en personen van 18,19 en 20 jaar oud verdienen respectievelijk 82, 88 en 94 procent van het minimumloon. In het tweede semester van 2016 bedroeg het Belgische bruto minimummaandloon bijvoorbeeld € 1532, resulterend in een minimum maandloon van € 1256 voor 18-jarigen.

² Om het vroegste afstudeermoment te bepalen hanteren we de leeftijd waarop een bepaald opleidingsniveau typisch behaald wordt als het normale traject is doorlopen. Personen waarvoor het opleidingsniveau onbekend is (41 en 45 procent van respectievelijk mannen en vrouwen), worden geobserveerd vanaf 18 jaar.

Figuur 3.1: Percentage afgestudeerden dat de transitie naar eerste tewerkstelling maakt bij tewerkstelling met verschillende condities



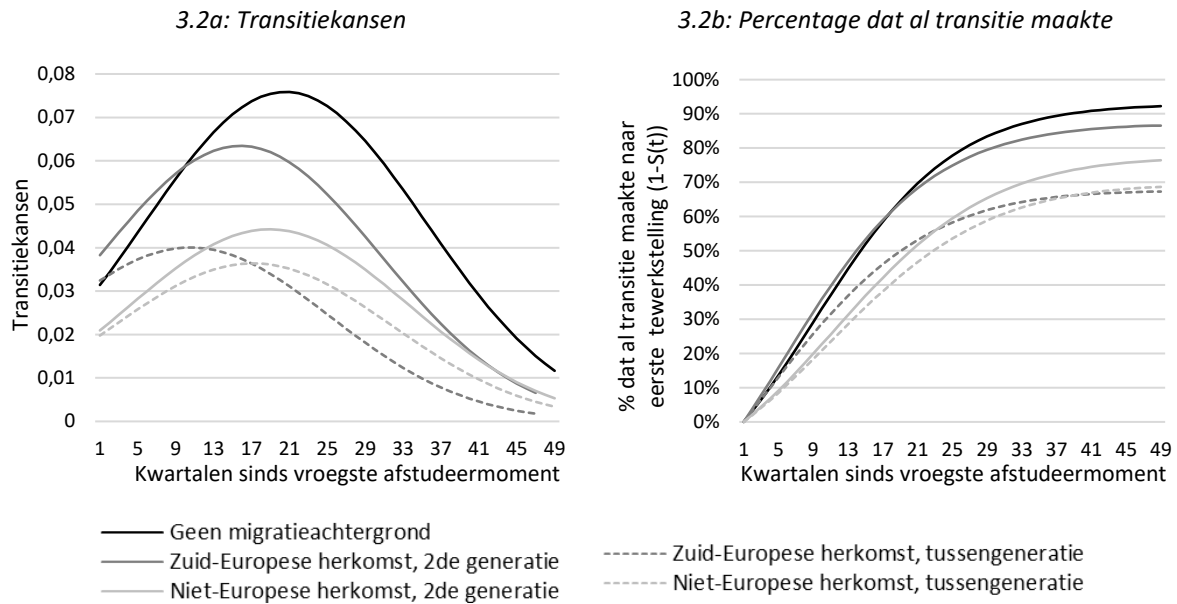
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur 3.2a illustreert voor vrouwen met verschillende migratieachtergronden in elk kwartaal de kans om de transitie te maken naar een tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen (zie Appendix A voor formele bespreking discrete transitiekansen). De kans om de transitie te maken is zowel voor vrouwen met en zonder migratieachtergrond in het eerste jaar na afstuderen relatief laag en bereikt een piek rond het vijfde jaar na afstuderen³. Daarnaast toont Figuur 3.2a ook aan dat vrouwen zonder migratieachtergrond in elk kwartaal een hogere kans hebben om de transitie te maken dan vrouwen met een migratieachtergrond - met uitzondering van vrouwen van Zuid-Europese herkomst van de tweede generatie die de eerste twee jaar na afstuderen de hoogste transitiekansen hebben. Kijken we naar verschillen tussen herkomstgroepen en generaties, stellen we vast dat vrouwen van Zuid-Europese herkomst een hogere kans hebben om de intrede te maken dan vrouwen van niet-Europese herkomst, en dat de tweede generatie hogere transitiekansen heeft dan de tussengeneratie. Deze verschillen in transitiekansen lijken klein, maar accumuleren over de levensloop. Figuur 3.2b toont aan dat deze accumulatie leidt tot aanzienlijke verschillen tussen herkomstgroepen en generaties in de cumulatieve incidentie (Zie Appendix A voor formele bespreking van de relatie tussen kansen en cumulatieve incidentie). Een jaar na afstuderen is de achterstand van vrouwen met een migratieachtergrond ten opzichte van vrouwen zonder migratieachtergrond relatief klein (maximum 4 procentpunten). Voor vrouwen van Zuid-Europese herkomst van de tweede generatie is er bovendien geen achterstand in de eerste vijf jaar na afstuderen. Kijken we echter naar het percentage dat ooit de transitie maakt in de twaalf jaar na afstuderen stellen we een grotere achterstand vast: terwijl 92% van de vrouwen zonder migratieachtergrond ooit de transitie heeft gemaakt naar een tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen, is dit voor vrouwen van Zuid- en niet-Europese herkomst van de tweede generatie respectievelijk 87 en 76 procent. Voor vrouwen van de tussengeneratie stellen we vast dat vrouwen van Zuid-Europese herkomst een hogere incidentie hebben dan vrouwen van niet-Europese herkomst in de eerste negen jaar na afstuderen. Daarna halen vrouwen van niet-Europese

³ Gezien het hoge aandeel personen met een ongekend opleidingsniveau, die bijgevolg al vanaf leeftijd 18 opgevolgd worden, is het waarschijnlijk dat de transitiekansen op korte durven onderschat worden. Hiervoor wordt in de multivariate analyses (Figuur 3.5 en 3.6) gecontroleerd.

herkomst hun achterstand deels in en na twaalf jaar heeft 68 procent van zowel de Zuid- als niet-Europese herkomstgroep ooit de transitie gemaakt naar een tewerkstelling van vier kwartalen.

Figuur 3.2: Transitie naar eerste tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen voor vrouwen, naar migratieachtergrond

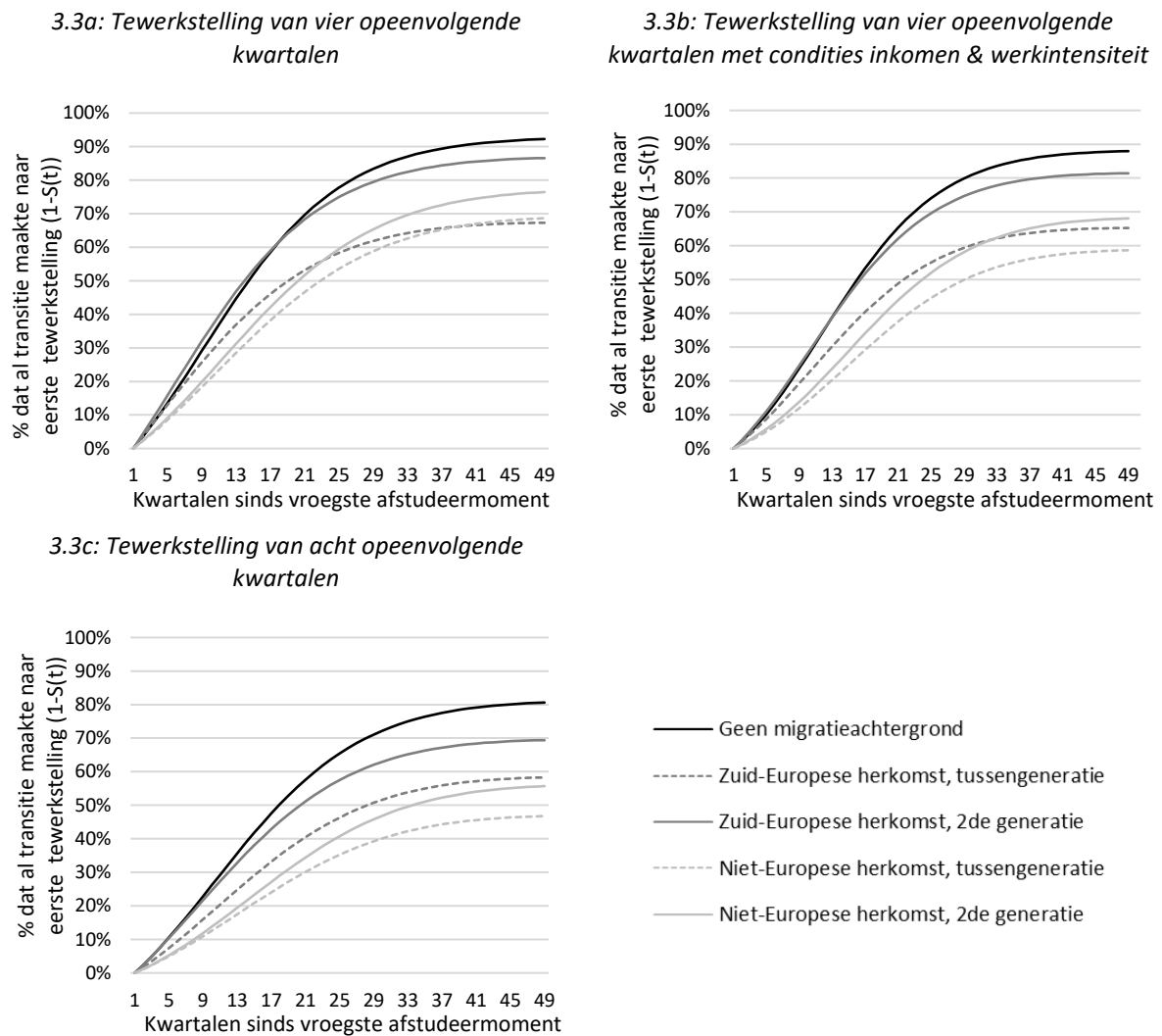


Transitiekansen voor mannen en andere types tewerkstelling zijn beschikbaar in Appendix B.

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Vervolgens toont Figuur 3.3 aan dat de verschillen in arbeidsintrede naar migratieachtergrond afhankelijk zijn van de gehanteerde condities omtrent stabiliteit, werkintensiteit en inkomen. Voor vrouwen zien we dat de kloof tussen de groep zonder en met migratieachtergrond groter is wanneer bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit gehanteerd worden (Figuur 3.3b), ten opzichte van een intrede in een tewerkstelling van minimum vier kwartalen (Figuur 3.3a). Daarnaast is de kloof tussen vrouwen van Zuid- en niet-Europese herkomst van de tussengeneratie minder uitgesproken bij de intrede in een tewerkstelling van minimum vier kwartalen zonder bijkomende condities dan de intrede in een tewerkstelling van i) minimum vier kwartalen met bijkomende inkomens- en intensiteitscondities en ii) minimum acht kwartalen. Ten slotte stellen we vast dat, terwijl de achterstand voor tweede generatie vrouwen van Zuid-Europese herkomst bij een intrede in een tewerkstelling van minimum vier kwartalen slechts optreedt vijf jaar na afstuderen, dit bij intrede in een tewerkstelling van minimum vier kwartalen met bijkomende condities en minimum acht kwartalen reeds optreedt vanaf respectievelijk vier en twee jaar na afstuderen (Figuur 3.3c).

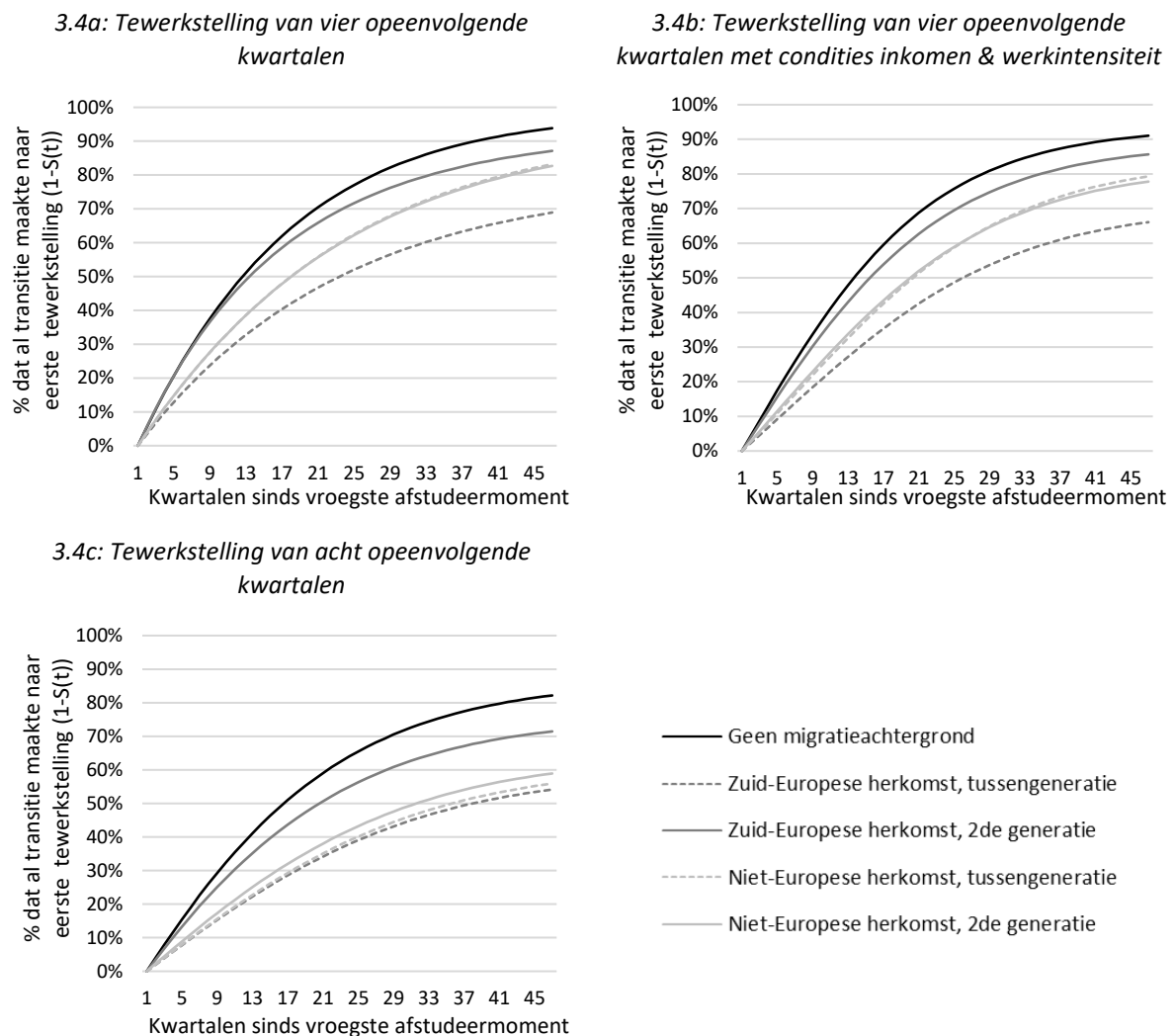
Figuur 3.3: Percentage vrouwen dat de transitie naar eerste tewerkstelling maakt, naar migratieachtergrond en condities van de tewerkstelling



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur 3.4 geeft de arbeidsintrede van mannen weer en toont aan dat de kloof met mannen zonder migratieachtergrond het grootste is voor mannen van Zuid-Europese herkomst van de tussengeneratie. Daarnaast is er, in tegenstelling tot vrouwen, geen onderscheid tussen de tussengeneratie en tweede generatie bij mannen van niet-Europese herkomst bij de intrede in een tewerkstelling van minimum vier opeenvolgende kwartalen zonder en met bijkomende condities voor inkomen en werkintensiteit (Figuren 3.4a en 3.4b). Bij de intrede in een tewerkstelling van minimum acht kwartalen zien we een klein verschil en valt de tussengeneratie van Zuid- en niet-Europese herkomst samen (Figuur 3.4c). Ten slotte loopt het verschil in incidentie na twaalf jaar tussen mannen zonder migratieachtergrond en de niet-Europese herkomstgroep van de tweede generatie op van 10 tot 23 procentpunten bij intrede in een tewerkstelling van respectievelijk vier en acht kwartalen.

Figuur 3.4: Percentage mannen dat de transitie naar eerste tewerkstelling maakt, naar migratieachtergrond en condities van de tewerkstelling



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

3.2 Verklaringsgronden voor de cumulatieve achterstand in arbeidsintrede

In deze sectie gaan we voor mannelijke en vrouwelijke schoolverlaters met een migratieachtergrond na in welke mate de bruto cumulatieve achterstand (i.e. zonder controle voor achterliggende kenmerken) in arbeidsintrede ten opzichte van mannen en vrouwen zonder migratieachtergrond (Model 0) verklaard kan worden door i) individuele kenmerken (Model 1), ii) huishoudenskenmerken (Model 2) en iii) ouderlijke kenmerken (Model 3). In Figuren 3.5 (vrouwen) en 3.6 (mannen) toont Model 0 voor elke herkomstgroep de bruto cumulatieve achterstand ten opzichte van schoolverlaters zonder migratieachtergrond in de transitie naar een eerste tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen (verschil in cumulatieve incidentie). In Model 0 wordt ook gecontroleerd voor een variabele die in elk kwartaal aangeeft of iemand al dan niet recht geeft op kinderbijslag als bijkomende indicator voor onderwijsparticipatie, aangezien individuen geobserveerd worden vanaf het vroegste afstudeermoment gegeven hun opleidingsniveau, maar i) vertragingen kunnen oplopen tijdens hun studies, ii) een opleiding kunnen starten zonder deze af te ronden, iii) het onderwijs tijdelijk kunnen verlaten om daarna terug te gaan studeren en iv) het opleidingsniveau voor veel mensen onbekend is waardoor zij vanaf leeftijd 18 geobserveerd worden.

In het eerste jaar na afstuderen ligt de kloof met personen zonder migratieachtergrond voor vrouwen tussen +1 en -7 procentpunten (voor respectievelijk vrouwen van Zuid-Europese herkomst van de tweede generatie en vrouwen van niet-Europese herkomst van de tussengeneratie), en voor mannen tussen -3 en -13 procentpunten (voor mannen van Zuid-Europese herkomst van respectievelijk de tweede en tussengeneratie). De cumulatieve achterstand wordt echter groter over de tijd en is het grootste vijf tot zes jaar na afstuderen (tussen -10 en -34 procentpunten voor respectievelijk vrouwen van Zuid-Europese herkomst tweede generatie en vrouwen van de tussengeneratie; en tussen -11 en -37 procentpunten voor mannen van Zuid-Europese van respectievelijk de tweede en de tussengeneratie). Verder tonen Figuren 3.5 en 3.6 dat vrouwen en mannen met een migratieachtergrond hun achterstand licht inhalen, maar dat een aanzienlijke achterstand standhoudt.

3.2.1 *Individuele kenmerken*

De zwakkere arbeidsmarktposities van personen met een migratieachtergrond worden vaak toegeschreven aan hun lager menselijk kapitaal (i.e. de 'human capital' benadering). Tabel 3.1 toont aan dat ook in onze gehanteerde steekproef, schoolverlaters zonder migratieachtergrond vaker hoog opgeleid zijn en een betere kennis hebben van het Nederlands in vergelijking met personen van Zuid-Europese en niet-Europese herkomst, maar ook dat de verschillen groter zijn voor de tussengeneratie dan voor de tweede generatie. Daarom gaan we in Model 1 na in welke mate de cumulatieve achterstand van mannen en vrouwen van Zuid-Europese en niet-Europese herkomst kan worden verklaard door verschillen in individuele kenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, studierichting, Nederlands taalkennis, ooit in contact gekomen met VDAB en gecumuleerde werkervaring en arbeidspositie in het vorige kwartaal). In lijn met vorig onderzoek (Baert et al., 2016; Corluy, 2014; Neels & Stoop, 2000) stellen we vast dat verschillen in menselijk kapitaal slechts deels de cumulatieve achterstand verklaart en dit voornamelijk voor de tussengeneratie. Voor vrouwen van Zuid- en niet-Europese herkomst van de tussengeneratie daalt de kloof respectievelijk met maximum 18 en 12 procentpunten (Figuur 3.5). Voor mannen van Zuid- en niet-Europese herkomst van de tussengeneratie stellen we een maximale daling van respectievelijk 6 en 10 procentpunten vast na controle voor individuele kenmerken en eerdere werkervaring (Figuur 3.6). De kloof daalt echter slechts met maximum 3 procentpunten voor de tweede generatie.

3.2.2 *Huishoudenskenmerken*

De lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond wordt daarnaast vaak in verband gebracht met verschillen in huishoudenskenmerken. In vergelijking met vrouwen zonder migratieachtergrond, trouwen vrouwen van niet-Europese herkomst namelijk vaker op jongere leeftijd en hebben zij ook op jongere leeftijd kinderen (Corijn & Lodewijckx, 2009), wat de intrede in een stabiele tewekstelling kan beïnvloeden. Dankzij de inclusie van alle huishoudleden van steekproefpersonen (zie Hoofdstuk 2), laat de longitudinale data-infrastructuur ontwikkeld in het kader van deze leerstoel, toe om – naast individuele kenmerken – ook factoren op huishoudensniveau in rekening te brengen. Tabel 3.2 illustreert verder dat vrouwen met een migratieachtergrond al vaker kinderen hebben voor ze de transitie naar werk hebben gemaakt dan vrouwen zonder migratieachtergrond en dat er verschillen zijn tussen herkomstgroepen en generaties: terwijl 3 procent van de vrouwen zonder migratieachtergrond al één of meer kinderen heeft voor de eerste arbeidsintrede, is dit voor vrouwen van Zuid-Europese herkomst van de tussengeneratie en tweede generatie respectievelijk 9 en 4,5 procent, en voor vrouwen van niet-Europese herkomst van de tussengeneratie en tweede generatie respectievelijk 20 en 10 procent. Daarnaast wonen vrouwen van niet-Europese herkomst van de tussengeneratie al vaker samen met een partner voor ze de transitie maken.

In Model 2 controleren we daarom bijkomend voor het aantal kinderen, de eventuele aanwezigheid van een inwonende partner en de arbeidspositie van die partner. Figuur 3.5 toont dat huishoudenskenmerken enkel voor vrouwen van niet-Europese herkomst een gedeeltelijke verklaring vormen voor de achterstand ten opzichte van vrouwen zonder migratieachtergrond. Hoewel deze bevinding aantoont dat kenmerken en dynamieken op huishoudensniveau in rekening genomen moeten worden om verschillen in vroege arbeidsmarktitkomsten naar herkomst te verklaren, laat deze ons niet toe om uitspraken te doen omtrent specifieke achterliggende oorzaken op huishoudensniveau. Zo is het mogelijk dat vrouwen van niet-Europese herkomst – naar aanleiding van differentiële huishoudenscomposities (vb. meer kinderen en werkende inwonende partners) - niet actief op zoek zijn naar een tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen. Maar ook andere potentiële factoren op huishoudensniveau kunnen hier een rol spelen, zoals praktische en financiële moeilijkheden bij het combineren van moederschap en werk (e.g. de betaalbaarheid en beschikbaarheid van formele kinderopvang) als gevolg van instabiele arbeidsmarktposities en lage inkomens. In lijn met de eerstgenoemde potentiële verklaring, controleert Model 1 voor de arbeidspositie in het vorige kwartaal. Inactiviteit in het voorgaande kwartaal kan hierbij een indicator zijn voor niet (actief) op zoek zijn naar een stabiele tewerkstelling. Er blijft echter een aanzienlijke kloof bestaan met vrouwen zonder migratieachtergrond, wat alternatieve interpretaties kan ondersteunen. Eerder longitudinaal onderzoek heeft ook al gewezen op een lock-in effect of inactiviteitsval voor vrouwen die kinderen hebben voordat ze stevig op de arbeidsmarkt zijn gevestigd (Kil et al., 2018; Van Lancker & Ghysels, 2012).

In tegenstelling tot vrouwen, stellen we voor mannen nagenoeg geen verschillen vast in huishoudenskenmerken tussen de herkomstgroepen: bijna alle mannen met en zonder migratieachtergrond maken de transitie naar een eerste stabiele tewerkstelling zonder kinderen en zonder een inwonende partner (Tabel 3.2). Bijgevolg resulteert een bijkomende controle voor huishoudenskenmerken niet in een verdere daling van de cumulatieve achterstand bij mannen met een migratieachtergrond (Figuur 3.6).

3.2.3 Sociale achtergrond

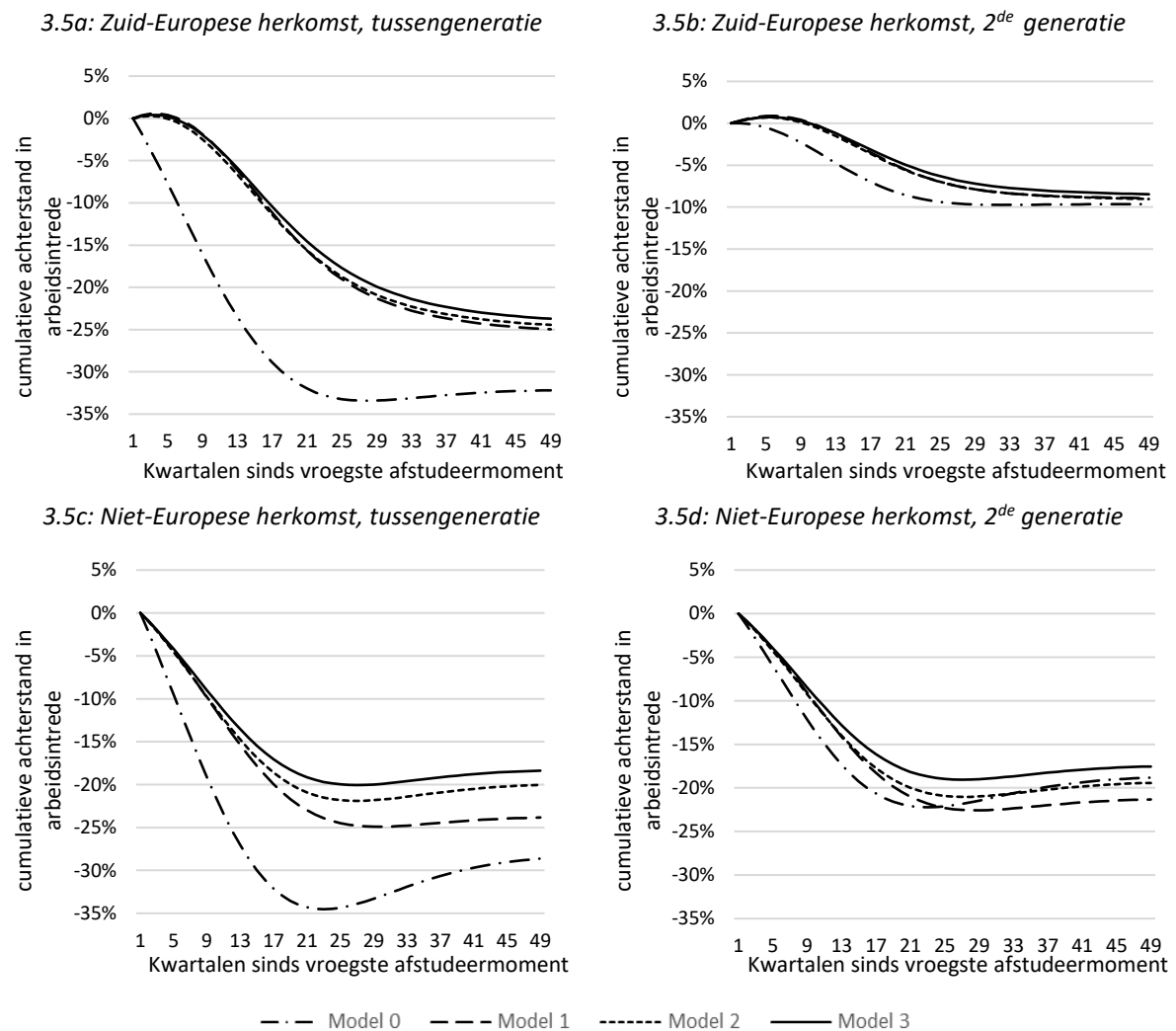
Ten slotte worden achterstanden op de arbeidsmarkt van kinderen van eerste generatie migranten vaak toegewezen aan hun lagere sociale achtergrond. Kinderen van Zuid- of niet-Europese herkomst groeien vaker op in gezinnen met een lage werkintensiteit en lage inkomens, wat hun arbeidsmarktposities zowel direct (vb. via sociale netwerken) als indirect (vb. via schoolresultaten en talenkennis) beïnvloedt. Dankzij de inclusie van alle huishoudleden van steekproefpersonen (zie Hoofdstuk 2), laat de longitudinale data-infrastructuur ontwikkeld in het kader van deze leerstoel, toe om ouderlijke kenmerken te traceren voor schoolverlaters die tijdens de observatie in het zelfde huishouden als hun ouders gewoond hebben. Tabel 3.2 toont dat personen van Zuid- en niet-Europese herkomst vaker in een huishouden wonen waarbij geen van beide ouders werkt ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond. Daarnaast zijn de ouders van personen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd in de hoogste inkomenskwintielen⁴, wat deels te wijten is aan de lagere tewerkstellingsgraden en hogere proportie “jobless households” (i.e. huishoudens waarvan beide partners geen betaald werk uitvoeren). Verder stellen we ook vast dat terwijl slechts 2 en 4 procent van respectievelijk mannen en vrouwen zonder migratieachtergrond het ouderlijk huis verlaten hebben voor ze de transitie maken naar een tewerkstelling van vier opeenvolgende kwartalen, dit voor vrouwen van de tussengeneratie aanzienlijk hoger is. In Model 3 controleren we bijkomend voor een indicator die aangeeft of individuen al dan niet in het ouderlijk huis wonen en voor het inkomen van de ouders. Figuren 3.5 en 3.6 tonen dat deze ouderlijke kenmerken enkel bij mannen en vrouwen van niet-Europese herkomst een bijkomende verklaring bieden voor hun

⁴ Het inkomen reflecteert het totale inkomen afkomstig uit het loon en/of de werkloosheidsuitkeringen.

cumulatieve achterstand. Dit suggereert dat ouderlijk inkomen slechts weinig verklaring toevoegt, maar voornamelijk een indirect effect heeft op de arbeidsintrede via individuele kenmerken die reeds in Model 1 zijn toegevoegd en slecht een klein direct effect hebben. In lijn met voorgaand onderzoek toont Hoofdstuk 4 namelijk dat ouderlijke kenmerken de schoolloopbanen en arbeidsmarktposities van kinderen beïnvloeden (Gracia, Vázquez-Quesada, & Van de Werfhorst, 2016; Verhaeghe, Van der Bracht, & Van de Putte, 2015; Zuccotti, 2015).

Samenvattend kunnen we stellen dat er initieel slechts een kleine achterstand is bij mannen en vrouwen met een migratieachtergrond wat betreft eerste arbeidsintrede, maar dat deze verschillen met personen zonder migratieachtergrond cumuleren over de arbeidsloopbaan wat leidt tot een aanzienlijke kloof op de arbeidsmarkt. De cumulatieve achterstand ten opzichte van personen zonder migratieachtergrond verschilt bovendien niet enkel tussen herkomstgroepen (groter voor niet-Europese herkomstgroepen), maar ook tussen generaties (groter voor de tussengeneratie). Verder stellen we vast dat ook de verklarende rol van individuele kenmerken, huishoudenskenmerken en ouderlijke kenmerken verschilt tussen i) mannen en vrouwen, ii) herkomstgroepen, en iii) generaties. In totaal daalt de cumulatieve achterstand voor vrouwen van Zuid-Europese herkomst van de tussengeneratie en tweede generatie respectievelijk met maximum 18 en 4 procentpunten, en voor vrouwen van niet-Europese herkomst van de tussen- en tweede generatie respectievelijk met maximum 15 en 5 procentpunten. Voor mannen van Zuid-Europese herkomst van de tussen- en tweede generatie daalt de cumulatieve achterstand respectievelijk met maximum 11 en 2 procentpunten, en voor mannen van niet-Europese herkomst van de tussen- en tweede generatie respectievelijk met maximum 6 en 3 procentpunten. Ondanks deze daling in de cumulatieve achterstand blijft er een aanzienlijke kloof bestaan met personen zonder migratieachtergrond. Ten slotte stellen we vast dat terwijl personen zonder migratieachtergrond vaak de transitie maken direct na afstuderen, zijn personen met een migratieachtergrond vaker op zoek naar werk of werken ze enkele kwartalen, maar niet voor vier opeenvolgende kwartalen. Dit suggereert dat de Belgische arbeidsmarkt aan de ene kant bestaat uit insiders die genieten van meer stabiele arbeidstrajecten en aan de andere kant outsiders die van de ene tijdelijke tewerkstelling naar het andere hoppen (Van Dooren et al., 2014).

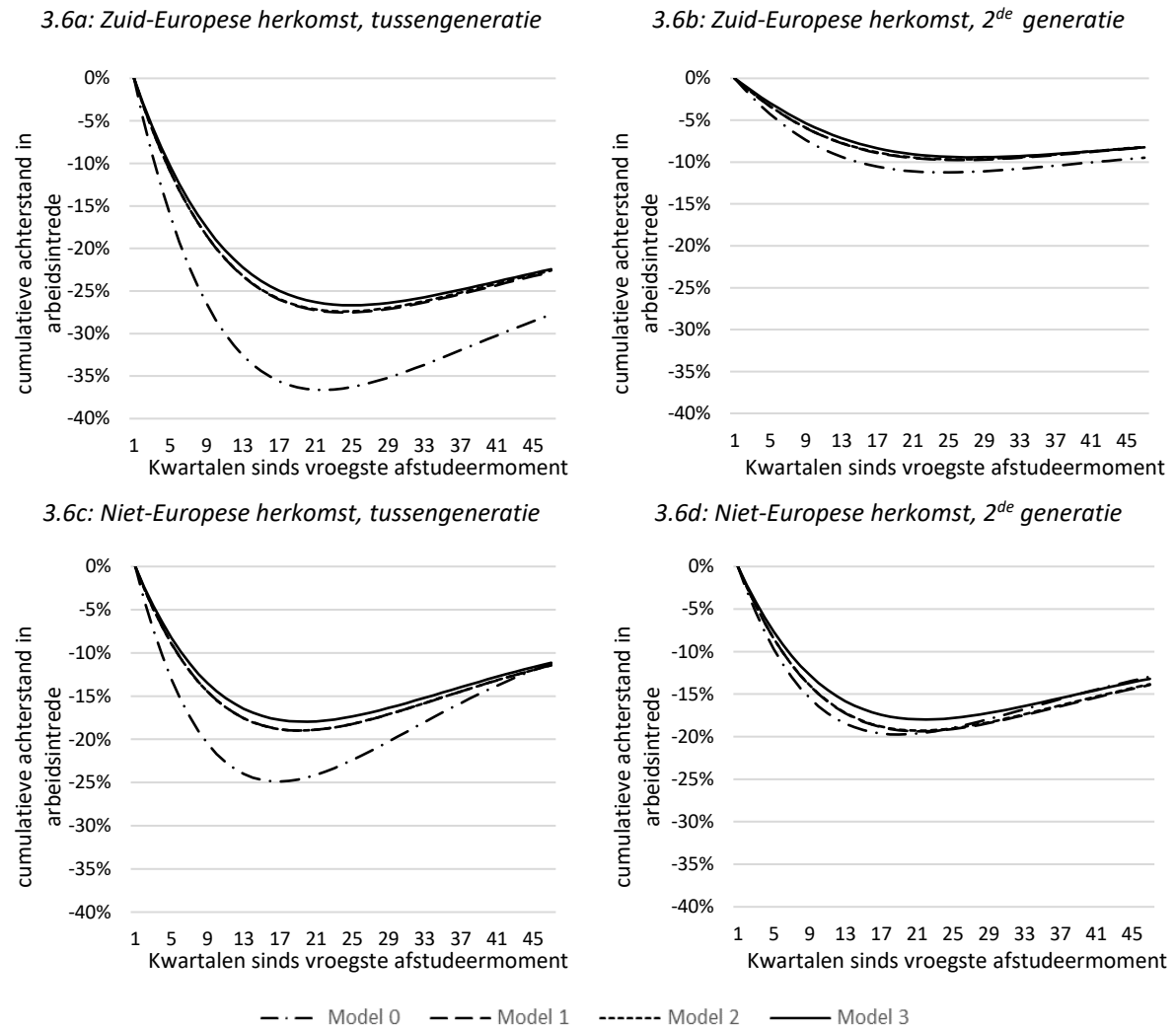
Figuur 3.5: Bruto (Model 0) en netto (Model 1-3) cumulatieve achterstand t.o.v. vrouwen zonder migratieachtergrond in transitie naar tewerkstelling van 4 kwartalen, naar migratieachtergrond



Model 0 illustreert de bruto cumulatieve achterstand en controleert voor kwartalen sinds vroegste afstudeermoment, migratieachtergrond en generatie, en rechtgevend voor kinderbijslag; Model 1 controleert bijkomend voor individuele kenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, studierichting, Nederlands talenkennis, ooit in contact gekomen met VDAB, gecumuleerde werkervaring en arbeidspositie in het vorige kwartaal); Model 2 controleert bijkomend voor huishoudenskenmerken (aantal kinderen en aanwezigheid en arbeidspositie van de partner); Model 3 controleert bijkomend voor het inkomen van de ouders.

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur 3.6: Bruto (Model 0) en netto (Model 1-3) cumulatieve achterstand t.o.v. mannen zonder migratieachtergrond in transitie naar tewerkstelling van 4 kwartalen, naar migratieachtergrond



Model 0 illustreert de bruto cumulatieve achterstand en controleert voor kwartalen sinds vroegste afstudeermoment, migratieachtergrond en generatie, en rechtgevend voor kinderbijslag; Model 1 controleert bijkomend voor individuele kenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, studierichting, Nederlands talenkennis, ooit in contact gekomen met VDAB, gecumuleerde werkervaring en arbeidspositie in het vorige kwartaal); Model 2 controleert bijkomend voor huishoudenskenmerken (aantal kinderen en aanwezigheid en arbeidspositie van de partner); Model 3 controleert bijkomend voor het inkomen van de ouders.

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel 3.1: Kenmerken van afgestudeerden (in %) naar migratieachtergrond

	Mannen						Vrouwen					
	Geen migratie achtergrond	Zuid-EU G1.5	Zuid-EU G2	Niet-EU G1.5	Niet-EU G2	Totaal	Geen migratie achtergrond	Zuid-EU G1.5	Zuid-EU G2	Niet-EU G1.5	Niet-EU G2	Totaal
Opleidingsniveau												
Max 2e graad secundair	9.95	21.77	19.21	33.64	24.93	23.32	6.34	21.71	10.91	21.54	15.21	14.59
3e graad ASO en KSO	3.94	2.02	3.72	2.76	2.52	2.99	3.05	3.49	3.91	2.94	3.32	3.29
3e graad TSO	8.53	2.42	9.41	4.67	7.94	7.45	6.52	5.04	8.77	4.45	7.12	6.64
3e graad BSO	4.36	10.48	7.61	5.2	7.35	6.52	3.11	3.49	5.93	4.9	5.71	5.07
Postsecundair (7 ^e jaar)	10.42	7.26	10.42	8.76	12.46	10.85	8.49	8.53	11.91	10.9	14.73	12.21
Hoger onderwijs / doctoraat	15.89	3.63	9.92	3.69	5.91	7.69	24.45	6.2	15.95	7.25	9.91	12.65
Onbekend	46.91	52.42	39.72	41.29	38.89	41.18	48.06	51.55	42.62	48.02	44.01	45.54
Studierichting												
Algemene opleidingen	4.89	9.27	6.59	13.16	8.43	8.58	3.65	13.18	4.45	8.68	5.09	5.75
Onderwijs	1.65	0.40	0.56	0.13	0.29	0.53	6.4	0.78	3.85	0.89	1.53	2.57
Sociale wetenschappen, journalistiek	5.83	3.23	6.65	4.27	2.92	4.33	9.68	5.43	8.89	4.98	4.54	6.25
Management, administratie,	9.24	6.05	11.27	9.6	17.38	13.06	8.79	9.69	13.75	11.84	21.01	15.42
Technische studies, wetenschappen	24.72	23.39	27.89	24.53	25.65	25.59	5.32	3.49	3.62	4.32	3.63	4.06
Gezondheid, welzijn, diensten	6.53	4.84	6.76	6	5.96	6.17	18.05	15.89	22.11	20.83	19.96	20.09
Onbekend	47.15	52.82	40.28	42.31	39.37	41.75	48.12	51.55	43.33	48.46	44.25	45.87
Kennis Nederlands												
Geen/weinig kennis	0.65	6.05	5.13	8.36	2.52	4.00	0.54	7.36	4.56	6.01	2.13	3.27
Goede kennis	3.88	14.92	5.63	19.73	7.33	9.34	1.55	13.18	4.68	14.24	5.83	6.99
Zeer goede kennis	60.39	33.87	56.39	37.56	60.07	54.01	62.58	33.33	53.82	37.96	56.88	52.48
Onbekend	35.08	45.16	32.85	34.36	30.08	32.65	35.33	46.12	36.93	41.79	35.17	37.25
Ooit contact met VDAB												
Nee	24.01	36.69	23.49	25.29	21.16	23.28	23.85	34.11	26.26	32.09	25.29	26.96
Ja	75.99	63.31	76.51	74.71	78.84	76.72	76.15	65.89	73.74	67.91	74.71	73.04
N personen	1,699	248	1,775	2,250	4,448	10,420	1,673	258	1,687	2,247	4,188	10,053

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel 3.2: Kenmerken van afgestudeerden (in %) naar migratieachtergrond

	Mannen						Vrouwen							
	Geen migratie achtergrond		Zuid-EU G1.5	Zuid-EU G2	Niet-EU G1.5	Niet-EU G2	Totaal	Geen migratie achtergrond		Zuid-EU G1.5	Zuid-EU G2	Niet-EU G1.5	Niet-EU G2	Totaal
Gemiddelde exposure	9	10	10	10	10	10	10	9	10	9	12	11	10	
Gemiddelde leeftijd	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	22	21	21	
Recht op kinderbijslag														
Nee	26.28	52.05	38.53	44.37	37.33	37.7	37.7	18.89	47.16	28.7	44.28	29.35	31.63	
Ja	73.72	47.95	61.47	55.63	62.67	62.3	62.3	81.11	52.84	71.3	55.72	70.65	68.37	
Gecumuleerde werkervaring														
Geen werkervaring	77.95	74.82	72.21	68.88	68.6	70.82	70.82	73.64	80.52	74.67	76.23	68.14	72.16	
1-2 kwartalen	13.91	16.31	17	18.01	18.85	17.56	17.56	11.36	13.98	15.75	13.84	16.06	14.7	
3-4 kwartalen	5.17	6.36	6.23	7.97	7.66	7.08	7.08	4.37	2.66	6.05	4.89	5.79	5.32	
5-6 kwartalen	1.71	1.72	2.71	2.89	2.66	2.55	2.55	1.78	2.35	2.03	1.75	2.10	1.96	
7-8 kwartalen	0.91	0.40	0.96	1.11	1.46	1.19	1.19	0.79	0.48	0.99	0.73	1.01	0.89	
9 of meer kwartalen	0.35	0.40	0.89	1.14	0.77	0.8	0.8	8.06	0	0.52	2.57	6.90	4.96	
Arbeidspositie in vorig kwartaal														
Kinderbijslag	77.64	50.54	65.05	58.38	65.9	65.58	65.58	84.4	55.19	74.7	57.99	73.15	71.06	
Werkend	5.38	5.57	6.27	6.82	5.94	6.09	6.09	3.98	3.81	4.59	3.57	3.89	3.93	
Werkzoekend	4.42	2.73	6.92	4.55	7.36	6.13	6.13	2.78	4.05	4.69	4.64	6.63	5.22	
Inactief	12.21	40.19	21.46	29.72	20.38	21.78	21.78	8.54	36.78	15.79	33.45	16.19	19.57	
Onbekend	0.35	0.97	0.3	0.52	0.42	0.42	0.42	0.3	0.17	0.22	0.36	0.14	0	
Aantal kinderen														
Geen kinderen	99.09	97.77	98.46	97.66	98.39	98.33	98.33	97.11	91	95.48	80.24	89.7	89.43	
1 kind	0.87	0.79	1.27	1.9	1.23	1.31	1.31	2.01	6.12	3.18	10.5	6.57	6.31	
2 of meer kinderen	0.04	1.44	0.27	0.45	0.38	0.35	0.35	0.87	2.87	1.33	9.26	3.73	4.26	
Arbeidspositie partner														
Partner, werkend	0.72	0.75	0.64	1.02	0.53	0.69	0.69	2.22	5.29	1.77	9.92	6.25	5.84	
Partner, werkloos/inactief	0.41	0.75	0.46	1.37	0.82	0.81	0.81	0.75	1.52	0.98	3.99	2.27	2.25	
Geen partner	98.87	98.49	98.9	97.61	98.65	98.5	98.5	97.03	93.18	97.25	86.09	91.48	91.91	

	Mannen						Vrouwen					
	Geen migratie achtergrond			Geen migratie achtergrond			Zuid-EU			Zuid-EU		
	G1.5	G2	Totaal	G1.5	G2	Totaal	G1.5	G2	Totaal	G1.5	G2	Totaal
Inkomen ouders												
Geen werkende ouders	8.22	33.76	21.97	32.98	38.00	29.66	7.78	30.38	19.57	30.01	37.66	28.42
Quintiel 1	5.58	11.24	11.24	9.67	10.14	9.55	6.67	11.07	9.13	9.03	9.88	9.1
Quintiel 2	8.61	11.67	10.15	11.28	10.29	10.25	8.63	13.63	10.39	9.48	9.71	9.67
Quintiel 3	11.29	10.56	12.14	7.22	11.18	10.49	9.55	7.85	12.55	7.24	10.83	9.95
Quintiel 4	15.99	7.65	12.02	7.16	8.57	9.94	15.98	7.37	12.57	4.88	8.72	9.45
Quintiel 5	29.61	6.03	14.53	6.35	5.17	10.7	29.99	5.22	14.72	4.87	5.17	10.32
Niet wonend bij ouders	2.16	5.82	3.15	13.18	2.33	4.85	3.8	12.66	5.34	20.45	3.3	8.01
Onbekend inkomen ouders	18.54	13.25	14.8	12.16	14.32	14.55	17.59	11.8	15.74	14.03	14.73	15.08
N persoonskwartalen	18,367	2784.00	20,011	25,973	53,892	121,027	20,167	2,890	18,809	31,412	57,004	130,282

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

4. Een kwalitatieve analyse naar drempels ten aanzien van arbeidsintrede bij vrouwen met een niet-Europese herkomst

Sara Elloukmani, Peter Raeymaeckers & Loubna Ou-Salah

Hoewel kwantitatief onderzoek een aanzienlijke meerwaarde betekent in het verklaren van de lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond, is onderzoek naar de achterliggende percepties, ervaringen en motivaties van de doelgroep zelf schaars. Om inzicht te krijgen in het perspectief van vrouwen met een migratieachtergrond omtrent hun arbeidsmarktpositie, gaan we in volgende paragraaf na welke drempels vrouwen van zowel de eerste als tweede generatie ervaren in hun zoektocht naar werk. Hiervoor werden in totaal 57 vrouwen bevraagd op basis van semi-gestructureerde diepte-interviews, waarvan 17 vrouwen gerekruteerd werden via de VDAB Werkwinkels in Hoboken, Leuven en Sint-Niklaas.

4.1 Eerste generatie vrouwen met een migratieachtergrond

Om zicht te krijgen op de manier waarop de intrede van niet-Europese vrouwen op de arbeidsmarkt de laatste decennia is geëvolueerd, bespreken we in wat volgt de ervaringen van eerste generatie niet-Europese vrouwen. Hierbij kunnen we een onderscheid maken tussen eerste generatie migranten gemigreerd in de jaren '70 en '80 (oudkomers) en recent gemigreerde vrouwen (nieuwkomers). Aangezien deze eerste groep gekenmerkt wordt door een aanhoudende lage arbeidsmarktparticipatie, achten we het van belang om na te gaan welke factoren hier aan de grondslag liggen. Om die reden gaan we in volgende paragrafen allereerst in op de ervaringen van oudkomers. Meer bepaald, blijken de hindernissen die deze vrouwen ervaren in de zoektocht naar werk voornamelijk betrekking te hebben op de motivatie om te participeren op de arbeidsmarkt, de ervaren taalbarrière en de combinatie gezin en werk. In elke paragraaf lichten we telkens ook het perspectief van vrouwen die recentelijk gemigreerd zijn toe.

4.1.1 Motivatie om te participeren op de arbeidsmarkt

Uit de interviews blijkt eerst en vooral dat vrouwen van de eerste generatie zich vaker isoleren, waardoor hun sociaal netwerk grotendeels beperkt blijft tot hun directe omgeving. Dit kan te maken hebben met het feit dat veel vrouwen te kampen hadden met ongeletterdheid toen zij migreerden. Indien ze zich later toch naar de arbeidsmarkt willen begeven, zien we namelijk dat zij hier moeilijker toegang toe hebben. Zo stelt één van de respondenten, een vrouw gemigreerd in '83 die nooit heeft gewerkt, dat de rol van huismoeder voor haar vanzelfsprekend was.

Interviewer: 'Stel dat je nu nog werk zou vinden, zou je het dan aannemen?'

W1: 'Nee. Zelfs al zou ik iets vinden, ik zou het niet doen. Het is te laat. Ik ben bezig met mijn huishoudelijke taken en dat is genoeg. Misschien iets met kinderen, maar dan zit ik weer met

het probleem dat ik nauwelijks Nederlands spreek. Maar kuisen of zo, wat veel vrouwen doen, dat zou ik niet doen. Ik moet mijn eigen huis onderhouden en ik vind dat echt gewoon te laat.'
– W1 (53 jaar, gehuwd, 1^e generatie, inactief)

Vrouwen die recent gemigreerd zijn, bleken echter sneller te breken met traditionele rollen eens ze in België kwamen. Voor hen is de keuze om bijscholing te volgen meer vanzelfsprekend met als doelstelling om een positie te veroveren op de arbeidsmarkt. Zo vermelden twee respondenten, die respectievelijk zeven en elf jaar in België verblijven en taallessen volgen, dat ze hier heel graag zouden willen werken. De respondent geeft echter aan dat ze geen intentie had om in te treden op de arbeidsmarkt in haar land van herkomst. Voor één van de respondenten geldt bovendien dat zij niet beschikt over een verblijfsvergunning, wat haar intrede op de arbeidsmarkt tegenhoudt.

'Nee ik heb geen diploma gehaald in Marokko. Ik ben naar school geweest, maar ik woonde in een dorp en er was alleen een lagere school. Er was geen universiteit of... Vroeger was er ook geen inkomen om in een ander land te gaan studeren.' Nu kan ik de Nederlandse taal en ik begrijp alles en wil werken. Als mensen zeggen 'geef dit' of 'kan je de keuken poetsen of de ramen' of dat... Ik begrijp dat. Dan zou ik direct kunnen beginnen.' – W2 (43 jaar, gescheiden, 1^e generatie, inactief)

'In Marokko dacht ik eerlijk gezegd enkel aan trouwen [lacht]. Ik wil echt graag werken nu, het liefst wil ik onthaalmoeder worden. Maar thuis zitten, wil ik echt niet doen. In Marokko is dat niet zo erg om thuis te blijven, want dan kan je in de dag naar de markt gaan en heb je veel buurvrouwen en vriendinnen om mee te zijn. Maar hier schaam ik mij als mensen vragen wat ik doe en ik moet zeggen: 'Ik zit thuis.' Neen, ik vind dat echt niet leuk en ben nog jong, dus ik ga zeker mijn best blijven doen om de taal te leren en iets [een job] goed te vinden.' – W3 (33 jaar, gehuwd, 1^e generatie, werkloos)

De motivatie om in België actief te participeren voor eerste generatie vrouwen die recent migreerden, zou te maken kunnen hebben met het gegeven dat onderwijs- en arbeidsmarktparticipatie meer gestimuleerd wordt in het land van herkomst ten opzichte van een aantal decennia geleden. Dit kan verklaren waarom nieuwkomers, meer dan oudkomers, gemotiveerd zijn om in te treden op de arbeidsmarkt in België. Dit wordt ook duidelijk in onderstaand citaat. Hoewel de respondent in kwestie in het land van herkomst niet dacht aan werken omwille van de lage arbeidskansen, opteert ze nu om wel actief op zoek te gaan naar een job.

'Maar als je naar school gaat, eens je een beetje kan schrijven en Arabisch kan spreken, zeggen ze al dat je mag stoppen. Het heeft toch geen nut om verder te doen, want werk krijg je daar sowieso niet. Mijn moeder vraagt nu continu: 'Wanneer heb je examens? Hoe waren je resultaten...?'. Ze vinden het leuk dat ik daar mee bezig ben.' – W4 (25 jaar, gehuwd, 1^e generatie, werkloos)

Ondanks het gegeven dat nieuwkomers een positieve attitude hebben ten aanzien van hun intrede op de arbeidsmarkt, wijzen sommige respondenten toch op de moeilijkheden waarmee zij geconfronteerd worden wanneer zij op zoek gaan naar werk. Zo stelt een respondent die een bacheloropleiding heeft behaald in België, dat ondanks haar initiële enthousiasme om in te treden op de arbeidsmarkt, de zoektocht niet zo vlot verliep, wat leidde tot onzekerheid en ontmoediging.

'Ik ben gaan solliciteren met zoveel enthousiasme en ik dacht: 'Oké, ik heb nu echt mijn best gedaan, ik heb mij ingezet als iemand die hier met niets kwam en van nul begonnen en ik heb mij toch bewezen. Ik heb mijn diploma.' Op bepaalde momenten was het aan mij om mij te

tonen en mij te bewijzen en te zeggen: 'Kijk ik ga het doen, ook al ben ik zwanger of heb ik een bevalling achter de rug. Ik ga mij inzetten en ik ga mijn diploma behalen en later een mooi leven opbouwen.' Maar het moment dat je voor je voor een sollicitatie gaat is het aan de andere kant om te beslissen of ze je die kans willen geven of niet. Als je die kans niet krijgt, ben je op den duur heel ontmoedigd en ga je zelf twijfelen aan je persoonlijkheid, aan je kunnen.' – W18 (32 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

4.1.2 Taalbarrière

Uit onze resultaten bleek dat eerste generatie vrouwen (zowel oud- als nieuwkomers) ervaren dat een gebrek aan kennis van de Nederlandse taal een negatieve invloed heeft op de arbeidsmarktparticipatie. Zij bleken zich immers onzeker te voelen omdat zij de taal onvoldoende beheersen. Uit onze resultaten blijkt ook dat deze onzekerheid en het gevoel van minderwaardigheid ervoor zorgen dat vrouwen zich niet op de arbeidsmarkt willen begeven vooraleer ze de taal voldoende beheersen. Om die reden opteren deze vrouwen ervoor om hun intrede op de arbeidsmarkt te vertragen tot ze zelf het gevoel hebben de taal machtig te zijn. Onderstaand citaat geeft dit duidelijk weer.

'Ik ga zeker werken als ik klaar ben met de taallessen. Ik wil gewoon eerst de taal een beetje beter onder de knie hebben. Ik zou dat al langer beheerst hebben als ik wat sneller in actie was gekomen. Maar ik dacht dat het meer vanzelf wel ging komen, maar dat is wel echt een voorwaarde. Dus dan ga ik mezelf de afwijzingen besparen door eerst de taal al machtig te zijn.' – W3 (33 jaar, gehuwd, 1^e generatie, werkloos)

Verder draagt de taalbarrière waar eerste generatie niet-Europese vrouwen mee worden geconfronteerd bij aan de moeilijkheden die vrouwen ervaren met het vinden van informatie omtrent hun arbeidskansen. Dit wordt bovendien versterkt wanneer men niet over een uitgebreid sociaal netwerk beschikt. Hieruit kunnen we concluderen dat taal een beperking is voor de arbeidsmarktparticipatie van deze vrouwen. Zo stelt een respondent, een vrouw die een bacheloropleiding behaalde in Marokko, dat de taal leren voor haar een voorwaarde was om zich op de arbeidsmarkt te vestigen.

'Ik ben eigenlijk ongeveer twee jaar thuis geweest, ik was ook zeker nog niet van plan om te gaan werken. Ik had het gevoel dat als ik toen ging zoeken dat ik dan gewoon uitgelachen ging worden, want ik was de taal niet machtig en ik wist nog niks van verloning en zo. Dus ik voelde mij gewoon nog niet goed in mijn vel hier. Ik moest echt eerst even mijn draai vinden voor ik mij op de arbeidsmarkt ging gooien. Ik wou dus eerst Nederlands leren.' – W5 (33 jaar, gehuwd, 1^e generatie, werkend)

Tot slot bleek dat de vereiste die vrouwen zichzelf opleggen met betrekking tot het verwerven van taal, alvorens zich te begeven op de arbeidsmarkt, wordt versterkt door VDAB. Zo bevestigen de betrokken respondenten immers dat VDAB ervan uit gaat dat men de Nederlandse taal tot op zeker niveau moet kunnen beheersen vooraleer men hen verder helpt met het zoeken van werk. Eén van onze respondenten neemt een kritische houding aan ten aanzien van dit perspectief. Zo opteert één van de vrouwen, die al 14 jaar in België verblijft, om de arbeidsmarktintrede en taalverwerving parallel te laten verlopen.

'[...] Nadien ben ik me gaan aansluiten bij de VDAB, maar die hebben mij echt niet geholpen. De VDAB zei me dat ik eerst nog een diploma moest gaan halen vooraleer ik mocht gaan werken. Dus dat ik mijn Nederlands nog verder moest bijschaven. Dus dat was een voorwaarde

om te gaan werken. Maar ik had daar persoonlijk helemaal geen geduld voor. Ik had kinderen en we leefden slechts van één inkomen.' – W6 (43jaar, gehuwd, 1^e generatie, werkend)

Uit de interviews blijkt dat vrouwen die naar België geïmmigreerd zijn en de Franse taal beheersen, ervaren dat ze minder lang werkloos zijn dan vrouwen die zowel het Nederlands als Frans niet machtig zijn. We hebben echter slechts drie vrouwen met dit profiel geïnterviewd. Ook haalden vrouwen die de Franse taal niet beheersen aan dat zij de indruk hadden dat het voor hen makkelijker zou zijn indien dit wel het geval zou zijn.

'Via een vriendin die daar werkte. Dat was in het Frans. Dus dat heeft voor mij ook echt geholpen, want als ik kijk naar mijn vriendinnen die ook daar zijn geboren en dan naar hier komen. Dan merk ik dat die veel langer in die fase blijven hangen waarbij ze zich nog niet zeker genoeg voelen om al te gaan werken. Maar ik kon al heel goed Frans, dus ik voelde mij wel klaar om te gaan werken nadat ik gewend was aan het nieuwe land.' – W5 (33 jaar, gehuwd, 1^e generatie, werkend)

4.1.3 Combinatie gezin en werk

Met betrekking tot de combinatie tussen gezin en werk blijken er verschillen op te treden tussen oud- en nieuwkomers. Voor deze eerste groep geldt immers dat zij de combinatie tussen gezin en arbeid als moeilijk ervaren. Dit heeft in de meeste gevallen te maken met de perceptie die deze vrouwen hebben ten aanzien van hun rol als moeder. Zo opteren zij om hun tijd volledig uit te besteden aan de opvoeding van hun kinderen en geen beroep te doen op formele opvang.

'Nee, ik wilde wel, maar ik had kleine kinderen en er was niemand die bij hen kon blijven. Als ik kon, zou ik het wel graag gedaan hebben. Ik zou Nederlands hebben geleerd, iets zijn gaan doen... Ik had daar geen tijd voor, want ik had veel kleine kinderen. Toen die groter waren, was het al te laat. Ik was voorbij de 40.' – W6 (53 jaar, gehuwd, 1^e generatie, inactief)

Nieuwkomers blijken veel daarentegen wel te opteren om hun plaats op de arbeidsmarkt te behouden na ouderschap. Uit onderzoek blijkt overigens dat de geboortecijfers van vrouwen met een migratieachtergrond steeds meer aansluit bij die van vrouwen zonder migratieachtergrond (Willems, Van Peer, & Lodewijckx, 2009). Dit zou te maken kunnen hebben met generationele verschillen en zou een verklaring kunnen vormen voor het verschil met eerste generatie vrouwen die in de jaren '70 en '80 zijn gemigreerd.

'Ja, dat is niet eenvoudig. Dat vraagt echt veel organisatie. Alles goed plannen. Vanaf het moment dat er iets gebeurt dat niet gepland is dan komen de problemen. Een kind dat ziek wordt of zo, dat is al wat moeilijker, maar voorlopig gaat het. Makkelijk is het natuurlijk niet. Dat is geen groot probleem, je leert dat wel.' – W7 (35 jaar, gehuwd, 1^e generatie, werkend)

4.2 Tweede generatie vrouwen met een migratieachtergrond

In deze paragraaf zoomen we in op de drempels die tweede generatie niet-Europese vrouwen ervaren in hun zoektocht naar werk. Aanvankelijk bekijken we in welke mate de schoolloopbaan aanzien wordt als een belangrijke determinant voor arbeidsmarktkomsten. Daarnaast gaan we dieper in op het vroegtijdig verlaten van het secundair onderwijs. Ten slotte bekijken we in welke mate de zoektocht naar werk belemmerd wordt door gepercipieerde discriminatie, een ervaren minderwaardigheidsgevoel en de combinatie van gezin en werk.

4.2.1 Schoolloopbaan

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat vrouwen van de tweede generatie de oorzaken voor hun moeilijke zoektocht naar werk eerst en vooral situeren in hun schoolloopbaan. Zo stellen we vast dat een gebrek aan ondersteuning door ouders, maar ook door het onderwijs en een gebrek aan rolmodellen, belangrijke bepalende factoren zijn in het verdere verloop van de arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratieachtergrond.

- Gebrek aan ondersteuning door ouders

Tweede generatie vrouwen ervaren de schoolloopbaan – en meer specifiek de gekozen studierichting – als een belangrijke indicator voor verdere tewerkstellingskansen. Hierbij speelt het gebrek aan sociaaleconomisch kapitaal van ouders bovendien een belangrijke rol (Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2010). Eerste generatie ouders blijken immers in vele gevallen door een gebrek aan taal en/of institutionele kennis niet in staat om hun kinderen adequaat te ondersteunen in hun onderwijsloopbaan. Zo stellen de betrokken respondenten vast dat het voor hun eerste generatie ouders vaak een moeilijkheid was om studies mee op te volgen en dat de keuze van hun studierichting vaak arbitrair was. Meer bepaald, stelden verschillende respondenten vast dat het gebrek aan opvolging heeft geleid tot het ongewenst volgen van technische- of beroepsopleidingen en op die manier ook heeft bijgedragen aan hun preciaire arbeids(markt)situatie. Dit werd tevens aangetoond in voorgaand onderzoek van Suijs (2004).

‘Qua studies werd er eigenlijk niet echt tijd aan geschonken. In die tijd was dat eigenlijk een beetje een bijzaak voor mijn ouders. Dat zijn ook de eerste arbeiders die naar hier zijn gekomen. Dus studeren was eigenlijk verloren tijd, dat was niet echt belangrijk.’ – W8 (35 jaar, gescheiden, 2^e generatie, werkloos)

‘Ik zie bij mijn stiefmoeder heel vaak... Mijn jongste zus van een andere mama die zit in haar tweede jaar Sociaal Werk en mijn stiefmoeder zegt altijd van: ‘Ik kan die met niets helpen.’ Al wat ze kan doen, is er voor zorgen dat ze wat eten heeft en wat ruimte. Ze voelt dat ze niets kan bijdragen, niets kan uitleggen. Nu, ze heeft ons, maar ze zegt wel dat ze dat tekort wel voelt, dat ze haar niet kan helpen.’ – W9 (40 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

- Gebrek aan ondersteuning door het onderwijs

Verder blijkt uit onze resultaten dat een verdere doorstroming naar het hoger onderwijs bemoeilijkt wordt door de beperkte mogelijkheden van ouders van tweede generatie kinderen, alsook door het onderwijs zelf. Opvallend is dat dit het geval is voor alle tweede generatie vrouwen die werden geïnterviewd. Zo stellen zij vast dat ze in het secundair onderwijs te weinig werden gemotiveerd om verder te studeren of werden ze geconfronteerd met een gevoel van stigmatisering. Meer bepaald, hadden ze het gevoel dat zij zonder een eenduidige verklaring, vaker dan autochtonen, het advies kregen om van studierichting te veranderen en werden ze naar hun gevoel geheroriënteerd naar het beroeps- of technisch onderwijs. Bovendien werden ze vanuit hun perspectief ook niet ondersteund om hogere studies aan te vangen. Dit kan ertoe leiden dat vrouwen zich op latere leeftijd gaan bijscholen. Dit was het geval voor verschillende respondenten. In onderstaand citaat verklaart één van de respondenten, die oorspronkelijk geen secundair diploma behaalde, maar zich op latere leeftijd heeft bijgeschoold en nu over een bachelorsdiploma beschikt waarom dit het geval was.

‘Een verklaring zou kunnen zijn door te weinig ondersteuning. Te weinig ondersteuning vanuit de school, maar ook vanuit mijn ouders. En te snel het advies van de school letterlijk heb opgevolgd. Misschien was het toch niet het perfecte advies dat bij mij paste. Ze wezen mij altijd

iets lager toe en ik deed dat dan ook en uiteindelijk heb ik gewoon gedaan wat ze me dan vroegen. En mijn ouders hebben er ook nooit een punt van gemaakt.' – W13 (46 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

Twee van onze deelnemers in het focusgesprek zijn dan ook om deze reden als vrijwilligers aan de slag gegaan in een project rond thuisonderwijs voor kwetsbare jongeren. Op basis van hun ervaringen stellen zij vast dat het onderwijs een belangrijke rol speelt in de mate waarin leerlingen met een migratieachtergrond opteren om te participeren aan het onderwijs.

'Maar omdat ze ons hadden, wij waren leerkrachten, maar daarnaast waren wij ook rolmodellen en opvoeders, wij hadden eigenlijk heel veel rollen. En dan waren er 90% van de meisjes die waren gaan verder studeren. Die ook hadden gezegd van: 'Moesten wij nog in onze gewone school zitten, dan hadden we het zelfs niet overwogen.' Omdat die leerkrachten er niet achter zaten, maar thuis ook niet. Er was een meisje bijvoorbeeld, die vertelde over haar droomjob en wat ze later wilde worden. En ze was dan pas in België en ze zei dat ze dokter wou worden en die leerkracht heeft haar gewoon in haar gezicht uitgelachen en ze was aan het wenen toen ze dat vertelde.' – W14 (40 jaar, gescheiden, 2e generatie, werkend)

Ook in onderstaand citaat stelt een respondent dat ze in het secundair onderwijs niet werd gemotiveerd om verder te studeren. Zo besloot ze om na het secundair onderwijs aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt. Op latere leeftijd besloot ze echter haar studies toch verder te zetten.

'Puur omdat ik ook zoiets heb van... Ik wil terug naar de school waar ik zelf heb gezeten om te laten zien aan die school – die tegen ons zei: 'Doe geen moeite. Jullie gaan nooit een bachelor aankunnen.' – van kijk, ik heb mijn diploma wel. Dat was dezelfde school die zei: 'Als je later gaat werken, moet je dat zonder hoofddoek doen bla bla bla'. Dan kan ik zeggen: 'Ik heb mijn bachelor gehaald met mijn hoofddoek en ik zal ook werk vinden'. Ik wil laten zien dat dat geen belemmering is.' – W15 (30 jaar, ongehuwd, 2e generatie, werkend)

Deze trend werd bovendien waargenomen voor heel wat respondenten. Zo opteren vrouwen die vroegtijdig hun schoolloopbaan beëindigen, vaak om achteraf een bijkomende opleiding te volgen. Dit is ook het geval voor één van de respondenten die op 33-jarige leeftijd als moeder van twee kinderen een bachelorsdiploma heeft behaald. Meer bepaald, werd zij, ondanks haar ambities om in het algemeen secundair onderwijs les te volgen, geadviseerd om door te stromen naar het beroepsonderwijs. Het is echter pas op latere leeftijd dat de respondent in kwestie opteerde om een bijkomende opleiding te volgen om een loopbaan op te bouwen. Daarenboven stelt de vrouw in kwestie vast dat het uitbreiden van haar algemene kennis gezien kan worden als een manier om meer geaccepteerd te worden in onze samenleving.

'Ik heb het vooral ervaren in het feit dat er bij mezelf tekorten waren. Zowel als ik ging verder studeren als later. Ik kwam van beroepsonderwijs. Ik heb dan een 7e specialisatiejaar gedaan, maar dat stelt weinig voor. Dus ik merkte zelf van algemene kennis, ik mis dat. Waar mensen automatisch over konden spreken en naar konden refereren, ik had zoiets van: 'Ik weet totaal niet waarover jullie het allemaal hebben.' Het verschil is als je een brede kennis hebt over verschillende onderwerpen, dat je meer geaccepteerd wordt dan dat je met een visie gaat afkomen die heel beknopt is en eigenlijk op weinig slaagt. Dat je een beperkte woordenschat hebt bijvoorbeeld ook, dat je een beperkte kennis hebt over wat er in de wereld gebeurt, ook gewoon de algemene kennis. Er is een groot verschil.' – W9 (40 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

- Gebrek aan rolmodellen

Tot slot geven onze respondenten aan dat vrouwen een gebrek aan rolmodellen in het onderwijs zien. Dit werkt volgens hen eerder demotiverend. Dit zou er namelijk voor zorgen dat ze op veel onbegrip stuiten. Bovendien blijven vrouwen met een migratieachtergrond nog steeds sterk ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs (Duquet, Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2006). Hierbij speelt ook het sociaal netwerk waar vrouwen zich in bevinden een belangrijke rol. Zo stelde een aantal respondenten dat men minder belang ging hechten aan het onderwijs omwille van het beperkt aantal vrouwen die hebben gestudeerd in hun sociale omgeving. Zo vertelt een respondent dat het uitbouwen van een carrière als onrealistisch werd beschouwd in het secundair onderwijs voor henzelf en hun omgeving.

'Ik herinner mij dat als kinderen spraken over wat ze later wilden worden, ik wilde niets worden, want wij Marokkanen waren niks. Wij hadden ook geen voorbeeldfiguren.' – W9 (40 jaar, gehuwd, 2^e generatie, werkend)

4.2.2 Financiële moeilijkheden en de transitie naar het huwelijk

Zoals eerder aangegeven, hebben heel wat eerste generatie migrantengroepen te kampen met een relatief zwakke arbeidsmarktpositie waarbij er sprake is van een lage sociaaleconomische status. Een gelijkaardige situatie zien we bij de respondenten van de tweede generatie. Eén van de manieren waarop deze vrouwen hiermee trachten om te gaan, was door in het huwelijk te treden. De moeilijke financiële situatie waarmee zij opgroeiden, bleek namelijk voor een aantal respondenten een aanleiding te zijn om de schoolloopbaan te beëindigen om de transitie naar het huwelijk te maken. Zo kon op jonge leeftijd huwen volgens sommige respondenten worden gezien als een manier om financiële stabiliteit te vinden. Eén van de respondenten vertelt over haar thuissituatie het volgende: “[...] ook financieel, wij waren een eerste generatie gezin dus financieel was dat echt wel overleven een beetje, en dat is later wel gebeterd, maar op dat moment was het een hele moeilijke situatie.” Door deze onstabiele thuissituatie is zij op jonge leeftijd gehuwd. Deze transitie kan er echter toe leiden dat deze vrouwen sneller doorstromen naar precare arbeidsmarktposities, waar men moeilijker uit geraakt. Voor sommige respondenten bleek bovendien dat zij in de praktijk niet meer financiële zekerheid verkregen. Aangezien zij huwden met een echtgenoot uit het land van herkomst, had dit namelijk als gevolg dat de vrouw de enige kostwinner was.

'Ja ik had toen mijn huidige man leren kennen. En ik ben daardoor gestopt met school, omdat wij samen moesten zorgen voor een inkomen voor ons huishouden. Hij was nieuw hier, dus hij had ook nog geen job. Dus dan kon ik eigenlijk niet naar school gaan omdat ik dan wel de voornaamste kostwinner was in ons gezin.' – W13 (46 jaar, gehuwd, 2^e generatie, werkend)

Voor vrouwen van de tweede en derde generatie, die vandaag worden geconfronteerd met een onstabiele thuissituatie, zien we dat dit minder vaak een motiverende factor is om in het huwelijk te treden. Deze vrouwen huwen dan ook vaak op latere leeftijd (Kil, Wood, et al., 2015). Doordat ze sneller zelf onafhankelijkheid kunnen verwerven, door bijvoorbeeld als student te werken, wordt het huwelijk niet langer gezien als een middel om financieel onafhankelijk te worden. Zo kunnen zij veel vaker dan de oudere generatie hun schoolloopbaan afronden en intreden op de arbeidsmarkt. Ongeveer één vierde van de betrokken respondenten bleek bijvoorbeeld ongehuwd en ouder dan 24. Deze vrouwen gaven ook aan dat niet het huwelijk, maar hun positie op de arbeidsmarkt hen onafhankelijkheid biedt.

'Nee ik ben nog niet getrouwd. Ik ben nog altijd vrijgezel. Op mijn leeftijd nog [lacht]. Mijn prioriteit was meer studies afmaken, mijn rijbewijs halen - waar ik eigenlijk nog mee bezig ben - en daarna pas denken aan trouwen en kinderen enzovoort. Nu heb ik nog het goede leven. Het is niet dat ik niets mag doen van mijn ouders. Misschien als ik niets mocht doen of echt strenge ouders zou hebben dat ik misschien anders ga denken, maar nu heb ik zoiets van: 'Dit is eigenlijk het leven.' Ik ga uit, ik werk, geld is voor mezelf, ik kan sparen, ik kan op reis gaan, uit eten gaan...' – W17 (27 jaar, ongehuwd, 2^e generatie, werkend)

4.2.3 Percepties van vrouwen over ongelijke kansen op de werkvloer

Hoewel eerste generatie vrouwen niet het gevoel hadden benadeeld te worden door werkgevers, en dit dus niet zagen als een drempel in hun arbeidsmarkttraject, kwam dit wel aan bod bij tweede generatie niet-Europese vrouwen. Uit onze resultaten kunnen we afleiden dat dit onderscheid te wijten is aan het specifieke referentiekader dat vrouwen van de eerste en tweede generatie hebben. Zo blijken eerste generatie vrouwen hun ervaringen terug te koppelen aan hun (beperkte) kansen in het land van herkomst, terwijl tweede generatie vrouwen zich vergelijken met autochtone vrouwen. Meer bepaald, hebben eerste generatie migrantenvrouwen het gevoel goed ondersteund te worden in België en stelt men dat discriminatie niet aan de orde is. Dit wordt ook bevestigd in onderstaand citaat:

'Nee, dat heb ik nooit ervaren. Ik heb nooit gevoeld dat er sprake was van discriminatie op de werkvloer. Ik ga naar interims en die behandelen mij heel goed en gaven mij soms ook meer werk dan Belgische collega van mij. Er zullen wel mensen zijn bij wie dat gebeurt, maar ik heb het zelf nooit meegemaakt.' – W18 (27 jaar, gehuwd, 1e generatie, werkend)

Vervolgens wijzen onze resultaten erop dat de hoofddoek een belangrijke barrière vormt voor de werkgever. Dit heeft veel te maken met het hoofddoekenverbod dat werd ingevoerd bij verschillende publieke instellingen en bedrijven. Voor vrouwen die de hoofddoek niet willen afzetten, zien we dat dit niet enkel het zoekproces naar werk kan vertragen, maar ook dat vóór intrede op de arbeidsmarkt de opleidingskeuze hierdoor beïnvloed wordt.

'Mijn dochters dragen geen hijab [hoofddoek], maar nu in hun studiekeuze zeg ik dat altijd. Als je iets gaat kiezen om te studeren, hou er rekening mee dat je later een hijab gaat dragen. Zorg ervoor dat je in een richting gaat waarin je die mogelijkheid gaat hebben. Studeer maar eens jaren aan een stuk om daarna niets te kunnen gaan doen omdat je een hijab wil dragen.' – W9 (40 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

Vervolgens stelden een groep vrouwen vast dat de zoektocht naar werk heel wat tijd in beslag nam indien men niet wenste te werken zonder hoofddoek. Om die reden opteerden zij om eveneens te solliciteren op jobs die niet voldoen aan hun eigen opleidingsniveau. Verder komt uit de resultaten naar voren dat deze vrouwen zich dan ook uitgesloten voelen door dergelijke werkgevers. Zo hebben zij het gevoel dat ze niet autonoom kunnen beslissen over hun religieuze identiteit. Twee hooggeschoolde vrouwen, stellen dat zij tijdens hun sollicitaties meermaals problemen ondervonden door het dragen van de hoofddoek.

'Solliciteren was een drama. Dus vier jaar lang heb ik gesolliciteerd, maar ik had op den duur zoiets van: 'Nu zet ik mijn foto op mijn cv.' Ik wil niet mijn tijd elke keer verdoen en op gesprek gaan en je ziet dat er veel minder respons is.' – W10 (42 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

'Ik heb één keer moeten solliciteren voor een vacature in een school en in die tijd droeg ik van die lange hoofddoeken. Ik was aangenomen en mocht toen naar boven gaan om mijn gegevens

af te geven aan het secretariaat. Bij het oplopen van de trap zag ze dat ik wel een brede hoofddoek droeg en een lange jurk. En toen zei ze nog snel op de trap van: 'Ah ja, nog één ding. Het is niet de bedoeling dat we nu al die meisjes gaan proberen bekeren'. En ik zei toen: 'Dat behoort niet tot mijn takenplan en ook niet tot mijn leerplan'. En dan zei ze: 'Oké dan is het goed'. Ze draaide haar eigen om en ik heb toen tien seconden op die trap gestaan. Ik heb toen nagedacht, heb me omgedraaid en ben naar huis gegaan.' – W9 (40 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

Dergelijke ervaringen waarbij vrouwen zich benadeeld voelen, kunnen tot slot leiden tot gevoelens van minderwaardigheid, wat een belangrijke rol blijkt te spelen in de zoektocht naar werk. Vrouwen blijken immers omwille van hun migratieachtergrond hun kansen laag in te schatten. Zoals eerder aangehaald, was dit ook het geval bij eerste generatie vrouwen met betrekking tot het beheersen van de Nederlandse taal. Voor tweede generatie vrouwen blijkt dat zij er vaak vanuit gaan dat autochtonen meer kansen hebben op de arbeidsmarkt en sneller worden aangenomen, ook al zijn ze zelf hooggeschoold. Dit blijkt op verschillende manieren concreet te spelen, zoals bijvoorbeeld ervaren drempels omwille van de hoofddoek en het negatieve advies dat zij vaak meekregen in het secundair onderwijs (Suijs, 2004). Voor één van de respondenten bleek de zoektocht naar werk hierdoor aanzienlijk bemoeilijkt te worden. Zo was het voor haar niet vanzelfsprekend om deel te nemen aan jobbeurzen.

'Op de universiteit worden er zo van die momenten georganiseerd waarbij je al kan netwerken met bepaalde organisaties, maar op één of andere manier voelde ik mij daar nooit tot aangetrokken. Niet omdat ik het thema niet interessant vond, maar ik voelde mij niet aangetrokken dat ik daar als publiek zou zitten. Ik hoorde daar precies sowieso niet thuis. [...] Ik zou via die weg toch nooit aangenomen worden. Waarom zouden ze mij nemen uit al die mensen. [...] Ook doorheen mijn zoektocht heb ik die signalen wel gekregen. Je kan wel zeggen: 'Je denkt dat gewoon.', maar dat is echt wel een feit. Dus het is heel moeilijk om je erover te kunnen zetten.' – W11 (24 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

4.2.4 Combinatie gezin en werk

Zoals onderzoek reeds heeft aangetoond, blijkt ook uit de resultaten dat vrouwen die na gezinsvorming niet actief waren op de arbeidsmarkt, vaak ook vóór ouderschap niet aan het werk zijn. Dit is voornamelijk het geval voor laaggeschoolde eerste generatie migranten (Kil, Neels, Van den Berg, & de Valk, 2015). We zien dan ook op basis van onze resultaten dat deze vrouwen minder openstaan voor het gebruik van kinderopvang, aangezien ze zelf hun kinderen kunnen opvangen. Gezien deze vrouwen inactief zijn of laaggeschoolde jobs uitoefenen, kan dit ook te maken hebben met de kosten die gepaard gaan met het gebruik van kinderopvang. Zo komt uit de interviews naar voren dat de kosten van kinderopvang voor hen te hoog liggen. Tewerkstelling is voor hen pas een mogelijkheid als de kinderen het basisonderwijs hebben afgerond. Net zoals uit voorgaand onderzoek is gebleken, kunnen we stellen dat een lager gebruik van kinderopvang eerder te wijten is aan de initiële arbeidsmarktpositie (Ghysels & Van Lancker, 2009; MAS, 2007), dan de generatie waartoe men behoort. Vrouwen die hoogopgeleid zijn en reeds aan het werk waren voor de transitie naar ouderschap geven ook geen voorrang aan kinderopvang, tenzij er geen ander alternatief beschikbaar is binnen het sociaal netwerk. Als men wel alternatieven voorhanden heeft, opteert men vaak voor opvang door familieleden. Van uittreden uit de arbeidsmarkt is bij deze vrouwen veel minder sprake. Een lager gebruik van kinderopvang is bij hooggeschoolde vrouwen deels te wijten aan het gebruik van informele opvang (Keuzenkamp & Merens, 2006).

'Ik heb nooit gewerkt. Pas toen mijn kinderen al ouders en zelfstandig waren, ben ik op zoek gegaan naar werk.' – W19 (53 jaar, gehuwd, 1e generatie, werkend)

'Ik kan voltijds gaan werken want mijn dochter gaat naar school en de andere naar de opvang dus ik sta open voor zowel voltijds als deeltijds. Toen ik zwanger was heb ik mijn dochter al ingeschreven voor de opvang. Ik zat altijd met het idee: ik wil gaan werken dus ook tijdens mijn zwangerschap. Ik wil iets hebben en mijn eigen inkomsten hebben en ik moet iets doen met het diploma waarvoor ik heb gestudeerd.' – W18 (32 jaar, gehuwd, 2e generatie, werkend)

Opvallend is echter dat verschillende van onze respondenten een trend waarnemen naar meer individualisering binnen hun etnisch culturele gemeenschap. Dit wil zeggen dat er steeds minder kan worden teruggevallen op het sociaal netwerk, waaronder voornamelijk familieleden. We merken dat vrouwen die beroep kunnen doen op (schoon)ouders en/of hun partner, hun kinderen sneller aan hen toevertrouwen. Indien dit geen optie is, wat steeds meer het geval blijkt te zijn, doet men een beroep op formele kinderopvang.

'Er is wel een nieuwe tendens en ik had dat nooit verwacht dat dat in onze cultuur en hoe dat wij zijn opgevoed geweest en vanuit onze achtergrond dat dat zou gebeuren. Vroeger als je kijkt naar gezinnen en je zou een probleem constateren, dan heb je een hele familie en een hele omgeving die dat mee ondersteunt. Dat is helemaal niet meer het geval, het is nu echt ieder voor zich.' – W9 (40 jaar, gehuwd, 2^e generatie, werkend)

5. Een kwantitatieve analyse van differentiële instroom in VDAB trajecten naar herkomst

Jonas Wood & Karel Neels

De resultaten van Hoofdstukken 3 en 4 omtrent drempels ten aanzien van arbeidsintrede leiden tot de vraag of en in welke mate activeringsmaatregelen een rol spelen in het faciliteren van de transitie naar betaalde arbeid, maar ook hoe deze processen mogelijks gedifferentieerd verlopen naar migratieachtergrond. Gezien de domeinoverschrijdende koppeling tussen databanken met betrekking tot verschillende beleidsdomeinen, is de data-infrastructuur ontwikkeld in het kader van deze leerstoel is uitermate geschikt om deze dynamieken te bestuderen. Aan de hand van longitudinale individuele data van de VDAB en de KSZ documenteert dit Hoofdstuk de mate waarin werklozen in contact komen met VDAB en diens activeringsmaatregelen, maar ook of er verschillen waarneembaar zijn naar migratieachtergrond.

De analyses omtrent contact met VDAB zijn gebaseerd op longitudinale individuele data voor 17.991 personen die 46.037 werkloosheidsperiodes vertonen. Werkloosheidsperiodes worden gedefinieerd als periodes waarin een individu volgens de nomenclatuur van de KSZ als werkzoekend geregistreerd¹ is. Voor deze werkloosheidsperiodes brengen we in eerste instantie contact met VDAB in kaart. De term contact impliceert niet noodzakelijk menselijk contact maar houdt in dat een persoon aanwezig is in de longitudinale VDAB data. In tegenstelling tot voorgaand onderzoek (Vandermeersch en al., 2017), worden dus niet enkel personen die als werkzoekende ingeschreven staan bij VDAB opgenomen, maar ook bestudeerd in welke mate groepen die als werkloos geregistreerd zijn in de KSZ, ook verschijnen in de VDAB database.

Naast contact met VDAB op zich worden *zeven VDAB maatregelen* van elkaar onderscheiden: i) opleidingen, ii) werkplekleren, iii) bemiddeling en begeleiding, iv) manuele mededelingen, v) automatische mededelingen, vi) sollicitatieopdrachten en vii) transmissies. Analyses omtrent de zeven VDAB maatregelen zijn gebaseerd op 17.281 personen die 43.369 werkloosheidsperiodes meemaken waarin contact plaatsvond met VDAB. In lijn met voorgaand onderzoek (Vandermeersch en al., 2017) merken we op dat ook bij deze analyses, waarin gefocust wordt op werkloosheidsperiodes waarin men contact had met VDAB, dit niet wil zeggen dat alle personen die als werkzoekend gerigistreerd staan in de VDAB data ook een werkloosheidsuitkering ontvangen.

¹ Deze informatie is beschikbaar op kwartaalbasis en registratie heeft betrekking op de laatste dag van het kwartaal. Bijgevolg vormt de nomenclatuurpositie slechts een indicatie van de werkelijke arbeidsmarktpositie die een individu gedurende een kwartaal ingenomen heeft. Gezien nomenclatuurposities op kwartaalbasis beschikbaar zijn, is het ook mogelijk dat korte periodes van tewerkstelling niet geobserveerd worden.

1. *Opleidingen*: VDAB biedt tal van opleidingen aan. Deze opleidingen vertonen verschillende modaliteiten (vb. duur, instapvereisten) en variëren ook aanzienlijk wat het einddoel betreft. Bijgevolg hanteert dit onderzoek, gebruik makend van de VDAB opdeling in opleidingsmodules², een verder onderscheid tussen:
 - a. *Oriënterende/basis- opleidingen*: hieronder vallen de oriënterende opleidingen tijdens dewelke een concreet en realistisch jobdoelwit bepaald wordt voor werkzoekenden bij wie dit nog niet zou vaststaan of nog onvoldoende duidelijk is, sollicitatietraining en -begeleiding, persoonsgerichte vorming bestaande uit algemene arbeidsmarktcompetenties en/of Nederlands voor anderstaligen (NT2) en een opleiding of begeleiding op de werkvloer.
 - b. *Beroepsgerichte opleidingen*: deze categorie omvat beroepsspecifieke opleidingen, bestaande uit beroepsgerichte doorstroomopleidingen waarna men nog niet in het aangeleerde beroep aan de slag kan en beroepsgerichte opleidingen waar beroepsspecifieke vaardigheden en competenties worden aangeleerd, eventueel aangevuld met noodzakelijke of ondersteunende, niet-technische competenties die in de beroepsgerichte opleiding worden geïntegreerd.
2. *Werkpleklers*: VDAB biedt tevens verschillende vormen van werkpleklers aan, waarbij een werkzoekende competenties kan aanleren in een werkomgeving. Ook hier onderscheiden we twee groepen:
 - a. *Individuele beroepsopleiding (IBO)*: Een IBO geeft werkzoekenden de kans om competenties te verwerven tijdens een werkervaring met een aanstelling als doelstelling. Het bedrijf zorgt voor het opleidingsplan, begeleiding door een stagementor en de registratie bij de rijksdienst voor sociale zekerheid, terwijl VDAB instaat voor de begeleiding door een IBO-bemiddelaar, de nodige verzekeringen, een maandelijkse vergoeding bovenop de uitkering, verplaatsingsvergoeding, een vergoeding voor kinderopvang en eventueel taalondersteuning. De duurtijd van een IBO is minimum 1 en maximum 6 maanden. Deze formule laat de werkgever toe om een cursist op te leiden tot werknemer voor een vacature op maat. Bijgevolg wordt de cursist na succesvolle afronding van het IBO aangeworven met een arbeidscontract. Het aanleren van Nederlands op de werkvloer tijdens IBO (IBO-T) is een gratis aanbod van VDAB om werkgever en cursist te ondersteunen.
 - b. *Andere vormen van werkpleklers*: Deze categorie omvat: beroepsinlevingsovereenkomsten waarbij men maximaal 6 maanden competenties kan versterken op de werkvloer, beroepsverkennde stages waarin een werkzoekende 1-35 dagen kan kennismaken met een beroep op de werkvloer, activeringsstages waarbij werkzoekenden met een (vermoedelijke) arbeidshandicap maximaal 6 maanden ervaring opdoen op de werkvloer, instapopleidingen van maximaal 2 maanden die een overgang van studies/opleiding naar tewerkstelling beogen voor laaggeschoolde jongeren binnen de 4 maanden na het beëindigen van hun studies of werkzoekenden die een beroepsopleiding van minstens 400 uren gevolgd hebben, instapstages als competentieversterkende maatregel voor laaggeschoolde jongeren in de tweede helft van hun wachttijd, opleidingen in het bedrijf zelf en opleidingsstages waarin een cursist tijdens een stage van maximaal 6 maanden in een echte werkomgeving toepast wat hij of zij geleerd heeft in een VDAB erkende

² De bestaande indeling in opleidingsmodules (Module 2: oriënterende opleiding; Module 3: sollicitatietraining en – begeleiding; Module 4: beroepsspecifieke opleiding; Module 5: persoonsgerichte vorming met inbegrip van NT2; Module 6: opleiding/begeleiding op de werkvloer) werd in januari 2013 vernieuwd (Module 2: oriënterende opleiding; Module 4a: beroepsgerichte doorstroomopleiding; Module 4b: beroepsgerichte opleiding; Module 5a: algemene arbeidsmarktcompetenties; Module 5n: Nederlands voor anderstaligen; Module 6: opleiding/begeleiding op de werkvloer). Gezien de opdeling in oriënterende/basis- opleidingen enerzijds en beroepsgerichte opleidingen anderzijds, heeft deze wijziging geen impact op de analyses voor 2005-2016.

beroepsopleiding. Een opleidingsstage kan maximaal de helft van de totale duurtijd van de opleiding bestrijken, met een absoluut maximum van 6 maanden opleidingsstage.

3. *Bemiddeling en begeleiding*: Dit houdt in dat de zoektocht naar een job in samenspraak met en begeleiding van een arbeidsmarktconsulent of vacaturebemiddelaar gebeurt.
4. *Automatische mededelingen*: Werkzoekenden kunnen van VDAB op verschillende wijzen informatie ontvangen rond vacatures. Een mededeling is het meest vrijblijvend en wordt gewoon ter info bezorgd. De werkzoekende kan zelf kiezen of en hoe zij/hij daarmee omgaat. Automatische mededelingen gebeuren aan de hand van de zogenaamde 'elise-matching' op basis van de info in het klantendossier.
5. *Manuele mededelingen*: In tegenstelling tot automatische mededelingen, impliceren manuele mededelingen dat een vacaturebemiddelaar de vacature bezorgt aan een geselecteerde groep werkzoekenden. Ook dit soort mededelingen zijn vrijblijvend.
6. *Sollicitatieopdrachten*: Een bemiddelaar kan ook een sollicitatieopdracht geven aan de werkzoekende (vroeger heette dit een "verwijzing"). Hierbij is de werkzoekende verplicht te solliciteren. Nadien kan de bemiddelaar ook feedback opvragen bij de werkgever omtrent deze sollicitatie.
7. *Transmissies*: Ingeval een bemiddelaar het opportuun acht de werkzoekende te sanctioneren, wordt een transmissie ingezet. Er zijn tal van mogelijke redenen voor een transmissie, die ook gewijzigd zijn naar aanleiding van de 6^{de} staatshervorming. Grosso modo kunnen we vier categorieën onderscheiden: i) afwezigheid: personen die niet komen opdagen en/of niet bereikbaar zijn; ii) werkweigeren; iii) weigering opstart of stopzetting acties als trajectplan en verschillende soorten afspraken, IBO, instapstage, beroepsopleiding outplacement; iv) andere transmissies in het kader van negatief advies voor schoolverlaters in beroepsinschakelingstijd, maar ook weigering inschrijving/deelname of niet-medewerking tewerkstellingscel na collectief ontslag. Intern worden eerst een aantal criteria voor transmissie afgetoetst waarna het dossier wordt overgedragen aan de RVA (voor 23/11/2015) of de Vlaamse Controledienst van de VDAB (naar aanleiding van de 6^{de} staatshervorming). Daar wordt beslist over effectieve sanctionering en strafmaat.

5.1 Contact met VDAB

Alvorens in te gaan op de zeven vermelde VDAB maatregelen, illustreert Figuur 5.1 de mate waarin werklozen in aanraking komen met VDAB. Dit gebeurt aan de hand van zogenaamde cumulatieve incidentiecurves (zie Appendix A voor formele bespreking). Het percentage werklozen dat contact had met VDAB varieert tussen 88 en 98 procent naargelang de duur van de werkloosheidsperiode, herkomst, generatie en leeftijd. Deze cijfers wijzen er in de eerste plaats op dat de overgrote meerderheid van de werklozen gedurende de werkloosheidsperiode in aanraking komt met de VDAB.

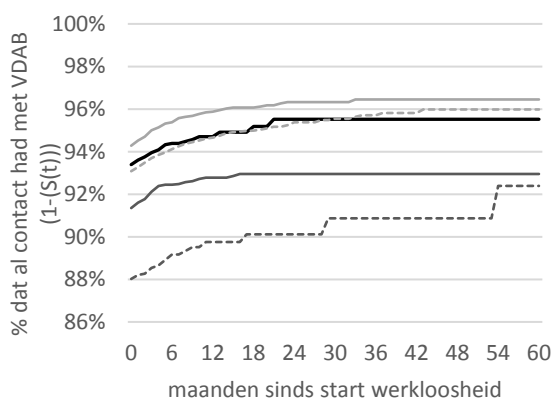
Het linkerpaneel van de Figuur (5.1a) geeft verschillen in contact met VDAB naar herkomst en generatie weer. Het patroon voor werklozen zonder migratieachtergrond toont aan dat 93 procent al in contact komt met VDAB in de eerste maand van werkloosheid. Naarmate het aantal verstreken maanden in werkloosheid stijgt, neemt ook het percentage dat in aanraking kwam met VDAB gematigd toe tot 95 procent. Groepen met een migratieachtergrond vertonen gelijkaardige stijgingen over de werkloosheidsduur, maar de percentages variëren naar herkomst en generatie. Terwijl de verschillen tussen groepen zonder een migratieachtergrond en een niet-Europese herkomst beperkt zijn, vertonen groepen met een Zuid-Europese herkomst - de eerste generatie in het bijzonder - minder contact met VDAB. Het patroon waarbij, zowel voor de Zuid-Europese als de niet-Europese

herkomstgroep, de eerste generatie in mindere mate in contact komt met de VDAB in vergelijking met de tweede generatie, is wellicht gerelateerd aan hun oudere leeftijd.

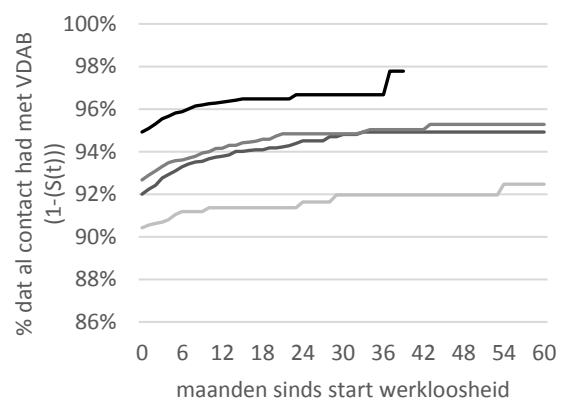
Het rechterpaneel van de Figuur (5.1b) illustreert bijgevolg het differentiële contact met VDAB naargelang de leeftijd van de werkloze. Hoewel het percentage werklozen dat al in contact kwam met VDAB ook bij 50-plussers al vanaf de start van de werkloosheid meer dan 90 procent bedraagt, vertonen jongere leeftijdsgroepen, ongeacht de duur van de werkloosheid, een hogere mate van contact met VDAB. Dit geldt zowel voor mannen als vrouwen (zie appendix C).

Figuur 5.1: Contact met VDAB naar herkomst, generatie en leeftijd

5.1a: Percentage contact naar herkomst, generatie



5.1b: Percentage contact naar leeftijd



— Geen migratieachtergrond
 - - - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
 — Z-Europese herkomst, 2de generatie
 - - - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie
 — Niet-Europese herkomst, 2de generatie

— Leeftijd 18-25 — Leeftijd 26-35
 — Leeftijd 36-50 — Leeftijd 50+

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

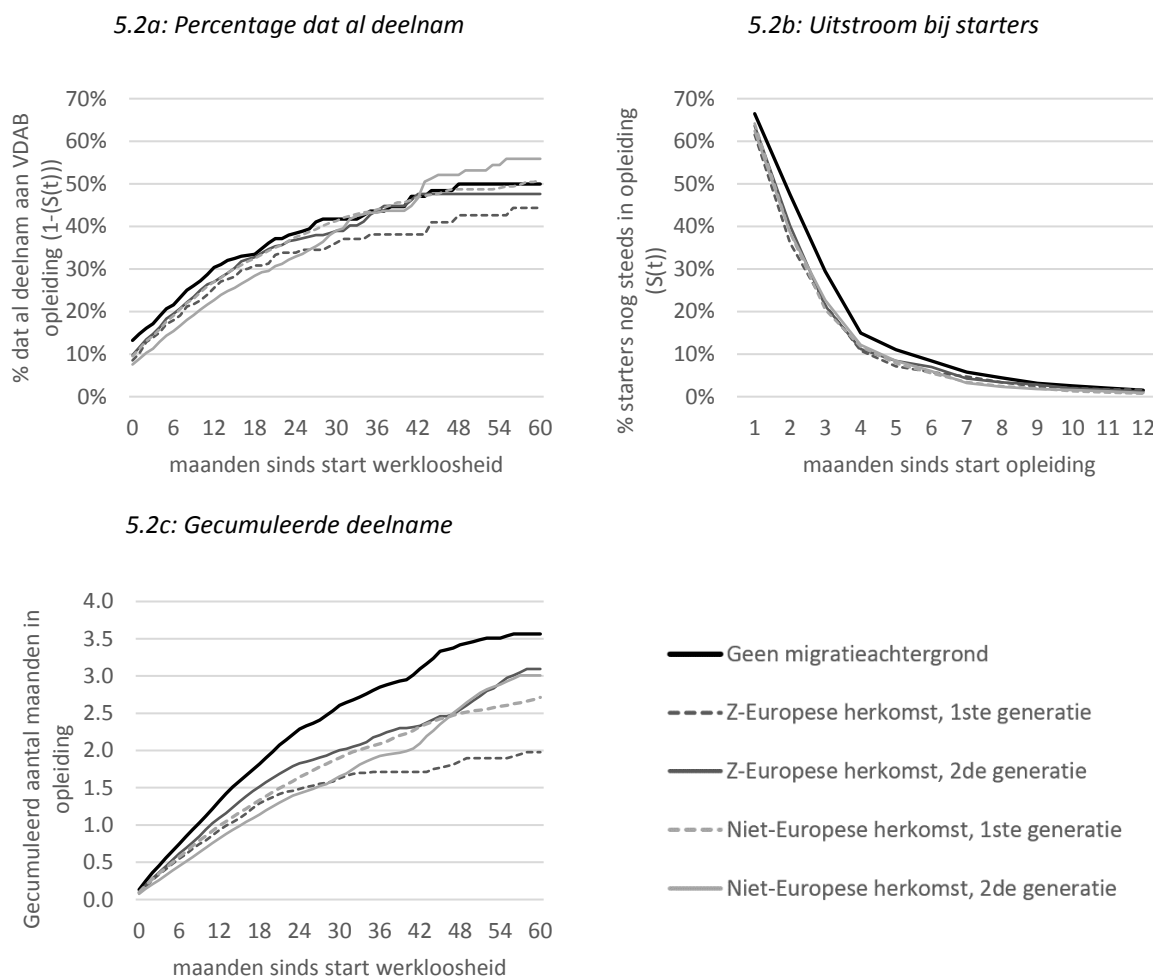
Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

5.2 Deelname aan opleidingen via VDAB

De eerste bestudeerde VDAB-maatregel voor werklozen die in aanraking kwamen met VDAB is deelname aan opleidingen. Figuur 5.2 illustreert differentiële deelname naargelang migratieachtergrond. De cumulatieve incidentiecurves (Figuur 5.2a) tonen aan dat - wanneer werkloosheidsperiodes die maximaal 2,5 jaar duren beschouwd worden - de proportie werklozen dat al deelnam aan een opleiding het hoogst is bij de groep zonder migratieachtergrond. Enkel indien werkloosheidsduren langer dan 2,5 jaar ook in beschouwing worden genomen, vindt er een inhaalbeweging plaats - en dus een latere start van deelname - bij groepen met een niet-Europese herkomst of eerste generatie Zuid-Europese herkomst. Figuur 5.2b geeft overlevingsfuncties (zie Appendix A voor een formele bespreking) voor de duur in opleidingen naar herkomst weer. Op elke duur sinds de start van een opleiding geeft de functie op maandbasis weer welk aandeel nog steeds deelneemt aan dezelfde of een andere opleiding. De grafiek illustreert dat uitstroom uit opleidingen minder snel verloopt bij werklozen zonder migratieachtergrond. Dat de groep zonder migratieachtergrond - ondanks een hogere kans om de transitie naar tewerkstelling te maken (cf.

Hoofdstuk 2.5) – trager uitstroomt uit opleidingen, is mogelijks te wijten aan differentiële looptijden van opleidingen die vaker gevolgd worden door deze groep, maar ook potentieel een lagere kans om opleidingen vroegtijdig te beëindigen of een hogere kans om aansluitende opleidingen te volgen. De verschillen in gemiddelde gecumuleerde maanden deelname naar herkomst (Figuur 5.2c) zijn een rechtstreeks gevolg van differentiatie naar migratieachtergrond in incidentie van de opstart en duurtijd van deelname. Bijgevolg is de cumulatieve deelname ongeacht de duur van werkloosheid het hoogst voor groepen zonder migratieachtergrond. De verschillen tussen de herkomstgroepen en generaties onderling zijn afhankelijk van de werkloosheidsduur, maar ook of mannen of vrouwen beschouwd worden (zie Appendix C).

Figuur 5.2: Deelname aan VDAB opleidingen naar herkomst en generatie



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

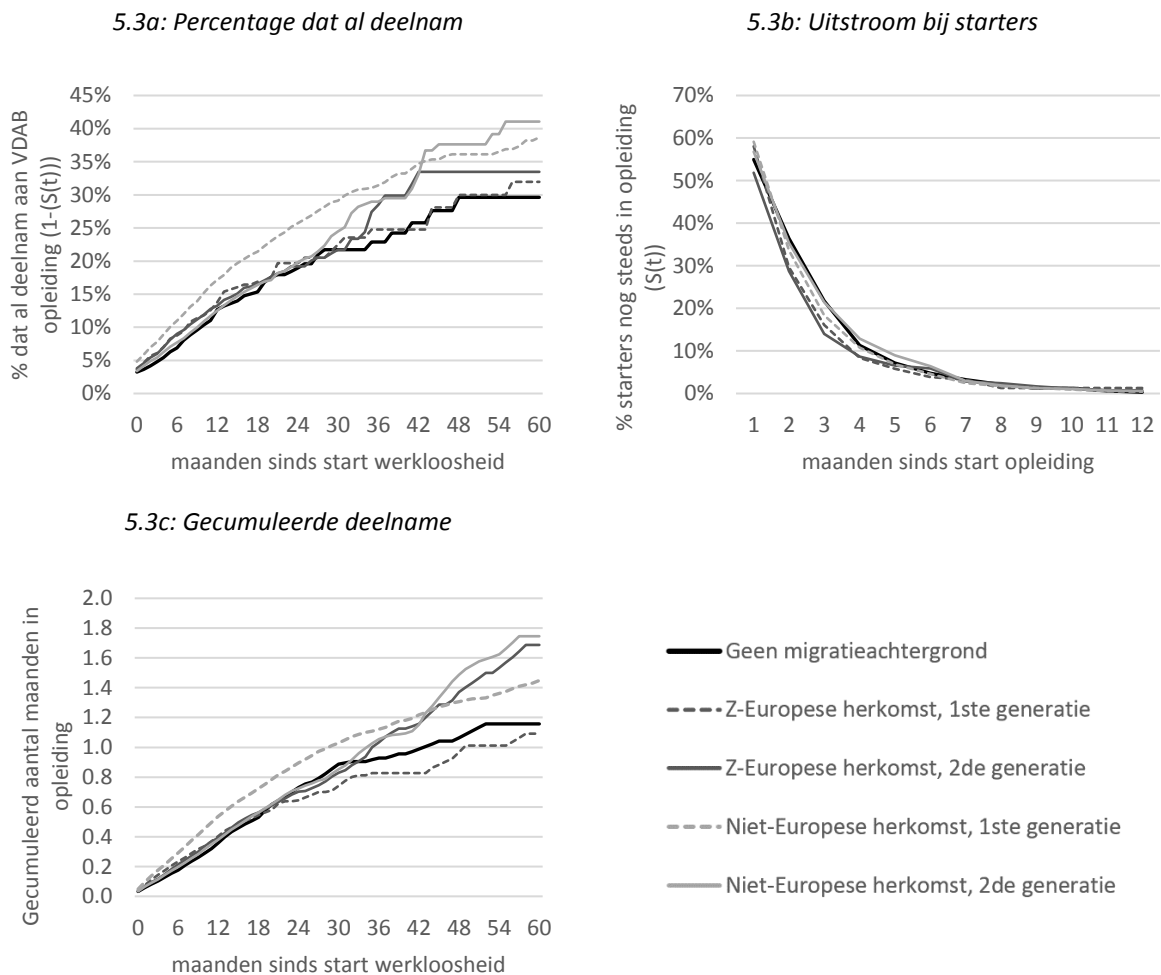
Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

Zoals eerder vermeld biedt VDAB tal van verschillende opleidingen aan. In dit onderzoek maken we de opdeling tussen oriënterende/basis- opleidingen en beroepsgerichte opleidingen om zo differentiatie naar migratieachtergrond naargelang type opleiding te documenteren. Figuur 5.3 illustreert verschillen naar migratieachtergrond in oriënterende/basis- opleidingen. De eerste generatie niet-

Europese herkomstgroep vertoont de hoogste incidentie (Figuur 5.3a) van deelname aan dit soort opleidingen en dit geldt voor vrouwen en mannen (zei Appendix C). De niveaus voor de overige groepen verschillen niet noemenswaardig voor werkloosheidsperiodes die tot ongeveer twee jaar duren. Wanneer ook langere werkloosheidsperiodes in beschouwing genomen worden stijgt incidentie bij de tweede generatie herkomstgroepen.

Van de werklozen die aan een oriënterende/basis- opleiding starten, stroomt de groep zonder migratieachtergrond of een tweede generatie niet-Europese herkomst iets trager weer uit de opleiding, terwijl de andere groepen beperkt langere duurtijden vertonen (Figuur 5.3b). Naar aanleiding van de relatief beperkte verschillen in duurtijd van de deelname, weerspiegelen de verschillen in gemiddeld gecumuleerd aantal maanden deelname naar migratieachtergrond voornamelijk verschillen in incidentie, waarbij met - uitzondering van de hogere deelname van de eerste generatie niet-Europese herkomstgroep - verschillen de eerste 30 maanden beperkt blijven.

Figuur 5.3: Deelname aan oriënterende/basis- opleidingen via VDAB naar herkomst en generatie

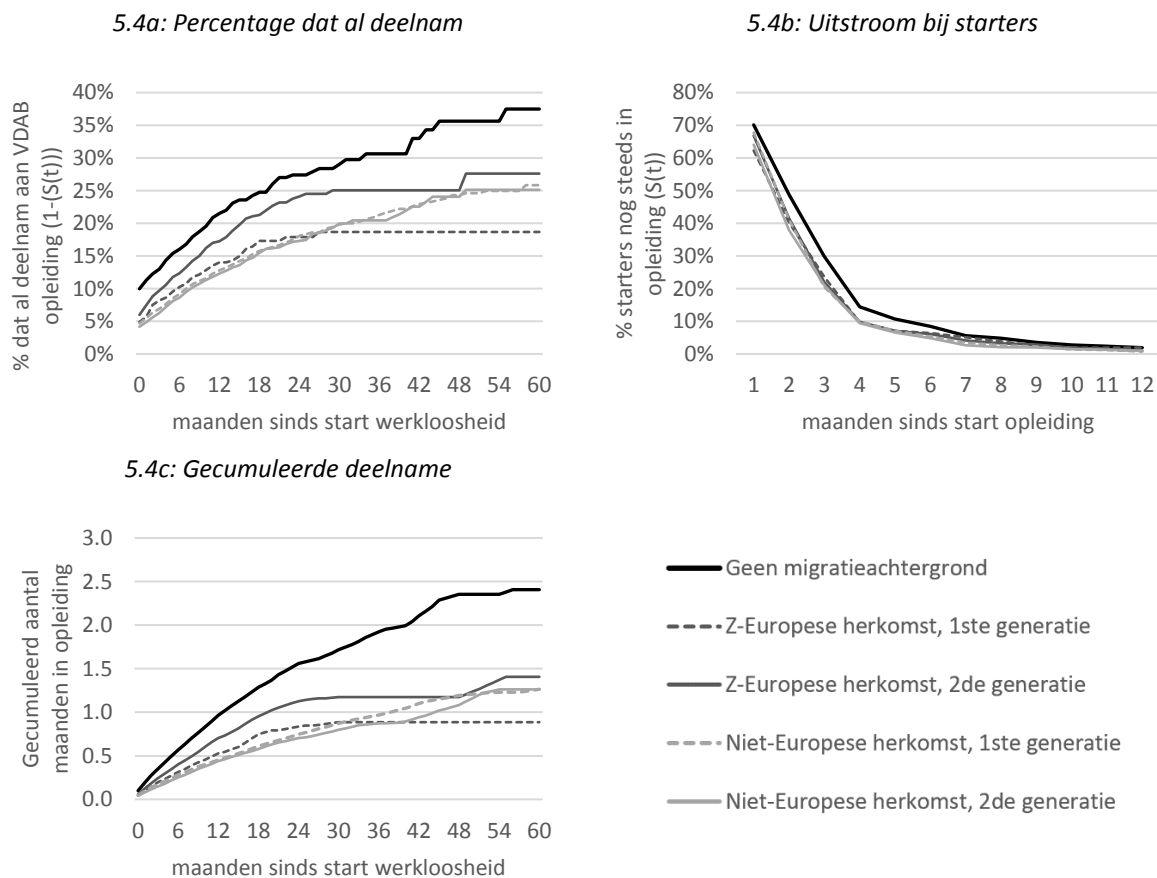


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

De beperkte verschillen voor deelname aan oriënterende/basis- opleidingen staan in schril contrast met de resultaten voor beroepsgerichte opleidingen (Figuur 5.4). De groep werklozen zonder migratieachtergrond vertoont ongeacht de duur van de werkloosheid de hoogste incidentie om aan een beroepsgerichte opleiding te beginnen (Figuur 5.4a) en deze bevinding geldt ook wanneer mannen en vrouwen apart beschouwd worden (zie Appendix C). Zes maanden na de start van de werkloosheid heeft 16 procent van de groep zonder migratieachtergrond reeds deelgenomen aan een beroepsgerichte opleiding. Voor de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep is dit 12 procent, terwijl de respectievelijke aandelen voor de andere herkomstgroepen ongeveer 10 procent bedragen. Naarmate de duur van de werkloosheidsperiode oploopt, cumuleren ook de verschillen. Zo heeft 27 procent van de groep zonder migratieachtergrond en 24 procent van de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep na 24 maanden reeds deelgenomen aan een beroepsgerichte opleiding, in vergelijking tot 17-18 procent voor de andere herkomstgroepen. Figuur 5.4b toont aan dat uitstroom bij starters van een beroepsgerichte opleiding het traagst verloopt bij de groep zonder migratieachtergrond, met langere duurtijden als gevolg. Naar aanleiding van de hogere incidentie en langere duurtijden van beroepsgerichte opleidingen bij werklozen zonder migratieachtergrond vertoont deze groep een substantieel hogere gemiddeld aantal maanden cumulatieve deelname in deze activeringsmaatregel (Figuur 5.4c). De cumulatieve deelname van de niet-Europese herkomstgroepen en eerste generatie Zuid-Europese herkomstgroep bedraagt doorgaans slechts circa de helft van de deelname van werklozen zonder migratieachtergrond.

Figuur 5.4: Deelname aan beroepsgerichte VDAB opleidingen naar herkomst en generatie

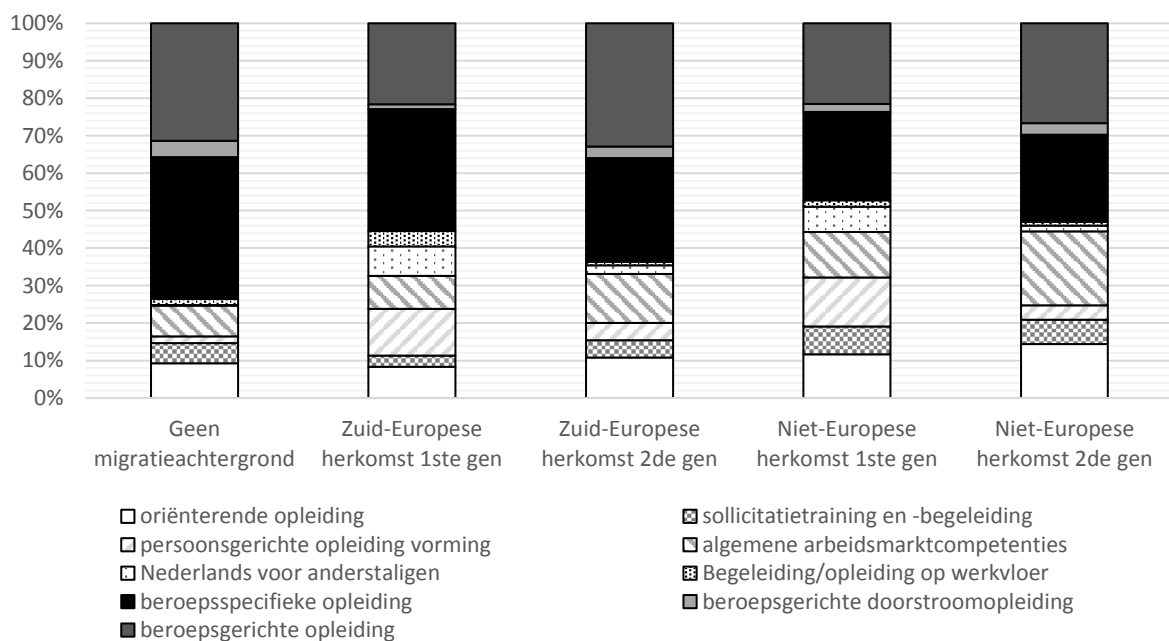


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

Figuur 5.5 laat toe om de voorgaande resultaten voor oriënterende/basis- opleidingen en beroepsgerichte opleidingen verder te bestuderen aan de hand van specifieke opleidingsmodules. Algemeen valt het op dat cursisten zonder migratieachtergrond in net minder dan 75 procent van de gevallen deelneemt aan beroepsgerichte (doorstroom) of beroepsspecifieke opleidingen, terwijl het respectievelijk aandeel voor cursisten met een migratieachtergrond, vooral voor eerste generaties en niet-Europese herkomstgroepen, beduidend lager is. Voor eerste generatiegroepen is dit voornamelijk te wijten aan een hoger aandeel van persoonsgerichte opleidingen en Nederlands voor anderstaligen, terwijl voor tweede generaties een hoger aandeel van opleidingen gericht op algemene arbeidsmarktcompetenties grotendeels aan de basis ligt.

Figuur 5.5: Cursisten naar opleidingsmodule, herkomst en generatie

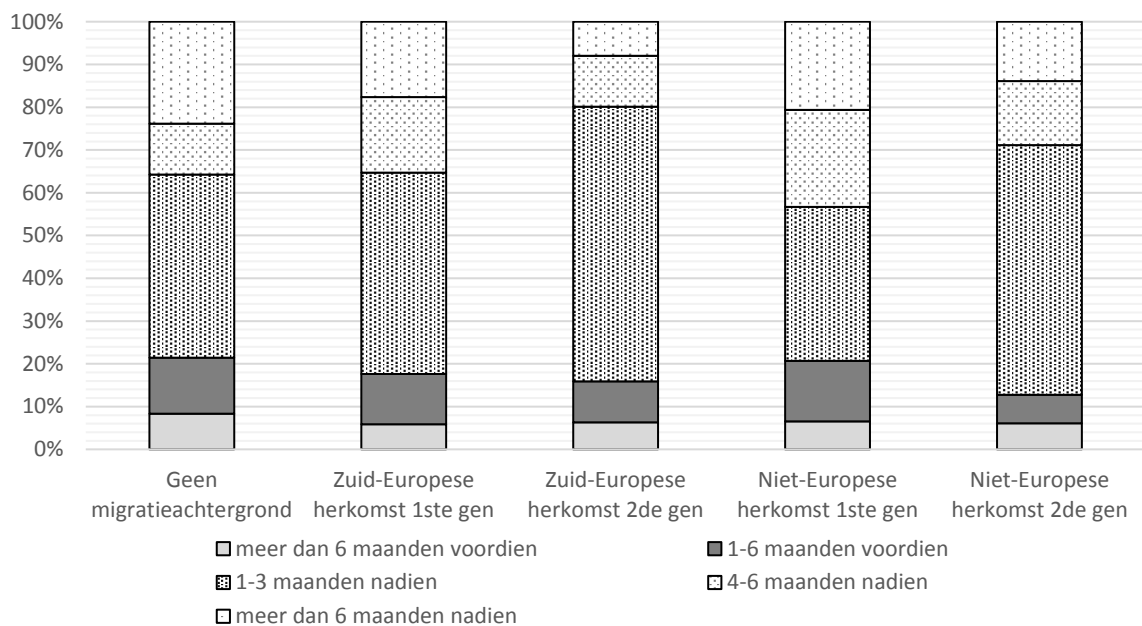


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

Ten slotte is er ook een beperkte aandeel ($n=712$ of 2 procent) van de werkloosheidsperiodes waarin zowel een oriënterende/basis- als een beroepsgerichte opleiding gevolgd wordt. Figuur 5.6 toont aan dat in de overgrote meerderheid dit impliceert dat men eerst een oriënterende/basis- opleiding volgt, waarna een beroepsgerichte opleiding van start gaat. Slechts in een kleine minderheid van de gevallen neemt men deel aan een beroepsgerichte opleiding voor een oriënterende/basis- opleiding. We identificeren 585 werkloosheidsperiodes waarin een beroepsgerichte opleiding voorafgegaan wordt door een oriënterende/basis- opleiding. Ten opzichte van het totale aantal werkloosheidsperiodes waarin een oriënterende/basis- opleiding gevolgd werd vormen deze sequentiële combinaties een kleine minderheid (14 procent). Hierbij dient opgemerkt dat deze cijfers omtrent combinaties van enerzijds oriënterende/basis- opleidingen en anderzijds beroepsgerichte opleidingen enkel betrekking hebben op combinaties die zich in dezelfde werkloosheidsperiode voordoen (voor een verdere bespreking, zie Hoofdstuk 13 in dit rapport).

Figuur 5.6: Timing beroepsgerichte t.a.v. start oriënterende/basis- opleidingen naar herkomst en generatie



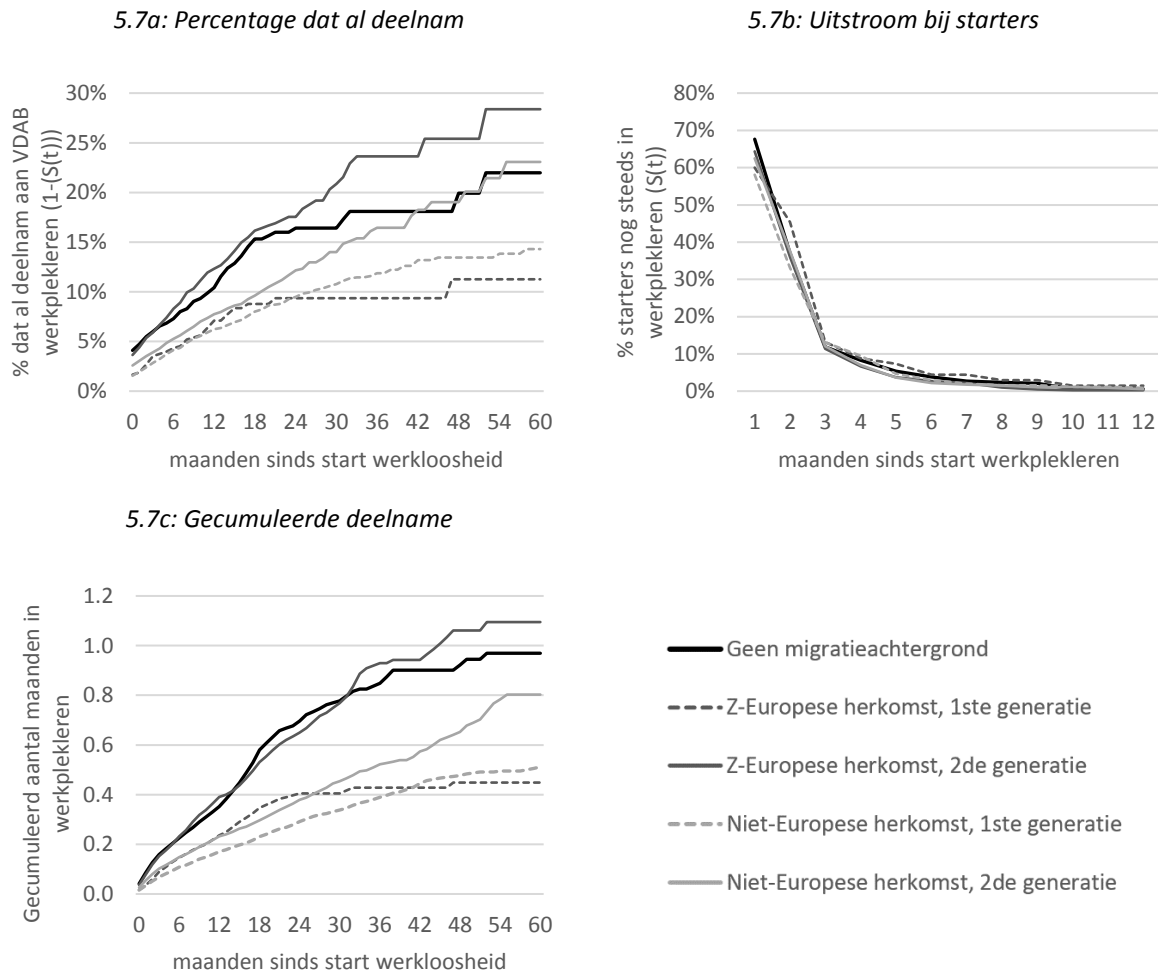
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

5.3 Deelname aan werkpleklers via VDAB

Naast opleidingen kunnen werklozen die in contact komen met de VDAB ook deelnemen aan verschillende vormen van werkpleklers. Figuur 5.7 illustreert differentiële deelname naargelang migratieachtergrond. Wanneer we focussen op incidentie (Figuur 5.7a), valt het op dat het percentage werklozen dat al deelnam aan werkpleklers gedurende de twee eerste jaren van werkloosheid het hoogst is bij de tweede generatie Zuid-Europese herkomst en de groep zonder migratieachtergrond. Wanneer ook werkloosheidsperiodes van langer dan twee jaar in beschouwing genomen worden, vertoont de eerstgenoemde groep de hoogste incidentie van deelname. De relatief hoge incidentie voor de groep zonder migratieachtergrond of met een tweede generatie Zuid-Europese herkomst staan in schril contrast met de beperkte deelname voor de eerste generatiegroepen, zowel bij mannen als bij vrouwen (zie Appendix C). De tweede generatie met niet-Europese herkomst neemt een tussenpositie in.

Met betrekking tot de duur van werkpleklers naar migratieachtergrond, illustreert Figuur 5.7b geen noemenswaardige verschillen in het tempo van uitstroom. Bijgevolg zijn de verschillen in gemiddeld gecumuleerd aantal maanden deelname in werkpleklers (Figuur 5.7c) grotendeels het gevolg van differentiële incidentie naar migratieachtergrond, met opmerkelijk hogere cumulatieve deelname voor de groep zonder migratieachtergrond of een tweede generatie Zuid-Europese herkomst.

Figuur 5.7: Deelname aan VDAB werkplekieren naar herkomst en generatie



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

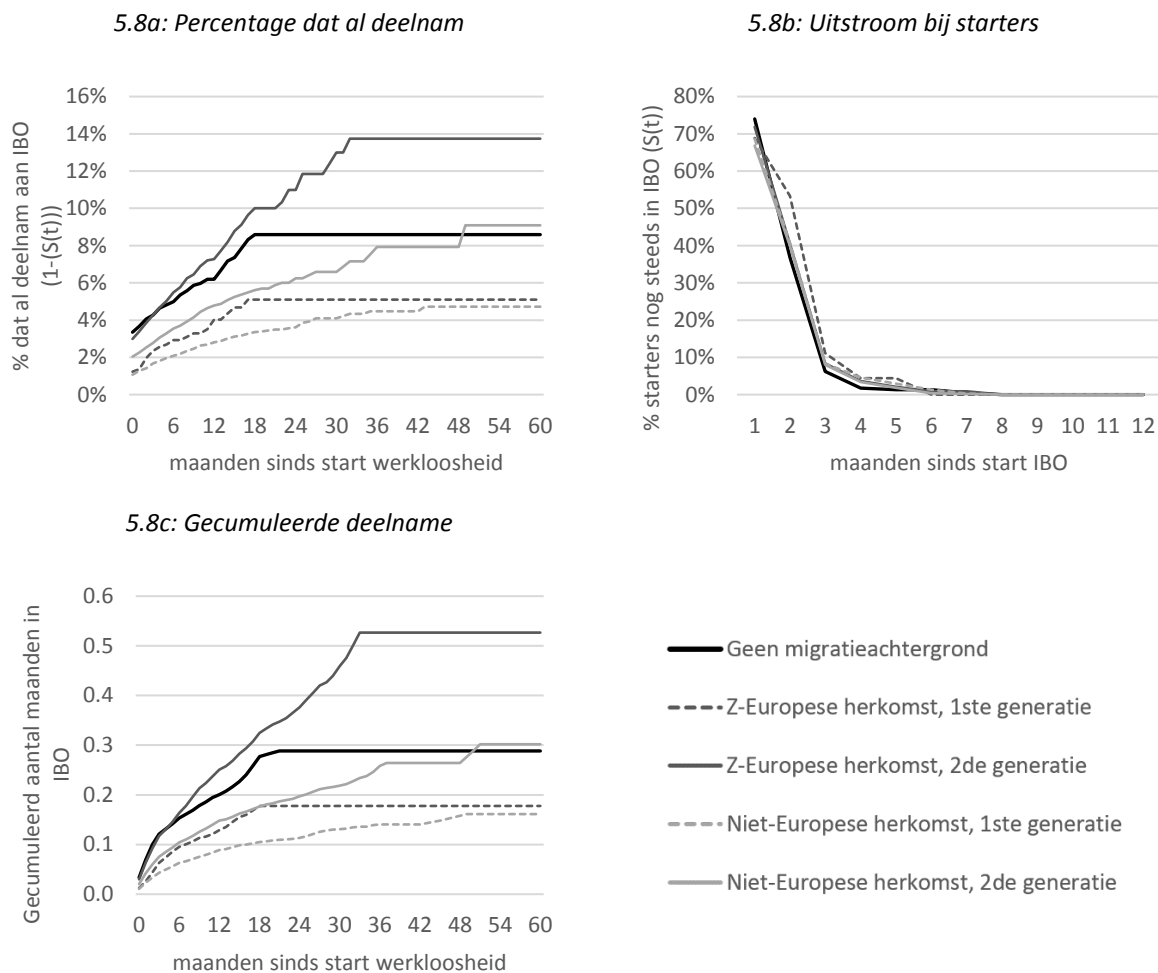
Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

Gezien werkplekieren verschillende vormen kan aannemen, diepen we voorgaande resultaten verder uit door deelname aan IBO (Figuur 5.8) en andere vormen van werkplekieren te onderscheiden. Met betrekking tot de incidentie van deelname aan IBO (Figuur 5.8a), vinden we een gelijkaardig patroon als voor werkplekieren in het algemeen. Dit impliceert dat vooral de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep en werklozen zonder migratieachtergrond een hogere incidentie vertonen, terwijl de eerste generatie herkomstgroepen, maar ook de tweede generatie vrouwen met niet-Europese herkomst (zie Appendix C) - gekenmerkt worden door een opmerkelijk lage deelname aan IBO. Enkel wanneer werkloosheidsperiodes langer dan twee jaar in beschouwing genomen worden, onderscheidt ook de tweede generatie niet-Europese herkomstgroep zich van de eerste generaties.

In lijn met de resultaten voor werkplekieren in het algemeen, vinden we slechts beperkte verschillen in het tempo van uitstroom bij werklozen die gestart zijn aan een IBO traject (Figuur 5.8b). Bijgevolg zijn verschillen in cumulatieve deelname grotendeels een weerspiegeling van verschillen in incidentie naar migratieachtergrond (Figuur 5.8c). Dit impliceert dat cumulatieve deelname tot twintig maanden na de start van de werkloosheid het hoogst is bij de groep zonder migratieachtergrond of tweede

generatie Zuid-Europese herkomst, in vergelijking tot opmerkelijk lagere cumulatieve deelname bij de andere groepen met een migratieachtergrond. Wanneer ook langere werkloosheidsduren in beschouwing genomen worden, valt de hoge cumulatieve deelname bij de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep op.

Figuur 5.8: Deelname aan IBO naar herkomst en generatie



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

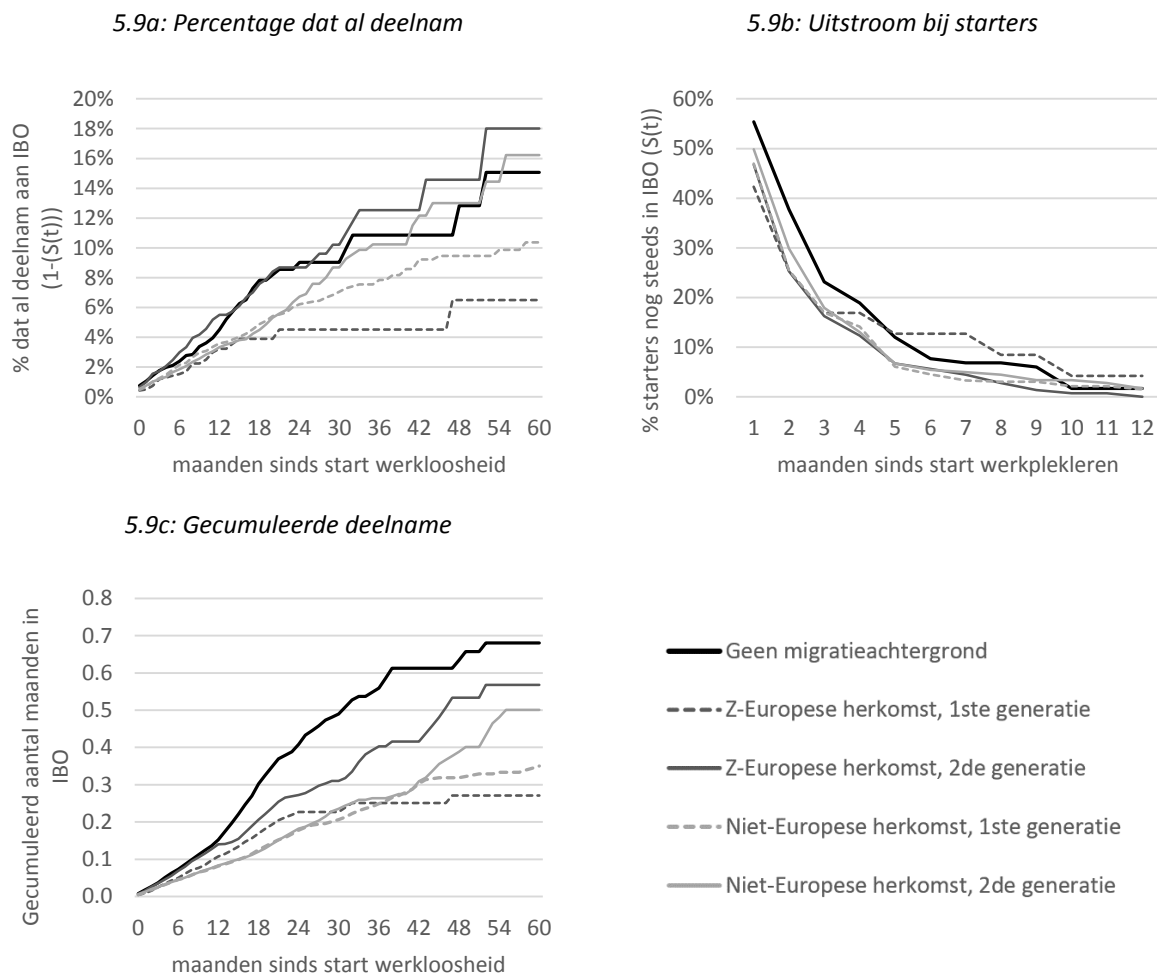
Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

Wanneer we verschillen in deelname aan andere vormen van werkplekieren naar migratieachtergrond beschouwen (Figuur 5.9), merken we dat de gradiënt in incidentie een gelijkaardig patroon vertoont als voor IBO en werkplekieren in het algemeen (Figuur 5.9a), met enkele uitzonderingen wanneer mannen en vrouwen apart beschouwd worden (zie Appendix C). Dit patroon houdt in dat – voor werkloosheidsperiodes tot twee jaar – de groep zonder migratieachtergrond of tweede generatie Zuid-Europese origine zichzelf onderscheiden van de andere migrantengroepen met een relatief hoog niveau van cumulatieve incidentie. Wanneer ook werkloosheidsperiodes met een duurtijd van meer dan twee jaar in beschouwing genomen worden onderscheiden vooral de eerste generatie migrantengroepen zich met een relatief lage incidentie.

In tegenstelling tot de bevindingen voor werkpleklers in het algemeen of IBO, vinden we voor overige vormen van werkpleklers – een zeer heterogene groep activeringsmaatregelen - wel noemenswaardige verschillen in de duur van de deelname (Figuur 5.9b). De deelnemers zonder migratieachtergrond onderscheiden zich met een trager tempo van uitstroom – en dus langere duurtijd van deelname aan opleidingen - ten opzichte van de groepen met een migratieachtergrond. Zo neemt 38 procent van de starters zonder migratieachtergrond twee maanden na de start nog steeds deel aan werkpleklers, terwijl de respectievelijke percentages voor de groepen met een migratieachtergrond variëren tussen 25 en 30 procent.

Wanneer we verschillen in incidentie en verschillen in duur van deelname samen beschouwen in cumulatieve deelname (Figuur 5.9c), leidt dit tot een duidelijke gradiënt naar migratieachtergrond waarbij – ongeacht de duur van de werkloosheidsperiode – het gemiddeld aantal gecumuleerde maanden deelname het hoogst is bij de groep zonder migratieachtergrond, gevolgd door de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep. De deelname bij de overige herkomstgroepen is beduidend lager.

Figuur 5.9: Deelname aan werkpleklers (excl. IBO) naar herkomst en generatie

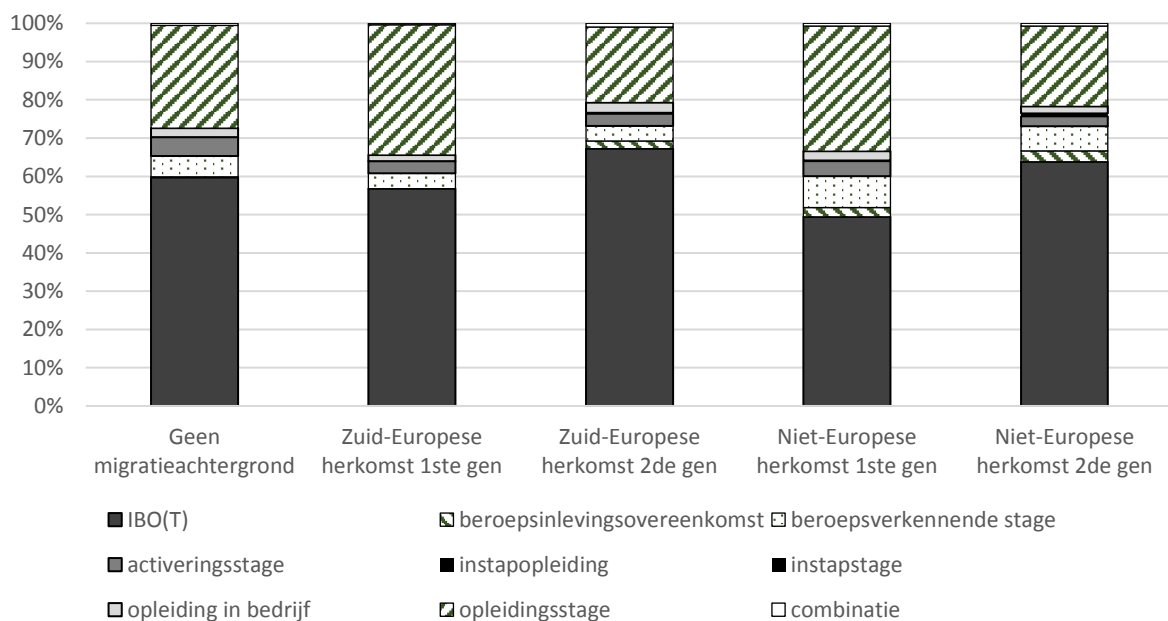


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

Voorgaande resultaten tonen dat, met uitzondering van de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep, werklozen met een migratieachtergrond aanzienlijk minder deelnemen aan werkplekklere ten opzichte van de groep zonder migratieachtergrond. Deze bevinding geldt zowel voor werkplekklere in het algemeen als voor IBO of andere vormen van werkplekklere. Een bijkomende vraag die zich stelt is, als men deelneemt aan werkplekklere, varieert het type dan naar migratieachtergrond? Figuur 5.10 toont de verdeling van de specifieke types bij deelnemers aan werkplekklere naar migratieachtergrond. Het aandeel van IBO-deelnemers bij de tweede generatiegroepen is groter dan het respectievelijke aandeel bij de groep zonder migratieachtergrond, terwijl bij de eerste generatiegroepen IBO een lager aandeel van werkplekklere vormt. Die laatstgenoemde groep vertoont een hoger aandeel van opleidingsstages en deelnemers met een eerste generatie niet-Europese origine nemen proportioneel gezien vaker deel aan beroepsverkennde stages. Hoewel het aandeel IBO werkplekklere bij vrouwen in het algemeen lager ligt dan bij mannen, komen de hierboven vermelde patronen naar migratieachtergrond zowel bij mannen als bij vrouwen voor (zie Appendix C).

Figuur 5.10: Deelnemers werkplekklere naar type werkplekklere, herkomst en generatie



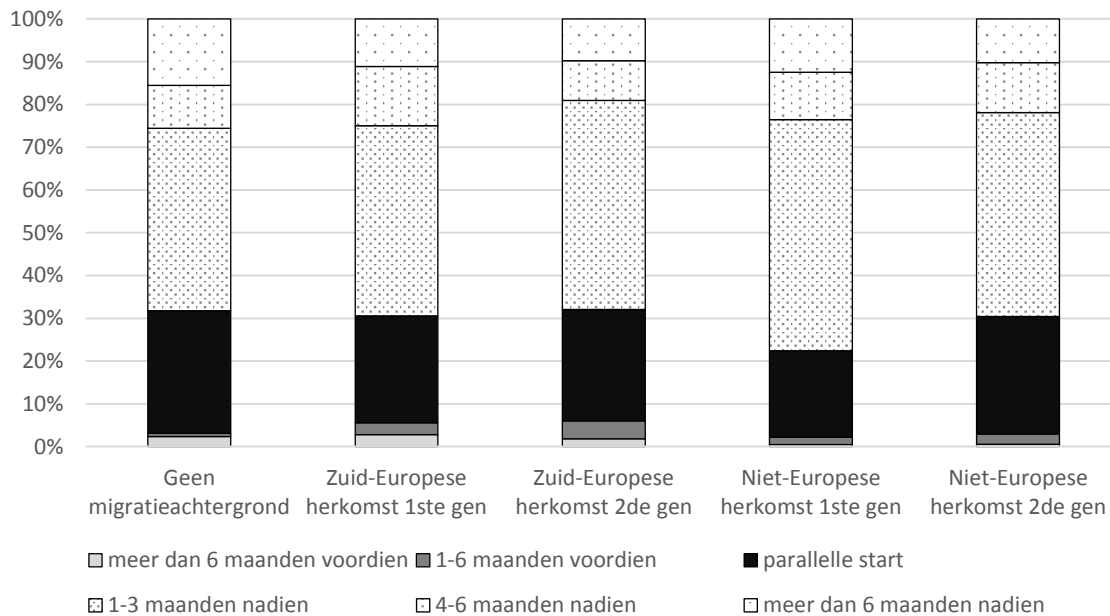
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

Ten slotte is er ook een beperkte groep (n=1172 of 3 procent) werkloosheidsperiodes waarin zowel een opleiding als een vorm van werkplekklere gevolgd wordt. Figuur 5.11 toont aan dat in de overgrote meerderheid dit impliceert dat men eerst een opleiding volgt, waarna men deelneemt aan werkplekklere. We identificeren 287 werkloosheidsperiodes waarin een opleiding parallel start met werkplekklere en 846 werkloosheidsperiodes waarin werkplekklere voorafgegaan wordt door een opleiding. Deze parallelle of sequentiële combinaties vormen steeds een minderheid van de werkloosheidsperiodes waarin een opleiding gevolgd wordt, respectievelijk 4 en 11 procent. Hierbij dient opgemerkt dat deze cijfers omtrent combinaties van opleidingen en werkplekklere enkel

betrekking hebben op combinaties die zich in dezelfde werkloosheidsperiode voordoen (voor een verdere bespreking, zie Hoofdstuk 13 in dit rapport).

Figuur 5.11: Timing werkplekieren t.a.v. start opleidingen naar herkomst en generatie



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

5.4 Deelname aan bemiddeling en begeleiding

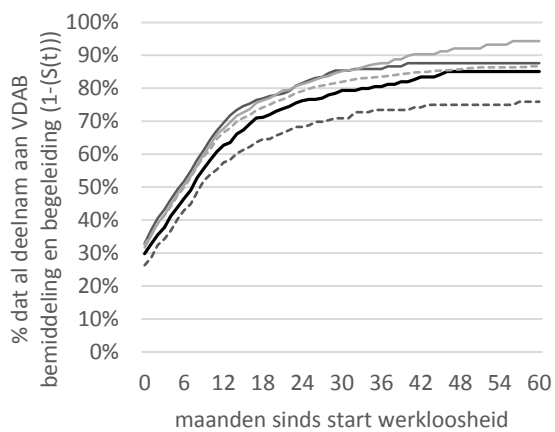
De derde bestudeerde VDAB-maatregel voor werklozen die in aanraking kwamen met VDAB is deelname aan bemiddeling en begeleiding. Figuur 5.12 illustreert differentiële deelname naargelang migratieachtergrond. Wanneer we focussen op het aandeel van de werklozen dat al deelnam aan bemiddeling en begeleiding, - cumulatieve incidentie (Figuur 5.12a) - merken we op dat groepen met een niet-Europese herkomst alsook de tweede generatie met Zuid-Europese herkomst een hogere incidentie vertonen in vergelijking tot werklozen zonder migratieachtergrond. Het percentage werklozen dat al deelnam aan bemiddeling en begeleiding is het laagst bij de eerste generatie met Zuid-Europese herkomst.

Naast verschillende incidentieniveaus, vindt dit onderzoek ook aanwijzingen voor duurverschillen in bemiddeling en begeleiding naar migratieachtergrond (Figuur 5.12b). Ongeveer 90 procent van de starters bevindt zich de daaropvolgende maand nog in bemiddeling en begeleiding. Naarmate het aantal maanden sinds de start van bemiddeling en begeleiding toeneemt, daalt het aandeel dat nog steeds bemiddeling en begeleiding volgt. Dit dalend patroon wordt veroorzaakt door stopzettingen of onderbrekingen van bemiddeling en begeleiding, maar ook doordat doorheen de tijd meer en meer werklozen toegang vinden tot reguliere arbeid. Verschillen naar migratieachtergrond tonen aan dat uitstroom uit bemiddeling en begeleiding gemiddeld sneller verloopt voor werklozen zonder migratieachtergrond en de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep.

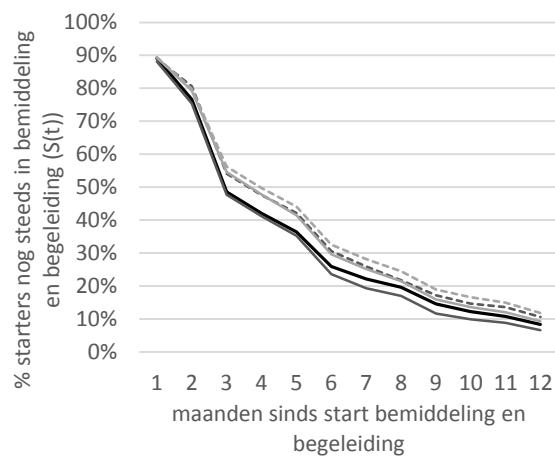
Ten slotte toont Figuur 5.12c de verschillen in cumulatieve deelname naar migratieachtergrond, die hun oorsprong vinden in zowel incidentie- als duurverschillen. Hieruit blijkt dat het gemiddeld aantal gecumuleerde maanden deelname voor de eerste generatie Zuid-Europese herkomstsgroep beduidend lager uitvalt dan het respectievelijke aantal voor de groep zonder migratieachtergrond, terwijl andere groepen met een migratieachtergrond vanaf een werkloosheidsduur van twee jaar een hogere cumulatieve deelname vertonen.

Figuur 5.12: Deelname aan VDAB bemiddeling en begeleiding naar herkomst en generatie

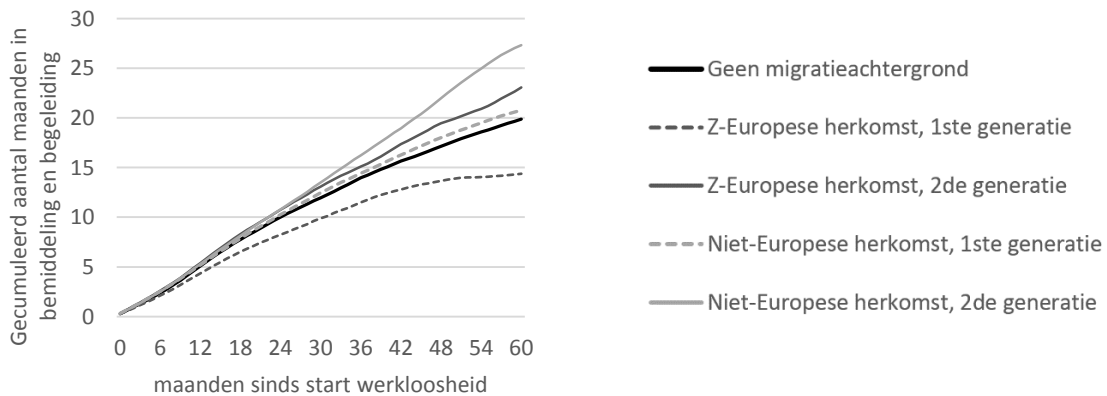
5.12a: Percentage dat al deelnam



5.12b: Uitstroom bij starters



5.12c: Cumulatieve deelname



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

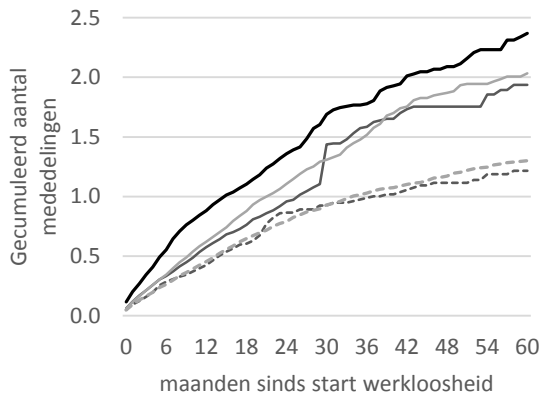
5.5 Mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies

Ten slotte illustreert Figuur 5.13 verschillen naar migratieachtergrond met betrekking tot de informatie omtrent mogelijks passende vacatures die werklozen hebben ontvangen, alsook verplichte sollicitatieopdrachten en sancties. Figuur 5.13a toont aan dat werklozen – vrouwen en/of mannen (zie Appendix C) - zonder migratieachtergrond het hoogst aantal manuele mededelingen ontvangen van vacaturebemiddelaars. Hoewel alle groepen met een migratieachtergrond een lager cumulatief aantal manuele meldingen ontvangt, onderscheiden de eerste generatiegroepen zich met een opmerkelijk laag aantal mededelingen. Deze gradiënt verschilt danig ten opzichte van de verschillen omtrent automatische mededelingen (Figuur 5.13b) waar vooral de tweede generatie niet-Europese herkomst een hoog aantal mededelingen ontvangt, terwijl het respectievelijk aantal voor de eerste generatie Zuid-Europese originegroep het laagst uitvalt.

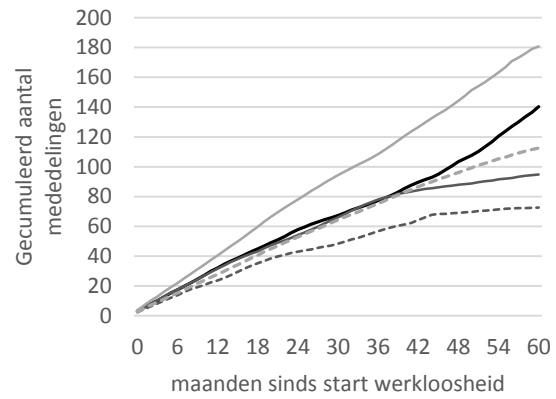
Wat betreft de incidentie van sollicitatieopdrachten (Figuur 5.13c), vinden we slechts een beperkte mate van differentiatie naar migratieachtergrond, waarbij de lage incidentie voor de eerste generatie Zuid-Europese herkomstgroep wellicht gerelateerd is aan hun relatief oude leeftjdsverdeling. Ten slotte toont figuur 5.13d aan dat werklozen zonder migratieachtergrond doorgaans de laagste incidentie vertonen om een transmissie te krijgen. De respectievelijke niveaus voor groepen met een migratieachtergrond liggen hoger, in het bijzonder voor de tweede generatie niet-Europese origines. Hoewel de incidentie van transmissies stelselmatig hoger ligt bij mannen dan bij vrouwen, komen de hierboven vermelde patronen naar origine voor beide geslachten voor.

Figuur 5.13: Mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies naar herkomst en generatie

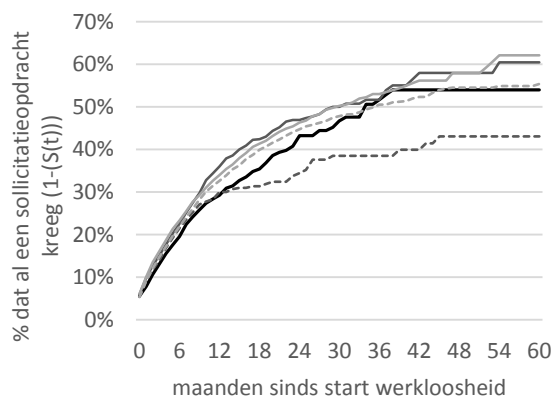
5.13a: Gecumuleerd aantal manuele mededelingen



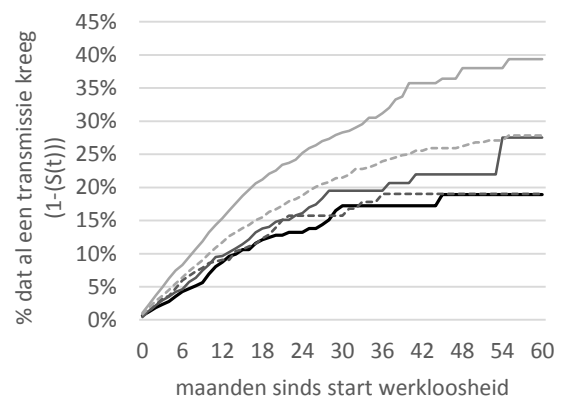
5.13b: Gecumuleerd aantal automatische mededelingen



5.13c: Percentage dat al een sollicitatieopdracht kreeg



5.13d Percentage dat al een transmissie kreeg



— Geen migratieachtergrond
 — Z-Europese herkomst, 2de generatie
 — Niet-Europese herkomst, 2de generatie

--- Z-Europese herkomst, 1ste generatie
 --- Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender en specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix C.

6. Activeren en begeleiden van vrouwen met een migratieachtergrond: besluitvormingsprocessen van arbeidsmarktconsulenten

Sara Elloukmani & Peter Raeymaeckers

Aangezien het weinig haalbaar en efficiënt is om voor alle werkzoekenden meteen intensieve begeleidingsacties te voorzien, stelt de VDAB een bemiddelings- en begeleidingstraject voorop waarbij bijzondere aandacht besteed wordt aan de specifieke behoeften van werkzoekenden. De recente evolutie van naar een maatgerichte aanpak heeft ingrijpende vernieuwingen teweeggebracht in de bemiddelings- en begeleidingsactiviteiten van de VDAB. Zo hebben VDAB consulenten een toegenomen discretionaire bevoegdheid en handelingsruimte om te kiezen welke begeleiding het meest geschikt is om de doelstelling te bereiken. Meer bepaald wordt er gewerkt met een systeem van objectieve criteria of 'knipperlichten' (leeftijd, duur werkloosheid, studies, kennis Nederlands...), zodat werkzoekenden tijdig de gepaste dienstverlening krijgen. Daarnaast hebben consulenten een intakegesprek met werkzoekenden waarbij mogelijke drempels voor tewerkstelling op vlak van competenties, oriëntering en randvoorwaarden geïdentificeerd worden. Aan de hand van deze tools en instrumenten kan de intensiteit van de bemiddelings- of begeleidingsactie aangepast worden aan de behoefte en noden van de werkzoekende. Deze aanpak is zo opgebouwd dat de intensiteit van het bemiddelingstraject afhankelijk is van de digitale en arbeidsmatige zelfredzaamheid van werkzoekenden. Volgens VDAB volstaat voor werkzoekenden met een overburgbare aftand tot de arbeidsmarkt en digitale vaardigheden of 'zelfredzame' werkzoekenden wellicht een lichte of automatische bemiddeling, eventueel aangevuld met éénmalige bemiddelingsacties. Op die manier blijft er meer ruimte over voor werkzoekenden die nood hebben aan een intensievere begeleiding. Dit kan door een bemiddeling en begeleiding gecombineerd met het aanreiken van vacatures (vb. via automatische of manuele mededelingen), het stimuleren van actief sollicitatiegedrag (vb. via verplichte sollicitaties) of het vooropstellen van remediërende acties zoals opleidingen en werkplekleren.

Bestaande literatuur toonde reeds aan dat de rol die arbeidsconsulenten opnemen, kan bijdragen tot differentiaties in het toewijzen van vacatures, activeringsmaatregelen en het opleggen van sancties (Behncke et al., 2010). Hoewel heel wat onderzoek (Behncke et al., 2010; Fuertes & Lindsay, 2016; Van Parys & Struyven, 2017) aandacht heeft gevestigd op verschillen in interactiestijl tussen consulenten, is onderzoek naar het besluitvormingsproces van arbeidsmarktconsulenten schaars. Gegeven de differentiële instroom in activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond, wordt in wat volgt nagegaan hoe consulenten beslissingen maken, betreffende het activeringstraject van werklozen. Hierbij werd specifiek aandacht besteed aan de activeringstrajecten van tweede generatie niet-Europese vrouwen met een migratieachtergrond. Uit onze resultaten kunnen we vaststellen, dat naast het inschatten van zelfredzaamheid, ook de mate van zelfregie centraal staat in het besluitvormingsproces van consulenten. Hoewel zelfredzaamheid en zelfregie (of competentie en oriëntatievermogen) van werkzoekenden belangrijke uitgangspunten zijn voor VDAB om een gepast activeringstraject te voorzien, is weinig geweten over hoe consulenten een maatgerichte aanpak en de invulling van deze begrippen vormgeven binnen hun dienstverlening.

In wat volgt zetten we de belangrijkste bevindingen op een rij en bespreken we in een eerste en tweede paragraaf hoe zelfredzaamheid en zelfregie van werkzoekenden wordt gepercipieerd door

consulenten. Vervolgens trachten we aan de hand van een typologie de relatie tussen de gepercipieerde zelfredzaamheid en zelfregie in beeld te brengen met als doel inzicht te verwerven in hoe consulenten beslissingen maken betreffende de bemiddeling en begeleiding van werkzoekenden. Het is hierbij van belang te benadrukken dat deze typologie een weerspiegeling is van de manier waarop het besluitvormingsproces geconstrueerd wordt door VDAB consulenten. Zo toont dit onderzoek aan dat consulenten bij de toewijzing van een activeringsmaatregel, op basis van zelfredzaamheid en zelfregie, vier ideaaltypen werklozen onderscheiden. Alvorens we uitgebreid ingaan op de eigenlijke rol die consulenten innemen in het vooropstellen van activeringsmaatregelen van werkzoekenden, zoomen we in op wat zelfredzaamheid en zelfregie nu juist betekent voor consulenten.

6.1 Wat is zelfredzaamheid?

De VDAB vertrekt in haar werking vanuit een welomlijnde visie en missie. Daaruit kunnen we afleiden dat het inzetten op de zelfredzaamheid van werkzoekenden een centrale doelstelling is. Zo wordt de missie van VDAB beschreven als *'het helpen van alle Vlaamse burgers om zelf hun loopbaan te ontwikkelen'* en tracht VDAB in te staan voor *'het ondersteunen van zelfredzaamheid'* (VDAB, 2015, 2018). Meer bepaald worden werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB verwacht om op eigen kracht op zoek te gaan naar werk en daarbij gebruik te maken van de diverse (digitale) tools die VDAB ter beschikking stelt. De VDAB treedt hierbij op als een coördinerende actor die burgers aanzet om maximaal hun talenten en competenties te ontplooiën. Voor werkzoekenden die als zelfredzaam worden gepercipieerd, wordt de intensiteit van de bemiddeling dan ook aangepast naar een beperkte arbeidsmarktbegeleiding. Op die manier tracht men zelfredzaamheid bij werkzoekenden die wél verder verwijderd zijn van de arbeidsmarkt te stimuleren en een duurzame loopbaanzekerheid te garanderen. Op basis van de resultaten werd dan ook duidelijk dat het inschatten van het bemiddelings- en begeleidingstraject voor consulenten voornamelijk leunt op hun perceptie over de mate van zelfredzaamheid van de werkzoekende.

'Ik heb altijd in mijn begeleiding en opvolgingen de nadruk gelegd op het zelfredzaam maken van mensen. Dat is het belangrijkste voor mij. Niet dat ze werk vinden, maar dat ze het zelf kunnen doen.' (C3)

Over wat zelfredzaamheid nu juist is, wordt in de wetenschappelijke literatuur echter nog geen eenduidig antwoord aangereikt. Zo wordt zelfredzaamheid gedefinieerd als het vermogen van mensen om zich te ontwikkelen, afhankelijk van hun context (Mast et al., 2014), iemands overtuiging over het eigen vermogen om in interactie te gaan met hun leefwereld en deze te kunnen beïnvloeden. Het streven naar zelfredzame burgers wordt door de Brabander (2014) ook kortweg beschreven als het streven naar *'burgers die zichzelf kunnen redden en niet leunen op de overheid'*. De keuze van organisaties om zelfredzaamheid centraal te stellen kan verschillende beweegredenen hebben. In de praktijk wordt zelfredzaamheid vaak gezien als een instrument dat door hulp- en dienstverleners formeel en informeel naar voren wordt geschoven om participatie en sociale samenhang te bevorderen, eerder dan als een doel op zich. Zo kan zelfredzaamheid gezien worden als een voorwaarde voor participatie en het versterken van burgers in hun (in)formele netwerken (de Brabander, 2014; Mast et al., 2014). Dit zou in eerste instantie leiden tot onafhankelijke burgers die krachtgericht deelnemen aan hun eigen hulp-, dienst- of zorgverleningsproces en op die manier hun gevoel van eigenwaarde versterken (Mast et al., 2014). Praktijkwerkers trachten met andere woorden kwetsbare burgers om te zetten naar krachtgerichte burgers die hun eigen mogelijkheden kunnen ontwikkelen en op die manier dus ook regie hebben over hun eigen leven.

In wat volgt gaan we meer gedetailleerd in op de manier waarop arbeidsconsulenten van diverse VDAB-werkwinkels een inschatting maken van de zelfredzaamheid van niet-Europese vrouwen. We bevroegen hiervoor 15 consulenten in VDAB Werkwinkel Hoboken, VDAB Werkwinkel Leuven en VDAB Werkwinkel Sint-Niklaas. Hierbij is het belangrijk te bemerken dat het gaat over de manier waarop consulenten zelf invulling geven aan wat een zelfredzame werkzoekende is. Dit kan al dan niet in overeenstemming zijn met de visie en missie van VDAB omtrent het verhogen van zelfredzaamheid. Consulenten houden in hun besluitvorming en interactie met werkzoekenden rekening met verschillende criteria. We behandelen in volgende paragrafen drie criteria vanuit het perspectief van de betrokken VDAB-consulenten, die zicht bieden op de mate waarin consulenten de doelgroep als zelfredzaam beschouwd. Meer bepaald bespreken we het belang van kennis en vaardigheden, de gepercipieerde geloofwaardigheid van werkzoekenden en het spanningsveld tussen neutraliteit en actief pluralisme.

6.1.1 Kennis en vaardigheden

- Taal

Een eerste bepalende factor voor zelfredzaamheid bij werkzoekenden met een migratieachtergrond is volgens consulenten talenkennis. Dit was zowel het geval bij eerste generatie oudkomers en nieuwkomers. Een gebrek aan kennis van de Nederlandse taal bleek voornamelijk te wijten aan jarenlange inactiviteit en het beperkte contact van deze vrouwen met de autochtone Nederlandstalige bevolking. Zo hebben deze vrouwen jarenlang in een gezin geleefd met een mannelijke kostwinner. Volgens de arbeidsconsulenten gebeurt het echter steeds vaker dat deze vrouwen, omwille van een echtscheiding of het overlijden van een partner, plots genoodzaakt zijn om in te treden op de arbeidsmarkt. Een gebrekkige kennis van de Nederlandse taal vormt dan een aanzienlijke drempel om op zelfstandige wijze op zoek te gaan naar werk. In onderstaand citaat geeft één van de consulenten ook aan hoe deze beperkte talenkennis implicaties heeft op een volwaardige integratie en participatie op de arbeidsmarkt.

‘Je hebt er ook wel die hier al 35 jaar zitten en die is altijd binnen haar familie gebleven en om één of andere redenen moeten ze gaan werken. Heel dikwijls het overlijden van de man of een scheiding. Dan staan ze daar he, geen letter Nederlands. Begint er maar eens aan he. Voor mij niet gelaten, maar wat ze niet door hebben is dat ze zichzelf in een hoekje dringen. Daar kun je bijna niets mee doen. Je gaat jezelf enorm beperken.’ (C1)

Ook nieuwkomers blijven voor consulenten een moeilijk te activeren doelgroep omwille van de bestaande taalbarrière. Eén van de doelstelling die door de VDAB naar voren wordt geschoven en tracht tegemoet te komen aan een vlottere bemiddeling naar werk, is het inzetten op ‘integratie door werk’. Dit impliceert dat kennis van de Nederlandse taal geen voorwaarde meer is voor het intreden naar werk en dat werkzoekende de mogelijkheid hebben om deel te nemen aan geïntegreerde bemiddelingsacties (e.g. Nederlands leren tijdens werkplekleren). In de praktijk wordt hier echter weinig notie van gemaakt. Dit is enerzijds te wijten aan het recente bestaan van het actieprogramma, dat nog steeds ingang vindt bij arbeidsmarktconsulenten en anderzijds aan de verwachte terughoudendheid werkgevers. Meer bepaald achtten consulenten het onrealistisch dat werkgevers bereid zijn om nieuwkomers met een beperkte kennis van de Nederlandse taal aan te werven. Dit heeft als gevolg dat consulenten kennis van de Nederlandse taal en maatschappelijke oriëntatie percipiëren als een fundamentele vereiste zien om te starten met een begeleidingsactie.

‘Officieel moet je gewoon de job kunnen, maar sowieso... Wij zitten nog altijd aan de kant van de realiteit. Er zijn heel veel succesverhalen en dan zeggen ze ‘ze hoeven geen Nederlands

te kunnen, dat is dan Nederlands op de werkvloer dat ze krijgen' of weet ik veel wat. Er zijn bedrijven die er voor open staan, maar ja... Voor de meeste functies gaat dat niet. Dat is niet realistisch. (C3)

Eén van de werkzoekenden neemt echter een kritische houding aan ten aanzien van dergelijke sequentiële benadering. Dit zou immers de intrede naar de arbeidsmarkt vertragen, met financiële moeilijkheden als gevolg.

'De VDAB zei me dat ik eerst nog een diploma moest halen voor ik mocht gaan werken. Dat ik mijn Nederlands dus nog verder moest bijschaven. Dat was een voorwaarde om te gaan werken. Maar ik had daar persoonlijk helemaal geen geduld voor. Ik had kinderen en we leefden slechts van één inkomen.' (W6)

Tot slot wordt niet enkel kennis van de Nederlandse taal beschouwd als een belangrijke indicator voor zelfredzaamheid. Kennis hebben van meerdere - ook niet-Europese - talen is volgens één van de consulenten een belangrijke troef op de arbeidsmarkt. In de praktijk trachtte consulenten werkzoekenden hier dan ook attent op de maken door aan te geven dat meertaligheid vermeldenswaardig is op hun cv.

'Vanuit mijn standpunt is dat positief want dat wil zeggen dat er enorm veel talen bijkomen. Talen die iet meteen de hoofdtalen zijn in België, maar talen die veel gebruikt worden in de maatschappij: Arabisch, Turks, Pools... Voor ons is dat wel interessant.' (C1)

- Opleidingsniveau

Dat het behaalde onderwijsniveau van individuen een onontbeerlijke rol speelt in het verklaren van tewerkstellingskansen werd in eerder onderzoek meermaals aangetoond (Glorieux et al., 2010). Voor consulenten is het behaalde opleidingsniveau dan ook één van de indicatororen voor het inschatten van de mate waarin werkzoekenden zelfredzaam kunnen intreden op de arbeidsmarkt. Op basis van het behaalde opleidingsniveau van de persoon in kwestie, wordt er door consulenten verder gekeken naar mogelijke vacatures en/of bemiddelingsacties.

'Je moet gaan kijken hoe wijd we kunnen zoeken. Dat wil zeggen of er een diploma is ja of nee. Dat wil niet zeggen dat je minder kansen maakt natuurlijk, maar dan gaat het over totaal andere jobs. Dat wil zeggen heb je twee linkse handen of heb je twee rechtse handen. Het hangt dus af van het profiel.' (C1)

Ook wanneer werkzoekenden werd gevraagd wat zij als een belangrijke indicator achtten om zelfredzaam in te treden op de arbeidsmarkt, haalde zij het belang naar voren van het behaalde opleidingsniveau.

'Ik denk op basis van je studies, de opleidingen die je eerder gevolgd heb. Dat ze misschien in die lijn iets zoeken voor u of je iets voorstellen. Of met de competenties die je al hebt. Daar werd daarnet in het gesprek ook naar verwezen. Ik denk dat ze eerst en vooral kijken naar de opleiding die je eerder hebt gevolgd en de studies die je hebt gedaan.' (W1)

Hoewel tweede generatie migranten eenzelfde traject hebben doorlopen als personen zonder migratieachtergrond blijven zij een sterk verschil vertonen in onderwijsprestatie met deze laatste groep (Djait, 2015; Vandermeerschen et al., 2017). De ongelijkheid die tot uiting komt in het onderwijs werd ook door verschillende arbeidsmarktconsulenten ervaren. Zo stelden verschillende consulenten

vast dat het merendeel van de vrouwen met een migratieachtergrond die in contact komen met de VDAB laaggeschoold zijn. Volgens de consulenten hebben zij vaak een diploma secundair onderwijs behaald in de beroepsopleiding Kantoor. Voor deze vrouwen is de afstand tot de arbeidsmarkt vaak groter, wat volgens consulenten aanzet tot een intensievere bemiddeling en begeleiding.

'Als ze opgeleid zijn is het heel vaak kantoor. Dat is een diploma dat een beetje nutteloos is geworden in onze maatschappij. Dat speelt ook wel een rol. Als iemand van de tweede generatie opgeleid is als verpleegkundige dan vindt die even snel werk als elke andere verpleegkundige. [...] Dat is wat heel veel Marokkaanse meisjes of moslimmeisjes, maar ook joodse meisjes meemaken. Die hebben vaak BSO-kantoor gedaan en gestopt op hun 18 en willen een job in de administratie. Die hebben geen diploma, geen meertalige profielen, hebben geen gericht diploma en dan val je er een beetje tussenuit.' (C2)

Dit wordt ook beaamd door een andere consulent die instaat voor het informeren van jongeren in het kader van het Jeugdwerkloosheidsplan¹. De consulent in kwestie stelt vast dat de betrokkenen voornamelijk jongeren met een migratieachtergrond zijn. Volgens de perceptie van de VDAB-consulent zijn deze jongeren zeer kwetsbaar omdat omwille van hun leeftijd, opleidingsniveau en migratieachtergrond.

'De infosessies die ik geef voor het JWP dat zijn mensen die een A2 hebben. Er waren daar al twee die vermoedelijk mensen waren met een migratieachtergrond dus dat is al 50%. Als ik de namen zie van wie er uitgenodigd is voor het JWP dan zijn dat overwegend mensen met een migratieachtergrond. Een A2 zie je daar dus veel. Dan kan je al snel een richting uitgaan, maar als die geen diploma hebben... Het is sowieso moeilijk als jongere.' (C1)

- Werkverleden

Naast opleidingsniveau is ook het werkverleden een belangrijke indicator voor consulenten om de mate van zelfredzaamheid van werkzoekenden te bepalen. Wanneer het gaat over de rol van werkverleden in de begeleiding en bemiddeling, stellen consulenten vast dat vooral jongeren met een migratieachtergrond een kwetsbare doelgroep vormen. Ondanks het gegeven dat jongeren een hogere werkzaamheidsgraad hebben dan andere prioritaire kansengroepen, is de periode tussen het schoolverlaten en de eerste job het langst bij lager geschoolden en jongeren met een migratieachtergrond (cf. hoofdstuk 3). Zoals eerder aangehaald wordt er vanuit de VDAB om die reden ook ingezet op deze specifieke doelgroep. Zo stelt één van de consulenten dat jongeren omwille van een beperkte werkervaring vaak niet in aanmerking komen voor werkgevers.

'Jij bent 24, dus een jongere. Dat is geen voordeel op de arbeidsmarkt. Je krijgt altijd wel te horen 'jij hebt geen ervaring' en van die toestanden.' (C1)

Daarnaast worden ook langdurig werklozen door consulenten gepercipieerd als minder zelfredzaam omwille van de grote afstand die zij ervaren ten aanzien van die arbeidsmarkt. Alvorens men zelfstandig op zoek kan gaan naar werk, wordt er voor deze doelgroep om die reden een intensief begeleidingstraject vooropgesteld. Daarnaast biedt VDAB werkgevers een aanwervingsincentive² wanneer een contract wordt aangegaan met een langdurig werklozen. Het gebrek aan

¹ Met dit plan wil de VDAB inzetten op jeugdwerkloosheid bij kwetsbare Vlaamse jongeren met een opleidingsniveau secundair onderwijs.

² Om werkgevers aan te moedigen om niet-werkende werkzoekenden in dienst te nemen die al minstens 2 jaar op zoek zijn naar een job, bied de Vlaamse overheid een aanwervingsincentive of premie aan.

zelfredzaamheid bij vrouwen die langdurig werkloos zijn wordt ook geconstateerd door één van de respondenten. Zo stelt de betrokken consultant dat vrouwen zonder recent werkverleden vaker ondersteuning nodig hebben dan zij die wel recent actief waren op de arbeidsmarkt.

'[...] recent werkverleden. Dat is eigenlijk superbelangrijk. Uit mijn ervaring is dat ook moeilijk. Als je vaak een langere periode inactief bent geweest om terug actief te zijn. Dat zelfredzaam zijn ontbreekt toch. [...] Als je super veel gaten hebt op je cv is dat al minder aantrekkelijk. Er zijn niet echt gedefinieerde criteria om te bepalen wanneer iemand zelfredzaam is, maar dat is een beetje mijn ervaring doorheen de laatste zeven jaar hier te werken en te zien welke profielen meer ondersteuning nodig hebben dan andere.' (C2)

Dit wordt ook erkend door werkzoekenden die gedurende een lange periode niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt. Zo stelt één van de vrouwen dat haar beperkte werkervaring vaak in vraag wordt gesteld door werkgevers en interimconsulenten, wat volgens haar de intrede naar de arbeidsmarkt aanzienlijk vertraagt.

'Dat is ook hetgeen van antwoord bij interims of werkgevers: "Oei wat heb je gedaan sinds 2013?" Ja, niks eigenlijk. Ik ben mama van drie geworden en nu pas wil ik terug iets voor mezelf. Allé, al even eigenlijk, maar het is niet zo gemakkelijk.' (W3)

- ICT- vaardigheden

Sinds 2018 zet de VDAB actief in op meer digitalisering om werkzoekenden autonoom te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Werkzoekenden krijgen hierbij tools in handen om (i) zich telefonisch of online in te schrijven bij VDAB, (ii) te solliciteren en (iii) testen af te nemen of opleidingen te volgen. De recente verschuiving naar een meer digitale dienstverlening heeft een belangrijke impact op de manier waarop consulenten in staat zijn om werkzoekenden actief te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Werkzoekenden worden steeds vaker verwacht om op zelfstandige basis beroep doen op de VDAB en stappen te ondernemen in het solliciteren. Voor werkzoekenden met onvoldoende digitale kennis en meer nood hebben aan persoonlijke begeleiding, voorziet VDAB meer laagdrempelige maatregelen zodat de toegang tot de dienstverlening gegarandeerd is voor iedereen. Zo kunnen werkzoekenden nog steeds terecht bij de diverse werkinkwinkels tijdens vrije inloopmomenten. Daar kunnen consulenten inspelen op potentiële drempels die werkzoekenden ervaren in het gebruik van digitale voorzieningen. Een belangrijke drijfveer voor een meer digitale werking van de VDAB kan gezien worden in het belang hiervan op de arbeidsmarkt. Zo geven consulenten aan dat werkgeversorganisaties vanuit allerhande sectoren steeds vaker gebruik maken van online sollicitatieprocedures. Dit heeft als gevolg dat consulenten enige digitale geletterdheid beschouwen als een belangrijke indicator om zelfredzaam in te treden op de arbeidsmarkt.

'We houden rekening met de zelfredzaamheid van mensen. Ook omdat het ook wordt opgelegd, maar het ook een stuk de toekomst. Iemand die zich wil inschrijven bij ISS [schoonmaakbedrijf], dat zijn mensen met een heel laag profiel en je ziet dan hun website. Dat is een account aanmaken, dat is dit en dat doen. Het wordt er gewoon niet gemakkelijker op voor die mensen. Wij kunnen een stuk daarin ondersteunen, maar je moet er ook een stuk in meegaan in dat verhaal van digitalisering want de arbeidsmarkt verwacht niet anders.' (C7)

Tot slot zou de toegenomen digitalisering volgens consulenten een belangrijke manier zijn om de focus te leggen op meer kwetsbare profielen. Zo zouden meer zelfredzame werkzoekenden kunnen terugvallen op eerder genoemde zelfbedieningsinstrumenten aangeboden door de VDAB. Dit geeft

consulenten de mogelijkheid om zich te concentreren op werkzoekenden die een intensievere begeleiding nodig hebben en hen nauw op te volgen in het begeleidingstraject.

'Het voordeel is nu, omdat ik minder klanten heb... Omdat ik minder te doen heb, heb ik tijd om zelf dingen te zoeken. De mensen die ik nog heb, daar kan echt tijd voor maken. Dat is een voordeel. Dat je kan investeren in een goede relatie met mensen. Stap per stap hen helpen.' (C14)

Verschillende consulenten wijzen echter op een beperkt enthousiasme bij werkzoekenden omtrent een meer digitale dienstverlening. Dit bleek ook uit gesprekken met werkzoekenden die vaststelden dat dergelijke focus op zelfredzaamheid voor niet voor iedereen realiseerbaar is. Zo zou de drempel om online te solliciteren voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te hoog liggen. Meer bepaald zouden zij zich te onzeker voelen om zelfstandig stappen te nemen in hun zoektocht naar werk en meer nood hebben aan een intensievere consultatie waarbij er samen met een consulent een loopbaanperspectief wordt opgesteld.

'Ze hebben mij nu snel laten zien waar ik alles moet vinden online, maar ze hadden evengoed de tijd kunnen nemen om het samen met mij te bekijken. Dan kan ik zeggen of ik me erin terugvindt of niet en dan kunnen zij zeggen: "Misschien is die vacature iets voor u." Nu moet ik het zelf uitzoeken en ik zal wel zien. Dat komt zo over van: 'Degene die werkbereid zijn doen dat en degene die niets doen willen niet werken', terwijl je dat misschien gewoon niet kan. [...] Je komt dan ook met heel veel verwachtingen en enthousiasme naar hier en dan voelt het alsof je met lege handen naar buiten gaat. Dan kom je weer thuis en als je niet direct op de website gaat kijken, dan ben je weer terug in dat ritme en heeft dat niets opgebracht.' (W1)

6.1.2 Motivatie en bereidheid om advies van consulenten op te volgen

In het voorgaande werd zelfredzaamheid geconceptualiseerd als het geheel van vaardigheden en kennis van werkzoekenden. In wat volgt gaan we meer gedetailleerd in op het gedrag van werkzoekenden in interactie met VDAB-consulenten en hoe dit volgens consulenten bepalend is voor het inschatten van zelfredzaamheid. Uit de resultaten blijkt dat de mate waarin werkzoekenden zich in hun bemiddeling en begeleiding als gemotiveerd en ambitieus vooropstellen een belangrijke invloed uitoefent op het besluitvormingsproces.

'Dat is een klein beetje inschatten. Veel hangt ook af van hoe dat de persoon overkomt. Is die geloofwaardig en te vertrouwen om het zo maar te zeggen of niet. Mensen waar we dat gevoel niet bij hebben die gaan we eerder terug uitnodigen.' (C1)

Uit bovenstaand citaat wordt duidelijk dat een geloofwaardige, positieve en gemotiveerde ingesteldheid door verschillende consulenten wordt beschouwd als een indicator om in te schatten of werkzoekenden al dan niet zelfredzaam hun intrede op de arbeidsmarkt kunnen maken. Zoals verder duidelijk zal worden hebben gemotiveerde en meewerkende werkzoekenden volgens consulenten in de meeste gevallen geen nood aan een intensieve en langdurige begeleiding. Idealiter nemen deze vrouwen het advies van consulenten aan, en kunnen zij hiermee zelfstandig intreden op de arbeidsmarkt.

'Ik denk dat ik in die vier jaar weleens gezegd heb dat als er een grote intrinsieke motivatie is - dat is natuurlijk moeilijk aan te tonen, maar als er een grote intrinsieke motivatie, de wil is er en ze doen wat je zegt (dat klinkt heel raar), maar als ze opnemen wat je als tips en advies kan geven dat dat veel doet. Motivatie is natuurlijk alles. Niet voor iedereen natuurlijk.' (C2)

Wanneer aan de consulenten in kwestie werd gevraagd waarom één van de vrouwen in begeleiding als zelfredzaam beschouwd werd, stelde de consulent dat de werkzoekende - naast haar werkervaring - getuigde van ambitie. Dit had als gevolg dat de consulent geen begeleidingstraject vooropstelde en dat vrouw in kwestie geacht werd om zelfstandig te solliciteren.

'Ze heeft toch wel al een mooi parcours afgelegd. Ik denk niet dat dat voor iedereen opgaat of het per se moeilijker is om werk te zoeken, maar ik denk dat als dat mensen zijn met de juiste attitude, de juiste ambities - welke ambities dan ook - dan moeten we niet veel doen.'
(C2)

Consulenten ervaren echter dat vele werkzoekenden weinig gemotiveerd zijn om in te treden op de arbeidsmarkt omwille van een gebrek aan financiële incentives. Zo zouden, volgens consulenten, de vangnetten van onze welvaarstaat weinig stimulerend zijn voor uitkeringsgerechtigden om gemotiveerd en zelfredzaam op zoek te gaan naar werk, waardoor sommige werkzoekenden allerhande strategieën hanteren om een mogelijke berisping of intrekking van een werkloosheidsuitkering te omzeilen.

'Sommige mensen kennen het systeem soms super goed. Je nodigt ze uit, je zegt: "We gaan een gesprek doen rond solliciteren." en dan zeggen ze: "Ik zou graag een opleiding volgen." Dan denk je van: "Ja ik ga daar in mee, ik ga ze inschrijven voor een infosessie." Dan gaan ze niet naar die infosessie en moet je ze weer officieel uitnodigen, dan komen ze niet en dan moet je ze aangetekend uitnodigen, dan komen ze weer wel. Dan valt heel die procedure van transmissie weg want ze zijn wel aanwezig... Als je goed weet waar je mee bezig bent en je kan aantonen dat je wat mails stuurt, dan kan je heel dat proces super lang rekken.' (C2)

Ook werkzoekenden zijn zich bewust van het belang van een gemotiveerde uitstraling. Zo stelden alle werkzoekenden die werden geïnterviewd dat het tonen van bereidwilligheid een sterke invloed heeft op hoe consulenten een inschatting maken voor het begeleidingstraject. Niettegenstaande geven verschillende vrouwen aan op bepaalde momenten gedemotiveerd te zijn in hun zoektocht naar werk omwille van de eerdergenoemde drempels. Zo kan langdurige werkloosheid, gepercipieerde discriminatie, beperkte werkervaring en/of talenkennis leiden tot een grotere afstand ten aanzien van de arbeidsmarkt, waardoor vrouwen weinig vooruitzichten hebben met betrekking tot hun arbeidsmarktintrede.

'Ik denk dat het ook soms een drempel is. Dat het niet zo vanzelfsprekend is. Ik spreek nu uit mijn eigen ervaring. Door zo lang thuis te hebben gezeten, met kinderen, met alles wat in je sociaal leven gebeurt is het niet makkelijk om die stap te zetten naar de VDAB. Op bepaalde moment moet je de moed bijeen rapen en zeggen: "Oké, ik ga het nu echt doen en gaan werken, ik wil het."' (W1)

6.1.3 Religie en herkomst

De toenemende instroom van personen met een andere herkomst heeft de laatste decennia de deur geopend naar debat rond culturele en religieuze diversiteit op de Vlaamse arbeidsmarkt. In verschillende sectoren worden werkgevers en werknemers geconfronteerd met controversiële vraagstukken omtrent religieuze en/of etnisch culturele symbolen en praktijken. Dit spanningsveld tussen strikte neutraliteit en actief pluralisme speelt echter een belangrijke rol in de perceptie van werkzoekenden die dit in eerste principe ervaren als een onevenredige benadeling. Zo percipiëren verschillende vrouwen het algemeen verbod op religieuze symbolen als een vorm van indirecte

discriminatie gericht op zij die opteren om hun geloof te veruitwendigen. Voor deze vrouwen verloopt mogelijk de toegang tot werk veel trager, met hogere werkloosheidskansen als gevolg.

In onderstaande paragrafen bekijken we de mate waarin manier consulenten - of werkgevers - dergelijke religieuze en traditionele uitlatingen als belemmerend beschouwen in het zoeken naar werk. Zoals verder duidelijk zal worden steunt zelfredzaamheid volgens diverse consulenten onder andere op de mate waarin vrouwen met een migratieachtergrond in staat zijn om religieuze voorschriften en traditionele (gender)rolpatronen te doorbreken.

- Religieuze voorschriften

Het verbod op religieuze symbolen op de werkvloer wordt door diverse consulenten beschouwd als een bemoelijkende factor in de zoektocht naar werk. Zo stellen consulenten vast dat het dragen van religieuze symbolen in vele gevallen niet is toegestaan in publieke en private instanties, wat een drempel kan vormen om in te treden op de arbeidsmarkt en tewerkstellingskansen aanzienlijk verkleint. In onderstaande citaten wordt verduidelijkt hoe consulenten dit verbod percipiëren als een drempel voor gelovige vrouwen om zelfredzaam te kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

‘Ik denk soms dat dat geloof het soms complexer maakt naar zo’n dingen toe. Dat is ook weer een jobkans minder. Als je zegt: “Ik moet werken, ik heb werk te weinig, maar ik zet mijn hoofddoek niet af.” Dan denk ik soms... Die volledige zelfredzaamheid is er niet dan.’ (C2)

‘Dat toch wel een grote drempel vormt naar vele jobs. Niet naar elke job. Vaak zijn er vrouwen die hun hoofddoek niet willen afzetten voor een job. Zeker ‘Ik wil receptionist worden, maar ik wil met een hoofddoek werken’. Dan kan je beter niet meer solliciteren.’ (C1)

Zoals eerder aangegeven wordt dit ook sterk ervaren door religieuzen zelf. Zo geven werkzoekenden aan te botsen op de gevolgen van het dragen van religieuze symbolen op hun arbeidsmarktkansen, die aanvankelijk hoog worden ingeschat. Meer bepaald geven verschillende vrouwen aan dat het hoofddoekenverbod heel wat deuren sluit op de arbeidsmarkt, met een langere zoektocht naar werk als gevolg.

‘Op het einde van mijn stage zei de hoofdmaatschappelijk assistent: kijk we vinden dat je goed je best doet en dat je tot in de puntjes op onderzoek gaat en ze vonden dat ik bij hen kon starten na mijn studies. Ze zei: “Je mag zeker eens binnenspringen, we kunnen je zeker iets aanbieden.” Maar na mijn studies was ik teruggegaan - met hoofddoek - en die mevrouw keek precies niet naar mij. [...] Eigenlijk moest ik zelfs niet gaan vragen of ze nog iemand nodig hadden. Aan de reactie was het duidelijk dat ik niet echt welkom was. Dat gesprek verliep helemaal anders dan ik had gedacht en gehoopt.’ (W1)

Naast het dragen religieuze symbolen zouden volgens de consulenten ook religieuze praktijken, zoals het contact tussen mannen en vrouwen en het aanvragen van specifieke werkdagen tijdens een vastenperiode of religieuze hoogdagen, een rol spelen op de zelfredzaamheid van deze vrouwen. Ook dit is volgens consulenten vooral moeilijk te verzoenen met eisen van werkgevers en vereist dat vrouwen meer toegevingen moeten doen door zich bijvoorbeeld beschikbaar te stellen op bepaalde religieuze hoogdagen.

‘We zien vaak vrouwen die vragen dat de Joodse feestdagen worden gerespecteerd. Oké, als die wettelijk gerespecteerd zijn. Je hebt er ook die niet in contact willen komen met een man. Dan maak je het jezelf moeilijk.’ (C1)

Hoewel verschillende consulenten wijzen op de moeilijkheden waarmee deze vrouwen worden geconfronteerd wanneer zij vasthouden aan religieuze voorschriften en traditionele rolpatronen, stellen sommige consulenten vast dat vrouwen met een migratieachtergrond dit steeds vaker doorbreken. Zo bevinden deze vrouwen zich volgens consulenten de laatste decennia steeds vaker op de arbeidsmarkt en zien we een toegenomen populariteit van het tweeverdienersmodel.

Maar je ziet dat ze [vrouwen met een migratieachtergrond] meer de moderne weg opgaan. Zelf werk zoeken en dergelijke. [...] Die zijn serieus veranderd. Om het cliché te gebruiken: het zijn niet meer de brave Marokkaanse vrouwtjes die thuisblijven. Soms heb je er kei moderne Marokkaanse meisjes tussen zitten dat ik denk 'amai'. [...] Ze worden veel mondiger. [...] Ik merk ook wel meer en meer dat die echt echtscheiding aanvragen, alleenstaande worden en dergelijke. Ik denk ook dat die dat fantastisch vinden van 'komaan kom eens op voor u eigen', want dat is in onze cultuur. De vrouw is gelijk.' (C1)

- Traditionele rolpatronen en het breken met de eigen cultuur

Naast religieuze voorschriften, geven consulenten aan dat de zoektocht naar werk voor vrouwen belemmerd kan worden door de mate waarin zij vasthouden aan traditionele genderrollen. Hiermee verwijzen de consulenten naar vrouwen die leven in een traditioneel kostwinnergezin waar zij zelf de rol als huisvrouw opnemen. Uit gesprekken met verschillende consulenten blijkt dat men bij het vooropstellen van een begeleidingstraject ook rekening houdt met de mate van sociale en culturele integratie van vrouwen met een migratieachtergrond. Dit zou volgens consulenten immers een bepalende factor zijn in de tewerkstellingskansen van personen met een migratieachtergrond omwille van de moeilijkheden die zij kunnen ervaren op de arbeidsmarkt.

'Je hebt natuurlijk wel de culturele verschillen. Hoe goed geïntegreerd zijn ze en hoe hard houden ze vast aan hun traditionele waarden? Voor hetzelfde geldt zijn dat moderne vrouwen. Eigenlijk hangt het er een beetje vanaf in welke mate kijken ze nog naar hun oude cultuur en in welke mate zijn ze verwesterd zal ik maar zeggen. [...] Het gaat vooral om je geïntegreerd te voelen en te voelen dat je deel uitmaakt van deze maatschappij.' (C1)

Vrouwen met een migratieachtergrond percipiëren hun keuze voor het opnemen van de rol als huisvrouw echter als een manier om het hoofd te bieden aan moeilijkheden die zij ervaren in hun zoektocht naar werk. Door negatieve vooruitzichten op het vlak van arbeidsmarktkansen worden vrouwen geconfronteerd met een gebrek aan motivatie en zelfzekerheid. Dit kan volgens één van de respondenten bijdragen tot het versterken van andere rollen, zoals de rol van moeder.

'Zeker als je hier niet echt geholpen wordt, dan ga je zoiets hebben van: "Oké dat heeft daar ook niets opgebracht. Zelfs bij VDAB kunnen ze niets voor mij doen met zoveel vacatures. Misschien ben ik iemand die de job niet aankan of een diploma heeft dat daar niet voor geschikt is." Zeker als je met zoveel tegenslagen zit en met weinig motivatie, dat je uw zelfzekerheid kwijt geraakt. Op een bepaald moment ga je zoiets hebben van: "Misschien moet ik gewoon thuisblijven en voor de kinderen zorgen. Dan kan je daar wel goed in zijn." Ik zie dat ook in mijn omgeving. Mensen die meer moeite hebben met de taal, die zich nog meer moeten inzetten, waarbij het niet vanzelfsprekend is om thuis internet te hebben, beperkte ervaring hebben...' (W1)

In het bovenstaande werd duidelijk dat religieuze voorschriften en traditionele (gender)rolpatronen een belangrijke invloed hebben op de tewerkstellingskansen van vrouwen en dus op hoe arbeidsconsulenten deze doelgroep beschouwd als zelfredzaam. Aanpassingen van

kledingvoorschriften, het contact tussen man en vrouw en de bereidwilligheid van vrouwen om op religieuze hoogdagen te werken, zien consulenten als een belangrijke verandering die nodig is om de kansen van deze vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen. Voor werkzoekenden wordt deze invalshoek echter beschouwd worden als een demotiverende factor om in te treden in de arbeidsmarkt. Zo geven verschillende vrouwen aan dat religieuze symbolen en praktijken hun wens om in te treden op de arbeidsmarkt niet beïnvloedt, maar wel de moeilijkheden die zij hierdoor ervaren op de arbeidsmarkt. Hieruit kunnen we vaststellen dat de bereidwilligheid van vrouwen om in te treden op de arbeidsmarkt aangetast wordt door een langere zoektocht naar werk, met mogelijks de preferentie tot inactiviteit als gevolg.

6.2 Wat is zelfregie?

Wanneer het gaat over de mate waarin werkzoekenden zelf kunnen bepalen welke arbeidsmarktpositie zij willen innemen, spreken we over zelfregie. In tegenstelling tot zelfredzaamheid doelt zelfregie niet op de mate waarin burgers zelf dingen kunnen doen, maar op het 'zelf bepalen'. Zelfregie gaat met andere woorden over de capaciteiten van cliënten of burgers om zelf regie te voeren over hun leven en de eventuele ondersteuning daarbinnen (Hauwert et al., 2013). Uit onderzoek blijkt dat beslissingen van werkzoekenden begrepen moeten worden in termen van hun eigen levensverhaal, waarin de identiteit van het individu vorm krijgt door interactie met het sociale, economische en politiek leven waarin men leeft (Hodkinson & Sparkes, 1997; Savickas, 2011; Syed, 2008). In een arbeidsmarktcontext kan zelfregie beschreven worden als het kiezen van een jobdoelwit of het vooropstellen van een loopbaanperspectief. Dit impliceert dat werkzoekenden kennis hebben over de lokale arbeidsmarkt en zich kunnen oriënteren naar de gewenste positie die zij kunnen innemen hierop. In wat volgt zoomen we dieper in op dit begrip op basis van het perspectief van arbeidsmarktconsulenten. Meer bepaald trachten we een antwoord te vinden op de eerder geformuleerde onderzoeksvraag: In welke mate trachten arbeidsmarktconsulenten rekening te houden met voorkeuren en wensen van werkzoekenden (vraagzijde), dan wel met de aanbodzijde van de arbeidsmarkt? We kijken hier meer bepaald naar de percepties van VDAB-consulenten met betrekking tot de beroepskeuze van tweede generatie vrouwen met een migratieachtergrond, waarna we dieper ingaan op hoe dit een invloed heeft op de besluitvorming naar het gekozen begeleidingstraject.

6.2.1 Beroepskeuze

Arbeidsmarktconsulenten blijken in het vooropstellen van een begeleidingstraject zowel rekening te houden met de wensen en verwachtingen van werkzoekenden met betrekking tot hun beroepskeuze, alsook met de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Alvorens we dieper ingaan op de manier waarop consulenten deze factoren in aanmerkingen trachten te nemen in hun besluitvorming, blikken we terug op de eigenlijke beroepskeuzes van tweede generatie vrouwen met een migratieachtergrond. Volgens consulenten hebben vrouwen met een migratieachtergrond geen atypische voorkeur wat betreft het type werk dat men wil doen. Zo zouden de vooropgestelde beroepskeuzes eerder differentiëren op vlak van gender, en niet zozeer naar migratieachtergrond

'Het is een beetje cliché. Typische vrouwenjobs. Kinderen, mode, verkoop. Dat is denk ik gewoon omdat ze vrouw zijn, niet zozeer omdat ze een andere herkomst hebben.' (C1)

- Flexibiliteit ten aanzien van combinatie gezin en werk

Zoals hierboven reeds vermeld is het doorbreken van traditionele genderrolverhoudingen volgens arbeidsmarktconsulenten een belangrijke indicator voor de mate van zelfredzaamheid. Uit een verdere bevraging blijkt dat de gepercipieerde attitude van vrouwen ten aanzien traditionele genderrolverhoudingen ook een invloed uitoefent op de gewenste jobflexibiliteit. Wanneer vrouwen sterker vasthouden aan de rol van moeder, zouden zij vaker een flexibele job prefereren die de combinatie tussen werk en gezin mogelijk maakt. Dit wil niet zeggen dat vrouwen met een migratieachtergrond geen expliciete beroepskeuze maken. Zij hebben echter vaker specifieke preferenties met betrekking tot de kwantitatieve invulling van het beroep (deeltijds werken, tijdens schooluren, shiftwerking...). Zo zouden zij vaker opteren om enkel te werken tijdens schooluren, om op die manier de combinatie tussen gezin en werk te faciliteren. Daarnaast blijkt de keuze van vrouwen om in de zorgsector te werken sterk afhankelijk te zijn van de mate waarin zij reguliere arbeidsuren kunnen verrichten. Omdat dergelijke beroepen echter worden gekenmerkt door weekendwerk en wisselende werkuren met avond- en nachtwerk, geven verschillende vrouwen aan niet in te gaan op de betreffende vacatures. Consulenten stellen dan ook vast dat irreguliere werkuren de eigenlijke intrede van vrouwen met een migratieachtergrond in deze sectoren bemoeilijkt, ondanks hun persoonlijke voorkeur voor deze jobs.

'Ik had contact met iemand die ik had doorgegeven voor een oriëntatiecentrum. Die wilde heel graag in de zorgsector werken, maar shiften dat ging niet. Ik zei: "Dan is dat niet haalbaar want de zorgsector is altijd met shiften, dat kan niet anders."' (C3)

De preferenties van vrouwen met betrekking tot de werkuren van een job zijn volgens consulenten veelal gebaseerd op schooluren. Op basis hiervan trachten deze vrouwen de combinatie tussen werk en gezin te faciliteren. Hoewel sommige consulenten dit percipiëren als een bewuste strategie die door vrouwen wordt gehanteerd om de arbeidsmarktintrede uit te stellen, geven werkzoekenden aan dat dit niet het geval is. Voor vrouwen is de voorwaarde om te werken tijdens schooluren het immers het gevolg van het belang dat zij hechten aan de opvoeding van hun kinderen. Zo stellen verschillende respondenten dat hoewel zij zeer gemotiveerd zijn om in te treden op de arbeidsmarkt, de opvolging van hun kinderen nog steeds prioritair blijft.

'Solliciteren naar de functies dat je zelf wil doen. Die naar u gezinssituatie en levensstijl passen. Iets dat je graag doet natuurlijk. Ik wil ook graag deeltijds te werken vooral voor de kinderen. Die zitten alle drie op school, die hebben hobby's en dat kan ik niet zomaar loslaten om fulltime te gaan werken. Ik heb dat er niet voor over. Dan verdien ik liever iets minder om hen goed verder te begeleiden naar huiswerk toe, hobby's en dergelijke dan wat meer te verdienen.' (W3)

Volgens verschillende consulenten kan dit in sommige gevallen ook te wijten zijn aan de mate waarin deze vrouwen vasthouden aan traditionele genderrollen. Zo zouden vrouwen met een migratieachtergrond meer belang hechten aan de opvoeding voor de kinderen. Om die reden zouden deze vrouwen volgens consulenten een negatievere attitude hebben ten aanzien van formele kinderopvang en eerder informele opvangmogelijkheden of de rol van huismoeder prefereren.

'Ik denk zo dat dat traditionele rollenpatroon nog veel harder daar vertegenwoordigd is. Ik denk dat Belgische vrouwen gemakkelijker hun kinderen naar de crèche gaan brengen dan mensen met een migratieachtergrond. Dat ze dat meer binnen de familie willen houden.' (C3)

De spanning tussen de intrede naar werk en de verantwoordelijkheid voor het gezin blijkt volgens consulenten niet bevorderd te worden wanneer moeders alleen komen te staan voor de opvoeding van hun kind(eren). In onderstaande citaat stelt één van de consulenten dat dit vooral moeilijk is voor vrouwen met opgebouwde kennis en ervaringen in een welbepaalde sector. Vrouwen die bijvoorbeeld jarenlang als verkoopster hebben gewerkt en terecht komen in een veranderende gezinssituatie zijn om die reden dan ook zeer kwetsbaar. Voor hen worden de kansen op tewerkstelling aanzienlijk verkleind.

'Ja die flexibiliteit daar bots ik heel hard op. [...] Je merkt dat wel als een vrouw in de verkoop heeft gestaan en ze wordt alleenstaande moeder en kan niet meer zaterdag werken en al die dingen. Dan wordt het moeilijk.' (C2)

- Inschatting van realiteitszin van werkzoekenden

In vorige paragraaf stelde we vast dat consulenten niet uitgaan van een alleenrecht wanneer het gaat over de keuze die zij maken over het begeleidingstraject van werkzoekenden. Wanneer werkzoekenden duidelijke preferenties hebben met betrekking tot hun loopbaan - en dus zelf regie hebben over hun loopbaantraject, trachten consulenten dit ook mee in aanmerking te nemen in hun effectieve besluitvorming. Bij het maken van een beslissing kunnen consulenten echter geconfronteerd worden met een spanningsveld tussen een gewaarborgde dienstverlening die rekening houdt met de wensen van werkzoekenden en de mate waarin zij deze wensen en voorkeuren als realistisch percipiëren. Consulenten bleken immers slechts rekening te houden met de voorkeuren en preferenties van werkzoekenden wanneer zij deze als realistisch achten. Dit realisme bleek vooral afgetoetst te worden op basis van hun opgebouwde kennis, ervaring en expertise over werkzoekenden, het VDAB-aanbod en de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

'Ik heb er al een aantal gehad die in de verkoop willen werken, maar niet in het weekend en na bepaalde uren want het gaat niet met hun geloof. Dat is niet realistisch. Daar hangt het een beetje vanaf. In hoeverre wil je een toegeving doen.' (C1)

- Vertrekken vanuit het verhaal van de werkzoekende

Tijdens het maken van een beslissing omtrent het traject van werkzoekenden stellen consulenten het in eerste instantie noodzakelijk om te vertrekken vanuit het verhaal van de vrouw in kwestie. Voor vele consulenten is het opnemen van de voorkeuren en preferenties van werkzoekenden een manier op hen op maat te kunnen begeleiden naar de arbeidsmarkt en om een mismatch te voorkomen. Een duurzame tewerkstelling draagt volgens consulenten immers bij tot het algemeen welzijn van werkzoekenden.

'Je gaat nog lang moeten werken en dan heb ik liever dat je de job doet die je graag doet want ik heb er ook niets aan als je er volgende keer terug staat omdat je de verkeerde richting bent ingeduwd. Als je hier doodongelukkig zit omdat iemand van de VDAB een beslissing heeft opgedrongen, daar zijn we niets mee.' (C1)

Het rekening houden met de voorkeuren en preferenties van werkzoekenden wil echter niet zeggen dat werkzoekenden zelf hun begeleidingstraject bepalen. Werkzoekenden hebben immers geen zicht op het VDAB-aanbod. Hoewel zij wel een specifieke beroepsvoorkeur kunnen hebben, valt de beslissing met betrekking tot het begeleidingstraject vooral in handen van consulenten.

'Wij bieden geen overzicht aan, maar wij schatten dat zelf in. Als ik twijfel dan leg ik het voor van 'kijk dat zijn de dingen waar ik aan denk, dat zijn de opties. Wat zie jij het beste zitten?'

Of mensen die nog niet duidelijk weten hoe zit het nu juist, wat zijn de mogelijkheden dan ga ik het wel uitstippelen, maar het is onze inschatting die de doorslag geeft.' (C3)

Wanneer werkzoekenden echter niet akkoord gaan met het vooropgestelde advies en begeleidingstraject, trachten consulenten de eigenlijke noden en behoeften van de doelgroep in aanmerking te nemen. Op die manier is het mogelijk diverse randvoorwaarden in kaart te brengen en in dialoog te gaan met werkzoekenden omtrent hun mogelijkheden en preferenties. Op basis van onderstaand citaat wordt duidelijk dat het opbouwen van een vertrouwensband gezien kan worden als een belangrijke basis voor het verder begeleidingstraject. Door aandacht te hebben voor het verhaal van werkzoekenden, trachten consulenten immers vertrouwen op te bouwen om op die manier de intrede naar de arbeidsmarkt te bevorderen. Zo zou men beter inzicht krijgen in mogelijke hindernissen die een werkzoekende kan ervaren en het gewenste loopbaanperspectief. Op basis van dergelijk dergelijke integrale aanpak trachten consulenten de interesse en voorkeuren van werkzoekenden in kaart te brengen, met de focus op een duurzame tewerkstelling.

'We willen dat verhaal, dat vertrouwen. We willen er ook voor zorgen dat die vooruit geraken dus wij gaan ook voor een groot deel mee in het verhaal van de klant. Je neemt een beslissing, maar de klant moet zich er wel goed in voelen. Als wij een beslissing geven en die zegt: "Nee, nee, nee." dan gaan we doorvragen waarom hij dat niet goed vindt, waar botst hij op en dan gaan wij daar verder op zoeken. Misschien zijn er wel dingen die we wel gewoon kunnen oplossen. Ik denk dat het advies dat we geven wel goed is, maar door dikwijls door te vragen en te verduidelijken kan het zijn dat ze meegaan in het advies.' (C5)

Uit gesprekken met werkzoekenden blijkt dat dergelijke aanpak ook sterk gewaardeerd wordt. Hoewel verschillende respondenten aangaven online vacatures te hebben ontvangen die niet aansluiten bij de persoonlijke voorkeur, stellen zij vast dat persoonlijke gesprekken met consulenten een meerwaarde bieden om duidelijkheid te scheppen en regie te hebben over hun arbeidstraject.

'In het begin had ik wel het gevoel dat ik een bepaalde richting werd geduwd. Dat ze zoiets hadden van: "Doe maar dat kuisen en dan ben je bezig." Dat ga ik niet doen. Zij begreep dat wel. Als je dat niet graag doet, is dat normaal. Niemand ga tegen zijn zin ergens werken en als ik dat nu al heb zonder dat ik zelfs gesolliciteerd heb, dan moet je daar zeker niet beginnen' (W2)

- Kennis, ervaring en expertise van de consulent

Wanneer aan consulenten werd gevraagd op welke manier zij bepalen wanneer een beroepskeuze realistisch is of niet, kwam voornamelijk het belang van ervaring en expertise naar voren. Het belang van ervaring bleek op verschillende niveaus te spelen. In eerste instantie stelden consulenten vast dat hun ervaring bij VDAB leidde tot het beter inschatten van de capaciteiten en mogelijkheden van werkzoekenden. Zo geven verschillende consulenten aan dat zij dankzij jarenlange ervaring, steeds beter kunnen inschatten of de beroepskeuze die werkzoekenden naar voren schuiven realistisch is voor de persoon in kwestie.

'[Dat gevoel is gebaseerd] Op 21 jaar ervaring als VDAB consulent. Je hebt de meeste mensen wel door. Pas op ze kunnen u nog altijd wel te stekken hebben natuurlijk, maar vroeg of laat valt die persoon toch wel door de bodem.' (C1)

In één van de bijgewoonde gesprekken met een werkzoekende kwam naar voren hoe deze kennis en expertise door ervaring een invloed heeft op de uiteindelijke beslissing van consulenten. Spierts et al.

(2017) spreken hier over ervaringsleren waarbij ze verwijzen naar het leren van ervaringen die in het werk worden opgedaan. Tijdens het gesprek was de consulent van mening dat de vrouw in kwestie een opleiding kon volgen en daarom vrijgesteld moest worden voor een begeleiding. De consulent geeft aan dat er bij het maken van deze beslissingen verschillende afwegingen werden gemaakt op basis van kennis en ervaring. Meer bepaald hield de consulent rekening met de individuele context van de vrouw in kwestie, maar ook met de werking van de VDAB en haar partners.

‘Met dat meisje daarnet ook bijvoorbeeld. Als ik hier nog maar pas had gezeten dan denk ik dat ik die doorgestuurd had voor begeleiding. Ze had totaal nog geen beslissing gekregen voor de vrijstelling. Ik had misschien gezegd: ‘Ik vind die studierichting niet realistisch’ of gewoon gezegd dat het geen goede keuze was. Nu had ik zoiets van: Ze is al bij verschillende mensen geweest en ze is daar niet echt geholpen en ten tweede het is nu juli-augustus. Als ik ze nu doorstuur voor begeleiding had dat niet veel uitgehaald.’ (C1)

In onderstaand citaat wordt het belang dat consulenten hechten aan hun ervaring in het besluitvormingsproces verder geïllustreerd als het gaat over werkzoekenden die ‘misbruik maken van het systeem’. Volgens de consulent schuiven sommige werkzoekenden omwille van strategische redenen een beroeps- of opleidingskeuze naar voren, om op die manier de zoektocht naar werk uit te stellen.

‘Sommige mensen kennen het systeem soms super goed. Je nodigt ze uit, je zegt ‘we gaan een gesprek doen rond solliciteren’, en dan zeggen ze ‘ik zou graag een opleiding volgen’. Dan denk je van: ‘ja ik ga daar in mee, ik ga ze inschrijven voor een infosessie.’ Dan gaan ze niet naar die infosessie en moet je ze weer officieel uitnodigen, dan komen ze niet en dan moet je ze aangetekend uitnodigen, dan komen ze weer wel. Dan valt heel die procedure van transmissie weg want ze zijn wel aanwezig... Als je goed weet waar je mee bezig bent. Je kan aantonen dat je wat mails stuurt en dan je heel dat proces super lang rekken.’ (C2)

Niet enkel stelden consulenten zichzelf in staat om werkzoekenden beter in te schatten, maar een jarenlange ervaring als arbeidsmarktconsulent had voor vele consulenten ook het voordeel dat men meer expertise heeft opgebouwd rond arbeidsmarktthematiek. Zo heeft de ervaring van arbeidsmarktconsulenten vooral geleid tot een steeds betere kennis van het VDAB-aanbod en de huidige interactie tussen vraag en aanbod. Zowel de opgebouwde expertise op het organisatieniveau als op macroniveau speelde volgens consulenten een belangrijke rol in het inschatten van de realiteitszin van werkzoekenden. In onderstaand citaat bijvoorbeeld geeft een consulent aan dat jarenlange ervaring binnen de VDAB heeft toegelaten om beter zicht te krijgen op het aanbod en de eisen van de arbeidsmarkt en op die manier ook tot het beter inschatten van het begeleidingstraject van werkzoekenden.

‘Je kent het aanbod, je kent de materie en je wordt ook veel matuurder. Ik heb altijd wel al goed aangevoeld van hoe pak ik dingen aan, maar dat is iets dat je met de jaren ook leert. Vooral ook meer doorvragen en tussen de lijnen lezen.’ (C3)

De kennis en expertise van arbeidsmarktconsulenten is echter niet louter geconstrueerd op basis van ervaringen binnen de VDAB. Consulenten geven ook aan dat zij gebruik maken van kennis opgedaan in hun vooropleiding en eerder beroepsleven. Een van de consulenten waarmee we in gesprek gingen had bijvoorbeeld een eerdere werkervaring als arbeider, interimconsulent en arbeidsmarktbegeleider bij één van de begeleidingsorganisaties waar werkzoekenden naar uitbesteed kunnen worden. Deze

waaiër aan diverse ervaringen heeft volgens de consulent dan ook bijgedragen aan de manier waarop men de realiteitszin kan inschatten van de beroepskeuze van werkzoekenden.

'Ik heb zes jaar voor Randstad gewerkt bij een interimkantoor en vier jaar mensen begeleid in opdracht van VDAB bij een tenderpartner. Ik ben op mijn 22 in fabrieken gaan werken dus ik heb ook wel alles afgelegd. [...] Ik denk wel dat dat mij heeft geholpen om mij weg zo wat te vinden. De beste stropers worden boswachters. Sommige mensen hebben een master en die gaan voor de eerste keer solliciteren en die hebben dan een job en die zitten dan in hun ivoren toren en komen hier zeggen dat je een job moet vinden.' (C2)

Daarnaast merkten we ook op dat niet alle VDAB consulenten ervaring hadden als arbeidsmarktconsulent of -begeleider. Eén van de consulenten had immers een vooropleiding als maatschappelijk werker genoten en was in het verleden in die sector tewerkgesteld. Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren met kwetsbare doelgroepen, tracht de consulent in kwestie zo vaak mogelijk rekening te houden met de wensen, voorkeuren en behoeften van werkzoekenden. De consulent stelt met andere woorden het welzijn van de werkzoekende centraal en tracht op die manier een vertrouwensband op te bouwen. Uit onderstaand citaat wordt duidelijk op welke manier de consulent in kwestie de deskundigheid van het sociaal werk meeneemt naar het werkveld bij VDAB.

'Hiervoor heb ik heel lang in een leefgroep uit de bijzonder jeugdzorg gewerkt. Acht of negen jaar. Voor kinderen van 2,5 tot 15 jaar en dan een jaartje secretariaat BUSO. [...] Je leert luisteren naar je klanten. Soms zijn ze niet tevreden en gefrustreerd. Ja je hebt gewoon leren luisteren naar mensen en zoeken naar oplossingen. De begeleidingsband zo goed mogelijk te houden. Dat heb ik wel geleerd en meegenomen uit mijn vorige job. En zien hoe de klant zich voelt. Zoals mijn vraag van: 'Hoe voel je je erbij, wat doet dat met u?'' (C5)

- Aanbodszijde van de arbeidsmarkt

Tot slot hebben geven consulenten aan heel wat kennis te hebben opgedaan over de verwachtingen van werkgevers. Dit bleek dan ook een rol te spelen in de mate waarin een loopbaanperspectief als realistisch beschouwd wordt. Meer bepaald trachten consulenten in te schatten of de voorkeur van werkzoekenden effectief zal leiden tot tewerkstelling en of dit strookt met de verwachtingen van werkgevers.

'Ik probeer rekening te houden met wat de mensen willen als dat realistisch is. Mijn probleem als VDAB consulent is hoofdzakelijk dat wij niet alleen met de klant rekening moeten houden. Wij moeten kijken naar de arbeidsmarkt.' (C1)

Ook de huidige ontwikkelingen van de arbeidsmarkt kunnen een doorslaggevende rol spelen in de uiteindelijke besluitvorming van consulenten. Naast de eerdergenoemde factoren, houden VDAB-consulenten namelijk ook rekening met het arbeidsmarktaanbod. Op basis van onderstaand citaat kunnen we stellen dat consulenten oog trachten te hebben voor de mate waarin werkzoekenden kunnen intreden op het beschikbare aanbod van de arbeidsmarkt - mits de nodige capaciteiten. Zo stelt één van de consulenten:

'Ik vraag altijd wat wil je doen? Zolang dat het realistisch is, mag je van mij doen wat je wil. Met andere woorden: Er moet vraag naar zijn en je moet het kunnen.' (C1)

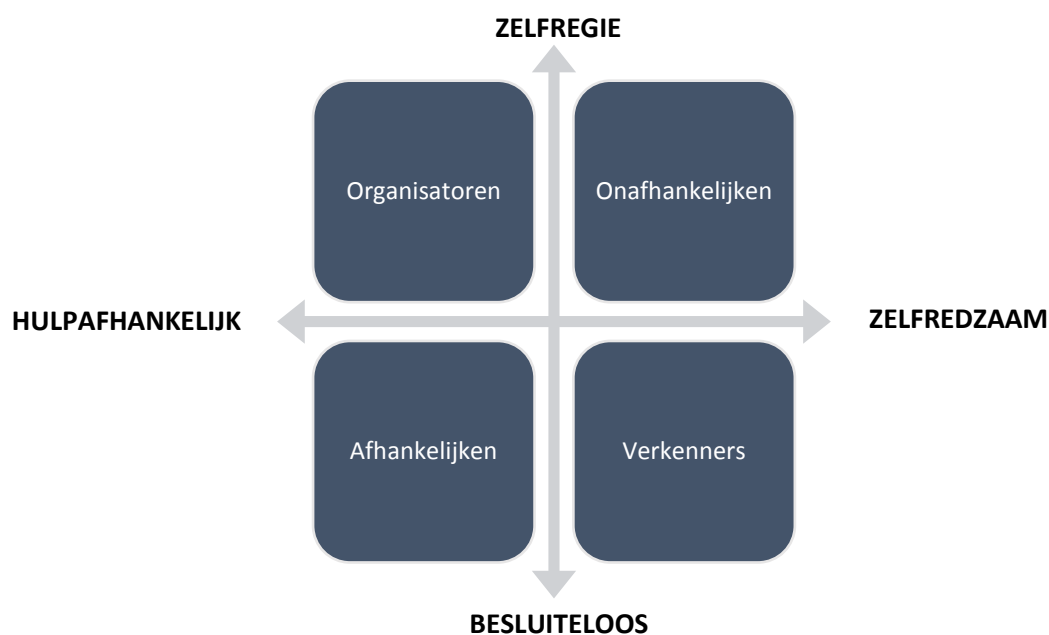
6.3 Zelfregie, zelfredzaamheid en begeleidingstraject

In het voorgaande stelde we vast dat het besluitvormingsproces van VDAB consulenten sterk gevormd wordt door hun perceptie ten aanzien van de zelfredzaamheid en zelfregie van werkzoekenden. Voor consulenten gebeurt deze inschatting hoofdzakelijk op basis van de capaciteiten en competenties en motivatie om in te treden op de arbeidsmarkt, alsook op basis van de mate waarin ze zelf een en jobdoelwit en loopbaanperspectief kunnen bepalen

Op basis van deze resultaten construeren we in wat volgt een typologie gebaseerd op het model van Brink (2013) dat de relatie tussen deze begrippen in kaart brengt en zo inzicht biedt in het besluitvormingsproces van VDAB consulenten (zie Figuur 6.2). Zo laat onderstaande typologie toe om op basis van eerdergenoemde criteria, de toewijzingsstrategie van consulenten generiek in kaart te brengen en inzicht te bieden in de instroom van werkzoekenden in specifieke activeringsmaatregelen. Een belangrijke kanttekening die hierbij moet gemaakt worden is dat een typologie typisch een pragmatische reductie weerspiegelt van de realiteit. Dit wil zeggen dat hét type werkzoekenden dat consulenten construeren niet bestaat en dat dergelijke typologie een ideaaltypische constructie is van de ervaringen als VDAB consulent. Daarnaast werd eerder ook duidelijk dat deze ervaringen sterk afhankelijk zijn van heel wat context specifieke factoren en actoren zoals het eigen referentiekader, werkdruk, kennis en expertise, ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt etc.

Hoewel het belangrijk is om oog te hebben voor belangrijke individuele verschillen, konden we op basis van de verzamelde ervaringen van consulenten en werkzoekenden vier (ideaal)types werkzoekenden in kaart brengen en het mogelijk voorgestelde/opgelegde begeleidingstraject door VDAB consulent. We onderscheiden vier ideaaltypes: onafhankelijken, organisatoren, afhankelijkken en verkenners. In wat volgt gaan we dieper in op de eigenlijke karakteristieken van deze types en het verwachte begeleidingstraject waar deze werkzoekenden naar toegeleid worden.

Figuur 6.1 Zelfredzaamheidsmatrix



6.3.1 Onafhankelijken

- Wie zijn onafhankelijken?

Een eerste type dat we kunnen onderscheiden op basis van de eerdergenoemde typologie zijn werkzoekenden die vanuit het perspectief van consulenten zowel in staat zijn om zelfredzaam in te treden op de arbeidsmarkt, alsook om een loopbaanperspectief voorop te stellen. Dit wil zeggen dat deze werkzoekenden een kleine afstand hebben tot de arbeidsmarkt en dat zij de nodige vaardigheden en kennis, houding, attitudes en motivatie hebben om vlot in te treden op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn de zogenaamde onafhankelijken in staat om een concrete beroepskeuze naar voren te schuiven. Voor deze werkzoekenden kunnen we verwachten dat de intensiteit van de arbeidsmarktbegeleiding eerder beperkt zal zijn.

- Begeleidingstraject

a) Zelfredzame werkzoekenden

Wanneer werkzoekenden een duidelijk loopbaanperspectief en de nodige competenties hebben, kunnen zij door VDAB-consulenten op 'zelfredzaam' geplaatst worden. Voor zelfredzame werkzoekenden een lichte of automatische bemiddeling, eventueel aangevuld met éénmalige bemiddelingsacties. Dit wil zeggen dat werkzoekenden op eigen initiatief de zoektocht naar werk beginnen of verderzetten en verwacht worden om na zes maanden terug te keren naar de VDAB. Consulenten hebben met andere woorden voldoende vertrouwen in de capaciteiten van werkzoekenden en zijn van mening dat de vooropgestelde beroepskeuze als realistisch beschouwd kan worden.

'Ik krijg binnen een halfjaar terug een herinnering en dan wordt ze terug uitgenodigd. Het is dus niet dat die volledig worden losgelaten, maar die krijgen iets meer tijd om zelf een oplossing te vinden.' (C2)

In onderstaand citaat wordt door één van de betrokken consulenten het belang van het werkverleden in de inschatting van een begeleidingstraject duidelijk aangetoond. Zo stelt de consulent dat wanneer werkzoekenden recent werkloos zijn geworden, zij minder worden geconfronteerd met een intensieve begeleiding. Voor hen volstaat het volgens de consulent om een richtlijn te bepalen naar het aantal vacatures waarop zij moeten reageren.

'Als het nog maar recentelijk is dat ze werkloos zijn, dan geef ik ze de tijd om zelf te ondervinden van 'dat werkt hier niet'. Dan ga ik ook heel concreet zeggen van zoveel sollicitaties minstens per week en probeer het ruimer te zien.' (C3)

b) Individuele beroepsopleiding

Voor 'onafhankelijke' werkzoekenden kan ook een minder intensieve bemiddeling van toepassing zijn. Zo kan deze groep van zelfredzame werkzoekenden volgens consulenten ook beroep doen op een individuele beroepsopleiding of IBO. Een IBO laat toe dat werkzoekenden gedurende 1 tot 6 maanden een opleiding volgen op de werkvloer om op die manier hun competentie te versterken en onderscheid zich van andere competentieversterkende stages omdat het een engagement van de werkgever inhoudt om de werknemer na afloop in dienst te nemen. Op basis van de resultaten wordt opgemerkt dat de consulenten die bereid zijn vrouwen te begeleiden naar dit type traject, van mening zijn dat zij niet ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt. Zij zouden volgens consulenten beschikken over de juiste houding en attitude en de nodige motivatie om te participeren op de arbeidsmarkt. Aan de hand van

deze opleiding bieden consulenten werkzoekenden de kans om verdere kennis, ervaring en competenties op te bouwen binnen het gewenste beroep.

'Het kan ook zijn dat je zegt: "Ik zoek hier een job, maar ik heb geen volledige opleiding nodig. Ik wil gewoon een deel doen omdat je een klein tekort hebt." Dat kan dan met een IBO-contract opgevolgd worden. Dan ga je opgeleid worden op de werkvloer.' (C11)

Een IBO kan dus gezien worden als een manier om werkzoekenden, met slechts een kleine afstand tot de arbeidsmarkt, te versterken in hun zelfredzaamheid. Hoewel het aanbieden van een IBO contract dient te gebeuren door een werkgever, werd uit de praktijk duidelijk dat ook consulenten werkzoekenden aansporen om een IBO voor te stellen bij werkgevers of hen doorverwijzen naar vacatures waarbij werkgevers expliciet vermelden dat zij op zoek zijn naar kandidaten die in aanmerking komen voor dit type activeringsmaatregel.

'Als ik zeg jij hebt het perfecte IBO profiel, dan stel ik dat ook voor. Dat zij zo degene die er bijna zijn, maar nog niet helemaal. Ik zeg als je gaat solliciteren en je hebt uw gesprek en het loopt goed en de werkgever komt af met 'maar', dan moet je aan een IBO beginnen denken.' (C3)

De mate waarin een IBO actief gepromoot wordt door VDAB is volgens consulenten te wijten aan de effectiviteit van de activeringsmaatregel. Zo stellen consulenten dat het aanbieden van financiële incentives drempelverlagend werkt voor werkgevers om werkzoekenden op te leiden. Daarnaast stelt één van de consulenten ook vast dat een IBO toelaat om andere drempels te overbruggen, zoals het aannemen van personen met een migratieachtergrond.

'Onze consulenten proberen dat ook te promoten. Dat wordt hier ook vaak gezegd. Voor een werkgever is dat heel interessant want die kan goedkoop werkgevers aanwerven en je kan uw werkgever echt kneden. Ze kunnen die aanleren wat zij echt belangrijk vinden dat hun werknemer aanleert. Plus ze worden betaald.' (C0)

'Dat is zeker een heel goed instrument. Ik denk ook zeker rond discriminatie... Bedrijven denken vaak die gaat op pensioen en ik moet een kopie hebben van die persoon. Dat werkt niet met mensen he.' (C2)

6.3.2 Organisatoren

- Wat zijn organisatoren?

Vervolgens identificeerde we ook een tweede type werkzoekenden, namelijk de organisatoren. Hoewel deze groep een duidelijk en realistisch jobdoelwit voor ogen heeft, worden deze werkzoekenden door consulenten niet als zelfredzaam beschouwd. Dit wil zeggen dat zij vanuit het perspectief van consulenten onvoldoende over de nodige competenties, houding en attitude beschikken om zelfredzaam stappen te zetten om in te treden op de arbeidsmarkt. In onderstaand citaat stelt één van de consulenten dat het niet altijd eenvoudig is om werkzoekenden hiervan bewust te maken. Om die reden opteert de consulent om werkzoekenden de mogelijkheid en tijd te geven om te solliciteren, om achteraf in gesprek te gaan over de ervaren moeilijkheden. Door werkzoekenden bewust te maken van de gepercipieerde tekortkomingen, tracht de consulent in dialoog te gaan over interventies die mogelijk een positieve invloed kunnen uitoefenen op hun zelfredzaamheid.

'Je hebt zo van die mensen die zeggen: 'Ik wil gaan solliciteren, ik ben er klaar voor', en dan moet je durven zeggen: 'Ik denk niet dat je er klaar voor bent, dat is wat wij denken, maar wij

houden u ook niet tegen om te gaan solliciteren.' Meestal beseffen ze ook van 'het lukt eigenlijk niet' en dan kun je terug een dialoog openzetten. 'Wat is er misgelopen?' (C5)

- Begeleidingstraject

- a) *Beroepsspecifieke opleiding*

In beroepsspecifieke opleidingen worden specifieke vaardigheden en competenties aangeleerd, eventueel aangevuld met noodzakelijke of ondersteunende, niet-technische competenties. Voor consulenten is de keuze voor het vooropstellen van een beroepsspecifieke opleiding vaak voordehand liggend. Wanneer werkzoekenden een duidelijk jobdoelwit hebben, maar niet over de nodige competenties bezitten om aan de slag te gaan, moet er volgens consulenten gekeken worden naar het bestaande opleidingsaanbod.

'Ze kunnen doorgestuurd worden voor een opleiding als ze echt wel weten van ik wil meer in die richting terecht.' (C4)

Alvorens deze beslissing wordt gemaakt, gaat de consulent na of het volgen van een opleiding voor de werkzoekende praktisch haalbaar is. In onderstaande citaat schetst één van de consulenten het besluitvormingsproces.

'Eerst gaan we kijken van 'kan je rechtstreeks starten?'. Dat wil zeggen dat er geen problemen zijn van medische aard of familiale aard. Heb je kinderen? Heb je daar opvang voor? Al die aanverwante probleempjes. In het beste geval niet. Dan gaan we zien naar de jobs die je prefereert. Kan hij dat? Is er een opleiding nodig? Zo ja, dan ga je een opleiding volgen en anders rechtstreeks naar begeleiding.' (C1)

- b) *Integratie door Werk*

Hoewel dit onderzoek de focus legt op de begeleidingstrajecten van tweede generatie vrouwen met een migratieachtergrond, kunnen we uit gesprekken met consulenten afleiden dat ook sommige anderstalige nieuwkomers gecategoriseerd kunnen worden als 'organisatoren'. Organisatoren kunnen namelijk ook gedefinieerd worden als personen die expertise hebben op de werkvloer, maar niet over de nodige formele kwalificaties beschikken om effectief in te treden op de arbeidsmarkt. Ondanks het gegeven dat eerste generatie personen met een migratieachtergrond expertise en kwalificaties hebben verworven in het land van herkomst, worden zij geconfronteerd met een beperkte kennis van de Vlaamse arbeidsmarkt. Ook moeilijkheden met een verkrijgen van een gelijkwaardig diploma of beperkte kennis van de Nederlandse taal kan voor hooggeschoolde migranten een drempel vormen in het zelfredzaam intreden en participeren op de arbeidsmarkt.

'Die komen naar hier met een diploma dat niet erkend wordt, maar die wel iets kunnen. Stel dat die in Irak ingenieur zijn. Ik heb er zo'n twee gehad. Sorry, die kunnen geen ingenieur worden in België, maar die hebben wel capaciteiten voor van alles en nog wat. Vroeger als dat diploma niet waard was, 'schoonmaak dan?'. Nu gaan we kijken 'wat kan jij doen' en daar gaan we iets mee doen.' (C1)

Zoals aangegeven in bovenstaand citaat, geven consulenten aan wel rekening te houden met de kwalificaties waarover deze werkzoekenden beschikken. Hoewel het in de meeste gevallen niet mogelijk is om hetzelfde beroep uit te voeren als in land van herkomst, zijn consulenten weliswaar van mening dat men op basis van deze kwalificaties binnen de sector tewerkgesteld kan worden. Om werkzoekenden met een migratieachtergrond effectief en efficiënt toe leiden naar de arbeidsmarkt

zet de VDAB sinds 2017 bovendien in op een geïntegreerde trajectaanpak. Dit wil zeggen dat de VDAB aandacht heeft voor de nodige ondersteuning op vlak van taalverwerving, opleiding en gevraagde vaardigheden. Om die reden biedt het actieplan 'Integratie door Werk' anderstaligen de mogelijkheid om deze competenties en vaardigheden te ontwikkelen op de werkvloer. Dergelijke vorm van 'workforce' training impliceert dat kennis van de Nederlandse taal geen vereiste hoeft te zijn om in te treden op de arbeidsmarkt en dat werknemers de taal leren op de werkvloer.

'Officieel moet je gewoon de job kunnen, maar sowieso... Wij zitten nog altijd aan de kant van de realiteit. Er zijn heel veel succesverhalen en dan zeggen ze 'ze hoeven geen Nederlands te kunnen, dat is dan Nederlands op de Werkvloer dat ze krijgen' of weet ik veel wat. [...] Er zijn bedrijven die er voor open staan, maar ja... Voor de meeste functies heb ik zoiets van dat gaat niet.' (C3)

Uit de praktijk blijkt echter dat het ontwikkelen van competenties en vaardigheden op de werkvloer wordt gepercipieerd als onrealistisch en niet in overeenstemming met de verwachtingen van werkgevers. In het onderstaande wordt dan ook duidelijk dat de praktijk van 'Integratie naar Werk' weinig ingang vindt bij consulenten. Consulenten opteren namelijk om anderstalige werkzoekenden toe te leiden naar het VDAB-traject 'Nederlands voor anderstaligen' of naar een traject 'integratie en inburgering', waar zij allereerst kunnen inzetten op Nederlandse taalvaardigheden.

'Als jij bijvoorbeeld zegt 'mijn probleem is een gebrek aan Nederlands en ik zou graag een opleiding willen volgen', dan maak ik een afspraak bij Atlas voor Nederlandse lessen en dan kan het goed zijn dat ik u per email of per telefoon een aantal keer contacteer om te zien hoe ver de lessen staan. Dan ga ik u misschien nog eens uitnodigen op het moment dat je voldoende Nederlands kan om te zien of we een opleiding kunnen doen en dewelke.' (C1)

6.3.3 Afhankelijken

- Wat zijn afhankelijken?

Een derde type van werkzoekenden dat we kunnen onderscheiden zijn de afhankelijken. Zoals zichtbaar in Figuur 6.1, worden deze werkzoekenden gekenmerkt door weinig zelfredzaamheid en zelfregie. Meer specifiek betekent dit dat arbeidsmarktconsulenten afhankelijken percipiëren als individuen die niet de nodige capaciteiten hebben om zelfredzaam in te treden op de arbeidsmarkt en geen (realistisch) jobdoelwit voor ogen hebben. Hoewel consulenten rekening trachten te houden met de voorkeuren en wensen van werkzoekenden, zien we dat dit voor afhankelijken vaak niet het geval is. Wanneer deze werkzoekenden toch een preferentie hebben met betrekking tot een beroepskeuze, wordt dit door consulenten immers als onrealistisch beschouwd. Volgens één van de consulenten bestaat deze groep hoofdzakelijk uit kort- en middengeschoolden.

'Dat zijn de mensen die naar hier komen en zeggen 'Ik wil werken'. Ze willen dan geen opleiding volgen, maar wel werken en dat op hun cv kunnen zetten. Dat zijn veel mensen. Dat zijn de meeste. Of die een opleiding gevolgd hebben en solliciteren en de hulp om te zoeken naar werk wel willen. Dat zijn vooral kort- en middengeschoolden die wij naar die begeleiding sturen.' (C0)

Gezien de grote afstand van deze groep ten aanzien van de arbeidsmarkt, kunnen we verwachten dat consulenten een intensief begeleidingstraject zullen vooropstellen voor dit type werkzoekenden. In wat volgt zien we dat werkzoekenden die door consulenten gepercipieerd worden als 'afhankelijk' naar verschillende trajecten kunnen worden toegeleid. We identificeerden twee mogelijke

begeleidingsacties, namelijk acties ter bevordering van algemene arbeidsmarktcompetenties, en Nederlands voor anderstaligen.

- Begeleidingstraject

- a) *Algemene arbeidsmarktcompetenties*

Werkzoekenden zonder loopbaanperspectief en die door consulenten beschouwd worden als weinig zelfredzaam om stappen te ondernemen in het vinden van werk, worden in de meeste gevallen gestimuleerd om algemene arbeidsmarktcompetenties te verwerven. De module algemene arbeidsmarktcompetenties omvat alle opleidingen die zich richten op het aanleren van niet-technische, beroepsafhankelijke competenties, zoals werkattitudes, sollicitatietechnieken en geletterdheid. Hier wordt met andere woorden allereerst ingezet op het creëren van de nodige vaardigheden, kennis en attitudes van werkzoekenden om hen op die manier meer zelfredzaam te maken. In onderstaand citaat wordt duidelijk dat consulenten dit type begeleiding percipiëren als één van de meest laagdrempelige vormen van begeleiding waar werkzoekenden kunnen werken aan bijvoorbeeld het opmaken van een cv. Daarnaast houdt het verwerven van algemene arbeidsmarktcompetenties ook in dat werkzoekenden de mogelijkheid krijgen om hun digitale geletterdheid te verbeteren en om sollicitatiegesprekken voor te bereiden.

'Het gemakkelijkste dat je kan hebben is een tendering. Dat is dat we die doorsturen voor begeleiding buiten de VDAB. Het enige nadeel dat ik daarmee heb ik dat dat nogal laagdrempelig is. Dat wil zeggen dat als die mens een diploma heeft en die weet perfect wat hij wil en hoe hij werk moet gaan zoeken, dat die daar niet aan zijn trekken gaan komen. Daar bekijken ze hun CV, wat ze meestal al hebben.' (C1)

In de praktijk gebeurt de intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk momenteel via twee tenderpartners. Hoewel beide partners een opleiding aanbieden voor het verwerven van algemene arbeidsmarktcompetentie, blijken er inhoudelijke verschillen op te treden in de wijze waarop dit gebeurt. Opleidingen kunnen volgens consulenten immers verschillen in de mate waarin zij werkzoekenden intensief opvolgen, wat een impact heeft op hun effectieve tewerkstellingskansen.

'[TP1] en [TP2] zijn momenteel de enige twee, maar [TP2] hebben wij eigenlijk niet zo'n goede ervaring mee. Bij [TP2] werden de mensen een beetje aan hun lot overgelaten. [...] Dus wij hebben zoiets van we sturen wij naar [TP2] : de lastigaards (lacht). Dat is niet mooi, maar we moeten ernaar sturen dus degene die niet lief zijn tegen ons en lastig zijn, die kunnen ze dan krijgen. De meeste sturen wij naar [TP1].' (C3)

Tot slot is het belangrijk te vermelden dat hoewel deze diensten een gros aan opleidingen aanbieden rond sollicitatie- en attitudetraining, er binnen deze organisaties geen beroepsspecifieke vaardigheden worden aangeboden. Om die reden kunnen we verwachten dat werkzoekenden zonder specifieke beroepskeuze vaker toegeleid zullen worden naar een tenderpartner die inzet op het verhogen van algemene arbeidsmarktcompetenties. Uit de praktijk blijkt dat dit effectief het geval is, maar dat ook werkzoekenden met een duidelijke beroepskeuze in sommige gevallen worden doorverwezen naar een intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk. Dit is het geval wanneer vrouwen een onrealistische beeldvorming hebben over de arbeidsmarkt. Deze beeldvorming wordt in de perceptie van consulenten vooral gedragen door de gewenste jobflexibiliteit van vrouwen. Zo zouden vrouwen met een migratieachtergrond vaker dan hun autochtone gelijke prefereren om deeltijds te werken of enkel tijdens school- en/of opvanguren, wat volgens consulenten hun zelfregie in gedrang brengt.

- b) *Nederlands voor anderstaligen*

Eerder werd duidelijk dat de gehanteerde typologie niet enkel van toepassing is voor tweede generatie vrouwen met een migratieachtergrond. Op basis van onze interviews merken we namelijk dat ook eerste generatie vrouwen met een migratieachtergrond met heel wat drempels geconfronteerd kunnen worden wanneer zij willen intreden op de arbeidsmarkt. In vele gevallen gaat het dan over een beperkte kennis van de Nederlandse taal en/of geen mogelijkheid tot een gelijkwaardigheidserkenning van een buitenlands diploma. Wanneer dit effectief het geval is en werkzoekenden geen duidelijke preferentie hebben met betrekking tot een beroepskeuze, kunnen we verwachten dat anderstalige nieuw- en oudkomers begeleid worden in het traject 'Nederlands voor anderstaligen'. Deze opleiding laat toe dat anderstaligen een korte en taakgerichte opleiding Nederlands volgen bij VDAB. Hierbij wordt er in eerste instantie ingezet op het verhogen van de zelfredzaamheid van werkzoekenden. Wanneer werkzoekenden willen inzetten op het verbeteren van hun taal in de werkcontext, kan men een sectorgerichte taalvaardigheidstest afleggen.

'Het hangt af natuurlijk hoe groot de stap is naar werk. Hoe groter de stap, hoe meer tussenstappen er gaan komen. Dat begint al met de taal. Als je naar hier komt, spreek je de taal? [...] Dat is stap één: het Nederlands.' (C1)

6.3.4 Verkenners

- Wat zijn verkenners?

Een laatste type dat we kunnen identificeren op basis van bovenstaande typologie zijn de verkenners. Verkenners kunnen gedefinieerd worden als werkzoekenden die over de nodige capaciteiten en vaardigheden beschikken om zelfredzaam in te treden en te participeren op de arbeidsmarkt, maar geen uitgesproken beroepskeuze uiten. In dit geval is de centrale doelstelling van consulenten en werkzoekenden om een passend loopbaanperspectief voorop te stellen. Hiervoor wordt verwacht dat werkzoekenden de arbeidsmarkt verkennen en nagaan welke beroepskeuze het meest realistisch is en het best aansluit bij hun persoonlijke interesses. In de praktijk zien we dat consulenten twee mogelijke begeleidingsacties kunnen aandragen die werkzoekenden versterken in het beslissen over hun tewerkstelling. In wat volgt bespreken we respectievelijk de opleiding/begeleiding op de werkvloer en de algemene oriënterende opleiding.

- Begeleidingstraject

a) Opleiding/begeleiding op de werkvloer

De module opleiding/begeleiding op de werkvloer omvat een tal van specifieke acties die betrekking hebben op opleiding en begeleidingsvormen op de werkvloer. In de praktijk merkten we dat dergelijke begeleidingstrajecten door consulenten naar voren werd gedragen wanneer er sprake was van een beperkte inbreng van werkzoekenden met betrekking tot de gewenste beroepskeuze. In de meeste gevallen hadden vrouwen echter expertise en ervaring opgebouwd in een welbepaalde sector. Door omstandigheden is het echter voor deze werkzoekenden niet langer mogelijk om het gewenste beroep uit te voeren. Om die reden werd er door consulenten ingezet op het verkennen van een gepast en realistisch loopbaanperspectief. In de meeste gevallen werden werkzoekenden met een eerder werkverleden tewerkgesteld binnen een soortgelijke sector. Zo bleek dit voornamelijk het geval te zijn in de medische sector. Vrouwen die als zorg- of verpleegkundige zijn opgeleid maar niet meer in staat zijn om dit beroep uit te voeren door bijvoorbeeld gezondheidsklachten, hebben volgens consulenten voldoende capaciteiten en kennis om toch binnen de sector tewerkgesteld te worden.

'Medisch personeel bijvoorbeeld als die bij mij komen dan weet ik sowieso wat het probleem is, dat is de rug. Normaal gezien zie ik die niet. Er is een tekort dus zolang dat ze kunnen

werken blijven ze weg van de VDAB. Als ze komen dan wil het zeggen dat ze hun job niet meer kunnen doen en dat is bijna altijd de rug. Daar houden natuurlijk rekening mee. Het voordeel is dat die een enorme medische bagage hebben en die hebben ook een diploma gehaald. Daar is het voordeel dat je die dan kan omvormen tot medisch secretariaat. Die hebben een enorme bagage op de werkvloer dus dat is ideaal.' (C1)

b) Oriënterende opleiding

Tot slot kunnen werkzoekenden op zoek gaan naar een (nieuwe) tewerkstelling via een oriënterende opleiding. Oriënterende opleidingen laten werkzoekenden toe om ervaring op te doen op de werkvloer om te kunnen bepalen of de gekozen beroepskeuze effectief aansluit bij de individuele interesses en voorkeuren. We kunnen hierbij een onderscheid maken tussen algemene oriënterende opleidingen en de beroepsspecifieke oriënterende opleidingen. Voor de algemene oriënterende opleidingen geldt dat zij specifiek gericht zijn op werkzoekenden bij wie een concrete beroepskeuze nog niet vaststaat. Vrouwen bij wie de oriëntering is toegespitst op een bepaalde sector of beroepsgroep kunnen ondergebracht worden in een beroepsspecifieke oriënterende opleiding. Alvorens men effectief in een opleiding instroomt, hebben werkzoekenden tevens de mogelijkheid om een beroepsoriëntatietest af te leggen waarbij wordt gepeild naar persoonlijke interesses. Hierbij worden er drie concrete beroepskeuzes naar voren schoven waar werkzoekenden op korte, middellange en lange termijn in tewerkgesteld kunnen worden.

'Dat is via het oriëntatiecentrum dat ze gewoon een dag kunnen meelopen. Daar gaan we gewoon bekijken wat is hetgeen goed voor u op korte termijn, op lange termijn. Dan is het de bedoeling dat ze toch een paar jobdoelwitten eruit halen die realistisch en haalbaar zijn. Om een duidelijk beeld te krijgen van 'wat is de job', mogen die eens meelopen met een zorgkundige, meedraaien in een magazijn. Zolang als je het niet hebt meegemaakt, weet je het ook niet hoe het is. Vanuit een oriëntatiecentrum is dat allemaal mogelijk.' (C3)

6.4 Samenvatting

Figuur 6.2 Zelfredzaamheidsmatrix en begeleidingsacties



6.5 Conclusie

Consulenten nemen in een organisatie vaak een cruciale rol als gatekeeper op. Zo ervaren zij de nodige handelings- en beslissingsruimte op basis waarvan ze een maatgerichte begeleiding en opvolging kunnen realiseren. Bestaande literatuur toonde reeds aan dat de rol die arbeidsconsulenten opnemen, kan bijdragen tot differentiaties in het toewijzen van vacatures, activeringsmaatregelen en het opleggen van sancties (Behncke et al., 2010). Hoewel heel wat onderzoek (Behncke et al., 2010; Fuertes & Lindsay, 2016; Van Parys & Struyven, 2017) aandacht heeft gevestigd op verschillen in interactiestijl tussen consulenten, is onderzoek naar het besluitvormingsproces van arbeidsmarktconsulenten schaars. Gegeven de lage participatiegraad van (niet-)Europese vrouwen met een migratieachtergrond en een significant differentiële instroom in activeringsmaatregelen, werd in dit rapport op basis van kwalitatieve onderzoeksmethoden nagegaan (i) op welke drempels vrouwen met een migratieachtergrond botsen in hun arbeidsmarktintrede en (ii) hoe consulenten beslissingen maken, betreffende het activeringstraject van deze doelgroep. Hierbij werd specifiek aandacht besteed aan de activeringstrajecten van niet-Europese vrouwen met een migratieachtergrond.

Eerder werd duidelijk dat werklozen met een niet Europese (en eerste generatie Zuid Europese) migratieachtergrond een beduidend lagere instroom vertonen in activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt (IBO of andere vormen van werkplekklere) of specifieke opleidingen (beroepsgerichte opleidingen). Gegeven de differentiële instroom in activeringsmaatregelen voor deze

doelgroep werd geopteerd om het besluitvormingsproces van VDAB consulenten betreffende het bemiddelingstraject van deze doelgroep in kaart te brengen. Hoewel aandacht vereist is voor specifieke individuele en contextuele factoren zoals onder meer een veranderend organisatiemodel en een steeds dynamische wordende arbeidsmarkt, werd in het voorgaande aangetoond dat consulenten - conform de doelstelling van VDAB - in hun begeleiding en bemiddeling van werkzoekenden vooral aandacht hebben voor zelfredzaamheid (competenties en motivatie) en zelfregie (oriënteringsvermogen). Onze bevindingen tonen aan dat consulenten in het maken van een beslissing omtrent het begeleidingstraject van werkzoekenden verschillende criteria hanteren om zelfredzaamheid en zelfregie te bepalen. Meer bepaald toonde dit onderzoek aan dat de inschatting van *zelfredzaamheid* voornamelijk gebeurt op basis van menselijk kapitaal (talenkennis, opleidingsniveau, werkervaring en digitale kennis), de motivatie om in te treden op de arbeidsmarkt en de bereidwilligheid van vrouwen om traditionele genderrollen te doorbreken. Vervolgens blijkt de begeleiding en keuze van consulenten om een bepaalde activeringsmaatregel voor te stellen eveneens afhankelijk te zijn van het niveau van *zelfregie* of de mate waarin werklozen in staat zijn om zich te oriënteren op de Vlaamse arbeidsmarkt en een realistisch jobdoelwit naar voren kunnen schuiven. Dit impliceert dat werklozen kennis dienen te hebben over de lokale arbeidsmarkt, hun preferenties en capaciteiten. Op basis van onze resultaten konden we vaststellen dat consulenten bij de toewijzing van een activeringsmaatregel, op basis van zelfredzaamheid en zelfregie, vier ideaaltypen werklozen onderscheiden: (i) afhankelijk die kunnen inzetten op competentieversterking en oriëntering (via bv. via een opleiding algemene arbeidsmarktcompetenties) (ii) verkenners die nood hebben aan oriëntering op de arbeidsmarkt (via bv. een algemene oriënterende opleiding), (iii) organisatoren die nood hebben aan het versterken van hun competenties (via bv. beroepsspecifieke opleiding) en tot slot (iv) onafhankelijk die gepercipieerd worden als zelfredzaam en zodus over de nodige competenties en het sociaal netwerk beschikken om zelfstandig stappen te zetten in hun zoektocht naar werk. Voor deze laatste groep stellen we vast dat zij het vertrouwen krijgen van consulenten om te starten met een activeringsmaatregel die dicht aanleunt bij een reguliere tewerkstelling en daarmee toelaat om in direct contact te staan met een werkgever (vb. IBO).

Gegeven de eerdergenoemde drempels van niet-Europese vrouwen met een migratieachtergrond en de manier waarop VDAB consulenten een inschatting maken betreffende het begeleidingstraject van werkzoekenden, kunnen we veronderstellen dat de differentiële instroom in specifieke activeringsmaatregelen voor deze doelgroep voor een deel verklaard kan worden door de gehanteerde toewijzingsstrategie van VDAB consulenten. Zo werd op basis van onze resultaten duidelijk dat consulenten in hun besluitvorming hoofdzakelijk aandacht hebben voor de mate waarin werkzoekenden in staat zijn om zelf stappen te ondernemen in hun zoektocht naar werk. Meer bepaald worden beslissing van consulenten geformuleerd in termen van verwachtingen van werkgevers en zou het verhogen van zelfredzaamheid bijdragen tot het verhogen van tewerkstellingskansen. Hoewel deze aanpak een succesvolle (re)integratie in de arbeidsmarkt kan en heeft bewerkstelligd, geven de resultaten aan dat de focus op het verhogen van zelfredzaamheid voor vrouwen met een migratieachtergrond als onvoldoende wordt ervaren. Zo gaf de doelgroep in kwestie aan dat de verschillende drempels die zij ervaren op de arbeidsmarkt sterk demotiverende factoren zijn om effectief in te treden. Om die reden was er vanuit de werkzoekenden vaak vraag naar intensievere bemiddeling en begeleiding die mee in het teken staat van het overbruggen van deze drempels. Daarnaast was ook de perceptie van een grote afstand ten aanzien van de arbeidsmarkt voor verschillende vrouwen een demotiverende factor om actief zoekgedrag te vertonen. We zouden daarom kunnen verwachten dat het voorstellen van een concreet loopbaanperspectief met eventueel een effectieve opstap naar de arbeidsmarkt, vrouwen kan motiveren in hun begeleidingstraject bij VDAB. Zo zouden consulenten een bemiddelingsrol kunnen opnemen gericht op het afstemmen van de verwachtingen van werkgever en werkzoekende en op die manier de kloof tussen vrouwen met een

migratieachtergrond en de arbeidsmarkt verkleinen. Op die manier zouden consulenten de arbeidsmarktintrede remediëren en ook drempels kunnen identificeren aan werkgeverszijde.

Naast preferenties en moeilijkheden met betrekking tot specifieke arbeidsmarktposities, stelden we op basis van de resultaten ook vast dat vrouwen moeilijkheden ervaarden op verschillende andere levensdomeinen. Zo hadden sommige werkzoekenden te kampen met financiële instabiliteit en medische problematiek, wat de arbeidsmarktintrede bemoeilijkte. Hoewel consulenten tijdens een evaluatiemoment of intakegesprek de nodige tools en instrumenten krijgen om mogelijke drempels voor tewerkstelling op vlak van competenties, oriëntering en randvoorwaarden te identificeren en op die manier de intensiteit van de bemiddelings- of begeleidingsactie aan te passen aan de behoefte en noden van werkzoekende, werd het duidelijk dat het van belang is dat consulenten eveneens aandacht dienen te hebben voor de specifieke noden en verwachtingen van deze groep. We besluiten daarom dat wanneer consulenten willen inzetten op het verhogen van de tewerkstellingskansen van vrouwen met een migratieachtergrond, zij het begeleidingstraject op een generalistische manier dienen aan te vatten. In een eerder onderzoeksproject werd een methodiek samengesteld waarbij een generalistische benadering voor jobcoaches werd ontwikkeld. Deze methodiek kan inspiratie bieden voor de ontwikkeling van een generalistische benadering consulenten van de VDAB (Dingenen et al., 2018; Raeymaeckers, 2016). Dergelijke aanpak vereist dat consulenten:

- (i) werkzoekenden betrekken bij de stappen die er gezet worden in het traject
- (ii) een vertrouwensrelatie opbouwen met werkzoekenden door duidelijkheid te scheppen over de wederzijdse verwachtingen
- (iii) op zoek gaan naar de krachten van werkzoekenden en deze erkennen
- (iv) aandacht hebben voor andere levensdomeinen en de leefwereld van werkzoekenden en bespreken hoe dit mogelijk een effect kan hebben op het traject
- (v) zich bewust zijn van hun eigen referentiekader en hoe dat kan verschillen van dat van de werkzoekenden
- (vi) Diverse rollen opnemen om cliënten te schakelen naar de gepaste hulp- en dienstverlening (Contextualiseren, informeren, ondersteunen en onderhandelen) (Raeymaeckers, 2016)

Aandacht hebben voor de verschillende levensdomeinen van werkzoekenden impliceert dat consulenten een holistische visie innemen op werkzoekenden waarbij het verbeteren van het sociaal functioneren ook centraal staat. Hoewel dergelijke generalistische basishouding zich succesvol heeft bewezen in de praktijk, is het van belang aandacht te hebben voor de verschillende randvoorwaarden die hiervoor beschikbaar dienen te zijn. Zo zouden consulenten in eerste instantie een brede kennis moeten hebben van meerdere domeinen, alsook in staat moeten zijn om verschillende interventies te doen waarbij men beroep kan doen op het leefwereldperspectief van de werkzoekende. Deze interventies kunnen vorm krijgen door middel van een outreachend begeleidingstraject waarbij consulenten in contact staan met werkgevers, maar ook om andere hulp- en dienstverleningsorganisaties die bijdragen aan de maatschappelijke participatie van werkzoekenden. Door contacten te leggen met sleutelfiguren kunnen consulenten een vertrouwensrelatie opbouwen met werkzoekenden op deze manier een eigenlijke intrede naar de arbeidsmarkt faciliteren. Hiervoor kan samengewerkt worden met individuen, organisaties en/of groepen. Om consulenten dergelijke generalistische bemiddelingsrol te laten opnemen, is het echter vereist dat zij de nodige ruimte en tijd krijgen om een intensieve dienstverlening aan te bieden.

7. Effectmeting van deelname aan VDAB activeringsmaatregelen

Jonas Wood & Karel Neels

Dit hoofdstuk evalueert de effectiviteit van VDAB activeringsmaatregelen om werklozen aan een stabiele reguliere tewerkstelling te helpen, bij de residentiële populatie naar migratieachtergrond in 2005-2016. Een transitie naar reguliere tewerkstelling houdt in dat de werkloze een betaalde tewerkstelling vindt zonder deel te nemen aan een VDAB activeringsmaatregel (vb. IBO). Een betaalde tewerkstelling impliceert dat men in de nomenclatuur van de KSZ (op de laatste dag van het betreffende kwartaal) als tewerkgesteld en/of zelfstandige geregistreerd is. Werkloosheidsperiodes worden gedefinieerd als periodes waarin een individu volgens de nomenclatuur van de KSZ als werkzoekend geregistreerd¹ is. De analyses richten zich enkel op werkloosheidsperiodes waarin enig contact met VDAB plaatsvond. De term contact impliceert niet noodzakelijk menselijk contact maar wel dat een persoon aanwezig is in de longitudinale VDAB data. In Hoofdstuk 5 toonden we reeds aan dat de overgrote meerderheid van de werkloosheidsperiodes wel degelijk ook geregistreerd is in de VDAB data die voor dit onderzoek ter beschikking werd gesteld.

Voor deze werkloosheidsperiodes worden zeven (sub)types activeringsmaatregelen onderscheiden en op effectiviteit geëvalueerd. Naast i) opleidingen, ii) werkplekieren, en iii) bemiddeling en begeleiding, worden ook specifiekere subtypes opleidingen en werkplekieren bestudeerd; iv) oriënterende/basisopleidingen, v) beroepsgerichte opleidingen, vi) IBO en vii) andere vormen van werkplekieren. Analyses omtrent de effectiviteit van deze VDAB maatregelen zijn gebaseerd op 17.281 personen die 43.369 werkloosheidsperiodes meemaken waarin contact plaatsvond met VDAB. In lijn met voorgaand onderzoek (Vandermeerschen et al., 2017) geldt ook hier dat personen die als werkzoekend geregistreerd staan in de VDAB data, niet noodzakelijk ook een werkloosheidsuitkering ontvangen.

In Hoofdstuk 3 toonden we reeds aan dat de mate waarin net afgestudeerden een eerste (stabiele) arbeidsintrede maken, varieert naargelang migratieachtergrond, maar ook naarmate de kenmerken van de eerste arbeidsintrede. Figuur 7.1 illustreert de cumulatieve incidentie om een intrede te maken, naar migratieachtergrond en kenmerken van de tewerkstelling. De cumulatieve incidentie is een kengetal dat weergeeft welk aandeel van een groep werklozen, naargelang de duur van de werkloosheidsperiode, minstens één keer de transitie maakte naar een (stabiele) reguliere tewerkstelling (zie Appendix A voor een formele bespreking). Figuur 7.1 toont aan dat, ook wat betreft de transitie van werkloosheid naar een (stabiele) reguliere tewerkstelling, de mate waarin de transitie voorkomt alsook de verschillen naar migratieachtergrond gevoelig zijn voor de gehanteerde condities voor een stabiele reguliere tewerkstelling.

¹ Deze informatie is beschikbaar op kwartaalbasis en registratie heeft betrekking op de laatste dag van het kwartaal. Bijgevolg vormt de nomenclatuurpositie slechts een indicatie van de werkelijke arbeidsmarktpositie die een individu gedurende een kwartaal ingenomen heeft. Gezien nomenclatuurposities op kwartaalbasis beschikbaar zijn, is het ook mogelijk dat korte periodes van tewerkstelling niet geobserveerd worden.

Een beschrijvende analyse van de transitie naar reguliere tewerkstelling zonder bijkomende voorwaarden (Figuur 7.1a) toont aan dat de groep werklozen zonder migratieachtergrond typisch sneller intreedt in vergelijking met groepen met een migratieachtergrond en op de voet gevolgd wordt door de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep. De tweede generatie niet-Europese herkomstgroep doet er wat langer over om een reguliere tewerkstelling te betreden, maar wanneer ook langere werkloosheidsperiodes in beschouwing genomen worden, evenaren ze de voorgenoemde groepen in het aandeel dat de transitie maakt. De eerste generatiegroepen ten slotte doen er het langst over om minimaal één keer de transitie naar een reguliere tewerkstelling te maken en de cumulatieve incidentie na vijf jaar valt – vooral voor de Zuid-Europese herkomstgroep – beduidend lager uit in vergelijking met de groep zonder of tweede generatie migratieachtergrond.

De Figuren 7.1b tot 7.1e tonen aan dat de mate waarin werklozen de transitie naar (stabele) reguliere tewerkstelling maken, gevoelig is voor de gehanteerde condities. Zo valt de cumulatieve incidentie na vijf jaar voor alle groepen circa tien procentpunten lager uit wanneer we enkel een tewerkstelling van minimaal één jaar beschouwen als een transitie naar stabiele reguliere tewerkstelling. Wanneer enkel tewerkstellingsperiodes van minimaal twee jaar beschouwd worden, dalen de cumulatieve incidentiecurves nog sterker. Naast de duur van de tewerkstelling, kunnen ook bijkomende condities omtrent werkpercentages en verloning opgesteld worden. Deze condities stellen dat in het laatste kwartaal van de tewerkstelling er een inkomen moet zijn van minstens 82 procent van het Belgisch minimuminkomen² en een werkintensiteit van minstens 40 procent van een voltijdse positie in de sector. We hebben geen informatie over het inkomen en werkintensiteit van zelfstandigen, maar omdat zelfstandig ondernemerschap in België een aanzienlijke stap is, wordt dit beschouwd als een stabiele tewerkstelling. Wanneer ook deze condities in rekening genomen worden, dalen de cumulatieve incidentiecurves nog verder.

Ten slotte toont Figuur 7.1 ook aan dat de verschillen in arbeidsintrede naar migratieachtergrond groter zijn wanneer bijkomende condities gehanteerd worden (Figuren 7.1b tot 7.1e) ten opzichte van de differentiële intrede zonder bijkomende condities (Figuur 7.1a). Dat het absolute cumulatieve nadeel voor groepen met een migratieachtergrond – in het bijzonder de eerste generatiegroepen – hoger uitvalt wanneer bijkomende condities voor een duurzame intrede gehanteerd worden is opmerkelijk, aangezien de intrede in het algemeen minder vaak voorkomt wanneer bijkomende condities opgelegd worden. Het is duidelijk dat de kloof tussen de verschillende herkomstgroepen sterker uitvalt, indien er strengere condities verbonden worden aan een stabiele tewerkstelling.

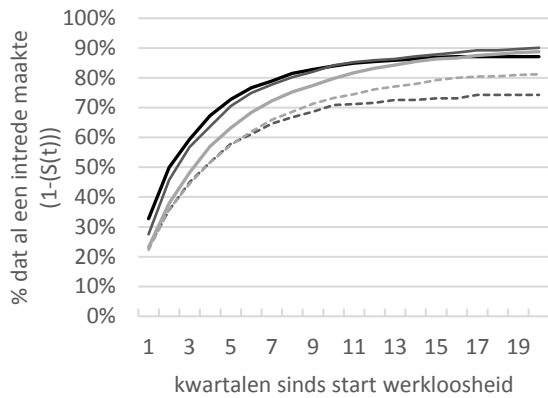
Dit hoofdstuk richt zich in de eerste plaats op de mate waarin werklozen een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar betreden. Bijkomende resultaten voor intredes die minimaal twee jaar duren zijn steeds beschikbaar in Appendix D. Drie vragen staan centraal in dit hoofdstuk:

1. Vertonen werklozen die deelnemen aan VDAB activeringsmaatregelen hogere kansen om in te treden in een stabiele reguliere tewerkstelling?
2. In welke mate is de relatie tussen deelname aan VDAB maatregelen en intrede in reguliere stabiele tewerkstelling te wijten aan (zelf-)selectie, dan wel werkelijke positieve effecten?
3. Verschilt de effectiviteit van VDAB maatregelen om werklozen aan een reguliere tewerkstelling te helpen naargelang de migratieachtergrond van de werkloze?

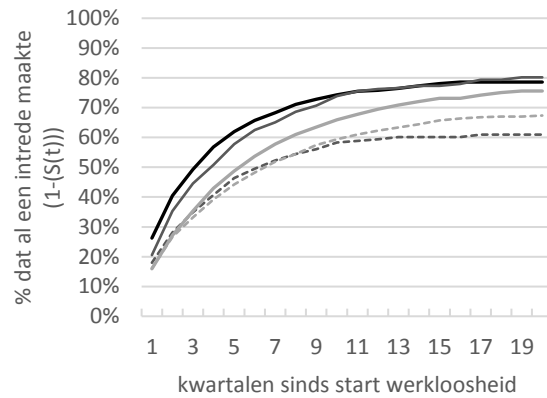
² In de analyses kunnen mannen en vrouwen geobserveerd worden vanaf 18 jaar en personen van 18,19 en 20 jaar oud verdienen respectievelijk 82%, 88% en 94% van het minimumloon. In het tweede semester van 2016 bedroeg het Belgische bruto minimummaandloon bijvoorbeeld € 1532, resulterend in een minimum maandsalaris van € 1256 voor 18-jarigen.

Figuur 7.1: Percentage werklozen dat de transitie naar reguliere tewerkstelling maakt, naar migratieachtergrond en type reguliere tewerkstelling

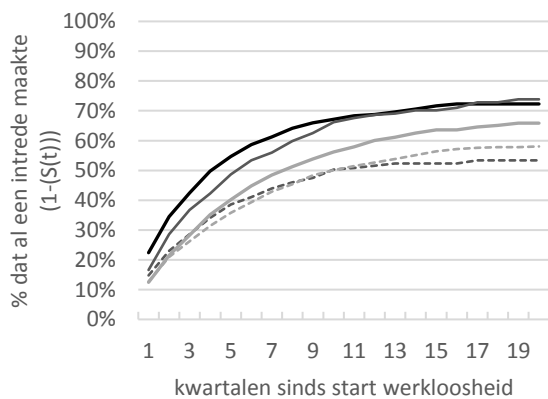
7.1a: Transitie naar reguliere tewerkstelling



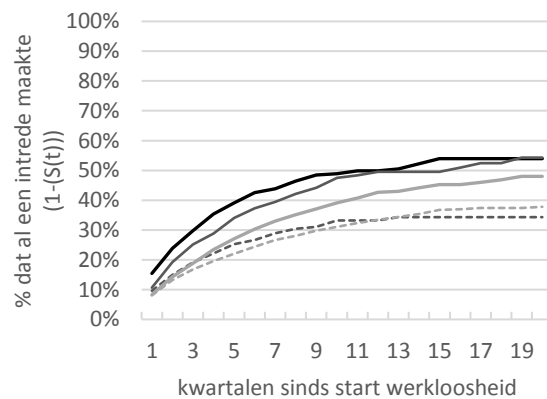
7.1b: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. één jaar)



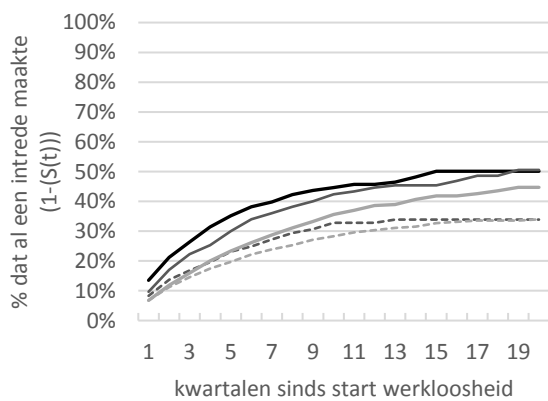
7.1c: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. twee jaar)



7.1d: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. één jaar en onder bijkomende voorwaarden)



7.1e: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. twee jaar en onder bijkomende voorwaarden)



- Geen migratieachtergrond
- - - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
- Z-Europese herkomst, 2de generatie
- - - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie
- Niet-Europese herkomst, 2de generatie

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar specifieke herkomst zijn beschikbaar in Appendix D.

7.1 Deelname aan werkplekieren en arbeidsintrede

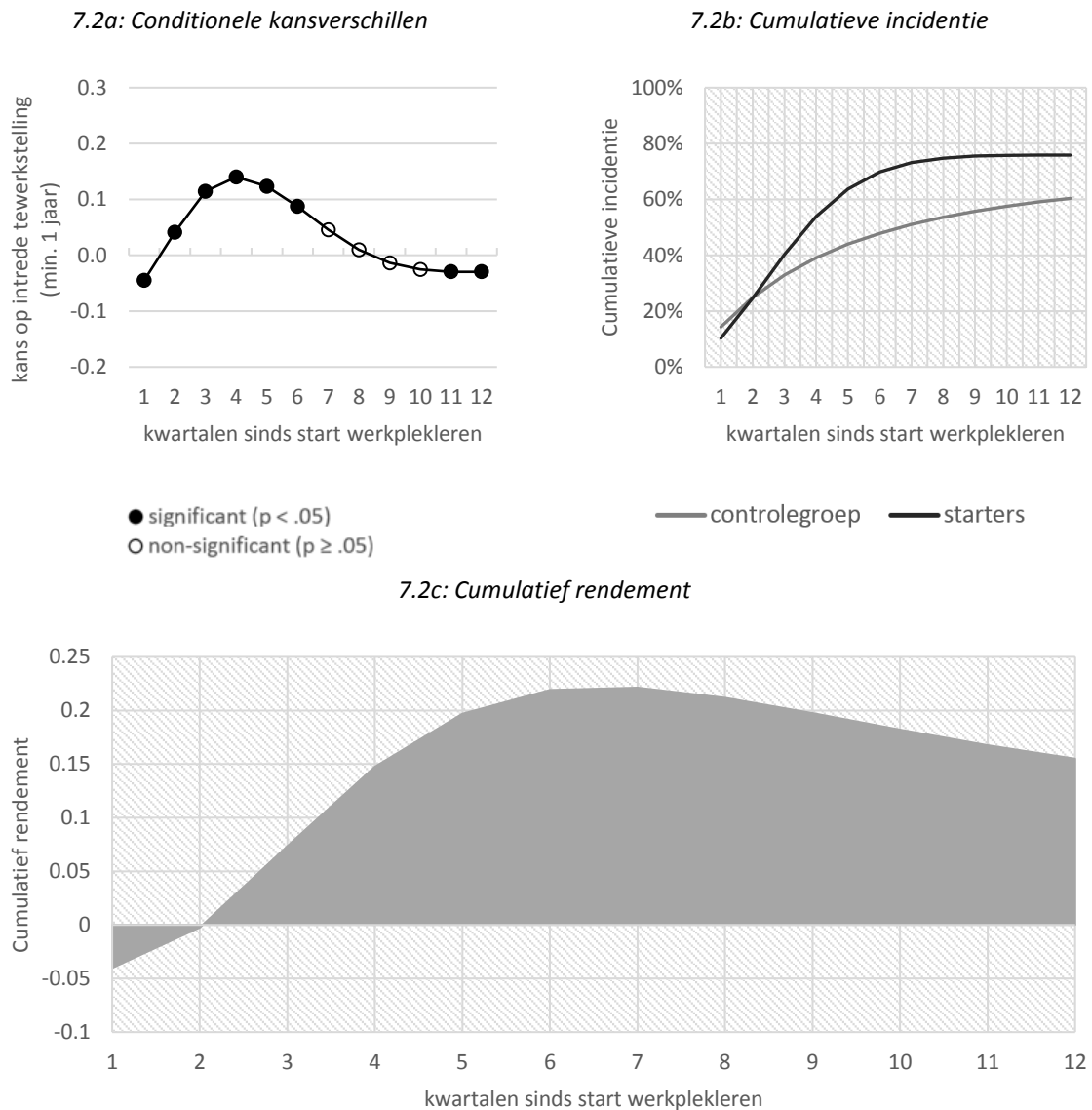
De eerste maatregel die in dit onderzoek geëvalueerd wordt, is werkplekieren. Hierbij nemen we voorlopig geen verschillen naargelang het type werkplekieren in beschouwing. Wanneer we focussen op de werklozen in de data voor de residentiële populatie naar migratieachtergrond en minderjarige nieuwkomers 2005-2016, identificeren we 1923 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze start aan werkplekieren gedurende het eerste jaar van de werkloosheid. Deze werklozen noemen we de 'starters'. Uiteraard zijn er ook werklozen die pas na een langere werkloosheidsduur starten met werkplekieren, maar dit is een kleine minderheid (84,64 procent van het werkplekieren start in het eerste jaar van werkloosheid). De centrale vraag is of de starters een hogere kans vertonen om een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden, in vergelijking met werklozen die niet gestart zijn met werkplekieren. Deze laatste groep noemen we de 'controlegroep'.

Figuur 7.2 illustreert arbeidsintrede in een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt naargelang men werkplekieren gevolgd heeft. In de eerste plaats bekijken we de *differentiële kansen* op intrede voor de starters. De curve in Figuur 7.2a toont aan dat starters in het eerste kwartaal sinds de start van werkplekieren gemiddeld een lagere kans hebben op intrede in vergelijking met werklozen die niet deelnamen aan werkplekieren (zie Appendix A voor formele bespreking van discrete intrededekansen). Dit initiële negatieve effect staat in de literatuur bekend als het 'lock-in effect' en is te wijten aan het feit dat een aanzienlijk aandeel van de starters in het daaropvolgende kwartaal nog steeds deelneemt aan werkplekieren en bijgevolg onmogelijk de transitie naar reguliere arbeidsdeelname kan maken. Vanaf het tweede kwartaal sinds de start van werkplekieren verliest het lock-in effect de overhand en vertonen starters gevoelig en significant hogere kansen om een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden. Deze significant positieve effecten van werkplekieren vinden plaats tot en met het zesde kwartaal sinds de start van werkplekieren. Na anderhalf jaar sinds de start van werkplekieren verzwakken de positieve effecten van de maatregel en zijn ze niet langer statistisch significant. De verzwakking van de effecten op (middel)lange termijn wijst er mogelijks op dat de groep starters – net door een snellere intrede – over de tijd een steeds selectievere groep wordt, met profielen die moeilijker aansluiting vinden met de arbeidsmarkt. Circa drie jaar na de start van werkplekieren vertonen starters beperkt doch significant lagere kansen om een intrede te maken in vergelijking met werklozen die niet deelnamen aan de maatregel.

Hoewel Figuur 7.2a duidelijk aantoont dat differentiële kansen op intrede voor starters sterk variëren naargelang de verstreken termijn sinds de start van werkplekieren, is de totale impact van werkplekieren middels kansen doorgaans moeilijk te interpreteren. De oorzaak is dat verschillen tussen de starters en controlegroep op elk specifiek punt in de tijd beschouwd worden, los van voorgaande tijdstippen. Dit staat haaks op de realiteit waarin individuele werklozen doorheen de tijd onderhevig zijn aan opeenvolgend differentiële kansen op intrede. Zo wordt er kwartaal per kwartaal differentieel voordeel of nadeel opgebouwd, afhankelijk van de groep waartoe men behoort. Bijgevolg geeft Figuur 7.2b weer in welke mate de twee groepen over de tijd hun intrede gemaakt hebben onder invloed van alle voorgaande kansen, zogenoemde '*cumulatieve incidentie*' (zie Appendix A voor formele bespreking). Hieruit blijkt dat de starters na uitwerking van het negatieve lock-in effect een cumulatief voordeel opbouwen. Na één jaar heeft 39 procent van de controlegroep minimaal één keer een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar betreden, terwijl het overeenkomstig aandeel voor de starters 54 procent bedraagt. Na anderhalf jaar bedraagt het verschil in cumulatieve incidentie maar liefst 22 procentpunten. Op langere termijn stagneert het niveau voor de starters, terwijl de controlegroep een beperkte inhaalbeweging maakt.

Figuur 7.2c illustreert het verschil in cumulatieve incidentie tussen de starters en de controlegroep, het zogenoemde '*cumulatief rendement*' (zie Appendix A voor formele bespreking). Deze figuur is het meest geschikt om de effectiviteit van werkpleklers als activeringsmaatregel te beoordelen en het is meteen duidelijk dat rendement niet op arbitrair gekozen tijdstippen geobserveerd kan worden, maar longitudinaal bestudeerd moet worden. Ondanks het initiële negatieve rendement, wellicht naar aanleiding van lock-in effecten, toont de figuur een duidelijk positief rendement van de maatregel. Het maximaal rendement wordt bereikt in het zevende kwartaal sinds de start van werkpleklers, waarin het aandeel dat minimaal één keer de transitie naar een tewerkstelling van minimaal één jaar maakte bij starters maar liefst 22 procentpunten hoger is in vergelijking met de controlegroep. Het dalende verloop van het rendement op langere termijn geeft aan dat de starters die nog geen intrede maakten een lagere kans op intrede vertonen dan werklozen zonder deelname aan werkpleklers. Dit patroon is wellicht gedeeltelijk te wijten aan een toegenomen selectiviteit van de groep starters, waarbij sterkere profielen reeds instroomden in een stabiele reguliere tewerkstelling. Het is op dit punt wellicht aangeraden om de resterende groep starters verdere begeleiding te bieden naar arbeidsdeelname, aangezien hun deelname aan zich niet langer rendeert.

Figuur 7.2: Deelname aan werkplekieren en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar: starters versus controlegroep



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

Naarmate werklozen met gunstigere arbeidsmarktprofielen ook een hogere kans hebben om deel te nemen aan werkplekieren, is het mogelijk dat positieve associaties tussen werkplekieren en arbeidsintrede te wijten zijn aan selectie. Om deze mogelijke selectie te ondervangen, hanteert dit onderzoek dynamische matching modellen waarbij voor elke werkloze persoon die start aan werkplekieren in het eerste jaar sinds de start van werkloosheid een zogenaamde statistische tweeling gevonden wordt die (nog) niet startte met werkplekieren (zie Hoofdstuk 2 en formele bespreking in Appendix A). De techniek beoogt een groep starters en een controlegroep na matching die gemiddeld niet statistisch verschillen op vlak van alle relevante en observeerbare kenmerken die mogelijk deelname aan werkplekieren alsook intrede in (stabele) reguliere arbeid determineren. De resultaten

van de matchingprocedure voor de groep starters aan werkplekklere (zie Appendix D voor tabellen met kenmerken voor starters en controlegroep, voor en na matching) suggereren dat de techniek wel degelijk controleert voor verschillende vormen van (zelf-)selectie.

Wanneer de groep starters op vlak van socio-demografische kenmerken vergeleken wordt met de controlegroep zonder matching, valt bijvoorbeeld een significant genderverschil op, waarbij de eerstgenoemde groep meer mannen bevat (49,65 versus 42,64 procent) en zijn de starters (met een gemiddeld verschil van 2,8 jaar) significant jonger dan de controlegroep. Verder bevat de groep starters significant minder personen met een niet-Europese migratieachtergrond van de eerste generatie (30,99 versus 38,98 procent), maar ook een significant hoger aandeel personen zonder migratieachtergrond (12,29 versus 9,47 procent) of met een tweede generatie Zuid-Europese achtergrond (21,15 versus 13,82 procent). In lijn met de jongere leeftijdsverdeling, vertoont de groep starters ook significant meer kinderloze (14,40 procent meer) en alleenstaande (i.e. zonder inwonende partner) (9,02 procent meer) werklozen ten opzichte van de controlegroep. Na matching verdwijnen alle significante verschillen tussen de starters en de controlegroep. Bijgevolg zijn effectmetingen waarbij de groep starters vergeleken wordt met de gematchte controlegroep niet langer vertekend door verschillen omtrent de hierboven vermelde socio-demografische kenmerken.

Wat betreft menselijk kapitaal en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vinden we ook enkele significante verschillen. Zo bevat de groep starters, in vergelijking met de controlegroep, significant minder (46,77 versus 53,31 procent) werklozen met een laag of in de gehanteerde administratieve databanken onbekend opleidingsniveau, maar een hoger aandeel (41,93 versus 34,24 procent) met een opleidingsniveau dat tot de middencategorie behoort. Ook wat betreft studierichting vinden we significante verschillen in de verdeling van diplomas tussen de groep starters en de controlegroep zonder matching die mogelijks een invloed hebben op individuele tewerkstellingskansen, wat de effectiviteitsmeting van deelname aan werkplekklere in termen van arbeidsintrede zou vertekenen. De resultaten wijzen ook aan dat de groep die wel start aan werkplekklere een significant betere kennis van de Nederlands taal heeft. Zo bedraagt het percentage dat zeer goede kennis van het Nederlands heeft bij de starters en controlegroep respectievelijk 62,66 en 50,64 procent. Ook de kennis van het Engels is significant beter bij de groep die wel aan werkplekklere start. Verschillen omtrent kennis van de Duitse taal blijven beperkt en wat het Frans betreft, toont de groep starters significant minder (10,26 versus 15,19 procent) personen met een zeer goede kennis. Wat betreft houder zijn van een Rijbewijs of ooit een arbeidsbeperking of –handicap hebben gehad vinden we geen aanwijzingen voor statistisch significante verschillen tussen de groep starters en de controlegroep. Na matching verdwijnen alle vermelde significante verschillen tussen de starters en de controlegroep. Bijgevolg zijn effectmetingen waarbij de groep starters vergeleken wordt met de gematchte controlegroep niet langer vertekend door verschillen omtrent de hierboven vermelde kenmerken.

Ook op vlak van werkloosheidskenmerken en activering gedurende de werkloosheidsperiode, vinden we duidelijk statistisch significante verschillen tussen de groep starters en de controlegroep. Zo vertonen starters significant minder werkloosheidsperiodes gedurende de observatieperiode (2005-2016) en identificeren we bij starters een hoger aandeel met geregistreerde werkloosheidsuitkeringen (68,80 versus 62,44 procent). Ook het contact met activeringsmaatregelen gedurende de werkloosheidsperiode verschilt naargelang men tot de groep starters dan wel de controlegroep behoort. Zo is er, ten opzichte van de controlegroep, een significant hoger aandeel van de groep starters voor werkplekklere die ook start aan oriënterende/basis- opleidingen (10,83 versus 4,61 procent), beroepsgerichte opleidingen (33,39 versus 5,47 procent), of bemiddeling en begeleiding (97,76 versus 41,12 procent). Wat betreft het aantal manuele mededelingen omtrent vacatures die men in de werkloosheidsperiode al ontvangen heeft, tonen de resultaten geen significante verschillen

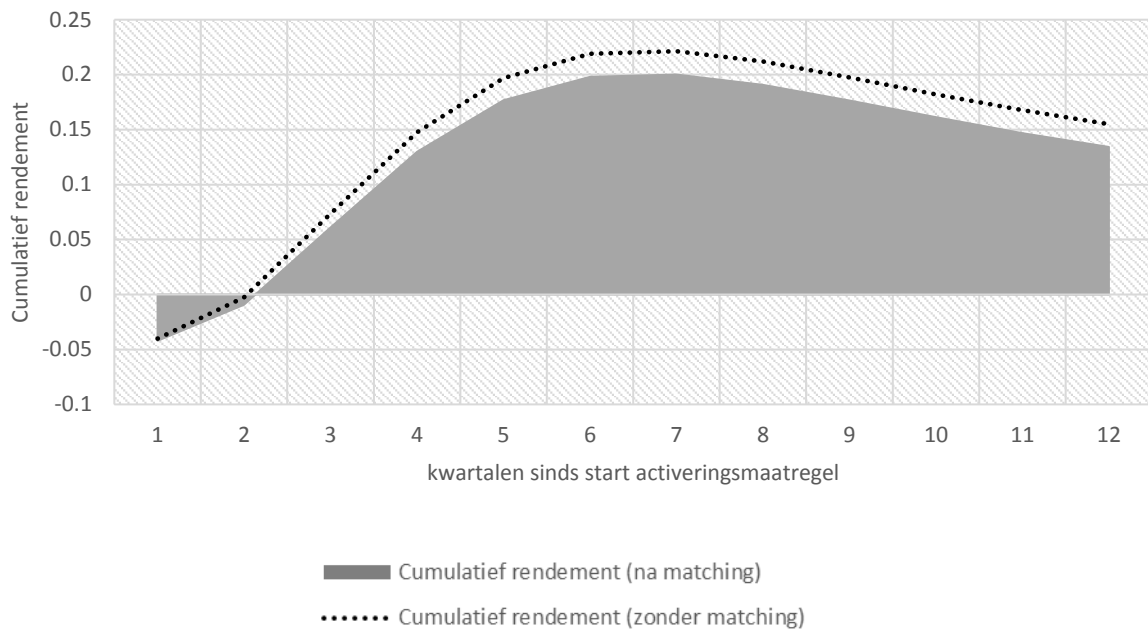
tussen beide groepen en op vlak van het aantal automatische mededelingen (1,87 versus 1,51), verplichte sollicitatieopdrachten (0,28 versus 0,23) en transmissies (0,01 versus 0,04) zijn de – statistisch significante – verschillen beperkt in grootorde. Aangezien alle vermelde significante verschillen tussen de starters en de controlegroep na matching verdwijnen, zijn effectmetingen waarbij de groep starters vergeleken wordt met de gematchte controlegroep niet langer vertekend door deze verschillen.

Naast verschillen wat betreft activeringsmaatregelen gedurende de werkloosheidsperiode, wijzen de veelal beperkte – maar wel significante – verschillen tussen starters en controlegroep zonder matching omtrent contact met activeringsmaatregelen voor de start van de huidige werkloosheidsperiode er ook op dat deze twee groepen ook wat betreft vroeger contact met activeringsbeleid enigszins verschillen. Wat betreft vroegere arbeidsdeelname in de periode 2005-2016 blijft de differentiatie tussen de groep starters en de controlegroep beperkt. Dit geldt voor het aantal opgebouwde kwartalen in reguliere tewerkstelling, maar ook voor de mate waarin men werkte in het kader van artikel 60/61, dienstencheques/PWA, of de laatste geregistreerde werkuren en loonposities.

Ook op vlak aspiraties van de werklozen, vinden we enkele significante verschillen tussen de groep starters en de controlegroep. Zo ligt bijvoorbeeld het aandeel dat aangeeft zowel in voltijds als in deeltijds werk geïnteresseerd te zijn iets hoger (24,66 versus 21,98 procent) bij de controlegroep. Wat betreft arbeidsregime, vertoont de groep starters een hogere bereidheid om, naast dagwerk, ook eventueel nachtwerk (11,77 versus 9,64 procent), shiftenarbeid (51,15 versus 46,61 procent), of weekendarbeid te verrichten (25,99 versus 22,95 procent). Hiertegenover staat dat de controlegroep in beperkt hogere mate aangeeft bereid te zijn te werken in niet-standaard regimes andere dan shiftenarbeid, zoals interimwerk of in het kader van dienstencheques, (27,67 versus 23,07 procent). Ook hier geldt dat, ondanks het feit dat de initiële verschillen tussen de groep starters en de controlegroep voor matching reeds beperkt zijn, significante verschillen verzwakken of verdwijnen na matching, waardoor deze vorm van vertekening in de relatie tussen deelname aan werkplekieren en de intrede in een reguliere (stabiele) tewerkstelling tot een minimum beperkt wordt.

Figuur 7.3 presenteert het rendement van werkplekieren, waarbij starters vergeleken worden met de '*controlegroep na matching*'. Dit impliceert een effectiviteitsmeting van deelname aan werkplekieren waarbij aan de hand van de hierboven vermelde gedetailleerde set profielkenmerken gecontroleerd wordt voor selectieve instroom. Op alle tijdstippen valt het rendement na matching lager uit in vergelijking met de geschatte effectiviteit zonder controle voor selectieve instroom. Dit impliceert in de eerste plaats dat werkplekieren niet enkel werklozen aan een tewerkstelling helpt, maar ook werklozen met een gemiddeld sterker arbeidsmarktpotentieel aantrekt of bedient. Ten tweede wijst deze bevinding er ook op dat studies die geen rekening houden met selectieve instroom, de effectiviteit van de maatregel typisch overschatten.

Figuur 7.3: Cumulatief rendement deelname aan werkplekieren voor en na matching



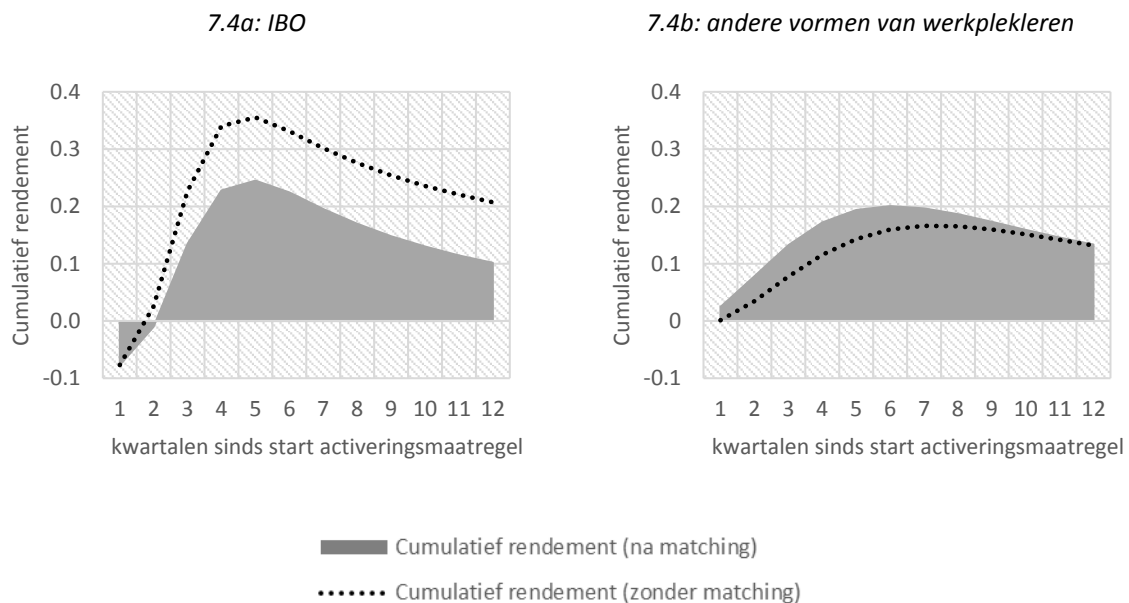
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

Gezien werkplekieren zeer verschillende vormen kan aannemen (cf. Hoofdstuk 5), wordt ook de effectiviteit van IBO enerzijds en andere vormen van werkplekieren anderzijds apart geëvalueerd. Wanneer we focussen op de werklozen bij de residentiële populatie naar migratieachtergrond en minderjarige nieuwkomers 2005-2016, identificeren we 1062 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze start aan een IBO gedurende het eerste jaar van de werkloosheid (slechts 10,83 procent van de IBO trajecten start later) en 908 werkloosheidsperiodes met start van een andere vorm van werkplekieren gedurende het eerste jaar (20,97 procent start later).

We stellen ten eerste vast dat het maximale rendement voor IBO hoger is dan voor andere vormen van werkplekieren (Figuur 7.4). Dit geldt zowel voor het rendement zonder als na matching. Een IBO – dat maximaal zes maanden duurt - impliceert immers een reguliere aanstelling na afloop van het IBO, die minimaal even lang duurt als de looptijd van het IBO traject. Hoewel dit nog niet voldoende is om te spreken van een intrede in een reguliere tewerkstelling die minimaal één jaar duurt, is het waarschijnlijk dat een succesvol IBO met aansluitende aanstelling een hele stap in de goede richting is. Resultaten in appendix D tonen aan dat wanneer we een intrede in reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar beschouwen, een zeer gelijkaardige rendementscurve gevonden wordt. Andere vormen van werkplekieren kenmerken zich door kortere looptijden en een directe expliciete link met een aanstelling is afwezig. De kortere looptijd is op haar beurt wellicht verantwoordelijk voor het uitblijven van negatieve lock-in effecten net na de start van de maatregel.

Figuur 7.4: Cumulatief rendement deelname aan IBO versus andere vormen van werkplekieren (voor en na matching)



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

Ten tweede stellen we vast dat ook hier de controle voor selectie middels matching een duidelijke invloed heeft op het geschatte rendement. Voor deelname aan IBO is het cumulatief rendement na matching duidelijk beperkter, wat aangeeft dat de werklozen die starten aan een IBO relatief sterke arbeidsmarktprofielen vertonen ten opzichte van de groep die niet deelneemt aan deze maatregel. Indien deze positieve selectie niet in beschouwing genomen wordt, dreigt men de effectiviteit van IBO als activeringsmaatregel gevoelig te overschatten, met een maximaal rendement van 36 in plaats van 25 procent in het vijfde kwartaal sinds de start van de IBO. Deze selectie werd in dit onderzoek ondervangen aan de hand van dynamische matching modellen waarbij voor elke werkloze persoon die start aan IBO in het eerste jaar sinds de start van werkloosheid een zogenaamde statistische tweeling gevonden wordt die (nog) niet startte met IBO (zie Hoofdstuk 2 en formele bespreking in Appendix A). De matchingresultaten laten toe deze positieve selectie wat meer in kaart te brengen (zie Appendix D voor tabellen met alle kenmerken voor starters en controlegroep, voor en na matching). De bevindingen van de matchingprocedure voor de groep starters aan IBO suggereert dat de techniek wel degelijk controleert voor verschillende observeerbare vormen van (zelf-)selectie.

De verschillen tussen de groep starters en de controlegroep zonder matching tonen duidelijke overeenkomsten met de hierboven besproken matchingresultaten voor werkplekieren in het algemeen, maar wat deelname aan IBO betreft zijn de contrasten tussen de starters en controlegroep vaak sterker. Hierdoor is het selectie-effect naar intrede in een (stabiele) reguliere tewerkstelling ook sterker. Concreet vinden we bijvoorbeeld, naast andere significante verschillen, dat de groep die start aan een IBO in het eerste jaar van de werkloosheidsperiode in vergelijking met een controlegroep van personen die (nog) niet startte; duidelijk minder vrouwen (29,76 versus 48,42 procent) bevat, gemiddeld 3,72 jaar jonger is en meer alleenstaanden en kinderloze werklozen bevat, opvallend minder personen met een eerste generatie niet-Europese herkomst (24,58 versus 39,00 procent) en meer personen zonder migratieachtergrond (13,84 versus 9,46) of met een tweede generatie Zuid-

Europese achtergrond (22,98 versus 13,85 procent) bevat, maar ook – naast tal van significante verschillen omtrent vroegere deelname aan activering of reguliere arbeid - meer personen met zeer goede kennis van het Nederlands (64,03 versus 50,70 procent) of personen met rijbewijs (77,12 versus 68,72 procent) bevat. De combinatie van tal van verschillen tussen de groep starters aan IBO en de controlegroep (op vlak van socio-demografische kenmerken, inzetbaarheid en menselijk kapitaal, werkloosheidskenmerken en activering tijdens de werkloosheidsperiode, vroegere deelname aan activering of reguliere arbeid, maar ook aspiraties van de werklozen) leidt ertoe dat de groep starters positief selectief is in termen van (stabiele) reguliere arbeidsintrede. Bijgevolg is een vergelijking van beide groepen geen valide indicatie voor de effectiviteit van deelname aan deze activeringsmaatregel. Na matching verdwijnen de meeste significante verschillen tussen de groep starters en de controlegroep, waardoor beide groepen vergelijkbaar worden en een effectmeting omtrent deelname aan IBO mogelijk wordt.

De positieve selectie in IBO en het dalende cumulatief rendement van IBO na matching staat in contrast met andere vormen van werkplekieren, waarbij het geschatte cumulatief rendement hoger uitvalt na matching. Dit laatste wijst op een negatieve selectie voor andere vormen van werkplekieren, waarbij starters gemiddeld zwakkere arbeidsmarktprofielen hebben in vergelijking met werklozen die (nog) niet deelnamen. De matchingresultaten tonen aan dat verschillen tussen de groep starters en controlegroep voor andere vormen van werkplekieren zonder matching inderdaad zwakker zijn, of zelfs in de tegengestelde richting werken ten opzichte van deelname aan IBO (zie Appendix D voor tabellen met alle kenmerken voor starters en controlegroep, voor en na matching). Zo vinden we bijvoorbeeld dat de groep starters aan andere vormen van werkplekieren een hoger aandeel vrouwen bevat dan de controlegroep (54,09 versus 48,26 procent), maar ook dat het verschil in het aandeel dat een eerste generatie niet-Europese migratieachtergrond heeft niet langer significant is wanneer we enkel andere vormen van werkplekieren in beschouwing nemen. Uiteraard werden ook hier niet enkel matchingcriteria gehanteerd omtrent socio-demografische verschillen en Nederlandse taalkennis, maar ook gebruik makend van kenmerken omtrent inzetbaarheid en menselijk kapitaal, werkloosheidskenmerken en activering tijdens de werkloosheidsperiode, vroegere deelname aan activering of reguliere arbeid, maar ook aspiraties van de werklozen (zie Appendix A voor formele bespreking en Appendix D voor matchingresultaten).

Ten derde verschilt het verloop van het rendement over de tijd tussen IBO en andere vormen van werkplekieren. Het rendement voor IBO daalt aanzienlijk vanaf het vijfde kwartaal sinds de start van de IBO. Terwijl het cumulatieve voordeel voor starters na één jaar nog 25 procent bedraagt, daalt dit voordeel tot ongeveer 10 procent na drie jaar. Dit wijst er op dat werklozen die gestart zijn aan een IBO gedurende het eerste jaar sinds de deelname gevoelig hogere kansen hebben om een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden, maar ook dat de starters die na het eerste jaar de intrede nog niet gemaakt hebben net lagere kansen hebben om dit te doen in vergelijking met werklozen die niet deelnamen aan een IBO, met een dalend cumulatief rendement als gevolg. Bijgevolg concluderen we dat IBO een duidelijk positief effect heeft op intrede, dat er gedeeltelijk uit bestaat de starters sneller toe te leiden naar arbeidsdeelname, terwijl intrede bij starters die na een jaar de transitie nog niet gemaakt hebben mogelijks verdere ondersteuning vereist, met oog voor hun specifieke profielen en ervaringen. De cumulatieve rendementscurve voor andere vormen van werkplekieren vertoont een minder steile initiële toename en een gematigdere afname op langere termijn. Dit differentieel verloop is wellicht gerelateerd aan het feit dat andere vormen van werkplekieren niet gekenmerkt zijn door een arbeidscontract volgend op het werkplekieren.

Ten slotte bestuderen we of de effectiviteit van werkplekieren verschilt tussen de herkomstgroepen. Wanneer we deelname aan werkplekieren beschouwen zonder onderscheid tussen IBO en andere

vormen, wijzen modelparameters aan dat het toevoegen van interacties tussen herkomst en het effect van deelname aan werkplekklereen geen significante verbetering van het model impliceert ($\Delta df: 10; \Delta-2LL: 12,42; p\text{-waarde: } 0,26$). Dit suggereert dat werkplekklereen ongeacht herkomst een gelijkaardig positief effect vertoont op een intrede van een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt. Figuur 7.5 illustreert de rendementscures naar herkomst. Gegeven de beperkte aantallen starters naar migratieachtergrond waarop deze analyses berusten, zijn de verschillen in de effectiviteit te beperkt om te kunnen spreken van een statistisch significant differentieel rendement naar herkomstgroep.

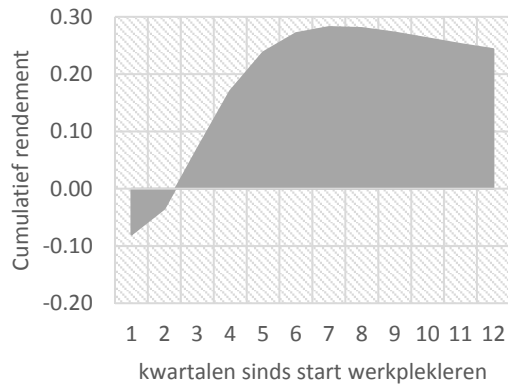
In Figuur 7.6 wordt het effect van IBO deelname gedifferentieerd naargelang migratieachtergrond. De modelparameters tonen aan dat ook hier de inclusie van interacties tussen het effect van IBO op intrede en migratieachtergrond geen significante verbetering van het model teweegbrengen ($\Delta df: 8; \Delta-2LL: 6,65; p\text{-waarde: } 0,57$). Bijgevolg concluderen we dat er geen statistisch significante differentiatie is in het effect van IBO naargelang migratieachtergrond. Dit gezegd zijnde, springt het negatieve rendement voor de werklozen zonder migratieachtergrond in het oog. Terwijl de resultaten zonder matching een positief rendement vertonen tussen het derde en negende kwartaal sinds de start van de IBO, wordt het rendement consistent negatief wanneer we controleren voor de selectieve instroom van IBO deelnemers zonder een migratieachtergrond. Dit staat in schril contrast met de maximale rendementen tussen 22 en 32 procent voor de tweede generatie Zuid-Europese herkomstgroep, de eerste generatie en de tweede generatie niet-Europese herkomstgroep. Ondanks de ogenschijnlijke verschillen in de rendementscures naar migratieachtergrond, kunnen we op basis van deze analyses niet concluderen dat er significante verschillen zijn in het rendement van IBO. Deze conclusie is sterk gerelateerd aan de beperkte aantallen IBO starters per migratieachtergrond. Aangezien het aantal starters voor de eerste generatie Zuid-Europese herkomstgroep zeer beperkt is (slechts 35 starters), wordt het effect van IBO voor deze groep niet weergegeven.

In Figuur 7.7 wordt de interactie tussen het effect van andere vormen van werkplekklereen en migratieachtergrond geïllustreerd. Ook hier wordt de eerste generatie Zuid-Europese herkomstgroep niet weergegeven wegens een laag aantal starters (slechts 25). Alle herkomstgroepen vertonen een gelijkaardig verloop van de rendementscure, die stijgt tot ongeveer één à anderhalf jaar na de start van het werkplekklereen en daarna gestaag afneemt. Het niveau van het maximale rendement verschilt matig naar migratieachtergrond, met maxima van 23 en 25 procent voor de groep zonder migratieachtergrond of eerste generatie niet-Europese origine terwijl het maximaal rendement circa 20 procent bedraagt voor de tweede generatie groepen. Als gevolg van deze beperkte verschillen in de effectiviteit van andere vormen van werkplekklereen naar een intrede in tewerkstelling die minimaal één jaar duurt, geven modelparameters aan dat de inclusie van deze interactie geen significante verbetering van het model teweegbrengt ($\Delta df: 8; \Delta-2LL: 7,97; p\text{-waarde: } 0,44$).

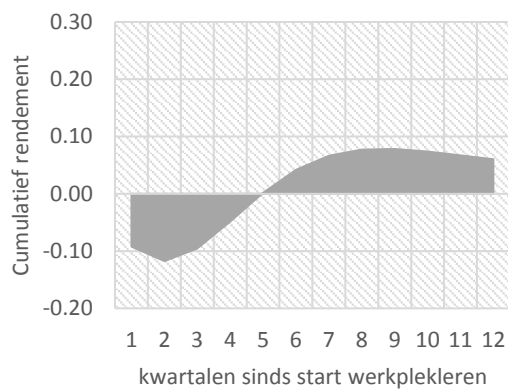
Samenvattend kunnen we dus stellen dat het starten met werkplekklereen – in de vorm van een IBO maar ook andere types – bij werklozen een uitgesproken positief effect heeft op de kans om een tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden. Deze effecten verschillen over het algemeen slechts matig naar migratieachtergrond. In Hoofdstuk 5 toonden we aan dat dit net maatregelen zijn waarin groepen met een eerste generatie migratieachtergrond en/of niet-Europese originegroepen sterk ondervertegenwoordigd zijn. Bijgevolg identificeert dit onderzoek de lage instroom in werkplekklereen bij deze groepen met een migratieachtergrond als een belangrijke factor in de kloof in intrededekansen.

Figuur 7.5: Cumulatief rendement van deelname aan werkplekieren naar arbeidsintrede van minimaal één jaar, naar migratieachtergrond

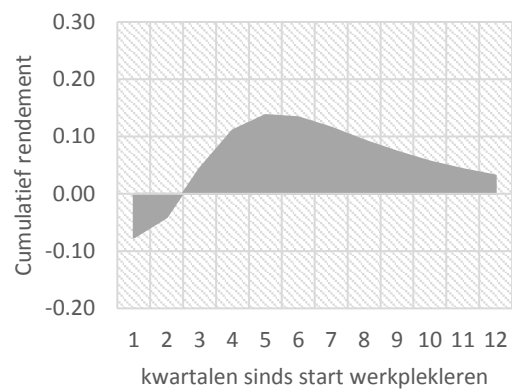
7.5a: Zonder migratieachtergrond (236 starters)



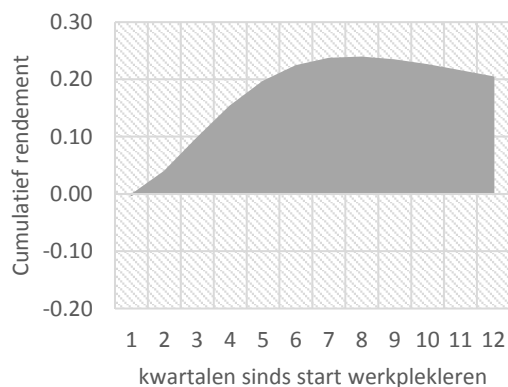
7.5b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (59 starters)*



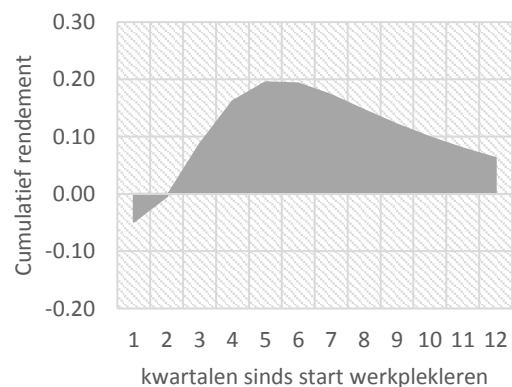
7.5c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (407 starters)



7.5d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (597 starters)



7.5e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (624 starters)



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

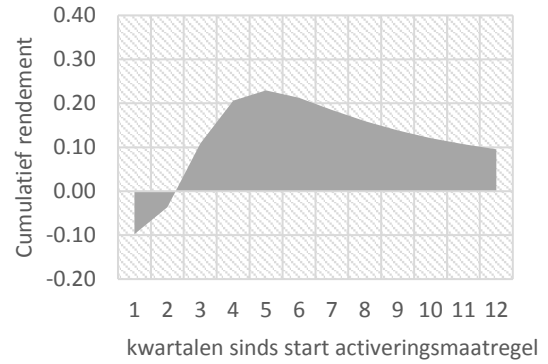
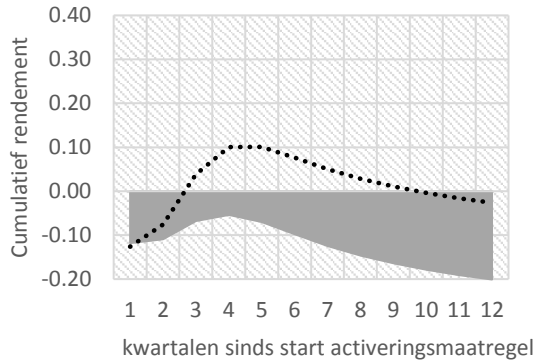
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters;

Figuur 7.6: Cumulatief rendement van deelname aan IBO naar arbeidsintrede van minimaal een jaar, naar migratieachtergrond*

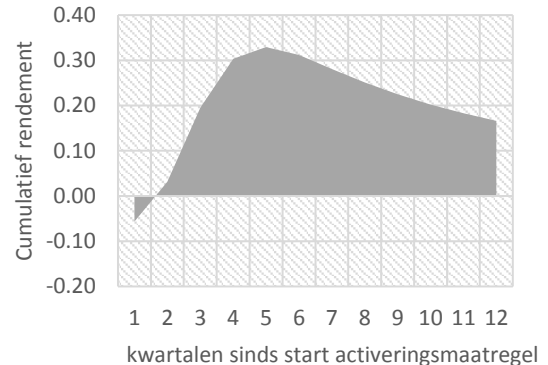
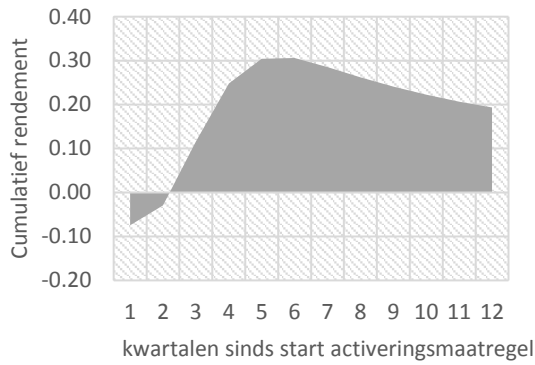
7.6a: Zonder migratieachtergrond (147 starters)

7.6b: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (244 starters)



7.6c: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (261 starters)

7.6d: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (375 starters)



■ Cumulatief rendement (na matching)
 Cumulatief rendement (zonder matching)

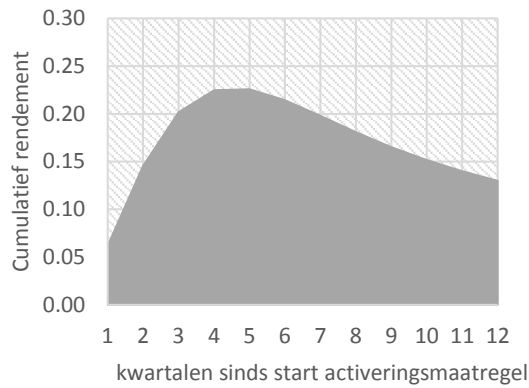
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

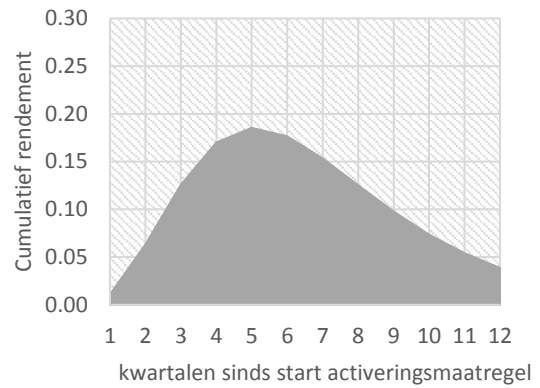
* Resultaten voor 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst niet weergegeven wegens lage celfrequentie (35 starters).

Figuur 7.7: Cumulatief rendement van deelname aan andere vormen van werkplekieren naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond*

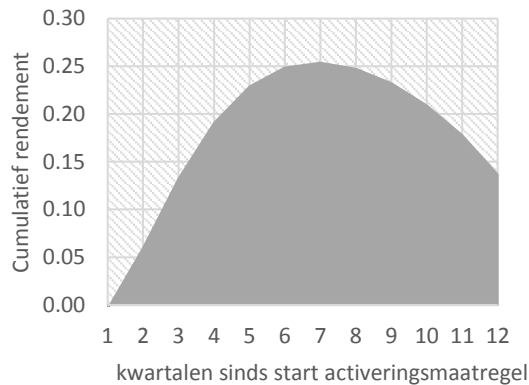
7.7a: Zonder migratieachtergrond (92 starters)



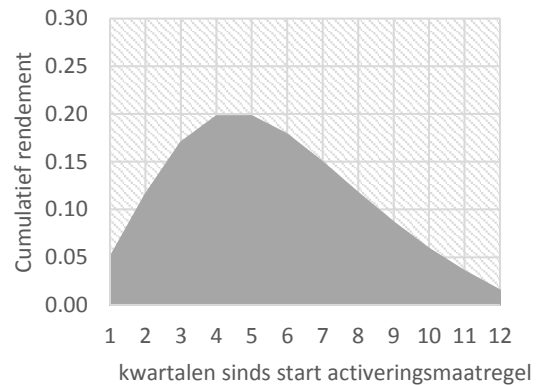
7.7b: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (171 starters)



7.7c: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (350 starters)



7.7d: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (270 starters)



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

* Resultaten voor 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst niet weergegeven wegens lage celfrequentie (25 starters).

7.2 Deelname aan opleidingen en arbeidsintrede

De tweede maatregel die in dit onderzoek geëvalueerd wordt, is het volgen van een opleiding via de VDAB. Hierbij nemen we voorlopig geen verschillen naargelang het type opleiding in beschouwing. Wanneer we focussen op de werklozen bij de residentiële populatie naar migratieachtergrond en minderjarige nieuwkomers 2005-2016, identificeren we 6435 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze start aan een opleiding gedurende het eerste jaar van de werkloosheid. Deze werklozen noemen we de *'starters'*. Uiteraard zijn er ook werklozen die pas na een langere werkloosheidsduur starten met een opleiding, maar dit is een kleine minderheid (86,71 procent van de opleidingen start in het eerste jaar van werkloosheid). De centrale vraag is of de starters een hogere kans vertonen om een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden, in vergelijking met werklozen die niet deelnamen aan opleidingen. Deze laatste groep noemen we de *'controlegroep'*. Wanneer we controleren voor selectieve instroom in opleidingstrajecten, spreken we van de *'controlegroep na matching'*.

Figuur 7.8 geeft het cumulatief rendement van deelname aan opleidingen weer. In vergelijking met de cumulatieve rendementscurve voor werkplekklaren (Figuur 7.3), kenmerkt deelname aan opleidingen zich door een langduriger overwicht van het negatief effect. Dit is wellicht gerelateerd aan de gemiddeld langere duurtijden van opleidingen (lock-in effect), zoals geïllustreerd in Hoofdstuk 5. Daarnaast wijst deze bevinding er ook mogelijks op dat positieve effecten van deelname aan opleidingen – via een verhoging van het menselijk kapitaal en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt – meer tijd vereisen om zich te manifesteren ten opzichte van werkplekklaren dat op haar beurt dichter staat bij arbeidsdeelname. Deze langere duurtijd tot het positief rendement zich manifesteert, wordt geïllustreerd door een cumulatieve rendementscurve die pas piekt na drie jaar sinds de start van het opleidingstraject. Het maximale cumulatieve rendement van deelname aan opleidingen (3-8 procent afhankelijk van controle voor selectieve instroom) is bovendien relatief beperkt in vergelijking met het respectievelijke rendement voor werkplekklaren (20-22 procent afhankelijk van controle voor selectieve instroom).

Naarmate werklozen met gunstigere arbeidsmarktprofielen ook een hogere kans hebben om deel te nemen aan opleidingen, is het mogelijk dat positieve associaties tussen opleidingen en arbeidsintrede te wijten zijn aan selectie. Om deze mogelijke selectie te ondervangen, hanteert dit onderzoek dynamische matching modellen waarbij voor elke werkloze persoon die start aan een opleiding in het eerste jaar sinds de start van werkloosheid een zogenaamde statistische tweeling gevonden wordt die (nog) niet startte met een opleiding (zie Hoofdstuk 2 en formele bespreking in Appendix A). De resultaten van de matchingprocedure voor de groep starters aan opleidingen suggereren dat er ook hier wel degelijk gecontroleerd wordt voor verschillende vormen van observeerbare (zelf-)selectie op vlak van socio-demografische kenmerken, inzetbaarheid en menselijk kapitaal, werkloosheidskenmerken en activering tijdens de werkloosheidsperiode, vroegere deelname aan activering of reguliere arbeid, maar ook aspiraties van de werklozen (zie Appendix D voor tabellen met kenmerken voor starters en controlegroep, voor en na matching). Zo wijzen verschillen in socio-demografische kenmerken op een significant genderverschil, waarbij de groep starters minder vrouwen bevat (46,90 versus 48,34 procent) en een gemiddeld leeftijdsverschil van 1,42 jaar. Verder tonen de resultaten – naast verschillende composities in termen van migratieachtergrond – ook dat de groep starters, in lijn met de jongere leeftijdsverdeling, ook significant meer personen zonder kinderen (50,17 versus 44,13 procent) en meer personen zonder inwonende partner (61,89 versus 58,22 procent) vertoont.

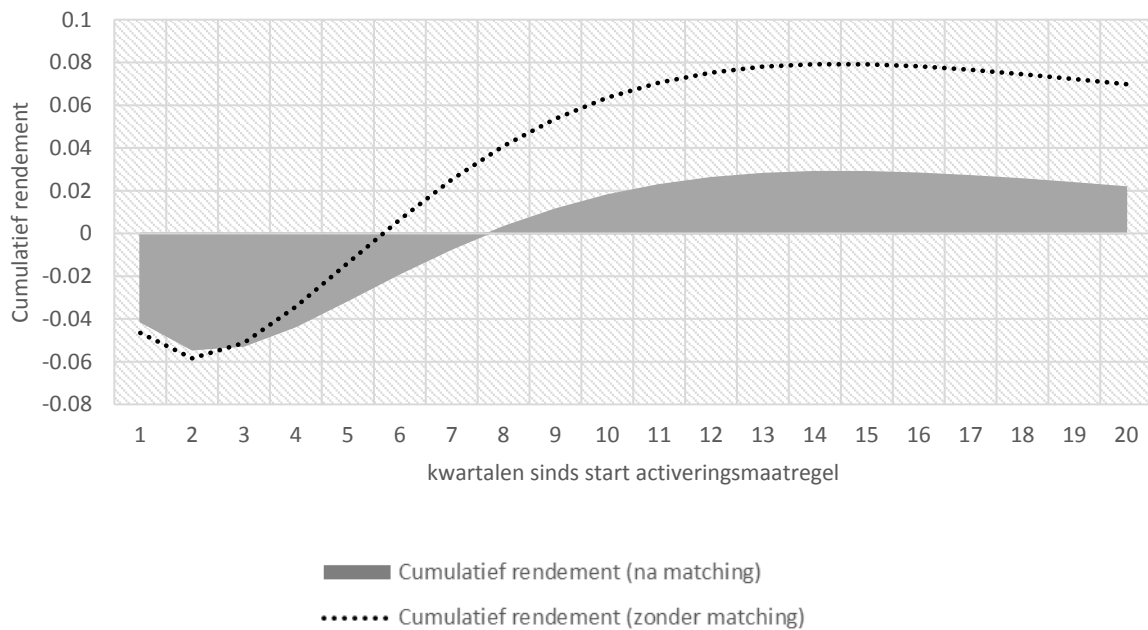
Wat betreft menselijk kapitaal en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vinden we dat de groep starters beperkt – maar wel significant - minder (50,33 versus 53,34) werklozen met een laag of in de gehanteerde administratieve databanken onbekend opleidingsniveau bevat in vergelijking met de controlegroep, maar het aantal significante verschillen omtrent talenkennis en het bezitten van een rijbewijs beperkt is.

Ook op vlak van werkloosheidskenmerken en activering tijdens de werkloosheidsperiode, vinden we enkele statistisch significante verschillen tussen de groep starters en de controlegroep. Zo vertonen starters significant minder werkloosheidsperiodes gedurende de observatieperiode (2005-2016). Verder gaat starten aan opleidingen soms samen met het starten aan andere vormen van werkplekieren, waardoor het aandeel dat start aan andere vormen van werkplekieren significant hoger ligt bij de groep die start aan opleidingen in vergelijking met de controlegroep (6,45 versus 1,19 procent). Daarnaast vinden we beperkt – maar wel significante – verschillen tussen de starters en de controlegroep omtrent het gemiddeld aantal manuele mededelingen van vacatures (0,11 versus 0,15), automatische mededelingen (1,48 versus 1,88), verplichte sollicitatieopdrachten (0,21 versus 0,23) en verwijzingen (0,02 versus 0,04) die men in de werkloosheidsperiode al ervaren heeft.

Wat betreft vroegere deelname aan activering of reguliere arbeid, vinden we naast significante verschillen in het aantal maanden dat men voor de werkloosheidsperiode in kwestie al in contact kwam met bemiddeling en begeleiding, manuele en automatische mededelingen, verplichte sollicitatieopdrachten en verwijzingen, ook dat de groep starters in opleidingen gemiddeld 4,17 minder kwartalen in reguliere tewerkstelling en ook in mindere mate ervaring heeft opgebouwd in het stelsel van de dienstencheques/PWA tijdens het observatieraam (2005-2016). Op vlak aspiraties van de werklozen, blijven de verschillen tussen de groep starters aan opleidingen en de controlegroep, ondanks significante differentiaties, beperkt.

Na matching verzwakken of verdwijnen de significante verschillen tussen de starters en de controlegroep. Bijgevolg zijn effectmetingen waarbij de groep starters vergeleken wordt met de gematchte controlegroep ten opzichte van resultaten zonder matching in beperktere mate vertekend door verschillen omtrent de kenmerken die in de procedure gebruikt worden (zie Appendix D voor tabellen met kenmerken voor starters en controlegroep, voor en na matching). Het verschil in rendement voor en na matching (Figuur 7.8) toont aan een aanzienlijk deel van het ogenschijnlijk rendement eigenlijk te wijten is aan positieve selectieve instroom van relatief sterke arbeidsmarktprofielen in opleidingen.

Figuur 7.8: Cumulatief rendement deelname aan opleidingen voor en na matching



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

Opleidingen kunnen verschillende vormen aannemen (zie Hoofdstuk 5). Bijgevolg evalueert dit rapport de afzonderlijke effectiviteit van enerzijds oriënterende/basis- opleidingen en anderzijds beroepsgerichte opleidingen. Van alle werklozen in de data voor de residentiële populatie naar migratieachtergrond en minderjarige nieuwkomers 2005-2016 zijn er 3442 werkloosheidsperiodes waarin men gedurende het eerste jaar van werkloosheid start aan een oriënterende/basis- opleiding. Deze vroege instroom bedraagt 83,02 procent van de totale deelname, daar een beperkte minderheid werklozen (16,98 procent) pas na een jaar aan een oriënterende/basis- opleiding start. Wat beroepsgerichte opleidingen betreft, identificeren we 3498 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze gedurende het eerste jaar van werkloosheid aan een opleiding start. De starters tijdens het eerste jaar zijn goed voor 87,96 van de totale instroom bij werklozen.

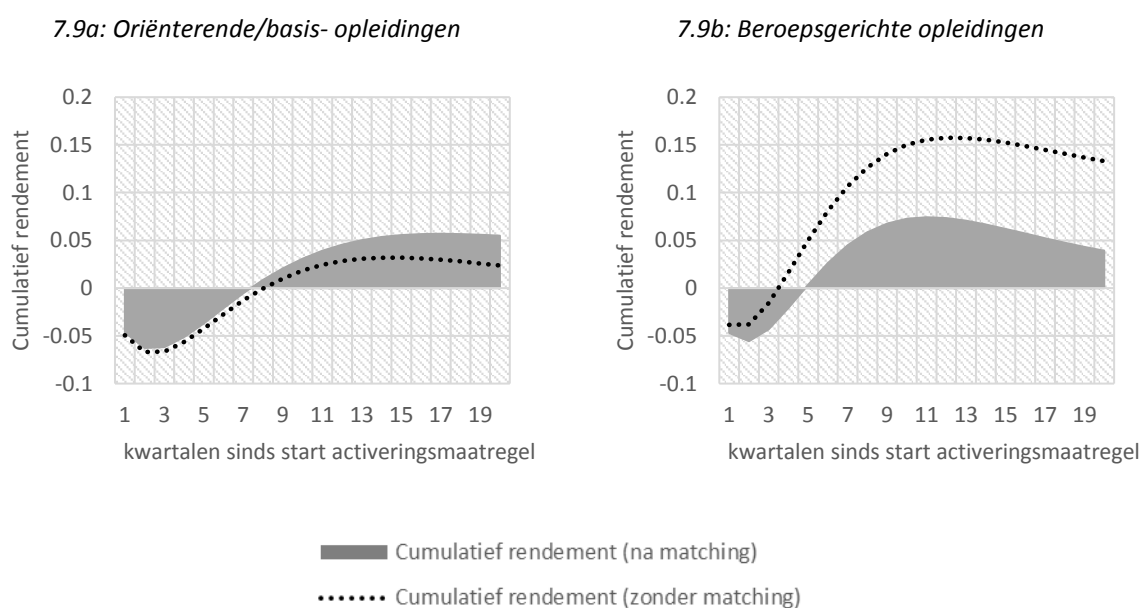
Figuur 7.9 illustreert het cumulatief rendement van deelname aan enerzijds oriënterende/basis- opleidingen en anderzijds beroepsgerichte opleidingen. Hierbij maken we drie voorname vaststellingen. Ten eerste veranderen de cumulatieve rendementscurves voor beide types opleidingen gevoelig wanneer er middels matching gecontroleerd wordt voor selectieve instroom. De cumulatieve rendementscurve voor oriënterende/basis- opleidingen stijgt wanneer we controleren voor selectieve instroom. Dit wijst erop dat de werklozen die deelnamen aan dit soort opleidingen gemiddeld zwakkere arbeidsmarktprofielen vertonen. Deze negatieve selectieve instroom leidt tot een onderschatting van het rendement indien hier niet voor gecontroleerd wordt. De resultaten voor beroepsgerichte opleidingen wijzen daarentegen in de tegenovergestelde richting, namelijk dat het rendement typisch sterk overschat wordt wanneer er geen rekening gehouden wordt met de positieve selectieve instroom in dit soort opleidingen. De negatieve en positieve selectie wat betreft deelname in respectievelijk oriënterende/basis- en beroepsgerichte opleidingen wordt verder in kaart gebracht in de resultaten van de matchingprocedure voor de groep starters aan de verschillende opleidingen (zie Appendix D voor tabellen met kenmerken voor starters en controlegroep, voor en na matching).

De starters en controlegroep verschillen zowel voor oriënterende/basis- als voor beroepsgerichte opleidingen op vlak van socio-demografische kenmerken, inzetbaarheid en menselijk kapitaal, werkloosheidskenmerken en activering tijdens de werkloosheidsperiode, vroegere deelname aan activering of reguliere arbeid, maar ook aspiraties van de werklozen. De resultaten tonen bijvoorbeeld aan dat de groep starters aan beroepsgerichte opleidingen selectief is, in de zin dat ze bijvoorbeeld significant meer mannen, jongere mensen en minder personen van niet-Europese origine, met een laag of onbekend opleidingsniveau, met beperkte kennis Nederlands, of met een interesse voor deeltijds werk bevat. Dit contrasteert met de groep starters aan oriënterende/basis- opleidingen, die niet significant verschillen van de controlegroep op vlak van geslachtsverdeling, maar ook significant minder personen van Belgische herkomst, met een midden of hoog opleidingsniveau, of met een (zeer) goede kennis van het Nederlands bevat in vergelijking met de controlegroep.

Ten tweede is het maximale cumulatieve rendement voor beroepsgerichte opleidingen hoger dan het respectievelijke rendement voor oriënterende/basis- opleidingen (Figuur 7.9). Terwijl voor oriënterende/basis- opleidingen een maximaal rendement van 6 procent hogere intrede bij deelname bereikt wordt 17 kwartalen na de start van de opleiding, wordt het maximale rendement van 8 procent meer intredes voor werklozen die deelnamen aan beroepsgerichte opleidingen behaald op 11 kwartalen sinds de start van de opleiding.

Ten derde daalt het cumulatief rendement op lange termijn sterker voor beroepsgerichte opleidingen (Figuur 7.9). Dit wijst er op dat werklozen die gestart zijn aan een beroepsgerichte opleiding maar na circa drie jaar de intrede nog niet gemaakt hebben net lagere kansen hebben om dit te doen in vergelijking met werklozen die niet deelnamen, met een dalend cumulatief rendement als gevolg. Bijgevolg concluderen we dat beroepsgerichte opleidingen een duidelijk positief effect hebben op intrede, dat er gedeeltelijk uit bestaat de starters sneller toe te leiden naar arbeidsdeelname, terwijl intrede bij starters die na jaar de transitie nog niet gemaakt hebben mogelijks verdere ondersteuning vereist.

Figuur 7.9: Cumulatief rendement deelname aan oriënterende/basis- opleidingen versus beroepsgerichte opleidingen, voor en na matching



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

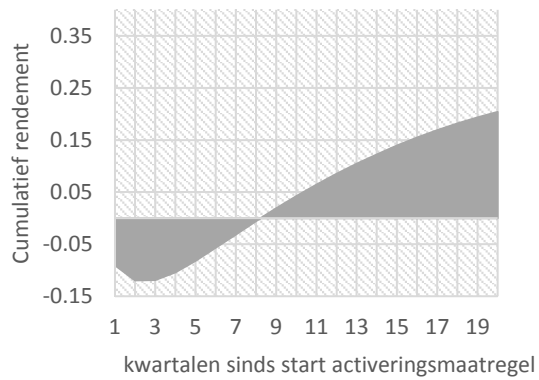
Ten slotte bestuderen we of de effectiviteit van deelname aan opleidingen verschilt tussen de herkomstgroepen. Wanneer we geen onderscheid maken tussen verschillende types opleidingen, wijzen modelparameters aan dat het toevoegen van interacties tussen herkomst en het effect van opleidingen een significante verbetering van het model teweegbrengt ($\Delta df: 12; \Delta -2LL: 27,55; p\text{-waarde: } 0,006$). Figuur 7.10 illustreert de rendementscurves naar herkomst. Hierbij valt op dat vooral de werklozen zonder migratieachtergrond en de relatief kleine groep met een eerste generatie Zuid-Europese herkomst na verloop van tijd een positief rendement door deelname aan opleidingen vertoont, met een steeds stijgende cumulatieve rendementscurve. Ook voor de tweede generaties vinden we na verloop van tijd een stijgend en positief cumulatieve rendement, maar voor de Zuid-Europese herkomstgroep dooft het rendement na twee jaar terug uit en voor beide tweede generatiegroepen is de grootorde relatief beperkt. Voor werklozen met een eerste generatie niet-Europese migratieachtergrond vinden we geen positief rendement van deelname aan opleidingen.

In Figuur 7.11 wordt het effect van deelname aan oriënterende/basis- opleidingen gedifferentieerd naargelang migratieachtergrond. De modelparameters tonen aan dat de inclusie van interacties tussen het effect van oriënterende/basis- opleidingen op intrede en migratieachtergrond geen significante verbetering van het model teweegbrengen ($\Delta df: 11; \Delta -2LL: 10,10; p\text{-waarde: } 0,52$). Bijgevolg concluderen we dat er geen statistisch significante differentiatie is in het – beperkt positieve - effect van oriënterende/basis- opleidingen naargelang migratieachtergrond. Niettegenstaande het feit dat de effecten niet significant verschillen naar migratieachtergrond, toont Figuur 7.11 wel aan dat voor werklozen met een Zuid-Europese migratieachtergrond van de tweede generatie een negatieve rendementscurve gevonden wordt.

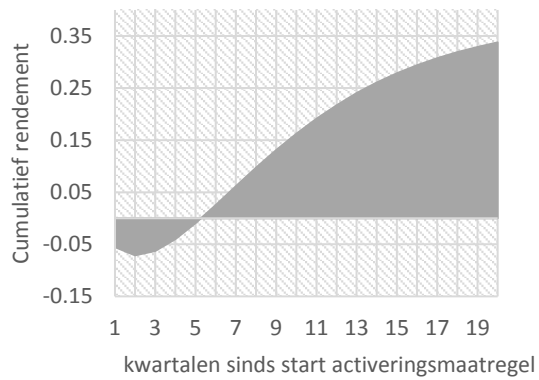
In Figuur 7.12 wordt op gelijkaardige wijze geïllustreerd in welke mate het cumulatief rendement van deelname aan beroepsgerichte opleidingen naar intrede in een tewerkstelling van minimaal één jaar verschilt naargelang de migratieachtergrond van de werkloze. Modelparameters tonen aan dat het effect van deelname aan beroepsgerichte opleidingen wel degelijk verschilt naargelang migratieachtergrond ($\Delta df: 11; \Delta -2LL: 25,76; p\text{-waarde: } 0,0071$). Het hoogste cumulatieve rendement treffen we aan bij de groep werklozen zonder of met een eerste generatie Zuid-Europese migratieachtergrond, terwijl de omvang van het rendement beperkter is en/of sneller uitdooft voor groepen met een tweede generatie Zuid-Europese of niet-Europese migratieachtergrond.

Figuur 7.10: Cumulatief rendement van deelname aan opleidingen naar arbeidsintrede van minimaal één jaar, naar migratieachtergrond

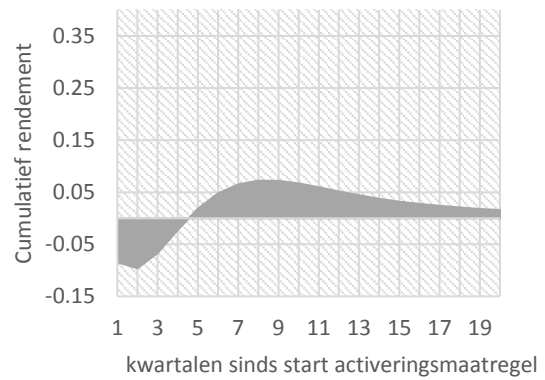
7.10a: Zonder migratieachtergrond (660 starters)



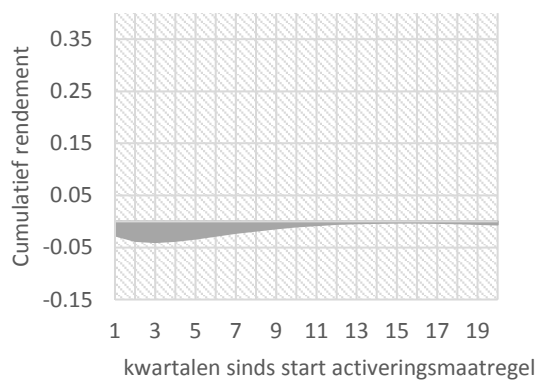
7.10b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (215 starters)



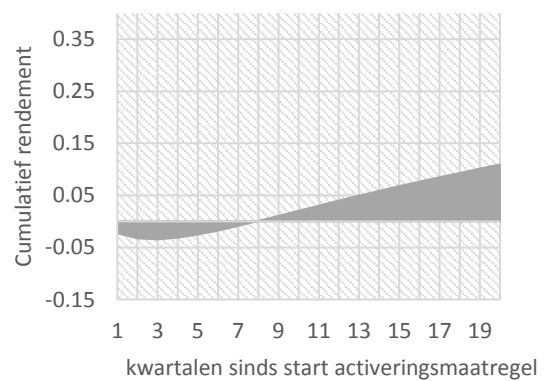
7.10c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (947 starters)



7.10d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (2658 starters)



7.10e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (1955 starters)

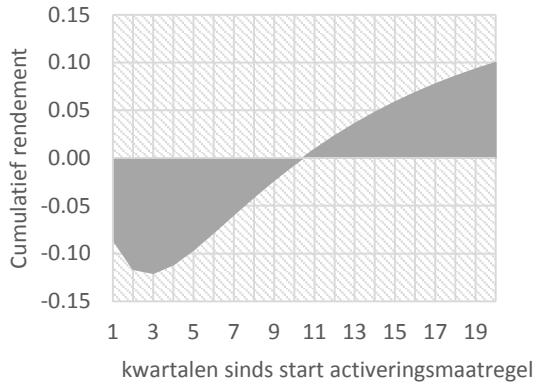


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

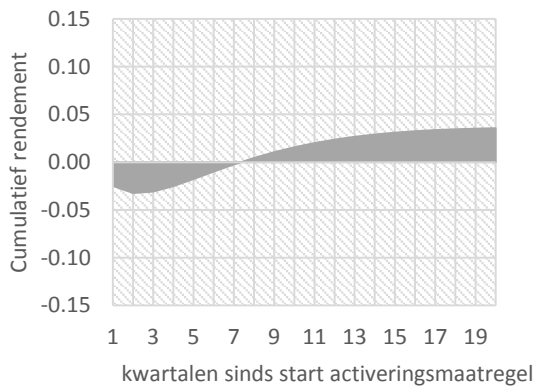
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

Figuur 7.11: Cumulatief rendement van deelname aan oriënterende/basis- opleidingen naar arbeidsintrede van minimaal één jaar, naar migratieachtergrond

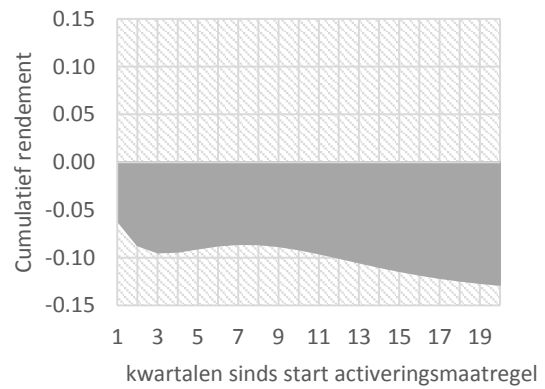
7.11a: Zonder migratieachtergrond (239 starters)



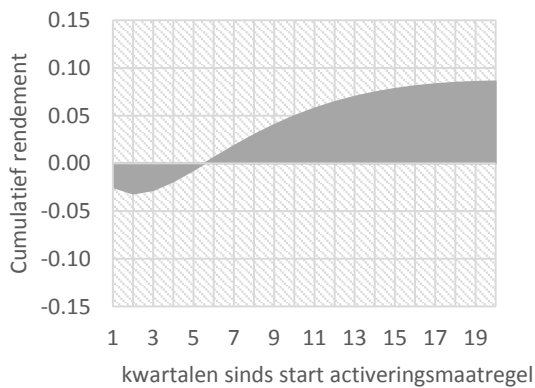
7.11b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (110 starters)



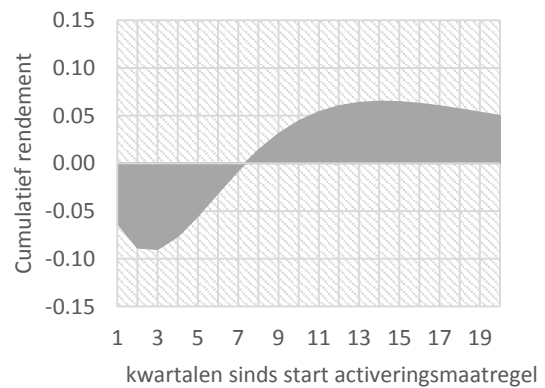
7.11c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (454 starters)



7.11d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (1607 starters)



7.11e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (1032 starters)

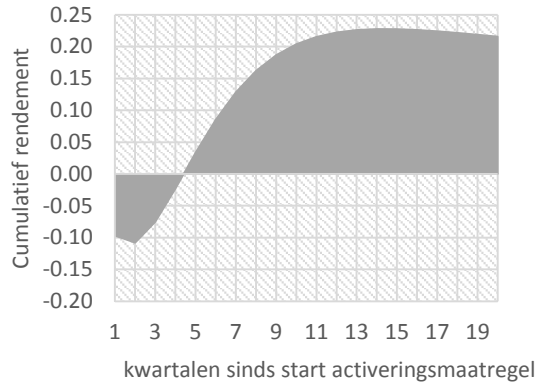


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

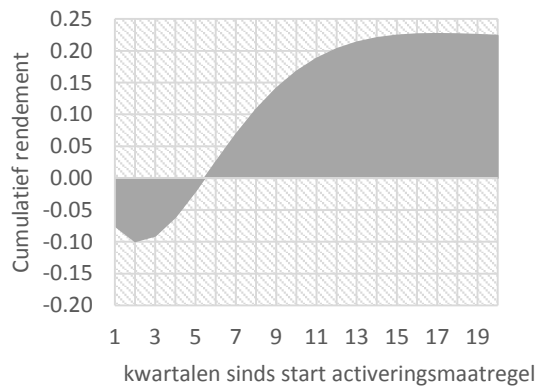
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

Figuur 7.12: Cumulatief rendement van deelname aan beroepsgerichte opleidingen naar arbeidsintrede van minimaal één jaar, naar migratieachtergrond

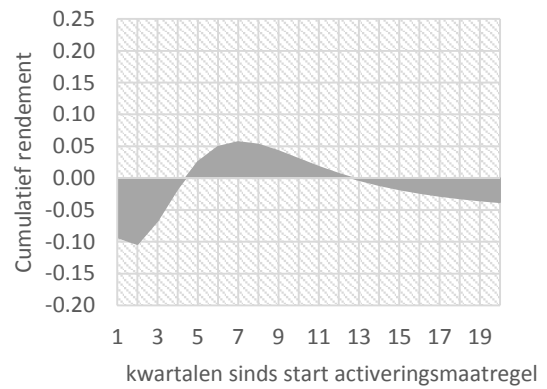
7.12a zonder migratieachtergrond (475 starters)



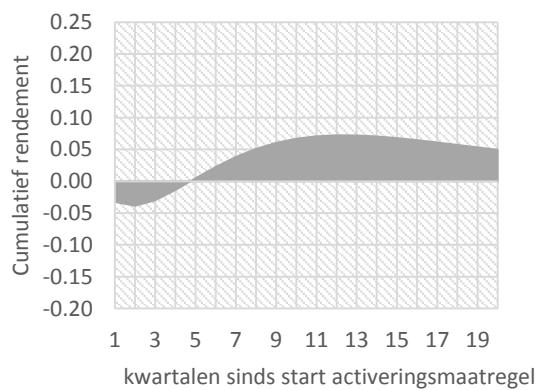
7.12b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (119 starters)



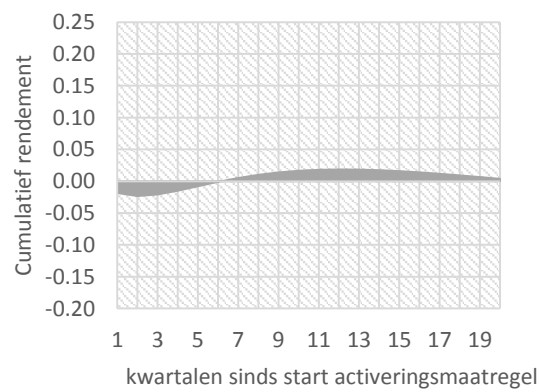
7.12c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (599 starters)



7.12d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (1249 starters)



7.12e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (1056 starters)



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

7.3 Deelname aan bemiddeling en begeleiding

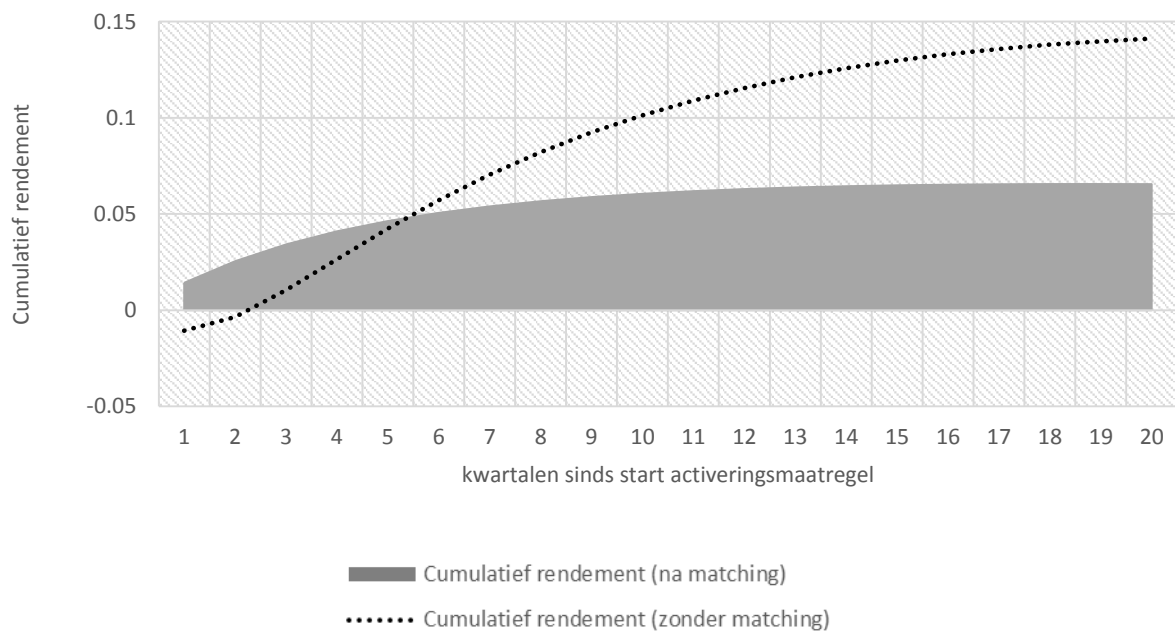
Naast deelname aan werkplekieren en opleidingen, evalueert dit onderzoek ook de effectiviteit van het volgen van bemiddeling en begeleiding bij de residentiële populatie naar migratieachtergrond en minderjarige nieuwkomers 2005-2016. We identificeren 20918 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze gedurende het eerste jaar van de werkloosheid start aan bemiddeling en begeleiding. Deze werklozen noemen we de 'starters'. Er zijn ook werklozen die pas na een langere werkloosheidsduur starten met bemiddeling en begeleiding, maar dit is een zeer kleine minderheid (94,17 procent van de bemiddeling en begeleidingen start in het eerste jaar van werkloosheid).

Figuur 7.13 geeft het cumulatief rendement van deelname aan bemiddeling en begeleiding weer. Ten eerste valt het op dat ook hier het geschatte rendement sterk varieert naargelang men controleert voor selectieve instroom. Hoewel, in tegenstelling tot de resultaten voor opleidingen en werkplekieren, kunnen we hier niet spreken van een éénduidig negatieve of positieve selectieve instroom. Gedurende de eerste vijf kwartalen sinds de start van bemiddeling en begeleiding stijgt het rendement wanneer we controleren voor selectieve instroom. Dit suggereert dat werklozen die starten aan bemiddeling en begeleiding typisch arbeidsmarktprofielen vertonen die op korte termijn moeilijker ingeschakeld kunnen worden. Vanaf anderhalf jaar na de start van bemiddeling en begeleiding keert de verhouding om en is het cumulatief rendement na matching gevoelig lager wanneer we controleren voor de positief selectieve instroom in de maatregel. Dit laatste impliceert dat werklozen die starten aan bemiddeling en begeleiding typisch arbeidsmarktprofielen vertonen die op (middel)lange termijn een hogere kans hebben om een intrede te maken ten opzichte van werklozen die niet aan bemiddeling en begeleiding deelnemen en de intrede op dat punt nog niet gemaakt hebben. De resultaten van de matchingprocedure voor de groep starters aan bemiddeling en begeleiding suggereren eveneens dat selectiviteit in instroom een sterke mix van positieve en negatieve componenten inhoudt naar instroom op de arbeidsmarkt. Tal van significante verschillen tussen de groep starters en de controlegroep worden weggewerkt door de matchingprocedure (zie Appendix D voor tabellen met kenmerken voor starters en controlegroep, voor en na matching).

Ten tweede wijzen de resultaten na matching op een maximaal rendement van zeven procent hogere incidentie van intrede bij werklozen die deelnamen aan bemiddeling en begeleiding (Figuur 7.13). Dit rendement is duurzaam en neemt niet noemenswaardig af doorheen de tijd. Hierbij dient opgemerkt dat de rendementscurve voor bemiddeling en begeleiding, in tegenstelling tot de respectievelijke curves voor opleidingen, niet gekenmerkt wordt door initiële negatieve waarden. Dit is wellicht te wijten aan het feit dat bemiddeling en begeleiding geen negatief lock-in effect met zich meedraagt, maar ook dat bemiddeling en begeleiding wellicht meer dan deelname aan opleidingen onmiddellijke effecten teweegbrengt door werklozen dichter bij arbeidsmarktopportunities te brengen.

Ten slotte bestuderen we of de effectiviteit van bemiddeling en begeleiding verschilt naar migratieachtergrond. Modelparameters tonen aan dat het toevoegen van interacties tussen herkomst en het effect van bemiddeling en begeleiding een significante verbetering van het model teweegbrengt ($\Delta df: 12; \Delta -2LL: 25,03; p\text{-waarde: } 0,015$). Figuur 7.14 toont aan dat het cumulatief rendement voor werklozen met een Zuid-Europese herkomst relatief beperkt is en ook uitdooft op langere termijn, terwijl andere groepen een hogere rendement van bemiddeling en begeleiding vertonen. De groepen werklozen met een eerste of tweede generatie niet-Europese herkomst vertonen het hoogste rendement van deelname aan begeleiding en bemiddeling.

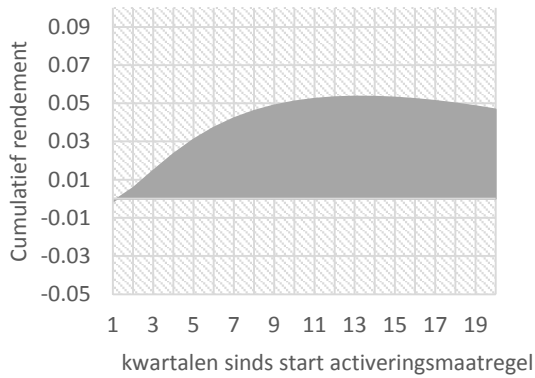
Figuur 7.13: Cumulatief rendement deelname aan bemiddeling en begeleiding voor en na matching



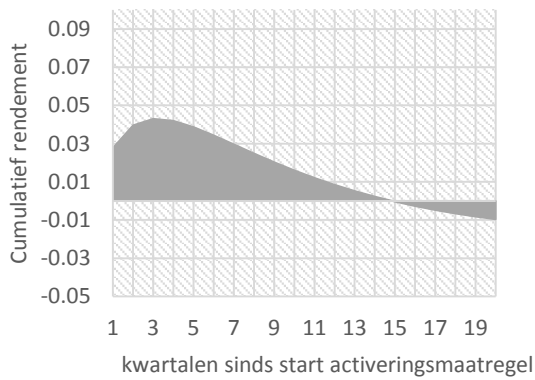
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur 7.14: Cumulatief rendement van deelname aan bemiddeling en begeleiding naar arbeidsintrede van minimaal één jaar, naar migratieachtergrond

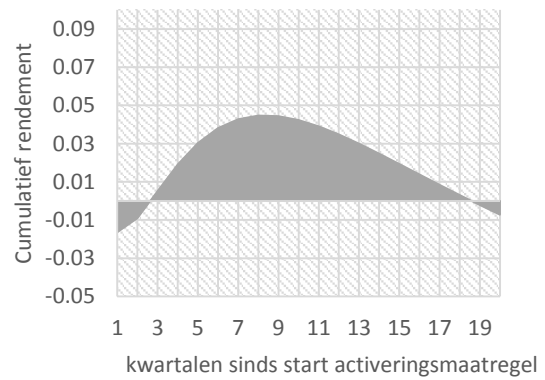
7.14a: Zonder migratieachtergrond (1797 starters)



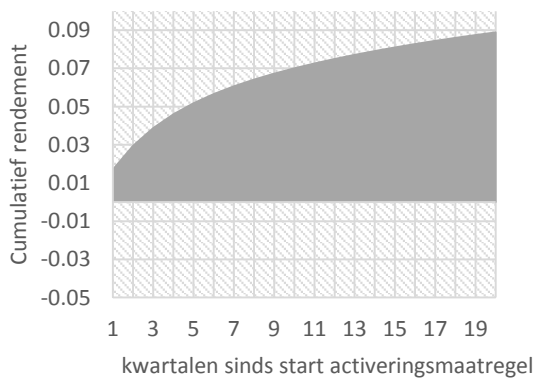
7.14b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (594 starters)



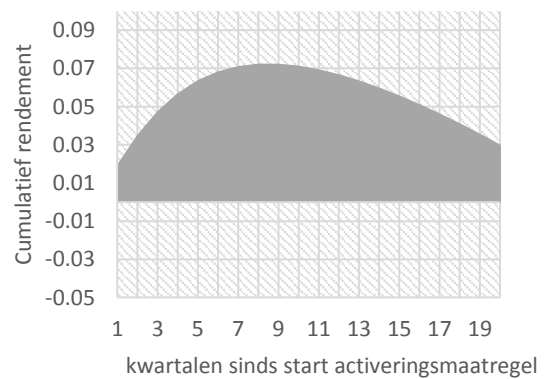
7.14c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (3053 starters)



7.14d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (8121 starters)



7.14e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (7353 starters)



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix D.

LUIK 3 Resultaten NEWPOP

8. Profielanalyse instroom en doorstroom in inburgerings-, taal- en activeringstrajecten bij nieuwkomers

Jonas Wood & Karel Neels

Dit hoofdstuk documenteert in eerste instantie aan de hand van descriptief cijfermateriaal de mate waarin meerderjarige nieuwkomers in contact komen met inburgering en hoe deze inburgeringstrajecten gedifferentieerd verlopen naar doelgroep, herkomst en migratiereden. In tweede instantie geven de beschrijvende resultaten ook aan in welke mate niet-werkende (i.e. werkloos of inactief op de laatste dag van het betreffende kwartaal volgens de nomenclatuur van de KSZ) meerderjarige nieuwkomers in contact komen met VDAB en diens activeringsmaatregelen, maar ook of er verschillen waarneembaar zijn naar herkomst, migratiereden en het reeds doorlopen inburgerings- en/of taaltraject.

8.1 Inburgerings- en taaltrajecten

De eerste vraag die zich stelt is; in welke mate komen meerderjarige nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering worden in contact met inburgerings-, taal- en oriëntatietrajecten? Om deze vraag te beantwoorden, focussen we op 20.796 individuele nieuwkomers. Deze individuen worden maandelijks opgevolgd over de tijd tot ze (i) ouder dan 65 jaar worden, (ii) overlijden, of (iii) emigreren. De longitudinale analyses gepresenteerd in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op 1.306.860 persoonsmaanden.

We focussen op verschillen in de trajecten naargelang de doelgroep waartoe men behoort, de herkomstgroep en de migratiereden¹. Wat betreft doelgroep onderscheiden we (i) individuen die (al dan niet prioritair) recht hebben op inburgering (7.785 personen), (ii) de groep die (al dan niet gedeeltelijk) verplicht is (10.819 personen) en (iii) een beperkte groep waarvoor de doelgroep onbepaald is (2.192 personen). Daarnaast hanteren we zes herkomstgroepen: (i) Zuid-Europese herkomst (6207 personen), (ii) Amerikaanse/Oceanische herkomst (1275 personen), (iii) Turkse herkomst (1202 personen), (iv) Marokkaanse herkomst (2366 personen), (v) overige Aziatische herkomst (6157 personen), (vi) overige Afrikaanse herkomst (3589 personen). Wat migratiereden betreft, maken we onderscheid tussen (i) studies/arbeidsmigratie (2.038 personen), (ii) gezinsmigratie (7.821 personen), (iii) migraties in het kader van asiel, vluchtelingen, subsidiaire bescherming, of andere humanitaire redenen (8.687 personen) en (iv) migraties om een andere of ongekende reden (2.250 personen).

¹ Zie appendix A voor bepaling doelgroep, herkomst en migratiereden.

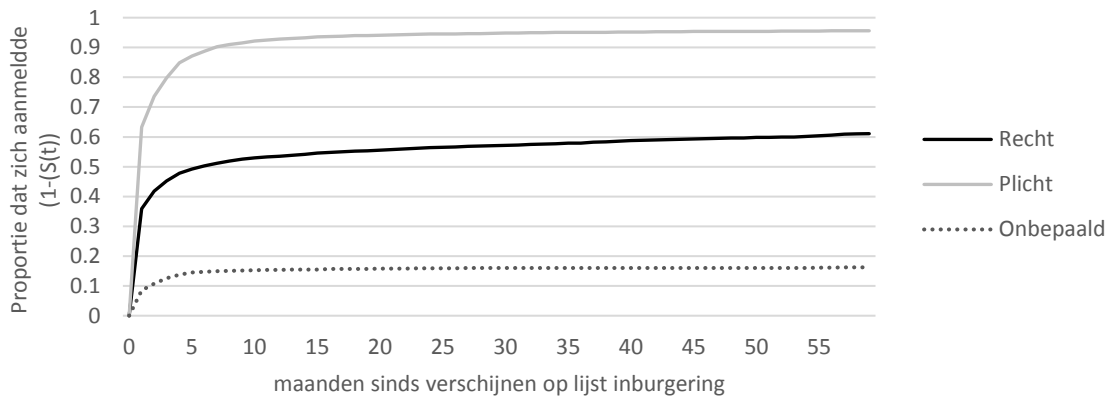
8.1.1 Aanmelding en ondertekening contract

Figuur 8.1a toont, middels cumulatieve incidentiecurves, aan dat de mate waarin de groep nieuwkomers - die voor het eerst doelgroep van inburgering werden in 2005-2016 – zich aanmeldt bij inburgering sterk afhankelijk is van de doelgroep waartoe men behoort. De cumulatieve incidentie (zie Appendix A voor formele bespreking) is een indicator die aangeeft welk aandeel van de nieuwkomers zich minimaal éénmaal aanmeldde, naargelang de duur sinds het verschijnen op een inburgeringslijst. Enkele maanden na het verschijnen op een lijst voor inburgering heeft circa 90 procent van de verplichte groep zich al aangemeld en dit aandeel stijgt later nog tot meer dan 95 procent. Dit contrasteert met de rechthebbende groep, die al snel circa 50 procent en op langere termijn 60 procent bereikt. Verschillen in aanmelding naar herkomst (Figuur 8.1b) en migratieredenen (Figuur 8.1c) vertonen steeds twee clusters. Zo meldt de Zuid-Europese en Amerikaanse/Oceanische herkomstgroep zich opmerkelijk minder vaak aan in vergelijking met de andere niet-Europese originegroepen. Dit verschil is sterk gerelateerd aan de verschillende migratieredenen. Nieuwkomers die om humanitaire redenen of in het kader van gezinsmigratie immigreren, vertonen immers beduidend hogere aanmeldingscijfers ten opzichte van groepen die om andere redenen immigreren.

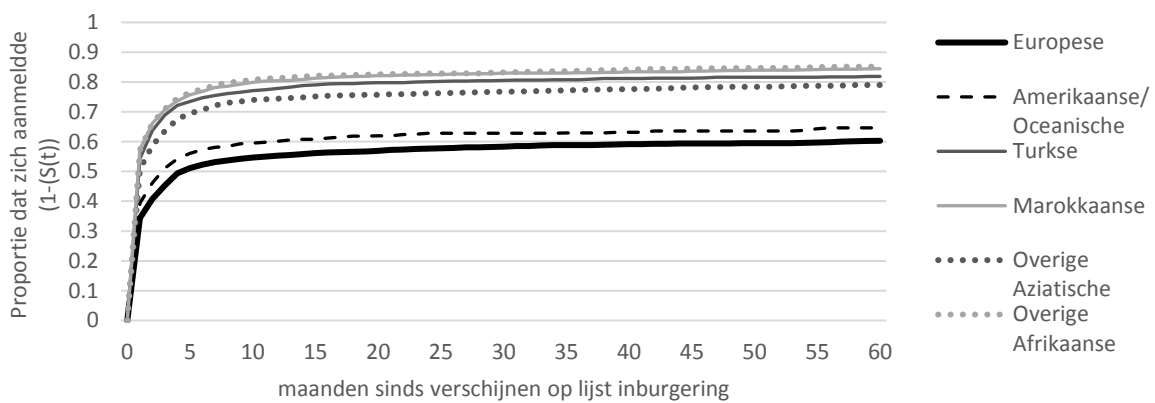
Figuur 8.2 illustreert dat deze verschillen naar doelgroep, herkomst en migratieredenen ook spelen in de volgende stap in een inburgeringstraject, namelijk het ondertekenen van een inburgeringscontract. De verplichte doelgroep bereikt op lange termijn een aandeel van 90 procent dat een contract ondertekende, terwijl dit aandeel bij de rechthebbenden ook op langere termijn minder dan de helft blijft. Resultaten omtrent verschillen naar herkomst en migratieredenen leiden ook tot de conclusie dat het aandeel dat een contract tekent beperkt lager uitvalt dan het aandeel aanmeldingen, maar dat verschillen tussen groepen onderling in richting en grootorde gelijkaardig zijn aan de resultaten voor aanmeldingen (Figuur 8.1). Deze bevindingen houden ook stand wanneer mannen en vrouwen apart beschouwd worden (zie Appendix E).

Figuur 8.1: Aanmelding voor inburgering naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

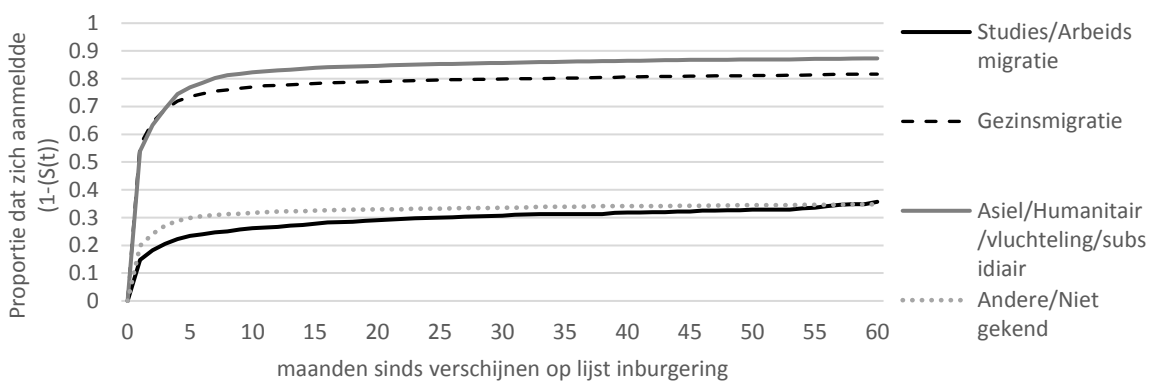
8.1a: Cumulatieve incidentie naar doelgroep



8.1b: Cumulatieve incidentie naar herkomst



8.1c: Cumulatieve incidentie naar migratiereden

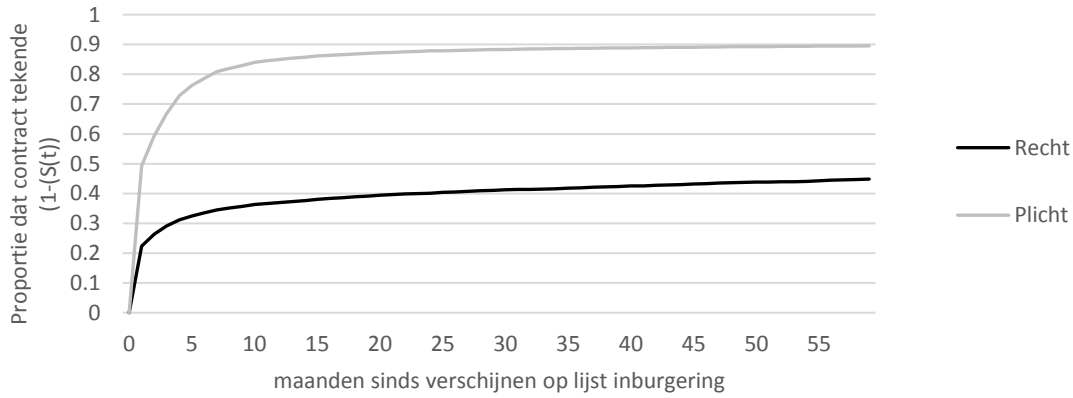


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

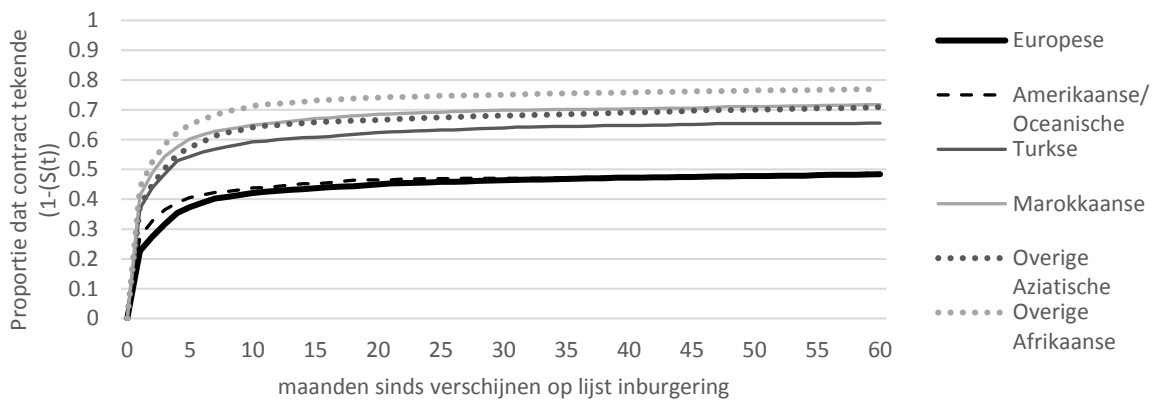
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.2: Ondertekening inburgeringscontract naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

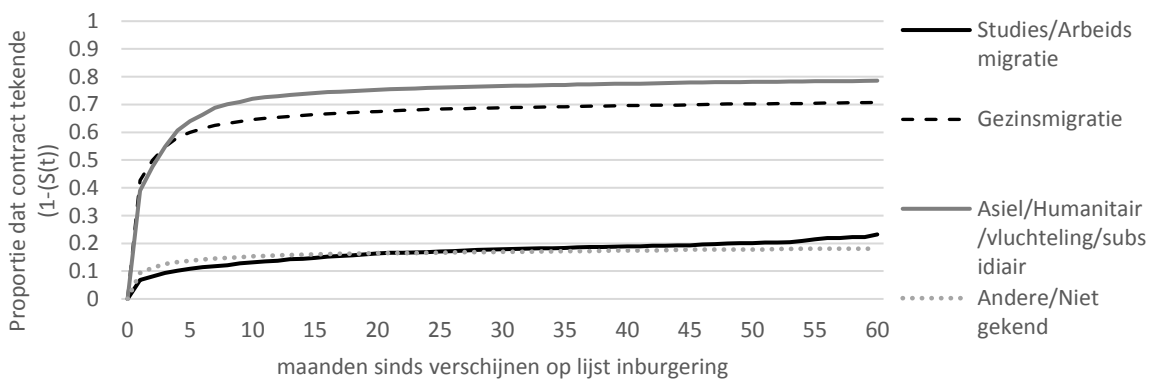
8.2a: Cumulatieve incidentie naar doelgroep



8.2b: Cumulatieve incidentie naar herkomst



8.2c: Cumulatieve incidentie naar migratiereden



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

8.1.2 Maatschappelijke oriëntatie (MO) en Nederlands als tweede taal (NT2)

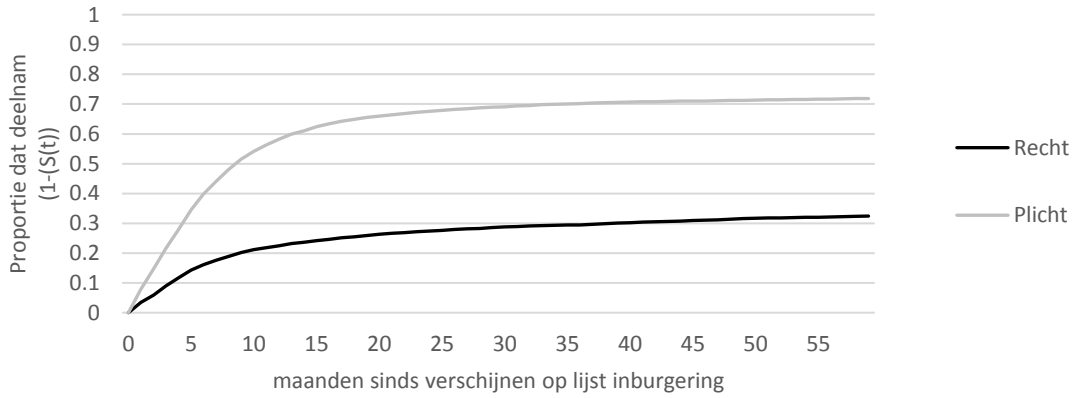
Maatschappelijke oriëntatie (MO) vormt naast Nederlandse taallessen één van de twee vormingspakketten van het inburgeringstraject. Figuur 8.3 illustreert in welke mate instroom in MO gedifferentieerd verloopt naar doelgroep, herkomst en migratiereden. In lijn met voorgaande resultaten omtrent aanmelding en de ondertekening van een contract, tonen de resultaten aan dat het aandeel starters in de groep die (gedeeltelijk) verplicht is inburgering te volgen meer dan dubbel zo hoog is ten opzichte van de rechthebbende nieuwkomers. Verder zien we ook hier dat de Zuid-Europese en Amerikaanse/Oceanische herkomstgroep en al wie om humanitaire redenen of in het kader van gezinsmigratie immigreert, meer in aanraking komen met MO, zowel bij mannen als bij vrouwen (zie Appendix E).

Wat betreft deelname aan Nederlands als tweede taal (NT2), liggen de resultaten (Figuur 8.4) minder in lijn met voorgaande bevindingen omtrent aanmelding, contracten en deelname aan MO. Een eerste opmerkelijke verschil is dat, aangezien NT2 ook buiten inburgeringstrajecten gevolgd kan worden, een niet te verwaarlozen aandeel van de nieuwkomers reeds heeft deelgenomen aan NT2 wanneer ze op een inburgeringslijst verschijnen. De verschillen tussen de groepen onderling wijzen op een beperkter maar nog steeds duidelijk verschil tussen de (gedeeltelijk) verplichte en rechthebbende doelgroep, maar tonen ook aan dat groepen met een overige Aziatische/Afrikaanse origine en groepen die om humanitaire redenen immigreren de hoogste deelname aan NT2 vertonen. Bij vrouwen is deze differentiatie wel wat beperkter dan bij mannen (zie Appendix E)

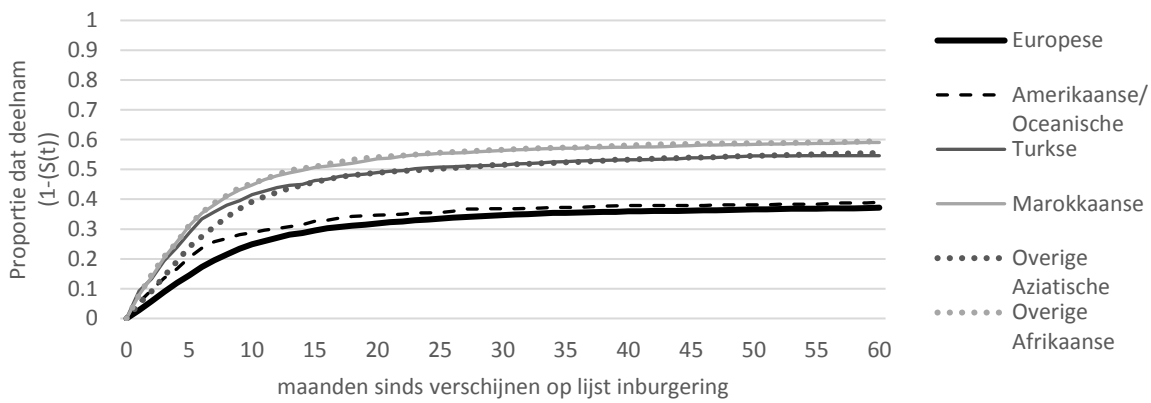
Figuur 8.5 vergelijkt rechthebbende en verplichte nieuwkomers op vlak van deelname NT2, maar ook het hoogst behaalde taalniveau naargelang de tijd sinds het verschijnen op een inburgeringslijst. Het grotere aandeel gearceerde vlakken voor de verplichte groep illustreert de hogere deelname aan NT2. Wat betreft het behaalde taalniveau tonen deze resultaten aan dat de groep die wel deelnam aan NT2 dan ook een hoger taalniveau kan voorleggen.

Figuur 8.3: Deelname MO naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

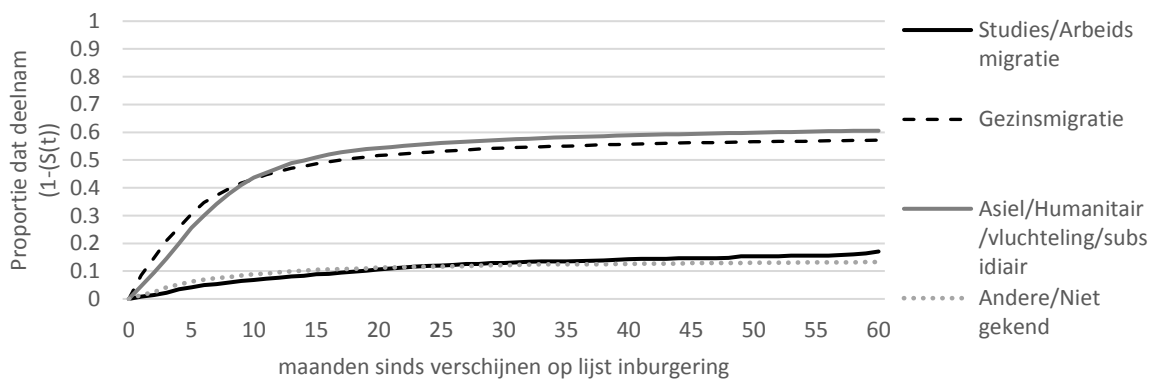
8.3a: Cumulatieve incidentie naar doelgroep



8.3b: Cumulatieve incidentie naar herkomst



8.3c: Cumulatieve incidentie naar migratiereden

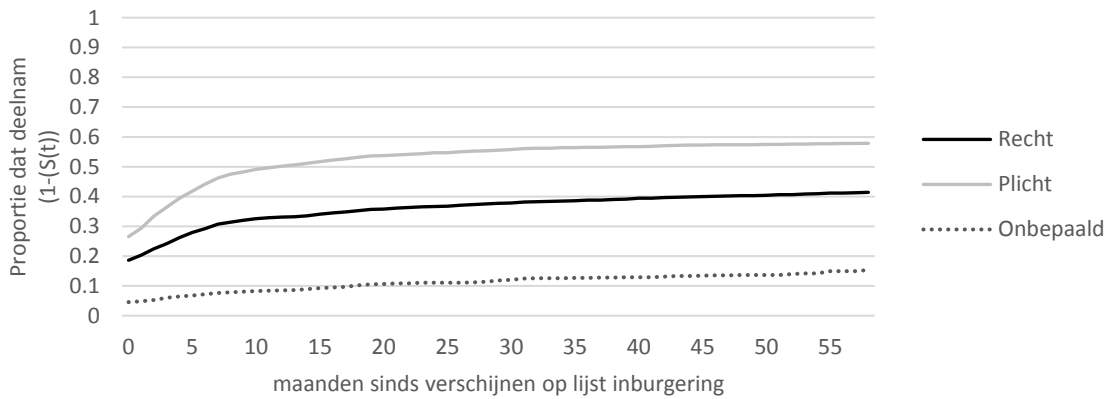


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

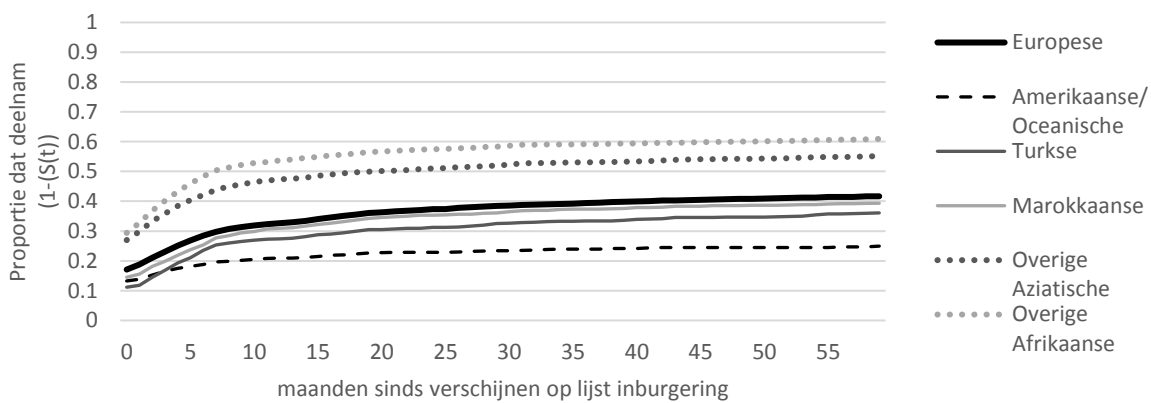
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.4: Deelname NT2 naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

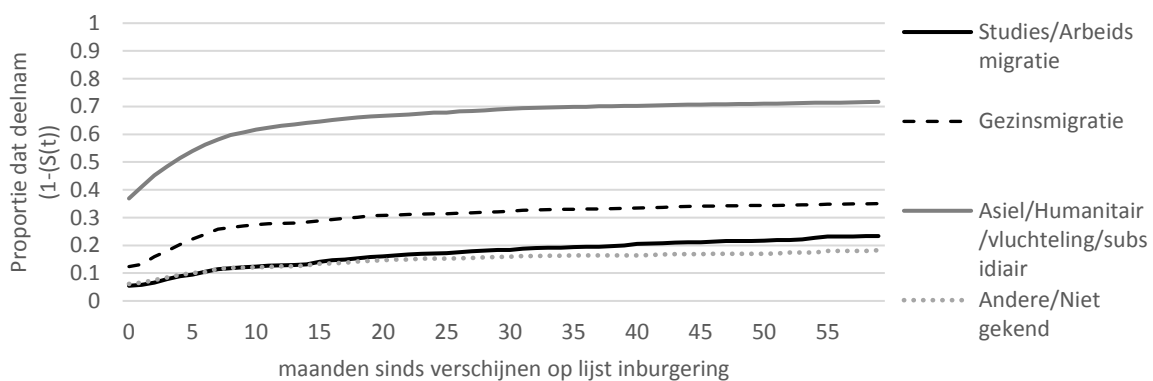
8.4a: Cumulatieve incidentie naar doelgroep



8.4b: Cumulatieve incidentie naar herkomst



8.4c: Cumulatieve incidentie naar migratiereden

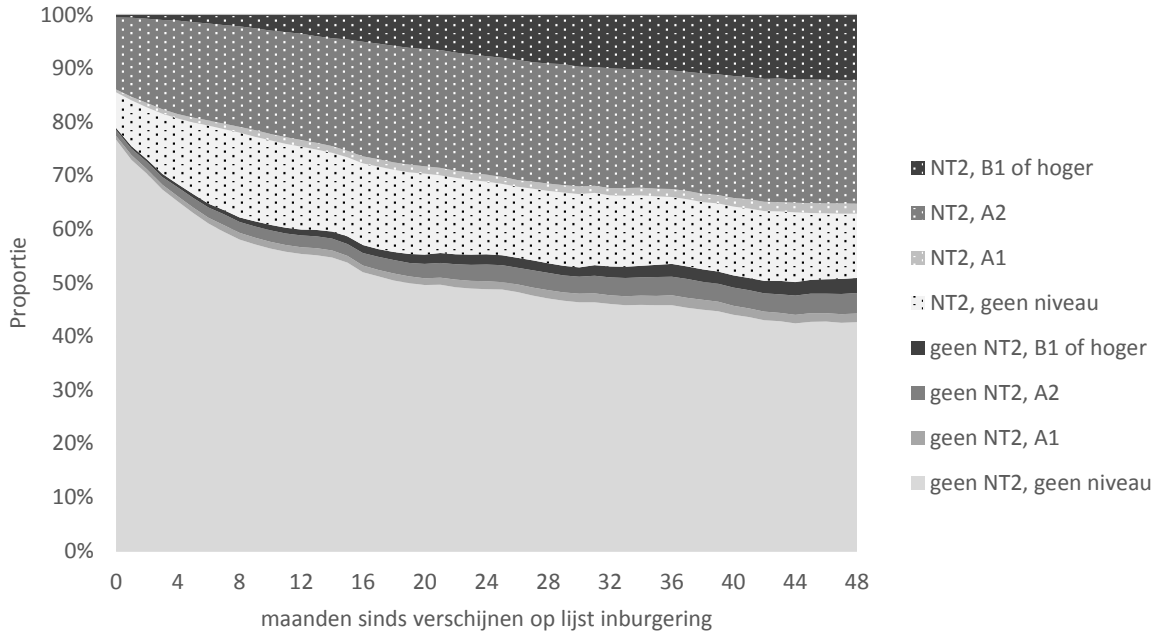


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

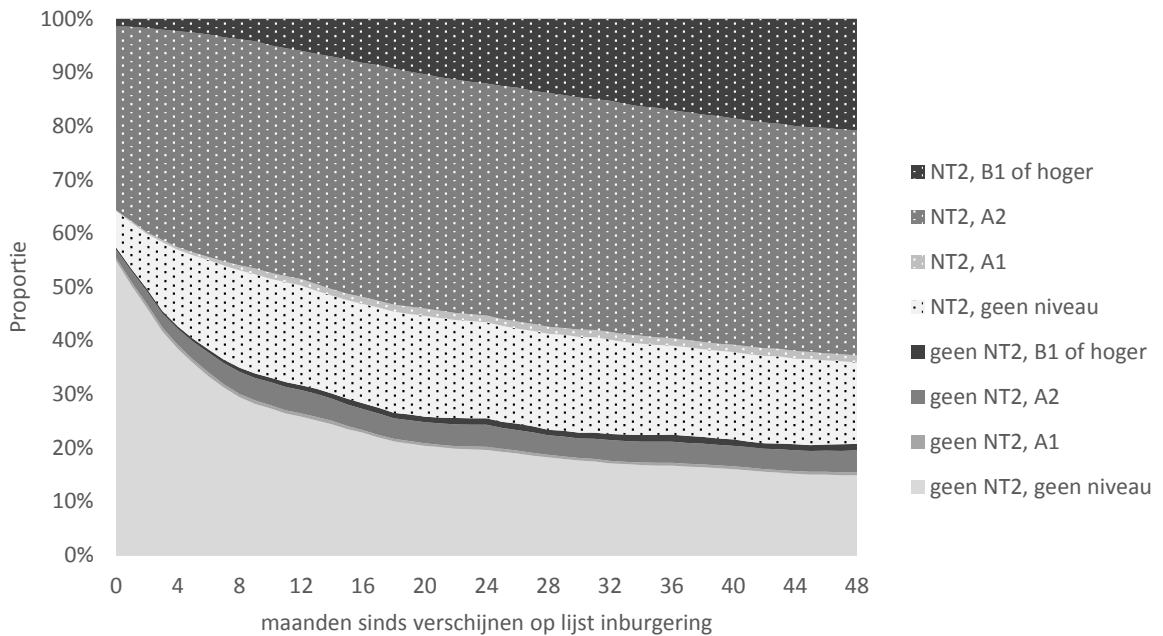
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.5: Deelname NT2 en hoogste taalniveau naar doelgroep, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.5a: Rechthebbende nieuwkomers



8.5b: Verplichte nieuwkomers



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

8.2 Trajecten VDAB

Een volgende vraag die zich stelt is welke arbeidsmarktpositie nieuwkomers innemen. Figuur 8.6 toont aan dat de overgrote meerderheid van de nieuwkomers die ook in de KSZ databank voorkomen initieel inactief is, maar ook dat over de tijd heen de proportie die als werknemer of zelfstandige aan de slag is, stelselmatig toeneemt. Als gevolg van de hogere tewerkstelling, en dus opbouw van sociale zekerheidsrechten, stijgt ook de proportie die werkloos is. Een verdere opsplitsing van de groep inactieven (Figuur 8.7) wijst aan dat de nomenclatuurpositie ‘andere’² een grote categorie betreft bij de inactieve nieuwkomers, maar ook dat de positie leefloon of financiële hulp een prominente rol speelt in de inactiviteit bij nieuwkomers.

In lijn met de analyses voor de werkloze residentiële populatie (Hoofdstuk 5), wordt in dit hoofdstuk gefocust op de mate waarin niet-werkende (i.e. werkloze of inactieve) nieuwkomers in contact komen met VDAB en diens activeringsmaatregelen, maar ook of er verschillen waarneembaar zijn naar herkomst, migratiereden en het reeds doorlopen taal- en/of inburgerings- traject.

In wat volgt bestuderen we in de eerste plaats in welke mate de niet-werkende nieuwkomers in aanraking komen met VDAB. Hiervoor baseren we ons op longitudinale individuele data voor 20.688 personen die 33.723 periodes vertonen waarin men niet-werkend was (i.e. ofwel werkloos, ofwel inactief volgens de nomenclatuur van de KSZ).

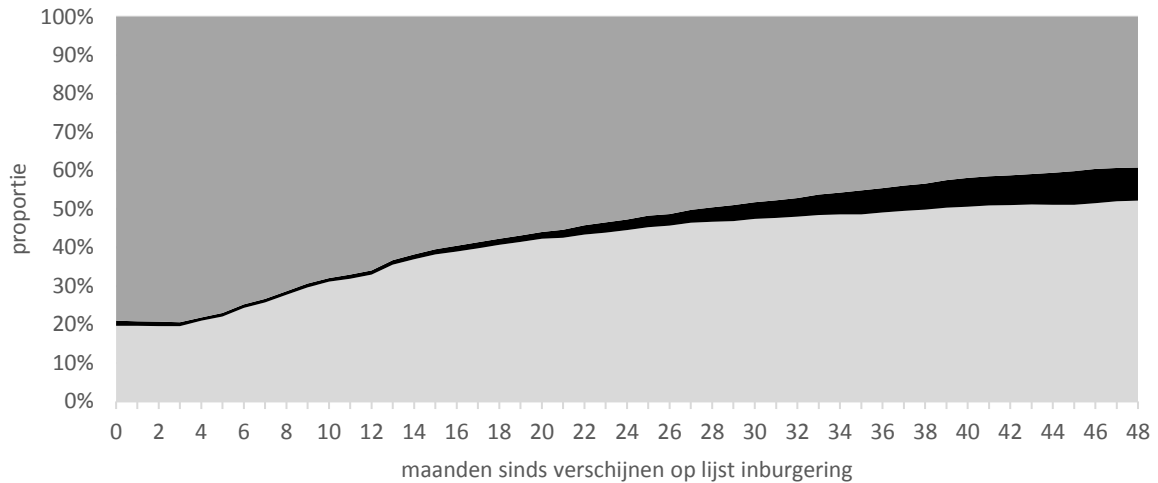
We focussen op verschillen in de trajecten naargelang de herkomstgroep en de migratiereden, maar ook naargelang het inburgerings- of taal-traject dat men al doorlopen heeft. We hanteren zes herkomstgroepen: (i) Zuid-Europese herkomst (6143 personen), (ii) Amerikaanse/Oceanische herkomst (1270 personen), (iii) Turkse herkomst (1197 personen), (iv) Marokkaanse herkomst (2360 personen), (v) overige Aziatische herkomst (6146 personen), (vi) overige Afrikaanse herkomst (3572 personen). Wat migratiereden betreft, maken we onderscheid tussen (i) studies/arbeidsmigratie (2.007 personen), (ii) gezinsmigratie (7.800 personen), (iii) migraties in het kader van asiel, vluchtelingen, subsidiaire bescherming, of andere humanitaire redenen (8.649 personen) en (iv) migraties om een andere of ongekende reden (2.232 personen). Wat betreft het reeds doorlopen inburgerings- of taal-traject, onderscheiden we drie doelgroepen: (i) individuen die (al dan niet prioritair) recht hebben op inburgering (7.734 personen), (ii) de groep die (al dan niet gedeeltelijk) verplicht is (10.783 personen) en (iii) een beperkte groep waarvoor de doelgroep onbepaald is (2.171 personen). Verder houden we in de analyse van VDAB trajecten ook rekening met verschillen naargelang een nieuwkomer al een inburgeringscontract ondertekende, deelnam aan MO, en/of deelnam aan NT2.

² Tot deze groep behoren onder andere: uitgaande grensarbeiders; personen die in België werken voor een organisatie/onderneming die niet bijdrageplichtig is aan de Belgische sociale zekerheid; zeelieden van de Belgische koopvaardij (aangegeven bij de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden); personen aangegeven bij de Dienst voor de Overzeese Sociale Zekerheid (personen die hun beroepsactiviteit uitoefenen in een land dat geen deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte en gebruik maken van de niet-verplichte sociale verzekering); internationale functionarissen en diplomaten; ‘coöperanten’; huisvrouwen/huismannen; huishoudpersoneel dat niet is aangegeven bij de RSZ; rechtgevende kinderen die niet opgenomen zijn in het kadaster RKW of niet gekend zijn bij het RSVZ; geschorste werkzoekenden; ouderen van wie de partner het gezinspensioen ontvangt; renteniers of personen die uitsluitend leven van andere inkomsten dan diegenen gekend binnen het DWH AM&SB (bv. huurinkomsten, beursopbrengsten,...); personen die wel in de loop van het kwartaal gekend zijn bij een van de betrokken socialezekerheidsinstellingen maar niet op de laatste dag van het kwartaal; personen die enkel via het Rijksregister of minirn gekend zijn in het DWH AM &SB maar niet via een van de betrokken socialezekerheidsinstellingen. Voor meer info: zie <https://www.ksz-bcss.fgov.be>

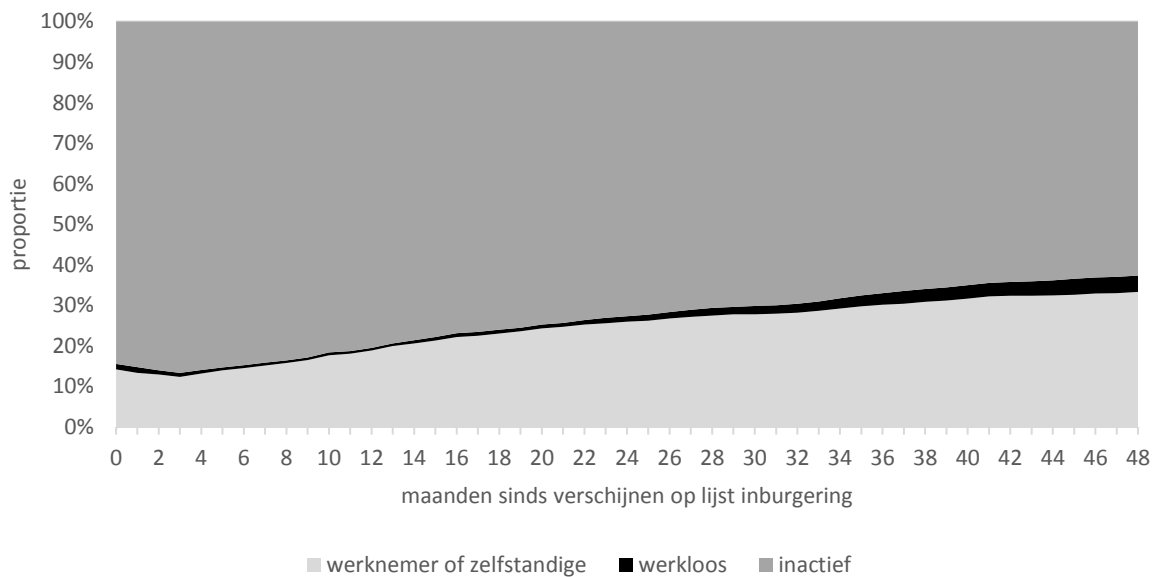
Naast contact met VDAB op zich focussen we ook op deelname aan bemiddeling en begeleiding, opleidingen en werkpleklers. Deze analyses zijn gebaseerd op 12.248 personen die 23.623 periodes van inactiviteit of werkloosheid meemaken waarin contact plaatsvond met VDAB.

*Figuur 8.6: Arbeidsmarktpositie (in 3 categorieën) van nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, naar geslacht**

8.6a: Mannen



8.6b: Vrouwen

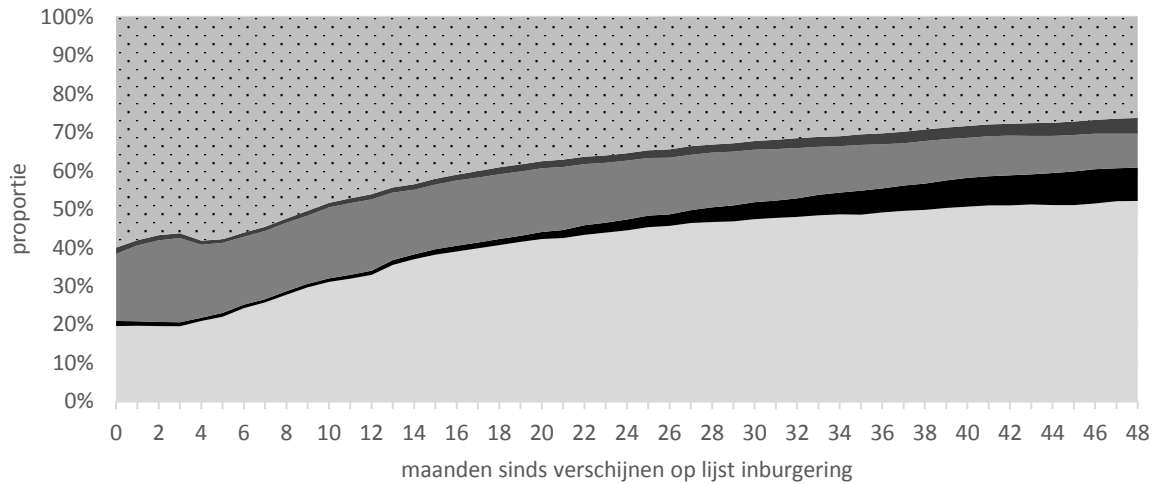


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

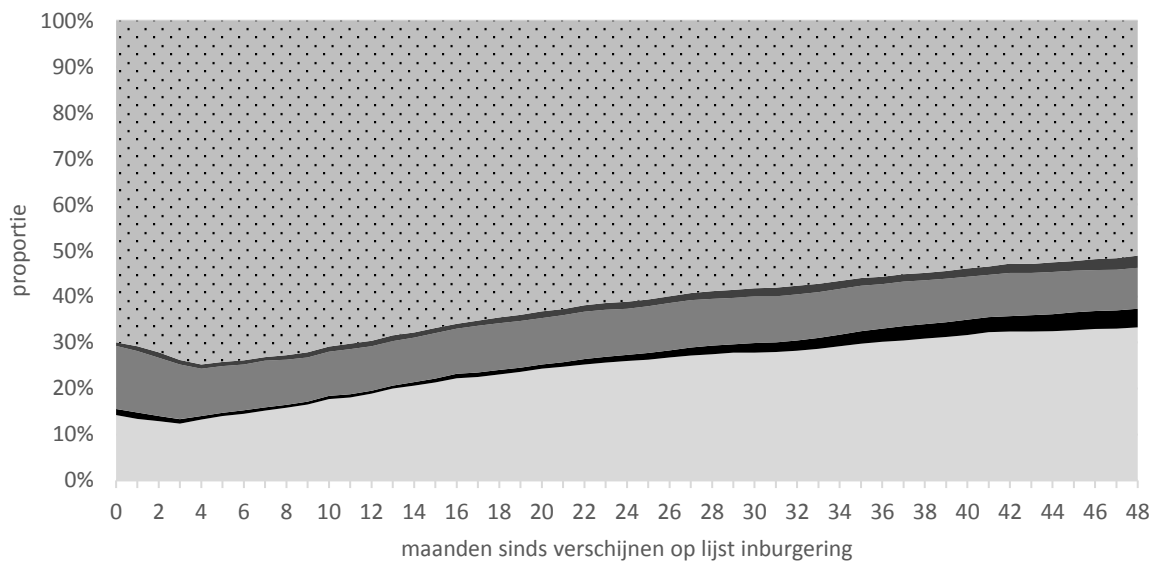
**enkel personen die gekend zijn bij KSZ.*

Figuur 8.7: Arbeidsmarktpositie (in 5 categorieën) van nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, naar geslacht*

8.7a: Mannen



8.7b: Vrouwen



■ werknemer of zelfstandige ■ werkloos ■ leefloon/financiële hulp ■ andere inactieve categorieën ■ andere

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

*enkel personen die gekend zijn bij KSZ.

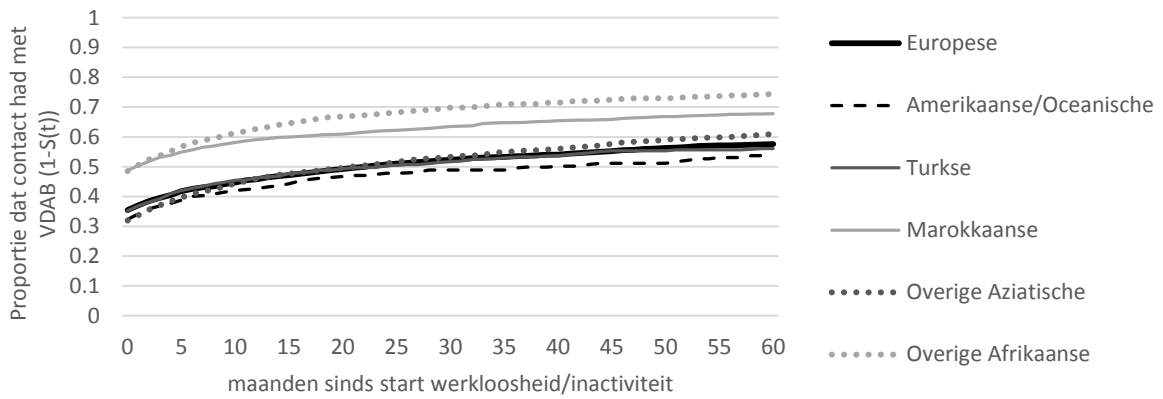
8.2.1 Contact met VDAB

Figuur 8.8 illustreert het aandeel niet-werkende nieuwkomers dat al in contact kwam met VDAB, naarmate het aantal maanden in werkloosheid en/of inactiviteit. In lijn met de bevindingen voor de residentiële populatie met een migratieachtergrond, merken we op dat VDAB er al bij de start van de werkloosheid/inactiviteit in slaagt in contact te komen met een noemenswaardig aandeel, 30 tot 50 procent afhankelijk van de herkomstgroep. Dit aandeel stijgt gestaag naargelang het aantal maanden in werkloosheid/inactiviteit toeneemt, tot meer dan de helft voor alle herkomstgroepen. Wat verschillen tussen originegroepen onderling betreft (Figuur 8.8a), vertonen groepen met een Marokkaanse (enkel mannen, zie Appendix E) of overige Afrikaanse herkomst de hoogste incidentie om contact te hebben met VDAB. Verschillen naar migratieredenen (Figuur 8.8b) wijzen op een hogere mate van contact bij groepen die in het kader van gezinsmigratie of om humanitaire redenen immigrerden – vooral bij mannen (zie Appendix E) - terwijl de respectievelijke proporties die contact met VDAB hadden beduidend lager zijn bij arbeidsmigranten, groepen die in het kader van studies immigrerde, of diegenen die om andere of ongekende redenen naar België kwamen.

De mate waarin groepen nieuwkomers in contact komen met VDAB is ook gedifferentieerd naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject. Zo toont Figuur 8.9 aan dat er een nauwe samenhang bestaat, waarbij de groep die (gedeeltelijk) verplicht is inburgering te volgen de hoogste incidentie om in contact te komen met VDAB vertoont (Figuur 8.9a). Verschillen naargelang inburgeringscontract en eerdere deelname MO en NT2 wijzen steeds op een duidelijk onderscheid waarbij deelnemers (zowel mannen als vrouwen) ook een hogere incidentie tot contact met VDAB vertonen (Figuur 8.9b-8.9d).

Figuur 8.8: Contact met VDAB naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.8a: Cumulatieve incidentie naar herkomst



8.8b: Cumulatieve incidentie naar migratiereden

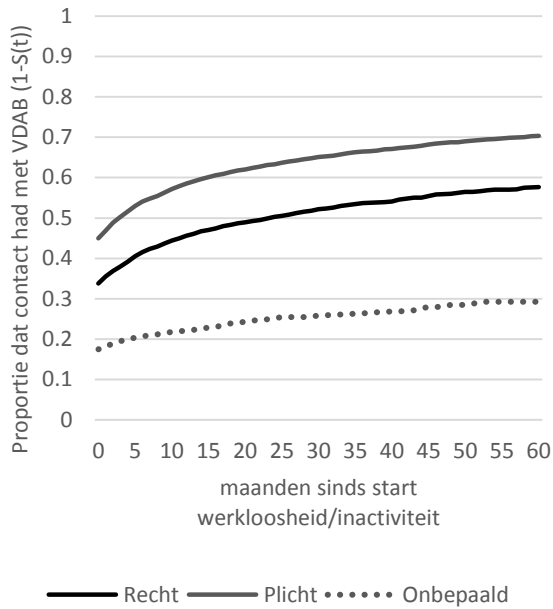


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

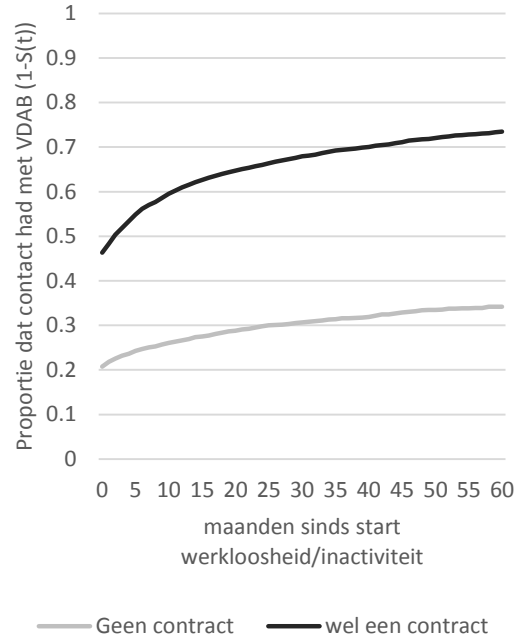
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.9: Contact met VDAB naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

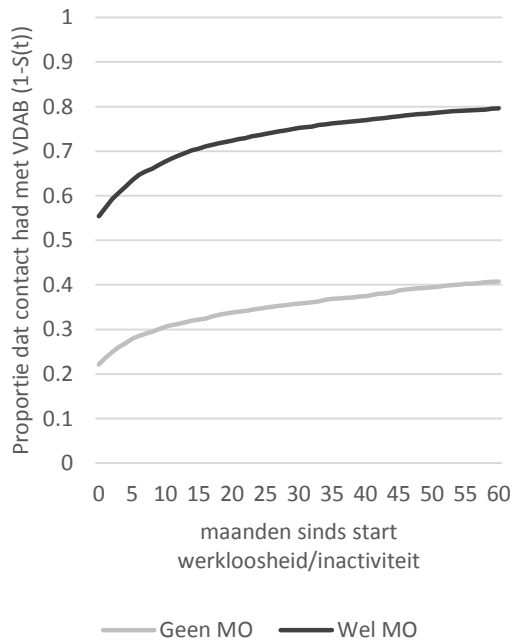
8.9a: Cumulatieve incidentie naar doelgroep



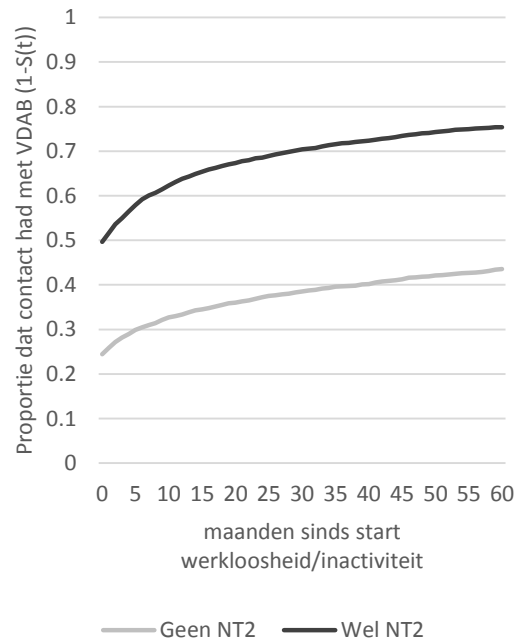
8.9b: Cumulatieve incidentie naar inburgeringscontract



8.9c: Cumulatieve incidentie naar deelname MO



8.9d: Cumulatieve incidentie naar deelname NT2



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs. Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

8.2.2 Deelname aan bemiddeling en begeleiding via VDAB

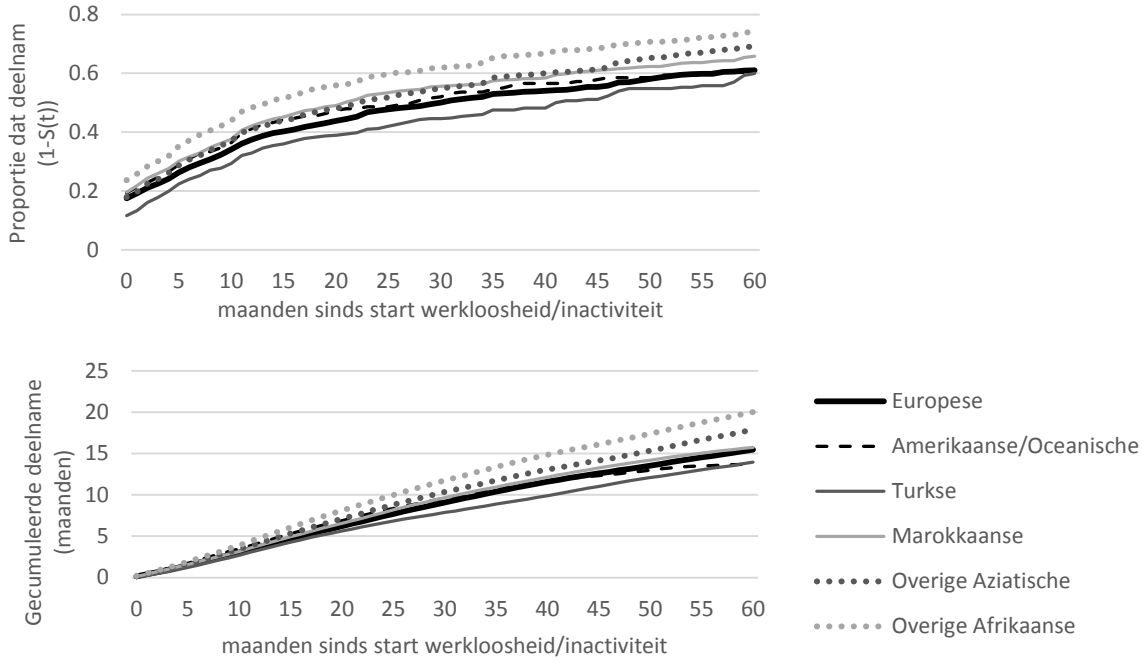
Figuur 8.10 illustreert differentiële deelname aan bemiddeling en begeleiding naar herkomstgroep en migratiereden. De cumulatieve incidentiecurves tonen aan dat, afhankelijk van de herkomstgroep (Figuur 8.10a), 60 tot 75 procent van de niet-werkende nieuwkomers op lange termijn in aanraking komt met bemiddeling en begeleiding, met de hoogste proportie contact voor groepen met een overige Afrikaanse origine, ongeacht de duur sinds de start van werkloosheid of inactiviteit. Groepen met een Europese en vooral Turkse herkomst (vooral bij vrouwen, zie Appendix E) komen het minst in aanraking met bemiddeling en begeleiding. Deze verschillen in cumulatieve incidentie naar herkomst zien zich ook vertaalt in verschillen in gecumuleerd aantal maanden deelname met een opmerkelijk hoger aantal gecumuleerde maanden deelname voor de groep met een overige Afrikaanse origine.

Wat betreft migratiereden (Figuur 8.10b), onderscheiden groepen die om humanitaire redenen migreerden zich met de hoogste proporties contact, gevolgd door de gezinsmigranten. Groepen die omwille van studies of in het kader van arbeidsmigratie naar België migreerden vertonen vooral op korte termijn een lagere cumulatieve incidentiecurve, terwijl de deelname voor de groep met een andere of onbekende migratiereden consistent het laagst uitvalt. Ook hier zien de verschillen in cumulatieve incidentie naar herkomst zich vertaalt in verschillen in gecumuleerd aantal maanden deelname. Differentiatie naar migratiereden is beperkter wanneer enkel vrouwen beschouwd worden (zie Appendix E).

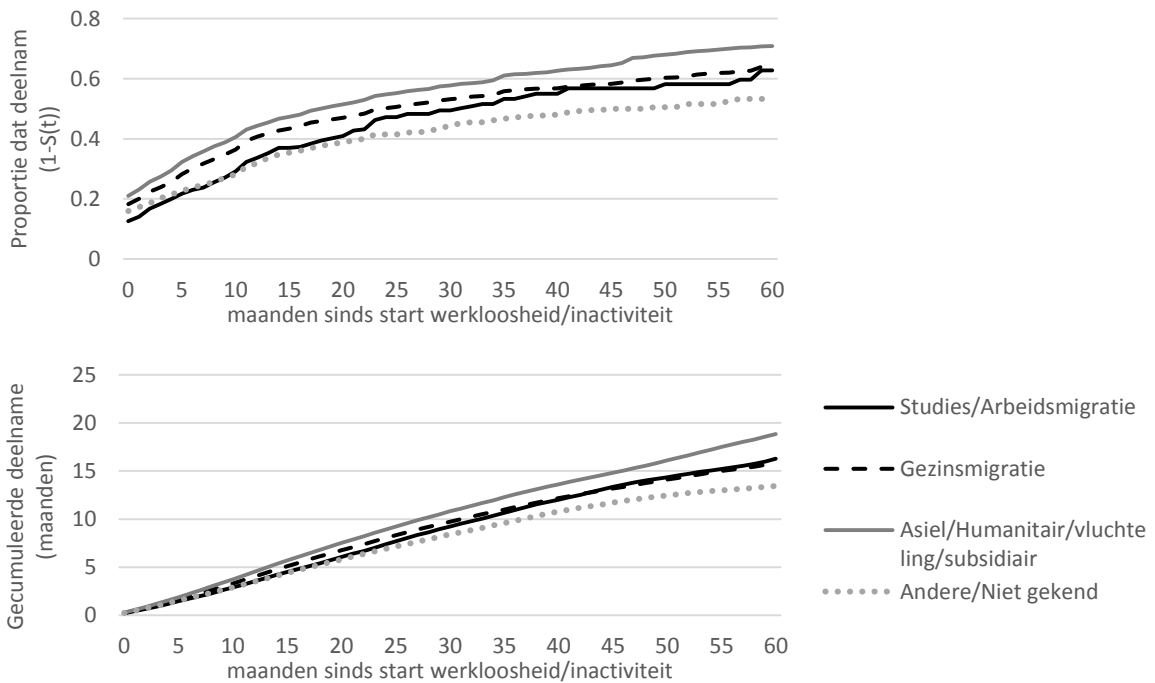
Voorgaande resultaten toonden aan dat groepen die al hebben deelgenomen aan een taal- en/of inburgeringstraject, ook vaker in contact komen met VDAB. Figuur 8.11 illustreert dat, wanneer we enkel focussen op niet-werkende nieuwkomers die in contact komen met VDAB, de deelname aan bemiddeling en begeleiding ook stelselmatig hoger ligt bij groepen die (gedeeltelijk) verplicht zijn inburgering te volgen (Figuur 8.11a), een contract ondertekenden (Figuur 8.11b), of reeds deelnamen aan MO (Figuur 8.11c) of NT2 (Figuur 8.11d).

Figuur 8.10: Contact met bemiddeling en begeleiding naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.10a: Naar herkomst



8.10b: Naar migratiereden

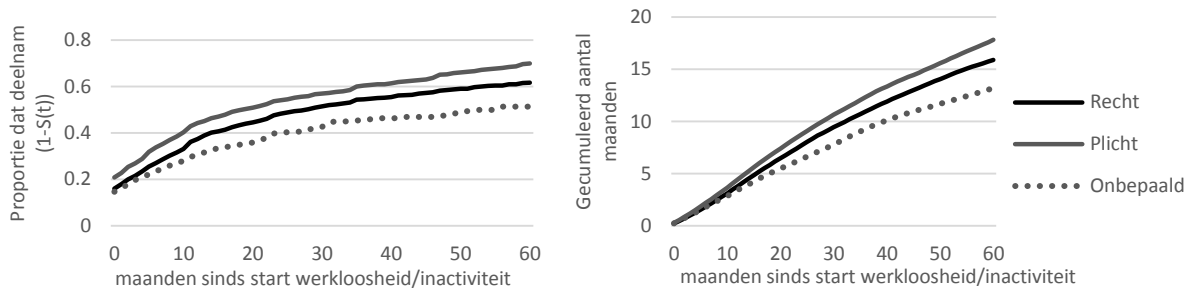


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

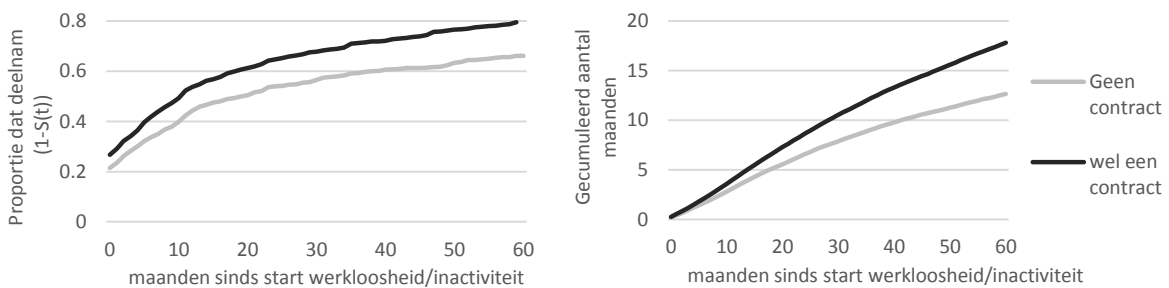
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.11: Contact met bemiddeling en begeleiding naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

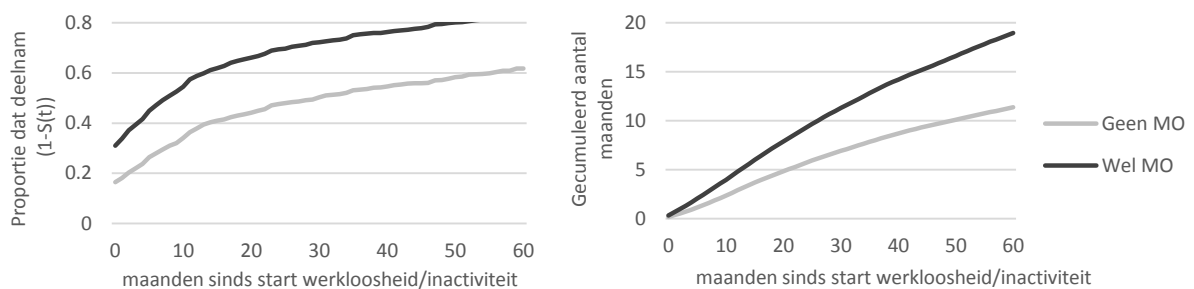
8.11a: Naar doelgroep



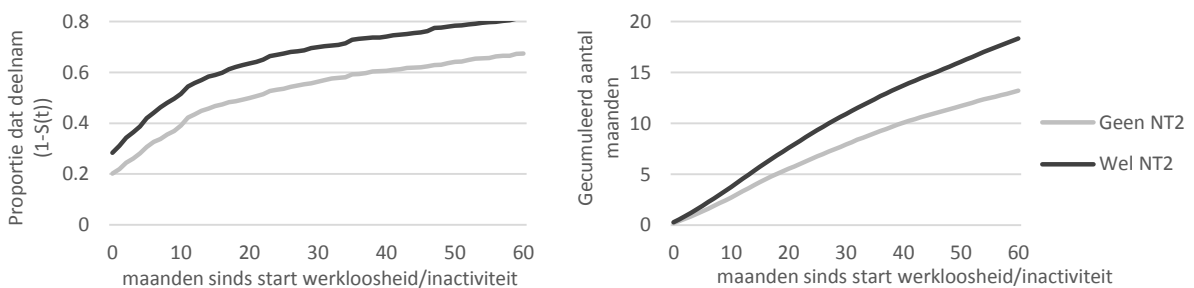
8.11b: Naar inburgeringscontract



8.11c: Naar deelname MO



8.11d: Naar deelname NT2



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

8.2.3 Deelname aan opleidingen via VDAB

Ook wat betreft deelname aan opleidingen via VDAB tonen de beschrijvende resultaten dat er wel degelijk differentiële deelname bestaat naar herkomstgroep en migratiereden (Figuur 8.12). Afhankelijk van de herkomstgroep (Figuur 8.12a) neemt 27 tot 50 procent van de nieuwkomers op lange termijn deel aan een opleiding via VDAB. In lijn met de resultaten omtrent bemiddeling en begeleiding, vinden we de hoogste deelname aan opleidingen voor groepen van overige Afrikaanse origine, terwijl de deelname bij de Zuid-Europese, Marokkaanse en vooral Turkse herkomstgroep het laagst uitvalt. Verschillen in het gemiddeld aantal gecumuleerde maanden deelname reflecteren, behoudens de hoge deelname voor de groep met een Amerikaanse of Oceanische herkomst, grotendeels verschillen in cumulatieve incidentie. Op vlak van verschillen naar migratiereden (Figuur 8.12b), geven de resultaten een dat ook hier groepen (zowel mannen als vrouwen, zie Appendix E) die in het kader van gezinsmigratie of om humanitaire redenen migreerden de hoogste incidentie vertonen om deel te nemen alsook de hoogste gecumuleerde deelname over de tijd.

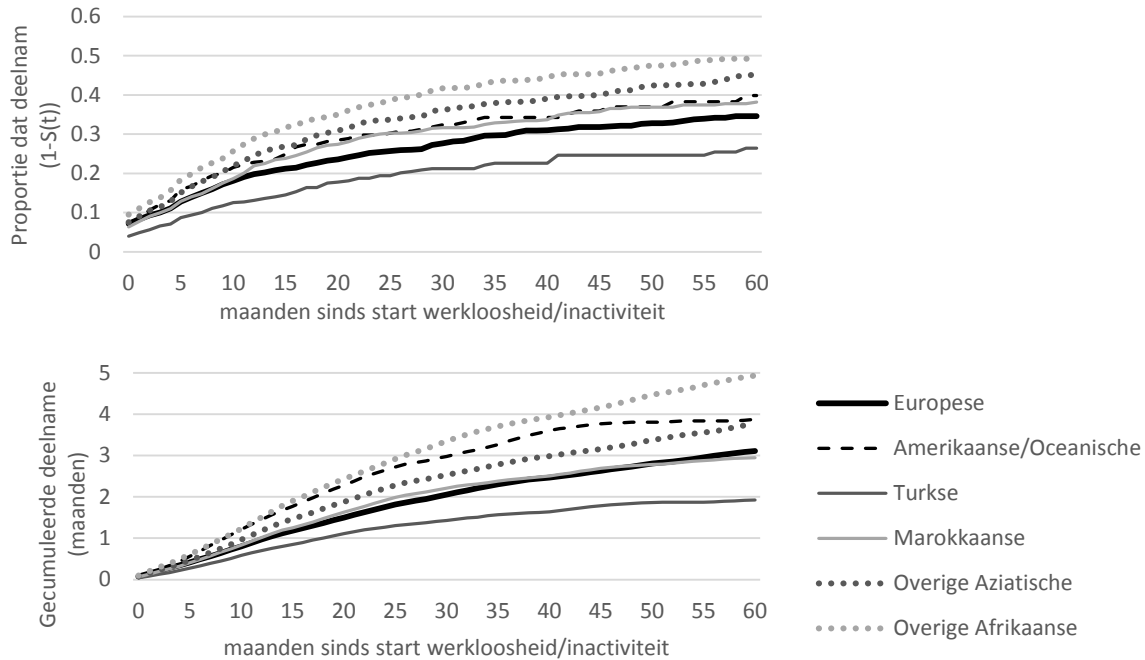
Ook deelname aan opleidingen via VDAB is duidelijk gedifferentieerd naargelang het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject (Figuur 8.13). Wanneer we enkel focussen op niet-werkende nieuwkomers die in contact komen met VDAB, ligt de deelname aan opleidingen stelselmatig aanzienlijk hoger bij groepen die (gedeeltelijk) verplicht zijn inburgering te volgen (Figuur 8.13a), een contract ondertekenden (Figuur 8.13b), of reeds deelnamen aan MO (Figuur 8.13c) of NT2 (Figuur 8.13d).

Ondanks het feit dat er veel verschillende opleidingen via de VDAB voorzien worden en dat de resultaten voor de residentiële populatie reeds aantoonde dat verschillen naar herkomst sterk afhankelijk zijn naargelang men oriënterende/basis- dan wel beroepsgerichte opleidingen beschouwd, tonen onderstaande resultaten voor oriënterende/basis- (Figuur 8.14) en beroepsgerichte opleidingen (Figuur 8.15) dat, bij meerderjarige nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering worden, verschillen naar herkomst en migratiereden voor deze specifieke opleidingen veelal in lijn liggen met de resultaten voor opleidingen in het algemeen. Differentiaties naar migratieachtergrond lijken dus vooral te bestaan met betrekking tot het al dan niet in contact komen met een opleiding, eerder dan het type opleiding dat gevolgd wordt. Wel zijn er beperkte verschillen merkbaar. Zo vertonen de Europese en Amerikaans/Oceanische herkomstgroepen een relatief beperkt contact met oriënterende/basis- opleidingen (Figuur 8.14a), terwijl hun relatieve positie met betrekking tot beroepsgerichte opleidingen (Figuur 8.15a) gunstiger is.

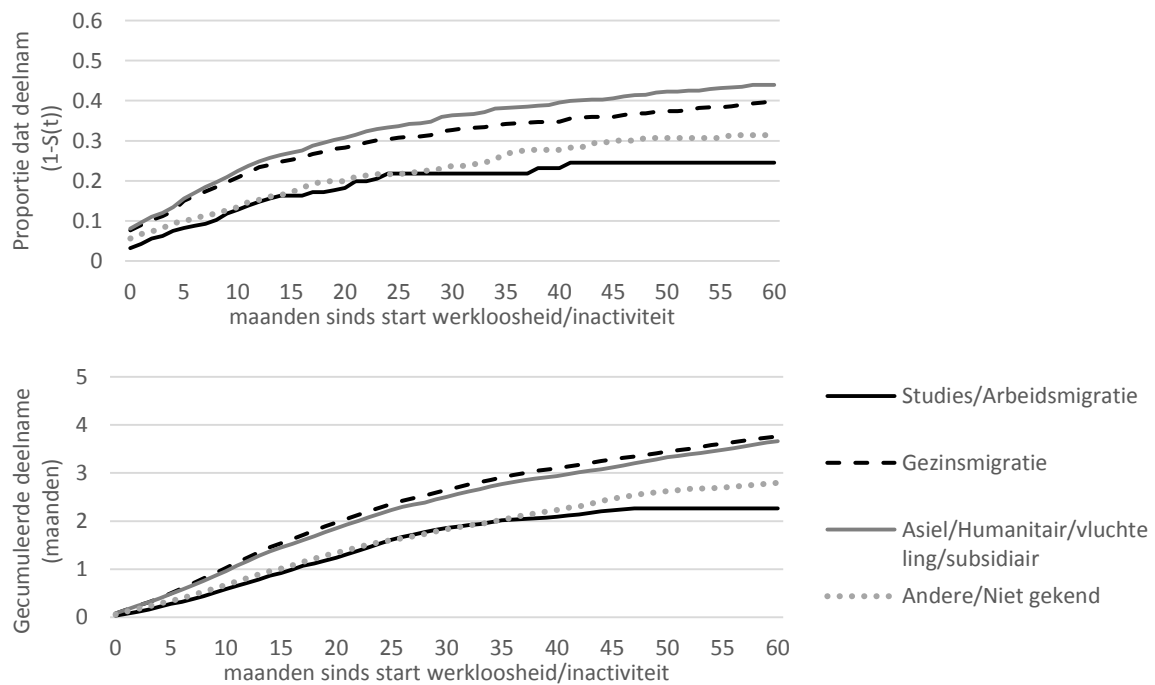
Voor zowel oriënterende/basis- als beroepsgerichte opleidingen geldt dat deelname hoger is voor groepen die verplicht doelgroep of al deelnamen een inburgerings- of taaltraject (Figuur 8.16-8.17). Zo tonen de bevindingen dat zowel cumulatieve incidentiecurves als het gecumuleerd aantal maanden deelname hoger liggen voor de verplichte doelgroep (Figuur 8.16a-8.17a), voor de groep die reeds een inburgeringscontract ondertekende (Figuur 8.16b-8.17b), al deelnam aan MO (Figuur 8.16c-8.17c), of al deelnam aan NT2 (Figuur 8.16d-8.17d).

Figuur 8.12: Contact met opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.12a: Naar herkomst



8.12b: Naar migratiereden

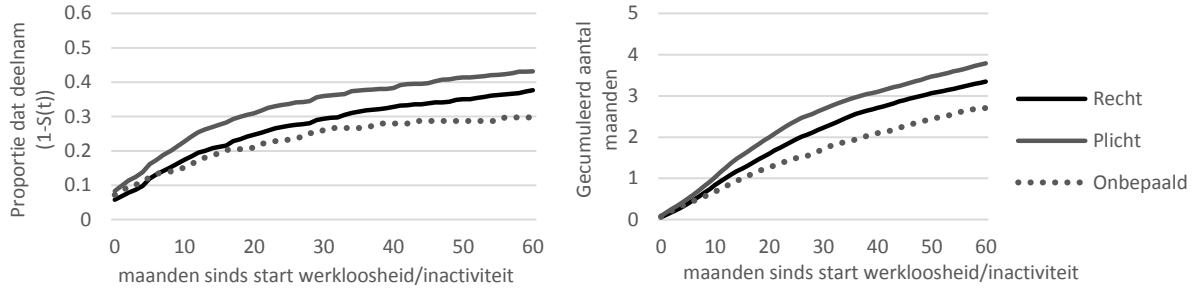


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

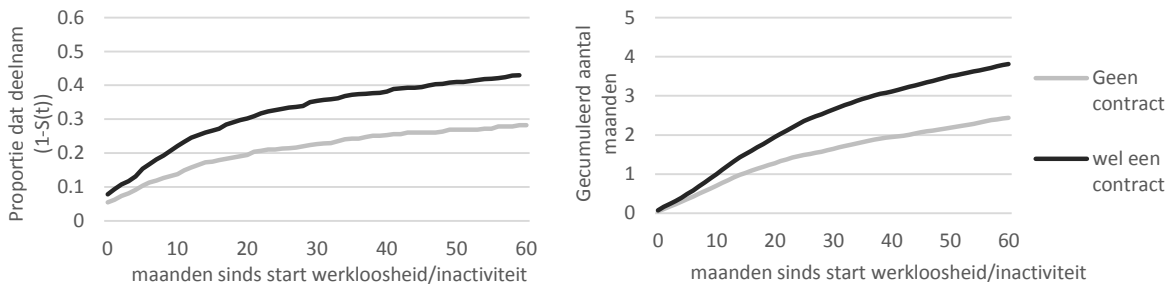
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.13: Contact met opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

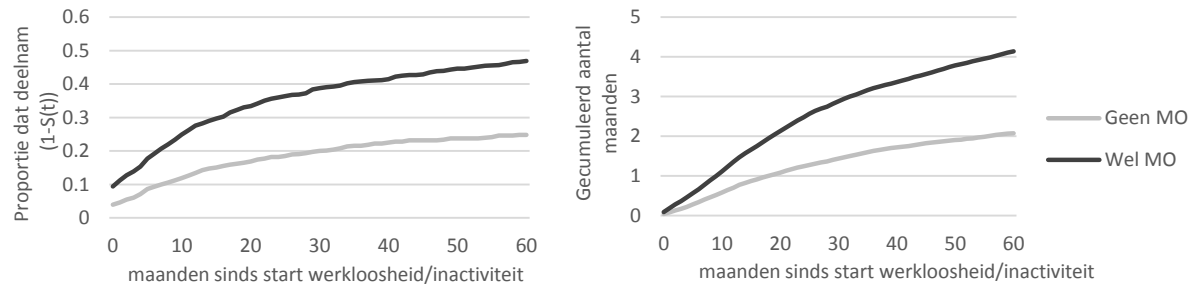
8.13a: Naar doelgroep



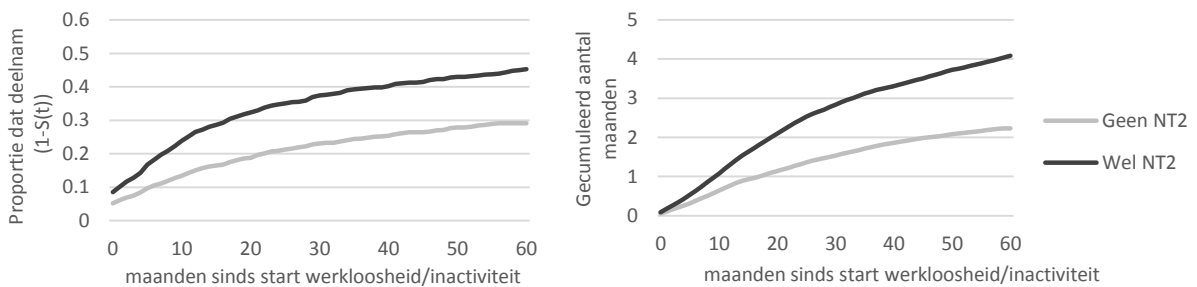
8.13b: Naar inburgeringscontract



8.13c: Naar deelname MO



8.13d: Naar deelname NT2

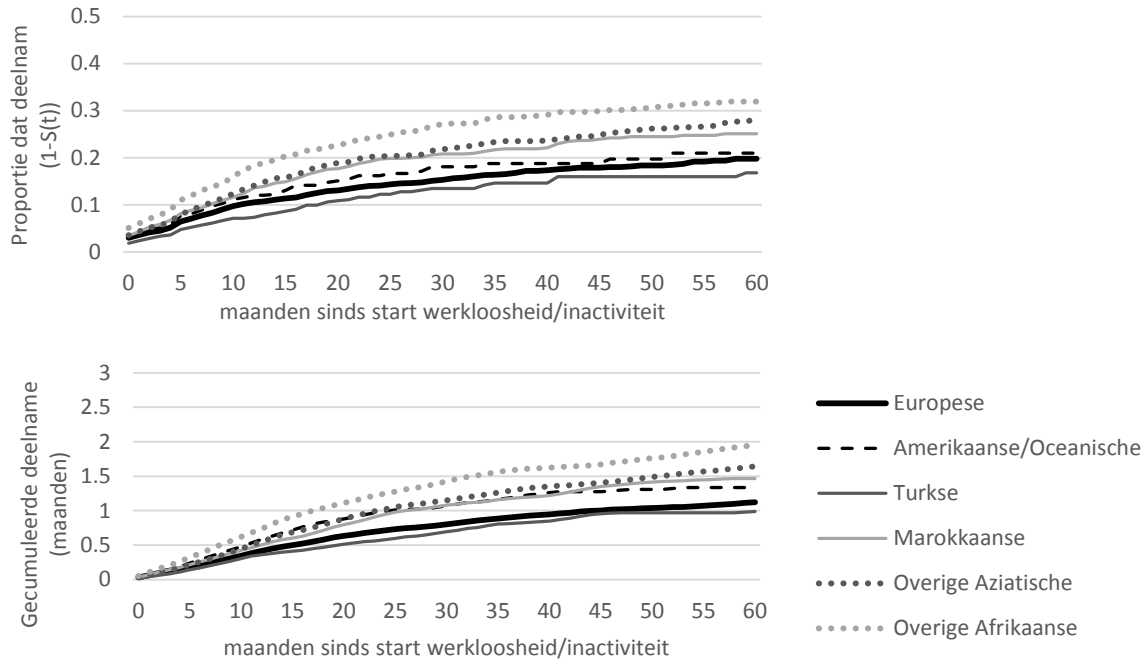


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

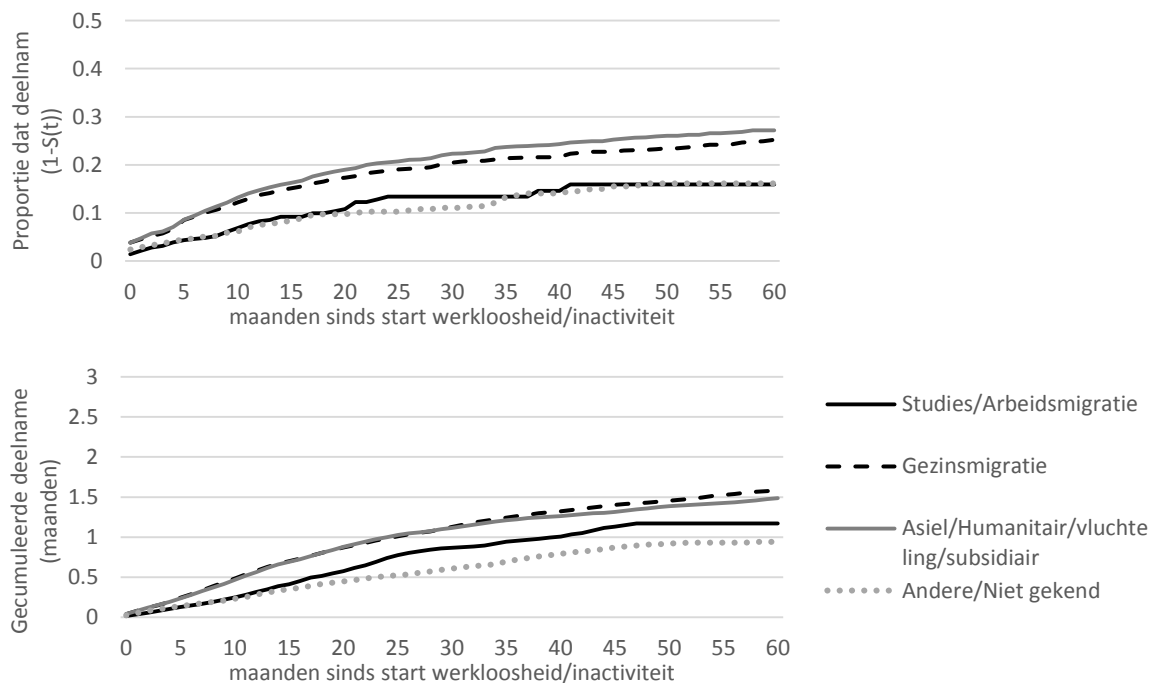
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.14: Contact met oriënterende/basis- opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.14a: Naar herkomst



8.14b: Naar migratiereden

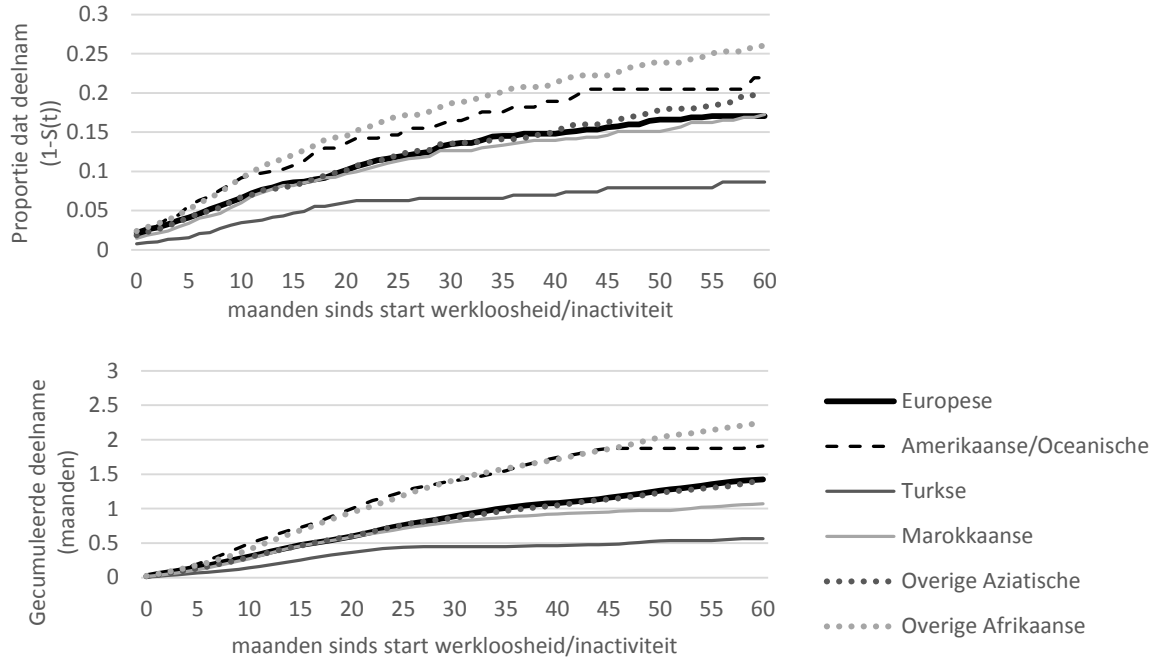


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

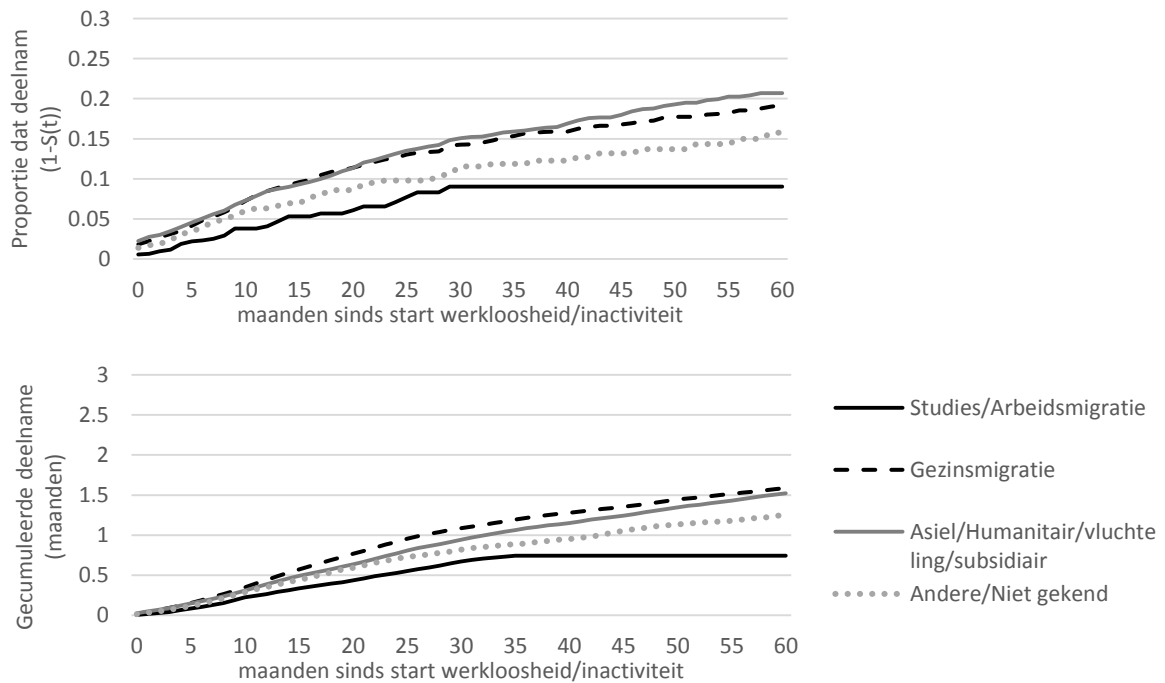
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.15: Contact met beroepsgerichte opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.15a: Naar herkomst



8.15b: Naar migratiereden

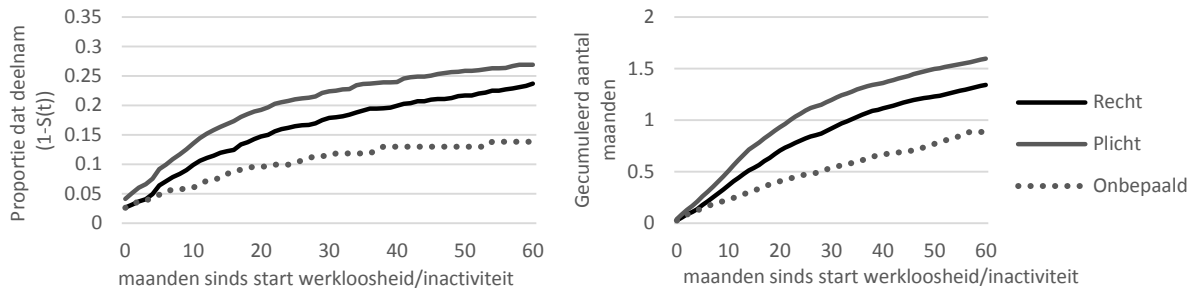


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

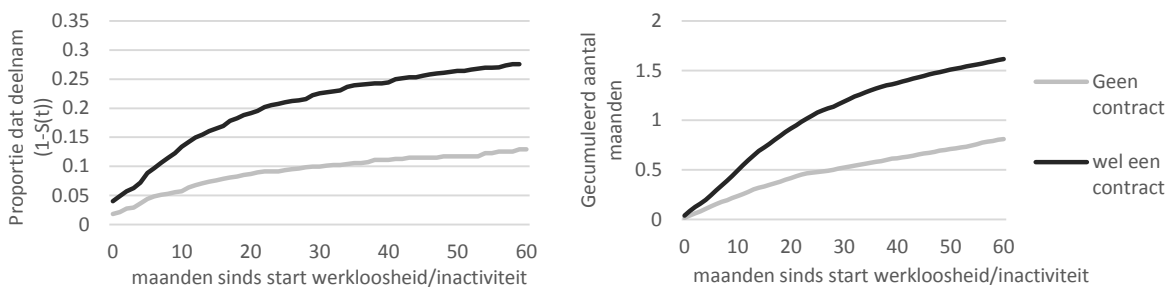
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.16: Contact met oriënterende/basis- opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

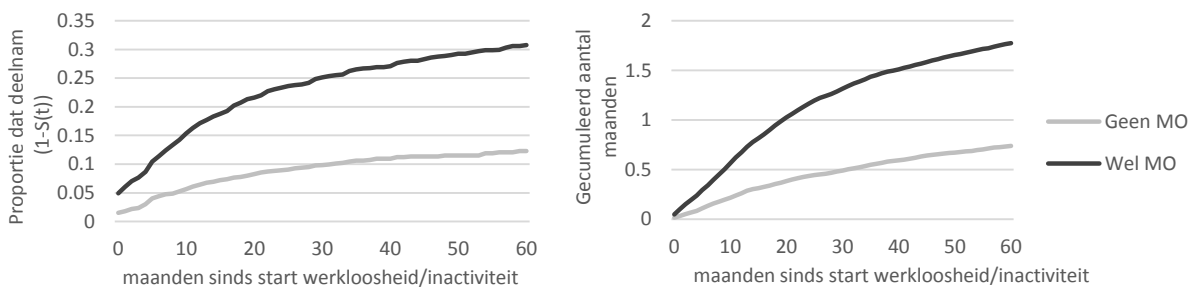
8.16a: Naar doelgroep



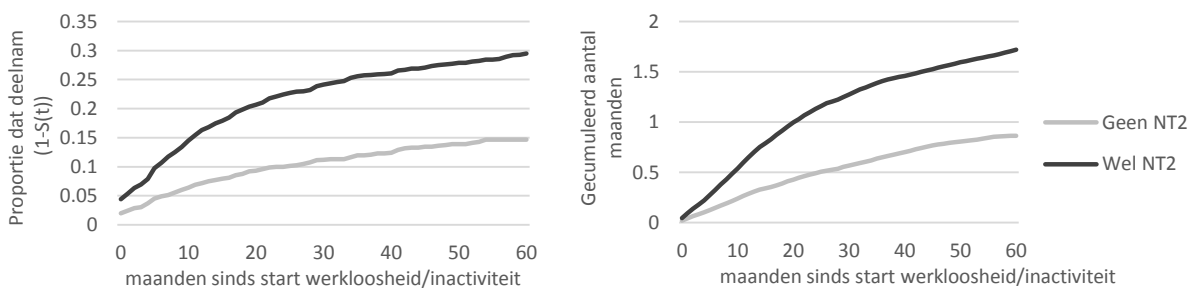
8.16b: Naar inburgeringscontract



8.16c: Naar deelname MO



8.16d: Naar deelname NT2

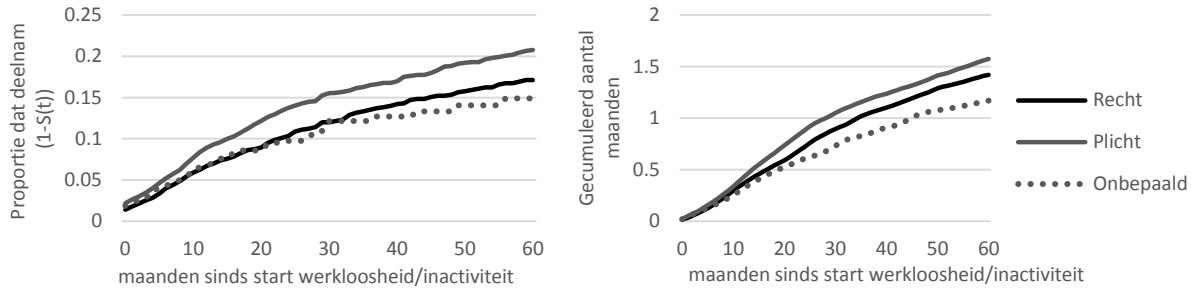


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

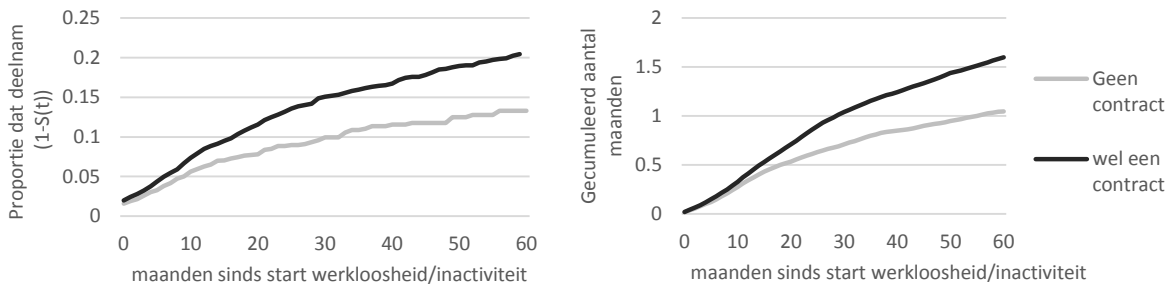
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.17: Contact met beroepsgerichte opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

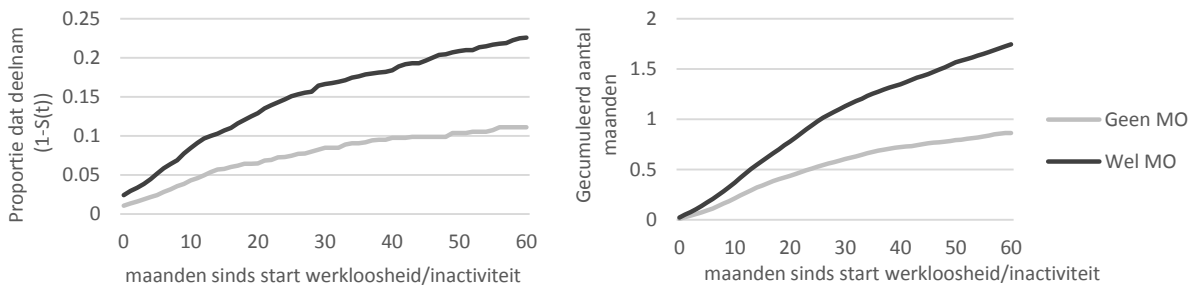
8.17a: Naar doelgroep



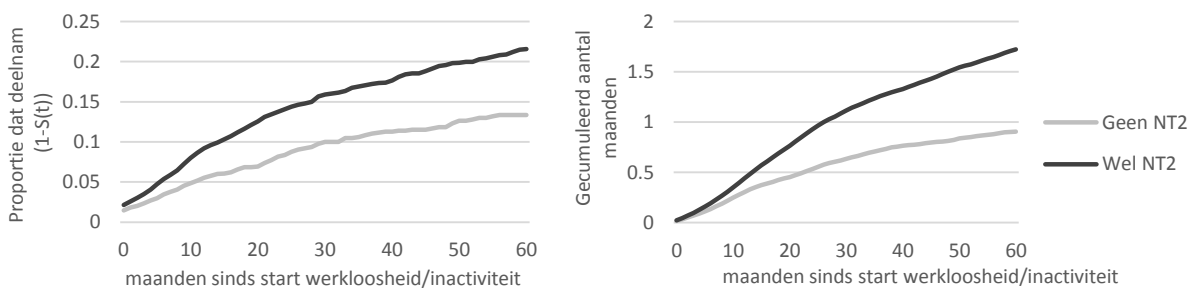
8.17b: Naar inburgeringscontract



8.17c: Naar deelname MO



8.17d: Naar deelname NT2



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

8.2.4 Deelname aan werkplekieren via VDAB

Ten slotte beschouwen we de mate waarin nieuwkomers in contact komen met werkplekieren. Figuur 8.18 illustreert verschillen in deelname naar herkomstgroep en migratiereden. In lijn met de resultaten omtrent opleidingen – vooral beroepsgerichte opleidingen – vertonen nieuwkomers met een Zuid-Europese, Marokkaanse (vooral bij vrouwen, zie Appendix E) en vooral Turkse herkomst (vooral bij vrouwen, zie Appendix E) de laagste deelname aan werkplekieren (Figuur 8.18a), terwijl de respectievelijke cijfers hoger liggen voor groepen van andere Afrikaanse/Aziatische landen of met Amerikaanse/Oceanische origine. Ook hier hebben groepen die in het kader van gezinsmigratie of om humanitaire redenen migreerden na verloop van tijd het meeste contact met de VDAB maatregel in kwestie, werkplekieren (Figuur 8.18b).

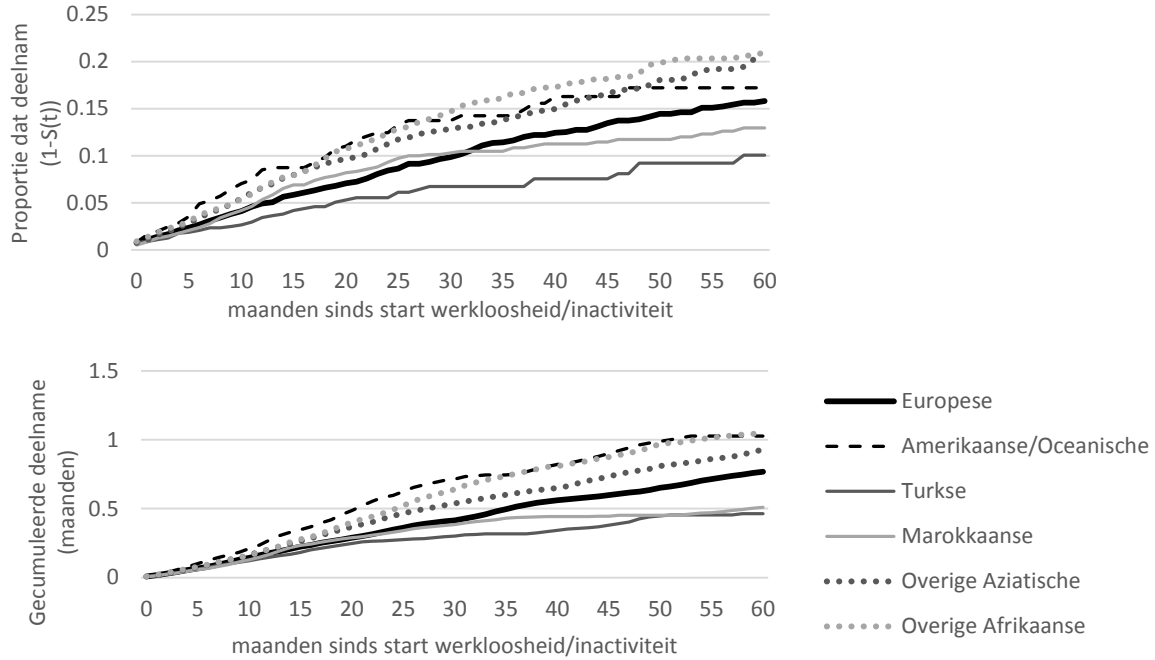
Naast bemiddeling en begeleiding en opleidingen, is ook deelname aan werkplekieren via VDAB duidelijk gedifferentieerd naargelang het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject (Figuur 8.19). Wanneer we enkel focussen op niet-werkende nieuwkomers die in contact komen met VDAB, ligt de deelname aan werkplekieren stelselmatig aanzienlijk hoger bij groepen die (gedeeltelijk) verplicht zijn inburgering te volgen (Figuur 8.19a), een contract ondertekenden (Figuur 8.19b), of reeds deelnamen aan MO (Figuur 8.19c) en NT2 (Figuur 8.19d).

In tegenstelling tot de resultaten voor opleidingen via VDAB, waarbij differentiaties behoudens de Zuid-Europese en Amerikaanse/Oceanische groep gelijkaardige patronen vertonen ongeacht het type opleiding, verschillen de patronen omtrent werkplekieren wel degelijk naargelang IBO dan wel andere vormen beschouwd worden. Wat IBO betreft (Figuur 8.20) zijn verschillen naar herkomst en migratiereden steeds beperkt in omvang. De uitzondering hier is een opmerkelijk lage deelname bij groepen met overige Afrikaanse herkomst (Figuur 8.20a), een groep die relatief hoge deelname in opleidingen en bemiddeling en begeleiding vertoont. Wanneer vrouwen afzonderlijk beschouwd worden, valt ook een lage deelname van de groep met Marokkaans of Turkse herkomst op. Resultaten voor andere vormen van werkplekieren (Figuur 8.21a) geven aan dat differentiatie naar herkomst en migratiereden sterk lijkt op de differentiatie die vastgesteld werd bij beroepsgerichte opleidingen, met een hoge mate van contact voor andere Afrikaanse/Aziatische alsook Amerikaanse/Oceanische herkomstgroepen en lager contact voor de Zuid-Europese, Marokkaanse en Turkse (vooral vrouwelijke, zie Appendix E) originegroep.

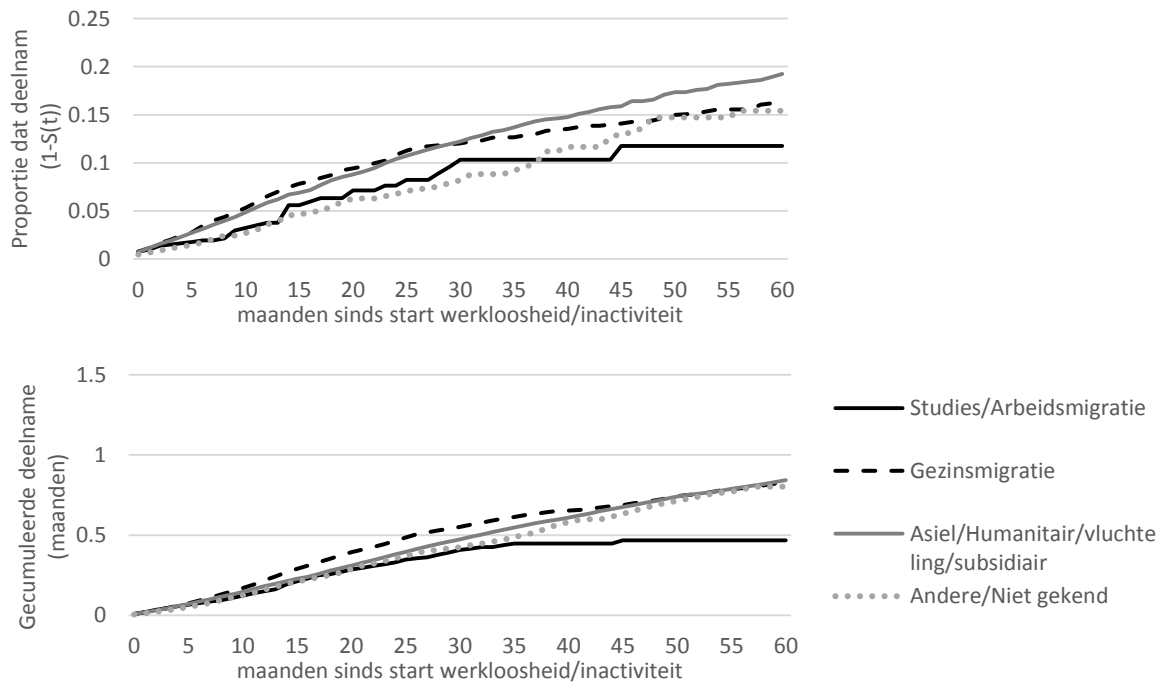
Hoewel de deelname aan werkplekieren stelselmatig aanzienlijk hoger ligt bij groepen die (gedeeltelijk) verplicht zijn inburgering te volgen, een contract ondertekenden, of reeds deelnamen aan MO en/of NT2, geldt deze differentiatie niet in dezelfde mate voor IBO en andere vormen van werkplekieren. Figuren 8.22 en 8.23 wijzen aan dat verschillen naargelang het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject steeds groter zijn wanneer andere vormen van werkplekieren beschouwd worden. Dit gezegd zijnde, de sterke link tussen het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject enerzijds en contact met of deelname aan bemiddeling en begeleiding, opleidingen en werkplekieren anderzijds blijft een constante in onze resultaten.

Figuur 8.18: Contact met werkplekieren naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.18a: Naar herkomst



8.18b: Naar migratiereden

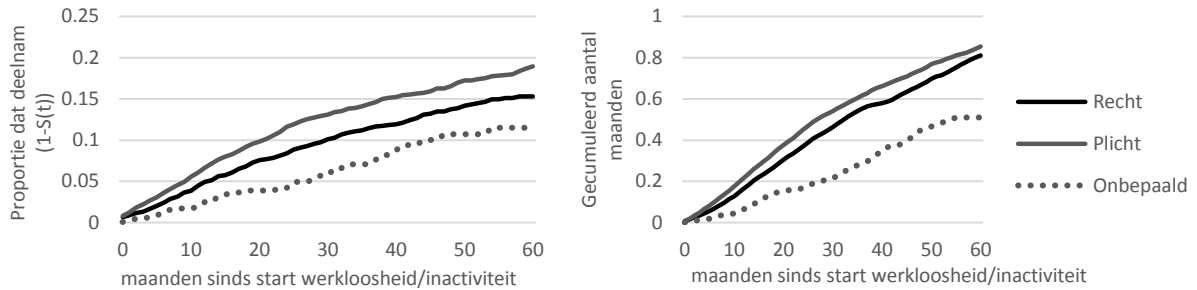


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

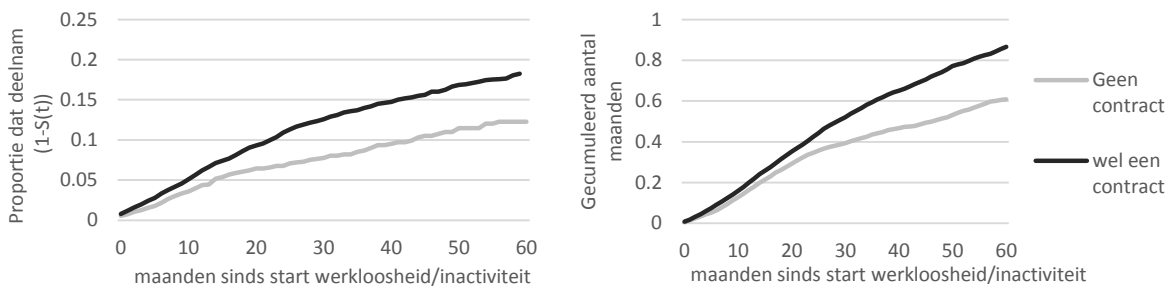
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.19: Contact met werkpleklers naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

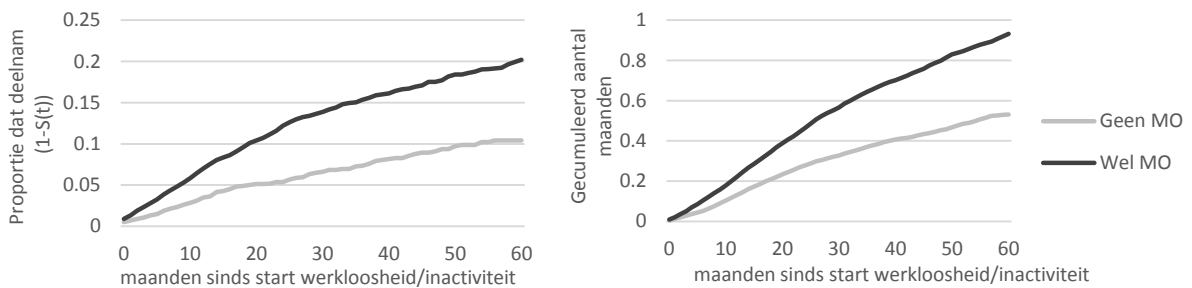
8.19a: Naar doelgroep



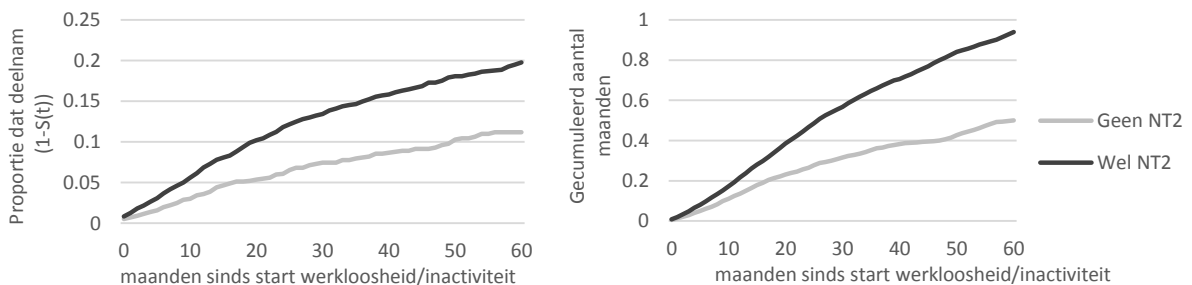
8.19b: Naar inburgeringscontract



8.19c: Naar deelname MO



8.19d: Naar deelname NT2

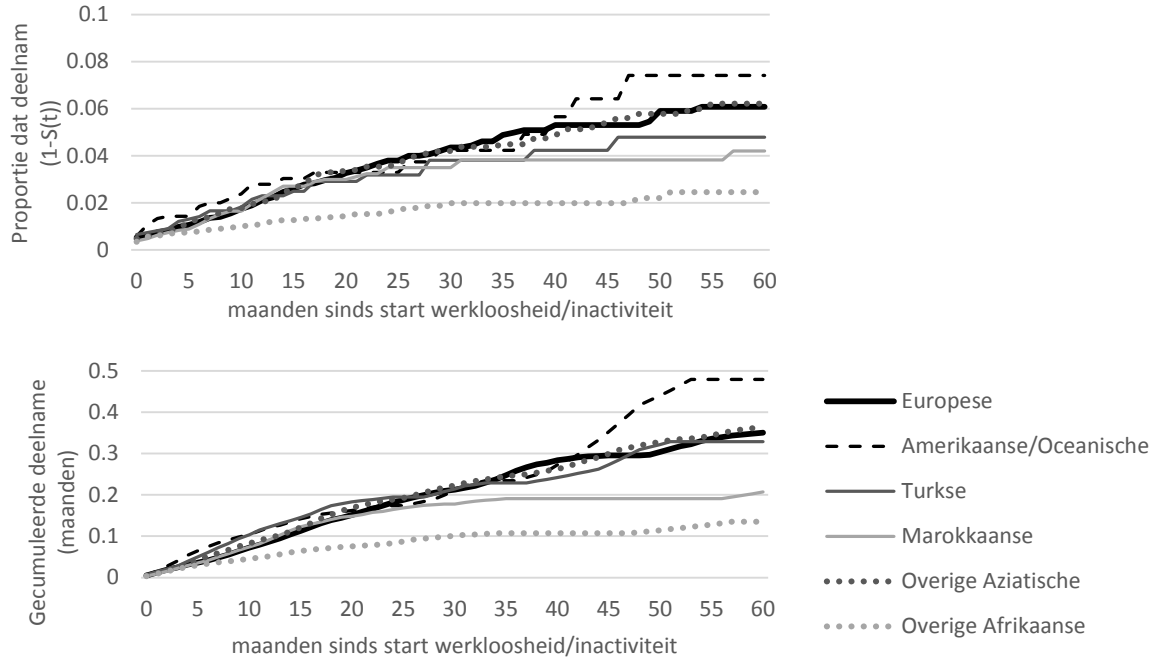


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

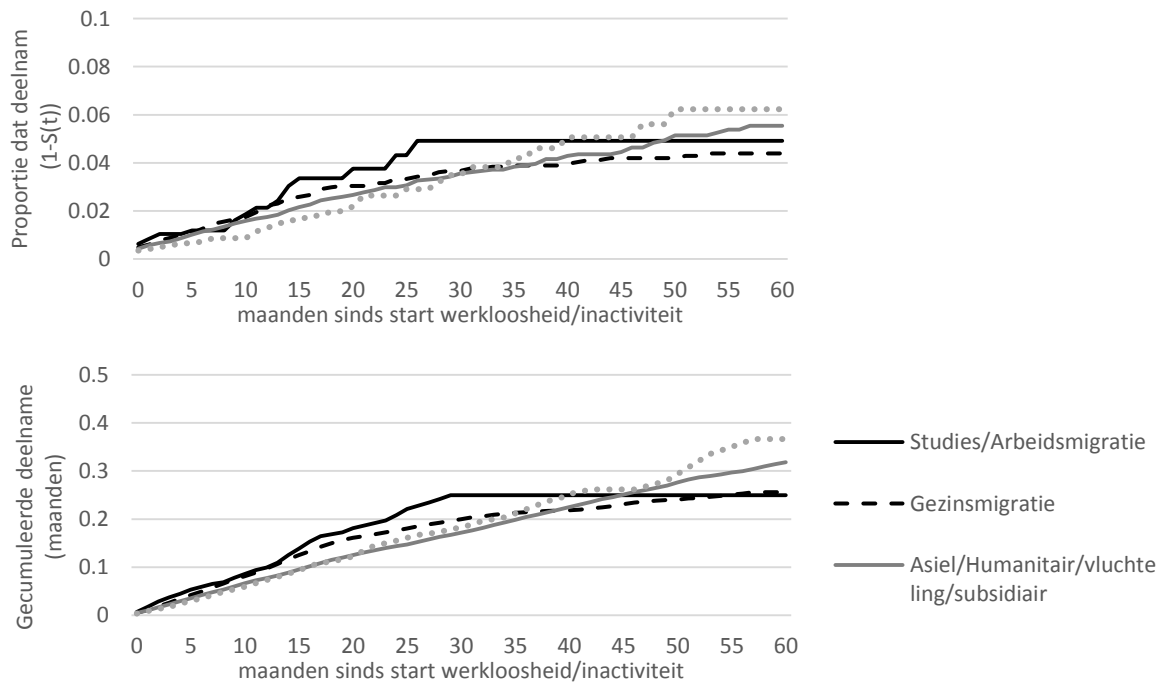
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.20: Contact met IBO naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.20a: Naar herkomst



8.20b: Naar migratiereden

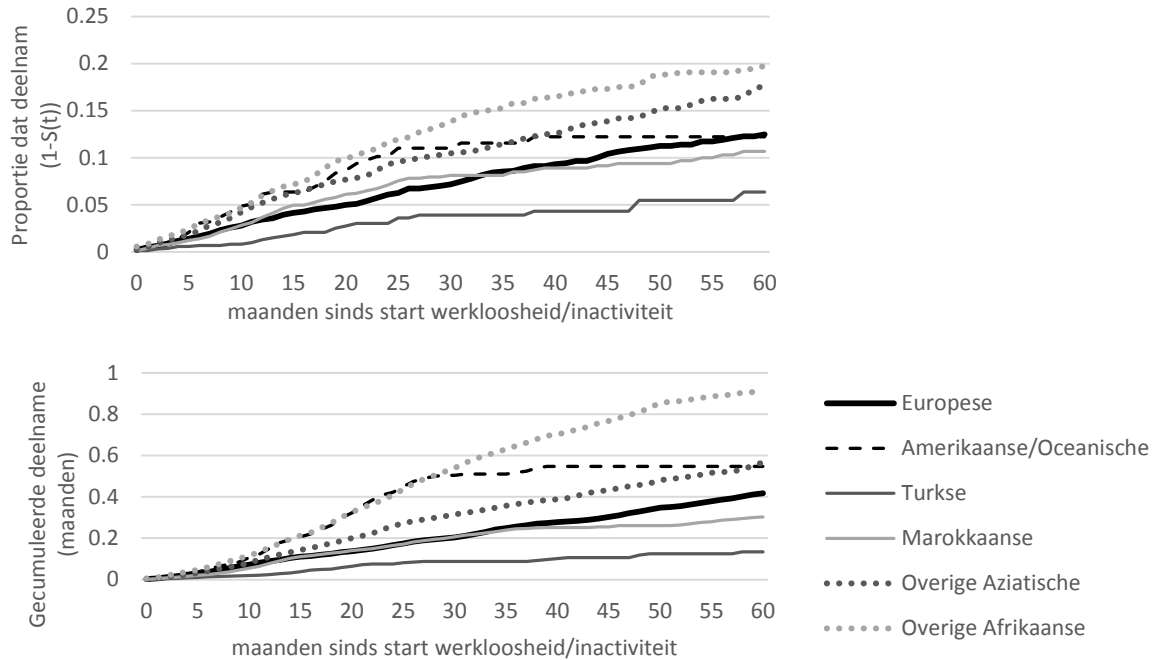


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

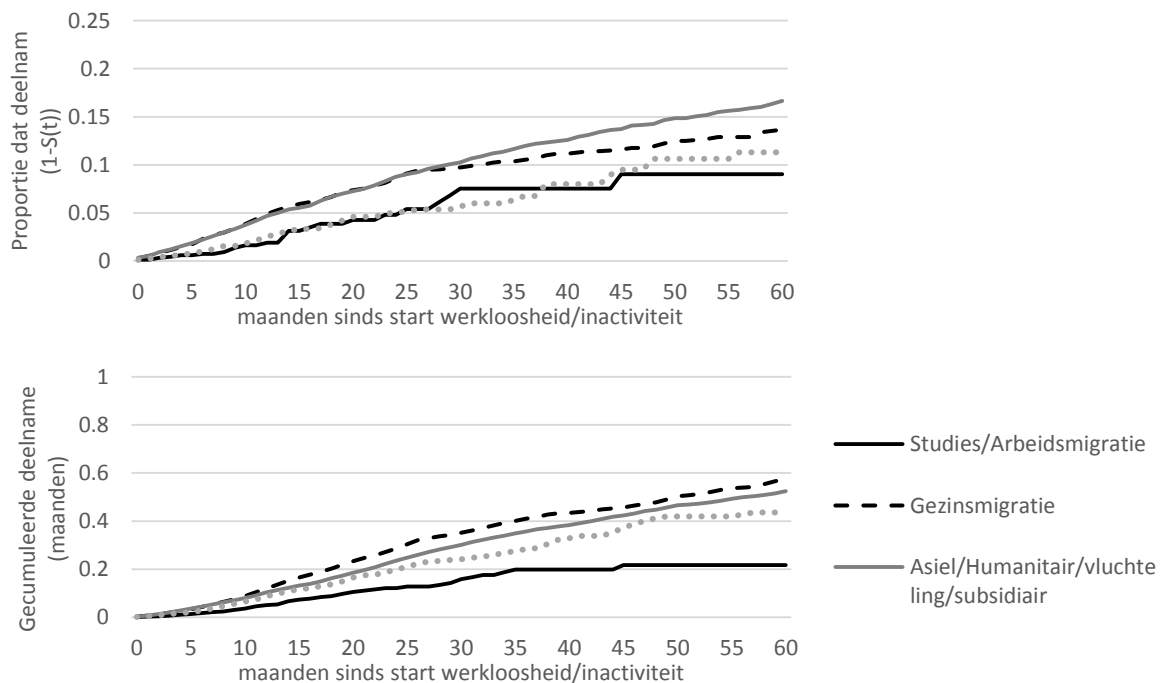
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.21: Contact met andere vormen van werkplekieren naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

8.21a: Naar herkomst



8.21b: Naar migratiereden

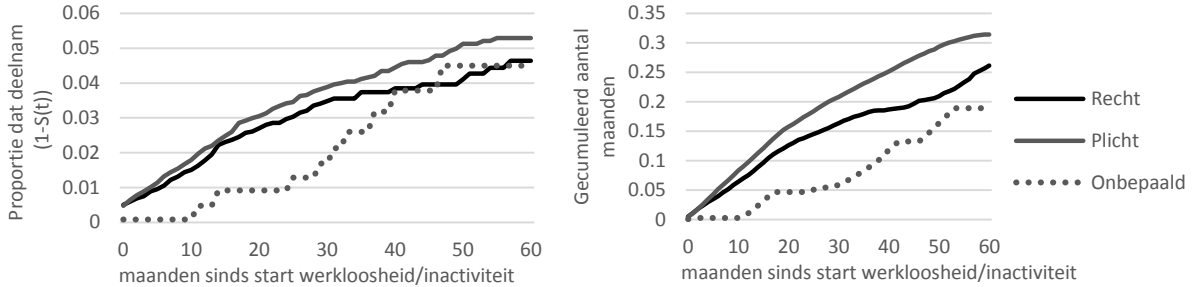


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

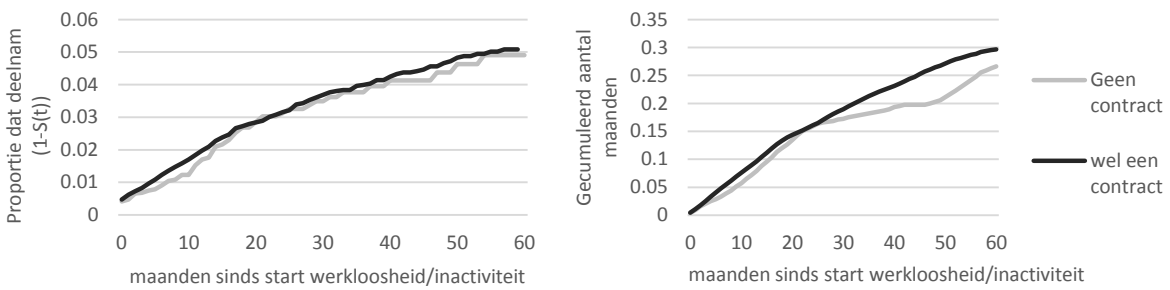
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.22: Contact met IBO naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

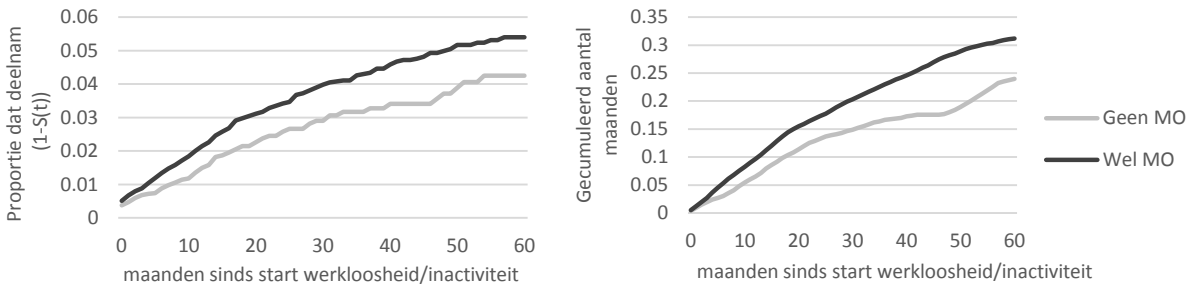
8.22a: Naar doelgroep



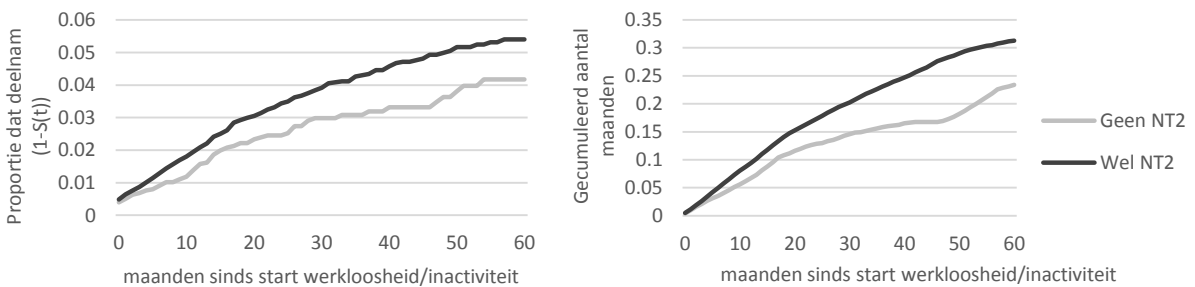
8.22b: Naar inburgeringscontract



8.22c: Naar deelname MO



8.22d: Naar deelname NT2

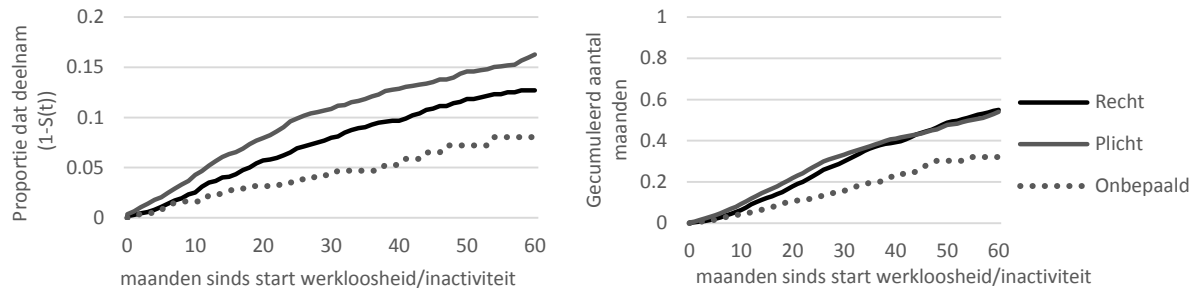


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

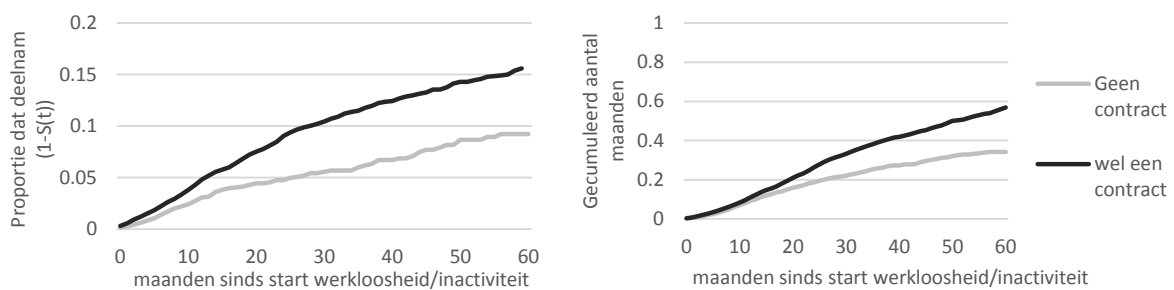
Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

Figuur 8.23: Contact met andere vormen van werkplekklere naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden

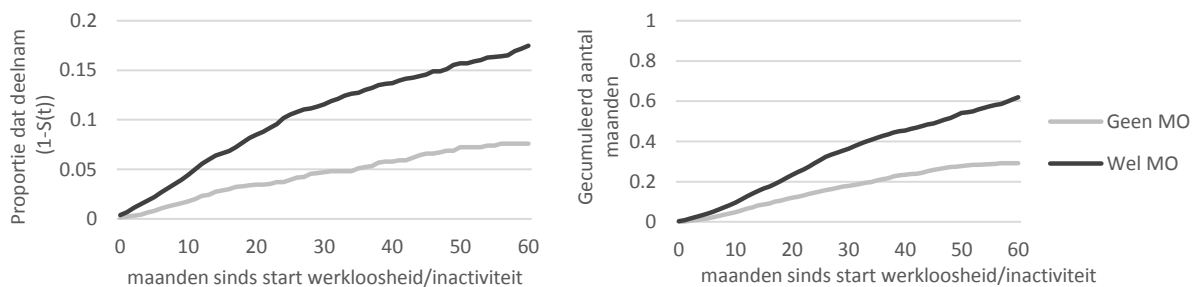
8.23a: Naar doelgroep



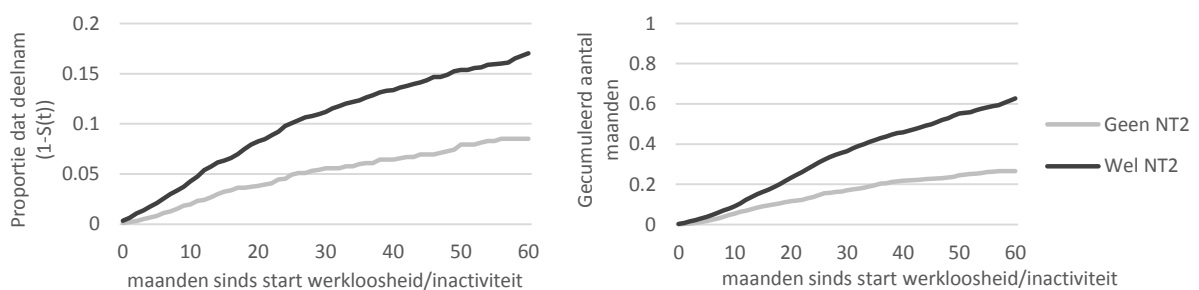
8.23b: Naar inburgeringscontract



8.23c: Naar deelname MO



8.23d: Naar deelname NT2



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten naar gender zijn beschikbaar in Appendix E.

9. Effectmeting van deelname aan taal-, inburgerings- en activeringsmaatregelen bij nieuwkomers

Jonas Wood & Karel Neels

In het vorige hoofdstuk brachten we de trajecten van nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep van inburgering werden in kaart, met betrekking tot inburgering- en taal, alsook deelname aan VDAB activeringsmaatregelen. Dit hoofdstuk evalueert de effectiviteit van VDAB activeringsmaatregelen om niet-werkende (inactief of werkloos volgens de nomenclatuur van KSZ) nieuwkomers aan een reguliere tewerkstelling te helpen.

De mate waarin deze transitie voorkomt is gevoelig voor de voorwaarden van een (stabiele) reguliere tewerkstelling (Figuur 9.1). Een transitie naar reguliere tewerkstelling (Figuur 9.1a) houdt in dat de niet-werkende een betaalde tewerkstelling vindt zonder nog deel te nemen aan een activeringsmaatregel van VDAB (vb. IBO). Afhankelijk van de herkomstgroep die beschouwd wordt, maakt 20-25 procent van de personen die contact hadden met VDAB deze transitie in het eerste kwartaal sinds de start van de werkloosheid of inactiviteit. De proportie die ooit deze transitie maakte stijgt verder over de tijd en op lange termijn (na vijf jaar) schommelt de cumulatieve incidentie rond 80 procent van de personen die in contact kwamen met VDAB, waarbij verschillen naar herkomst relatief beperkt blijven. Dit wil zeggen dat wanneer we nieuwkomers die werkloos of inactief zijn vijf jaar opvolgen, behoudens verschillen naar herkomst, circa één op vijf personen die contact hadden met VDAB nog steeds de transitie naar een reguliere tewerkstelling nooit gemaakt heeft. Let op, dit wil evenwel niet zeggen dat 80 procent van deze groep na vijf jaar aan de slag is, maar dat wel dat vier op de vijf gedurende een opvolgperiode van vijf jaar minstens één keer een intrede maakte in een reguliere tewerkstelling van minstens één jaar. De Figuren 9.1b tot 9.1c tonen aan dat de mate waarin niet-werkenden de transitie naar een (stabiele) reguliere tewerkstelling maken, gevoelig is voor de gehanteerde condities, maar ook dat de verschillen naar herkomst telkens eerder beperkt blijven. De cumulatieve incidentie na vijf jaar voor alle groepen is circa tien procentpunten lager wanneer we enkel een tewerkstelling van minimaal één jaar beschouwen als een transitie naar (duurzame) reguliere tewerkstelling. Wanneer enkel tewerkstellingsperiodes waarin men minimaal twee jaar aansluitend regulier tewerkgesteld wordt beschouwd worden, dalen de cumulatieve incidentiecurves nog sterker.

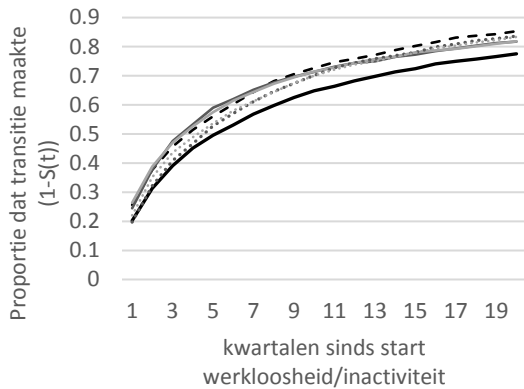
Dit hoofdstuk richt zich in de eerste plaats op de mate waarin niet-werkende nieuwkomers een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar betreden. Bijkomende resultaten voor intredes die minimaal twee jaar duren zijn steeds beschikbaar in Appendix F. vier vragen staan centraal in deze sectie:

1. Vertonen niet-werkende nieuwkomers die deelnemen aan VDAB activeringsmaatregelen hogere kansen om een reguliere tewerkstelling met een minimale duurtijd (vb. één/twee jaar) te betreden?

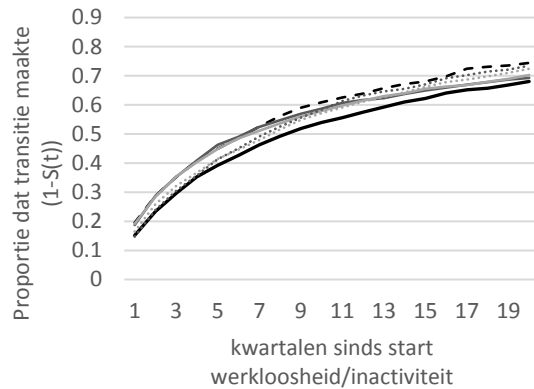
2. In welke mate is de relatie tussen deelname aan VDAB maatregelen en intrede in reguliere tewerkstelling te wijten aan zelf- of institutionele selectie, dan wel werkelijke positieve effecten?
3. Verschilt de effectiviteit van VDAB-maatregelen om niet-werkende nieuwkomers aan een (stabile) reguliere tewerkstelling te helpen naargelang de migratieachtergrond en het inburgeringstraject dat werd doorlopen?
4. Heeft deelname aan inburgeringstrajecten een impact op daaropvolgende kansen om een (stabile) reguliere tewerkstelling te betreden?

Figuur 9.1: Percentage niet-werkende nieuwkomers dat de transitie naar reguliere tewerkstelling maakt, naar migratieachtergrond en type reguliere tewerkstelling

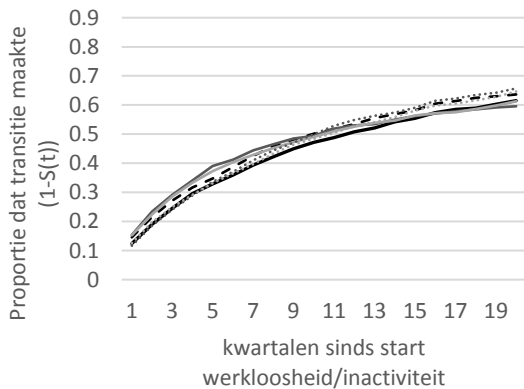
9.1a: Transitie naar reguliere tewerkstelling



9.1b: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. één jaar)



9.1c: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. twee jaar)



- Zuid-Europese herkomst
- - - Amerikaanse/Oceanische herkomst
- Turkse herkomst
- Marokkaanse herkomst
- Overige Aziatische herkomst
- Overige Afrikaanse herkomst

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

9.1 Deelname aan werkplekieren en arbeidsintrede

De eerste maatregel die geëvalueerd wordt, is werkplekieren. Hierbij nemen we voorlopig geen verschillen naargelang het type werkplekieren in beschouwing. Wanneer we focussen op de niet-werkende nieuwkomers in de data omtrent meerderjarige nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering worden (zie Hoofdstuk 2 voor beschrijving data-infrastructuur), identificeren we 726 werkloosheidsperiodes waarin de nieuwkomer start aan werkplekieren gedurende het eerste geobserveerde jaar van de periode waarin men niet werkt. Deze nieuwkomers noemen we de *'starters'*. Uiteraard zijn er ook werklozen die pas na een langere duur van werkloosheid of inactiviteit starten met werkplekieren. Dit is een minderheid (54,40 procent van het werkplekieren start in het eerste jaar van werkloosheid) die hun start aan werkplekieren zeer gespreid ziet over de verstreken tijd in werkloosheid of inactiviteit. De centrale vraag is of de starters een hogere kans vertonen om een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden, in vergelijking met werklozen die niet gestart zijn met werkplekieren. Deze laatste groep noemen we de *'controlegroep'*.

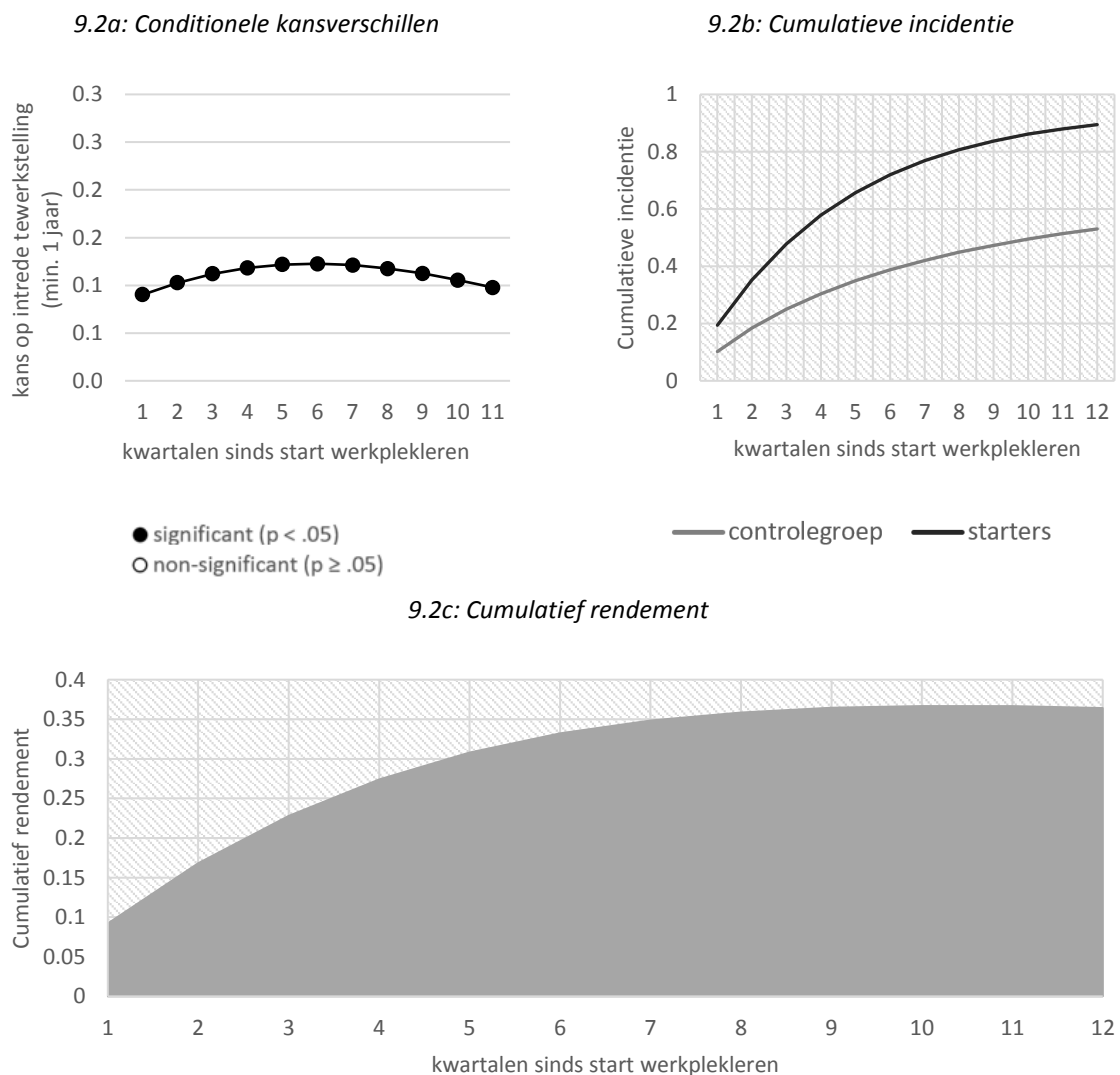
Figuur 9.2 illustreert arbeidsintrede in een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt naargelang men werkplekieren gevolgd heeft. In de eerste plaats bekijken we de *differentiële kansen* op intrede voor de starters. De curve in Figuur 9.2a toont aan dat starters steeds significant hogere kansen hebben om een reguliere tewerkstelling die minimaal één jaar duurt te betreden. In tegenstelling tot de resultaten voor de residentiële populatie (zie Hoofdstuk 7) vinden we geen aanwijzingen voor negatieve effecten op korte termijn, zogenoemde "lock-in effecten". Het uitblijven van negatieve effecten op korte termijn is mogelijk te wijten aan kortere deelname aan werkplekieren (vb. minder IBO), waardoor deelname al op korte duur kan renderen. Daarnaast is het ook mogelijk dat kansen op arbeidsintrede voor nieuwkomers ook tijdens hun deelname aan werkplekieren al hoger zijn dan voor hun tegenhangers die niet deelnemen. Dit laatste impliceert dat positieve effecten tijdens deelname (vb. contact met potentiële werkgevers) sterker doorwegen dan het negatieve "lock-in effect". De positieve effecten van deelname aan werkplekieren op de transitie naar een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt, bereiken een maximum in het zesde kwartaal sinds de start van werkplekieren. Deze lichte verzwakking van de effecten op (middel)lange termijn wijst er mogelijk op dat de groep starters – net door een snellere intrede – over de tijd een steeds selectievere groep wordt, met profielen die moeilijker aansluiting vinden met de arbeidsmarkt.

Aangezien starters op elk punt in de tijd sinds de start van werkplekieren hogere kansen hebben op arbeidsintrede, wordt er kwartaal per kwartaal differentiële voordeel opgebouwd. Figuur 9.2b geeft weer in welke mate de starters en controlegroep over de tijd intrede maken onder invloed van alle voorgaande kansen, zogenoemde *'cumulatieve incidentie'* (zie Appendix A voor formele bespreking). Hieruit blijkt dat de starters een noemenswaardig cumulatief voordeel opbouwen. Na één jaar heeft 30 procent van de controlegroep een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar betreden, terwijl het overeenkomstig aandeel voor de starters 58 procent bedraagt. Na drie jaar bedraagt het verschil in cumulatieve incidentie maar liefst 36 procentpunten. Dit verschil, het zogenoemde *'cumulatief rendement'* (zie Appendix A voor formele bespreking), wordt geïllustreerd in Figuur 9.2c.

Naarmate werklozen met gunstigere arbeidsmarktprofielen ook een hogere kans hebben om deel te nemen aan werkplekieren, is het mogelijk dat positieve associaties tussen werkplekieren en

arbeidsintrede te wijten zijn aan selectie (zie Appendix F voor matchingresultaten¹). Bijgevolg presenteert Figuur 9.3c het rendement van werkplekieren, waarbij starters vergeleken worden met de 'controlegroep na matching'. Na controle voor selectiviteit bedraagt het maximale rendement niet 36, maar 17 procent. Selectiemechanismen spelen dus, net zoals bij de analyses voor de residentiele populatie en minderjarige nieuwkomers (zie Hoofdstuk 7), een belangrijke rol in de positieve samenhang tussen deelname aan werkplekieren en arbeidsintredes.

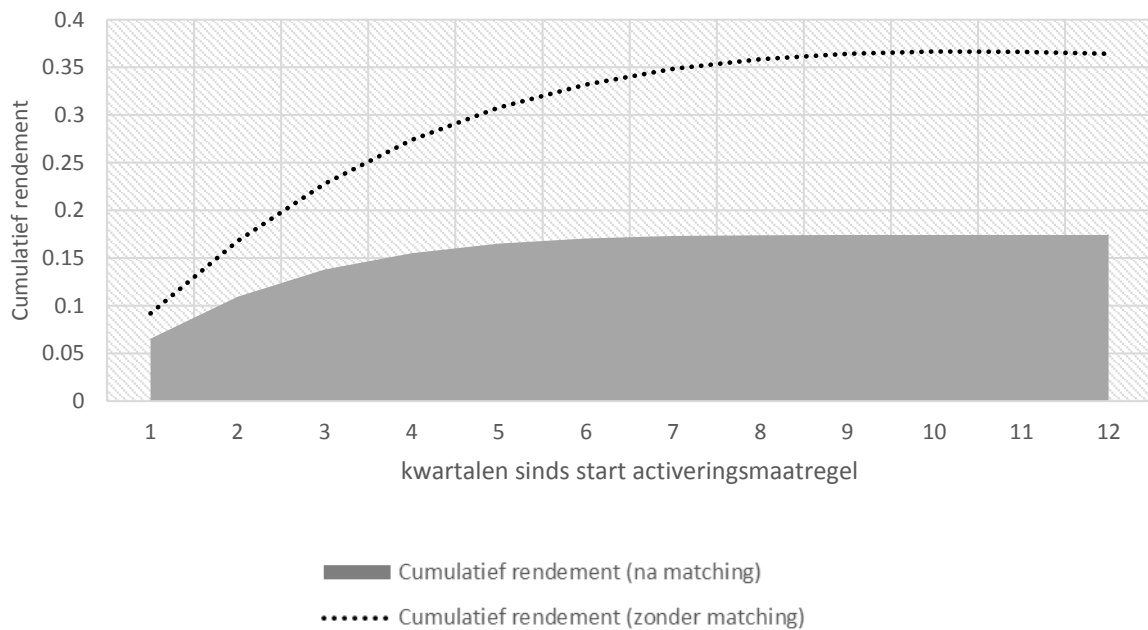
Figuur 9.2: Deelname aan werkplekieren en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar: starters versus controlegroep



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs
 Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

¹ Appendix F bevat tabellen met kenmerken van starters aan de betreffende activeringsmaatregel, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching. Deze tabellen tonen, aan de hand van statistische toetsen, aan in welke mate de starters significant afwijken ten opzichte van de controlegroep zonder matching en dus selectief zijn, maar ook in welke mate de selectiviteit ondervangen wordt (i.e. significante verschillen verzwakken of verdwijnen) door de matchingprocedure.

Figuur 9.3: Cumulatief rendement deelname aan werkplekieren voor en na matching



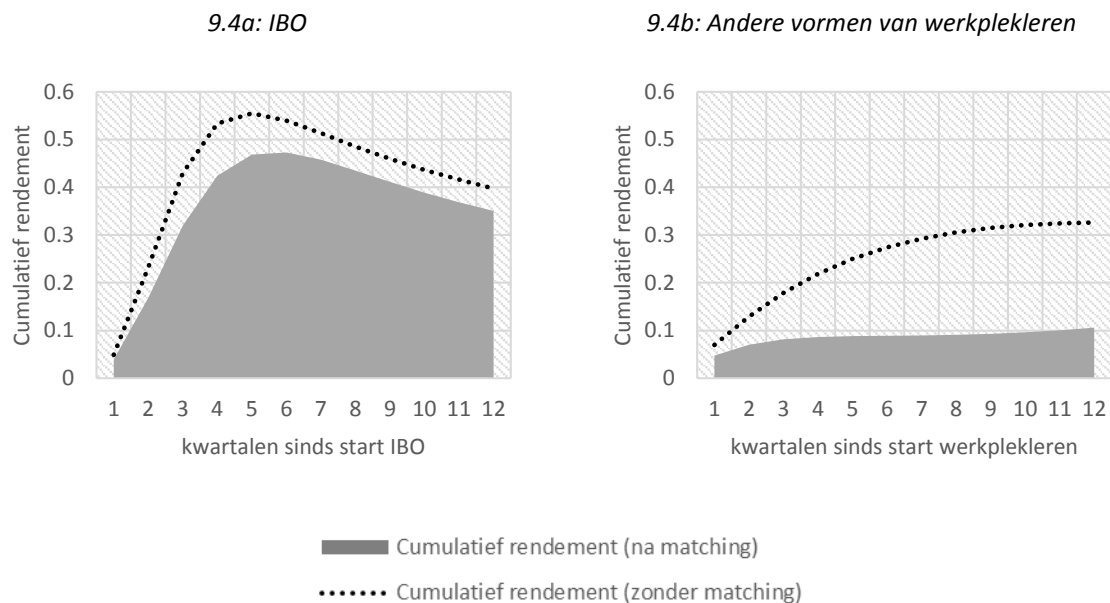
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

Gezien werkplekieren zeer verschillende vormen kan aannemen (cf. Hoofdstuk 5), wordt de effectiviteit van enerzijds IBO en anderzijds andere vormen van werkplekieren geëvalueerd (Figuur 9.4). Wanneer we focussen op niet-werkende nieuwkomers in de data omtrent meerderjarige nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering worden, identificeren we 255 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze start aan een IBO gedurende het eerste jaar van de werkloosheid (41,91 procent van de IBO trajecten start later) en 530 werkloosheidsperiodes met start van een andere vorm van werkplekieren gedurende het eerste jaar (49,00 procent start later).

We stellen ten eerste vast dat het maximale rendement voor IBO (Figuur 9.4a) beduidend hoger is dan voor andere vormen van werkplekieren (Figuur 9.4b). Dit geldt zowel voor het rendement zonder als na matching. Een IBO – dat maximaal zes maanden duurt - impliceert immers een reguliere aanstelling na afloop van het IBO, die minimaal even lang duurt als de looptijd van het IBO traject. Hoewel dit nog niet voldoende is om te spreken van een intrede in een reguliere tewerkstelling die minimaal één jaar duurt, is het waarschijnlijk dat een succesvol IBO met aansluitende aanstelling een hele stap in de goede richting is. Andere vormen van werkplekieren kenmerken zich door kortere looptijden en een directe expliciete link met een aanstelling is afwezig.

Figuur 9.4: Cumulatief rendement deelname aan IBO versus andere vormen van werkplekieren (voor en na matching)



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

Ten tweede stellen we vast dat ook hier de controle voor selectie middels matching een duidelijke invloed heeft op het geschatte rendement. Voor IBO, maar vooral voor andere vormen van werkplekieren is het cumulatief rendement na matching duidelijk beperkter, wat aangeeft dat de werklozen die starten aan werkplekieren relatief sterke arbeidsmarktprofielen vertonen ten opzichte van de groep die niet deelneemt (zie Appendix F voor matchingresultaten). Indien deze positieve selectie niet in beschouwing genomen wordt, dreigt men de effectiviteit van deze activeringsmaatregelen gevoelig te overschatten.

Ten derde verschilt het verloop van rendement over de tijd tussen IBO en andere vormen van werkplekieren. Het rendement voor IBO daalt aanzienlijk vanaf het zesde kwartaal sinds de start van deelname aan IBO. Terwijl het cumulatieve voordeel voor starters na anderhalf jaar nog meer dan 47 procent bedraagt, daalt dit voordeel tot ongeveer 35 procent na drie jaar. Dit wijst er op dat nieuwkomers die gestart zijn aan een IBO gedurende het eerste jaar sinds de deelname gevoelig hogere kansen hebben om een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden, maar ook dat de starters die na het eerste jaar de intrede nog niet gemaakt hebben net lagere kansen hebben om dit te doen in vergelijking met werklozen die niet deelnamen aan een IBO, met een dalend cumulatief rendement als gevolg. Bijgevolg concluderen we dat IBO een duidelijk positief effect heeft op intrede, dat er gedeeltelijk uit bestaat de starters sneller toe te leiden naar arbeidsdeelname, terwijl intrede bij starters die na een jaar de transitie nog niet gemaakt hebben mogelijk verdere ondersteuning vereist. De cumulatieve rendementscurve voor andere vormen van werkplekieren vertoont een minder steile initiële toename en geen afname op langere termijn.

Ten slotte bestuderen we ook of de effectiviteit van werkplekklereen verschilt naar migratieachtergrond, of men ooit een inburgeringscontract ondertekende en of men ooit deelnam aan MO of NT2 (Figuur 9.5). Wat verschillen naar migratieachtergrond betreft, wijzen modelparameters aan dat het toevoegen van interacties tussen herkomst en het effect van werkplekklereen een significante verbetering van het model impliceert ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 12,25; p\text{-waarde: } 0,01$). Figuur 9.5a toont aan dat het rendement op korte termijn duidelijk hoger ligt voor nieuwkomers met een Europese herkomst, in vergelijking met de groep van niet-Europese origine.

Verschillende rendementscurves naargelang het tekenen van een inburgeringscontract (Figuur 9.5b) suggereren dat vooral voor de groep die geen inburgeringscontract tekent, werkplekklereen een sterk positief rendement genereert. Modelparameters geven aan dat het toevoegen van deze interactie tussen inburgeringscontract en het effect van werkplekklereen een significante verbetering van het model impliceert ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 21,15; p\text{-waarde: } 0,00$). Gedifferentieerde rendementscurves naargelang deelname MO (Figuur 9.5c) liggen in dezelfde lijn. De groep die nooit deelnam aan MO vertoont een significant ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 8,24; p\text{-waarde: } 0,04$) hoger positief rendement. Wat betreft vroegere deelname aan NT2 (Figuur 9.5c), is er geen sprake van statistisch significante differentiatie in het rendement van werkplekklereen ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 1,64; p\text{-waarde: } 0,65$). Deze bevindingen dienen om twee redenen met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Ten eerste is de groep nieuwkomers die geen inburgeringscontract tekent en wel start aan werkplekklereen zeer klein. Dit is te wijten aan de sterk positieve associatie tussen reeds gestarte inburgerings en/of taaltrajecten en deelname aan werkplekklereen (zie Hoofdstuk 8). Ten tweede zijn differentiële rendementscurves wellicht gedeeltelijk te wijten aan het verschillende profiel van de groep die al deelnam aan inburgerings- en/of taaltrajecten. Bijgevolg kunnen de bevindingen in dit rapport niet leiden tot de beleidsconclusie dat niet-werkende meerderjarige nieuwkomers best zonder deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten starten aan werkplekklereen.

Ook eventuele differentiële effecten van deelname aan IBO (Figuur 9.6) en andere vormen van werkplekklereen (Figuur 9.7) naar herkomst en inburgerings- en/of taaltraject werden getest. Wat betreft deelname aan IBO, vinden we geen aanwijzingen voor statistisch significante verschillen in het effect van deelname op de intrede in een stabiele reguliere tewerkstelling naar herkomst ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 4,79; p\text{-waarde: } 0,18$), inburgeringscontract ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 0,45; p\text{-waarde: } 0,93$), deelname MO: ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 1,85; p\text{-waarde: } 0,60$), of deelname NT2 ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 4,96; p\text{-waarde: } 0,17$). Het positief effect van deelname in andere vormen van werkplekklereen op de transitie naar een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt verschilt ook niet significant naar herkomst ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 6,54; p\text{-waarde: } 0,09$), inburgeringscontract: ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 0,68; p\text{-waarde: } 0,88$), deelname aan MO: ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 0,08; p\text{-waarde: } 0,99$), of deelname aan NT2 ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 0,46; p\text{-waarde: } 0,93$).

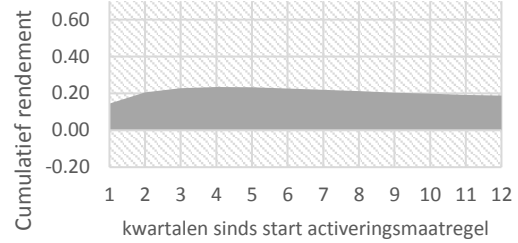
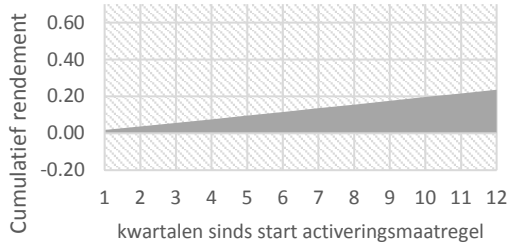
Samenvattend kunnen we dus stellen dat het starten met werkplekklereen – vooral in de vorm van een IBO – bij werkloze of inactieve nieuwkomers een uitgesproken positief effect heeft op de kans om een tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden. Ook inburgerings- en taaltrajecten spelen hierin een rol. In Hoofdstuk 8 toonden we immers aan dat niet-werkende nieuwkomers die al een inburgeringscontract ondertekenden of al deelnamen aan MO en/of NT2 substantieel hogere deelname aan werkplekklereen vertonen.

Figuur 9.5: Cumulatief rendement van deelname aan werkpleklersen

9.5a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (557 starters)

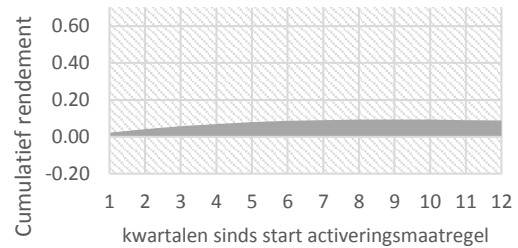
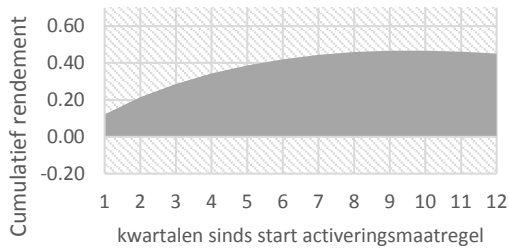
Europese migratieachtergrond (169 starters)



9.5b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (98 starters)

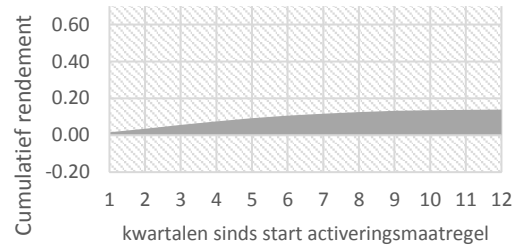
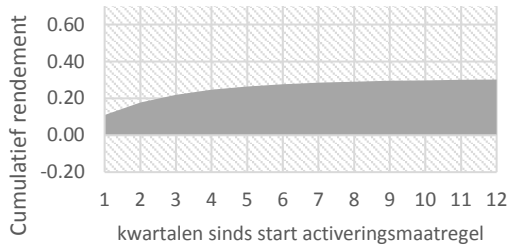
Ooit contract ondertekend (628)



9.5c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (145 starters)

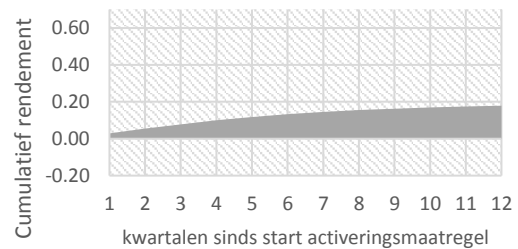
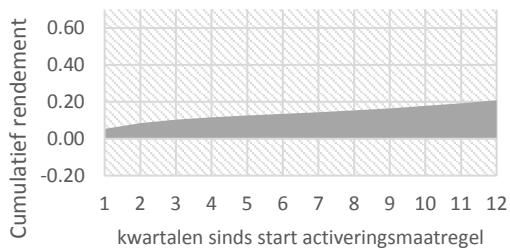
Ooit MO gevolgd (598 starters)



9.5d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (146 starters)

Ooit NT2 gevolgd (584 starters)



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

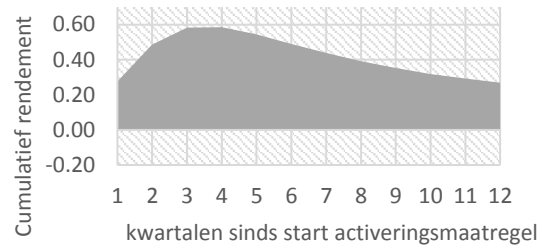
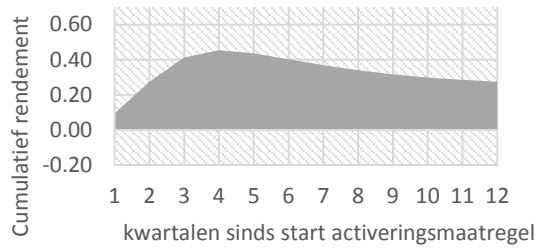
*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

Figuur 9.6: Cumulatief rendement van deelname aan IBO

9.6a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (186 starters)

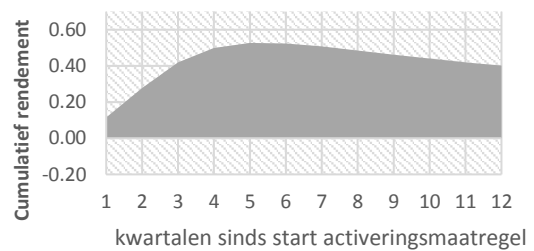
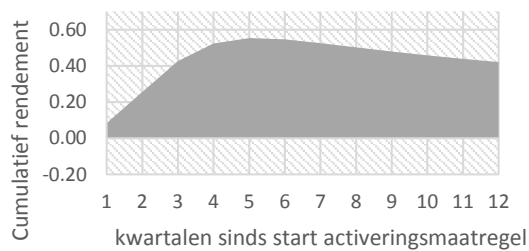
Europese migratieachtergrond (69 starters)



9.6b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (42 starters)

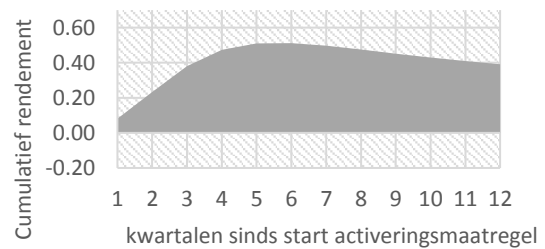
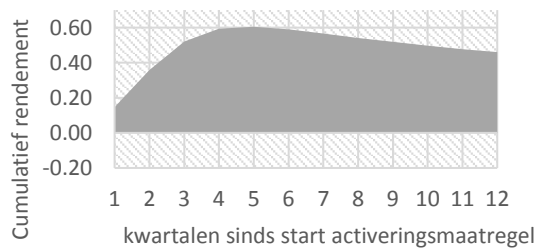
Ooit contract ondertekend (213 starters)



9.6c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (70 starters)

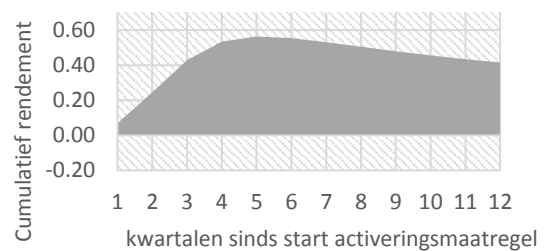
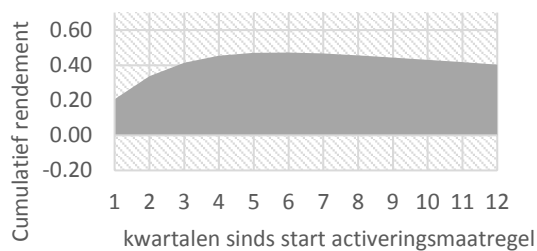
Ooit MO gevolgd (195 starters)



9.6d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (66 starters)

Ooit NT2 gevolgd (191 starters)



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

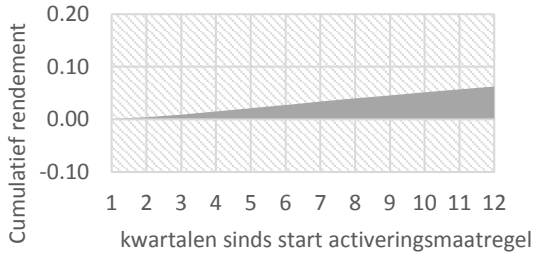
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters

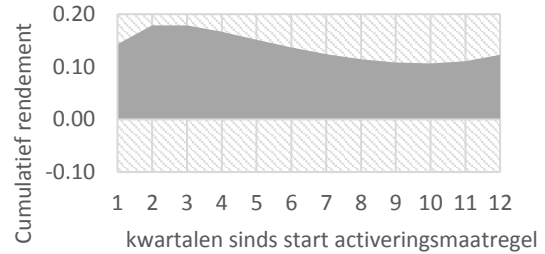
Figuur 9.7: Cumulatief rendement van deelname aan andere vormen van werkplekieren

9.7a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (414 starters)

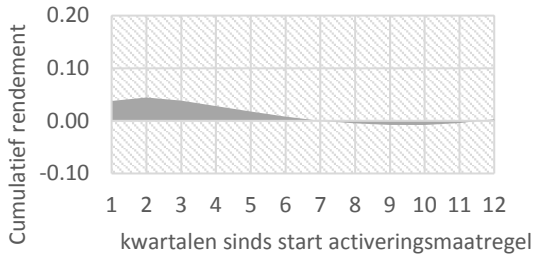


Europese migratieachtergrond (116 starters)

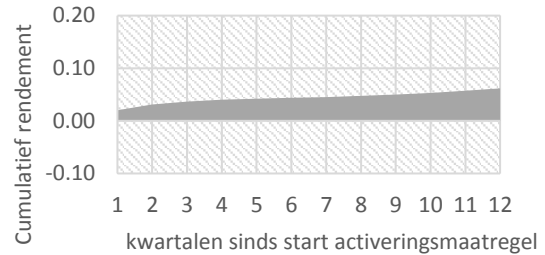


9.7b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (62 starters)

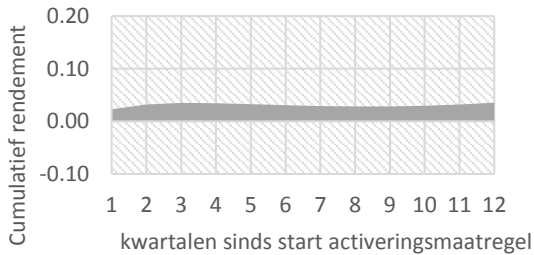


Ooit contract ondertekend (468 starters)

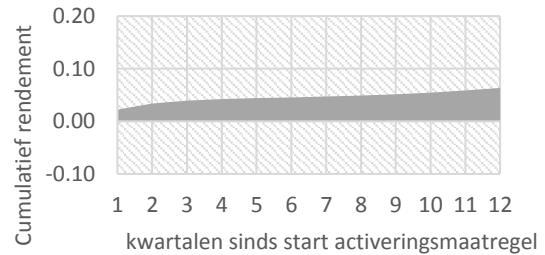


9.7c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (85 starters)

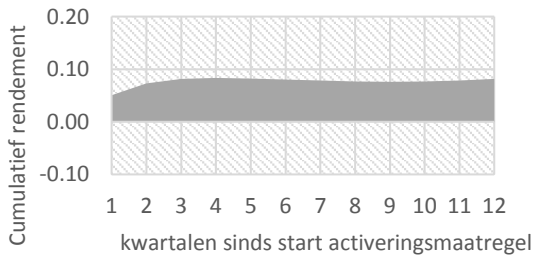


Ooit MO gevolgd (455 starters)

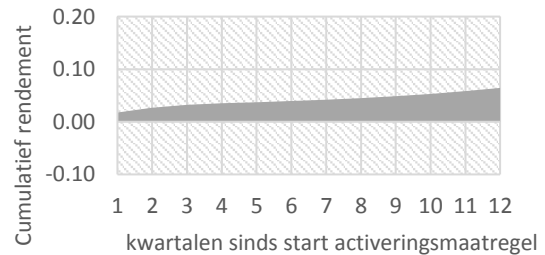


9.7d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (89 starters)



Ooit NT2 gevolgd (444 starters)



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

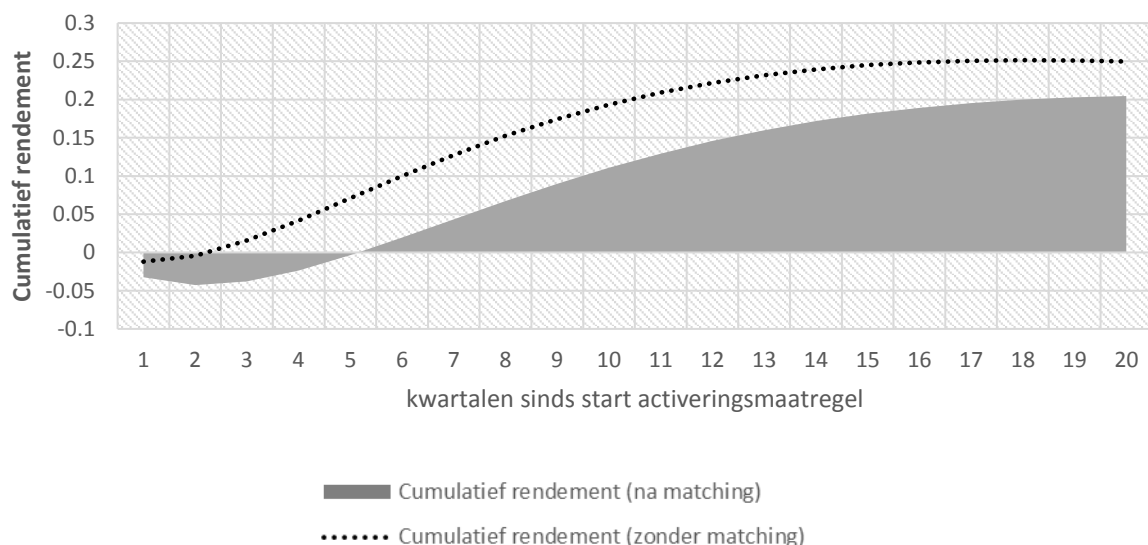
*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters

9.2 Deelname aan opleidingen en arbeidsintrede

De tweede maatregel die in dit hoofdstuk geëvalueerd wordt, is het volgen van een opleiding via de VDAB. Hierbij nemen we voorlopig geen verschillen naargelang het type opleiding in beschouwing. Wanneer we focussen op de niet-werkende nieuwkomers in de data omtrent meerderjarige nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering worden (zie Hoofdstuk 2 voor beschrijving data-infrastructuur), identificeren we 2382 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze start aan een opleiding gedurende het eerste jaar van de werkloosheid. Deze werklozen noemen we de *'starters'*. Uiteraard zijn er ook werklozen die pas na een langere werkloosheidsduur starten met een opleiding (50,35 procent van de opleidingen start in het eerste jaar van werkloosheid). De centrale vraag is of de starters een hogere kans vertonen om een reguliere tewerkstelling van minimaal één jaar te betreden, in vergelijking met niet-werkende nieuwkomers die niet deelnamen aan opleidingen. Deze laatste groep noemen we de *'controlegroep'*. Wanneer we controleren voor selectieve instroom in opleidingstrajecten, spreken we van de *'controlegroep na matching'*.

Figuur 9.8 geeft het cumulatief rendement van deelname aan opleidingen weer. In tegenstelling tot de resultaten omtrent deelname aan werkplekklere bij nieuwkomers, vertoont de rendementscurve van deelname aan opleidingen wel een negatief rendement op korte termijn. Pas na vijf kwartalen wordt het rendement van deelname aan opleidingen naar een reguliere tewerkstelling die minimaal één jaar duurt positief. Het relatief langdurig negatief rendement van deelname aan opleidingen is mogelijks gerelateerd aan de langere duurtijden, maar ook het feit dat positieve effecten van opleidingen – via een verhoging van de skills en het menselijk kapitaal – meer tijd vereisen om zich te manifesteren ten opzichte van werkplekklere dat op haar beurt dichter staat bij arbeidsdeelname. Enkel op de lange termijn bereikt de rendementscurve noemenswaardige positieve niveaus, die gelijkaardig zijn aan het rendement van werkplekklere op lange termijn. Dit laatste is noemenswaardig. Daar waar voor de residentiële populatie en minderjarige nieuwkomers 2005-2016 werkplekklere duidelijk hogere maximale rendementsniveaus vertoont ten opzichte van opleidingen (zie Hoofdstuk 7), is dit – althans op lange termijn – niet het geval voor de nieuwkomers.

Figuur 9.8: Cumulatief rendement deelname aan opleidingen voor en na matching



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

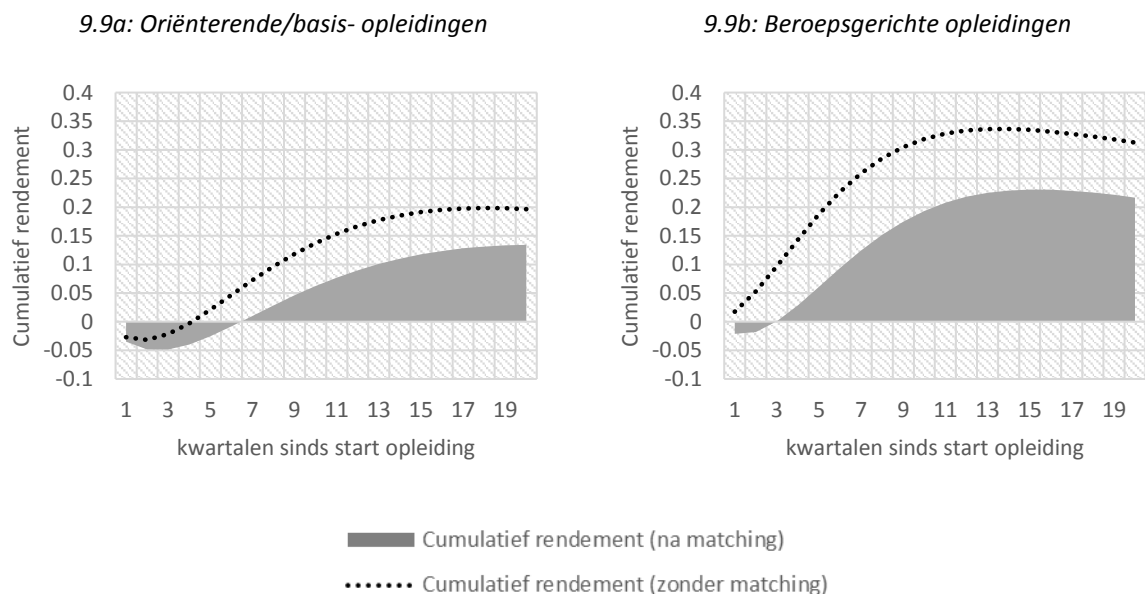
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

Opleidingen kunnen verschillende vormen aannemen (cf. Hoofdstuk 5). Bijgevolg evalueert dit rapport de afzonderlijke effectiviteit van enerzijds oriënterende/basis- opleidingen en anderzijds beroepsgerichte opleidingen. Van alle werklozen in de data omtrent meerderjarige nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering worden zijn er 1797 werkloosheidsperiodes waarin men gedurende het eerste jaar van werkloosheid start aan een oriënterende/basis- opleiding. Deze vroege instroom bedraagt 73,12 procent van de totale deelname. Wat beroepsgerichte opleidingen betreft, identificeren we 994 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze gedurende het eerste jaar van werkloosheid aan een opleiding start. Deze starters tijdens het eerste jaar zijn goed voor 62,44 procent van de totale instroom.

Figuur 9.9 illustreert het cumulatief rendement van deelname aan oriënterende/basis- opleidingen versus beroepsgerichte opleidingen. Hierbij maken we twee voorname vaststellingen. Ten eerste veranderen de cumulatieve rendementscurves voor beide types opleidingen gevoelig wanneer er middels matching gecontroleerd wordt voor selectieve instroom. De cumulatieve rendementscurves voor oriënterende/basis- (Figuur 9.9a) alsook beroepsgerichte opleidingen (Figuur 9.9b) dalen wanneer we controleren voor selectieve instroom. Dit wijst erop dat de niet-werkende nieuwkomers die deelnamen aan dit soort opleidingen gemiddeld sterkere arbeidsmarktprofielen vertonen. Deze bevinding contrasteert met de corresponderende bevindingen voor de residentiële populatie en minderjarige nieuwkomers 2005-2016 (zie Hoofdstuk 7) waar deelnemers aan oriënterende/basis opleidingen negatief selectief zijn, wat impliceert dat ze gemiddeld zwakkere arbeidsmarktprofielen hebben (Zie Appendix F voor matchingresultaten).

Ten tweede is het cumulatieve rendement voor beroepsgerichte opleidingen hoger dan het respectievelijke rendement voor oriënterende/basis- opleidingen. Zo bereikt de cumulatieve rendementscurve een hoger rendement ten opzichte van de hierboven besproken curves voor werkplekklaren in het algemeen (Figuur 9.3) en niet-IBO werkplekklaren (Figuur 9.4b) in het bijzonder.

Figuur 9.9: Cumulatief rendement deelname aan oriënterende/basis- opleidingen versus beroepsgerichte opleidingen, voor en na matching



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

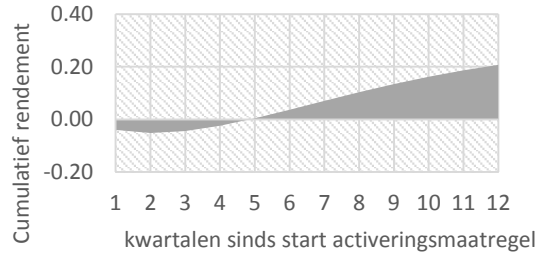
Ten slotte bestuderen we of ook de effectiviteit van deelname aan opleidingen verschilt naargelang herkomstgroep en reeds doorlopen inburgerings- en/of taaltraject. Wanneer we geen onderscheid maken tussen verschillende types opleidingen, wijzen modelparameters aan dat het toevoegen van interacties tussen het effect van deelname enerzijds en herkomst ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 5,10$; p-waarde: 0,16), een inburgeringscontract ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 5,87$; p-waarde: 0,12), of deelname aan MO ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 7,25$; p-waarde: 0,06) of NT2 ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 7,99$; p-waarde: 0,05) anderzijds geen significante verbetering van het model teweegbrengt. In lijn met de resultaten voor werkplekklaren, vinden we wel dat groepen met een beperkter voortraject (vb. geen inburgeringstraject, geen MO gevolgd, geen NT2 gevolgd) een hoger rendement vertonen. Ook hier geldt dat deze bevindingen om twee redenen met voorzichtigheid geïnterpreteerd dienen te worden. Ten eerste is de groep nieuwkomers die geen inburgeringscontract tekent en wel start aan opleidingen zeer klein. Dit is te wijten aan de sterk positieve associatie tussen reeds gestarte inburgerings en/of taaltrajecten en deelname aan opleidingen (zie Hoofdstuk 8). Ten tweede zijn differentiële rendementscurves wellicht gedeeltelijk te wijten aan het verschillende profiel van de groep die al deelnam aan inburgerings- en/of taaltrajecten. Bijgevolg kunnen de bevindingen in dit rapport niet leiden tot de beleidsconclusie dat niet-werkende meerderjarige nieuwkomers best zonder deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten starten aan opleidingen.

Wanneer enkel oriënterende/basis- opleidingen beschouwd worden, vinden we ook geen aanwijzingen voor differentiële effecten naar herkomst ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 4,59$; p-waarde: 0,20), inburgeringscontract ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 4,24$; p-waarde: 0,24), deelname MO ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 0,73$; p-waarde: 0,87), of deelname NT2 ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 2,29$; p-waarde: 0,52). Het testen van interacties tussen het effect van deelname aan beroepsgerichte opleidingen en herkomst ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 2,73$; p-waarde: 0,44), inburgeringscontract ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 2,47$; p-waarde: 0,48), deelname MO ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 1,51$; p-waarde: 0,68), of deelname NT2 ($\Delta df: 3; \Delta-2LL: 0,70$; p-waarde: 0,87) leidt tot dezelfde conclusie.

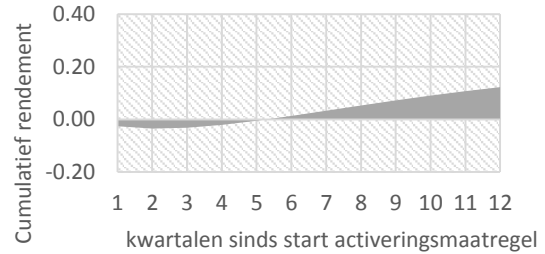
Figuur 9.10: Cumulatief rendement van deelname aan opleidingen

9.10a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (1854 starters)

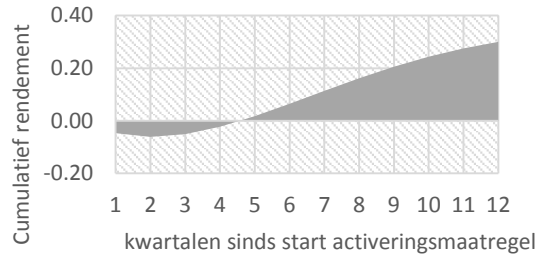


Europese migratieachtergrond (528 starters)

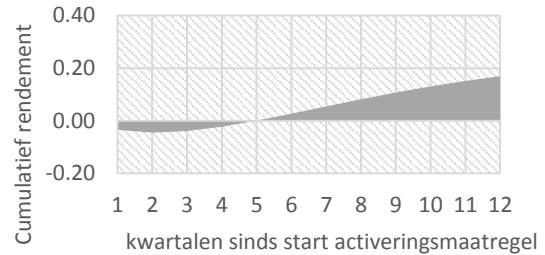


9.10b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (255 starters)

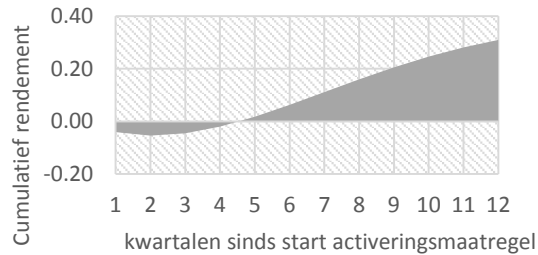


Ooit contract ondertekend (2127 starters)

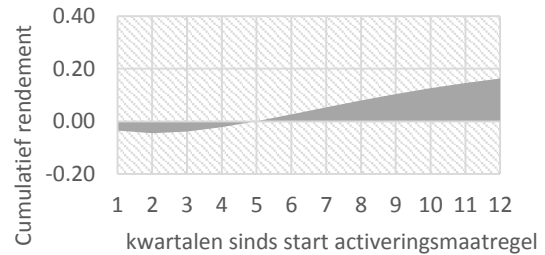


9.10c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (426 starters)

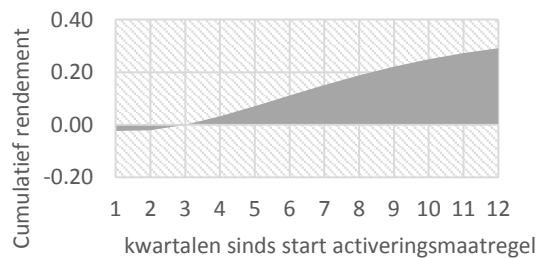


Ooit MO gevolgd (2029 starters)

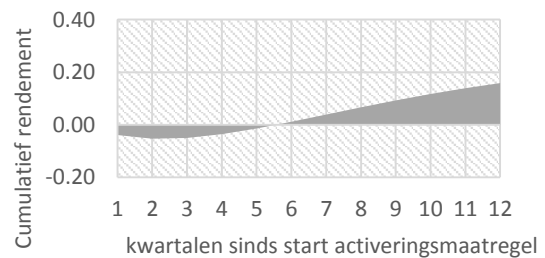


9.10d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (442 starters)



Ooit NT2 gevolgd (1969 starters)



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

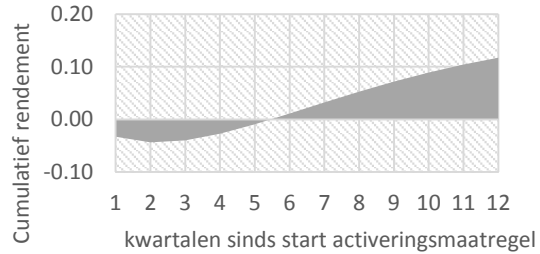
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

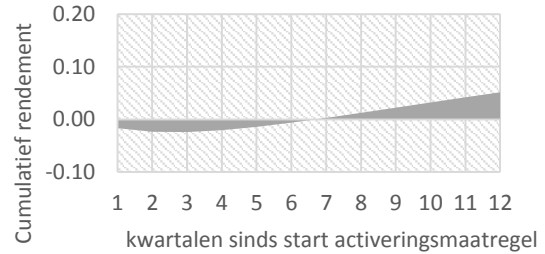
Figuur 9.11: Cumulatief rendement van deelname aan oriënterende/basis- opleidingen

9.11a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (1427 starters)

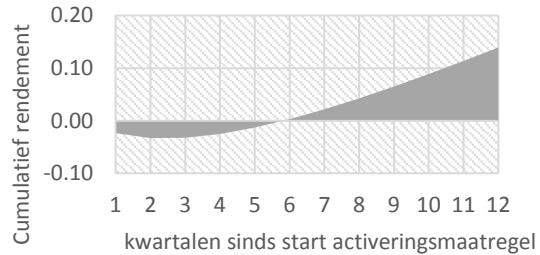


Europese migratieachtergrond (370 starters)

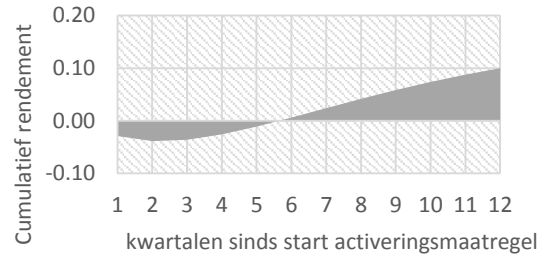


9.11b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (163 starters)

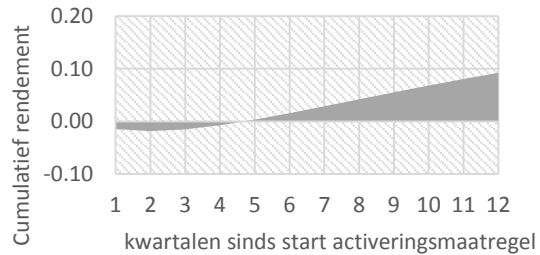


Ooit contract ondertekend (1634 starters)

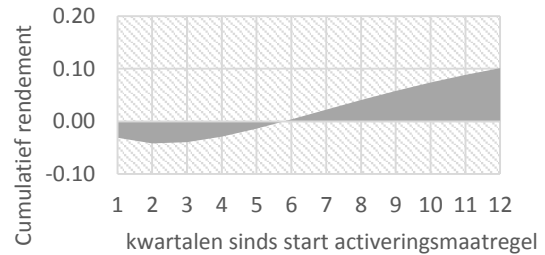


9.11c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (289 starters)

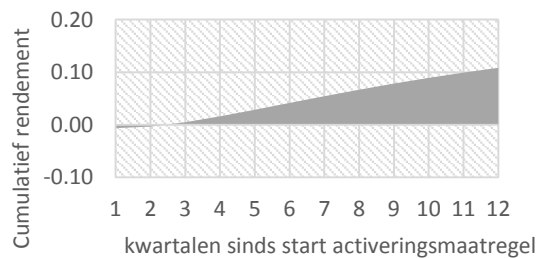


Ooit MO gevolgd (1563 starters)

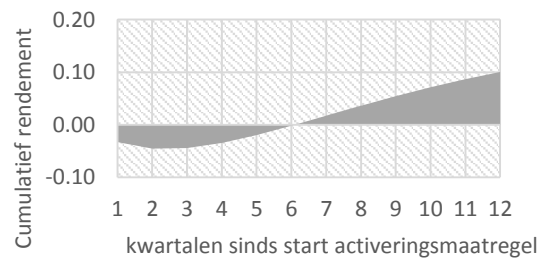


9.11d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (302 starters)



Ooit NT2 gevolgd (1515 starters)



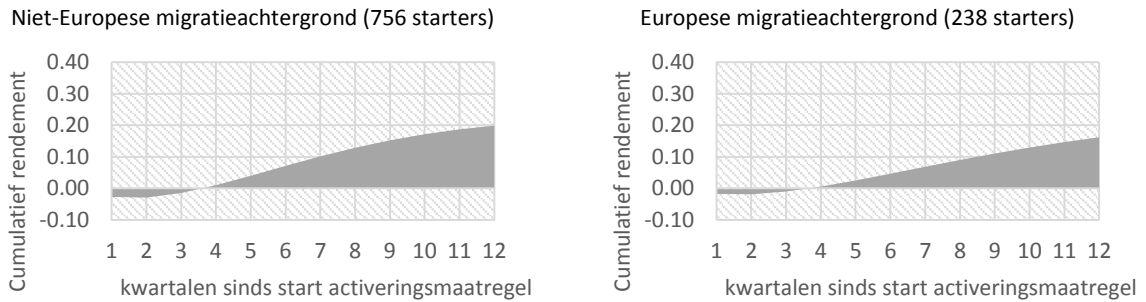
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

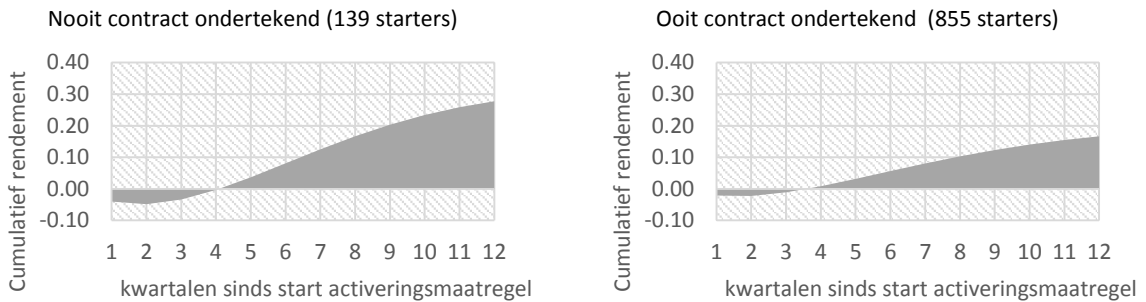
*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

Figuur 9.12: Cumulatief rendement van deelname aan beroepsgerichte opleidingen

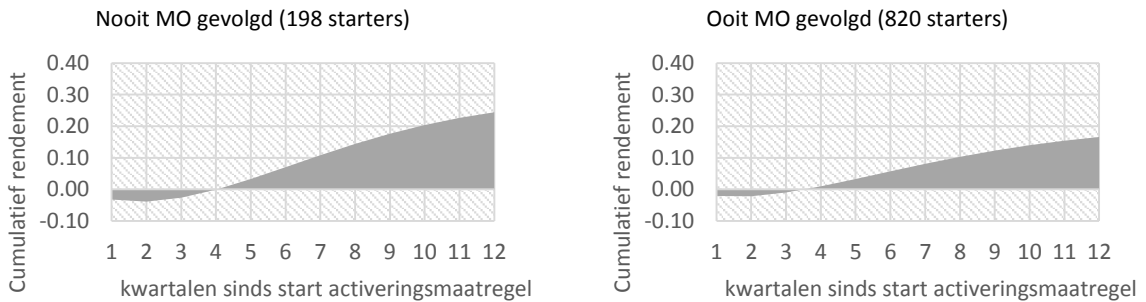
9.12a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond



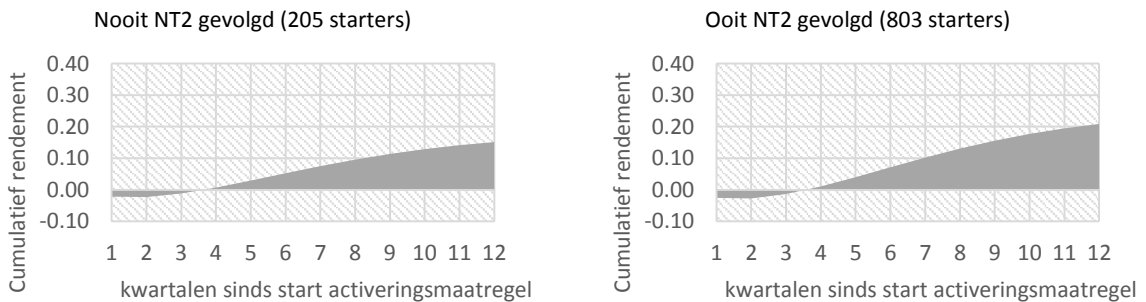
9.12b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract



9.12c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie



9.12d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters

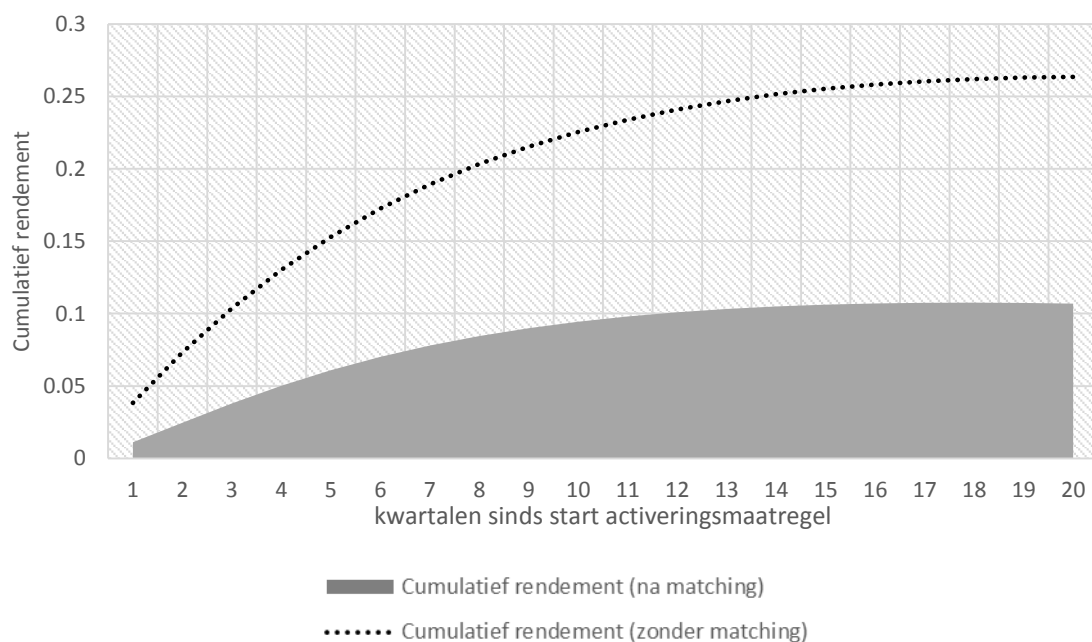
9.3 Deelname aan bemiddeling en begeleiding

De derde activeringsmaatregel van VDAB die in dit hoofdstuk omtrent niet-werkende nieuwkomers in de data omtrent meerderjarige nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering worden geëvalueerd wordt, is het volgen van bemiddeling en begeleiding. We identificeren 6.403 werkloosheidsperiodes waarin de werkloze gedurende het eerste jaar van de werkloosheid start aan bemiddeling en begeleiding. Deze werklozen noemen we de 'starters'. Uiteraard zijn er ook werklozen die pas na een langere werkloosheidsduur starten met bemiddeling en begeleiding, maar dit is een minderheid (79,98 procent van de bemiddeling en begeleidingen start in het eerste jaar van werkloosheid).

Figuur 9.13 geeft het cumulatief rendement van deelname aan bemiddeling en begeleiding weer. Net als bij alle andere activeringsmaatregelen, is deelname in bemiddeling en begeleiding bij niet-werkende nieuwkomers op korte en middellange termijn positief selectief. Dit wil zeggen dat deelnemers gemiddeld sterkere profielen vertonen in termen van arbeidsintrede ten opzichte van de niet-werkende nieuwkomers die niet deelnemen. De resultaten na matching tonen aan dat op lange termijn het cumulatief rendement 10 procentpunten benadert. Dit rendement is duurzaam, wat impliceert dat het niet noemenswaardig afneemt doorheen de tijd.

Ten slotte bestuderen we of de effectiviteit van bemiddeling en begeleiding verschilt naargelang herkomstgroep en reeds doorlopen inburgerings- en/of taaltraject. Het effect verschilt niet statistisch tussen de Europese en niet-Europese herkomstgroepen ($\Delta df: 3$; $\Delta-2LL: 4,27$; p-waarde: 0,23), maar ook niet naargelang men een inburgeringscontract ondertekende ($\Delta df: 3$; $\Delta-2LL: 1,29$; p-waarde: 0,73), deelnam aan MO ($\Delta df: 3$; $\Delta-2LL: 4,52$; p-waarde: 0,21), of deelnam aan NT2 ($\Delta df: 3$; $\Delta-2LL: 6,94$; p-waarde: 0,07).

Figuur 9.13: Cumulatief rendement deelname aan bemiddeling en begeleiding voor en na matching

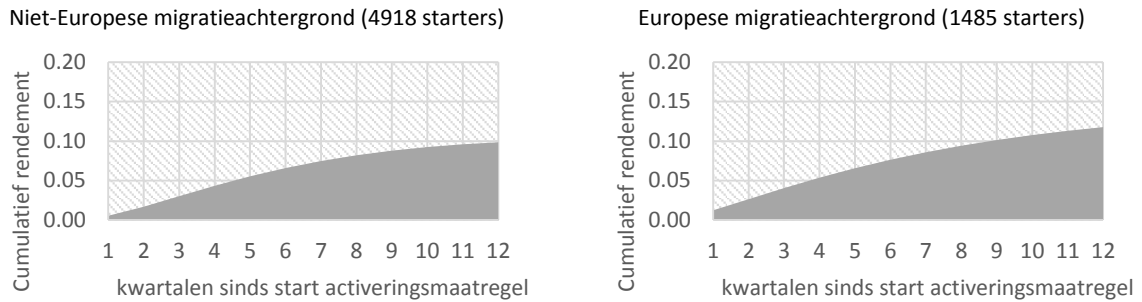


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

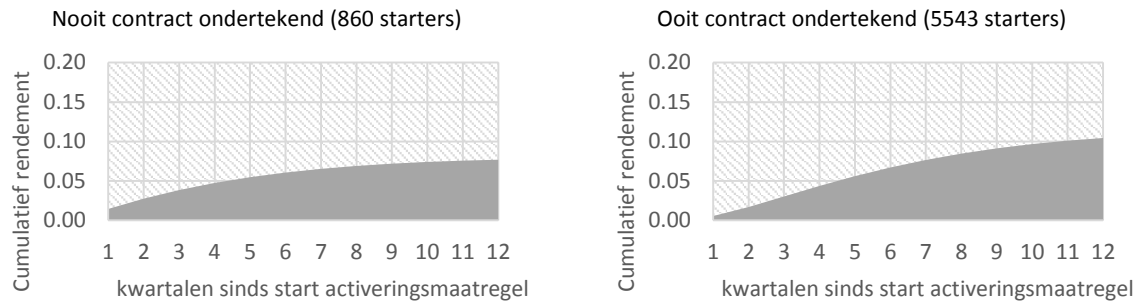
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

Figuur 9.14: Cumulatief rendement van deelname aan bemiddeling en begeleiding

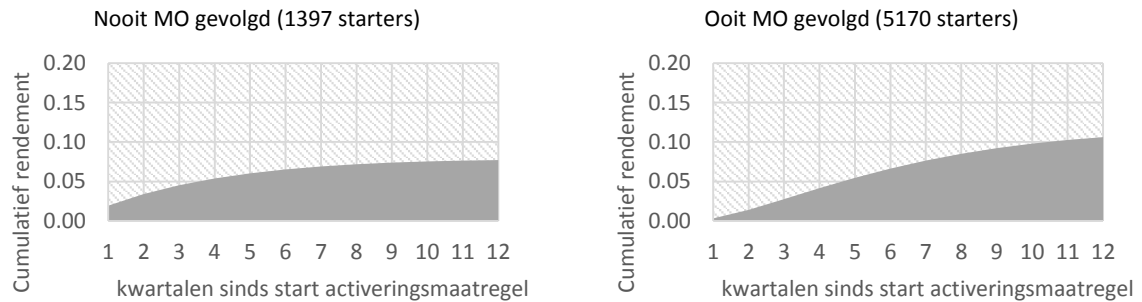
9.14a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond



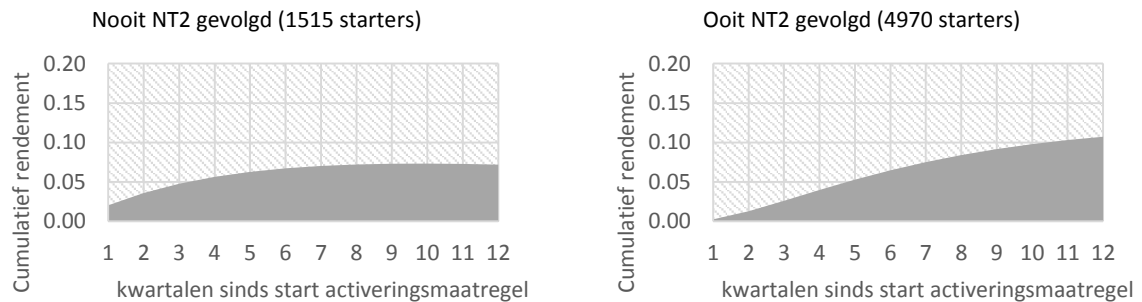
9.14b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract



9.14c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie



9.14d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

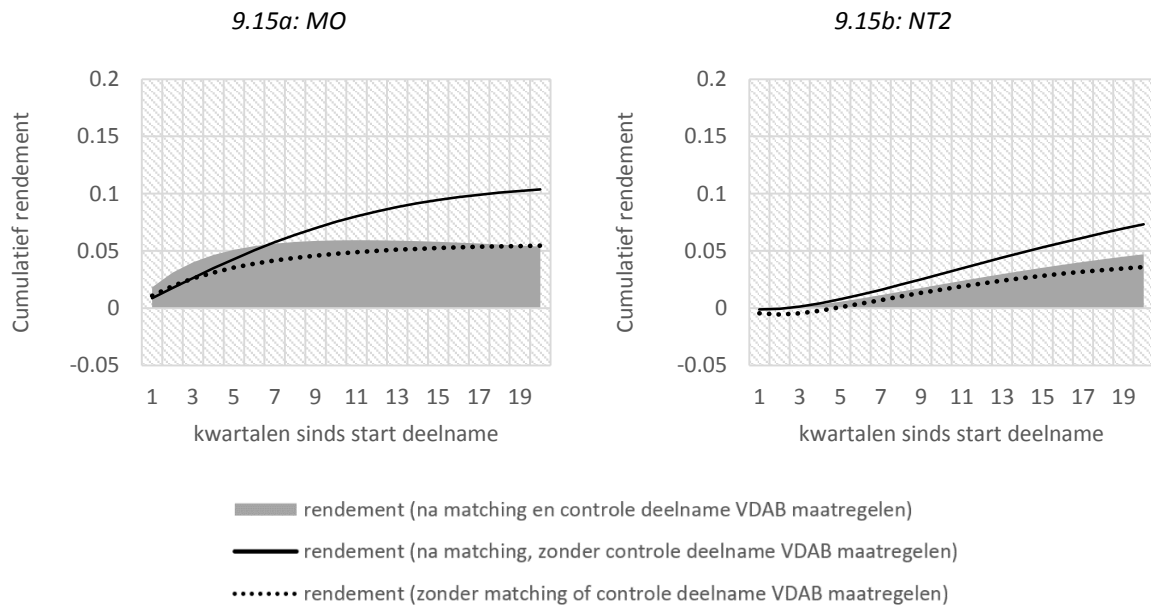
9.4 Deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten: MO en NT2

Naast activeringsmaatregelen van VDAB, evalueert dit project voor niet-werkende nieuwkomers ook de effectiviteit van deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten in termen van intrede in een stabiele reguliere tewerkstelling (Figuur 9.15). De veronderstelling luidt dat een verhoogde kennis van het Nederlands alsook een beter begrip van de institutionele, sociale en culturele setting die Vlaanderen is, ook tot een verhoogde intrede in stabiele reguliere tewerkstellingen kan leiden. Hierbij dient opgemerkt dat deze maatregelen uiteraard een veel ruimer doel hebben dan louter intrede in de arbeidsmarkt.

Het verschil in rendement tussen de effectiviteitsmetingen van deelname aan inburgerings- (Figuur 9.15a) en taaltrajecten (Figuur 9.15b) zonder en na matching tonen aan dat het rendement typisch hoger uitvalt wanneer we aan de hand van dynamische matching controleren voor selectieve instroom. Dit impliceert dat de groep die start aan inburgerings- of taaltrajecten van bij de start relatief zwakke arbeidsmarktprofielen hebben ten opzichte van nieuwkomers die (nog) niet aan deze trajecten deelnemen. Verder dalen de rendementscurves aanzienlijk wanneer we verder controleren voor deelname aan VDAB activeringsmaatregelen. Deze bevinding illustreert nogmaals dat deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten een belangrijke toeleidingsfunctie naar deelname aan VDAB activeringsmaatregelen vervult. Resultaten die hierboven besproken worden, tonen aan dat deelname aan VDAB activeringsmaatregelen positieve effecten in termen van een intrede in een stabiele reguliere tewerkstelling genereert. Controlerend voor zowel voor selectieve instroom als voor indirecte effectiviteit via verhoogde deelname aan VDAB activeringsmaatregelen, tonen de resultaten van de effectmetingen een positief rendement van deelname aan MO en NT2. Dit rendement is wel eerder beperkt in grootorde ten opzichte van de rendementen verbonden aan deelname in activeringsmaatregelen van VDAB. Zo vertonen deelnemers – op korte termijn voor MO en op langere termijn voor NT2 - instroom die tot 5 procent hoger ligt ten opzichte van gelijkaardige profielen die niet deelnamen. Ondanks de beperkte omvang van het positieve rendement, suggereren deze resultaten wel dat deelname aan inburgerings- en taaltrajecten niet enkel indirecte effecten via VDAB activeringsmaatregelen, maar ook directe impact heeft op de transitie van niet-werkend naar een stabiele reguliere tewerkstelling.

Ten slotte bestuderen we of de effectiviteit van deelname aan MO en NT2 verschilt naargelang herkomstgroep (Figuur 9.16). Ondanks beperkte verschillen in de rendementscurves naargelang migratieachtergrond, geven de statistische toetsen aan dat het effect van deelname aan MO niet significant verschilt tussen de Europese en niet-Europese herkomstgroepen ($\Delta df: 3$; Δ -2LL: 1,96; p-waarde: 0,58). Dezelfde conclusie geldt voor de effectiviteit van deelname aan NT2 bij niet-werkende nieuwkomers ($\Delta df: 3$; Δ -2LL: 2,97; p-waarde: 0,39).

Figuur 9.15: Effectmeting deelname inburgerings- en/of taaltrajecten op transitie naar een tewerkstelling die minimaal één jaar duurt bij niet-werkende nieuwkomers, Vlaanderen 2005-2016*



* Het cumulatief rendement vergelijkt tussen deelnemers en niet-deelnemers van de betreffende maatregel op kwartaalbasis het aandeel werklozen dat ooit is ingestroomd in een tewerkstellingsperiode van vier opeenvolgende kwartalen. Wanneer wordt gecontroleerd voor selectieve instroom wordt via dynamische matching vergeleken met een selectievere groep niet-deelnemers die op vlak van arbeidsmarktrelevante kenmerken identiek is aan de deelnemers van de betreffende maatregel ('zgn. statistische tweelingen').

Data: Populatie nieuwkomers met een migratieachtergrond in het MIA-Panel dat werd ontwikkeld in het kader van de leerstoel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA) op basis van longitudinale microdata van KSZ & VDAB, Bewerking door auteurs.

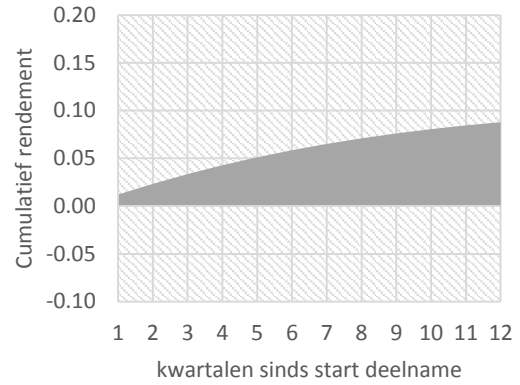
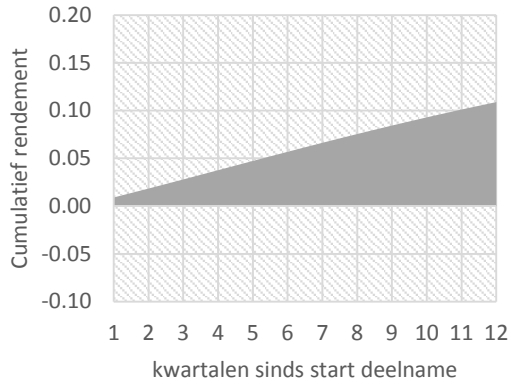
Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

Figuur 9.16: Cumulatief rendement van deelname aan MO en NT2, naar migratieachtergrond

9.16a: Cumulatief rendement MO naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (1231 starters)

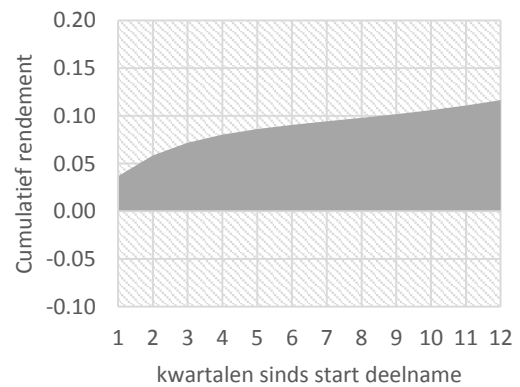
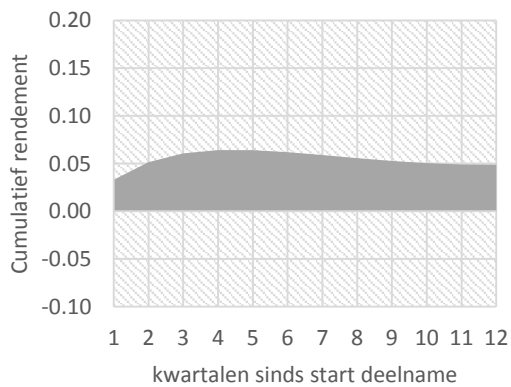
Europese migratieachtergrond (326 starters)



9.16b: Cumulatief rendement NT2 naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (631 starters)

Europese migratieachtergrond (187 starters)



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Resultaten voor tewerkstelling van min. 2 jaar zijn beschikbaar in Appendix F.

LUIK 4 Conclusie

10. Belangrijkste bevindingen van de VIONA leerstoel MIA

Jonas Wood, Karel Neels, Sara Elloukmani & Peter Raeymaeckers

In het merendeel van de EU lidstaten in Noord- en West-Europa, waaronder België, is een positief migratiesaldo sinds enkele decennia de belangrijkste component van bevolkingsgroei. De natuurlijke groei van de bevolking in de EU28 landen - het verschil tussen het aantal geboortes en overlijdens - is de voorbije decennia immers sterk gedaald en in sommige landen zelfs negatief geworden. In deze context van ontgroening en vergrijzing, maar ook een toegenomen diversiteit in de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar), wint de monitoring van activiteits- en werkzaamheidsgraden bij groepen met een migratieachtergrond – zowel de residentiële bevolking als nieuwkomers - aan belang met het oog op activeren van latente en nieuwe arbeidsreserves. Bovendien blijken demografische vooruitzichten sterk gedifferentieerd in Europa, waardoor de huidige arbeidsreserve in Zuid-Europa, en tevens Centraal- en Oost-Europa, de komende decennia wellicht sterk zal afnemen, en het gewicht van derdelanders in migratie naar alle waarschijnlijkheid verder zal toenemen. In deze context is het zorgwekkend dat bestaande monitoringinstrumenten op Vlaams en Nationaal niveau steeds wijzen op een sterke kloof op de arbeidsmarkt, waarbij groepen met een migratieachtergrond – in het bijzonder niet-Europese herkomstgroepen en/of vrouwen – gekenmerkt worden door lagere activiteits- en werkzaamheidsgraden.

De sterk verschillende arbeidsmarkttuitkomsten naar herkomst in tijden van bevolkingsveroudering en –ontgroening vinden heel wat weerklank in het academisch en beleidsgeoriënteerd debat. Zo laten monitoringinstrumenten toe om in toenemend detail differentiële arbeidsmarkttuitkomsten in kaart te brengen, buigt een immer groeiende onderzoeksliteratuur zich over potentiële determinanten voor deze verschillen en vormt het remediëren van de ongelijke arbeidsmarktposities een doelstelling voor beleid op verschillende domeinen, zoals het continu evoluerende gamma aan activeringsmaatregelen bij VDAB, maar ook het Vlaamse taal- en inburgeringsbeleid. Niettegenstaande de academische en beleidsmatige aandacht voor verschillende arbeidsmarktdynamieken naar migratieachtergrond, luiden twee vragen luider dan ooit: i) *‘welke drempels veroorzaken de bijzonder lage activiteits- en werkzaamheidsgraden bij personen met een (niet-Europese) migratieachtergrond?’*, maar ook ii) *‘in welke mate rendeert deelname aan het taal-, inburgerings- en activeringsbeleid wat betreft doorstroom naar werk, en met name in termen van stabiele tewerkstelling?’*. Deze leerstoel biedt antwoord op de eerste vraag aan de hand van een mixed methods aanpak (Hoofdstuk 2) waarbij een longitudinale kwantitatieve analyse van de determinanten van arbeidsintrede op individueel, huishoudelijk en ouderlijk niveau op basis van rijke registergegevens (Hoofdstuk 3) wordt gecombineerd met een kwalitatieve analyse voor vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond (Hoofdstuk 4). De tweede vraag wordt beantwoord door longitudinale causale analysetechnieken (Hoofdstuk 2 en Appendix A) toe te passen op, voordien nooit geïntegreerde, domeinoverschrijdende longitudinale microgegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ), de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), het Agentschap Binnenlands Bestuur – Integratie en Inburgering en het Departement Werk en Sociale Economie (WSE). Op basis van de empirische

luiken van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie, Arbeidsmarkt', (Hoofdstukken 3 tot en met 9) distilleren we de tien belangrijkste bevindingen.

10.1 Ongelijke arbeidsmarktposities naar migratieachtergrond ontstaan bij arbeidsmarktintrede

Bestaande transversale monitoringinstrumenten hebben herhaaldelijk aangetoond dat er een aanzienlijke kloof bestaat tussen de arbeidsmarktpositie van groepen met een (niet-Europese) migratieachtergrond en groepen zonder migratieachtergrond, hoewel dergelijke gegevens vaak onvoldoende de mogelijkheid bieden om te corrigeren voor eerder doorlopen arbeidsmarkttrajecten. De longitudinale analyse van de arbeidsmarktintrede van schoolverlaters in dit project (Hoofdstuk 3) toont aan dat reeds een sterke differentiatie naar migratieachtergrond ontstaat bij de eerste arbeidsmarktintrede van schoolverlaters, die bovendien groter wordt naarmate de stabiliteit van de eerste tewerkstelling mee in rekening wordt gebracht. Ongelijkheden op de arbeidsmarkt ontstaan met andere woorden erg vroeg in de arbeidsmarktloopbaan. Het identificeren van differentiële arbeidsmarkttuitkomsten in de vroege loopbaan levert essentiële informatie op omtrent het ontstaan en cumuleren van achterstanden op de arbeidsmarkt, te meer omdat voorgaand onderzoek van de auteurs van dit eindrapport aantoont dat verschillen in vroege arbeidsmarkttuitkomsten tussen herkomstgroepen zich sterk vertaalt zien in differentiële patronen in latere levensloopfasen zoals de combinatie werk en gezin, of zelfs de opbouw van pensioenrechten (Kil et al., 2015; Kil, Wood & Neels, 2018; Peters, Neels et al., 2017).

Verder tonen verklarende analyses waarin achtereenvolgens wordt gecorrigeerd voor i) individuele kenmerken, ii) kenmerken op huishoudensniveau, alsook iii) indicatoren van sociale achtergrond dat een aanzienlijk deel van de achterstand van schoolverlaters met een migratieachtergrond bij arbeidsintrede onverklaard blijft. Ondanks het feit dit onderzoek ook controleert voor determinanten op huishoudelijk en ouderlijk niveau - kenmerken die in bestaande literatuur doorgaans niet geobserveerd worden - sluiten we ons met deze bevinding aan bij tal van voorgaande empirische studies die consistent vaststellen dat een noemenswaardig deel van de kloof op de arbeidsmarkt onverklaard blijft (bv. Corluy, 2014; Neels & Stoop, 2000). Dit gegeven vormt het startpunt van onze complementaire kwalitatieve analyses naar de bijzonder lage activiteits- en werkzaamheidsgraden voor vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond (Hoofdstuk 4).

10.2 Lage arbeidsparticipatie van vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond: verschillen naar generatie en dynamieken tussen generaties

Hoewel de continue monitoring van arbeidsmarkttuitkomsten en kwantitatief empirisch onderzoek op basis van gedetailleerde microdata in toenemende mate een meerwaarde betekenen in het verklaren van de lage activiteits- en werkzaamheidsgraden van vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond, is onderzoek naar de achterliggende percepties, ervaringen en motivaties bij de doelgroep zelf schaars. Om inzicht te krijgen in het perspectief van vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond omtrent hun arbeidsmarktpositie, gaat dit onderzoek (Hoofdstuk 4), middels diepte-interviews, ook na welke drempels vrouwen van zowel de eerste als de tweede generatie zelf ervaren in hun zoektocht naar werk.

Dit onderzoek toont aan dat een goed begrip van de lage arbeidsparticipatie van vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond een onderscheid vergt tussen de eerste en de tweede generatie, alsook een zicht op de intergenerationele dynamieken. Vrouwen van de eerste generatie blijken hun arbeidsmarkttuitkomsten en een gebrek aan motivatie te relateren aan beperkingen op vlak van

onderwijsniveau, taalkennis en hun sociaal netwerk. Daarnaast suggereren de kwalitatieve analyses ook dat beperkte informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt en opvangmogelijkheden struikelblokken vormen voor de eerste generatie. Als gevolg opteren deze vrouwen er vaak voor om hun tijd te besteden aan de opvoeding van hun kinderen. Hoewel tweede generatie vrouwen van bij het begin onderwijs hebben gelopen in België, zien we dat ze door moeilijkheden in hun schoolloopbaan sneller worden geconfronteerd met preciaire arbeidsmarktposities dan het geval is bij autochtone vrouwen. Factoren die door deze vrouwen zelf aangehaald worden zijn enerzijds een gebrek aan opvolging door hun (omwille van de beperkte institutionele kennis en het beperkte menselijk kapitaal van deze groep) en anderzijds het advies dat ze krijgen vanuit actoren in het onderwijs zelf. Ook geven vrouwen vaak aan de schoolloopbaan vroegtijdig af te breken omwille van een preciaire financiële situatie. Tot slot bleek de zoektocht naar werk ook bemoeilijkt te worden door een gebrek aan een sociaal netwerk en rolmodellen.

10.3 Verschillende instroom in VDAB activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond

In de context van de veranderende demografie van de arbeidsmarkt, structurele onevenwichtigheden tussen vraag en aanbod, maar ook de sterk verschillende arbeidsmarktuitskomsten tussen bevolkingsgroepen onderling (onder meer naar opleiding, herkomst en leeftijd), wendden beleidsmakers zich sinds de afgelopen decennia in toenemende mate tot activeringsmaatregelen, zoals begeleiding, opleiding, bemiddeling en stages. In het kader van de VIONA-leerstoel werden een kwantitatieve en kwalitatieve benadering gecombineerd om de determinanten van instroom in activeringsmaatregelen in kaart te brengen (Hoofdstukken 5 en 8), alsook de effecten van deelname aan dergelijke activeringsmaatregelen op de arbeidsmarktpositie van de betrokkenen (Hoofdstukken 7 en 9).

De kwantitatieve analyses voor de residentiële populatie naar migratieachtergrond tonen aan dat werklozen met een verschillende migratieachtergrond ook typisch in verschillende activeringsmaatregelen instromen. Waar differentiële instroom in bemiddeling en begeleiding beperkt blijft, duidt deze studie op opmerkelijke gradiënten wat betreft instroom in werkplekieren en diverse opleidingen. Wat werkplekieren betreft, is deelname lager bij werklozen met een eerste generatie migratieachtergrond, maar ook bij de tweede generatie van niet-Europese origine. Dit geldt zowel voor Individuele Beroepsopleidingen (IBO) als voor andere vormen van werkplekieren. Deze lage instroom staat in schril contrast met de hogere deelname van werklozen zonder migratieachtergrond of de tweede generatie met een Zuid-Europese herkomst. Differentiële instroom in VDAB opleidingen verschilt naargelang het oriënterende of basisopleidingen betreft, dan wel beroepsgerichte opleidingen. Werklozen van de eerste generatie met een niet-Europese herkomst nemen vaker deel aan oriënterende en basisopleidingen dan andere groepen, die onderling nauwelijks verschillen op dit vlak. De gradiënt voor beroepsgerichte opleidingen daarentegen, ligt in de lijn van de verschillen die wordt aangetroffen voor werkplekieren: werklozen zonder migratieachtergrond nemen het vaakst deel aan dit soort opleidingen en worden daarin op de voet gevolgd door de tweede generatie van Zuid-Europese herkomst. Werklozen met een niet-Europese herkomst, alsook de eerste generatie van Zuid-Europese herkomst, vertonen een duidelijk lagere instroom. Hieruit concluderen we dat werklozen met een migratieachtergrond – met uitzondering van de tweede generatie met Zuid-Europese herkomst – een duidelijk lagere instroom vertonen in activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt (IBO of andere vormen van werkplekieren) of specifieke beroepen (beroepsgerichte opleidingen).

10.4 Consulenten als gatekeepers voor instroom in activeringsmaatregelen

Consulenten nemen in een organisatie vaak een cruciale rol als gatekeeper op. Ze beschikken idealiter over de nodige handelings- en beslissingsruimte op basis waarvan ze een maatgerichte begeleiding en opvolging kunnen realiseren. In vele gevallen vervullen consulenten echter een dubbele rol waarbij men niet enkel aandacht heeft voor de noden en capaciteiten van werkzoekenden, maar ook nagaat of werklozen voldoende inspanningen leveren in hun zoektocht naar werk (Behncke, Frölich, & Lechner, 2010; Grossen, 1996; Lagerström, 2011; Van Parys & Struyven, 2017). Bestaande literatuur toont aan dat de rol die arbeidsconsulenten opnemen, kan bijdragen tot differentiaties in het toewijzen van vacatures, activeringsmaatregelen en het opleggen van sancties (Behncke et al., 2010). Hoewel heel wat onderzoek (Behncke et al., 2010; Fuertes & Lindsay, 2016; Van Parys & Struyven, 2017) de aandacht heeft gevestigd op verschillen in interactiestijl tussen consulenten, is onderzoek naar het besluitvormingsproces van arbeidsmarktconsulenten schaars. Gegeven de differentiële instroom in activeringsmaatregelen (Hoofdstukken 5 en 8), werd in dit rapport op basis van een kwalitatief onderzoeksluik nagegaan hoe consulenten beslissingen maken omtrent het activeringstraject van werklozen (Hoofdstuk 6). Hierbij werd specifiek aandacht besteed aan de activeringstrajecten van niet-Europese vrouwen met een migratieachtergrond.

Onze resultaten tonen aan dat consulenten in het voorstellen/opleggen van een activeringsstrategie voornamelijk aandacht hebben voor de mate van zelfredzaamheid van werkzoekenden. De inschatting van *zelfredzaamheid* gebeurt in grote mate op basis van de taalkennis, het opleidingsniveau, de eerdere werkervaring, de digitale kennis alsook motivatie om in te treden op de arbeidsmarkt. Verder blijkt de geboden begeleiding en de keuze voor specifieke activeringsmaatregelen eveneens afhankelijk te zijn van het gepercipieerd niveau van *zelfregie*, met name de mate waarin werklozen in staat zijn om zich te oriënteren op de Vlaamse arbeidsmarkt en zelf een realistisch jobdoelwit naar voren kunnen schuiven. Dit impliceert dat werklozen kennis hebben van de lokale arbeidsmarkt, maar ook hoe deze zich verhoudt tot hun preferenties en capaciteiten. Dit onderzoek toont aan dat consulenten bij de toewijzing van specifieke activeringsmaatregelen - op basis van de gepercipieerde zelfredzaamheid en zelfregie - vier *ideaaltypen werklozen* onderscheiden: i) *afhankelijken* die kunnen inzetten op competentieversterking én oriëntering (via bv. een opleiding algemene arbeidsmarktcompetenties), ii) *verkenners* die vooral nood hebben aan oriëntering op de arbeidsmarkt (via bv. een algemene oriënterende opleiding), iii) *organisatoren* die vaker dan de voorgaande types nood hebben aan het versterken van hun competenties (via bv. beroepsspecifieke opleiding) en tot slot iv) *onafhankelijken* die gepercipieerd worden als zelfredzaam en om die reden over de nodige competenties, oriëntatie en het sociaal netwerk beschikken om zelfstandig stappen te zetten in hun zoektocht naar werk. Voor deze laatste groep stellen we vast dat zij het vertrouwen krijgen van consulenten en ondersteund worden om te starten met een activeringsmaatregelen die dicht aanleunt bij een reguliere tewerkstelling en daarmee toelaat om in direct contact te staan met een werkgever.

De lagere instroom in activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt voor personen met een niet-Europese herkomst is wellicht gedeeltelijk het resultaat van de toewijzing aan activeringsmaatregelen op basis van zelfredzaamheid en zelfregie, waarbij de drempels omtrent arbeidsintrede die de doelgroep zelf ondervindt ervoor zorgen dat men ver van de arbeidsmarkt staat en ook zo beschouwd wordt door de consulent. Zo stelden we vast dat personen met een migratieachtergrond zelf hun beperkte vooruitzichten met betrekking tot tewerkstellingskansen onder andere relateren aan een beperkt sociaal netwerk en een gebrek aan ondersteuning tijdens hun schoolloopbaan. Een verder signaal voor een vraag naar en appreciatie van ondersteuning vinden we in kwalitatieve analyses die aantonen dat bemiddeling en begeleiding zowel door heel wat consulenten als door vrouwen met een migratieachtergrond positief wordt geëvalueerd (Hoofdstuk 6).

10.5 Activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt vertonen het hoogste rendement

De hamvraag in beleidsevaluaties van activeringsmaatregelen is steeds of de (vaak positieve) samenhang tussen deelname aan dergelijke maatregelen en de daaropvolgende tewerkstellingskansen werkelijk te wijten is aan het causale effect van de doorlopen maatregel, dan wel te wijten is aan selectiemechanismen waardoor vooral werklozen met hogere arbeidsmarktkansen disproportioneel zijn ingestroomd. Causale effecten impliceren dat deelname aan een activeringsmaatregel de tewerkstellingskansen van een werkzoekende aan zich verhoogt. Selectie kan betekenen dat een activeringsmaatregel – middels selectieve keuzes om deel te nemen dan wel selectieve toewijzing – aan afroming doet waardoor sterkere profielen oververtegenwoordigd zijn in deelname. Om bij de effectiviteitsmeting van activeringsmaatregelen te corrigeren voor de vertekening die gepaard gaat met selectieve instroom, werden de arbeidsmarkttuitkomsten van werkzoekenden die in de periode 2005-2016 zijn ingestroomd in een activeringsmaatregel vergeleken met de arbeidsmarkttuitkomsten van een controlegroep die dynamisch werd gematched voor een brede range van arbeidsmarktrelevante kenmerken.

Voorgaand internationaal onderzoek suggereert dat deelname aan activeringsmaatregelen met een directe link met de arbeidsmarkt sterk positief is gerelateerd aan de tewerkstellingskansen van werkzoekenden. Het betreft voornamelijk stages of werkervaringen op de werkvloer en loonkostsubsidies (Fredriksson & Johansson, 2008; Gerfin & Lechner, 2002; Gerfin, Lechner, & Steiger, 2005; Kluve, 2010; Nekby, 2008; Robinson, 2000; Sianesi, 2008; Vikström, 2017), maar ook bemiddeling en begeleiding, en toeleiding naar specifieke posities op de arbeidsmarkt hebben een positieve impact op arbeidsintrede (Bollens & Cockx, 2016; Bollens & Cockx, 2017; Caliendo & Schmidl, 2016; Cockx & Baert, 2015; Fougère, Pradel, & Roger, 2009; Martin & Grubb, 2001; Nekby, 2008). Evaluaties van opleidingen voor werkzoekenden zijn minder éézijdig positief, aangezien de effecten sterk variëren naargelang de context, de modaliteiten van de opleiding en de tijd verstreken sinds het volgen van de opleiding (Biewen, Fitzenberger, Osikominu, & Waller, 2007; Bollens, 2014; Card, Kluve, & Weber, 2010; Fitzenberger, Osikominu, & Völter, 2008; Hirshleifer, McKenzie, Almeida, & Ridao-Cano, 2016; Hujer, Thomsen, & Zeiss, 2006a, 2006b; Kluve, 2010; Lalive, Van Ours, & Zweimüller, 2008; Richardson & van den Berg, 2001; van den Berg & Vikström, 2014). In lijn met de internationale literatuur, toont de longitudinale opvolging van arbeidsmarkttuitkomsten in Vlaanderen aan dat activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, zoals IBO of andere vormen van werkplekieren, het hoogste rendement genereren in termen van (stabiele) arbeidsintrede bij werkzoekenden in vergelijking met de controlegroep (Hoofdstuk 7). Dit onderzoek toont ook aan dat het geschatte rendement van een activeringsmaatregel gevoelig verschilt naargelang men controleert voor selectieve instroom. Zo wordt het rendement van IBO overschat wanneer geen rekening wordt gehouden met het feit dat veeleer sterke profielen instromen in deze maatregel. Wat betreft de deelname aan een IBO of andere vormen van werkplekieren - de maatregelen met het hoogste rendement - vinden we nauwelijks aanwijzingen voor statistisch significante verschillen in de effecten van deze maatregelen naar migratieachtergrond.

10.6 Lager arbeidsrendement van opleidingen alsook bemiddelen en begeleiding

De longitudinale opvolging van arbeidsmarkttuitkomsten geeft aan dat opleidingen en trajectbegeleiding een lager rendement genereren in termen van de (stabiele) arbeidsmarktintrede van werkzoekenden ten opzichte van de controlegroep waarvan de samenstelling dynamisch werd gematched voor een brede range van arbeidsmarktrelevante kenmerken (Hoofdstuk 7). Hoewel het

versterken van basiscompetenties en de begeleiding in de zoektocht naar werk wellicht noodzakelijke tussenstappen vormen voor werkzoekenden die het verst zijn verwijderd van arbeidsdeelname, kan de aansluitende toeleiding naar activeringsmaatregelen met een directe link naar potentiële werkgevers het rendement wellicht verhogen.

Let wel, het vastgestelde hogere rendement van deelname aan werkplekklere ten opzichte van deelname aan andere activeringsmaatregelen heeft mogelijk te maken met het verschillende profiel van de deelnemers aan deze verschillende activeringsmaatregelen. Bijgevolg impliceren de bevindingen niet noodzakelijk dat een gelijkaardig rendement van werkplekklere zou worden behaald indien de profielen die momenteel bv. eerder deelnemen aan beroepsgerichte opleiding, in de toekomst meteen zouden worden toegeleid naar werkplekklere. Om het huidige rendement van werkplekklere te waarborgen wanneer de instroom toeneemt, moet met andere woorden onverkort worden ingezet op ondersteunende en/of voorafgaande maatregelen die het profiel van werklozen zodanig wijzigen dat werkplekklere ook effectief kan renderen. Bijgevolg spelen opleidingen, maar ook bemiddeling en begeleiding een belangrijke rol om de competenties en oriëntatie van werkzoekenden te versterken, met het oog op instroom in activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt.

10.7 Het rendement van deelname aan activeringsmaatregelen varieert over de tijd

In tegenstelling tot voorgaand onderzoek voor Vlaanderen (Vandermeerschen et al., 2017) omvat deze studie een longitudinale opvolging van de manier waarop het rendement van doorlopen activeringsmaatregelen verandert doorheen de tijd. De effecten van activeringsmaatregelen variëren typisch in functie van de duur sinds instroom in een maatregel, waardoor de vraag naar "het effect" van een maatregel weinig zinvol is. De rendementscurves geven aan dat het onmiddellijke effect van deelname aan opleidingen of werkplekklere neutraal of zelfs negatief is. Dit soort negatieve effecten die net gelieerd zijn aan de eigenlijke deelname aan activeringsmaatregelen worden in de internationale literatuur om die reden "lock in" effecten genoemd: werklozen vertonen in deze periode een lagere kans tot arbeidsmarktintrede, net omdat ze deelnemen aan een activeringsmaatregel. De gehanteerde rendementscurves in dit onderzoek tonen aan hoe lang het duurt voordat de beschouwde activeringsmaatregelen een positief rendement bereiken, en vervolgens, hoe lang dit effect precies aanhoudt. Hoewel alle types werkplekklere en opleidingen een stijgende rendementscurve op middellange termijn vertonen, valt het op dat deelname aan werkplekklere zich sneller vertaalt in een substantieel hogere mate van intrede in een stabiele tewerkstelling (Hoofdstukken 7 en 9). Dit suggereert dat activeringsmaatregelen waarbij een werkzoekende – mits een geschikt profiel (cf. supra) - in contact komt met de werkvloer en/of een potentiële werkgever, een boost in de tewerkstellingskansen genereren, met een hogere maar ook snellere doorstroom naar de arbeidsmarkt tot gevolg.

10.8 Doorstroom van inburgerings- en/of taaltrajecten naar activering bij VDAB

Naast het in kaart brengen van activeringstrajecten bij de residentiële populatie naar migratieachtergrond, brengt dit project ook het traject in kaart dat nieuwkomers afleggen sinds ze voor het eerst verschijnen op een inburgeringslijst (Hoofdstuk 8). Wat betreft inburgerings- en taaltrajecten tonen de beschrijvende analyses aan dat - naast de verwachte verschillen tussen de doelgroepentypes (rechthebbenden versus verplichte nieuwkomers) - de doorlopen trajecten sterk verschillen naar migratieachtergrond, met een hogere frequentie van ondertekende inburgeringscontracten en hogere deelname aan zowel Maatschappelijke Oriëntatie (MO) als

Nederlands tweede taal (NT2) bij groepen die in het kader van gezinsmigratie of om humanitaire redenen migreerden, ten opzichte van groepen die in het kader van studies, werk of andere/onbekende redenen naar België migreerden.

Een volgende vraag die zich stelt is of, en in welke mate, nieuwkomers ook in aanraking komen met VDAB en diens activeringsmaatregelen? In tegenstelling tot de analyses voor de residentiële populatie, focussen de analyses hier niet enkel op werkzoekenden, maar op alle 'niet-werkenden' (i.e. zowel de groep werklozen als de groep inactieven volgens de nomenclatuur van de KSZ). Afhankelijk van de herkomstgroep verschijnt 30 tot 50 procent van de nieuwkomers meteen in de VDAB database wanneer ze een periode niet aan de slag zijn. Wanneer de niet-werkende nieuwkomers langer opgevolgd worden, stijgt dit aandeel tot meer dan 50 procent in alle herkomstgroepen. We kunnen dus spreken van aanzienlijke aandelen niet-werkende nieuwkomers die tijdens een periode van werkloosheid, maar vaak een periode van inactiviteit, in contact komen met VDAB. Voor niet-werkende nieuwkomers die daadwerkelijk in de VDAB database verschijnen, wordt de deelname aan specifieke activeringsmaatregelen in kaart gebracht. In tegenstelling tot de resultaten voor de residentiële populatie met een migratieachtergrond, vertonen de resultaten met betrekking tot de nieuwkomers geen duidelijke aanwijzingen voor systematische verschillen in de deelname of toewijzing aan bepaalde activeringsmaatregelen. Wel valt de lagere deelname aan IBO en beroepsgerichte opleidingen van niet werkende nieuwkomers op ten opzichte van de instroom in dergelijke activeringsmaatregelen bij de residentiële werkzoekenden met of zonder een migratieachtergrond.

Ten slotte duiden beschrijvende analyses op een consistente en aanzienlijke positieve samenhang tussen het reeds doorlopen inburgerings- en/of taaltraject dat nieuwkomers hebben doorlopen en de deelname aan VDAB activeringsmaatregelen. Hoewel verdere analyses naar specifieke hindernissen en netto-effecten in doorstroom tussen inburgering/taalverwerving en activering aangewezen zijn, suggereren deze descriptieve bevindingen dat inburgerings- en/of taaltrajecten een belangrijke toeleidingsrol vervullen naar deelname aan activeringsmaatregelen bij VDAB.

10.9 Ook voor niet-werkende nieuwkomers genereert deelname aan IBO het hoogste rendement

De VIONA Leerstoel bestudeert ook de effectiviteit van deelname aan activeringsmaatregelen voor niet-werkende (i.e. werkloze of inactieve) nieuwkomers (Hoofdstuk 9). Ook voor deze groep geldt dat IBO - de activeringsmaatregel met de sterkste en meest directe link naar de arbeidsmarkt - het hoogste rendement genereert in termen van doorstroom naar een stabiele tewerkstelling. De conclusie dat vooral maatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt een hogere effectiviteit vertonen, lijkt evenwel minder eenduidig voor nieuwkomers. Zo ligt het rendement van beroepsgerichte opleidingen hoger dan het geval is voor niet-IBO vormen van werkplekleren, wat suggereert dat ook opleidingen – via een verhoging van menselijk kapitaal – voor nieuwkomers een aanzienlijk rendement genereren naar stabiele arbeidsintrede.

In lijn met de resultaten voor de residentiële populatie met een migratieachtergrond, vinden we slechts beperkte aanwijzingen voor gedifferentieerde effecten van deelname aan activeringsmaatregelen tussen verschillende groepen van niet-werkende nieuwkomers onderling. Ook wat betreft de deelname aan opleidingen, maar ook begeleiding en bemiddeling via VDAB, vinden we geen aanwijzingen voor gedifferentieerde effecten. Het uitblijven van differentiële effecten van deelname aan activeringsmaatregelen naargelang eerdere of gelijktijdige deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten wil niet zeggen dat er geen synergie tussen beide beleidsdomeinen bestaat. Wel integendeel, niet-werkende nieuwkomers die reeds deelnamen aan inburgerings- en/of taaltrajecten,

komen stelselmatig vaker in contact komen met VDAB en nemen ook vaker deel aan activeringsmaatregelen. Het effect van taal- en inburgeringstrajecten op doorstroom naar stabiele tewerkstelling lijkt in dat opzicht in belangrijke mate indirect te verlopen via een verhoogde instroom in activeringsmaatregelen bij VDAB.

10.10 Inburgerings- en taaltrajecten genereren ook directe positieve effecten op tewerkstellingskansen

Gezien niet-werkende nieuwkomers die reeds deelnamen aan inburgerings- en/of taaltrajecten stelselmatig vaker in contact komen met VDAB en ook vaker deelnemen aan activeringsmaatregelen, stellen we ons ten slotte de vraag of inburgerings- en taaltrajecten ook directe positieve effecten op tewerkstellingskansen genereren. De veronderstelling luidt dat een verhoogde kennis van het Nederlands alsook een beter begrip van de institutionele, sociale en culturele context, op zich kan bijdragen tot een verhoogde intrede in stabiele reguliere tewerkstelling. Hierbij dient in herinnering te worden gebracht dat taal- en inburgeringstrajecten uiteraard een veel ruimer doel hebben dan louter de intrede in de arbeidsmarkt.

Het verschil in rendementscurves voor en na matching geeft aan dat het rendement van taal- en inburgeringstrajecten op de doorstroom naar stabiele tewerkstelling typisch hoger uitvalt wanneer aan de hand van dynamische matching wordt gecontroleerd voor de selectieve instroom in dergelijke trajecten. Dit betekent dat de groep die start aan inburgerings- of taaltrajecten van bij de start een relatief zwak arbeidsmarktprofiel heeft ten opzichte van de nieuwkomers die (nog) niet aan deze trajecten deelnemen. Verder dalen de rendementscurves aanzienlijk wanneer we bijkomende controleren voor deelname aan VDAB activeringsmaatregelen. Deze bevinding illustreert opnieuw dat deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten een belangrijke toeleidingsfunctie naar deelname aan VDAB activeringsmaatregelen vervult, en dat deze deelname aan VDAB activeringsmaatregelen op zijn beurt positieve effecten genereert wat betreft de intrede in een stabiele, reguliere tewerkstelling.

Na controle voor zowel voor de selectieve instroom in taal- en inburgeringstrajecten en het indirecte effect op tewerkstelling via de verhoogde deelname aan VDAB activeringsmaatregelen, tonen de resultaten van de effectmetingen desalniettemin een positief rendement van deelname aan MO en NT2. Dit rendement is wel beperkt in grootteorde ten opzichte van het rendement verbonden aan de verhoogde deelname aan activeringsmaatregelen bij VDAB. Ondanks de beperkte omvang van het directe positieve rendement, suggereren de resultaten van de VIONA Leerstoel dat de deelname aan taal- en inburgeringstrajecten niet enkel indirecte effect op doorstroom naar stabiele tewerkstelling via de verhoogde deelname aan VDAB activeringsmaatregelen, maar ook direct een impact heeft op de transitie van niet-werkend naar een stabiele reguliere tewerkstelling bij nieuwkomers in de beschouwde periode.

11. Actualisering werking VDAB

Jeroen Horemans & Joris Ghysels

Deze leerstoel bestudeert VDAB arbeidsmarkttrajecten van begin 2005 tot eind 2016. De VDAB dienstverlening is sinds 2016 echter sterk geëvolueerd. Een aantal van de aanbevelingen werden bijgevolg reeds gedetecteerd en nieuwe initiatieven zijn geïmplementeerd.

Eén van de belangrijkste wijzigingen is de verandering in de structuur van de VDAB-dienstverlening vanaf oktober 2018. In plaats van te werken met aparte consultants is een integratie van de bemiddeling gerealiseerd tussen begeleiding, competentieversterking én vacature-bemiddeling. Door meer in te zetten op een sectorgerichte werking, wordt het contact van bemiddelaars met werkgevers versterkt. Bij de bemiddeling is niet meer de doelgroep, maar de individuele afstand tot de arbeidsmarkt het prioritaire kenmerk voor de VDAB-dienstverlening. Bij contact met klanten vertrekt VDAB van een 'digital first'-benadering: klanten maken maximaal gebruik van online tools, maar we ondersteunen hen hierbij met een 'human digital' laag (via telefoon, e-mail, chat...). Zo komt meer tijd en ruimte vrij om meerwaarde te bieden in de face-to-face dienstverlening voor klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt die minder zelfredzaam of digitaal vaardig zijn (VDAB, 2018).

De vorige Vlaamse regering zette volop in op werkplekleren voor werkzoekenden, maar ook ruimer, bijvoorbeeld door duaal leren. Dat moet bijdragen tot een algemeen klimaat om leren op de werkvloer te bevorderen. De voorbije jaren werden nieuwe vormen van werkplekleren geïntroduceerd en bestaande vormen werden geoptimaliseerd. Bijvoorbeeld, begin 2017 zijn werkervaringsstages ingevoerd. Het is een maatregel gericht op werkzoekenden die door gebrek aan generieke competenties (soft skills/arbeidsattitudes) en/of relevante werkervaring een afstand ervaren tot de arbeidsmarkt (VDAB, 2019a). Op 1 september 2018 vonden verschillende andere hervormingen in het kader van werkplekleren plaats, waarbij oriëntering een duidelijke beroepsverkennde invulling kreeg. Zo veranderde de beroepsinlevingsovereenkomst in beroepsinlevingsstages. De focus ligt hierbij op de (her)lancering van de loopbaan waarbij er vaardigheden en competenties aangeleerd worden op de werkvloer, al dan niet in een andere sector. Vanaf één september 2018 wijzigde ook het wettelijk kader van de IBO's. Naast wijzigingen in de vergoedingen, kreeg de IBO voor kwetsbare werkzoekenden (K-IBO of IBO-plus) een wettelijke basis. Tegelijk zien we bijvoorbeeld tussen 2016 en 2017 al een substantiële toename van de uren IBO met taalondersteuning (Vlaams Parlement, 2018). Deze specifieke vorm van IBO wordt aangeboden aan een werkzoekende die te weinig Nederlands kent om op de werkvloer te functioneren. Een instructeur geeft één tot twee keer per week taalcoaching voor zowel de anderstalige medewerker als de Nederlandstalige collega's. Zo leert een IBO-cursist dat hij/zij het Nederlands nodig heeft om zijn/haar job goed uit te oefenen en ontdekken collega's hoe ze helder met de cursist kunnen communiceren (VDAB, 2019b).

De samenwerking tussen VDAB en het agentschap Integratie en Inburgering werd de voorbije jaren uitgediept. Zo werkt een implementatiewerkgroep onder andere aan de nodige protocollen en een IT-pad uit om de data-uitwisseling tussen VDAB en het agentschap te stroomlijnen. Zo kan vervolgens de

beleidsmonitoring worden versterkt. Bovendien wordt er op projectmatige basis in partnerschap samengewerkt, bijvoorbeeld in het kader van “@level2work” of het actieplan “Integratie door werk”. In het eerste project (@level2work, 2019), werd expertise samengebracht van VDAB, het agentschap en andere relevante organisaties om hoogopgeleide anderstaligen naar werk op niveau te begeleiden (Vandermeerschen & De Cuyper, 2018). Het actieplan “Integratie door werk” heeft een bredere scope en richtte zich op een betere arbeidsmarktintegratie van anderstalige werkzoekenden met een migratieachtergrond in het algemeen (VDAB, 2017).

Tot slot is het belangrijk om aan te stippen dat VDAB dienstverlening niet louter vanuit werkloosheidsperiodes wordt gekenmerkt. VDAB is er voor mensen tijdens hun volledige loopbaan en streeft in haar dienstverlening naar een duurzame tewerkstelling. Indien iemand na het vinden van een job opnieuw werkloos wordt, gaat de VDAB dienstverlening uiteraard verder. Met andere woorden, de dienstverlening verloopt bij kwetsbare groepen vaak over verschillende werkloosheidsperiodes heen (zie ook aanbevelingen voor verder onderzoek in Hoofdstuk 13 van dit rapport).

12. Beleidsaanbevelingen van de VIONA leerstoel Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt

Karel Neels, Jonas Wood, Sara Elloukmani & Peter Raeymaeckers

De longitudinale analyse van de instroom in activeringsmaatregelen en de doorstroom naar stabiele tewerkstelling in het kader van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt' (MIA) heeft betrekking op de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2016. De onderzoeksbevindingen en de beleidswijzigingen waartoe ze aanleiding geven, moeten dus zorgvuldig worden afgetoetst tegenover recente beleidswijzigingen die reeds werden doorgevoerd tussen het einde van de observatieperiode in het MIA Panel en de datum van verschijnen van het eindrapport van de VIONA Leerstoel (Hoofdstuk 11). Anderzijds lijkt het aangewezen de beleidspistes die werden uitgezet door de nieuwe Vlaamse regering tevens af te toetsen tegenover de beleidsaanvindingen die voortvloeien uit de VIONA Leerstoel.

12.1 Gegevensinfrastructuur voor arbeidsmarktonderzoek en monitoring

Structurele integratie van beschikbare registergegevens vormt een noodzakelijke voorwaarde voor een evidence-based arbeidsmarktbeleid. In het kader van de VIONA Leerstoel werden voor de periode 2005-2016 eenmalig longitudinale microdata gekoppeld afkomstig van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, de gegevens betreffende taal- en inburgeringstrajecten van het Agentschap Binnenlands Bestuur en gegevens betreffende arbeidskaarten van het Departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport van de VIONA Leerstoel MIA illustreert dat de longitudinale en econometrische analyse van dergelijke domeinoverschrijdende microdata toelaat de effecten van overheidsinterventies op vlak van inburgering, onderwijs en bemiddeling op arbeidsmarkttuitkomsten van personen met een migratieachtergrond in te schatten.

De integratie van longitudinale microdata die betrekking hebben op verschillende beleidsdomeinen strookt met de ambities die door de Vlaamse regering worden gearticuleerd op vlak van monitoring (Vlaamse Regering, 2019). De ontwikkeling van een dergelijke (vooralsnog eenmalige) gegevensinfrastructuur in het kader van de VIONA Leerstoel is echter bijzonder tijdsintensief gebleken, en dus lijkt het aangewezen om over te gaan tot de *structurele integratie van dergelijke registers met het oog op een continue monitoring van arbeidsmarkttuitkomsten, alsook een aanhoudende evaluatie van beleidsinterventies* en te waken over de *toegankelijkheid voor derden (bv. onderzoeksinstellingen) tot een dergelijke geïntegreerde gegevensinfrastructuur met oog op monitoring en beleidsevaluatie.* De ervaring naar aanleiding van het VIONA pilootproject heeft tevens enkele lacunes blootgelegd waaraan in de toekomst mogelijk kan worden geredigeerd, met name de bijkomende integratie van gegevens betreffende opleiding en schoolloopbanen, en specifiek voor nieuwkomers gegevens betreffende diploma-erkenning (NARIC). Gegeven de frequentie van interne migratiebewegingen tussen Vlaanderen en de andere gewesten en intentie van de Vlaamse regering om ook in de toekomst waar nodig talent uit andere gewesten aan te trekken, lijkt het bovendien aangewezen om voor de

ontwikkeling van een dergelijke gegevensinfrastructuur uit te gaan van een bredere geografische focus zodat ook selectieve interne migratiebewegingen in functie van migratiegeschiedenis en voorgaande arbeidstrajecten adequaat in kaart kunnen worden gebracht. Een dergelijke geografische reikwijdte zou idealiter eveneens toelaten dat tevens LIMOSA-gegevens betreffende detacheringen worden geïntegreerd teneinde een meer accurate inschatting te maken van het arbeidsvolume dat via deze weg tot stand komt en in welke sectoren dergelijk aanbod is geconcentreerd.

Niettegenstaande de mogelijkheden die het administratief panel dat werd ontwikkeld in het kader van de VIONA Leerstoel, biedt op vlak van monitoring en beleidsevaluatie, werden vooralsnog slechts een beperkt deel van de mogelijkheden van een dergelijke infrastructuur ontgonnen (Hoofdstuk 13). In lijn met de beleidspistes die werden uitgezet door de Vlaamse regering (Vlaamse Regering, 2019), lijkt het in eerste instantie aangewezen om activering nog sterker te zien als een beleidsdoelstelling die moet gerealiseerd worden over verschillende bevoegdheids- en beleidsdomeinen heen. Dit impliceert dat bij de longitudinale analyse van activeringsmaatregelen nog meer in detail moet worden gekeken naar de effectiviteit en het rendement van dergelijke maatregelen voor verschillende transities, waarbij in eerste instantie kan worden gedacht aan transities tussen het leefloon, de werkloosheidsverzekering, tijdelijk werk, arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en stabiele tewerkstelling. Gegeven de beschikbaarheid van gegevens op huishoudensniveau (Hoofdstuk 2), kan de effectiviteits- en rendementsmeting voor een bredere set transities tevens bijdragen tot een beter begrip van het effect van deze maatregelen op de inkomenspositie van de betrokkenen en hun huishoudleden, waardoor de mogelijk link tussen activeringsbeleid en strijd tegen armoede en sociale uitsluiting scherper kan worden gesteld.

12.2 Werkplekieren als einddoel voor elk traject

Activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, zoals de individuele beroepsopleiding (IBO) of andere vormen van werkplekieren, genereren voor werkloze deelnemers het hoogste rendement wat betreft stabiele intrede op de arbeidsmarkt. De variatie in het rendement van dergelijke maatregelen naar migratieachtergrond blijkt bij de residentiële populatie bovendien beperkt. Ook bij nieuwkomers blijkt het rendement van IBO het meest uitgesproken, hoewel het verschil met het rendement van werkplekieren bij deze groep minder gearticuleerd is. Aangezien werklozen van de eerste generatie en/of een niet-Europese migratieachtergrond echter ondervertegenwoordigd blijken in IBO of andere vormen van werkplekieren, suggereren de resultaten van de VIONA Leerstoel dat een verhoogde intrede en ondersteuning van werkplekieren voor werklozen met een migratieachtergrond, de intrededekansen van deze groepen kan bevorderen. De recente wijzigingen in het wettelijk kader van IBO lijken in die richting te evolueren (Hoofdstuk 11). Naast wijzigingen in de vergoedingen, kreeg de IBO voor kwetsbare werkzoekenden (K-IBO of IBO-plus) recent immers een wettelijke basis. Tegelijk zien we bijvoorbeeld tussen 2016 en 2017 al een substantiële toename van de uren IBO met taalondersteuning (Vlaams Parlement, 2018). Deze specifieke vorm van IBO wordt aangeboden aan een werkzoekende die te weinig Nederlands kent om op de werkvloer te functioneren. Een instructeur geeft één tot twee keer per week taalcoaching voor zowel de anderstalige medewerker als de Nederlandstalige collega's. Zo leert een IBO-cursist dat hij/zij het Nederlands nodig heeft om zijn/haar job goed uit te oefenen en ontdekken collega's hoe ze helder met de cursist kunnen communiceren (VDAB, 2019b). Het parallel implementeren van een taaltraject met ervaring op de werkvloer leidt er bovendien toe dat werkzoekenden minder lang worden weggehouden van de arbeidsmarkt, wat een immers een risico op ontwaarding van human capital inhoudt (Hoofdstuk 1).

Naarmate de instroom in maatregelen als IBO en werkplekcleren wordt verbreed, rijst de vraag of het rendement dat in het kader van dit onderzoek wordt gedocumenteerd, kan worden gehandhaafd. Een bijkomende grond voor scepsis ten aanzien van de effectiviteit van IBO is dat dergelijke contracten voornamelijk vaak worden afgesloten op initiatief van werkgevers, waardoor het vermeende causale effect van dergelijke maatregelen op integratie op de arbeidsmarkt mogelijk ten dele berust op een omgekeerde causaliteit. De bevindingen omtrent de residentiële populatie van de VIONA Leerstoel illustreren evenwel duidelijk dat het positieve rendement van activeringsmaatregelen met een directe link tot de arbeidsmarkt niet beperkt blijft tot IBO, maar tevens worden aangetroffen bij andere vormen van werkplekcleren die worden gekenmerkt door een sterk verschillende modaliteiten wat betreft incentives. De resultaten suggereren derhalve dat activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt wellicht een belangrijke rol spelen naar barrières aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt door bv. het verschaffen van accurate informatie over de productiviteit van potentiële kandidaten.

Het opbouwen van basiscompetenties door middel van oriënterende, basis- of beroepsspecifieke opleidingen en bemiddeling en begeleiding vormt een belangrijke voorwaarde tot arbeidsdeelname voor diegenen die de grootste afstand kennen tot de arbeidsmarkt, maar lijkt op zich onvoldoende. Competentieversterkende maatregelen zorgen ervoor dat een werkzoekende of niet-werkende nieuwkomer een profiel ontwikkelt dat ingezet kan worden in activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, maar de longitudinale effectmeting suggereert dat aansluiting met potentiële werkgevers het rendement ook in deze gevallen wellicht gevoelig kan verhogen.

12.3 Toeleiding, oriëntatie en bemiddeling blijven essentieel

In vergelijking met werkplekcleren en vooral IBO, is uitstroom naar werk minder uitgesproken bij andere activeringsmaatregelen of interventies zoals opleidingen. Deze beperkte uitstroom zou op het eerste gezicht als argument kunnen worden aangegrepen om de investeringen in dergelijke maatregelen af te bouwen wegens een vermeend gebrek van effectiviteit op vlak van integratie en activering op de arbeidsmarkt, een rationalisatie die overigens expliciet wordt beoogd door de nieuwe Vlaamse regering. Een dergelijke interpretatie van de onderzoeksbevindingen uit de VIONA Leerstoel lijkt echter ongegrond. In het literatuuroverzicht (Hoofdstuk 1) werd aangetoond dat de barrières op de arbeidsmarkt zich zowel situeren aan de aanbodzijde (bv. een gebrek aan transfereerbaar human capital), de vraagzijde (bv. statistische discriminatie vanwege een gebrek aan betrouwbare informatie omtrent productiviteit), alsook de institutionele vormgeving van de arbeidsmarkt (bv. beperkte mogelijkheden op vlak van flexibiliteit). In dat opzicht ligt het beperkte rendement van activeringsmaatregelen die enkel inzetten op het versterken van het profiel aan aanbodzijde, theoretisch in de lijn van de verwachtingen. Versterken van competenties is in vele gevallen wellicht aangewezen, maar is op zich onvoldoende om doorstroom naar stabiel werk tot stand te brengen. Omgekeerd blijkt eveneens dat vooral sterke profielen instromen in werkplekcleren en/of IBO, en is het onduidelijk of eenzelfde rendement nog zou worden behaald indien profielen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zouden instromen in dergelijke maatregelen. *De theoretische inzichten omtrent barrières op de arbeidsmarkt en de empirische resultaten van de VIONA Leerstoel suggereren derhalve dat beide interventies niet enkel complementair, maar tevens noodzakelijk zijn: competentieversterking waar nodig, en vervolgens doorstroom naar programma's als werkplekcleren voor profielen die voldoende dicht bij de arbeidsmarkt staan om een boost te realiseren wat betreft de effectieve doorstroom naar tewerkstelling.*

Het voorgaande heeft duidelijk implicaties voor de evaluatie van activeringsmaatregelen en – interventies. Voor interventies die zich vooral richten op toeleiding, oriëntatie en/of competentieversterking lijkt de uitstroom naar stabiele tewerkstelling weinig zinvol of zelfs veelal irrelevant als evaluatiecriterium, maar dient de focus te liggen op de doorstroom vanuit dergelijke interventies naar activeringsmaatregelen die een volgende stap zetten richting arbeidsmarkt. Vanuit beleidsoogpunt dient de aandacht ons inziens niet zozeer uit te gaan naar de (te verwachten) lage doorstroom naar stabiele tewerkstelling vanuit dergelijke maatregelen, maar dienen veeleer doelstellingen te worden geformuleerd op vlak van de evenredige instroom in maatregelen gericht op toeleiding, oriëntatie en competentieversterking, alsook de doorstroom vanuit dergelijk programma's naar vervolgenterventies (Butschek & Walter, 2014; OECD, 2014b).

12.4 Inburgering speelt een cruciale toeleidingsrol naar VDAB

Net zoals het geval bleek voor oriënterende opleidingen, en in sommige gevallen beroepsgerichte opleidingen, blijkt het rendement van taal- en inburgeringstrajecten relatief beperkt wat betreft de doorstroom naar stabiele tewerkstelling. Aangezien de toegang tot – en in sommige gevallen verplichting tot – deelname aan inburgering is gedifferentieerd in functie van de arbeidsmarktpositie van de betrokkenen, speelt op dit vlak vanzelfsprekend een sterk selectiemechanisme. De instroom in inburgering bestaat disproportioneel uit personen die een relatief grotere afstand kennen tot de arbeidsmarkt, waardoor bijgevolg een zwakkere doorstroom naar stabiele tewerkstelling wordt opgetekend. Na controle voor het selectieve profiel van de deelnemers aan inburgering via dynamische matching, blijkt sprake van een hogere doorstroom naar stabiele tewerkstelling, maar die blijkt op zijn beurt voor een groot deel te wijten aan de sterke doorstroming van deelnemers aan inburgering naar VDAB. Inburgering speelt met andere woorden een cruciale toeleidingsrol van deelnemers naar de dienstverlening van VDAB.

In het licht van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt beoogt de nieuwe Vlaamse regering een forse verhoging van de werkzaamheidsgraad van de bevolking op beroepsactieve leeftijd tot 80 procent (Vlaamse Regering, 2019), onder meer via de activering van personen die momenteel niet werken en niet ingeschreven zijn bij VDAB. Aangezien het mandaat van VDAB ook in deze zin wordt verruimd en samenwerking met partners op het terrein een belangrijke rol kan spelen in het realiseren van deze doelstelling, lijkt het aangewezen de *samenwerking tussen VDAB en inburgering te versterken aangezien deze laatste de facto reeds in belangrijke mate een dergelijke toeleidingsfunctie vervult*. De verdere integratie van gegevens van inburgering met gegevens van VDAB die recent werd geïnitieerd kan op dit vlak een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van individuele trajecten op maat, waar bij het ontwerp van het vervolgtraject bij VDAB kan worden gedifferentieerd in functie van het voortraject dat eerder werd doorlopen.

12.5 VDAB als regisseur op macro en micro niveau

De rol van VDAB wordt de komende jaren verruimd tot deze van 'centrale datagedreven en resultaatgerichte werkzaamheids- en loopbaanregisseur van het volledige activeringsbeleid in Vlaanderen' (Vlaamse Regering, 2019). Om deze rol waar te maken suggereren de resultaten van de VIONA Leerstoel dat zowel moet worden ingezet op de proactieve benadering van potentiële werkgevers met het oog op activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, terwijl de brede ondersteunende rol van consultants moet worden gehandhaafd, zeker met het oog op het bereiken van nieuwe doelgroepen met een mogelijk grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

De VDAB consulent als bemiddelaar tussen vraag en aanbod. Een hogere doorstroom naar activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt impliceert dat consulenten in hun besluitvormingsproces, naast zelfredzaamheid en zelfregie, reeds van bij de start van elk begeleidingstraject over de nodige instrumenten beschikken om een concreet contact met een potentiële werkgever als een einddoel voorop te stellen. Dit vereist dat consulenten een sterkere bemiddelingsrol kunnen opnemen die gericht is op het afstemmen van verwachtingen van werkgever en verwachtingen van werkzoekenden. Het lijkt daarom aangewezen dat consulenten voldoende marge krijgen om op een actieve manier in dialoog te gaan met potentiële werkgevers om een dergelijke samenwerking te bevorderen. Recente veranderingen in de structuur van de VDAB-dienstverlening waarbij een integratie werd gerealiseerd tussen begeleiding, competentieversterking en vacaturebemiddeling lijkt reeds op deze noodzaak in te spelen, net als de sterkere nadruk op een sectorgerichte werking waardoor het contact tussen bemiddelaars en werkgevers wordt versterkt. Een dergelijke optimalisatie van trajecten zou in de toekomst moeten blijken uit een sterkere doorstroom van toeleiding naar oriëntatie en competentieversterking, en een sterkere instroom van dergelijke profielen in activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, waarbij de huidige differentiatie naar migratieachtergrond wordt gereduceerd.

Naast de nood aan verdere optimalisatie van trajecten en een sterkere doorstroom naar activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt, bleek uit de resultaten van het kwalitatieve onderzoeksluik van de VIONA Leerstoel dat consulenten ook vaak een belangrijke *ondersteunende rol* opnemen ten aanzien van werkzoekenden. Aangezien werklozen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, vaker moeilijkheden ervaren op verschillende levensdomeinen, is het van belang dat VDAB-consulenten een generalistische ondersteuningsrol verder kunnen vervullen. Dit impliceert dat consulenten een wederzijdse en transparante vertrouwensrelatie kunnen opbouwen met werkzoekenden waarin rekening wordt gehouden met het eigen referentiekader en in andere relevante levensdomeinen wordt gezocht naar potentiële competenties die de arbeidsmarkintrede kunnen faciliteren. Het belang van de generieke ondersteuningsrol neemt naar de toekomst mogelijk verder toe naarmate personen op beroepsactieve leeftijd worden toegeleid die niet werken of ingeschreven zijn bij VDAB. De uitrol van een digitaal onthaalbeleid en de verdere rol die consulenten daarbinnen opnemen vergt in dat opzicht verdere opvolging. Onderzoek toont immers aan dat de manier waarop consulenten in interactie treden met werkzoekenden een significant effect heeft op de motivatie, zoekintensiteit, tewerkstellingskansen, alsook de toekomstige verloning van werkzoekenden (Behncke et al., 2010b; Doerr & Strittmatter, 2014; Lagerström, 2011; Schiprowski, 2017). Over de aard van dit effect bestaat echter nog onduidelijkheid. Zo suggereert de bestaande literatuur dat consulenten die geneigd zijn om keuze en perspectief te bieden aan werkzoekenden, meer succesvol zijn in het motiveren en het toeleiden van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt (Lagerström, 2011; Van Parys & Struyven, 2017). Uit onderzoek bij arbeidsconsulenten in uitzendbureaus, blijkt dat een minder coöperatieve begeleidingsstijl enkel positieve effecten genereert op de korte termijn. Deze resultaten worden ook bevestigd in onderzoek van Behncke et al. (2010b) dat stelt dat de kans op tewerkstelling groter is wanneer consulenten in hun begeleiding keuze en perspectief verlenen aan werkzoekenden en investeren in het opbouwen van een vertrouwensband, eerder dan wanneer zij de nadruk leggen op controle en sanctionering.

13. Aanbevelingen verder onderzoek

Karel Neels & Jonas Wood

In het kader van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt' (MIA) werden voor het eerst longitudinale gecodeerde gegevens geïntegreerd op een manier die toelaat om de trajecten van personen met een migratieachtergrond te reconstrueren - met inbegrip van hun interacties met het beleid - doorheen verschillende beleidsdomeinen. De VIONA Leerstoel vormt in dat opzicht een pilootproject. Hoewel op basis van de gegevensinfrastructuur die werd ontwikkeld voor de VIONA Leerstoel (Hoofdstuk 2) vernieuwende resultaten kunnen worden voorgelegd op het vlak van de profielanalyse van instromers in diverse inburgerings- en activeringsmaatregelen (Hoofdstukken 5 en 7), alsook de continue rendementsmeting van dergelijke maatregelen op de uitstroom naar werk (Hoofdstukken 7 en 9), biedt het beschikbare MIA Panel verschillende mogelijkheden voor een meer doorgedreven longitudinale analyse van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen. Verder dienen zich op basis van de ervaring met het MIA Panel verschillende pistes aan voor de verdere, structurele ontwikkeling van dergelijke gegevensinfrastructuur die evidence-based beleidsvoering op vlak van inburgering en activering kan ondersteunen. Sectie 13.1 reflecteert over de ontwikkeling van de kwantitatieve gegevensinfrastructuur voor de VIONA Leerstoel (Neels & Wood, 2019). Sectie 13.2 suggereert concrete onderzoekspistes op basis van de reeds beschikbare gegevensinfrastructuur, alsook onderzoekspistes op langere termijn die een verdere uitbreiding van de huidige mogelijkheden veronderstellen.

13.1 Structurele gegevensinfrastructuur voor evidence-based policies

Sinds 2013 biedt de socio-economische monitoring van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (FOD WASO) in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (vervolgens interfederaal gelijkekansencentrum UNIA) tweejaarlijks een gedetailleerde doorlichting van de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond in België op basis van gegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ). Hoewel een herhaalde transversale analyse de mogelijkheid biedt om evoluties te volgen op geaggregeerd niveau, blijft het op basis van een dergelijke gegevensinfrastructuur veelal onduidelijk hoe arbeidsmarkttrajecten van nieuwkomers en personen met een migratieachtergrond zich longitudinaal ontwikkelen. In het kader van de VIONA leerstoel Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt werd om die reden een longitudinaal administratief panel ontwikkeld naar analogie met het design van het Generations & Gender Programma van de Verenigde Naties (Spielauer, 2004; Vikat et al., 2007), waarbij longitudinale microgegevens over arbeidsmarkttuitkomsten afkomstig van de KSZ voor de periode 2005-2016 werden geïntegreerd met i) gegevens over opleidings- en bemiddelingstrajecten afkomstig van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), ii) gegevens over inburgeringstrajecten (waaronder NT2 en maatschappelijke oriëntatie) en iii) gegevens over afgeleverde arbeidsvergunningen afkomstig van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE). De longitudinale en econometrische analyse van dergelijke domeinoverschrijdende microdata laat toe de effecten in te schatten van overheidsinterventies op vlak van inburgering, onderwijs en bemiddeling op arbeidsmarkttuitkomsten

van personen met een migratieachtergrond (Carpentier, Neels, & Van den Bosch, 2014, 2017; Carpentier, Van den Bosch, & Neels, 2016; Kil, Neels, & De Valk, 2015; Kil, Wood, & Neels, 2017). Aangezien de ontwikkeling van een dergelijke (vooralsnog eenmalige) gegevensinfrastructuur bijzonder tijdsintensief is gebleken, lijkt het aangewezen om over te gaan tot een structurele integratie van dergelijke registers met het oog op een continue monitoring van arbeidsmarktuitskomsten, alsook een aanhoudende evaluatie van beleidsinterventies. De ervaring naar aanleiding van het VIONA pilootproject heeft tevens enkele lacunes blootgelegd waaraan in de toekomst mogelijk kan worden gemedieerd, waaronder de bijkomende integratie van gegevens voor nieuwkomers betreffende diploma-erkenning (NARIC). Gegeven de frequentie van interne migratiebewegingen tussen Vlaanderen en de andere gewesten, lijkt het bovendien aangewezen om een dergelijke gegevensinfrastructuur te ontwikkelen op nationaal niveau zodat de selectieve interne migratiebewegingen in functie van migratiegeschiedenis en voorgaande arbeidstrajecten adequaat in kaart kunnen worden gebracht. Deze geografische reikwijdte zou idealiter eveneens toelaten dat tevens LIMOSA-gegevens betreffende detacheringen worden geïntegreerd teneinde een meer accurate inschatting te maken van het arbeidsvolume tot via deze weg tot stand komt en in welke sectoren dergelijk aanbod is geconcentreerd.

13.2 Lacunes voor verder onderzoek

Op basis van de geïntegreerde gegevensinfrastructuur die werd ontwikkeld in het kader van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt', en de cross-sectionele representativiteit die het MIA Panel biedt, liggen verschillende aanvullende onderzoekspistes voor de hand betreffende de inburgerings-, activerings- en arbeidsmarkttrajecten van personen met een migratieachtergrond, en daaraan verbonden, de inkomenspositie van deze individuen en de huishoudens waartoe ze behoren.

13.2.1 Herhaalde transitie tussen werkloosheid en werk

In het kader van de VIONA Leerstoel worden individuen met een migratie-achtergrond longitudinaal opgevolgd om na te gaan of en wanneer ze de overgang of transitie maken van een initiële toestand of staat (bv. inactiviteit of werkloosheid) naar een andere toestand of staat (bv. werkend). In Hoofdstuk 4 worden schoolverlaters gevolgd om na te gaan of en wanneer ze de transitie maken naar werk, waarbij verschillende definities van werk worden gehanteerd naargelang de duur van de periode van tewerkstelling en/of het inkomen dat wordt verworven. In Hoofdstuk 5 worden individuen die werkzoekend zijn volgens de nomenclatuur van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB) van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) doorheen de tijd gevolgd om na te gaan of en wanneer ze in contact komen met verschillende activeringsmaatregelen van VDAB. In Hoofdstuk 7 worden personen die instromen in dergelijke activeringsmaatregelen vervolgens opgevolgd om na te gaan of en wanneer ze de transitie naar werk maken, waarbij analoog aan de analyse voor schoolverlaters verschillende definities van werk worden gehanteerd. In Hoofdstukken 8 en 9 worden de resultaten gepresenteerd van gelijkaardige analyses voor nieuwkomers in de periode 2005-2016 betreffende instroom in activeringsmaatregelen en doorstroom naar werk. Hoewel de resultaten in het kader van de VIONA Leerstoel weergeven welk deel van de risicopopulatie ooit is doorgestroomd naar werk, impliceert dit geenszins dat deze personen vervolgens permanent in deze andere staat verblijven. Hoewel het vanwege de gehanteerde definities steeds een substantiële periode van de tewerkstelling betreft, is een deel van de werkenden na verloop van tijd ongetwijfeld opnieuw uitgestroomd uit werk, waardoor voor deze personen een nieuwe *episode* of *spell* van werkloosheid (of inactiviteit) aanbreekt in hun arbeidsmarkttraject. Voor dergelijke herinstromers in werkloosheid of inactiviteit zou vanzelfsprekend kunnen worden onderzocht hoe eerdere periodes van

werkloosheid, inactiviteit en tewerkstelling een invloed uitoefenen op de instroom in aanvullende activeringsmaatregelen, alsook de doorstroom vanuit dergelijke aanvullende activeringsmaatregelen naar werk (Carpentier, Neels, & Van den Bosch, 2014, 2017; Carpentier, Van den Bosch, & Neels, 2016).

Eerder onderzoek bij leefloners met een migratie-achtergrond geeft aan dat transitie van leefloon naar werk – onder meer onder impuls van activering in het kader van Artikel 60 – in realiteit frequent voorkomen, maar tevens dat het vaak erg korte periodes van tewerkstelling betreft (bv. enkele maanden of kwartalen) die op hun beurt worden gevolgd door een periode waarin deze personen opnieuw zijn aangewezen op het leefloon of een werkloosheidsverzekering (Carpentier, Neels, & Van den Bosch, 2014, 2017; Carpentier, Van den Bosch, & Neels, 2016). Om een meer robuust beeld te krijgen van uitstroom naar werk, werden om die reden reeds verschillende definities van werk gehanteerd in het kader van de VIONA Leerstoel, waarbij bijkomende criteria werden opgelegd, zowel wat betreft de duur van de tewerkstellingsperiode als het inkomen uit werk waarover individuen beschikken. Hoewel de impact van variërende definities voor de uitstroom naar werk en het rendement van activeringsmaatregelen in verschillende hoofdstukken in detail wordt geïllustreerd, dringt een longitudinale analyse van inburgerings- en activeringstrajecten over opeenvolgende episodes of *spells* van tewerkstelling en werkloosheid zich op. Een dergelijke analyse zou toelaten om het beeld aan te scherpen betreffende sequenties van activeringsmaatregelen die worden doorlopen in opeenvolgende episodes van werkloosheid, alsook het rendement dat hiervan uitgaat op de arbeidsmarkttrajecten en inkomenspositie van personen en huishoudens met een migratieachtergrond op langere termijn.

13.2.2 Transitie tussen verschillende types inactiviteit en werk(loosheid)

De analyse van opeenvolgende transitie tussen tewerkstelling en werkloosheid die in de vorige sectie werd aangekaart, kan – ook voor de residentiële populatie met een migratieachtergrond – zinvol worden uitgebreid naar de transitie die vanuit inactiviteit worden gemaakt naar werk(loosheid), en omgekeerd, transitie vanuit werk(loosheid) naar inactiviteit (bv. invaliditeit, beroepsziekte of uittrede uit de arbeidsmarkt). In eerder onderzoek is immers een sterke cumulativiteit aan het licht gekomen met betrekking tot de posities die nieuwkomers zoals bijvoorbeeld asielzoekers achtereenvolgens doorlopen. Aangezien individuen zonder Belgisch arbeidsverleden geen aanspraak kunnen maken op toegang tot de werkloosheidsverzekering, is het evident dat deze groep sterk vertegenwoordigd is in populatie die aangewezen is op het leefloon. Naarmate arbeidservaring en sociale zekerheidsrechten wordt opgebouwd over opeenvolgende tewerkstellingsperiodes – al dan niet onder impuls van instroom in activeringsmaatregelen zoals Artikel 60 – vindt op termijn frequent doorstroom plaats vanuit het leefloon naar de werkloosheidsverzekering. Vanuit deze positie vinden vervolgens recurrent transitie plaats tussen werkloosheid en tewerkstelling, maar vaak is onduidelijk in welke mate opnieuw uitstroom plaatsvindt naar diverse posities van inactiviteit, waaronder leefloon, beroepsziekte of invaliditeit. De frequentie waarmee individuen bewegen tussen verschillende statuten van inactiviteit, tewerkstelling en werkloosheid, alsook de tijd die in deze verschillende posities wordt doorgebracht, kan vervolgens opnieuw worden gedifferentieerd naar achtergrondkenmerken en het traject dat werd doorlopen op vlak van inburgering en activering, zoals in het kader van de VIONA Leerstoel ‘Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt’ reeds is gebeurd wat betreft de uitstroom naar werk.

13.2.3 Inkomenspositie en –trajecten van individuen en huishoudens met een migratieachtergrond

De analyse van transitie tussen posities van inactiviteit, werk en werkloosheid biedt een basis om de inkomenspositie van individuen met een migratieachtergrond in kaart te brengen, en bij uitbreiding de inkomenspositie van huishoudens met een migratieachtergrond. Eerder onderzoek toont immers

aan dat zowel individuen als huishoudens met een migratieachtergrond worden gekenmerkt door een lage werkintensiteit en een precaire inkomenspositie (Corluy & Vandenbroucke, 2014; Corluy & Verbist, 2015), maar op dit vlak is voornamelijk onduidelijk of en in welke mate deze posties zijn gedifferentieerd naar achtergrondkenmerken (bv. migratiemotief), alsook de eerdere trajecten die huishoudleden hebben doorlopen op vlak van inburgering en activering. De longitudinale analyse van de evolutie van inkomensposities impliceert dat de gegevensinfrastructuur die werd ontwikkeld in het kader van de VIONA Leerstoel wordt afgetoets aan de inkomensnotie die werd ontwikkeld in het kader van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB), en de mogelijkheid om op basis van registergegevens over verschillende inkomensbronnen een solide inschatting te maken van de inkomenspositie van individuen met een migratie-achtergrond, en bij uitbreiding, de huishoudens waartoe deze individuen behoren.

13.2.4 Diversiteit, arbeidsmarktkrapte en arbeidsmarktpotentieel

In lijn met de demografische ontwikkelingen van de voorbije decennia, is de mogelijke invloed van internationale migratie voor toekomstige bevolkingsvooruitzichten in België en Vlaanderen in detail gedocumenteerd (Duyck et al., 2018; European Commission, 2014, 2018; United Nations, 2017; United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2017). Hoewel in dergelijke rapporten frequent wordt gewezen op de batige impact van internationale migratie op het arbeidsaanbod en afhankelijkheidsratio's, wordt typisch uitgegaan van sterk vereenvoudigende (Markov-)assumpties waarbij inwijkelingen onmiddellijk dezelfde activiteits- en werkzaamheidsgraden aannemen als de residentiële bevolking (European Commission, 2014). Dergelijke assumpties lijken weinig realistisch, aangezien stevast blijkt dat arbeidsparticipatie en werkzaamheid net sterk gedifferentieerd zijn naar herkomst, migratiemotief, migratiegeneratie en verblijfsduur (UNIA & Fod WASO, 2017).

Het gebrek aan differentiatie van arbeidsmarktuitskomsten in bevolkingsvooruitzichten, is evenwel gelieerd aan de methodologie die in het merendeel van de projecties wordt gehanteerd. In klassieke cohort-component projecties wordt de geaggregeerde verdeling van de bevolking naar leeftijd en geslacht geprojecteerd in functie van plausible assumpties met betrekking tot de verwachte evolutie in geboortecijfers en sterftequotienten naar leeftijd en geslacht, alsook assumpties met betreffende de omvang van internationale nettomigratie en het profiel van deze migranten naar leeftijd en geslacht. Aangezien de analyse berust op geaggregeerde aantallen naar leeftijd en geslacht, is differentiatie naar bijkomende kenmerken ex post weinig evident, tenzij een specifieke verdeling wordt opgelegd aan de geaggregeerde resultaten uitgaande van bijkomende assumpties.

De beschikbare gegevensinfrastructuur heeft de klassieke methodologie op dit punt inmiddels ingehaald en achter zich gelaten. Op basis van census- en registergegevens zijn tal van demografische kenmerken (bv. leeftijd, geslacht en huishoudenssamenstelling), migratiekenmerken (bv. herkomst, generatie en verblijfsduur) en andere arbeidsmarktrelevante kenmerken (bv. opleidingsniveau, studierichting, werkervaring) immers op individueel niveau beschikbaar. Het longitudinale karakter van registergegevens laat bovendien toe om in functie van dergelijke kenmerken de transitiekansen te bepalen van toekomstige demografische (bv. huishoudenssamenstelling) en arbeidsmarkttransities. Deze transitiekansen kunnen vervolgens op individueel niveau worden toegepast op de relevante risicopopulaties om - ceteris paribus of net in functie van gewijzigd beleid – bevolkings- en arbeidsmarktdynamieken te simuleren waarbij de uitkomsten meteen naar dergelijke kenmerken zijn gedifferentieerd (Burch, 2018).

Dergelijke dynamische microsimulatiemodellen worden in het buitenland reeds frequent beleidsmatig gehanteerd in het kader van gezondheidszorg, diversiteitsbeleid of microsimulatie van

arbeidsmarkttrajecten met het oog op pensioenhervormingen (Morency, Malenfant, & MacIsaac, 2017; Neels, De Wachter, & Peeters, 2018; Peeters et al., 2017; Willekens, 2005). Gezien de gegevensinfrastructuur die momenteel beschikbaar is en de demografische uitdagingen die zich aandienen, lijkt het aangewezen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid te schoeien op een 21e-eeuwse leest die toelaat adequaat te anticiperen op dynamische ontwikkelingen in het arbeidsaanbod.

14. Referenties

- Abbring, J. H., & van den Berg, G. J. (2003). The Nonparametric Identification of Treatment Effects in Duration Models. *Econometrica*, 71(5), 1491-1517. doi: 10.1111/1468-0262.00456
- Akbari, A. H., & MacDonald, M. (2014). Immigration Policy in Australia, Canada, New Zealand, and the United States: An Overview of Recent Trends. *International Migration Review*, 48(3), 801-822.
- Albanese, A., & Cockx, B. (2018). Permanent wage cost subsidies for older workers. An effective tool for employment retention and postponing early retirement? *Labour Economics*. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.01.005>
- Aldashev, A., Thomsen, S. L., & Walter, T. (2010). Short-Term Training Programs for Immigrants: Do Effects Differ from Natives and Why? *ZEW Discussion papers: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH / Centre for European Economic Research*.
- Andersen, T. M. (2012). A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark. *De Economist*, 160(2), 117-140. doi: 10.1007/s10645-011-9181-6
- 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.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Antoons, J., & Pirotte, A. (2013). Attracting Highly Qualified and Qualified Third Country Nationals to Belgium: Focussed Study of the Belgian National Contact Point of the European Migration Network (EMN).
- Autor, D. H., Houseman, S. N., & Kerr, S. P. (2017). The effect of work first job placements on the distribution of earnings: An instrumental variable quantile regression approach. *Journal of Labor Economics*, 35(1), 149-190.
- Baert, S., & Cockx, B. (2013). Pure ethnic gaps in educational attainment and school to work transitions: When do they arise? *Economics of Education Review*, 36, 276-294. doi: <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.07.006>
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013a). Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment *IZA Discussion Paper Series (Vol. 7145)*.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013b). Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters: liever Jonas dan Okan? *OVER. WERK (LEUVEN)*, 23(1), 12-16.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013c). Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Liever Jonas dan Okan? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2013(1), 12-16.
- Baert, S., Heiland, F. W., & Korenman, S. (2016). Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the 2nd Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *De Economist*, 164(2), 159-186.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Behncke, S., Frölich, M., & Lechner, M. (2010a). A caseworker like me—does the similarity between the unemployed and their caseworkers increase job placements? *The Economic Journal*, 120(549), 1430-1459.

- Behncke, S., Frölich, M., & Lechner, M. (2010b). Unemployed and their caseworkers: should they be friends or foes? *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 173(1), 67-92.
- Behtoui, A., & Neergaard, A. (2010). Social capital and wage disadvantages among immigrant workers. *Work, Employment and Society*, 24(4), 761-779. doi: 10.1177/0950017010380640
- Belzil, C., & Poinas, F. (2010). Education and early career outcomes of second-generation immigrants in France. *Labour Economics*, 17(1), 101-110. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.07.008>
- Benmarker, H., Grönqvist, E., & Öckert, B. (2013). Effects of contracting out employment services: Evidence from a randomized experiment. *Journal of public economics*, 98, 68-84.
- Bergemann, A., & van den Berg, G. J. (2008). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe. A Survey. *Annales D'Économie Et De Statistique*(91/92), 385-408. doi: 10.2307/27917252
- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., & Paul, M. (2014). The Effectiveness of Public-Sponsored Training Revisited: The Importance of Data and Methodological Choices. *Journal of Labor Economics*, 32(4), 837-897. doi: 10.1086/677233
- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., & Waller, M. (2007). Which Program for Whom? Evidence on the Comparative Effectiveness of Public Sponsored Training Programs in Germany. *IZA Discussion Papers, IZA DP No. 2885*.
- Bilgili, Ö., Huddleston, T., & Joki, A.-L. (2015). The dynamics between integration policies and outcomes: A synthesis of the literature. *The Migration Policy Group*.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American sociological review*, 19(1), 3-10.
- Blustein, D. (2013). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*: Routledge.
- Bollens, J. (2007). De meting van de effectiviteit van arbeidsmarktprogramma's. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Bollens, J. (2011). Evaluating the mandatory activation of older unemployed. Leuven: WSE Report.
- Bollens, J. (2014). Effectiviteit van opleiding voor werklozen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2/2014, 46-50.
- Bollens, J., & Cockx, B. (2016). De effectiviteit van vacatureverwijzingen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2016(2), 41-45.
- Bollens, J., & Cockx, B. (2017). Effectiveness of a job vacancy referral scheme. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(1), 15. doi: 10.1186/s40173-017-0094-0
- Bonikoska, A., Green, D. A., & Riddell, W. C. (2014). Literacy and the Labour Market: Cognitive Skills and Immigrant Earnings. *Statistics Canada, Catalogue number 89-552-M* (No. 020.).
- Brink, C. (2013). Kennisdossier 5. Zelfregie, eigen kracht, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. De begrippen ontward: Nederland: AVI Aandacht voor Iedereen.
- 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*, 3(48).
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1. doi: 10.1186/s40173-016-0057-x
- Cantillon, B., & Buysse, L. (2016). *De Staat van de Welvaartsstaat*: ACCO.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012). Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards? Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Card, D., Ibararán, P., Regalia, F., Rosas-Shady, D., & Soares, Y. (2011). The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic. *Journal of Labor Economics*, 29(2), 267-300. doi: 10.1086/658090
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*, 120(548), F452-F477. doi: doi:10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2015). What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *IZA Discussion Papers, No. 9236*.

- Carpentier S., Neels K., Van den Bosch K. (2014). How do exit rates from social assistance benefit in Belgium vary with individual and local agency characteristics? *Safety Nets and Benefit Dependence*. S. Carcillo, H. Immervoll, S. Jenkins, S. Königs and K. Tatsiramos. Bingley, UK, Emerald. 39.
- Carpentier S., Neels K., Van den Bosch K. (2017). "Exit from and re-entry into social assistance benefit in Belgium among people with migration background and the native-born." *International Journal of Social Welfare* 26: 366-383.
- Carpentier S., Van den Bosch K., Neels K. (2016). De sociaal-economische trajecten in en na het (equivalent) leefloon van personen met en zonder migratieachtergrond. *40 Jaar OCMW & Bijstand*. M. De Wilde, B. Cantillon, F. Vandenbroucke and M. De Bie. Leuven, Acco.
- Causa, O., & Jean, S. (2007). Integration of Immigrants in OECD Countries: Do Policies Matter? *OECD Economics Department Working Papers* Paris: OECD Publishing.
- CGKR. (2012). Diversiteitsbarometer werk. Brussel: Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR).
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.
- Cho, Y. Y., Kalomba, D., Mobarak, A. M., & Orozco, V. (2013). Gender Differences in the Effects of Vocational Training: Constraints on Women and Drop-Out Behavior. *IZA Discussion Paper Series*(7408).
- Cockx, B. (2002). Les formations professionnelles du FOREM accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie? In F. Docquier, D. de La Croix, C. Mainguet, S. Perelman & E. Wasmer (Eds.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*. (pp. 71–94). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Cockx, B. (2003). Vocational training of unemployed workers in Belgium. *Applied Economics Quarterly*, 49(1), 23-47.
- Cockx, B., & Baert, S. (2015). Contracting Out Mandatory Counselling and Training for Long-Term Unemployed: Private For-Profit or Non-Profit, or Keep It Public? *IZA Discussion Papers*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Cockx, B., & Dejemeppe, M. (2012). Monitoring job search effort: An evaluation based on a regression discontinuity design. *Labour Economics*, 19(5), 729-737. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.017>
- Constantine, M. G., Hage, S. M., Kindaichi, M. M., & Bryant, R. M. (2007). Social justice and multicultural issues: Implications for the practice and training of counselors and counseling psychologists. *Journal of Counseling & Development*, 85(1), 24-29.
- Cooper, J., Lewis, R., & Urquhart, C. (2004). Using participant or non-participant observation to explain information behaviour. *Information Research*, 9(4), 9-4.
- Corijn, M., & Lodewijckx, E. (2009). *De start van de gezinsvorming bij de Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het Vlaamse Gewest: Een analyse op basis van Rijksregistergegevens*: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Corluy, V. (2014). *Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium*. Antwerp: University of Antwerp.
- Corluy, V., & Verbist, G. (2010). Inkomen en diversiteit: onderzoek naar de inkomenspositie van migranten in België. *Antwerpen, UA/Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleek*.
- Corluy V., Vandenbroucke F. (2014) Individual employment, household employment and risk of poverty in the EU. A decomposition analysis. In: Cantillon B., Vandenbroucke F. (eds.) *Reconciling work and poverty reduction: how successful are European welfare states?*, Oxford, Oxford University Press.
- Corluy V., Verbist G. (2015) Is a rise in employment always positive from a social perspective? A household dimension of the precarious labour market integration of immigrants in Belgium.

- In: Matthijs K., Neels K., Timmerman C., Haers J., Mels S. (eds.) (2015) Population Change in Europe, the Middle-East and North Africa. Beyond the Demographic Divide, Surrey, Ashgate.
- Crépon, B., Ferracci, M., & Fougère, D. (2012). Training the Unemployed in France: How Does it Affect Unemployment Duration and Recurrence? *Annals of Economics and Statistics*(107/108), 175-199. doi: 10.2307/23646576
- De Blander, R., & Groenez, S. (2016). Does VDAB Training Influences Re-Employment? A Duration Analysis. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- de Brabander, R. (2014). *Wie wil er nou niet zelfredzaam zijn?: de mythe van zelfredzaamheid*: Maklu.
- De Cuyper, P. (2010). Het inburgeringsbeleid in Vlaanderen: de efficiëntie en effectiviteit geëvalueerd (Deel 2): HIVA, KUL, Onderzoek in opdracht van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, de VDAB en het Departement Onderwijs.
- De Cuyper, P., Havermans, N., & Vandermeerschen, H. (2018). Labour market outcomes and activation of second generation jobseekers in Belgium. Leuven: HIVA-KULeuven.
- De Cuyper, P., & Vandermeerschen, H. (2017). *Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht*: Steunpunt Inburgering en Integratie/ HIVA-KULeuven.
- DeMartini, J. R., & Whitbeck, L. B. (1987). Sources of knowledge for practice. *The Journal of applied behavioral science*, 23(2), 219-231.
- Dias, J. J., & Maynard-Moody, S. (2006). For-profit welfare: Contracts, conflicts, and the performance paradox. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(2), 189-211.
- Dingenen, D., Van Cauwenbergh, L., Van Riel, K., & De Man, J. (2018). Generalistisch werkt: basishoudingen.
- Djait, F. (2014). Integratie op de Vlaamse arbeidsmarkt. In E. Pelfrene & C. Van Peer (Eds.), *Internationale migraties en migranten in Vlaanderen*. Brussels: Vlaamse Overheid: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Djait, F. (2015). Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens. *Brussel: Vlaamse overheid-Departement Werk & Sociale Economie*.
- Doerr, A., & Strittmatter, A. (2014). Assignment mechanisms, selection criteria, and the effectiveness of training programmes.
- Duquet, N., Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorselaer, Y. (2006). *Wit krijgt schrijft beter. Schoolloopbanen van allochtone jongeren in beeld*: Garant.
- Eikenaar, T., de Rijk, A. E., & Meershoek, A. (2016). What's in a Frame? How Professionals Assess Clients in Dutch Work Reintegration Practice. *Social Policy & Administration*, 50(7), 767-786.
- Engström, P., Hesselius, P., & Holmlund, B. (2012). Vacancy Referrals, Job Search, and the Duration of Unemployment: A Randomized Experiment. *LABOUR*, 26(4), 419-435. doi: 10.1111/j.1467-9914.2012.00545.x
- Ferrer, A., & Riddell, W. C. (2008). Education, Credentials, and Immigrant Earnings. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie*, 41(1), 186-216.
- Fitzenberger, B., Osikominu, A., & Völter, R. (2008). Get Training or Wait? Long-Run Employment Effects of Training Programs for the Unemployed in West Germany. *Annales D'Économie Et De Statistique*(91/92), 321-355. doi: 10.2307/27917250
- FOD WASO, & CGKR. (2013). Socio-Economische Monitoring. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme.
- FOD WASO, & CGKR. (2015). Socio-Economische Monitoring. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme.

- Fougère, D., Pradel, J., & Roger, M. (2009). Does the public employment service affect search effort and outcomes? *European Economic Review*, 53(7), 846-869. doi: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2009.01.006>
- Fredriksson, P., & Johansson, P. (2008). Dynamic Treatment Assignment. The Consequences for Evaluations Using Observational Data. *Journal of Business & Economic Statistics*, 26(4), 435-445. doi: 10.1198/073500108000000033
- 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), 221-251.
- Fuertes, V., & Lindsay, C. (2016). Personalization and street-level practice in activation: The case of the UK's Work Programme. *Public Administration*, 94(2), 526-541.
- Garsen, J., & Nicolaas, H. (2008). Fertility of Turkish and Moroccan women in the Netherlands: Adjustment to native level within one generation. *Demographic Research*, 19, 1249-1280.
- Geets, J. (2011). De arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde immigranten met bijzondere aandacht voor 'overkwalificatie': resultaten op basis van een survey: Universiteit Antwerpen, Universiteit Hasselt, Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Gerfin, M., & Lechner, M. (2002). A Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland. *The Economic Journal*, 112(482), 854-893. doi: 10.1111/1468-0297.00072
- Gerfin, M., Lechner, M., & Steiger, H. (2005). Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work? Aneconometric analysis of two different schemes. *Labour Economics*, 12(6), 807-835. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.04.002>
- Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). Het Mattheüseffect onder de loep: over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen. *CSB Berichten. Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleack*.
- Glorieux, I., Laurijssen, I., & Van Dorsselaer, Y. (2010). Arbeidsmobiliteit van allochtonen-Een analyse van de evolutie in het beroepsprestige en het loon van allochtone en autochtone mannen en vrouwen in de eerste jaren van hun beroepsloopbaan. *Mens en maatschappij*, 85(1), 47-69.
- Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 69-87.
- Grant, A. (2013). Welfare reform, increased conditionality and discretion: Jobcentre Plus advisers' experiences of targets and sanctions. *Journal of Poverty and Social Justice*, 21(2), 165-176.
- Greenberg, D. H., Michalopoulos, C., & Robins, P. K. (2003). A Meta-Analysis of Government-Sponsored Training Programs. *ILR Review*, 57(1), 31-53. doi: 10.1177/001979390305700102
- Greene, W. H. (2011). *Econometric Analysis, 7th Edition*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Grossen, M. (1996). Counselling and gatekeeping: Definitions of the problem and situation in a first therapeutic interview. *Text-Interdisciplinary Journal for the Study of Discourse*, 16(2), 161-198.
- Guzman, G. (2009). What is practical knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 13(4), 86-98.
- H'madoun, M., & Nonneman, W. (2012). Explaining differences in job retention between alien and nonalien workers after an in-company training. *Applied Economics*, 44(1), 93-103. doi: 10.1080/00036846.2010.500271
- Hauwert, S., Metze, R., & Sedney, P. (2013). Zelfregie van mensen in kwetsbare posities: Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Heckman, J. J. (2011). The American Family in Black & White: A Post-Racial Strategy for Improving Skills to Promote Equality. *Daedalus*, 140(2), 70-89. doi: 10.1162/DAED_a_00078
- Hirshleifer, S., McKenzie, D., Almeida, R., & Ridao-Cano, C. (2016). The Impact of Vocational Training for the Unemployed: Experimental Evidence from Turkey. *The Economic Journal*, 126(597), 2115-2146. doi: 10.1111/econj.12211
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). Careerism: a sociological theory of career decision making. *British journal of sociology of education*, 18(1), 29-44.

- Huber, M., Lechner, M., & Mellace, G. (2017). Why do tougher caseworkers increase employment? The role of program assignment as a causal mechanism. *Review of Economics and Statistics*, 99(1), 180-183.
- Huijnk, W., & Andriessen, I. (2016). Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hujer, R., Thomsen, S. L., & Zeiss, C. (2006a). The effects of short-term training measures on the individual unemployment duration in West Germany. *ZEW Discussion Papers, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim*(No. 06-065).
- Hujer, R., Thomsen, S. L., & Zeiss, C. (2006b). The effects of vocational training programmes on the duration of unemployment in Eastern Germany. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 90(2), 299-321. doi: 10.1007/s10182-006-0235-z
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., & Meerkins, T. M. (2018). Integrating relational perspectives in career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 135-148.
- Keuzenkamp, S., & Merens, A. (2006). Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden.
- Kil, T., Neels, K., van den Berg, L., & de Valk, H. (2015). Arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratie-achtergrond voor en na de geboorte van een eerste kind. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(2), 127-134.
- Kil, T., Neels, K., Wood, J., & de Valk, H. (2017). Employment After Parenthood: Women of Migrant Origin and Natives Compared. *European Journal of Population*. doi: 10.1007/s10680-017-9431-7
- Kil, T., Wood, J., & Neels, K. (2018). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities*, 18(1). doi: doi:10.1177/1468796817715292
- Kil, T., Wood, J., Vergauwen, J., De Wachter, D., van den Berg, L., & Neels, K. (2015). Arbeidsparticipatie en gebruik van ouderschapsverlof bij moeders in Vlaanderen: Een longitudinale analyse. *Arbeid en gezin: een paar apart. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering*.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904-918. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004>
- Korvajärvi, P. (1998). Reproducing gendered hierarchies in everyday work: contradictions in an employment office. *Gender, Work & Organization*, 5(1), 19-30.
- Kuddo, A. (2012). Public Employment Services, and Activation Policies. Washington DC: World Bank.
- Lagerström, J. (2011). How important are caseworkers-and why? New evidence from Swedish employment offices: Working Paper, IFAU-Institute for Labour Market Policy Evaluation.
- Lalive, R., Van Ours, J. C., & Zweimüller, J. (2008). The Impact of Active Labour Market Programmes on The Duration of Unemployment in Switzerland*. *The Economic Journal*, 118(525), 235-257. doi: 10.1111/j.1468-0297.2007.02111.x
- Lamberts, M., & Eeman, L. (2012). De 'gatekeepers' op de arbeidsmarkt. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Lechner, M., & Smith, J. (2007). What is the value added by caseworkers? *Labour economics*, 14(2), 135-151.
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories *International handbook of career guidance* (pp. 115-132): Springer.
- Lorenz, W. (2001). Social work responses to 'New Labour' in continental European countries. *British Journal of Social Work*, 31(4), 595-609.
- Maes, J. (2017). *De lange-termijn implicaties van onderwijsexpansie voor demografische trends in België: Een vergelijking van multistate projecties naar onderwijsniveau en standaard cohort-component projecties*. (Master in de Sociologie), Universiteit Antwerpen, Antwerpen.

- Maes, J., Neels, K., & Wood, J. (2018). Early labour market trajectories of intermediate and second generation Turkish and Moroccan women in Belgium. *Research in Social Stratification and Mobility*.
- Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies. *Swedish Economic Policy Review*, 8(2), 9-56.
- MAS. (2007). Analyse van het zoekproces van ouders naar een voorschoolse kinderopvangplaats. Leuven.
- Mast, J., Wijenberg, E., & Minkman, M. (2014). Zo zelfredzaam. Een overzicht van instrumenten voor het meten van zelfredzaamheid. *Vilans*.
- Mellander, C., & Florida, R. (2018). The rise of skills: Human capital, the creative class, and regional development. *Handbook of regional science*, 1-13.
- Montserrat González, G., & De Cuyper, P. (2013). The evaluation of integration policies across the OECD: a review: Steunpunt Inburgering en Integratie; Consortium Universiteit Antwerpen (CeMIS), Katholieke Universiteit Leuven (HIVA), Universiteit Gent (SDL) en Universiteit Hasselt (SEIN).
- Mussche, N., Corluy, V., & Marx, I. (2015). Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in Belgium: emn focussed study 2015: Study for the Belgian National Contact Point of the European Migration Network (EMN).
- Neels, K., & Stoop, R. (2000). Reassessing the ethnic gap: employment of younger Turks and Moroccans in Belgium. In R. Lesthaeghe (Ed.), *Communities and Generations*. Brussels: VUB University Press.
- Neels K., De Wachter D., Peeters H. (2018). "The effect of family formation on the build-up of pension rights among minority ethnic groups and native women in Belgium." *Ageing & Society* 38: 1253-1278.
- Neels, K., & Wood, J. (2019). Arbeidsmarktbeleid in een context van diversiteit: (gegevens)infrastructuur voor de toekomst. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2019.1, 130-135.
- 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.
- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., & Buyschaert, P. (2018). Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018. Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.
- Nothdurfter, U. (2016). The street-level delivery of activation policies: constraints and possibilities for a practice of citizenship. *European Journal of Social Work*, 19(3-4), 420-440.
- OECD. (2009). *Employment Outlook*. Paris.
- OECD. (2014a). *International Migration Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2014b). Matching economic migration with labour market needs in Europe: OECD/European Union.
- OECD. (2015). *International Migration Outlook 2015*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2019). Labour market programmes: expenditure and participants (Publication no. doi:<https://doi.org/10.1787/data-00312-en>). <https://www.oecd-ilibrary.org/content/data/data-00312-en>
- Osikominu, A. (2012). Quick Job Entry or Long-Term Human Capital Development? The Dynamic Effects of Alternative Training Schemes. *The Review of Economic Studies*, 80(1), 313-342. doi: 10.1093/restud/rds022
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Pauwels, F., & Lamberts, M. (2010). Evaluatieonderzoek Inburgering: Deel 3: De impact van inburgering: HIVA, KUL, Onderzoek in opdracht van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur, de VDAB en het Departement Onderwijs.

- Peeters, H., Neels, K., Havermans, N., Mortelmans, D., Donvil, N., De Wachter, D. & Cordeel, L. (2017) *De Kleur van de vergrijzing*. Leuven: LannooCampus
- Proctor, E. K. (2002). Decision making in social work practice. *Social Work Research*, 26(1), 3-7.
- Raeymaeckers, P. (2016). A specialist's perspective on the value of generalist practice: A qualitative network analysis. *Journal of Social work*, 16(5), 610-626.
- Raeymaeckers, P., & Dierckx, D. (2012). To work or not to work? The role of the organisational context for social workers' perceptions on activation. *British Journal of Social Work*, 43(6), 1170-1189.
- Rea, A., & Wets, J. (2014). *The Long and Winding Road to Employment. An Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium*. Gent: Academia Press.
- Rehwald, K., Rosholm, M., & Svarer, M. (2015). Are public or private providers of employment services more effective? Evidence from a randomized experiment.
- Reyneri, E. (2001). Migrants' involvement in irregular employment in the mediterranean countries of the European Union *International Migration Chapters*. Geneva: International Labour Organisation (ILO).
- Richardson, K., & van den Berg, G. J. (2001). The effect of vocational employment training on the individual transition rate from unemployment to work. *Swedish Economic Policy Review*, 8, 175-213.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190-242.
- Rinne, U. (2012). The evaluation of immigration policies. . *Bonn: IZA Discussion Paper no. 6369*.
- Robinson, P. (2000). Active Labour Market Policies: A Case of Evidence-Based Policy Making? *Oxford Review of Economic Policy*, 16(1), 13-26.
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55. doi: 10.2307/2335942
- Rubin, J., Rendall, M. S., Rabinovich, L., Tsang, F., van Oranje-Nassau, C., & Janta, B. (2008). Migrant Women in the European Labour Force. Current situation and future prospects (pp. 177): RAND Europe.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Schiprowski, A. (2017). The Role of Caseworkers in Unemployment Insurance: Evidence from Unplanned Absences.
- Schmidt, R. (2015). The Effectiveness of Early Vacancy Information in the Presence of Monitoring and ALMP. *IZA Discussion Paper Series(9575)*.
- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050. Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.
- Sianesi, B. (2004). An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 133-155. doi: 10.1162/003465304323023723
- Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 15(3), 370-399. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.04.004>
- Singer, J., & Willett, J. (2003). *Applied longitudinal data analysis. Modeling change and event occurrence*. Oxford: Oxford University Press.
- Small, M. L. (2011). How to Conduct a Mixed Methods Study: Recent Trends in a Rapidly Growing Literature. *Annual Review of Sociology*, 37.
- Smeesters, B., & Nayer, A. (1998). La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère: le cas de Belgique. Geneva: International Labour Office. Geneva: International Labour Office.
- Smeesters, B., Nayer, A., Saddouk, C., & Schingtienne, L. (1997). Etnische discriminatie bij aanwerving (pp. 244): Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele aangelegenheden.

- Spielauer, M. (2004). The Generations and Gender Contextual Database: Concepts and Content. *Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper Series*, 26(47).
- Spierts, M. J. S., van Pelt, M., van Rest, E., & Verweij, S. (2017). *Visie en vakbekwaamheid maken het verschil: over professionele besluitvorming in het sociaal werk*.
- Suijs, S. (2004). De monoculturele norm. Minderjarigen uit etnisch-culturele minderheden in het onderwijs. *Rechten van minderjarigen uit etnisch-culturele minderheden*.
- Svantesson, E., & Aranki, T. (2006). Do introduction programs affect the probability of immigrants getting work? *Örebro University, Working paper no. 3*.
- Syed, J. (2008). Employment prospects for skilled migrants: A relational perspective. *Human Resource Management Review*, 18(1), 28-45.
- Thomsen, S. L. (2009). Job Search Assistance Programs in Europe: Evaluation Methods and Recent Empirical Findings. *FEMM Working Papers*(09018 - Otto-von-Guericke University Magdeburg, Faculty of Economics and Management.).
- Timmerman, C., Lodewyckx, L., Vanheule, D., & Wets, J. (2004). *Wanneer wordt vreemd, vreemd? De vreemde in beeldvorming, registratie en beleid*: ACCO.
- UNIA, & FOD WASO. (2017). Socio-Economische Monitoring - Arbeidsmarkt en Origine. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, UNIA.
- UNIA (2018). Diversiteitsbarometer Onderwijs. Brussel: Interfederaal Gelijkekansencentrum UNIA.
- van den Berg, G. J., Hofman, B., & Uhendorff, A. (2013). The role of sickness in the evaluation of job search assistance and sanctions. *IZA Discussion Paper Series*(9626).
- van den Berg, G. J., Kjaersgaard, L., & Rosholm, M. (2014). To Meet or Not to Meet (Your Case Worker) - That is the Question. *IZA Discussion Paper Series*(6476).
- van den Berg, G. J., & Vikström, J. (2014a). *Long-run effects of active labor market policy programs*. Paper presented at the the Fifth Workshop of the Centre for Research in Active Labor Market Policy Effects (CAFE).
- van den Berg, G. J., & Vikström, J. (2014b). Monitoring Job Offer Decisions, Punishments, Exit to Work, and Job Quality. *The Scandinavian Journal of Economics*, 116(2), 284-334. doi: 10.1111/sjoe.12051
- Van den Broucke, S., Noppe, J., Stuyck, K., Buyschaert, P., Doyen, G., & Wets, J. (2015). Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015. Brussels: HIVA-KU Leuven, Steunpunt Inburgering en Integratie, Stuciedienst van de Vlaamse Regering, Agentschap Binnanlands Bestuur.
- Van den Cruyce, B. (2000). *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen*. (Doctoral), Katholieke Universiteit Leuven, Leuven.
- Van Dooren, G., Struyven, L., & Sam, C. (2014). National report on the labour market position of vulnerable groups in Belgium.
- Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2011). Kansengroepen in werk en ondernemerschap *Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma: KUL, Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek 2007-2011 werk en sociale economie*.
- Van Parys, L., & Struyven, L. (2017). De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB. *Resultaten van de werkzoekendenbevraging*.
- Vandermeerschen, H., De Cuyper, P., De Blander, R., & Groenez, S. (2017). Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. Leuven: HIVA, VIONA, Ekonometer.
- Vansteenkiste, S., Vanderbiesen, W., & Sels, L. (2017). Wat als ... er dubbel zoveel hooggekwalificeerde als middengekwalificeerde jobs zouden zijn? . *Werk.Focus (Leuven: Steunpunt Werk)*, 2017(5).
- VDAB. (2011). *Kansengroepen in Kaart: Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt*. Studiedienst VDAB.
- VDAB. (2014). Knelpuntberoepen, Kansengroepen. Brussel: VDAB Studiedienst.
- VDAB. (2015). VDAB lanceert nieuwe Arvastat. from <https://www.vdab.be/nieuws/pers/2017>

- VDAB. (2016a). Knelpuntberoepen, Kansengroepen. Brussels: VDAB Studiedienst.
- VDAB. (2016b). Lijst van knelpuntberoepen in Vlaanderen 2016 (<https://www.vdab.be/trendsdoc/vacatureanalyse/knelpuntberoepenlijst2016.pdf>).
- VDAB. (2018). Rechten en plichten als werkzoekende. from <https://www.vdab.be/rechtenenplichten/plichten>
- Verhaeghe, P.-P., Van der Bracht, K., & Van de Putte, B. (2015). Inequalities in social capital and their longitudinal effects on the labour market entry. *Social Networks*, 40, 174-184. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2014.10.001>
- Verhaeghe, P. P., Li, Y. J., & Van de Putte, B. (2013). Socio-economic and Ethnic Inequalities in Social Capital from the Family among Labour Market Entrants. *European Sociological Review*, 29(4), 683-694.
- Vikat, A., Spéder, Z., Beets, G., Billari, F., Bühler, C., Désesquelles, A., . . . Solaz, A. (2007). Generations and Gender Survey (GGS): Towards a better understanding of relationships and processes in the life course. *Demographic Research*, 17(14), 389-440.
- Vikström, J. (2017). Dynamic treatment assignment and evaluation of active labor market policies. *Labour Economics*, 49, 42-54. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.09.003>
- VDAB. (2017). Programma integratie door werk: Actieplan 2017, (<https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/vluchtelingen/Integratie%20door%20werk.pdf>).
- VDAB. (2018). Jaarverslag 2018 (<https://www.vdab.be/sites/web/files/in-de-kijker/VDAB-Jaarverslag-2018.pdf>).
- VDAB. (2019a). Productfiche werkervaringsstage. (https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/tijdelijkewerkervaring/productfiche_Werkervaringsstage_2019.pdf).
- VDAB. (2019b). Vorm je ideale werknemer met een IBO. from: <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo>
- Vlaams Parlement. (2018). Schriftelijke vraag 473, 10 april 2018. from: <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1398308>
- Vlaamse Regering. (2014a). *Beleidsnota 2014-2019 - Gelijke Kansen*. Brussel: ingediend door mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding.
- Vlaamse Regering. (2014b). *Beleidsnota 2014-2019 - Integratie en Inburgering*. Brussel: ingediend door mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding.
- Vlaamse Regering. (2014c). *Beleidsnota 2014-2019 - Werk, Economie, Wetenschap en Innovatie*. Brussel: ingediend door de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.
- Vlaamse Regering (2019) Regeerakkoord 2019-2024, Brussel, Departement Kanselarij en Bestuur, 214 p.
- Wallach, V. A., & Mueller, C. W. (2006). Job characteristics and organizational predictors of psychological empowerment among paraprofessionals within human service organizations: An exploratory study. *Administration in Social Work*, 30(1), 95-115.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 390-410.
- Willems, P., Van Peer, C., & Lodewijckx, E. (2009). Geboortecijfers, observaties en hypothesen. *SVR-projecties van de bevolking en de huishoudens voor Vlaamse steden en gemeenten, 2030*.
- Wood, J., & Neels, K. (2017). First a job, then a child? Subgroup variation in women's employment-fertility link. *Advances in Life Course Research*, 33, 38-52.

- Wood, J., Van den Berg, L., & Neels, K. (2017). Household division of labour and family formation in the Moroccan First and Second Generations at the turn of the 21st Century. In C. Timmerman, N. Fadil, I. Goddeeris, N. Clycq & K. Ettourki (Eds.), *Moroccan Migration in Belgium. More than 50 Years of Settlement*. Leuven: Leuven University Press.
- Wunsch, C., & Lechner, M. (2007). What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes. *IZA Discussion Papers*(IZA DP No. 2800).
- Zuccotti, C. V. (2015). Do parents matter? Revisiting ethnic penalties in occupation among second generation ethnic minorities in England and Wales. *Sociology*, 49(2), 229-251.
- @level2work. (2019) Begeleiden van hoogopgeleide nieuwkomers naar werk op niveau van hun diploma. from: <https://www.atlevel2work.be/nl>

LUIK 5 Appendix

Appendix A

Methodologie

Karel Neels & Jonas Wood

Voor de VIONA-leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt' wordt in belangrijke mate gebruik gemaakt van *survival analyse of event-history analyse* (Aalen, Borgan, & Gjessing, 2008; Blossfeld & Rohwer, 2002; Broström, 2012; Keyfitz & Caswell, 2005). De kern van deze methodologie is dat personen in een *initiële toestand of staat* (bv. werkzoekend) doorheen de tijd of *longitudinaal* worden opgevolgd om na te gaan of en wanneer ze de overgang of *transitie* maken naar een *andere toestand of staat* (bv. werkend). In Hoofdstuk 3 worden schoolverlaters gevolgd om na te gaan of en wanneer ze de transitie maken naar werk, waarbij verschillende definities van werk worden gehanteerd naargelang de duur van de periode van tewerkstelling, de gepresteerde werkuren en/of het inkomen dat wordt verworven. In Hoofdstuk 5 worden werkzoekenden doorheen de tijd gevolgd om na te gaan of en wanneer ze in contact komen met verschillende activeringsmaatregelen van VDAB. In Hoofdstuk 7 worden personen die instromen in dergelijke activeringsmaatregelen vervolgens opgevolgd om na te gaan of en wanneer ze de transitie naar werk maken, waarbij opnieuw verschillende definities van werk worden gehanteerd. In Hoofdstukken 8 en 9 worden de resultaten gepresenteerd van gelijkaardige analyses voor nieuwkomers in de periode 2005-2016 betreffende instroom in inburgerings- en activeringsmaatregelen, maar ook doorstroom naar werk.

Deze methodologische bijlage omvat vier secties. Sectie A.1 bespreekt de *discrete en continue sterftetafelfuncties* die aan de basis liggen van zowel de beschrijvende resultaten als de multivariate survivalmodellen. Sectie A.2 bespreekt de procedure van *dynamic propensity score matching* die toelaat voor elke treatment group (cf. instromers in een specifieke activeringsmaatregel) een vergelijkbare controlegroep samen te stellen met het oog op een effectieve controle voor selectieve instroom bij de effectmeting van activeringsmaatregelen. Sectie A.3 bespreekt vervolgens de multivariate *discrete-time hazard-modellen* die worden ingezet om te testen of en in welke mate de effecten van activeringsmaatregelen (cf. *treatment*) variëren doorheen de tijd, alsook de vraag of de effecten van dergelijke activeringsmaatregelen gedifferentieerd zijn naar de achtergrondkenmerken van de deelnemers. Sectie A.4 bespreekt tot slot hoe overlevingsfuncties en cumulatieve incidentiefuncties worden berekend op basis van de discrete-time hazard modellen met het oog op het bepalen van de *cumulatieve rendementsfunctie* van de beschouwde activeringsmaatregelen.

A.1 Discrete en continue sterftetafelfuncties

De resultaten van de VIONA-leerstoel betreffende instroom in activeringsmaatregelen en doorstroom vanuit deze activeringsmaatregelen naar werk worden doorheen het rapport frequent weergegeven onder de vorm van *overlevingsfuncties* of *cumulatieve incidentiefuncties*. Vooraleer in te gaan op deze functies worden de berekening van de *discrete transitiekansen* toegelicht. Na de bespreking van overlevingsfuncties en cumulatieve incidentiefuncties wordt tot slot ingegaan op de relatie tussen discrete en continue sterftetafelfuncties waaruit de keuze volgt voor het gebruik van de complementaty log-log linkfunctie voor de multivariate hazardmodellen.

- *Discrete transitiekansen* $q(t)$

Om gedetailleerd in kaart te brengen of en wanneer een transitie optreedt, wordt de observatieperiode typisch opgedeeld in kleinere *tijdsintervallen* (bv. maanden in de analyse van instroom in activeringsmaatregelen of kwartalen in de analyse van doorstroom naar werk). Voor personen die zich bij de start van een dergelijk interval nog in de initiële staat (bv. werkzoekend) bevinden, wordt vervolgens per interval de kans berekend om in de loop van het betreffende interval de transitie te maken naar een andere staat (bv. werkend). Deze *conditionele transitiekans* $q(t)$ weerspiegelt met andere woorden de kans om werk te vinden in een interval $[t, t + \Delta t]$ voor de groep die nog steeds werkzoekend was bij de start van het betreffende interval (i.e. de groep werkzoekenden die in geen van de voorgaande intervallen werk heeft gevonden). Wanneer de toevalsvariabele T het moment weergeeft waarop de transitie optreedt, dan kan de conditionele transitiekans $q(t)$ als volgt worden weergegeven:

$$q(t) = P(T = t | T \geq t) = \frac{e(t)}{P(t)} \quad [1]$$

De conditionele transitiekans voor de steekproef wordt berekend door het aantal transities of events $e(t)$ in het interval te delen door de risicopopulatie $P(t)$ bij de start van het interval. De conditionele transitiekansen die op deze manier worden berekend voor de steekproef, vormen tevens de maximum likelihood schatters van de overeenkomstige conditionele transitiekansen in de populatie waaruit de steekproef afkomstig is (Singer & Willett, 2003).¹ De set van conditionele transitiekansen voor opeenvolgende intervallen vormen samen de *discrete-time hazard* functie die de uitval uit de initiële staat genereert doorheen de observatieperiode. Voor de analyses betreffende de transitie naar werk bij schoolverlaters, instroom in activeringsmaatregelen en doorstroom naar werk worden transitiekansen telkens verder gedifferentieerd naar achtergrondkenmerken om in kaart te brengen of en in welke mate deze kenmerken de instroom beïnvloeden.

- *Overlevingsfunctie* $S(t)$

Doorheen de observatieperiode daalt de groep personen die zich nog steeds in de initiële staat bevindt om allerlei redenen: sommige personen maken effectief de beoogde transitie (bv. instroom in activeringsmaatregel of doorstroom naar werk), maar andere verdwijnen uit de observatie zonder de transitie te maken (bv. omdat ze het land opnieuw verlaten). Voor dergelijke gevallen werd de observatie vroegtijdig afgesneden of getrunceerd. Aangezien de *geobserveerde risicopopulatie* daalt ten gevolge van zowel transities (bv. instroom in activeringsmaatregelen of werk vinden) als truncaties

¹ Het steekproefdesign van het administratief panel dat werd geconstrueerd in het kader van de VIONA-leerstoel 'Migratie, Integatie en Arbeidsmarkt' (MIA-Panel) wordt uitgebreid toegelicht in Hoofdstuk 2.

(bv. emigratie of overlijden), biedt het verloop van deze groep duidelijk geen zuivere weergave van de instroom in activeringsmaatregelen en/of de doorstroom naar werk. Een correcte beschrijving van de instroom in activeringsmaatregelen en/of de doorstroom naar werk vergt bijgevolg dat de geschatte transitiekansen worden toegepast op een *fictieve cohorte* zodat de uitval uit de initiële staat enkel gebeurt in functie van transities. De *overlevingsfunctie* $S(t)$ geeft weer hoeveel personen zich op elk moment nog steeds in de initiële staat bevinden (bv. werkzoekend) omdat ze nooit eerder een transitie hebben doorgemaakt (bv. werk vinden). Wanneer voor elk interval het complement $p(t) = 1 - q(t)$ van de conditionele transitiekans wordt bepaald – met andere woorden de kans om in het betreffende interval géén transitie door te maken – kan de waarde van de overlevingsfunctie $S(t)$ voor een fictieve cohorte op tijdstip t - en dus de kans om in de initiële staat te verblijven tot tijdstip t - worden bekomen als het product van de complementen van de transitiekansen in voorgaande intervallen:

$$S(t) = (1 - q_0)(1 - q_1) \dots (1 - q_{t-1}) = \prod_{i=0}^{t-1} (1 - q_i) \quad [2]$$

Net zoals het geval was bij de transitiekansen, wordt de overlevingsfunctie in de analyses betreffende de transitie naar werk bij schoolverlaters, instroom in activeringsmaatregelen en doorstroom naar werk telkens gedifferentieerd naar achtergrondkenmerken om in kaart te brengen of en in welke mate deze kenmerken de uitstroom beïnvloeden.

- *Cumulatieve incidentie* $1 - S(t)$

Waar de overlevingsfunctie $S(t)$ voor een fictieve groep schoolverlaters of werkzoekenden weergeeft welk aandeel zich op elk tijdstip nog steeds in de initiële staat bevindt, wordt in Hoofdstukken 3, 5, 7, 8 en 9 courant gebruik gemaakt van het complement van de overlevingsfunctie om de resultaten op een intuïtief toegankelijke manier weer te geven:

$$CI(t) = 1 - S(t) \quad [3]$$

Het complement van de overlevingsfunctie beschrijft de *cumulatieve indicentie* van de beoogde transitie doorheen de tijd: het aandeel personen die op een bepaald tijdstip *ooit* de transitie hebben gemaakt vanuit de initiële staat (bv. werkzoekend) naar de beoogde andere staat (bv. instroom in een activeringsmaatregel of doorstroom vanuit een activeringsmaatregel naar werk).

Hoewel de cumulatieve incidentiefunctie weergeeft welk deel van de risicopopulatie ooit is uitgestroomd uit de initiële staat, impliceert dit geenszins dat deze personen vervolgens permanent in deze andere staat (bv. werkend) verblijven. Hoewel het vanwege de gehanteerde definities van werk steeds een substantiële periode van de tewerkstelling betreft, is een deel van de werkenden na verloop van tijd ongetwijfeld opnieuw uitgestroomd uit werk, waardoor voor deze personen een nieuwe *episode* of *spell* van werkloosheid of inactiviteit aanbreekt in hun arbeidsmarkttraject. Voor dergelijke herinstromers in werkloosheid of inactiviteit kan vanzelfsprekend opnieuw de instroom in activeringsmaatregelen worden onderzocht, alsook de doorstroom vanuit dergelijke aanvullende activeringsmaatregelen naar werk (Carpentier, Neels, & Van den Bosch, 2014, 2017; Carpentier, Van den Bosch, & Neels, 2016). Voor de VIONA Leerstoel ‘Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt’ werden de spells weliswaar *gepooled* met het oog op statistisch onderscheidingsvermogen van de analyses, maar werd vooralsnog geen analyse gemaakt van de manier waarop trajecten zich ontploegen over opeenvolgende spells of episodes heen. Een dergelijke detailanalyse van *sequenties* of opeenvolgende

spells van werkloosheid/inactiviteit, activering en werk valt buiten het bestek van de VIONA-leerstoel, maar wordt in Hoofdstuk 13 geormerkt als een aangewezen piste voor verder onderzoek.

- *Continue sterftetafelfuncties*

De registergegevens die worden gebruikt in de VIONA-leerstoel 'Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt' geven doorgaans op maand- of kwartaalbasis weer wanneer personen instromen in een activeringsmaatregel, dan wel doorstromen naar werk. De gegevens bieden met andere woorden een discrete weergave of meting van een proces dat zich continu voltrekt. Wanneer het continue risico op een transitie $h(t)$ wordt gedefinieerd als de limiet van de conditionele transitiekans gedeeld door de lengte van het interval (de zgn. *force of mortality*):

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t | T \geq t)}{\Delta t} \quad [4]$$

Kan de overlevingsfunctie op moment t worden uitgedrukt als de exponentiële functie van het continue risico dat werd gecumuleerd tussen de intrede in de risicopopulatie (t_0) en tijdstip t :

$$S(t) = S(t_0) \cdot e^{-\int_0^t h(t) dt} \quad [5]$$

Aan de hand van de discrete en continue specificaties van de overlevingsfunctie kan de precieze relatie tussen de discreet waargenomen conditionele transitiekansen $q(t)$ en het onderliggende continue risico $h(t)$ worden afgeleid. Uit vergelijking 5 volgt immers dat de kans $p(t)$ om géén transitie door te maken in het interval $[t, t + \Delta t]$ kan worden uitgedrukt als de verhouding van de waarde van de overlevingsfunctie op tijdstip $t + \Delta t$ en de waarde van de overlevingsfunctie op tijdstip t :

$$1 - q(t) = \frac{S(t + \Delta t)}{S(t)} = e^{-\int_t^{t+\Delta t} h(t) dt} \quad [6]$$

Bijgevolg weerspiegelt de negatieve waarde van de natuurlijke logaritme van het complement van de discrete conditionele transitiekans het continue risico dat werd gecumuleerd in het betreffende interval:

$$-\ln[1 - q(t)] = \int_t^{t+\Delta t} h(t) dt \quad [7]$$

Van deze eigenschap wordt gebruik gemaakt bij de effectiviteitsmeting van de bestudeerde activeringsmaatregelen. Door gebruik te maken van de complementary log-log link functie tussen de discreet gemeten transitiekans en de onafhankelijke variabelen, geven de discrete-time hazard modellen de effecten weer op het – onderliggende, doch niet-geobserveerde – continue risico om in te stromen in een activeringsmaatregel (Hoofdstukken 5 en 7) of werk (Hoofdstukken 3, 7 en 9). Vooraleer in te gaan op de modelspecificatie van de discrete-time hazard modellen (Sectie A.3), behandelt Sectie A.2 hoe dynamic propensity score matching werd ingezet voor de samenstelling van vergelijkbare controlegroepen met het oog op de effectiviteitsmeting van activeringsmaatregelen.

A.2 Dynamic Propensity Score Matching

De berekening van hazard functies en overlevingsfuncties naar achtergrondkenmerken laat toe de instroom in activeringsmaatregelen te vergelijken tussen verschillende groepen, alsook de doorstroom vanuit dergelijke maatregelen naar werk. Met het oog op de effectiviteitsmeting van activeringsmaatregelen lijkt het aangewezen om de uitstroom naar werk te vergelijken tussen de deelnemers aan de betreffende maatregel en de personen die niet in de betreffende activeringsmaatregel zijn ingestroomd. Naarmate de deelnemers die instromen in een activeringsmaatregel echter een specifiek profiel vertonen dat hun arbeidsmarktkansen positief of negatief beïnvloedt ten opzichte van de personen die niet in de betreffende maatregel zijn ingestroomd, kan de vergelijking van de arbeidsmarktitkomsten tussen beide groepen sterk vertekende conclusies opleveren betreffende de effectiviteit van de betreffende maatregel. Naarmate deelnemers reeds bij aanvang over een gunstiger profiel beschikken, wordt de effectiviteit van de maatregel immers overschat. Naarmate een activeringsmaatregel er anderzijds in slaagt deelnemers te bereiken die beschikken over een zwakker arbeidsmarktprofiel, wordt de effectiviteit van de betreffende maatregel ten onrechte onderschat wanneer bij de vergelijking van de arbeidsmarktitkomsten tussen deelnemers en niet-deelnemers niet wordt gecorrigeerd voor het zwakke arbeidsmarktprofiel van de instroom. Een correcte effectiviteitsmeting van activeringsmaatregelen vergt met andere woorden i) de identificatie van kenmerken die instroom in activeringsmaatregelen bepalen, en ii) de statistische correctie voor de ongelijke verdeling van dergelijke kenmerken tussen deelnemers en niet-deelnemers bij de longitudinale vergelijking van arbeidsmarktitkomsten. Op dit punt speelt een het kwalitatieve luik van de VIONA-leerstoel ‘Migratie, Integratie en arbeidsmarkt’ een cruciale rol.

Het kwalitatieve veldwerk dat in het kader van de VIONA-leerstoel ‘Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt’ werd uitgevoerd, geeft een blik achter de schermen betreffende de criteria die VDAB-consulenten hanteren bij de toewijzing van cliënten aan verschillende interventies zoals een oriënterende opleiding, een beroepsopleiding, begeleiding en bemiddeling, dan wel het opdoen van concrete werkervaring in de vorm van werkplekleren. De gehanteerde criteria kunnen in generieke zin worden benoemd als de mate van ‘zelfregie’ en de mate van ‘zelfredzaamheid’ (Hoofdstuk 6), en worden door consulenten afgeleid uit een brede waaier van concrete indicatoren zoals deze door VDAB worden geregistreerd. De specifieke onderliggende factoren die ‘zelfregie’ en ‘zelfredzaamheid’ bepalen worden aan de hand van kwantitatief meetbare proxy variabelen in de dynamische propensity score matching modellen gebruikt.

Zowel voor de effectiviteitsmeting van deelname aan VDAB activeringsmaatregelen bij de werkloze residentiële populatie met een migratieachtergrond en minderjarige nieuwkomers 2005-2016 als de effectiviteitsmetingen van deelname aan VDAB activeringsmaatregelen bij niet-werkende meerderjarige nieuwkomers laten de gehanteerde *matchingcriteria* zich in vijf categorieën groeperen: i) demografische kenmerken, ii) menselijk kapitaal en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, iii) werkloosheidskenmerken² en activering³ gedurende de werkloosheidsperiode, iv) vroegere arbeidsmarktdeelname en activering, maar ook v) aspiraties. Wat betreft de *demografische*

² De analyses voor meerderjarige nieuwkomers die in de periode 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden betroffen kenmerken van de periode waarin men ‘niet-werkend’ is (i.e. werkloos of inactief volgens de nomenclatuur van de KSZ).

³ Het spreekt voor zich dat verschillen tussen de starters en de controlegroep met betrekking tot instroom in de te evalueren activeringsmaatregel niet het voorwerp uitmaken van de matchingmodellen voor de betreffende activeringsmaatregel. Zo wordt bijvoorbeeld deelname aan IBO niet opgenomen in het matchingmodel in de analyses waarin de effectiviteit van IBO gemeten wordt.

kenmerken, wordt gecorrigeerd voor de ongelijke verdeling van geslacht, leeftijd, het kalenderjaar, herkomst⁴ (Belgische, Zuid-Europese 1^{ste} generatie, Zuid-Europese 2^{de} generatie, niet-Europese 1^{ste} generatie, niet-Europese 2^{de} generatie), aantal kinderen (geen, 1, 2, 3 of meer), of men kinderen heeft die jonger dan 3 jaar zijn, aanwezigheid en arbeidsmarktpositie van samenwonende partner (geen partner, niet-werkende partner, partner tewerkgesteld aan een lager dan gemiddeld⁵ loon, partner tewerkgesteld aan (een hoger dan) gemiddeld loon).

Verschillen in *menselijk kapitaal en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt* worden vervolgens opgevangen door te corrigeren voor verschillende verdelingen omtrent het hoogste opleidingsniveau (laag: geen tot en met lager secundair, midden: hoger secundair en andere niet-tertiare opleidingen, hoog: tertiair onderwijs), studierichting (generieke opleidingen en kwalificaties; onderwijs; kunst & humane wetenschappen; sociale wetenschappen, journalistiek; handel, administratie, rechten; natuurwetenschappen, wiskunde; ICT; ingenieurswetenschappen, fabricage, industrie; land-/bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts; gezondheidszorg en welzijn; andere diensten; niet gekend), talenkennis Nederlands, Frans, Engels, Duits (geen geregistreerde kennis, weinig kennis, goede kennis, zeer goede kennis), rijbewijs (geen geregistreerd rijbewijs, rijbewijs A, rijbewijs B of hoger), maar ook of men gedurende de observatie (2005-2016) een arbeidsbeperking of –handicap ervaarde.

Wat betreft *werkloosheidskenmerken en activering* gedurende de werkloosheidsperiode corrigeren de matchingmodellen voor verschillen in het aantal werkloosheidsperiodes die men al ervaarde gedurende de observatieperiode (2005-2016), of er werkloosheidsuitkeringen geregistreerd werden gedurende de laatste maand van het kwartaal, de hoogte van de werkloosheidsuitkeringen, maar ook de mate waarin men gedurende de werkloosheidsperiode al in contact kwam met oriënterende/basis- of beroepsgerichte opleidingen (aantal maanden), IBO of andere vormen van werkplekieren (aantal maanden), bemiddeling en begeleiding (aantal maanden), manuele en automatische mededelingen (aantal), verplichte sollicitatieopdrachten (aantal) en verwijzingen (aantal).

Verschillen in *vroegere arbeidsmarktdeelname en activering* worden vervolgens opgevangen door te corrigeren voor verschillende verdelingen omtrent het aantal opgebouwde kwartalen in reguliere tewerkstelling gedurende de observatieperiode (2005-2016), of men ooit in het kader van art. 60/61 gewerkt heeft, of men ooit in het kader van dienstencheques of PWA gewerkt heeft, maar ook de laatste geregistreerde werkuren (geen registratie, zelfstandige, minder dan 50%, 50-75%, of 80-100% van een standaard voltijds contract in de betreffende sector) en de laatste geregistreerde loonpositie gedurende de observatieperiode (2005-2016). Ten slotte worden ook verschillen op vlak van *aspiraties* in rekening genomen. Zo corrigeren de matchingmodellen voor verschillen omtrent geprefereerde werkuren (deeltijds werk, voltijds werk, deeltijds of voltijds werk) en gewenste arbeidsregime (overdag, nachtwerk, shiften, weekends, andere niet-standaard regimes), maar ook voor het aantal ingevulde voorkeursvelden (max. 3).

⁴ De herkomstdefinitie werd uitgewerkt zoals in de nota aan de Vlaamse Regering (8 mei 2015; 0237/1). Personen van buitenlandse herkomst zijn bijgevolg groepen met i) een huidige vreemde nationaliteit, ii) een huidige Belgische, maar vreemde eerste nationaliteit, en iii) een huidige en eerste Belgische nationaliteit, maar met een vader en/of moeder met een vreemde eerste nationaliteit. Voor de bepaling van de herkomstgroep wordt in eerste instantie gekeken naar de eerste nationaliteit van de vader. Als deze buitenlands is, wordt deze herkomstgroep gehanteerd. Als deze Belgisch of onbekend, is wordt naar de eerste nationaliteit van de moeder gekeken en geldt hetzelfde principe. Indien ook de moeder een Belgische of onbekende eerste nationaliteit heeft, wordt de eerste nationaliteit van de persoon zelf gebruikt. Is deze onbekend of Belgisch, wordt de huidige nationaliteit gehanteerd.

⁵ Het gemiddelde loon werd berekend op basis van alle samenwonende partners voor de betreffende groep.

Wanneer de effectiviteit van deelname aan inburgerings-, taal- of VDAB activeringsmaatregelen geëvalueerd wordt voor niet-werkende meerderjarige nieuwkomers die in de periode 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, wordt – naast i) demografische kenmerken, ii) menselijk kapitaal en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, iii) werkloosheidskenmerken en activering gedurende de werkloosheidsperiode, iv) vroegere arbeidsmarktdeelname en activering, v) aspiraties – ook gecorrigeerd voor verschillen in vi) het reeds doorlopen *inburgerings- en/of taaltraject*. Deze zesde categorie bevat indicatoren die aangeven of men al een inburgeringscontract ondertekende, of men al een attest behaalde, of men ooit MO gevolgd heeft, of men ooit NT2 gevolgd heeft, de doelgroep waartoe men behoort (rechthebbend, verplicht, onbepaald⁶), het perspectief van de nieuwkomer (professioneel, educatief of persoonlijk, sociaal, niet gekend), het centrum waar men zich aanmelde voor inburgering (gecodeerde categorieën). Bijkomend bieden de data omtrent inburgering de mogelijkheid om enkele bijkomende indicatoren voor menselijk kapitaal toe te voegen: talenkennis (Nederlands; Engels; Frans; Duits; Italiaans; Grieks; andere Romaans en Baskische talen; andere Germaanse talen; Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen; andere Indo-Europese talen en Kaukasisch; Arabisch; Berberse talen; andere Afro-Aziatische talen; andere Afrikaanse talen; Turkse talen; andere Aziatische talen; overige talen) en leervaardigheid (centrum voor basiseducatie, centrum voor volwassenenonderwijs, zonder vervolg, andere).

Gezien de uitgebreide set kenmerken waarin de groep die start aan deelname in een bepaalde maatregel potentieel verschilt ten opzichte van de groep die niet start, is een individuele matching op basis van alle mogelijke combinaties van de geobserveerde kenmerken niet mogelijk, daar celfrequenties dit niet toelaten. Bijgevolg hanteren matchingtechnieken typisch zogenaamde ‘propensity scores’ (Rosenbaum & Rubin, 1983; Sianesi, 2004):

$$\text{Propensity score} = P(D_{it} = 1 | X_{it}) \quad [8]$$

In de dynamische toepassing van matchingmethoden (Sianesi, 2004, 2008) geven deze scores de kans weer dat een bepaald individu i op een bepaald tijdstip t sinds de start van werkloosheid⁷ start met deelnemen ($D = 1$) aan de betreffende maatregel. Deze kans varieert naargelang een vector van geobserveerde kenmerken x . Gezien het binaire karakter van de afhankelijke variabele is een lineaire regressie niet geschikt om de propensity score te schatten. Bijgevolg wordt de kans voor een individu om op een bepaald moment in de tijd te starten aan deelname aan de betreffende maatregel aan de hand van een probit vergelijking geschat:

$$P(D_{it} = 1 | X_{it}) = \Phi(\beta_0 + X_{it}\beta) \quad [9]$$

Waarbij de de propensity score ($P(D_{it} = 1 | X_{it})$) wordt geschat in functie van de hierboven vermelde vector geobserveerde variabelen x_{it} omtrent i) demografische kenmerken, ii) menselijk kapitaal en

⁶ Om de doelgroep voor inburgering te bepalen, werd getrapd gebruik gemaakt van drie kenmerken. Ten eerste wordt gekeken naar een eventuele vermelding van de doelgroep in het type contract dat afgesloten werd. Ten tweede, indien er geen gegevens omtrent doelgroep bij contract beschikbaar zijn, wordt de eerste doelgroep gehanteerd. Een uitzondering op de tweede stap geldt wanneer de eerste doelgroep gelijk is aan “minderjarig”, “geen doelgroep” of “doelgroep nader te bepalen”. In dat geval wordt al in de tweede stap naar de laatste doelgroep verwezen. Ten derde wordt de laatste doelgroep ook beschouwd voor individuen die middels de voorgaande stappen geen doelgroep toegewezen kregen.

⁷ Of duur sinds de start van een periode waarin met ‘niet-werkend’ is (i.e. werkloos of inactief volgens de nomenclatuur van de KSZ) in de analyses voor meerderjarige nieuwkomers die in de periode 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden.

inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, iii) werkloosheidskenmerken en activering gedurende de werkloosheidsperiode, iv) vroegere arbeidsmarktdeelname en activering, v) aspiraties en vi) het reeds doorlopen inburgerings- en/of taaltraject. Deze procedure genereert een geschatte propensity score op individueel niveau, naar verstreken duur sinds de start van de spell of episode.

Vervolgens wordt voor elke deelnemer (i.e. elke persoon die op een bepaalde duur start met deelname aan de betreffende maatregel) één corresponderend individu gezocht dat niet start met deelname op de betreffende duur sinds de start van de spell. Om de mate van correspondentie te maximaliseren werd in dit onderzoek gebruik gemaakt van het 'nearest-neighbour' algoritme. Dit algoritme zoekt voor elke deelnemer een controlepersoon waarbij de afstand in propensity scores minimaal is. Het algoritme werkt met teruglegging, wat impliceert dat éénzelfde controlepersoon meermaals gebruikt kan worden (en bijgevolg sterker doorweegt in de analyses). Aangezien propensity score matching middels propensity scores een correctie beoogt tussen de groep die start met deelname en een groep die dit (nog) niet doet omtrent verschillende verdelingen in geobserveerde kenmerken, kan de techniek en de toepassing in kwestie geëvalueerd worden door de verdelingen van geobserveerde kenmerken tussen enerzijds de groep die start en anderzijds de controlegroep voor dan wel na matching te vergelijken (de resultaten op dit vlak worden gerapporteerd in Appendices D en F).

A.3 Discrete-time hazard modellen

De eigenlijke effectmeting gebeurt aan de hand van multivariate discrete-time hazard modellen waarbij het gecumuleerde continue risico op uitstroom naar werk in het betreffende interval wordt vergeleken tussen de deelnemers van een activeringsmaatregel enerzijds en een op basis van dynamische matching samengestelde vergelijkbare groep niet-deelnemers anderzijds (Sectie A.2). In het model varieert het risico op uitstroom naar werk vooreerst in functie van de duur D_{ti} verstreken sinds instroom in de betreffende activeringsmaatregel – de zgn. baseline hazard functie – en wordt bijkomend differentiatie van de hazard functies toegelaten naargelang deelname aan de betreffende activeringsmaatregel (dummyvariable T_i), welke hier wordt beschouwd als het *treatment effect*. Aangezien het verschil in uitstroomrisico tussen deelnemers en controlegroep mogelijk varieert doorheen de tijd, wordt middels de nodige producttermen interactie toegelaten tussen de baseline hazard functie en het treatment effect. Analoog worden producttermen opgenomen tussen de baseline hazard functie, de treatment-variabele en een set achtergrondkenmerken om na te gaan of rendement bijkomend varieert in functie van de achtergrondkenmerken van (niet-)deelnemers:

$$-\ln[1 - q(werk)_{ti}] = \frac{e^{\hat{\alpha}} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}^3} \cdot e^{\hat{\beta}T_i} \cdot e^{\hat{\beta}T_i D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}T_i D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}T_i D_{ti}^3} \cdot e^{\sum \hat{\beta}A_i}}{e^{\sum \hat{\beta}A_i D_{ti}} \cdot e^{\sum \hat{\beta}A_i D_{ti}^2} \cdot e^{\sum \hat{\beta}A_i D_{ti}^3} \cdot e^{\sum \hat{\beta}T_i A_i} \cdot e^{\sum \hat{\beta}A_i T_i D_{ti}} \cdot e^{\sum \hat{\beta}A_i T_i D_{ti}^2} \cdot e^{\sum \hat{\beta}A_i T_i D_{ti}^3}} \quad [10]$$

waarbij D_{ti} de duur weergeeft sinds instroom in de onderzochte activeringsmaatregel, de dummyvariabele T_i deelname aan de betreffende activeringsmaatregel weergeeft en $\sum A_i$ een vector achtergrondkenmerken weergeeft (cf. migratieachtergrond). Voor de residentiële bevolking met een migratieachtergrond (Hoofdstuk 2, Sectie 2.1.2) werden afzonderlijke hazard modellen geschat voor volgende activeringsmaatregelen: i) werkplekklaren, ii) IBO, iii) oriënterende en basisopleidingen, iv) beroepsgerichte opleidingen en v) bemiddeling en begeleiding (Hoofdstuk 7 en Appendix D). Voor nieuwkomers die zich in de periode 2005-2016 in Vlaanderen hebben gevestigd (Hoofdstuk 2, Sectie 2.1.3) worden dezelfde activeringsmaatregelen beschouwd, maar wordt bijkomend gedifferentieerd naar het voortraject dat werd gevolgd op vlak van inburgering, met name: i) het al dan niet hebben afgesloten van een inburgeringscontract, ii) het al dan niet hebben gevolgd van maatschappelijke

oriëntatie, en iii) het al dan niet hebben gevolgd van NT2 (Hoofdstuk 9 en Appendix F). Analoog met de analyse van arbeidsintrede worden bij de effect- en rendementsmeting verschillende definities van werk gehanteerd. Alle modellen werden middels maximum-likelihood geschat aan de hand van de cloglog-routine in Stata 14 MP.

A.4 Cumulatieve rendementsmeting

Het cumulatieve rendement $CR(t)$ van de beschouwde activeringsmaatregelen wordt in de VIONA-leerstoel op kwartaalbasis geëvalueerd door de cumulatieve incidentie $CI(t)$ van de uitstroom naar werk bij deelnemers aan de betreffende activeringsmaatregel te vergelijken met de cumulatieve incidentie van uitstroom naar werk bij niet-deelnemers. Voor niet-deelnemers kan het gecumuleerde risico op uitstroom naar werk voor opeenvolgende intervallen in de observatieperiode als volgt worden geschat op basis van vergelijking [10]:

$$-\ln[1 - q(werk)_{ti}]_{control} = e^{\hat{\alpha}} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}^3} \cdot e^{\hat{\beta}A_i} \cdot e^{\hat{\beta}A_i D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}A_i D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}A_i D_{ti}^3} \cdot e^{\hat{\beta}T_i A_i} \quad [11]$$

Vervolgens kan aan de hand van vergelijking [5] de overlevingsfunctie voor niet-deelnemers op tijdstip t worden berekend als de exponentiële functie van het continue risico op uitstroom naar werk dat werd gecumuleerd in alle intervallen voorafgaand aan t :

$$\hat{S}(t)_{control} = e^{-\sum_0^t -\ln[1 - q(werk)_{ti}]_{control}} \quad [12]$$

waaruit onmiddellijk de geschatte cumulatieve indicentiefunctie volgt voor de controlegroep conform vergelijking [3]:

$$\widehat{CI}(t)_{control} = 1 - \hat{S}(t)_{control} = 1 - e^{-\sum_0^t -\ln[1 - q(werk)_{ti}]_{control}} \quad [13]$$

De berekening van de geschatte cumulatieve indicentiefunctie van uitstroom naar werk verloopt volledig analoog voor de deelnemers aan de betreffende activeringsmaatregel:

$$-\ln[1 - q(werk)_{ti}]_{treatment} = \frac{e^{\hat{\alpha}} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}D_{ti}^3} \cdot e^{\hat{\beta}T_i} \cdot e^{\hat{\beta}T_i D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}T_i D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}T_i D_{ti}^3}}{e^{\hat{\beta}A_i} \cdot e^{\hat{\beta}A_i D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}A_i D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}A_i D_{ti}^3}} \cdot e^{\hat{\beta}T_i A_i} \cdot e^{\hat{\beta}A_i T_i D_{ti}} \cdot e^{\hat{\beta}A_i T_i D_{ti}^2} \cdot e^{\hat{\beta}A_i T_i D_{ti}^3}} \quad [14]$$

waaruit vervolgens de geschatte overlevingsfunctie voor deelnemers aan de betreffende activeringsmaatregel op tijdstip t kan worden afgeleid:

$$\hat{S}(t)_{treatment} = e^{-\sum_0^t -\ln[1 - q(werk)_{ti}]_{treatment}} \quad [15]$$

en tot slot de geschatte cumulatieve indicentiefunctie van uitstroom naar werk kan worden bepaald voor deelnemers aan de betreffende activeringsmaatregel:

$$\widehat{CI}(t)_{treatment} = 1 - \hat{S}(t)_{treatment} = 1 - e^{-\sum_0^t -\ln[1 - q(werk)_{ti}]_{treatment}} \quad [16]$$

Het cumulatieve rendement $CR(t)$ van de betreffende activeringsmaatregel op tijdstip t wordt tot slot bekomen als het verschil tussen de geschatte cumulatieve incidentiefuncties van deelnemers en niet-deelnemers op tijdstip t :

$$\widehat{CR}(t) = \widehat{CI}(t)_{treatment} - \widehat{CI}(t)_{control} \quad [17]$$

Er worden telkens twee varianten van de rendementscurve berekend. De eerste curve controleert niet voor de potentiële selectieve instroom in de beschouwde activeringsmaatregel en vergelijkt zonder meer de cumulatieve incidentie van de uitstroom naar werk tussen deelnemers en niet-deelnemers zonder gebruik van te maken van dynamische matching. De tweede curve corrigeert anderzijds wel voor dergelijke selectieve instroom door de cumulatieve incidentie van de uitstroom naar werk te vergelijken tussen deelnemers aan de betreffende activeringsmaatregel enerzijds en een vergelijkbare controlegroep anderzijds die werd samengesteld aan de hand van dynamische propensity score matching (Sectie A.2).

A.5 Referenties

- Aalen, O. O., Borgan, O., & Gjessing, H. K. (2008). *Survival and Event History Analysis. A Process Point of View.*: Springer.
- Blossfeld, H. P., & Rohwer, G. (2002). *Techniques of Event-history Modeling. New Approaches to Causal Analysis.* (2nd Edition ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Broström, G. (2012). *Event History Analysis with R.* Boca Raton: CRC Press.
- Carpentier, S., Neels, K., & Van den Bosch, K. (2014). How do exit rates from social assistance benefit in Belgium vary with individual and local agency characteristics? In S. Carcillo, H. Immervoll, S. Jenkins, S. Königs & K. Tatsiramos (Eds.), *Safety Nets and Benefit Dependence* (Vol. 39). Bingley, UK: Emerald.
- Carpentier, S., Neels, K., & Van den Bosch, K. (2017). Exit from and re-entry into social assistance benefit in Belgium among people with migration background and the native-born. *International Journal of Social Welfare*. doi: DOI: 10.1111/ijsw.12270
- Carpentier, S., Van den Bosch, K., & Neels, K. (2016). De sociaal-economische trajecten in en na het (equivalent) leefloon van personen met en zonder migratieachtergrond. In M. De Wilde, B. Cantillon, F. Vandenbroucke & M. De Bie (Eds.), *40 Jaar OCMW & Bijstand*. Leuven: Acco.
- Keyfitz, N., & Caswell, H. (2005). *Applied Mathematical Demography*. New York: Springer-Verlag.
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55. doi: 10.2307/2335942
- Sianesi, B. (2004). An Evaluation of the Swedish System of Active Labor Market Programs in the 1990s. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 133-155. doi: 10.1162/003465304323023723
- Sianesi, B. (2008). Differential effects of active labour market programs for the unemployed. *Labour Economics*, 15(3), 370-399. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2007.04.004>
- Singer, J., & Willett, J. (2003). *Applied longitudinal data analysis. Modeling change and event occurrence*. Oxford: Oxford University Press.

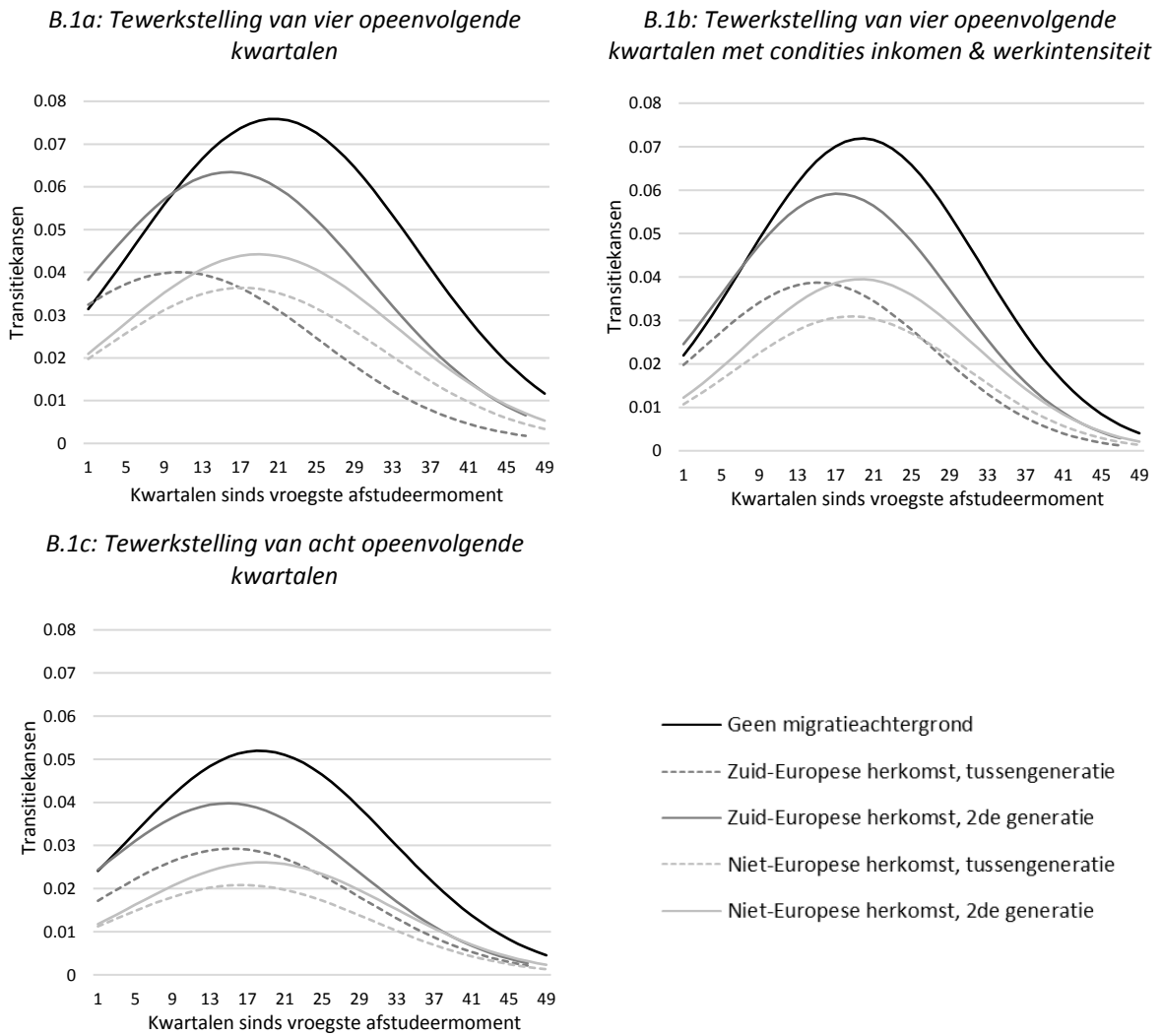
Appendix B

Eerste arbeidsintrede

Julie Maes, Jonas Wood & Karel Neels

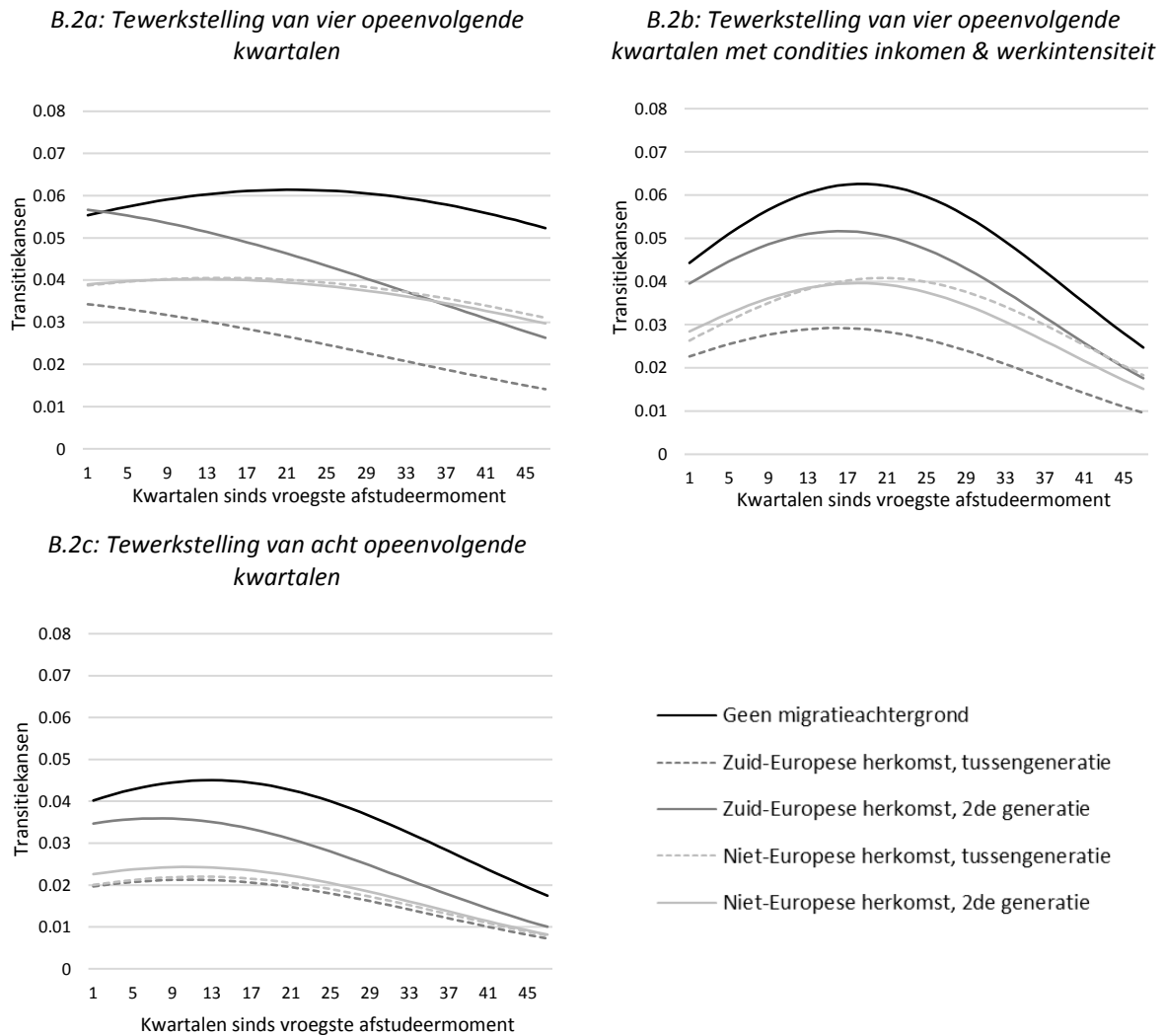
De appendix bevat aanvullende resultaten bij Hoofdstuk 3 betreffende eerste arbeidsintrede, met name de conditionele kans op een eerste arbeidsintrede in functie van de duur in kwartalen verstreken sinds het vroegste afstudeermoment naar geslacht, type tewerkstelling en migratieachtergrond.

Figuur B.1: Transitiekansen voor vrouwen, naar type tewerkstelling en migratieachtergrond



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur B.2: Transitiekansen voor mannen, naar type tewerkstelling en migratieachtergrond



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Appendix C

Instroom VDAB trajecten

Jonas Wood & Karel Neels

Deze appendix biedt aanvullende resultaten bij Hoofdstuk 5 betreffende de analyse van VDAB trajecten. Waar de figuren in Hoofdstuk 5 contact met VDAB en deelname aan activeringsmaatregelen naar ruime herkomstgroep (Belgische, Zuid-Europese, niet-Europese) en migratiegeneratie in kaart brengen zonder onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen, documenteert deze appendix contact met VDAB en deelname aan activeringsmaatregelen naar specifiekere herkomstgroepen en wordt het onderscheid tussen mannen en vrouwen gemaakt. Achtereenvolgens worden gepresenteerd:

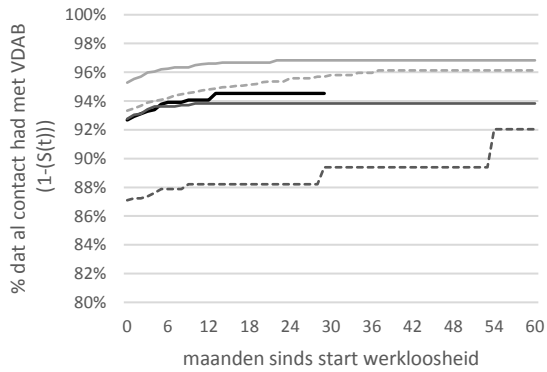
- Contact met VDAB naar specifieke herkomstgroep, migratiegeneratie en geslacht (Sectie C.1, Figuren C.1a-b, C.2a-b, C.3a-b).
- Deelname aan opleidingen naar specifieke herkomstgroep, migratiegeneratie en geslacht (Sectie C.2, Figuren C.4a-f, C.5a-f, C.6a-f, C.7a-f, C.8a-f, C.9a-f, C.10a-b en C.11).
- Deelname aan werkpleklers naar specifieke herkomstgroep, migratiegeneratie en geslacht (Sectie C.3, Figuren C.12a-f, C.13a-f, C.14a-f, C.15a-f, C.16a-f, C.17a-f, C.18a-b en C.19).
- Deelname aan bemiddeling en begeleiding naar specifieke herkomstgroep, migratiegeneratie en geslacht (Sectie C.4, Figuren C.20a-d, C.21a-d).
- Mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies naar specifieke herkomstgroep, migratiegeneratie en geslacht (Sectie C.5, Figuren C.22a-f, C.23a-f, C.24a-d, C.25a-d).

Een leeswijzer bij de interpretatie van de Figuren is opgenomen in Hoofdstuk 2 en Appendix A.

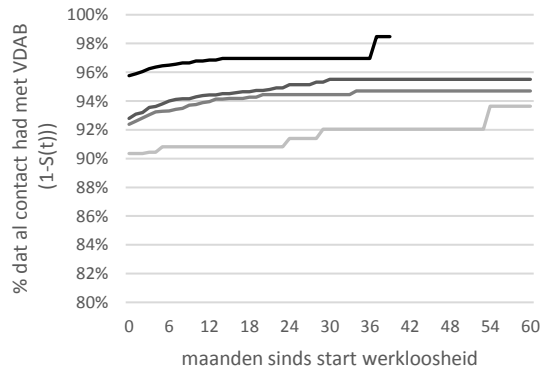
C.1 Contact met VDAB

Figuur C.1: Contact met VDAB naar herkomst, generatie en leeftijd, mannen

C.1a: Percentage contact naar herkomst, generatie



C.1b: Percentage contact naar leeftijd



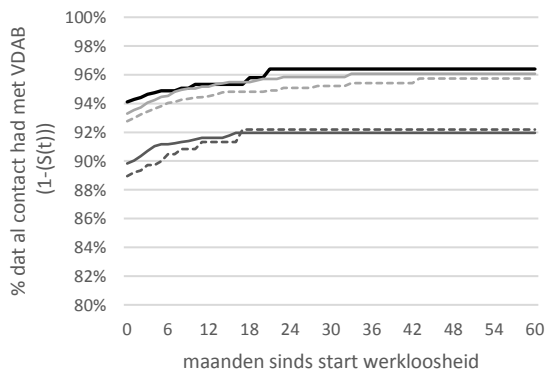
- Geen migratieachtergrond
- - - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
- Z-Europese herkomst, 2de generatie
- - - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie
- Niet-Europese herkomst, 2de generatie

- Leeftijd 18-25
- Leeftijd 26-35
- - - Leeftijd 36-50
- - - Leeftijd 50+

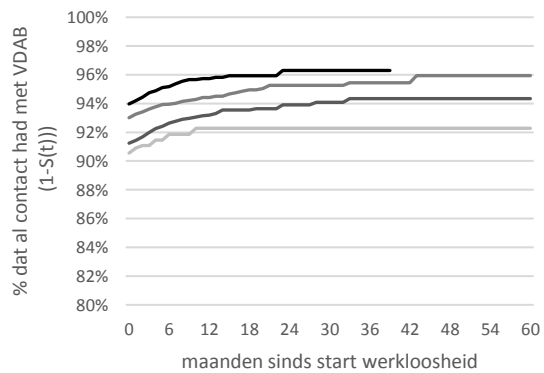
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.2: Contact met VDAB naar herkomst, generatie en leeftijd, vrouwen

C.2a: Percentage contact naar herkomst, generatie



C.2.b Percentage contact naar leeftijd



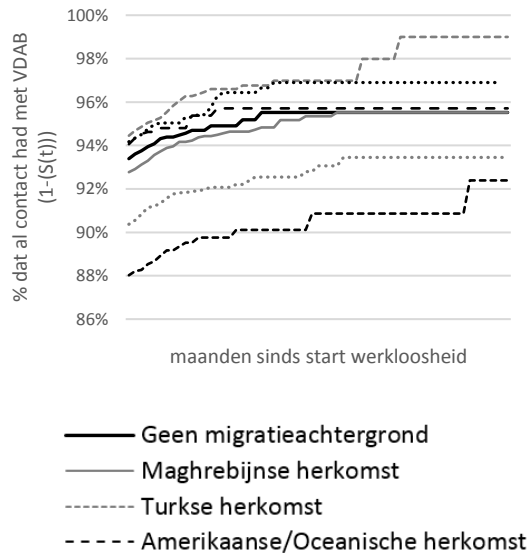
- Geen migratieachtergrond
- - - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
- Z-Europese herkomst, 2de generatie
- - - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie
- Niet-Europese herkomst, 2de generatie

- Leeftijd 18-25
- Leeftijd 26-35
- - - Leeftijd 36-50
- - - Leeftijd 50+

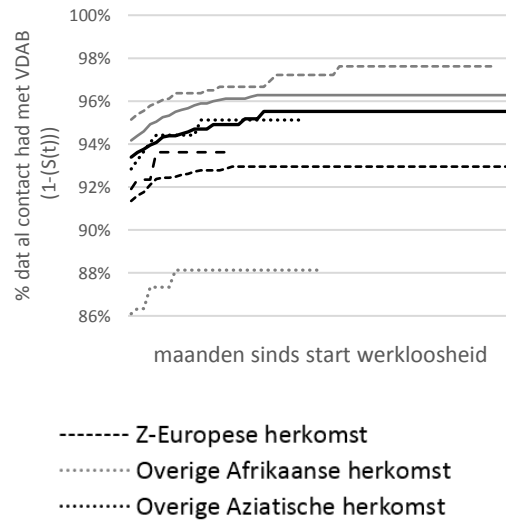
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.3: Contact met VDAB naar specifieke herkomstregio en generatie

C.3a: Percentage contact naar herkomst, 1^{ste} generatie



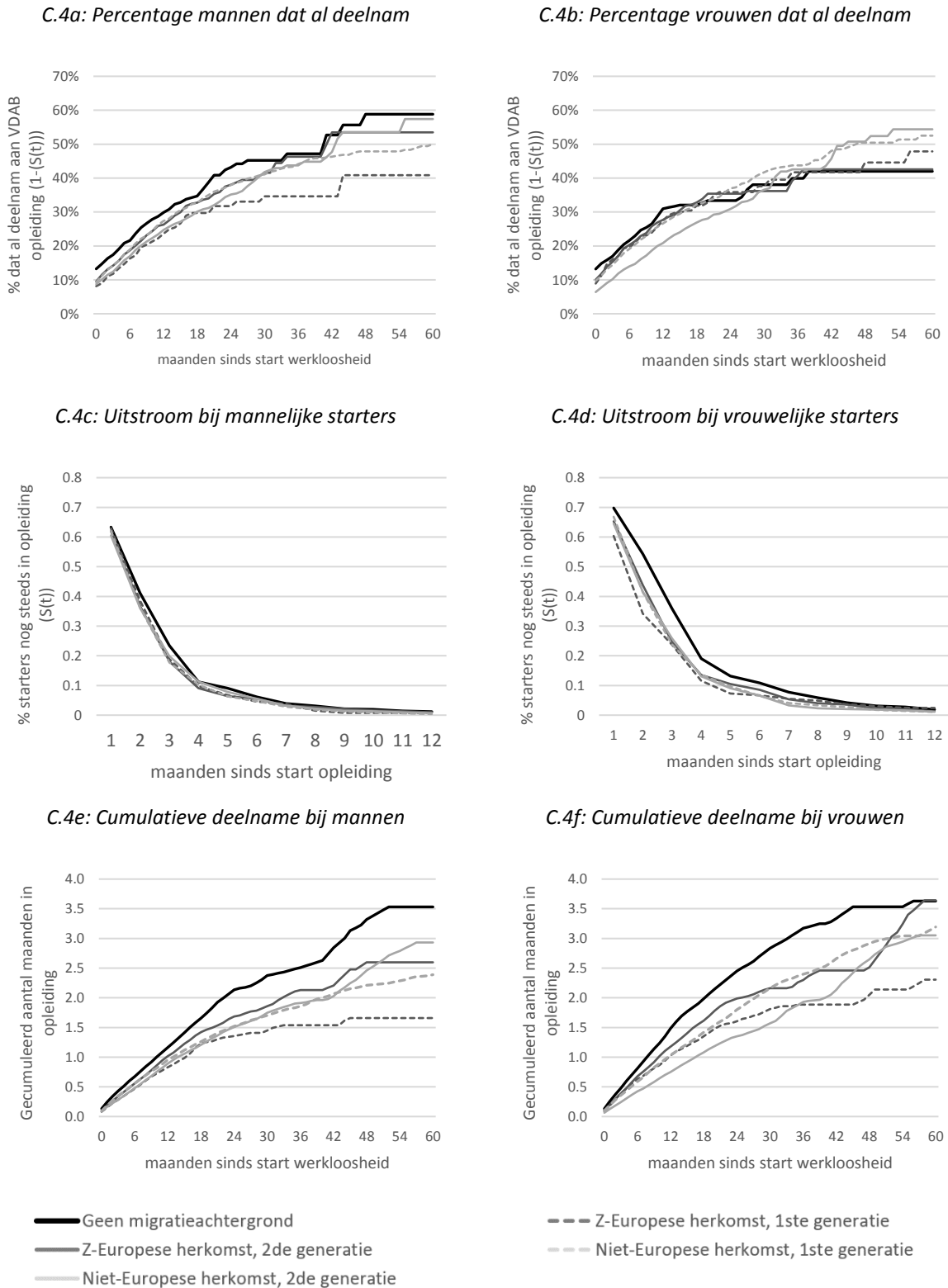
C.3b: Percentage contact naar herkomst, 2^{de} generatie



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

C.2 Deelname aan opleidingen via VDAB

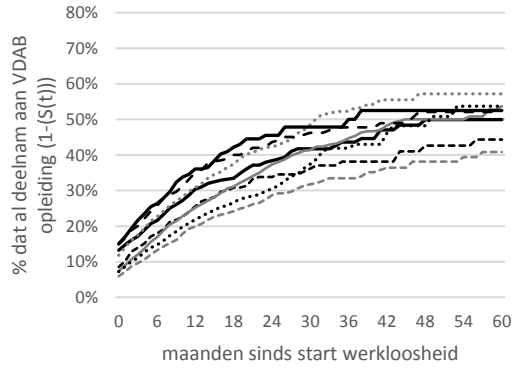
Figuur C.4: Deelname aan VDAB opleidingen naar herkomst, generatie en gender



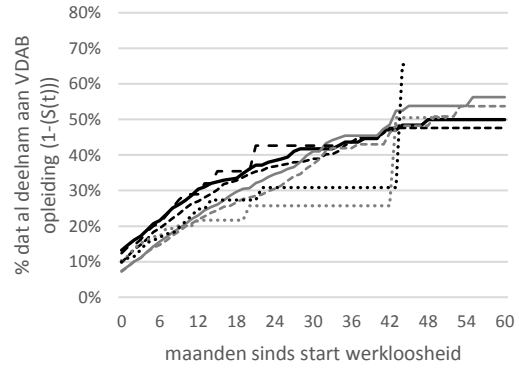
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.5: Deelname aan VDAB opleidingen naar specifieke herkomstregio en generatie

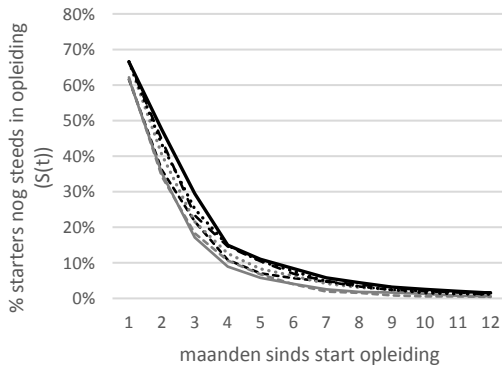
C.5a: Percentage dat al deelnam, 1^{ste} generatie



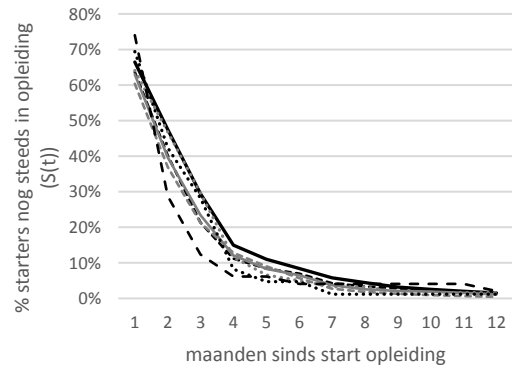
C.5b: Percentage dat al deelnam, 2^{de} generatie



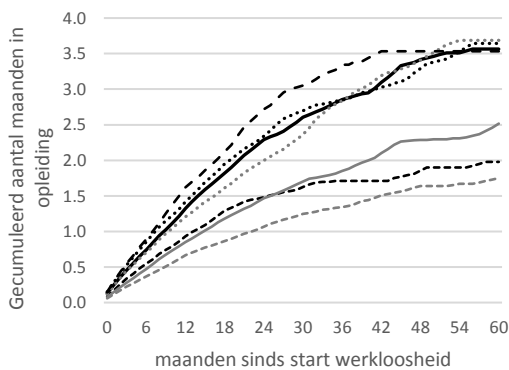
C.5c: Uitstroom bij starters, 1^{ste} generatie



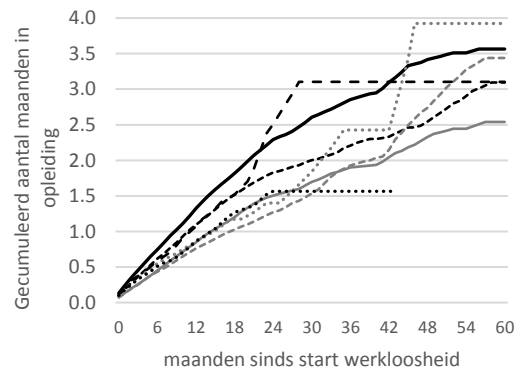
C.5d: Uitstroom bij starters, 2^{de} generatie



C.5e: Cumulatieve deelname, 1^{ste} generatie



C.5f: Cumulatieve deelname, 2^{de} generatie

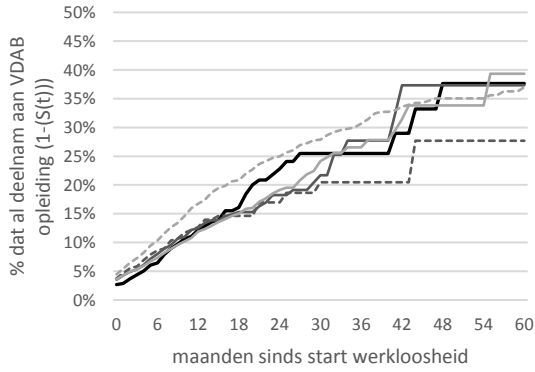


- Geen migratieachtergrond
- Maghrebijnse herkomst
- - - Turkse herkomst
- - - Amerikaanse/Oceanische herkomst
- - - Z-Europese herkomst
- Overige Afrikaanse herkomst
- Overige Aziatische herkomst

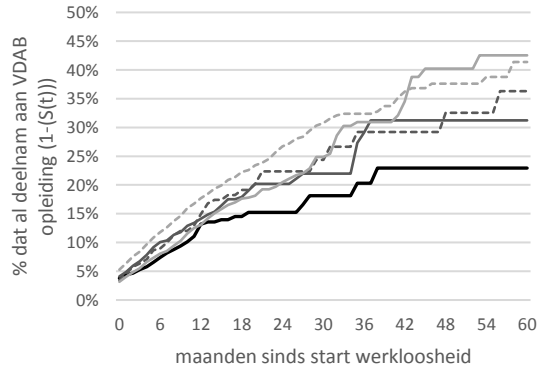
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.6: Deelname aan oriënterende/basis-VDAB opleidingen naar herkomst, generatie en gender

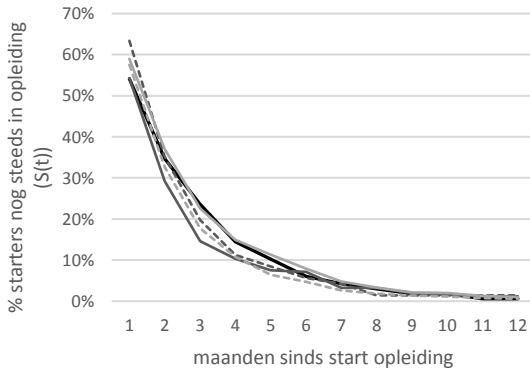
C.6a: Percentage mannen dat al deelnam



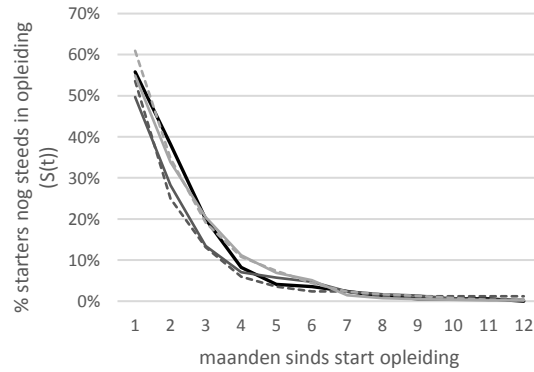
C.6b: Percentage vrouwen dat al deelnam



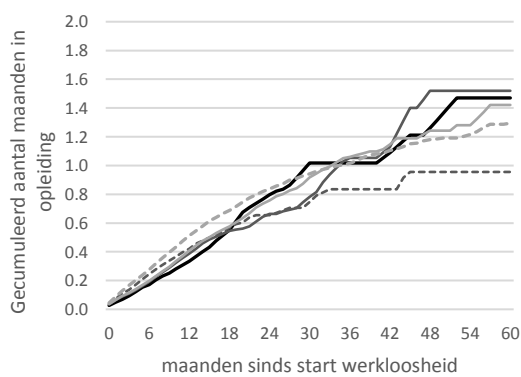
C.6c: Uitstroom bij mannelijke starters



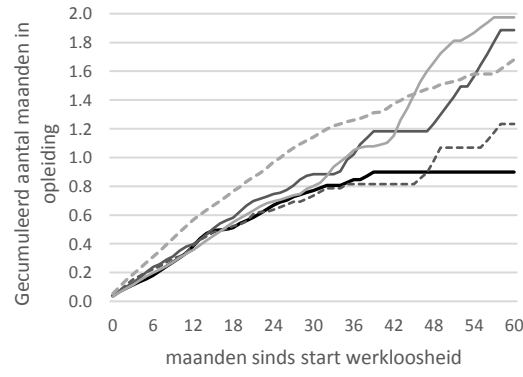
C.6d: Uitstroom bij vrouwelijke starters



C.6e: Cumulatieve deelname bij mannen



C.6f: Cumulatieve deelname bij vrouwen

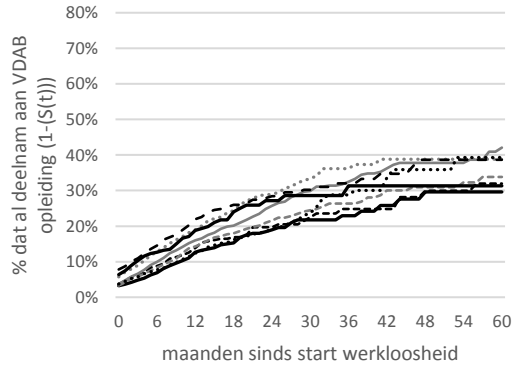


- Geen migratieachtergrond
- Z-Europese herkomst, 2de generatie
- Niet-Europese herkomst, 2de generatie
- - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
- - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

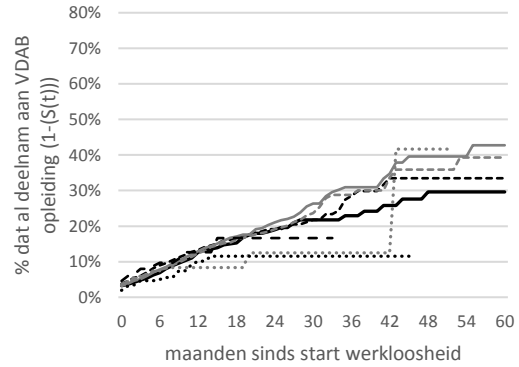
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.7: Deelname aan oriënterende/basis-VDAB opleidingen naar specifieke herkomstregio en generatie

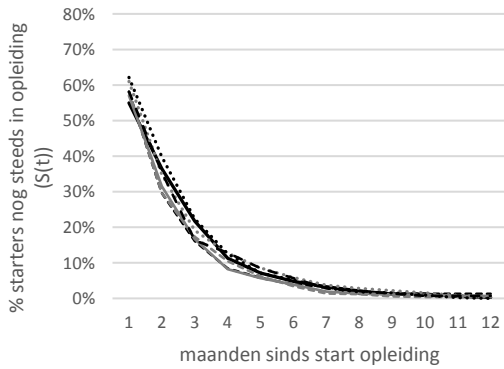
C.7a: Percentage dat al deelnam, 1^{ste} generatie



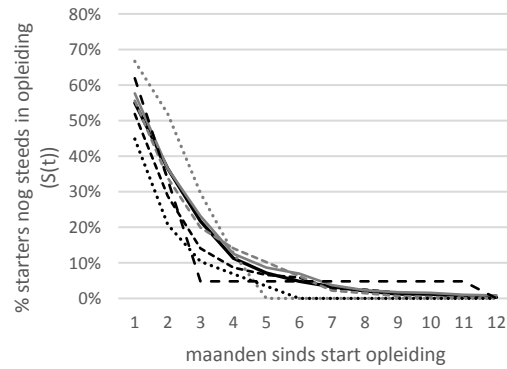
C.7b: Percentage dat al deelnam, 2^{de} generatie



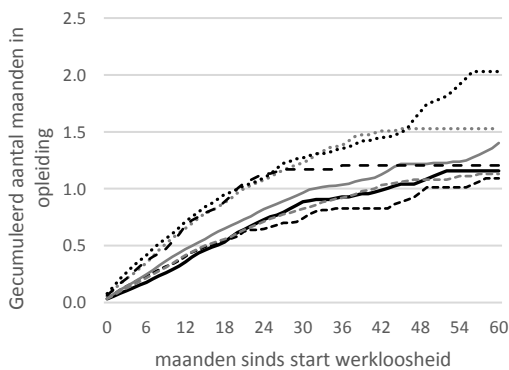
C.7c: Uitstroom bij starters, 1^{ste} generatie



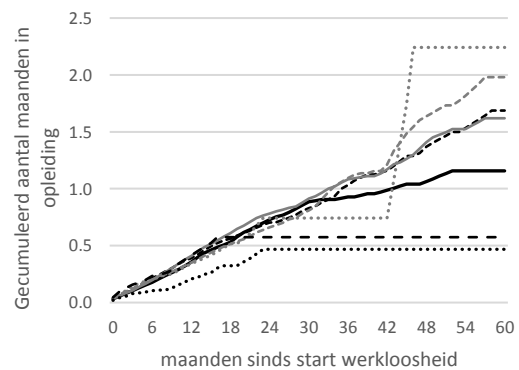
C.7d: Uitstroom bij starters, 2^{de} generatie



C.7e: Cumulatieve deelname, 1^{ste} generatie



C.7f: Cumulatieve deelname, 2^{de} generatie



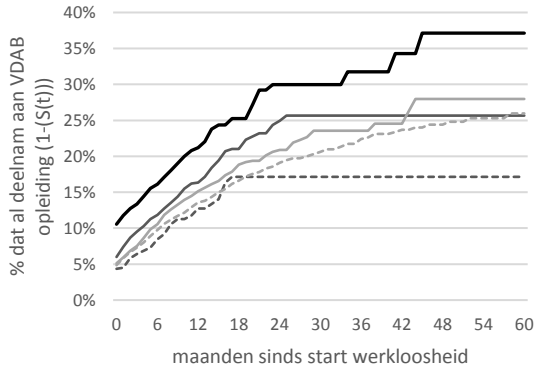
— Geen migratieachtergrond
 — Maghrebijnse herkomst
 - - - Turkse herkomst
 - - - Amerikaanse/Oceanische herkomst

- - - Z-Europese herkomst
 Overige Afrikaanse herkomst
 Overige Aziatische herkomst

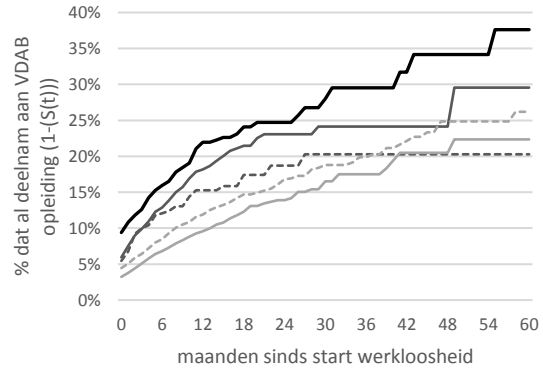
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.8: Deelname aan beroepsgerichte VDAB opleidingen naar herkomst, generatie en gender

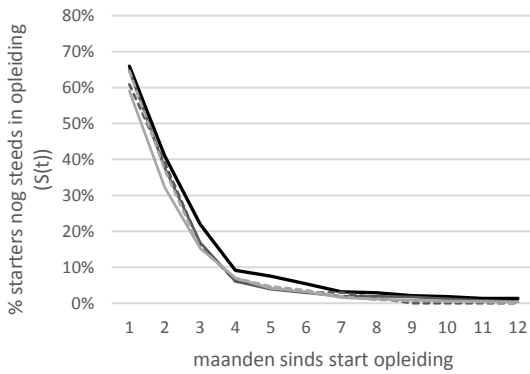
C.8a: Percentage mannen dat al deelnam



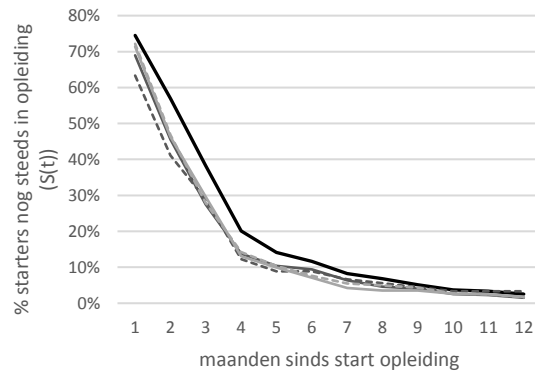
C.8b: Percentage vrouwen dat al deelnam



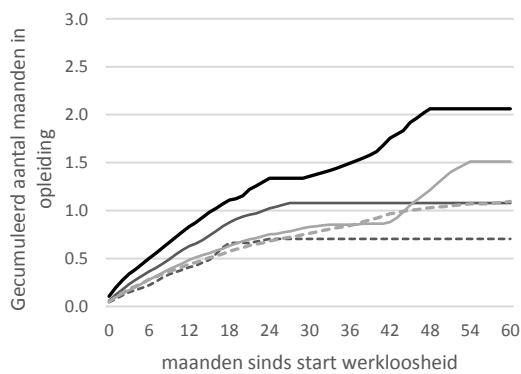
C.8c: Uitstroom bij mannelijke starters



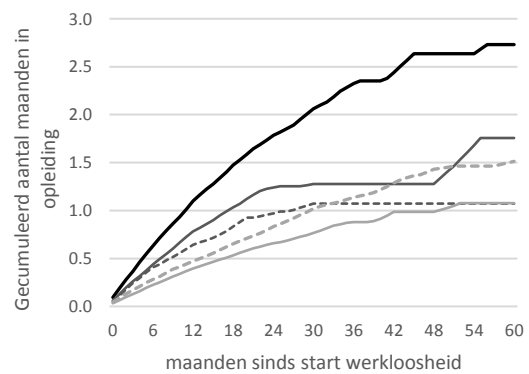
C.8d: Uitstroom bij vrouwelijke starters



C.8e: Cumulatieve deelname bij mannen



C.8f: Cumulatieve deelname bij vrouwen

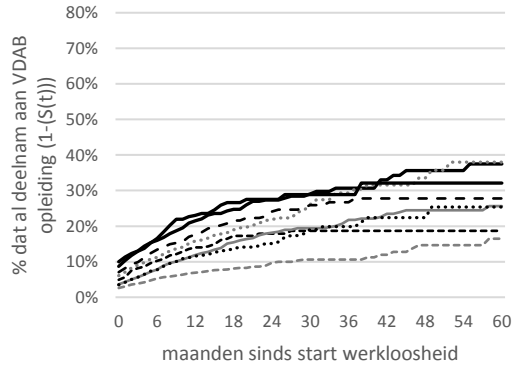


- Geen migratieachtergrond
- Z-Europese herkomst, 2de generatie
- Niet-Europese herkomst, 2de generatie
- Z-Europese herkomst, 1ste generatie
- Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

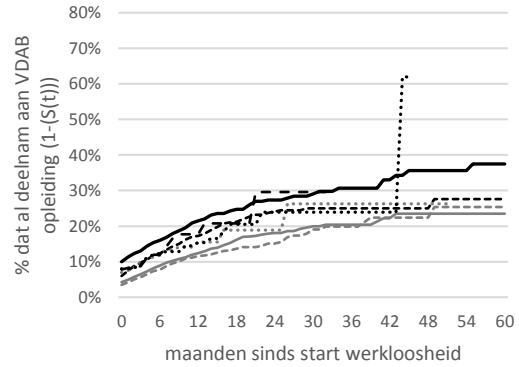
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.9: Deelname aan beroepsgerichte VDAB opleidingen naar specifieke herkomstregio en generatie

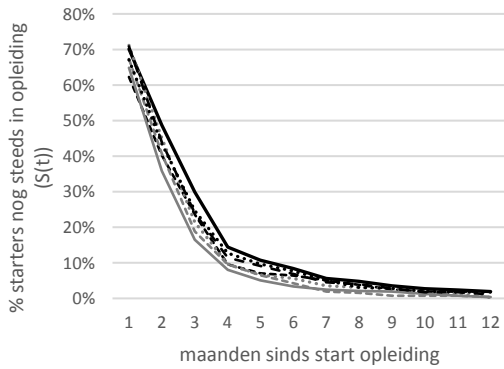
C.9a: Percentage dat al deelnam, 1^{ste} generatie



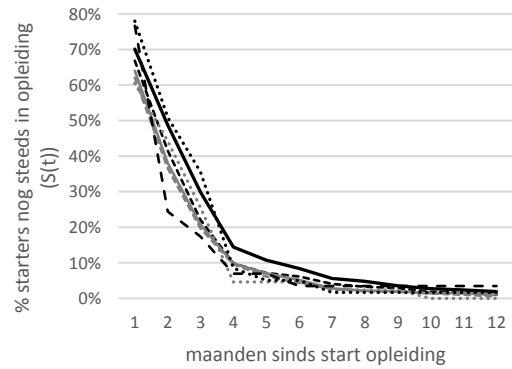
C.9b: Percentage dat al deelnam, 2^{de} generatie



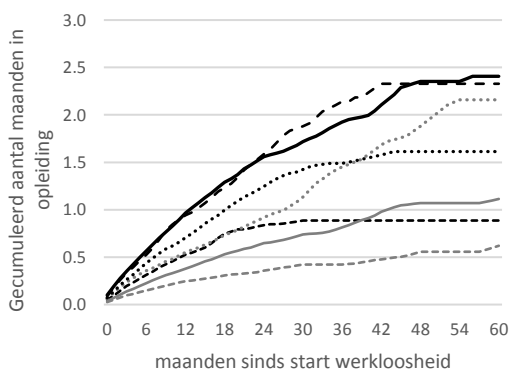
C.9c: Uitstroom bij starters, 1^{ste} generatie



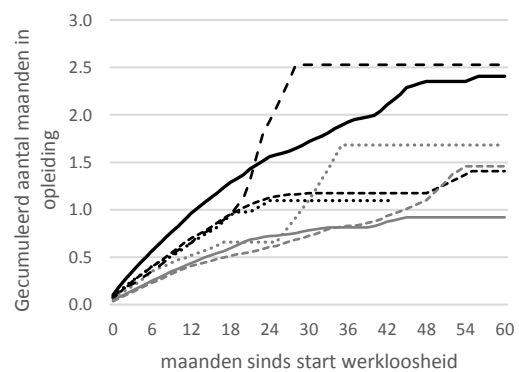
C.9d: Uitstroom bij starters, 2^{de} generatie



C.9e: Cumulatieve deelname, 1^{ste} generatie



C.9f: Cumulatieve deelname, 2^{de} generatie

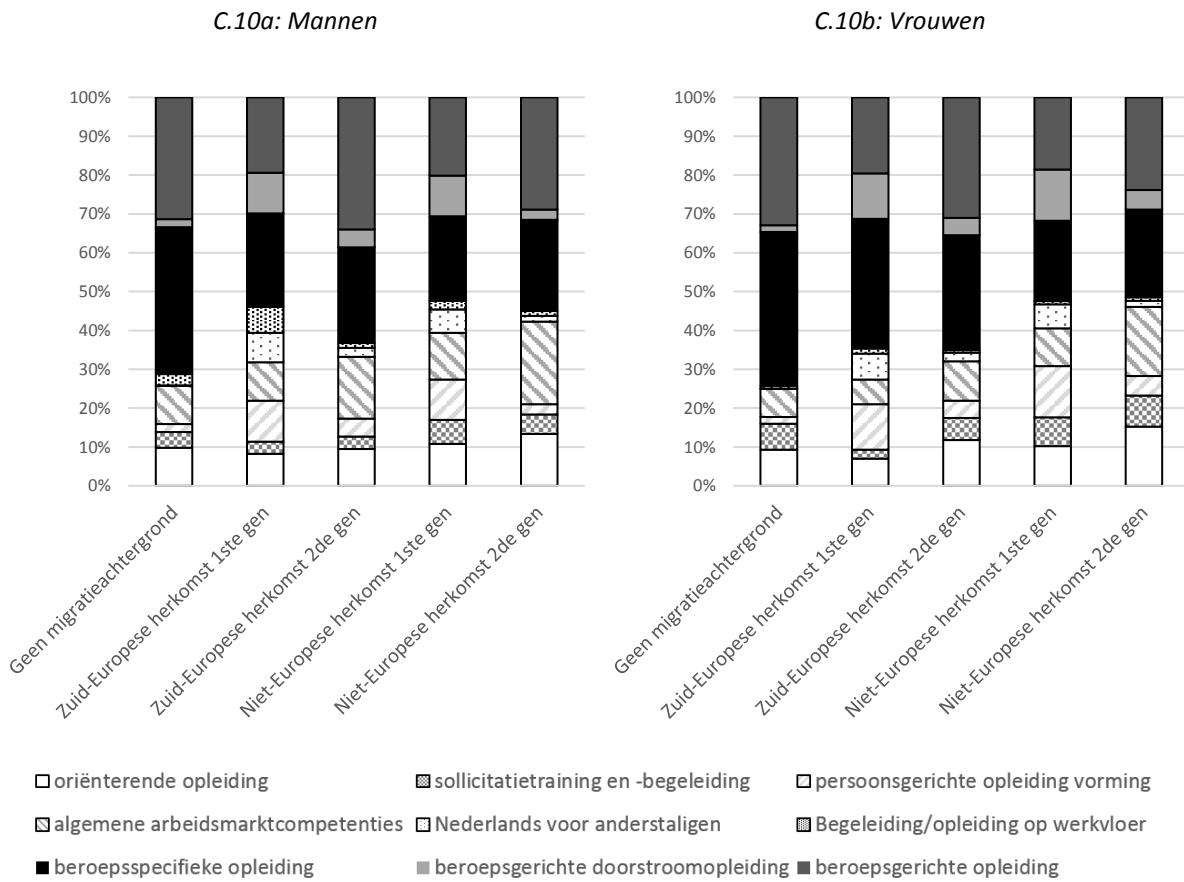


— Geen migratieachtergrond
 — Maghrebijnse herkomst
 - - - - - Turkse herkomst
 - - - - - Amerikaanse/Oceanische herkomst

- - - - - Z-Europese herkomst
 ······ Overige Afrikaanse herkomst
 ······ Overige Aziatische herkomst

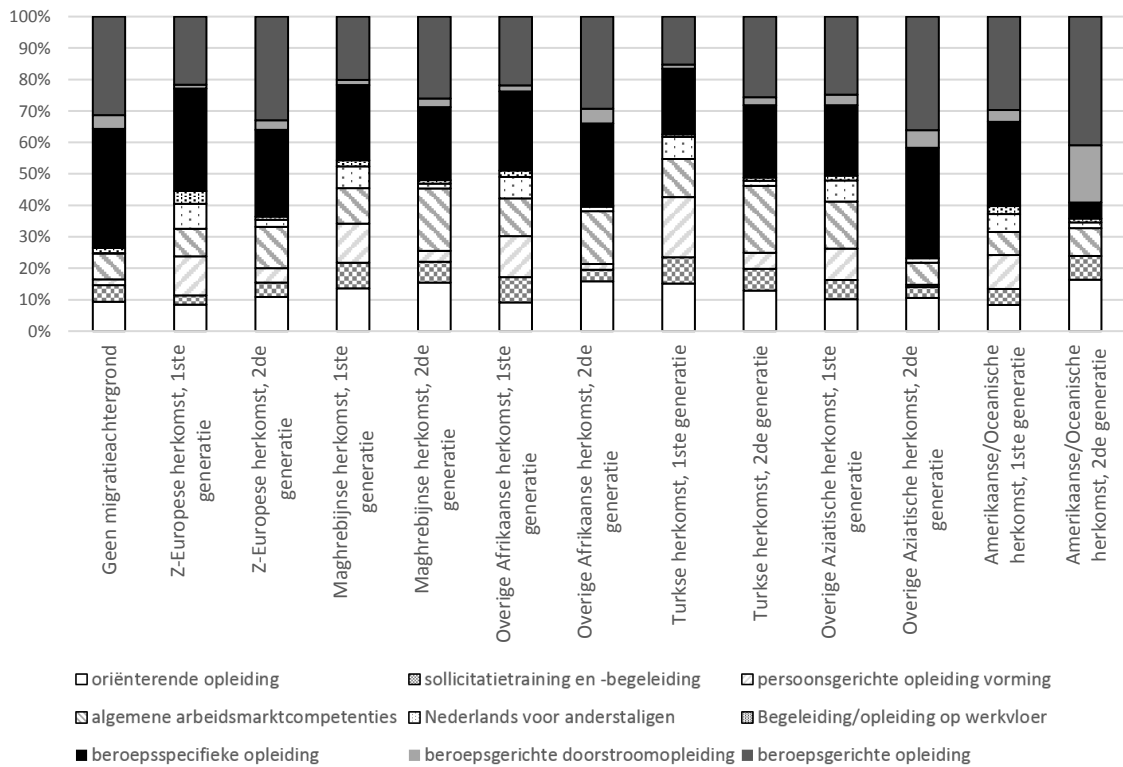
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.10: Cursisten naar opleidingsmodule, herkomst, generatie en gender



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.11: Cursisten naar opleidingsmodule, specifieke herkomstregio en generatie

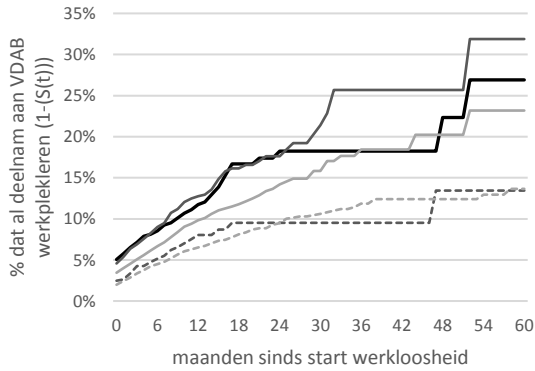


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

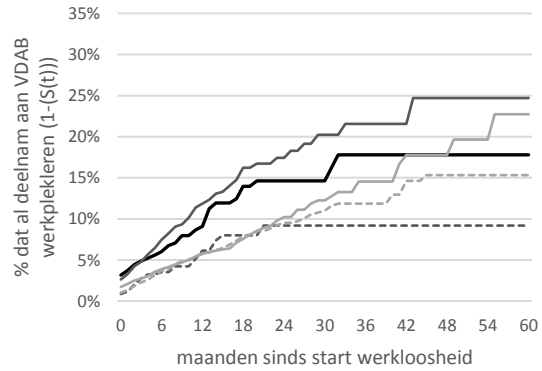
C.3 Deelname aan werkplekieren via VDAB

Figuur C.12: Deelname aan werkplekieren naar herkomst, generatie en gender

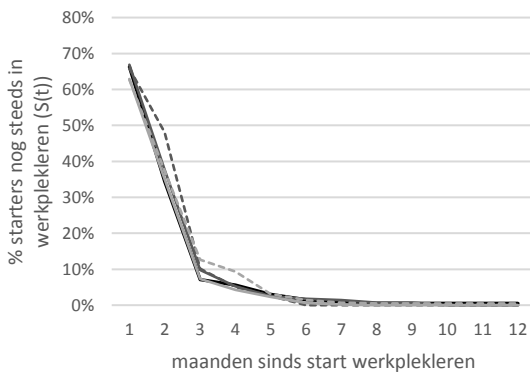
C.12a: Percentage mannen dat al deelnam



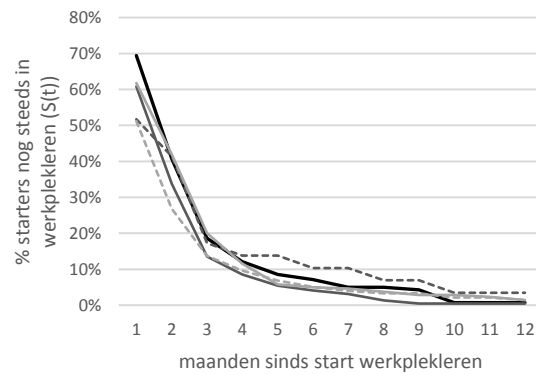
C.12b: Percentage vrouwen dat al deelnam



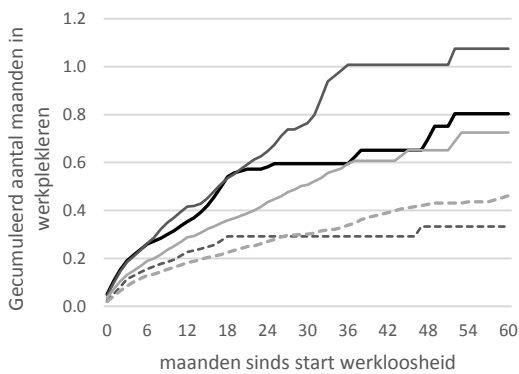
C.12c: Uitstroom bij mannelijke starters



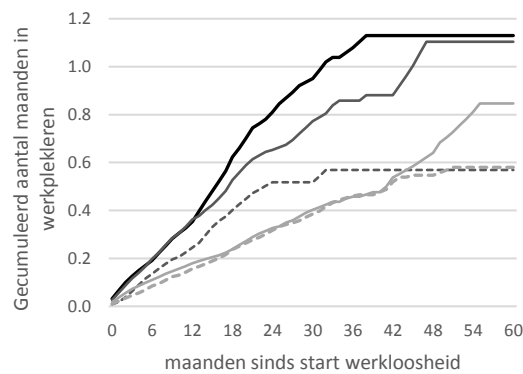
C.12d: Uitstroom bij vrouwelijke starters



C.12e: Cumulatieve deelname bij mannen



C.12f: Cumulatieve deelname bij vrouwen



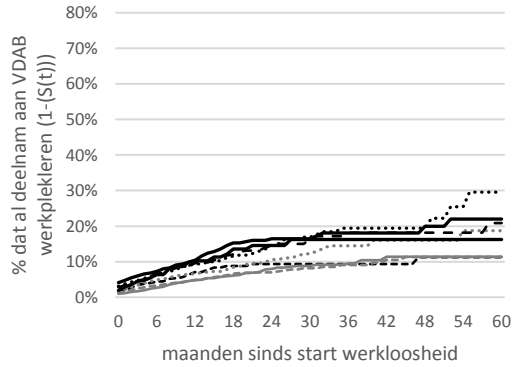
Geen migratieachtergrond
 Z-Europese herkomst, 2de generatie
 Niet-Europese herkomst, 2de generatie

Z-Europese herkomst, 1ste generatie
 Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

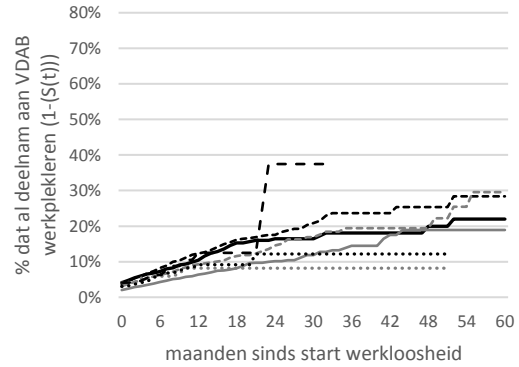
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.13: Deelname aan werkplekieren naar specifieke herkomstregio en generatie

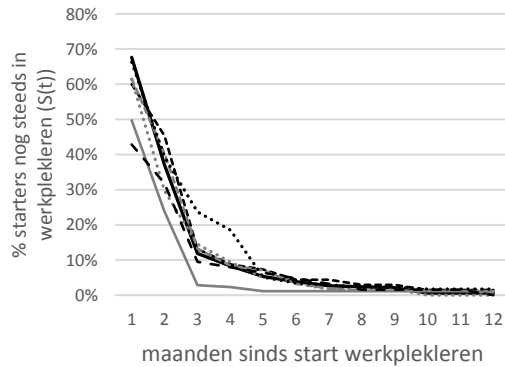
C.13a: Percentage dat al deelnam, 1^{ste} generatie



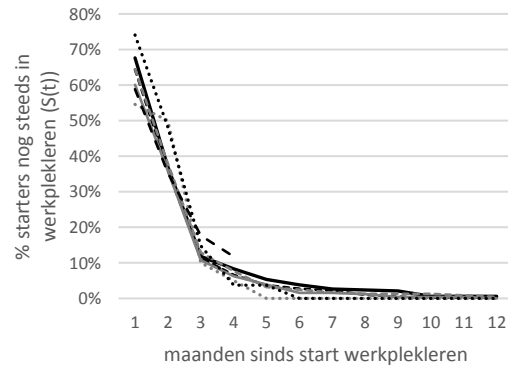
C.13b: Percentage dat al deelnam, 2^{de} generatie



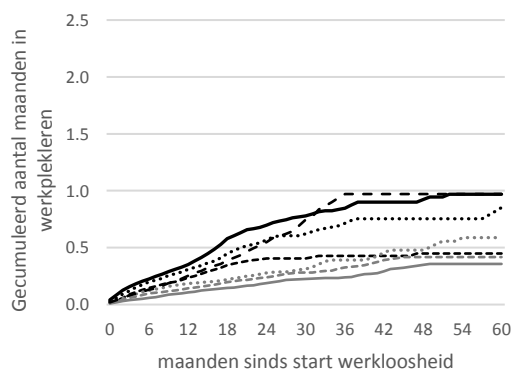
C.13c: Uitstroom bij starters, 1^{ste} generatie



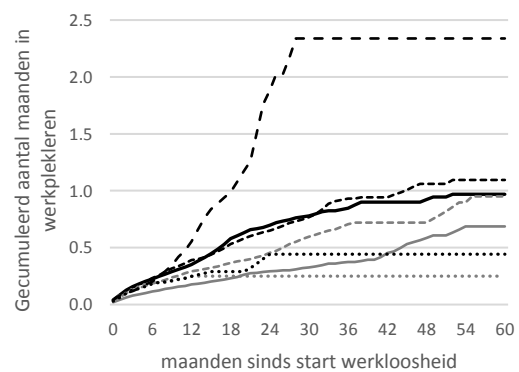
C.13d: Uitstroom bij starters, 2^{de} generatie



C.13e: Cumulatieve deelname, 1^{ste} generatie



C.13f: Cumulatieve deelname, 2^{de} generatie



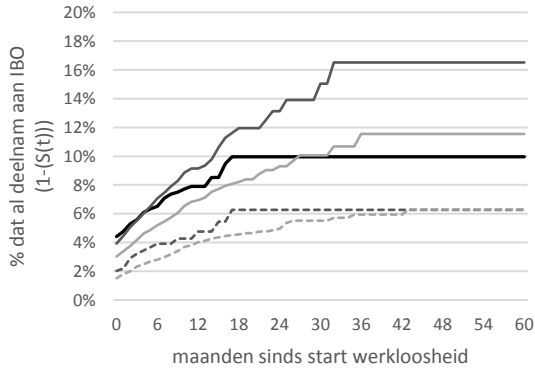
- Geen migratieachtergrond
- Maghrebijnse herkomst
- - - Turkse herkomst
- - - Amerikaanse/Oceanische herkomst

- - - Z-Europese herkomst
- Overige Afrikaanse herkomst
- Overige Aziatische herkomst

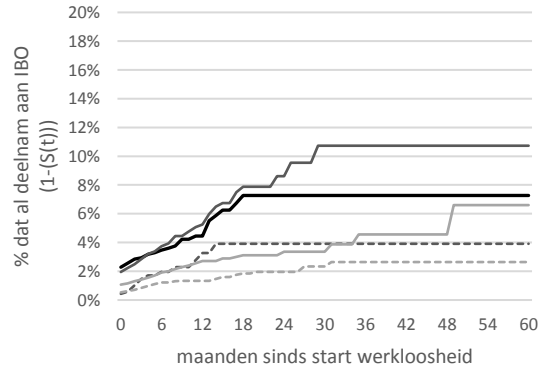
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.14: Deelname aan IBO naar herkomst, generatie en gender

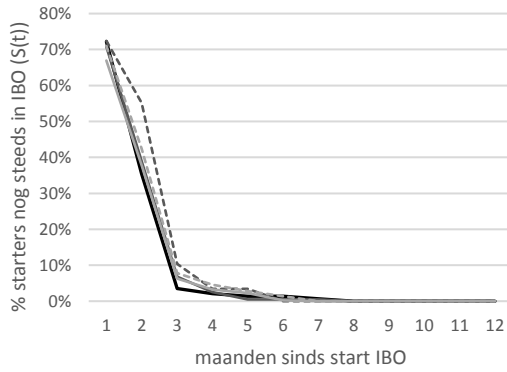
C.14a: Percentage mannen dat al deelnam



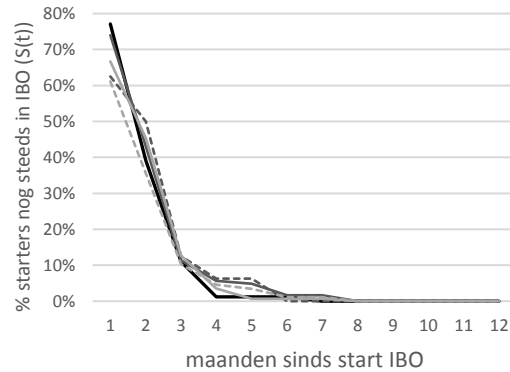
C.14b: Percentage vrouwen dat al deelnam



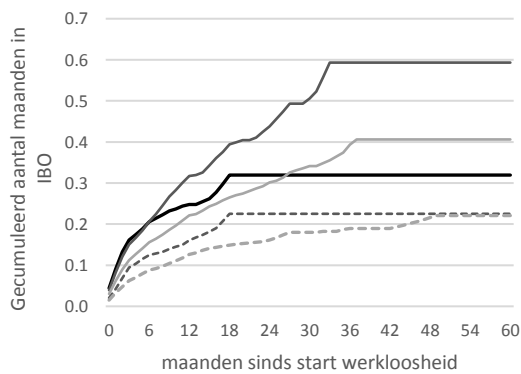
C.14c: Uitstroom bij mannelijke starters



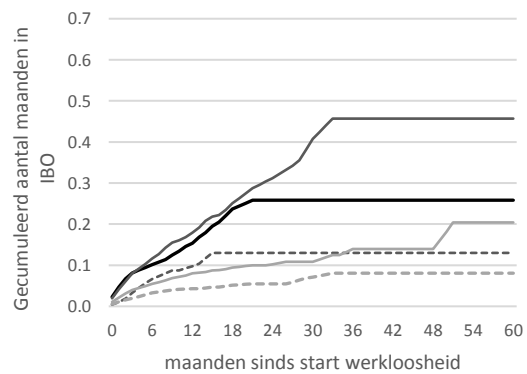
C.14d: Uitstroom bij vrouwelijke starters



C.14e: Cumulatieve deelname bij mannen



C.14f: Cumulatieve deelname bij vrouwen



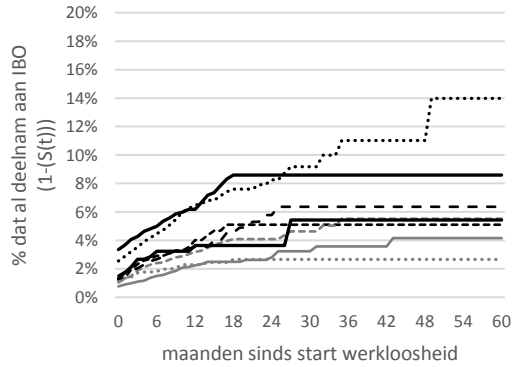
— Geen migratieachtergrond
 — Z-Europese herkomst, 2de generatie
 — Niet-Europese herkomst, 2de generatie

--- Z-Europese herkomst, 1ste generatie
 --- Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

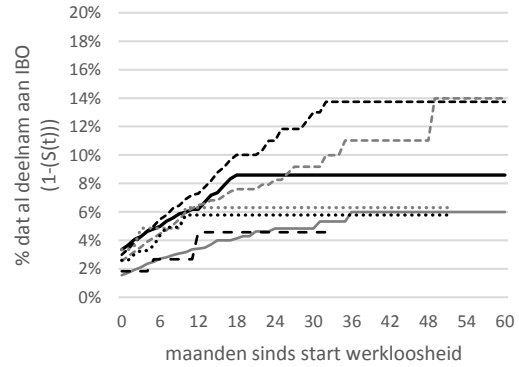
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.15: Deelname aan IBO naar specifieke herkomstregio en generatie

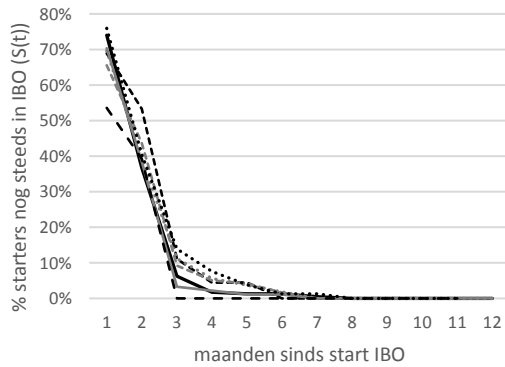
C.15a: Percentage dat al deelnam, 1^{ste} generatie



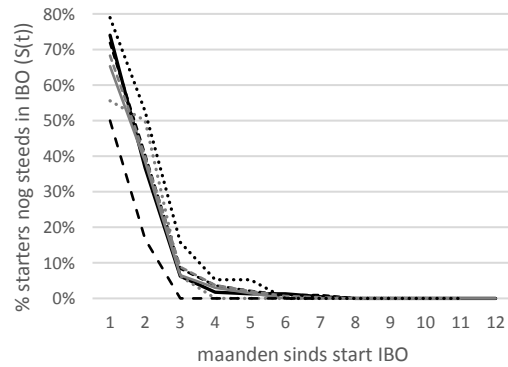
C.15b: Percentage dat al deelnam, 2^{de} generatie



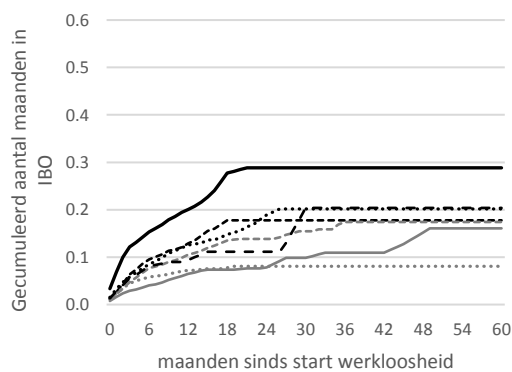
C.15c: Uitstroom bij starters, 1^{ste} generatie



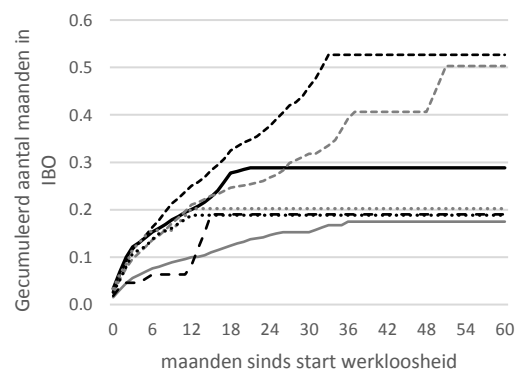
C.15d: Uitstroom bij starters, 2^{de} generatie



C.15e: Cumulatieve deelname, 1^{ste} generatie



C.15f: Cumulatieve deelname, 2^{de} generatie

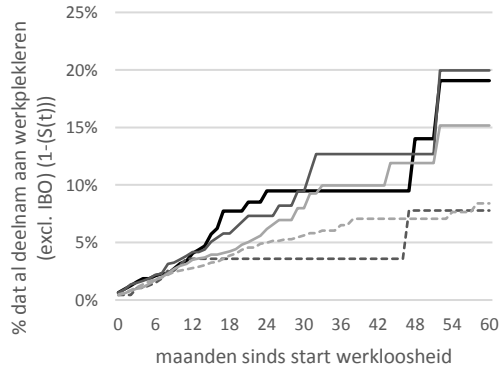


- Geen migratieachtergrond
- - - Maghrebijnse herkomst
- · - Turkse herkomst
- · - Amerikaanse/Oceanische herkomst
- - - Z-Europese herkomst
- · · Overige Afrikaanse herkomst
- · · Overige Aziatische herkomst

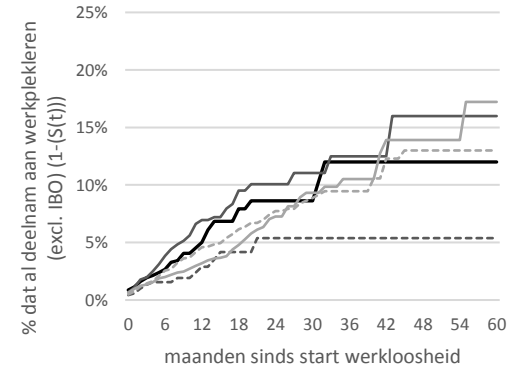
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.16: Deelname aan werkplekieren (excl. IBO) naar herkomst, generatie en gender

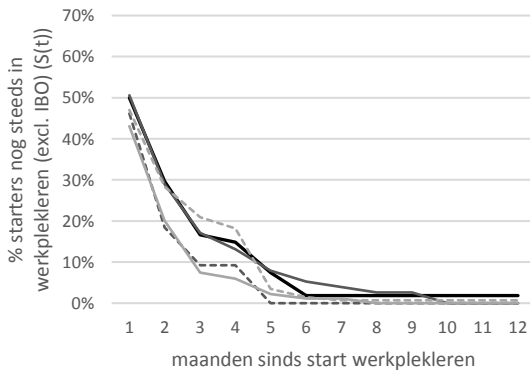
C.16a: Percentage mannen dat al deelnam



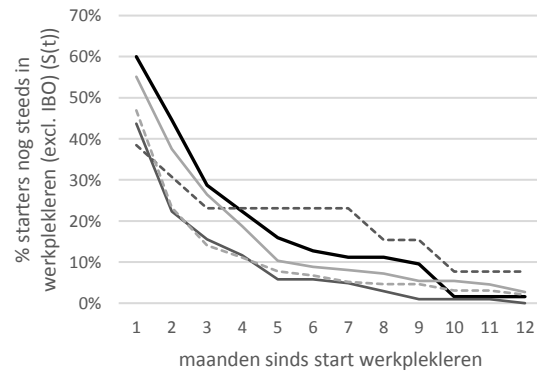
C.16b: Percentage vrouwen dat al deelnam



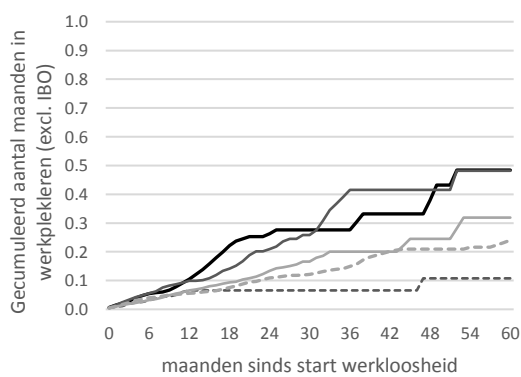
C.16c: Uitstroom bij mannelijke starters



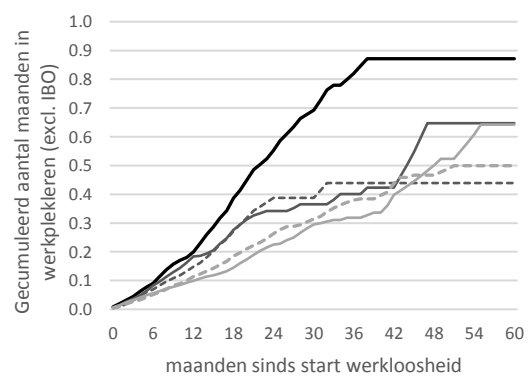
C.16d: Uitstroom bij vrouwelijke starters



C.16e: Cumulatieve deelname bij mannen



C.16f: Cumulatieve deelname bij vrouwen



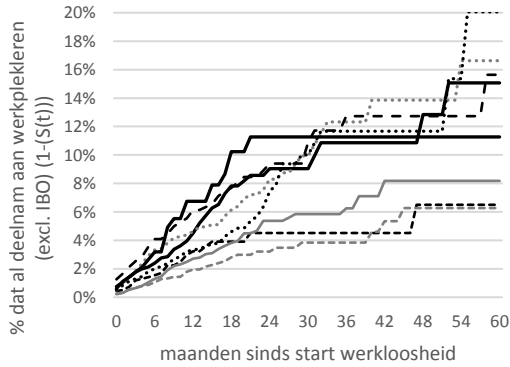
— Geen migratieachtergrond
 — Z-Europese herkomst, 2de generatie
 - - Niet-Europese herkomst, 2de generatie

- - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
 - - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

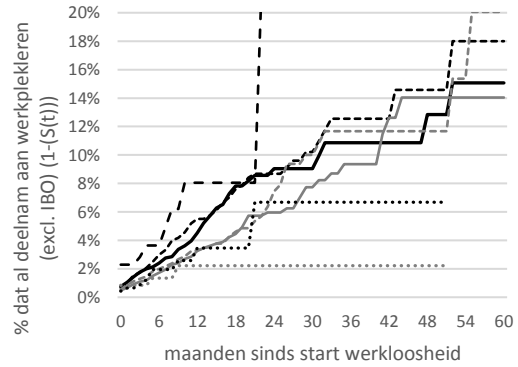
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.17: Deelname aan werkplekieren (excl. IBO) naar specifieke herkomstregio en generatie

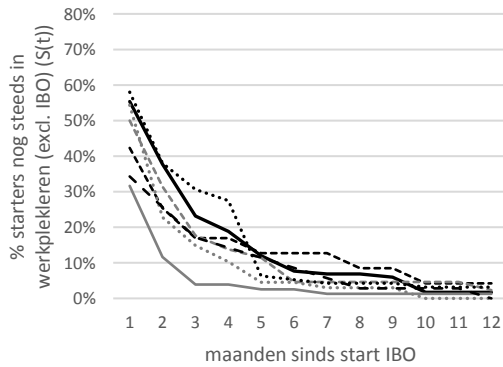
C.17a: Percentage dat al deelnam, 1^{ste} generatie



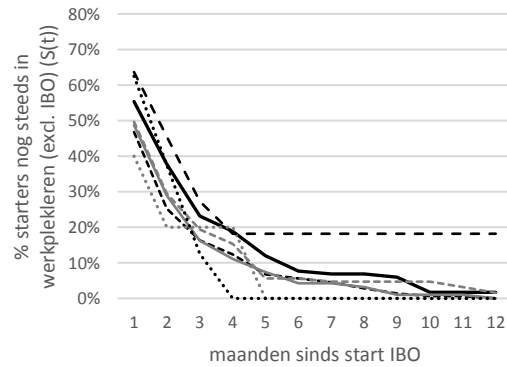
C.17b: Percentage dat al deelnam, 2^{de} generatie



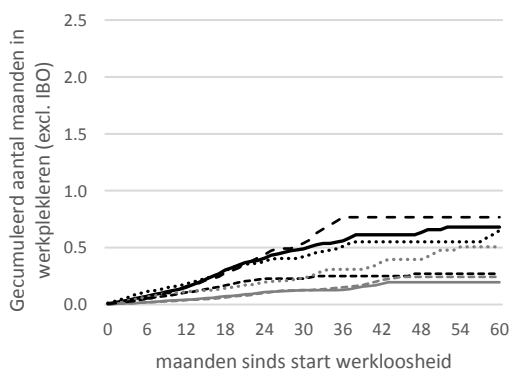
C.17c: Uitstroom bij starters, 1^{ste} generatie



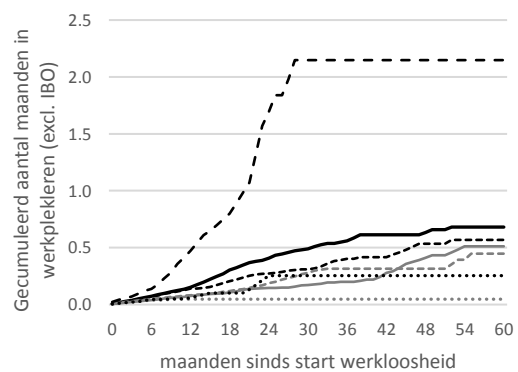
C.17d: Uitstroom bij starters, 2^{de} generatie



C.17e: Cumulatieve deelname, 1^{ste} generatie



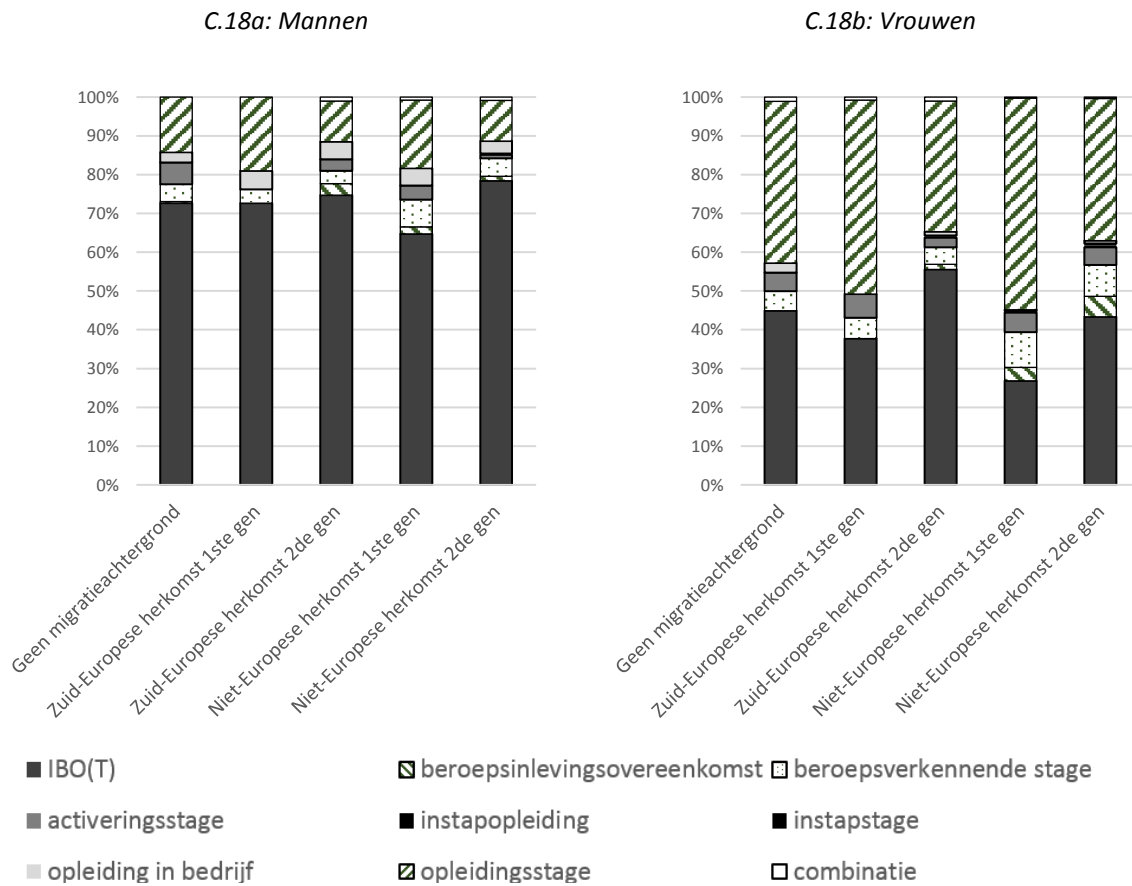
C.17f: Cumulatieve deelname, 2^{de} generatie



- Geen migratieachtergrond
- Maghrebijnse herkomst
- - - Turkse herkomst
- - - Amerikaanse/Oceanische herkomst
- - - Z-Europese herkomst
- Overige Afrikaanse herkomst
- Overige Aziatische herkomst

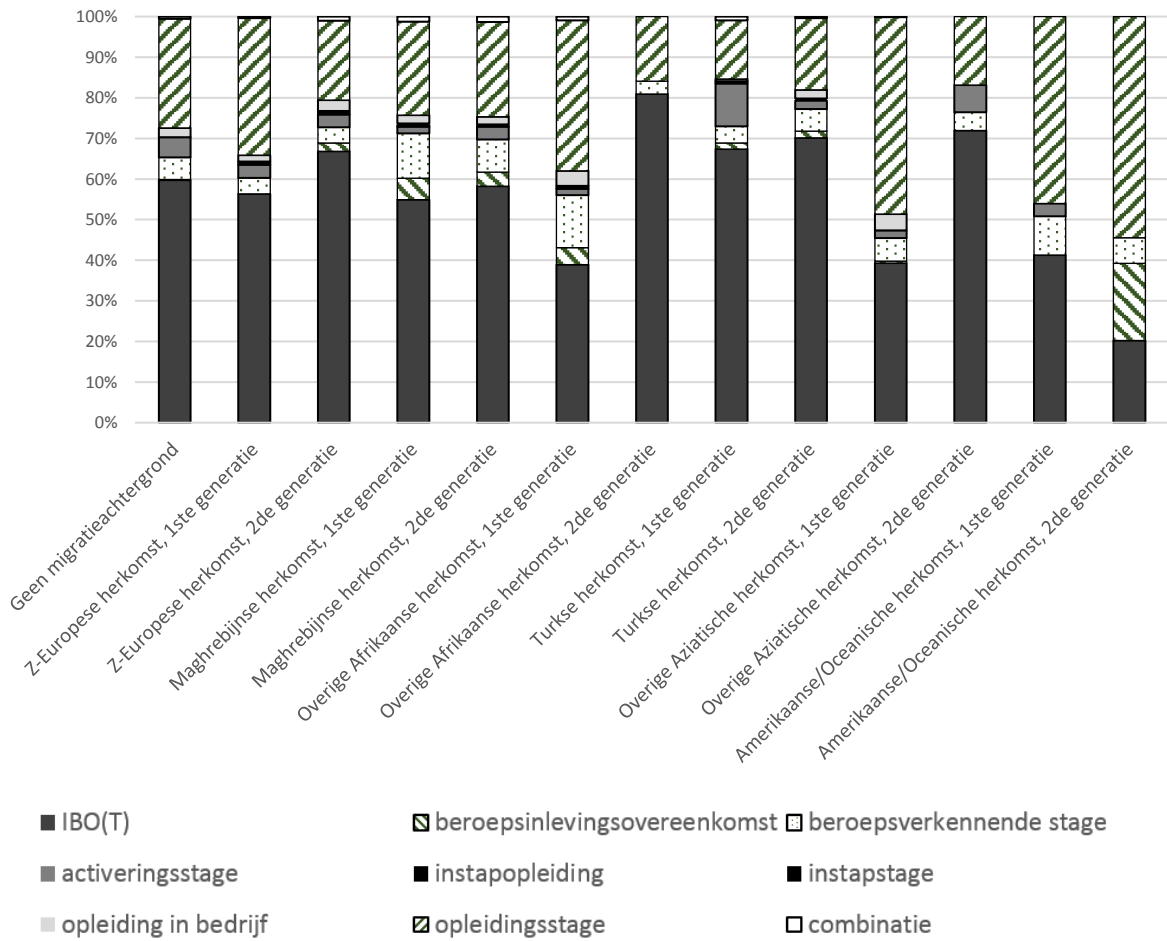
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.18: Deelnemers werkplekieren naar type werkplekieren, herkomst, generatie en gender



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.19: Deelnemers werkplekieren naar type werkplekieren, specifieke herkomstregio en generatie

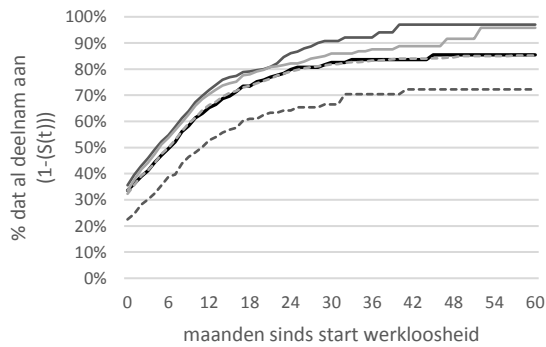


Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

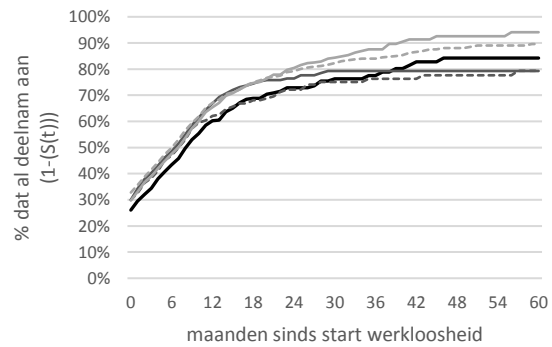
C.4 Deelname aan bemiddeling en begeleiding

Figuur C.20: Deelname aan VDAB bemiddeling en begeleiding naar herkomst, generatie en gender

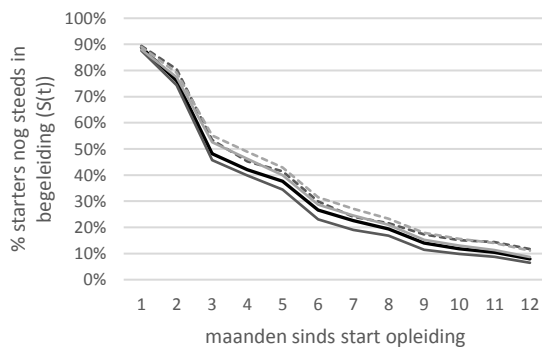
C.20a: Percentage mannen dat al deelnam



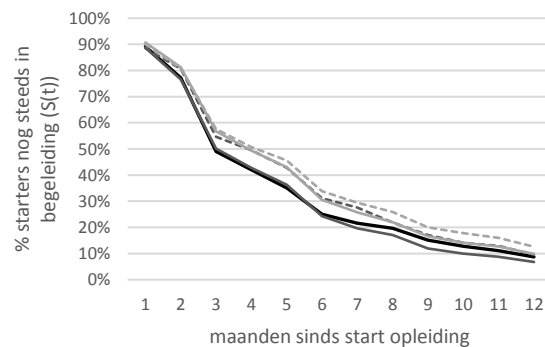
C.20b: Percentage vrouwen dat al deelnam



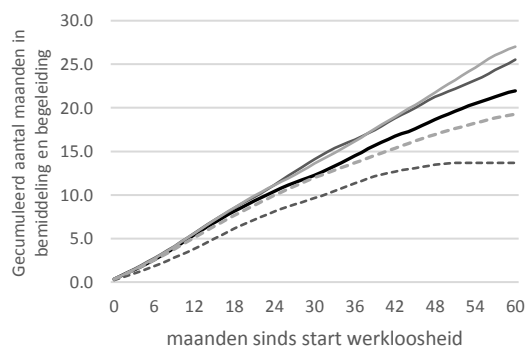
C.20c: Uitstroom bij mannelijke starters



C.20d: Uitstroom bij vrouwelijke starters



C.20e: Cumulatieve deelname bij mannen



C.20f: Cumulatieve deelname bij vrouwen



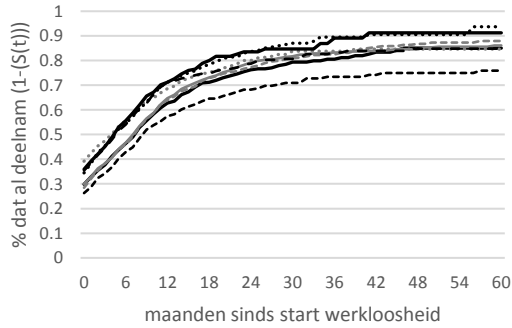
— Geen migratieachtergrond
 — Z-Europese herkomst, 2de generatie
 - - Niet-Europese herkomst, 2de generatie

- - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
 - - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

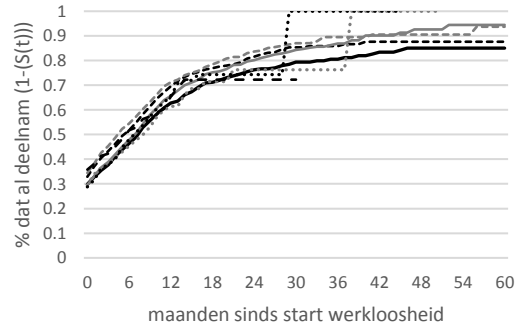
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.21: Deelname aan VDAB bemiddeling en begeleiding naar specifieke herkomstregio en generatie

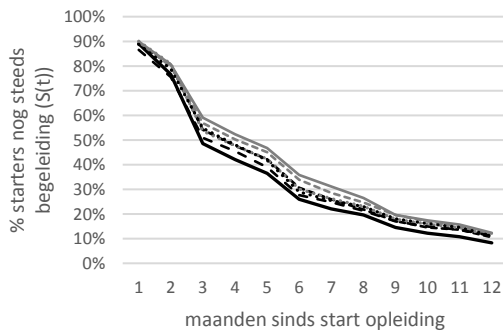
C.21a: Percentage dat al deelnam, 1^{ste} generatie



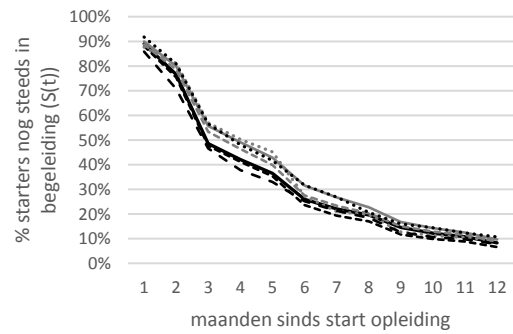
C.21b: Percentage dat al deelnam, 2^{de} generatie



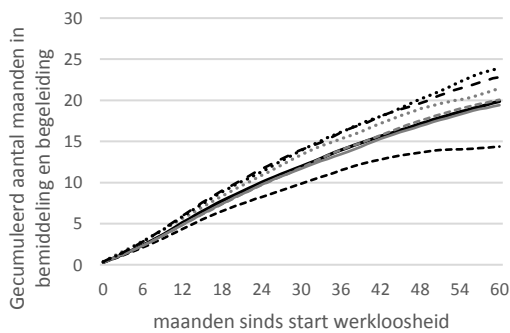
C.21c: Uitstroom bij starters, 1^{ste} generatie



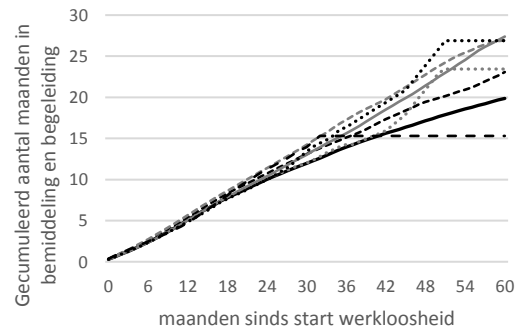
C.21d: Uitstroom bij starters, 2^{de} generatie



C.21e: Cumulatieve deelname, 1^{ste} generatie



C.21f: Cumulatieve deelname, 2^{de} generatie



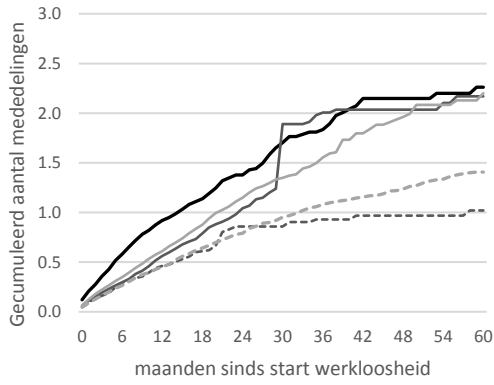
- Geen migratieachtergrond
- Maghrebijnse herkomst
- - - Turkse herkomst
- - - Amerikaanse/Oceanische herkomst
- - - Z-Europese herkomst
- Overige Afrikaanse herkomst
- Overige Aziatische herkomst

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

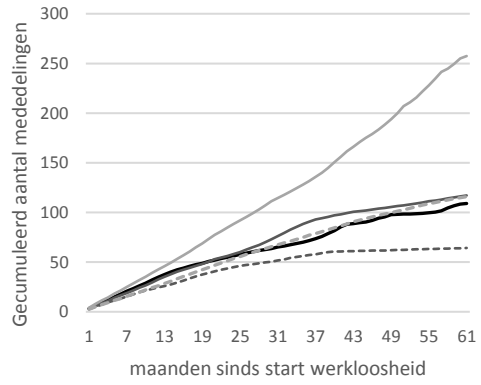
C.5 Mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies

Figuur C.22: Mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies naar herkomst en generatie, mannen

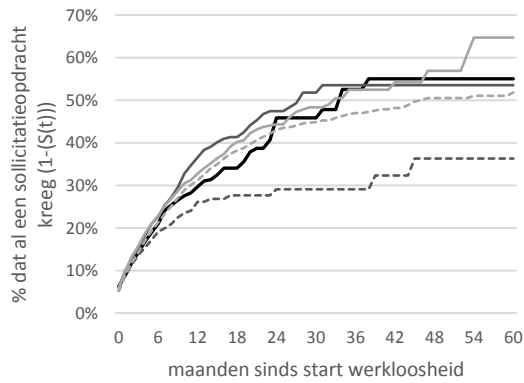
C.22a: Gecumuleerd aantal manuele mededelingen



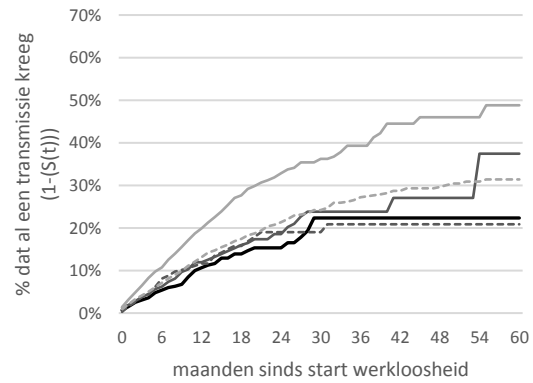
C.22b: Gecumuleerd aantal automatische mededelingen



C.22c: Percentage dat al een sollicitatieopdracht kreeg



C.22d: Percentage dat al een transmissie kreeg



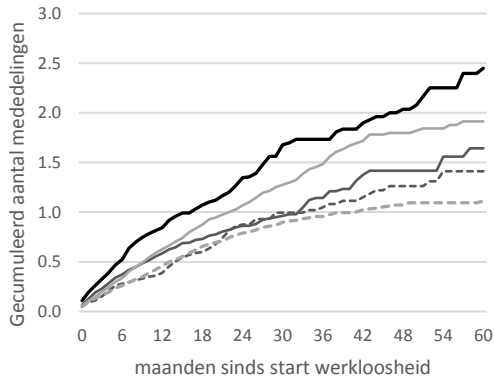
- Geen migratieachtergrond
- Z-Europese herkomst, 2de generatie
- Niet-Europese herkomst, 2de generatie

- Z-Europese herkomst, 1ste generatie
- Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

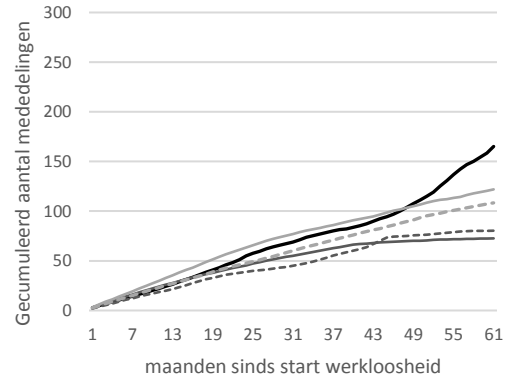
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.23: Mededelingen, sollicitatieopdrachten en transmissies naar herkomst en generatie, vrouwen

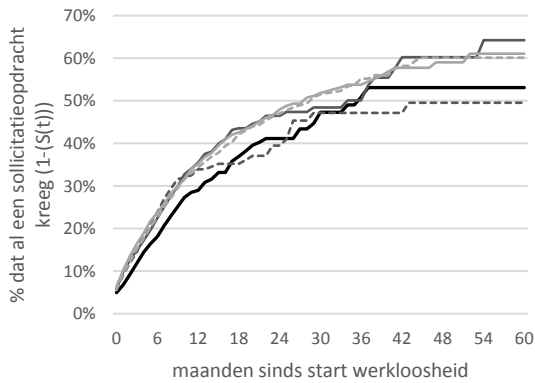
C.23a: Gecumuleerd aantal manuele mededelingen



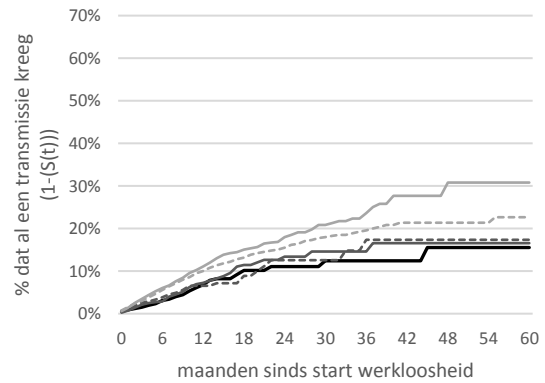
C.23b: Gecumuleerd aantal automatische mededelingen



C.23c: Percentage dat al een sollicitatieopdracht kreeg



C.23d: Percentage dat al een transmissie kreeg

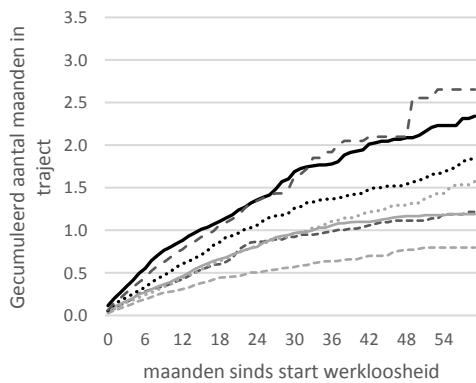
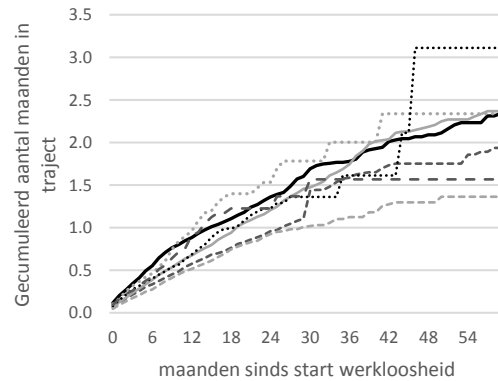
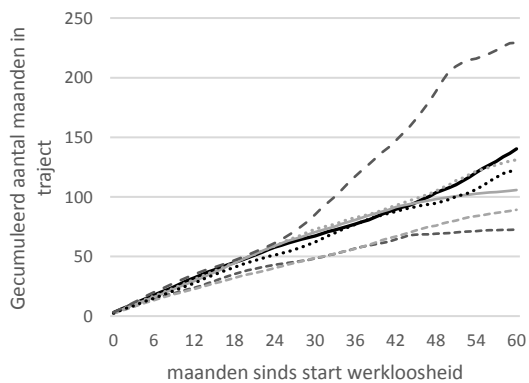
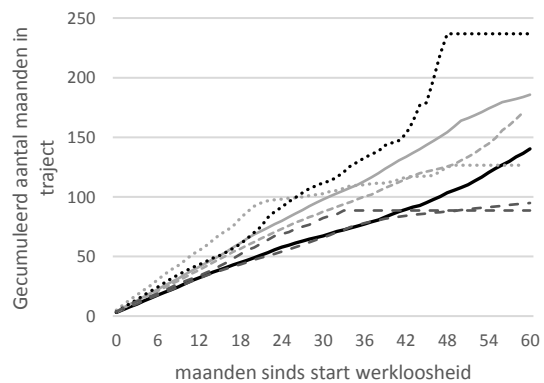


- Geen migratieachtergrond
- Z-Europese herkomst, 2de generatie
- Niet-Europese herkomst, 2de generatie

- - - Z-Europese herkomst, 1ste generatie
- - - Niet-Europese herkomst, 1ste generatie

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.24: Manuele en automatische mededelingen naar specifieke herkomstregio en generatie

C.24a: Gecumuleerd aantal manuele mededelingen, 1^{ste} generatieC.24b: Gecumuleerd aantal manuele mededelingen, 2^{de} generatieC.24c: Gecumuleerd aantal automatische mededelingen, 1^{ste} generatieC.24d: Gecumuleerd aantal automatische mededelingen, 2^{de} generatie

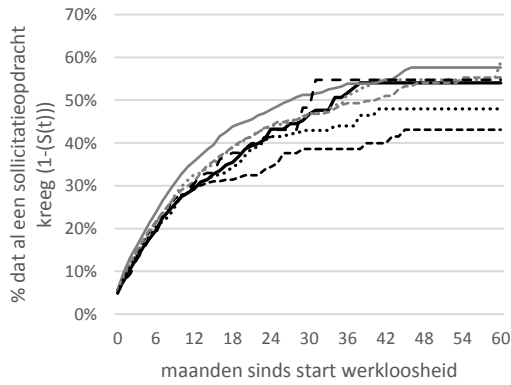
— Geen migratieachtergrond
 — Maghrebijnse herkomst
 - - - Turkse herkomst
 - - - Amerikaanse/Oceanische herkomst

- - - Z-Europese herkomst
 ····· Overige Afrikaanse herkomst
 ····· Overige Aziatische herkomst

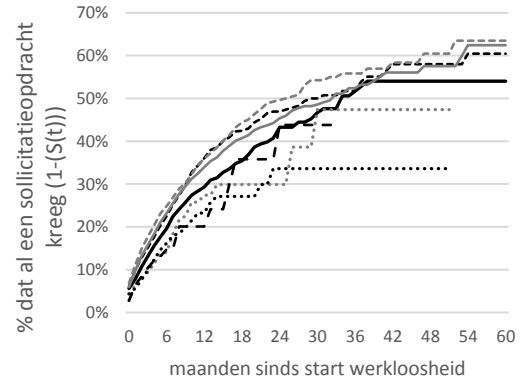
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur C.25: Sollicitatieopdrachten en transmissies naar specifieke herkomstregio en generatie

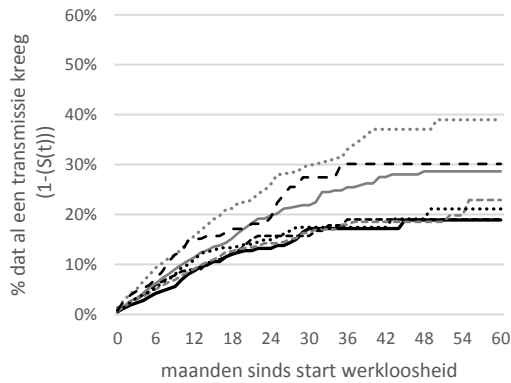
C.25a: Percentage dat al een sollicitatieopdracht kreeg, 1^{ste} generatie



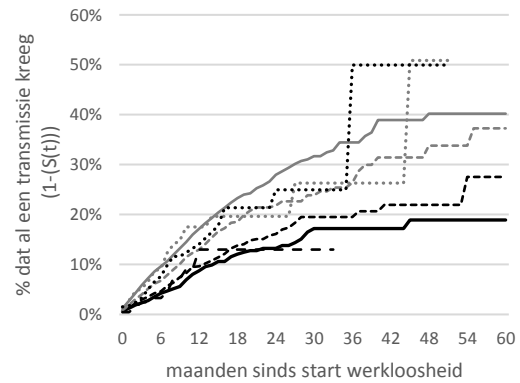
C.25b: Percentage dat al een sollicitatieopdracht kreeg, 2^{de} generatie



C.25c: Percentage dat al een transmissie kreeg, 1^{ste} generatie



C.25d: Percentage dat al een transmissie kreeg, 2^{de} generatie



- Geen migratieachtergrond
- Maghrebijnse herkomst
- - - - Turkse herkomst
- - - - Amerikaanse/Oceanische herkomst

- - - - Z-Europese herkomst
- Overige Afrikaanse herkomst
- Overige Aziatische herkomst

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Appendix D

Effectmeting VDAB trajecten

Jonas Wood & Karel Neels

Deze appendix biedt aanvullende resultaten bij Hoofdstuk 7 betreffende de effectmeting van VDAB trajecten. Terwijl Hoofdstuk 7 de effectiviteit van deelname aan activeringsmaatregelen evalueert in termen van de kans om een reguliere tewerkstelling van minimaal 4 opeenvolgende kwartalen in te treden, waarbij resultaten voor en na matching worden vergeleken voor de brede herkomstgroepen (Belgische, Zuid-Europese, niet-Europese) en naar migratiegeneratie, biedt deze appendix bijkomende informatie op drie vlakken. Ten eerste wordt de transitie van werkloosheid naar een (stabele) reguliere tewerkstelling naar specifieke migratieachtergrond weergegeven. Ten tweede worden de effectmetingen in termen van een intrede in een reguliere tewerkstelling van minimaal 8 (in plaats van 4) kwartalen gepresenteerd. Tenslotte geven tabellen met kenmerken van starters aan een bepaalde maatregel versus de controlegroep voor en na matching een beter zicht op de selectieve instroom en de mate waarin deze selectiviteit ondervangen wordt door de dynamische matching procedure. Dit vertaalt zich in de volgende sets figuren en tabellen:

- Percentage werkzoekenden dat de transitie naar reguliere tewerkstelling maakt, naar specifieke migratieachtergrond en type reguliere tewerkstelling (Sectie D.1, Figuren D.1a-j).
- Effectmeting werkplekklere naar de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar (Sectie D.2, Figuren D.2a-c, D.3a-b, D.4a-e, D.5a-d en D.6a-d).
- Effectmeting opleidingen naar de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar (Sectie D.3, Figuren D.7, D.8a-b, D.9a-e, D.10a-e en D.11a-e).
- Effectmeting bemiddeling naar begeleiding en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar (Sectie D.4, Figuren D.12 en D.13a-e).
- Kenmerken van starters VDAB opleidingen, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching (Tabellen D.1, D.2 en D.3).
- Kenmerken van starters VDAB werkplekklere, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching (Tabellen D.4, D.5 en D.6).
- Kenmerken van starters VDAB bemiddeling en begeleiding, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel D.7).

Een leeswijzer bij de interpretatie van de Figuren is opgenomen in Hoofdstuk 2 en Appendix A.

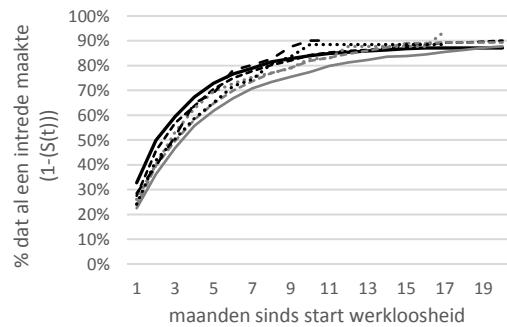
D.1 Transitie van werkloosheid naar reguliere tewerkstelling

Figuur D.1: Percentage werklozen dat de transitie naar reguliere tewerkstelling maakt, naar migratieachtergrond en type reguliere tewerkstelling

D.1a: Transitie naar reguliere tewerkstelling, 1^{ste} generatie



D.1b: Transitie naar reguliere tewerkstelling, 2^{de} generatie



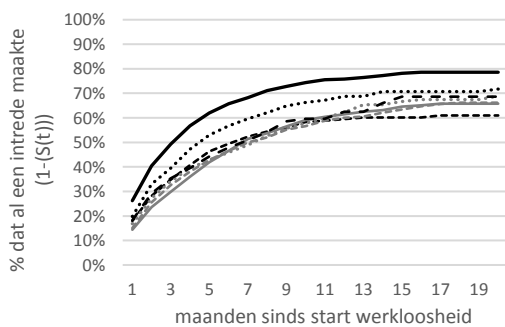
D.1c: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. één jaar), 1^{ste} generatie



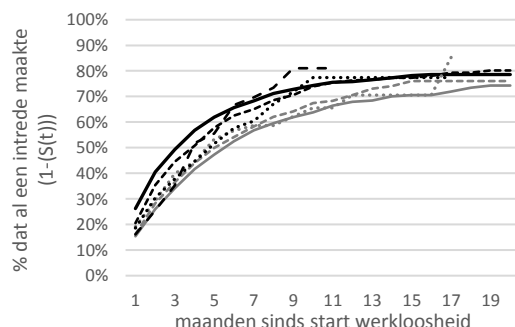
D.1d: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. één jaar), 2^{de} generatie



D.1e: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. één jaar en onder bijkomende voorwaarden), 1^{ste} generatie



D.1f: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. één jaar en onder bijkomende voorwaarden), 2^{de} generatie

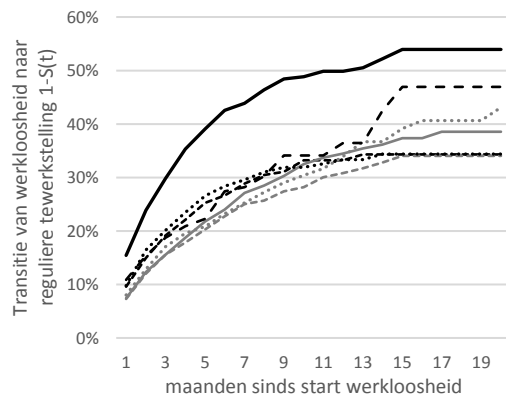


- Geen migratieachtergrond
- Maghrebijnse herkomst
- - - - Turkse herkomst
- - - - Amerikaanse/Oceanische herkomst
- - - - Z-Europese herkomst
- Overige Afrikaanse herkomst
- Overige Aziatische herkomst

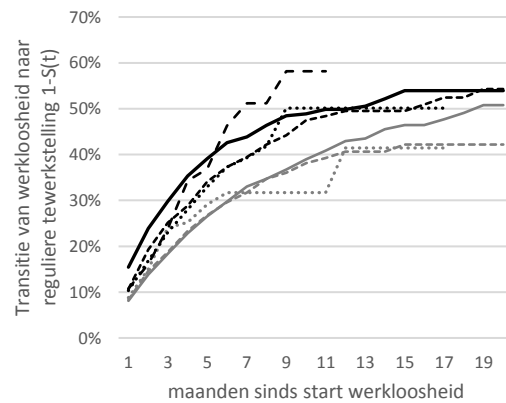
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.1: (vervolg): Percentage werklozen dat de transitie naar reguliere tewerkstelling maakt, naar migratieachtergrond en type reguliere tewerkstelling

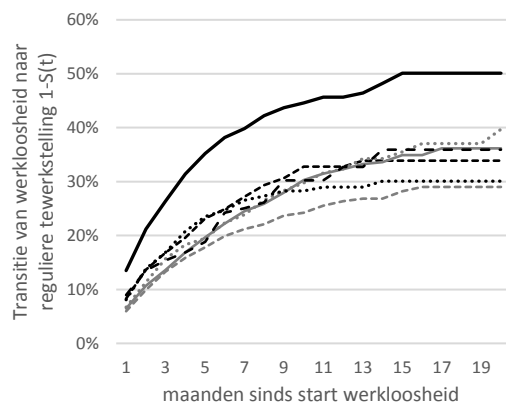
D.1g: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. twee jaar), 1^{ste} generatie



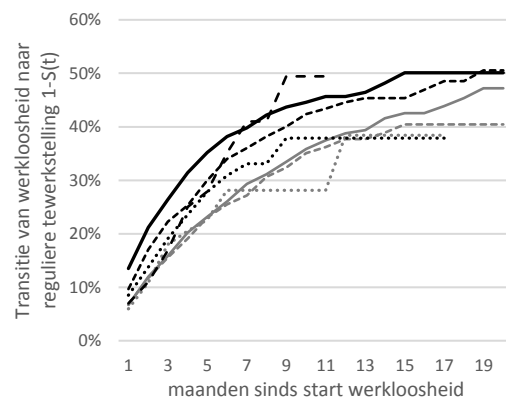
D.1h: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. twee jaar), 2^{de} generatie



D.1i: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. twee jaar en onder bijkomende voorwaarden), 1^{ste} generatie



D.1j: Transitie naar reguliere tewerkstelling (min. twee jaar en onder bijkomende voorwaarden), 2^{de} generatie



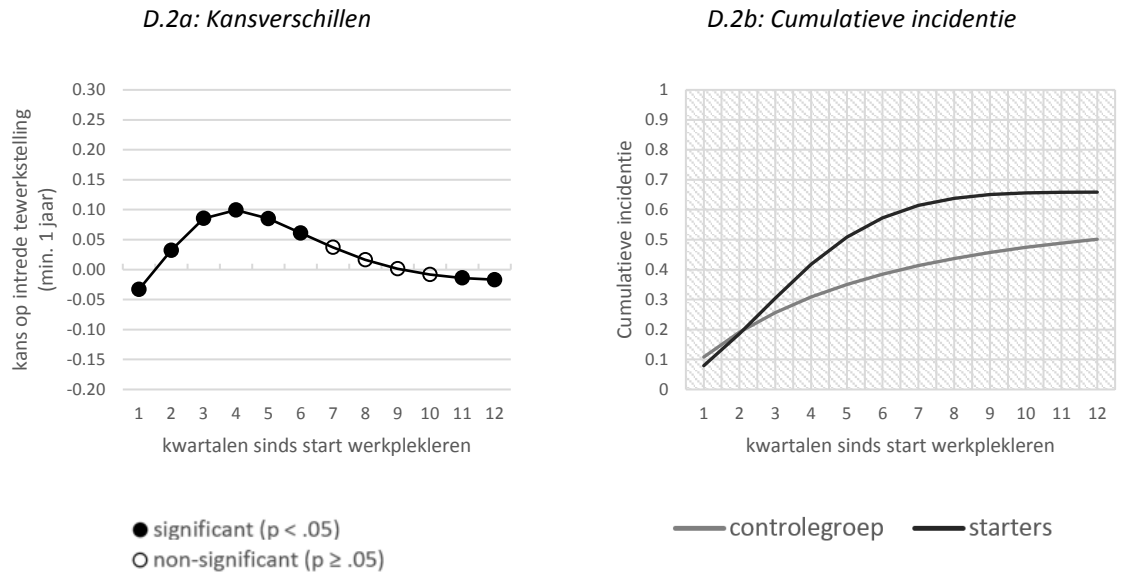
— Geen migratieachtergrond
 — Maghrebijnse herkomst
 - - - - Turkse herkomst
 - - - - Amerikaanse/Oceanische herkomst

- - - - Z-Europese herkomst
 Overige Afrikaanse herkomst
 Overige Aziatische herkomst

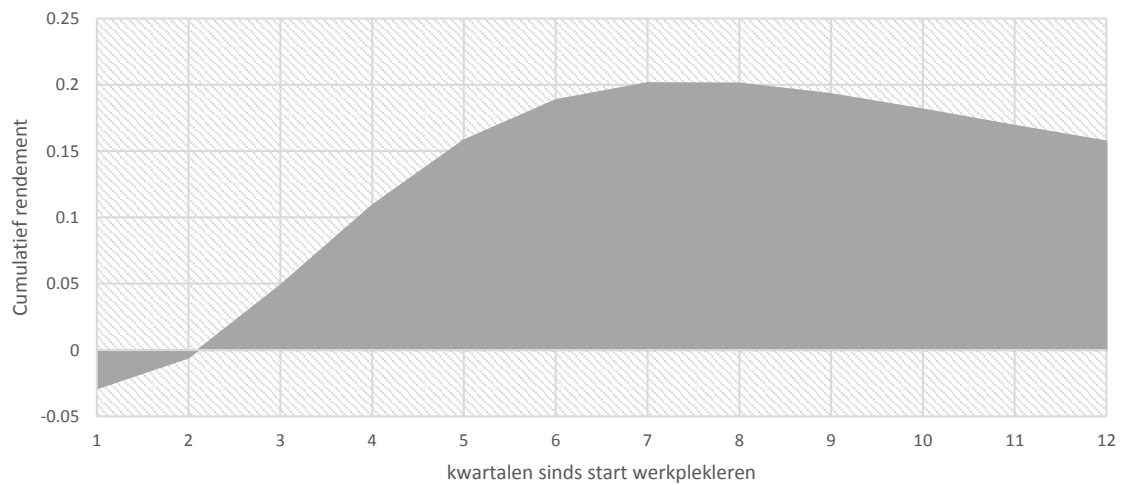
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

D.2 Deelname aan werkplekieren en arbeidsintrede

Figuur D.2: Deelname aan werkplekieren en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar: starters versus controlegroep

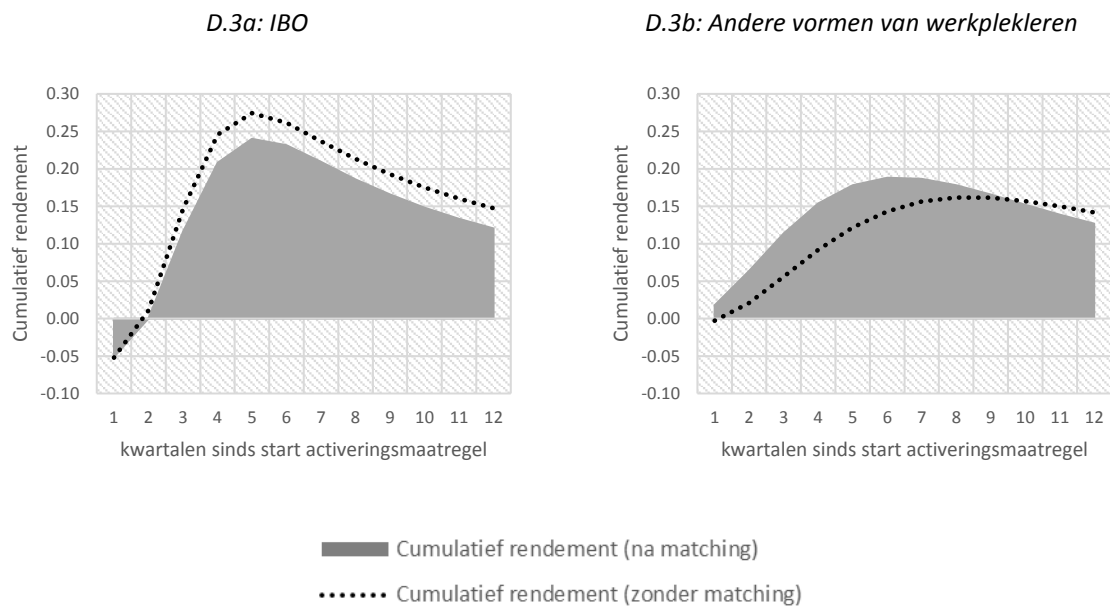


D.2c: Cumulatief rendement



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

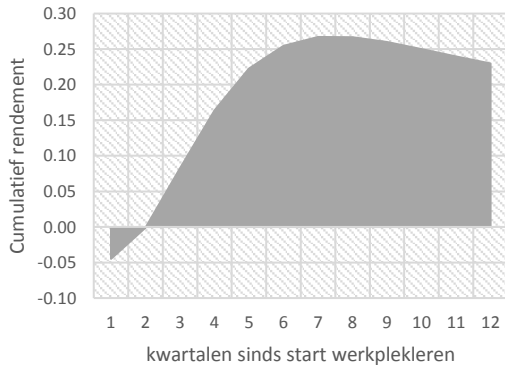
Figuur D.3: Cumulatief rendement (intrede tewerkstelling van min. twee jaar) deelname aan IBO versus andere vormen van werkplekieren (voor en na matching)



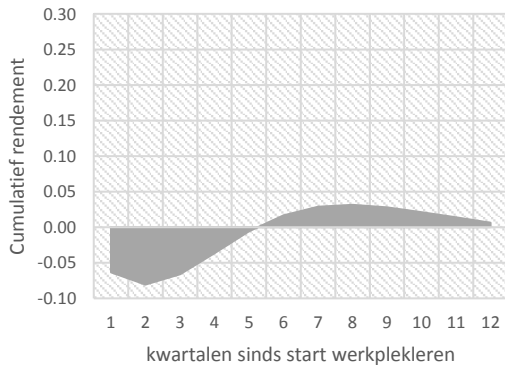
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.4: Cumulatief rendement van deelname aan werkplekieren naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond

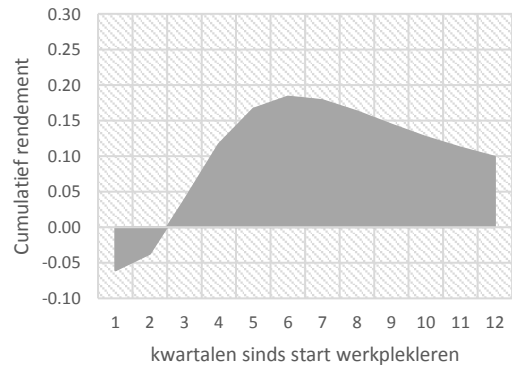
D.4a: Zonder migratieachtergrond (236 starters)



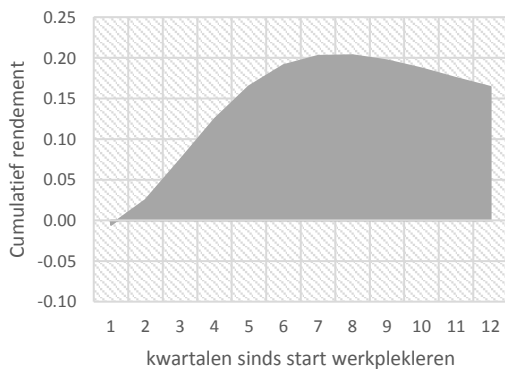
D.4b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (59 starters)*



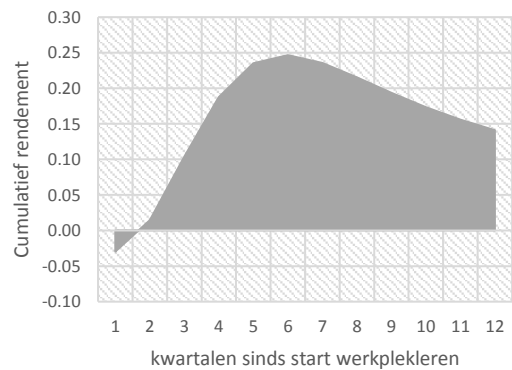
D.4c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (407 starters)



D.4d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (597 starters)



D.4e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (624 starters)

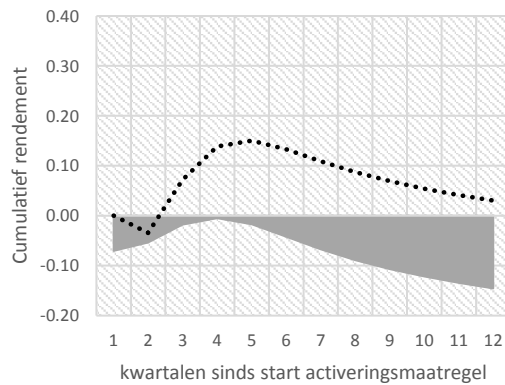


*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

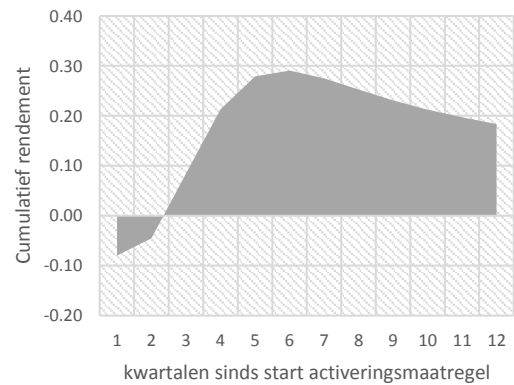
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.5: Cumulatief rendement van deelname aan IBO naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond*

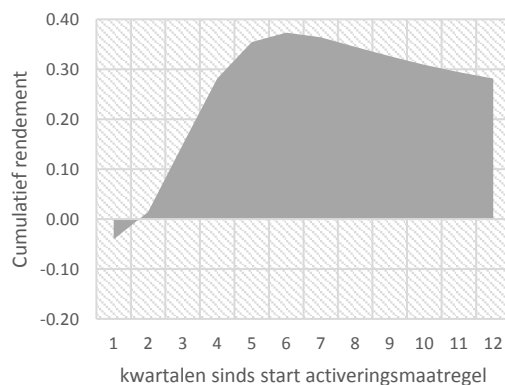
D.5a: Zonder migratieachtergrond (147 starters)



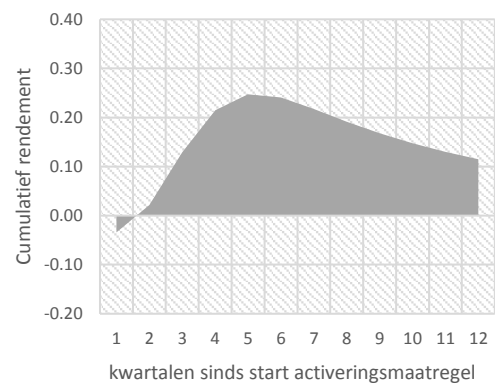
D.5b: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (244 starters)



D.5c: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (261 starters)



D.5d: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (375 starters)



■ Cumulatief rendement (na matching)

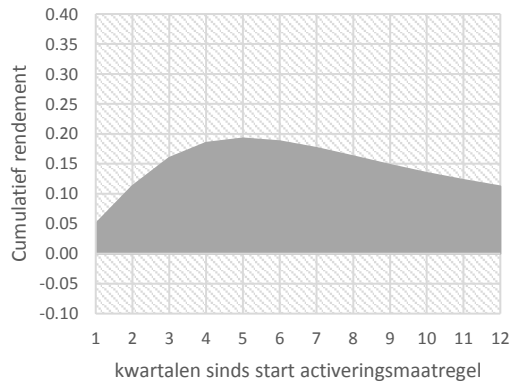
..... Cumulatief rendement (zonder matching)

* Resultaten voor 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst niet weergegeven wegens lage celfrequentie (35 starters).

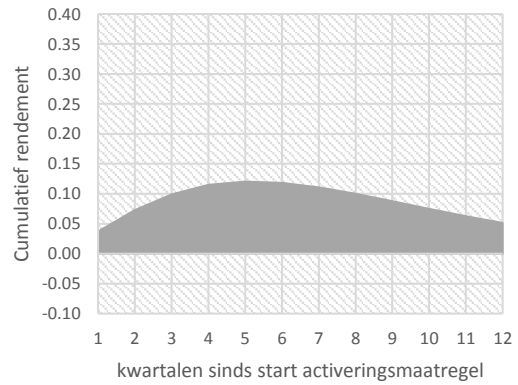
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.6: Cumulatief rendement van deelname aan andere vormen van werkplekieren naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond*

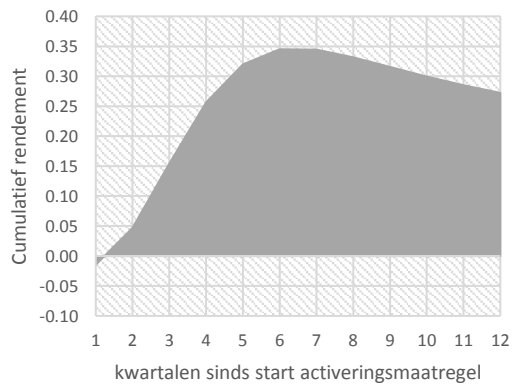
D.6a: Zonder migratieachtergrond (92 starters)



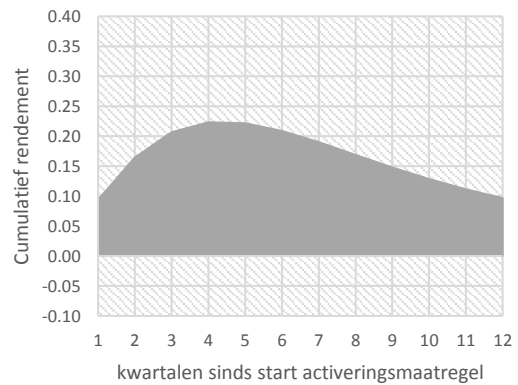
D.6b: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (171 starters)



D.6c: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (350 starters)



D.6d: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (270 starters)

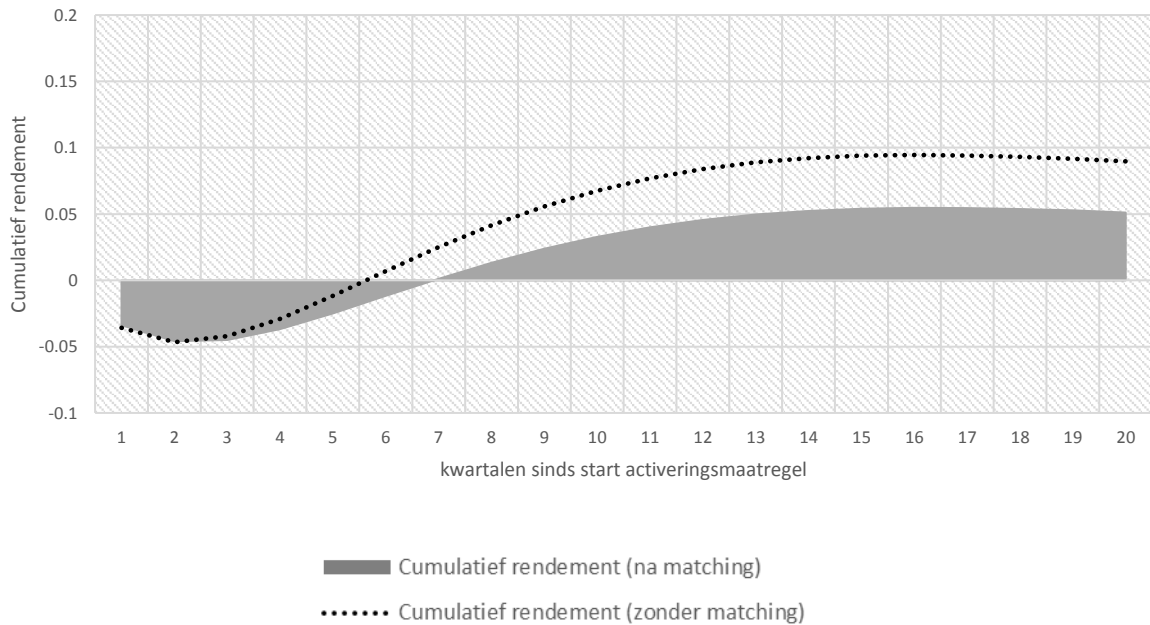


* Resultaten voor 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst niet weergegeven wegens lage celfrequentie (25 starters).

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

D.3 Deelname aan opleidingen en arbeidsintrede

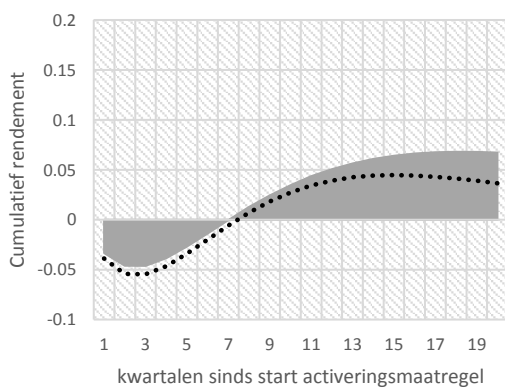
Figuur D.7: Cumulatief rendement deelname aan opleidingen voor en na matching naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar



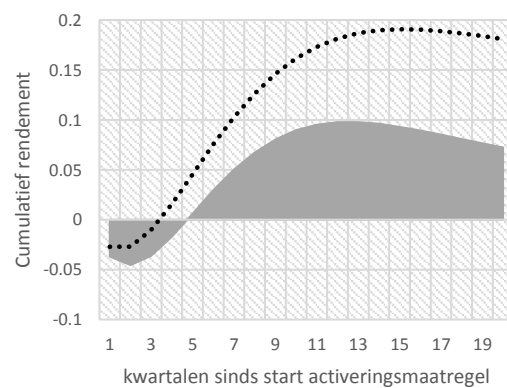
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.8: Cumulatief rendement deelname aan oriënterende/basis- opleidingen versus beroepsgerichte opleidingen naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, voor en na matching

D.8a: Oriënterende/basis- opleidingen



D.8b: Beroepsgerichte opleidingen

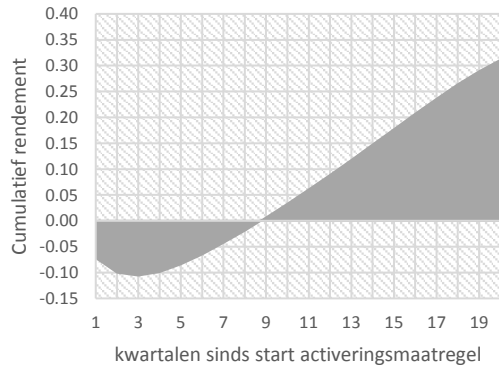


■ Cumulatief rendement (na matching)
 Cumulatief rendement (zonder matching)

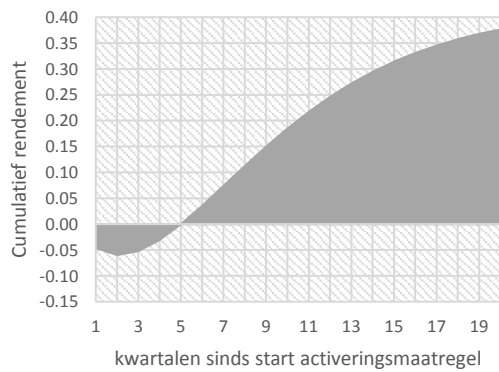
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.9: Cumulatief rendement van deelname aan opleidingen naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond

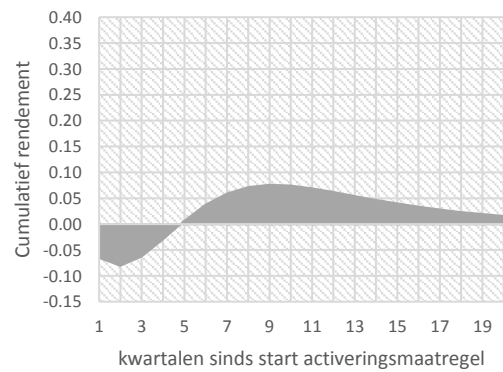
D.9a: Zonder migratieachtergrond (660 starters)



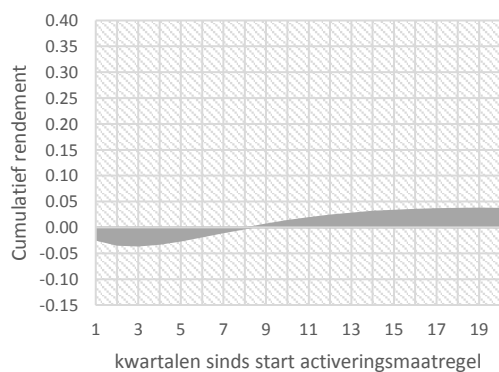
D.9b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (215 starters)



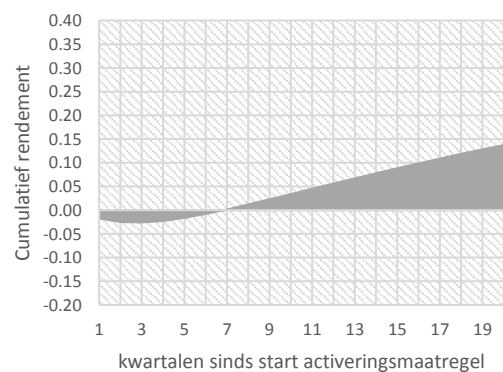
D.9c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (947 starters)



D.9d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (2658 starters)



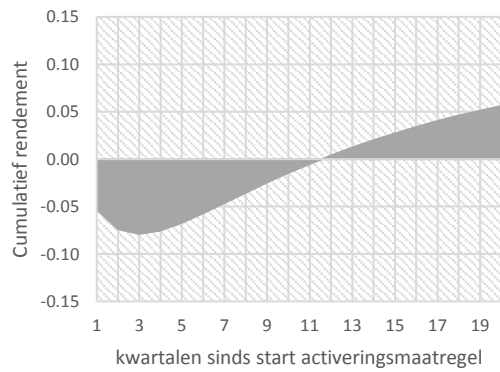
D.9e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (1955 starters)



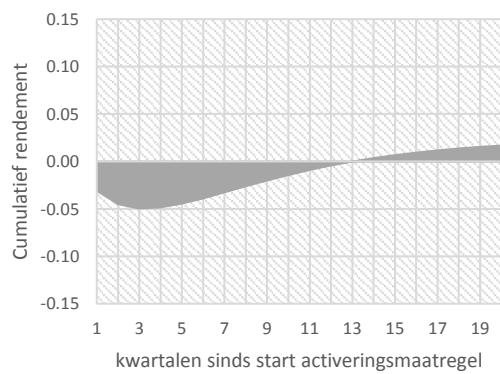
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.10: Cumulatief rendement van deelname aan oriënterende/basis- opleidingen naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond

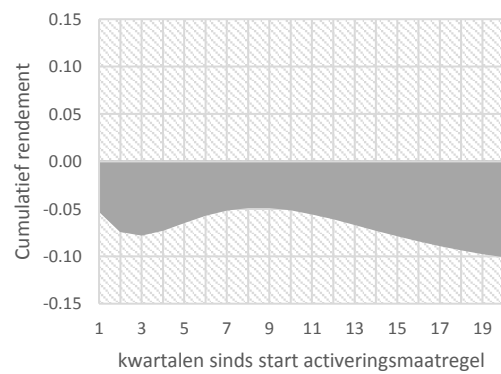
D.10a: Zonder migratieachtergrond (239 starters)



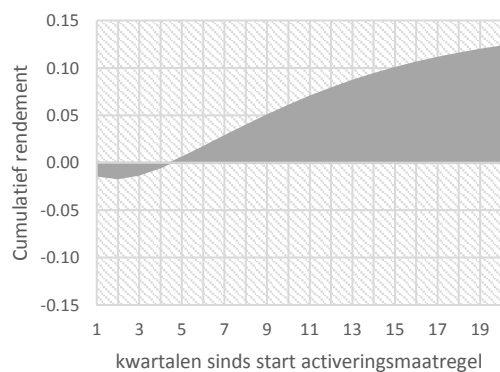
D.10b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (110 starters)



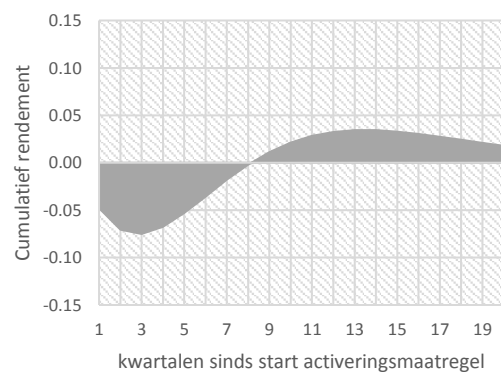
D.10c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (454 starters)



D.10d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (1607 starters)



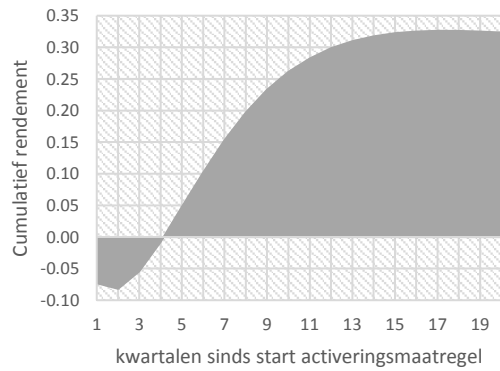
D.10e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (1032 starters)



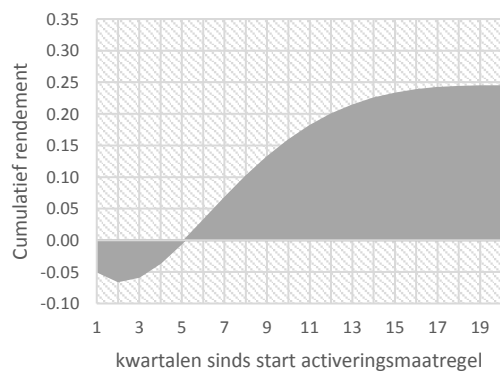
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.11: Cumulatief rendement van deelname aan beroepsgerichte opleidingen naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond

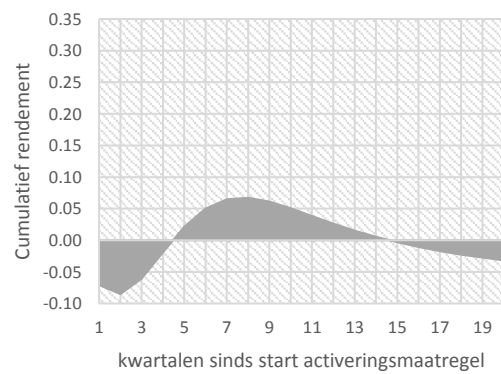
D.11a: Zonder migratieachtergrond (475 starters)



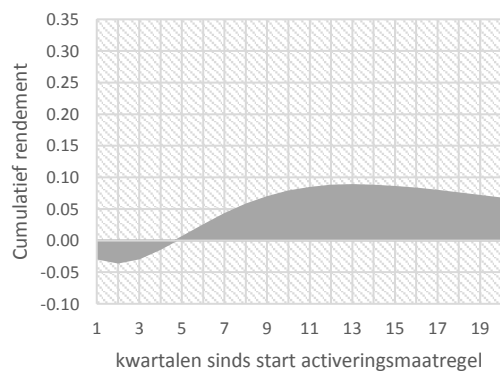
D.11b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (119 starters)



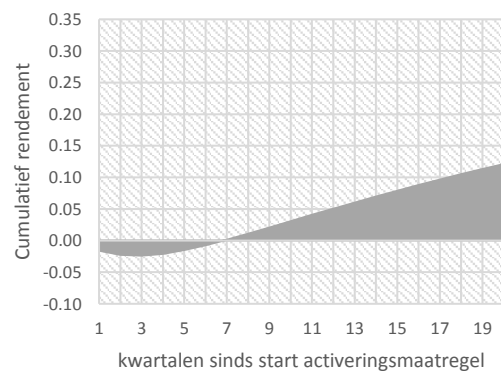
D.11c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (599 starters)



D.11d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (1249 starters)



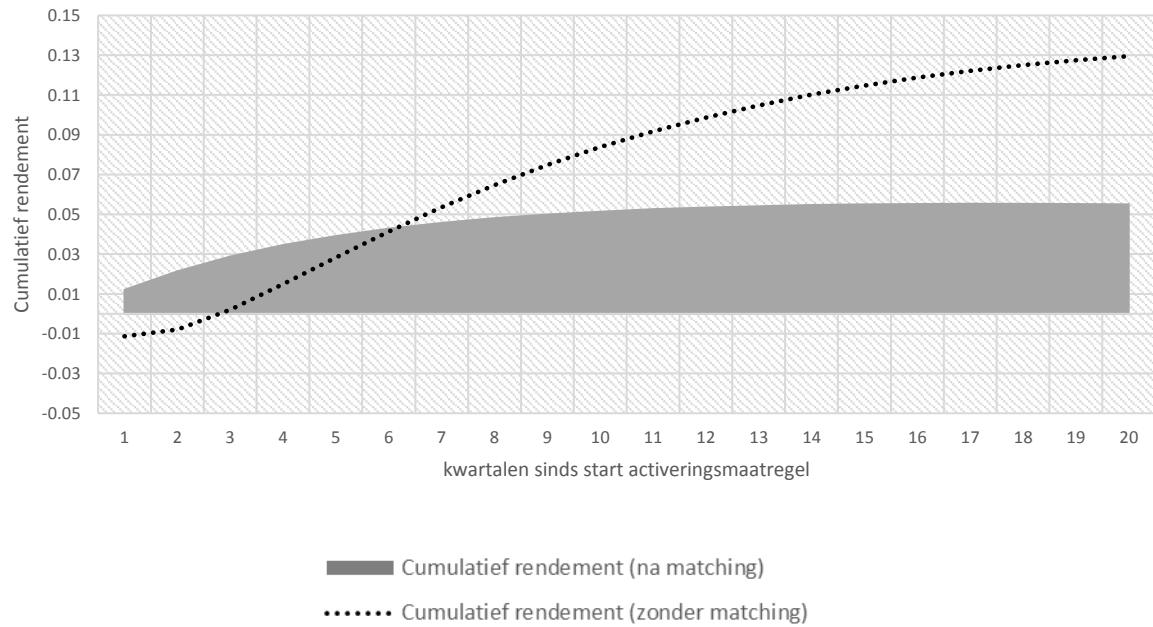
D.11e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (1056 starters)



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

D.4 Deelname aan bemiddeling en begeleiding

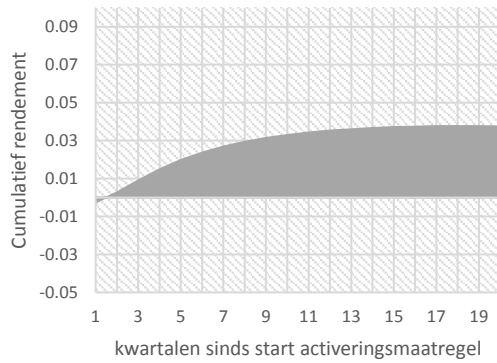
Figuur D.12: Cumulatief rendement deelname aan bemiddeling en begeleiding naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, voor en na matching



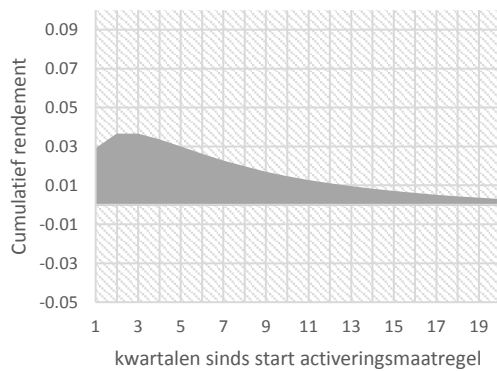
Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Figuur D.13: Cumulatief rendement van deelname aan bemiddeling en begeleiding naar arbeidsintrede van minimaal twee jaar, naar migratieachtergrond

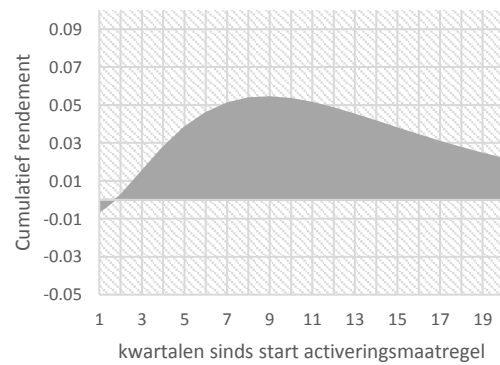
D.13a: Zonder migratieachtergrond (1797 starters)



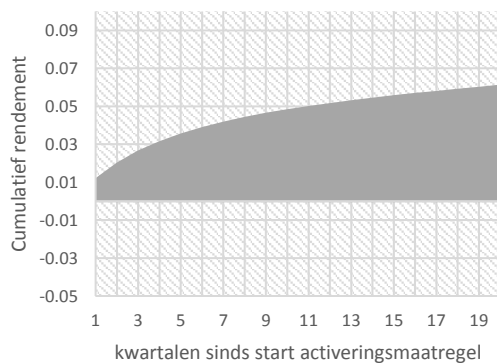
D.13b: 1^{ste} generatie Zuid-Europese herkomst (594 starters)



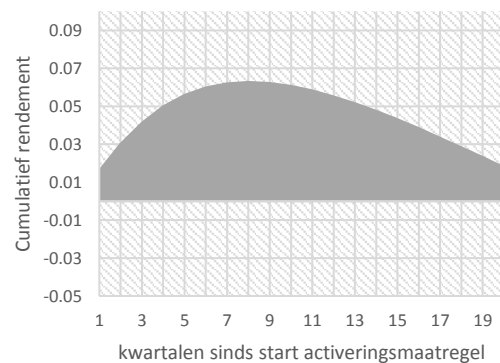
D.13c: 2^{de} generatie Zuid-Europese herkomst (3053 starters)



D.13d: 1^{ste} generatie niet-Europese herkomst (8121 starters)



D.13e: 2^{de} generatie Niet-Europese herkomst (7353 starters)



Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Tabel D.1: Kenmerken van starters VDAB opleidingen, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	46.90	48.34	*	46.53	
Leeftijd (gemiddelde)	29.91	31.31	***	30.13	
Jaar (gemiddelde)	2010.26	201.96	***	2010.18	
Herkomst					
Geen	10.27	9.50		11.25	
Z-Europees 1ste gen	3.35	3.26		3.24	
Z-Europees 2de gen	14.72	13.86		13.98	
Niet-Europees 1ste gen	41.29	38.78	***	40.53	
Niet-Europees 2de gen	30.37	34.59	***	31.01	
Kinderen					
Geen	50.17	44.13	***	50.59	
1	17.68	18.14		17.44	
2	17.05	18.40	*	16.27	
3 of meer	15.10	19.32	***	15.71	
kinderen jonger dan 3 (%)	18.62	23.10	***	17.33	
Partner					
Geen partner	61.89	58.22	***	61.36	
Niet-tewerkgestelde partner	13.68	15.50	***	14.23	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	12.43	13.94	**	12.06	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	12.00	12.34		12.36	
Opleidingsniveau					
Laag	50.33	53.34	***	48.71	
Midden	35.95	34.26	*	36.65	
Hoog	11.55	10.85		12.06	
Niet gekend	2.18	1.55	***	2.59	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	22.84	25.82	***	22.83	
Onderwijs	0.61	1.16	***	0.70	
Kunst & Humane wetenschappen	5.77	5.28		5.66	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.51	1.34		1.70	
Handel, Administratie, Rechten	18.45	17.60		19.26	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.86	0.79		0.76	
ICT	1.04	0.61	***	0.98	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	24.98	25.53		24.18	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.47	0.39		0.50	
Gezondheidszorg en Welzijn	7.63	7.66		7.37	
Andere diensten	10.58	9.74	*	10.50	
Niet gekend	5.27	4.08	***	5.56	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	3.23	2.76	*	3.33	
Weinig kennis	13.49	14.50	*	12.75	
Goede kennis	32.58	31.90		32.77	
Zeer goede kennis	50.70	50.83		51.15	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	37.71	36.98		36.96	
Weinig kennis	26.30	26.53		25.83	
Goede kennis	21.46	21.33		22.45	
Zeer goede kennis	14.54	15.15		14.76	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	37.21	39.35	**	36.62	
Weinig kennis	23.76	23.86		22.83	
Goede kennis	27.27	25.94	*	28.00	
Zeer goede kennis	11.76	10.85	*	12.56	

Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	81.74	82.05		81.26
Weinig kennis	14.05	13.67		14.80
Goede kennis	3.60	3.53		3.41
Zeer goede kennis	0.61	0.75		0.53
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	34.89	31.04	***	34.15
Rijbewijs A	5.22	9.12	***	4.95
Rijbewijs B of hoger	59.89	59.83		60.89
Arbeidsbeperking of -handicap				
	7.45	7.19		7.14
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode	2.08	2.41	***	2.10
Registratie werkloosheidsuitkering	69.71	62.18		69.83
Hoogte werkloosheidsuitkering	474.88	393.06		474.05
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start IBO	0.79	1.93	***	0.56
Start andere vorm van werkplekieren	6.45	1.19	***	6.06
Start bemiddeling en begeleiding	80.96	40.16	***	80.76
Begeleidingsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Manuele mededelingen	0.11	0.15	***	0.11
Automatische mededelingen	1.48	1.88	***	1.46
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.21	0.23		0.22
Verwijzingen	0.02	0.04	***	0.02
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Bemiddeling en begeleiding, maanden	10.80	11.53	***	10.99
Opleidingen, maanden	3.28	2.28	***	3.33
Werkplekieren, maanden	0.53	0.50		0.50
Manuele mededelingen, aantal	0.97	1.18	***	1.06
Automatische mededelingen, aantal	29.13	41.10	***	32.32
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	3.28	3.94	***	3.51
Verwijzingen, aantal	0.23	0.03	***	0.23
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	25.85	30.02	***	26.07
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	1.59	1.11	***	1.28
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	4.19	5.53	***	4.04
Laatste werkuren: geen registratie	20.77	14.55	***	20.18
Laatste werkuren: < 50%	4.32	5.25	**	4.16
Laatste werkuren: 50-75%	10.13	11.85	***	9.63
Laatste werkuren: 80-100%	62.62	65.34	***	63.77
Laatste werkuren: self-employed	2.17	3.01	***	2.26
Laatste loon: geen registratie	27.03	22.37	***	26.38
Laatste loon: < 500	20.08	20.41		20.21
Laatste loon: 500-1500	28.84	32.41	***	29.57
Laatste loon: > 1500	24.04	24.81		23.84
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	6.17	5.43	*	5.48
Voltijds werk	70.22	69.46		71.11
Deeltijds of voltijds werk	22.25	24.71	***	21.61
Geen geregistreerd voorkeursregime	1.36	0.40	***	1.79
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	97.07	97.82	***	96.60
Nachtwerk	9.43	9.69		9.63
Shiften	47.20	46.65		47.85
Weekends	21.28	23.06	**	20.26
Andere niet-standaard regimes	29.45	27.52	**	29.90
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	2.35	2.36		2.35

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Tabel D.2: Kenmerken van starters VDAB oriënterende/basis- opleidingen, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	50.32	48.24	*	50.41	
Leeftijd (gemiddelde)	29.80	31.29	***	29.95	
Jaar (gemiddelde)	2010.11	2010.95	***	2010.07	
Herkomst					
Geen	7.00	9.56	***	7.94	
Z-Europees 1ste gen	3.15	3.27		3.06	
Z-Europees 2de gen	13.21	13.93		13.35	
Niet-Europees 1ste gen	46.53	38.71	***	46.18	
Niet-Europees 2de gen	30.12	34.53	***	29.47	
Kinderen					
Geen	48.12	44.30	***	48.09	
1	17.44	18.12		18.62	
2	16.85	18.41	*	17.21	
3 of meer	17.59	19.17	*	16.09	
kinderen jonger dan 3 (%)	19.21	23.02	***	18.24	
Partner					
Geen partner	62.06	58.31	***	61.56	
Niet-tewerkgestelde partner	14.79	15.45		15.50	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	12.09	13.91	***	12.32	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	11.06	12.33	*	10.62	
Opleidingsniveau					
Laag	58.21	53.13	***	57.56	
Midden	31.74	34.39	***	32.18	
Hoog	9.03	10.90	***	9.15	
Niet gekend	1.03	1.57	*	1.12	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	27.32	25.67	*	27.06	
Onderwijs	0.41	1.15	***	0.53	
Kunst & Humane wetenschappen	6.26	5.28	*	5.85	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.29	1.34		1.44	
Handel, Administratie, Rechten	17.85	17.61		17.12	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.88	0.79		1.03	
ICT	0.85	0.62		0.68	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	22.76	25.59	***	23.47	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.35	0.40		0.35	
Gezondheidszorg en Welzijn	7.09	7.68		7.74	
Andere diensten	10.65	9.75		10.26	
Niet gekend	4.26	4.11		4.47	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	3.85	2.75	***	4.03	
Weinig kennis	19.15	14.35	***	18.18	
Goede kennis	33.12	31.92		32.85	
Zeer goede kennis	43.88	50.98	***	44.94	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	40.82	36.96	***	41.15	
Weinig kennis	24.68	26.57	*	26.00	
Goede kennis	18.09	21.37	***	17.24	
Zeer goede kennis	16.41	15.09	*	15.62	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	43.74	39.18	***	41.88	
Weinig kennis	23.21	23.90		24.18	
Goede kennis	23.53	26.03	***	23.88	
Zeer goede kennis	9.53	10.89	*	10.06	

Talenkennis: Duits					
Geen geregistreerde kennis	86.44	81.98	***	86.35	
Weinig kennis	10.12	13.73	***	10.47	
Goede kennis	2.97	3.53		2.71	
Zeer goede kennis	0.47	0.75		0.47	
Rijbewijs					
Geen geregistreerd rijbewijs	39.32	31.01	***	39.75	
Rijbewijs A	4.50	9.06	***	4.12	
Rijbewijs B of hoger	56.18	59.92	***	56.15	
Arbeidsbeperking of -handicap					
	6.53	7.23		7.35	
Werkloosheidsperiode					
Orde van werkloosheidsperiode	2.03	2.40	***	2.06	
Registratie werkloosheidsuitkering	69.47	62.37	***	71.09	
Hoogte werkloosheidsuitkering	464.86	395.11	***	476.55	
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode					
Start IBO	0.50	1.92	***	0.67	
Start andere vorm van werkplekieren	2.32	1.34	***	3.09	
Start bemiddeling en begeleiding	75.82	41.05	***	74.26	
Begeleidingsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode					
Manuele mededelingen	0.11	0.15	***	0.11	
Automatische mededelingen	1.61	1.87	***	1.65	
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.24	0.23	***	0.25	
Verwijzingen	0.02	0.04	***	0.02	
Maatregelen voor werkloosheidsperiode					
Bemiddeling en begeleiding, maanden	10.34	11.53	***	10.58	
Opleidingen, maanden	2.83	2.31		3.06	
Werkplekieren, maanden	0.40	0.51	***	0.41	
Manuele mededelingen, aantal	0.83	1.18	***	0.87	
Automatische mededelingen, aantal	27.04	40.94	***	27.90	
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	3.36	3.93	***	3.58	
Verwijzingen, aantal	0.24	0.30	***	0.24	
Vroegere arbeidsdeelname					
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	22.33	30.03	***	22.93	
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	2.11	1.11	***	2.06	
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	4.32	5.50	***	4.82	
Laatste werkuren: geen registratie	25.82	14.52	***	26.47	
Laatste werkuren: < 50%	4.79	5.22		5.15	
Laatste werkuren: 50-75%	9.59	11.83	***	8.76	
Laatste werkuren: 80-100%	57.56	65.42	***	57.50	
Laatste werkuren: self-employed	2.24	3.00	*	2.12	
Laatste loon: geen registratie	32.68	22.30	***	33.65	
Laatste loon: < 500	20.15	20.43		20.91	
Laatste loon: 500-1500	28.06	32.35	***	27.03	
Laatste loon: > 1500	19.12	24.91	***	18.41	
Voorkeuren: werkuren					
Deeltijds werk	6.85	5.41	***	6.53	
Voltijds werk	68.62	69.50		68.59	
Deeltijds of voltijds werk	23.62	24.66		23.21	
Geen geregistreerd voorkeursregime	0.91	0.43	***	1.68	**
Voorkeuren: arbeidsregime					
Overdag	97.59	97.79		96.62	*
Nachtwerk	8.24	9.71	***	8.15	
Shiften	46.06	46.68		46.12	
Weekends	20.41	23.07	***	20.71	
Andere niet-standaard regimes	30.15	27.53	***	30.59	
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	2.35	2.36		2.34	

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Tabel D.3: Kenmerken van starters beroepsgerichte VDAB opleidingen, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	44.86	48.37	***	43.00	
Leeftijd (gemiddelde)	30.12	31.28	***	30.16	
Jaar (gemiddelde)	2010.40	2010.94	***	2010.44	
Herkomst					
Geen	13.61	9.41	***	13.78	
Z-Europees 1ste gen	3.38	3.27		3.47	
Z-Europees 2de gen	17.07	13.85	***	18.59	
Niet-Europees 1ste gen	35.72	38.95	***	34.46	
Niet-Europees 2de gen	30.22	34.52	***	29.70	
Kinderen					
Geen	51.62	44.19	***	53.28	
1	18.42	18.11		18.13	
2	17.82	18.38		16.53	
3 of meer	12.15	19.32	***	12.06	
kinderen jonger dan 3 (%)	18.28	23.04	***	17.30	
Partner					
Geen partner	61.19	58.31	***	62.36	
Niet-tewerkgestelde partner	12.46	15.51	***	12.49	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	12.80	13.89		11.34	*
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	13.55	12.29	*	13.81	
Opleidingsniveau					
Laag	41.16	53.54	***	39.90	
Midden	41.68	34.14	***	42.05	
Hoog	13.92	10.79	***	14.24	
Niet gekend	3.24	1.53	***	3.81	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	18.22	25.89	***	17.39	
Onderwijs	0.77	1.14	*	0.80	
Kunst & Humane wetenschappen	5.16	5.30		5.13	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.89	1.33	***	1.95	
Handel, Administratie, Rechten	20.14	17.55	***	20.40	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.83	0.79		0.57	
ICT	1.26	0.61	***	1.17	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	26.24	25.50		25.90	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.54	0.40		0.92	
Gezondheidszorg en Welzijn	8.54	7.65		8.48	
Andere diensten	10.25	9.76		10.57	
Niet gekend	6.16	4.08	***	6.73	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	2.21	2.80	*	2.23	
Weinig kennis	7.13	14.66	***	6.87	
Goede kennis	31.97	31.95		31.11	
Zeer goede kennis	58.69	50.59	***	59.78	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	32.68	37.15	***	32.23	
Weinig kennis	28.93	26.45	***	28.10	
Goede kennis	25.64	21.20	***	26.21	
Zeer goede kennis	12.75	15.19	***	13.46	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	28.70	39.56	***	27.36	
Weinig kennis	24.43	23.85		22.69	
Goede kennis	32.23	25.81	***	34.49	*
Zeer goede kennis	14.64	10.78	***	15.47	

Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	76.20	82.22	***	74.19
Weinig kennis	18.68	13.52	***	19.68
Goede kennis	4.38	3.51	***	5.13
Zeer goede kennis	0.74	0.75		1.00
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	29.22	31.25	*	28.67
Rijbewijs A	5.79	9.03	***	5.70
Rijbewijs B of hoger	65.00	59.72	***	65.63
Arbeidsbeperking of -handicap				
	8.13	7.19	*	7.73
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode	2.13	2.40	***	2.13
Registratie werkloosheidsuitkering	71.01	62.31	***	71.90
Hoogte werkloosheidsuitkering	494.80	394.34	***	500.84
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basisopleidingen	1.20	1.89	***	1.31
Start beroepsgerichte opleidingen	9.88	1.19	***	8.77
Start bemiddeling en begeleiding	87.74	40.74	***	88.14
Begeleidingsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Manuele mededelingen	0.12	0.15	***	0.12
Automatische mededelingen	1.47	1.87	***	1.50
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.21	0.23		0.23
Verwijzingen	0.02	0.04	***	0.02
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Bemiddeling en begeleiding, maanden	11.13	11.51		11.26
Opleidingen, maanden	3.66	2.28	***	3.77
Werkplekleren, maanden	0.62	0.50	***	0.71
Manuele mededelingen, aantal	1.12	1.17		1.10
Automatische mededelingen, aantal	31.46	40.81	***	32.66
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	3.23	3.92	***	3.22
Verwijzingen, aantal	0.21	0.30	***	0.22
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	30.12	29.84		30.24
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	1.06	1.14		1.26
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	4.21	5.52	***	4.21
Laatste werkuren: geen registratie	14.18	14.81		14.18
Laatste werkuren: < 50%	3.87	5.24	***	4.47
Laatste werkuren: 50-75%	10.66	11.80	*	10.77
Laatste werkuren: 80-100%	69.18	65.14	***	68.40
Laatste werkuren: self-employed	2.12	3.00	***	2.18
Laatste loon: geen registratie	19.97	22.62	***	20.14
Laatste loon: < 500	20.28	20.41		20.25
Laatste loon: 500-1500	30.28	32.31	*	30.88
Laatste loon: > 1500	29.48	24.65	***	28.73
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	4.41	5.49	***	4.53
Voltijds werk	72.36	69.39	***	72.33
Deeltijds of voltijds werk	21.51	24.71	***	21.34
Geen geregistreerd voorkeursregime	1.72	0.41	***	1.80
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	96.56	97.82	***	96.39
Nachtwerk	10.51	9.65		10.51
Shiften	48.30	46.62		50.01
Weekends	22.77	23.00		22.69
Andere niet-standaard regimes	29.47	27.56	*	28.10
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	2.36	2.36		2.37

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Tabel D.4: Kenmerken van starters werkplekieren, een controlegroep die niet start aan werkplekieren en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	41.35	48.36	***	40.36	
Leeftijd (gemiddelde)	28.49	31.29	***	28.73	
Jaar (gemiddelde)	2011.48	2010.92	***	2011.35	
Herkomst					
Geen	12.29	9.47	***	11.20	
Z-Europees 1ste gen	3.07	3.27		2.40	
Z-Europees 2de gen	21.15	13.82	***	23.49	
Niet-Europees 1ste gen	30.99	38.98	***	30.78	
Niet-Europees 2de gen	32.50	34.46		32.14	
Kinderen					
Geen	58.59	44.19	***	58.80	
1	15.31	18.14	**	15.05	
2	16.15	18.39	*	15.89	
3 of meer	9.95	19.27	***	10.26	
kinderen jonger dan 3 (%)	14.58	23.05	***	13.64	
Partner					
Geen partner	67.29	58.27	***	65.94	
Niet-tewerkgestelde partner	10.16	15.51	***	9.11	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	15.51	13.92	***	13.97	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	13.92	12.31		11.98	
Opleidingsniveau					
Laag	46.77	53.31	***	44.58	
Midden	41.93	34.24	***	44.11	
Hoog	9.90	10.87		10.10	
Niet gekend	1.41	1.56		1.20	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	17.76	25.81	***	17.45	
Onderwijs	0.68	1.14		0.57	
Kunst & Humane wetenschappen	4.27	5.31	*	5	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.25	1.34		1.35	
Handel, Administratie, Rechten	17.34	17.62		17.45	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	1.09	0.79		1.41	
ICT	0.73	0.63		1.04	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	31.25	25.45	***	30.89	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.47	0.4		0.36	
Gezondheidszorg en Welzijn	8.54	7.66		9.32	
Andere diensten	12.66	9.74	***	11.88	
Niet gekend	3.96	4.11		3.28	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	1.82	2.79	*	1.3	
Weinig kennis	6.46	14.58	***	6.15	
Goede kennis	29.06	31.99	**	29.84	
Zeer goede kennis	62.66	50.64	***	62.71	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	41.25	37	***	40.21	
Weinig kennis	26.98	26.52		28.54	
Goede kennis	21.51	21.29		21.3	
Zeer goede kennis	10.26	15.19	***	9.95	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	36.04	39.35	**	35.05	
Weinig kennis	23.33	23.88		24.01	
Goede kennis	26.61	25.96		26.30	
Zeer goede kennis	14.01	10.82	***	14.64	

Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	80.42	82.11		79.79
Weinig kennis	15.47	13.62	*	15.99
Goede kennis	3.44	3.52		3.02
Zeer goede kennis	0.68	0.75		1.20
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	30.68	31.22		28.54
Rijbewijs A	8.23	8.96		8.33
Rijbewijs B of hoger	61.09	59.82		63.13
Arbeidsbeperking of -handicap	9.90	7.18	***	9.27
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode	2.18	2.40	***	2.18
Registratie werkloosheidsuitkering	68.80	62.44	***	69.27
Hoogte werkloosheidsuitkering	453.18	395.95	***	455.45
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basisopleidingen	10.83	4.61	***	10.41
Start beroepsgerichte opleidingen	33.39	5.47	***	33.54
Start bemiddeling en begeleiding	97.76	41.12	***	97.81
Begeleidingsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Manuele mededelingen	0.13	0.15		0.14
Automatische mededelingen	1.51	1.87	***	1.53
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.28	0.23	***	0.28
Verwijzingen	0.01	0.04	***	0.01
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Bemiddeling en begeleiding, maanden	12.47	11.48	**	12.54
Opleidingen, maanden	3.34	2.30	***	3.48
Werkplekleren, maanden	1.05	0.50	***	1.22
Manuele mededelingen, aantal	1.08	1.17		1.10
Automatische mededelingen, aantal	36.67	40.64	*	35.52
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	3.56	3.92	*	3.63
Verwijzingen, aantal	0.23	0.30	***	0.22
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	30.12	29.82		29.58
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	0.94	1.14		0.94
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	4.53	5.49		3.91
Laatste werkuren: geen registratie	15.99	14.78		14.22
Laatste werkuren: < 50%	4.11	5.23	*	4.17
Laatste werkuren: 50-75%	10.47	11.79		10.00
Laatste werkuren: 80-100%	66.41	65.23		69.01
Laatste werkuren: self-employed	3.02	2.98		2.60
Laatste loon: geen registratie	22.66	22.55		21.20
Laatste loon: < 500	20.68	20.42		21.77
Laatste loon: 500-1500	31.56	32.26		31.77
Laatste loon: > 1500	25.10	24.78		25.26
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	6.93	5.43	**	5.42
Voltijds werk	70.21	69.47		72.97
Deeltijds of voltijds werk	21.98	24.66	**	20.99
Geen geregistreerd voorkeursregime	0.89	0.43	**	0.63
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	97.19	97.80		96.46
Nachtwerk	11.77	9.64	**	12.76
Shiften	51.15	46.61	***	51.93
Weekends	25.99	22.95	**	24.48
Andere niet-standaard regimes	23.07	27.67	***	24.17
Aantal ingevulde voorkeursvelden	2.37	2.36		2.38

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Tabel D.5: Kenmerken van starters IBO, een controlegroep die niet start aan IBO en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	29.76	48.42	***	28.15	
Leeftijd (gemiddelde)	27.56	31.28	***	27.27	
Jaar (gemiddelde)	2010.52	2010.94	***	2010.64	
Herkomst					
Geen	13.84	9.46	***	15.44	
Z-Europees 1ste gen	3.30	3.27		3.20	
Z-Europees 2de gen	22.98	13.85	***	23.73	
Niet-Europees 1ste gen	24.58	39.00	***	22.41	
Niet-Europees 2de gen	35.31	34.42		35.22	
Kinderen					
Geen	64.03	44.23	***	68.36	
1	15.25	18.13	*	13.84	
2	13.28	18.41	***	11.86	
3 of meer	7.44	19.23	***	5.93	
kinderen jonger dan 3 (%)	14.88	23.00	***	12.90	
Partner					
Geen partner	67.51	58.33	***	70.15	
Niet-tewerkgestelde partner	10.83	15.47	***	9.32	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	12.24	13.88		9.98	*
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	9.42	12.33		10.55	
Opleidingsniveau					
Laag	43.79	53.33	***	42.09	
Midden	44.26	43.25		46.52	
Hoog	9.89	10.87		9.60	
Niet gekend	2.07	1.55		1.79	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	17.51	25.77	***	16.10	
Onderwijs	0.66	1.13		0.47	
Kunst & Humane wetenschappen	3.77	5.31	*	3.58	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.60	1.34		1.69	
Handel, Administratie, Rechten	18.27	17.62		21.00	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.75	0.79		0.13	*
ICT	0.94	0.63		0.47	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	36.16	25.44	***	35.69	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.66	0.40		1.13	
Gezondheidszorg en Welzijn	4.61	7.69	***	4.61	
Andere diensten	10.83	9.77		11.39	
Niet gekend	4.24	4.11		3.67	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	1.04	2.79	***	1.32	
Weinig kennis	7.25	14.53	***	5.56	
Goede kennis	27.68	31.98	**	24.11	*
Zeer goede kennis	64.03	50.70	***	69.02	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	40.11	37.02	*	37.01	
Weinig kennis	26.46	26.52		27.97	
Goede kennis	23.73	21.29		25.33	
Zeer goede kennis	9.70	15.17	***	9.70	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	34.93	39.33	**	31.64	
Weinig kennis	23.26	23.88		24.11	
Goede kennis	27.59	25.96		30.32	
Zeer goede kennis	14.22	10.84	***	13.94	

Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	79.28	82.11	*	78.06
Weinig kennis	16.95	13.62	**	17.61
Goede kennis	2.92	3.53		3.58
Zeer goede kennis	0.85	0.75		0.75
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	22.88	31.28	***	22.79
Rijbewijs A	7.25	8.97		8.85
Rijbewijs B of hoger	69.87	59.75	***	68.36
Arbeidsbeperking of -handicap				
	4.80	7.23	**	4.33
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode	2.00	2.40	***	2.01
Registratie werkloosheidsuitkering	67.98	62.49	***	68.17
Hoogte werkloosheidsuitkering	447.13	396.39	***	440.32
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start IBO	3.86	4.70		4.42
Start andere vorm van werkplekieren	7.62	5.83	*	14.31
Start bemiddeling en begeleiding	98.96	41.45	***	98.78
Begeleidingsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Manuele mededelingen	0.13	0.15		0.13
Automatische mededelingen	1.45	1.87	***	1.41
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.35	0.22	***	0.32
Verwijzingen	0.01	0.04	***	0.10
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Bemiddeling en begeleiding, maanden	9.94	11.51	***	10.35
Opleidingen, maanden	2.24	2.31		2.45
Werkplekieren, maanden	0.82	0.50	***	0.77
Manuele mededelingen, aantal	0.93	1.17	*	1.06
Automatische mededelingen, aantal	30.12	40.68	***	35.40
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	3.40	3.91	*	3.68
Verwijzingen, aantal	0.22	0.30	**	0.22
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	26.73	29.86	***	27.61
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	0.56	1.15		0.66
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	1.51	5.51	***	1.41
Laatste werkuren: geen registratie	12.81	14.81		10.36
Laatste werkuren: < 50%	3.95	5.22		5.37
Laatste werkuren: 50-75%	6.21	11.82	***	6.12
Laatste werkuren: 80-100%	73.73	65.17	***	75.14
Laatste werkuren: self-employed	3.30	2.98		3.01
Laatste loon: geen registratie	18.64	22.59	**	16.10
Laatste loon: < 500	22.60	20.40		25.33
Laatste loon: 500-1500	31.73	32.26		31.36
Laatste loon: > 1500	27.02	24.76		27.21
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	2.64	5.48	***	2.64
Voltijds werk	80.41	69.39	***	81.45
Deeltijds of voltijds werk	16.95	24.69	***	15.73
Geen geregistreerd voorkeursregime	0.00	0.44	*	0.19
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	97.46	97.80		97.46
Nachtwerk	13.47	9.64	***	15.35
Shiften	56.03	46.58	***	58.66
Weekends	23.35	22.99		22.50
Andere niet-standaard regimes	25.14	27.63		26.27
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	2.45	2.36	***	2.49

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Tabel D.6: Kenmerken van starters andere vormen van werkpleklers, een controlegroep die niet start aan werkpleklers en een controlegroep na matching

	starters	Controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	54.09	48.26	***	58.08	
Leeftijd (gemiddelde)	29.59	31.26	***	29.78	
Jaar (gemiddelde)	2012.69	2010.92	***	2012.54	
Herkomst					
Geen	10.18	9.49		11.50	
Z-Europees 1ste gen	2.77	3.28		2.54	
Z-Europees 2de gen	18.81	13.88	***	19.03	
Niet-Europees 1ste gen	38.38	38.88		37.72	
Niet-Europees 2de gen	29.87	34.47	**	29.20	
Kinderen					
Geen	52.43	44.33	***	51.99	
1	15.15	18.14	*	17.15	
2	19.58	18.35		17.26	
3 of meer	12.83	19.19	***	13.61	
kinderen jonger dan 3 (%)	14.16	23.00	***	14.82	
Partner					
Geen partner	66.81	58.34	***	69.25	
Niet-tewerkgestelde partner	9.73	15.48	***	9.96	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	9.29	13.89	***	8.52	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	14.16	12.29		12.28	
Opleidingsniveau					
Laag	50.11	53.28		50.77	
Midden	39.71	34.30	***	39.38	
Hoog	9.62	10.87		9.40	
Niet gekend	0.55	1.56	*	0.44	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	17.81	25.75	***	17.70	
Onderwijs	0.66	1.13		0.77	
Kunst & Humane wetenschappen	4.87	5.30		4.76	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.00	1.34		0.77	
Handel, Administratie, Rechten	16.26	17.63		16.70	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	1.55	0.79	*	1.44	
ICT	0.55	0.63		1.22	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	26.22	25.53		25.66	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.22	0.40		0.33	
Gezondheidszorg en Welzijn	12.72	7.63	***	11.95	
Andere diensten	14.49	9.75	***	15.93	
Niet gekend	3.65	4.12		2.77	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	2.65	2.78		1.44	*
Weinig kennis	5.65	14.52	***	5.97	
Goede kennis	30.64	31.95		31.31	
Zeer goede kennis	61.06	50.75	***	61.28	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	43.03	37.02	***	43.14	
Weinig kennis	27.21	26.51		26.77	
Goede kennis	19.25	21.32		21.02	
Zeer goede kennis	10.51	15.16	***	9.07	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	37.72	39.31		39.38	
Weinig kennis	23.34	23.88		23.78	
Goede kennis	25.44	25.97		23.67	
Zeer goede kennis	13.50	10.84	*	13.16	

Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	82.08	82.09		80.31
Weinig kennis	13.61	13.64		14.27
Goede kennis	3.87	3.52		4.42
Zeer goede kennis	0.44	0.75		1.00
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	39.38	31.17	***	39.05
Rijbewijs A	9.18	8.95		9.40
Rijbewijs B of hoger	51.44	59.88	***	51.55
Arbeidsbeperking of -handicap	16.92	7.16	***	17.70
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode	2.42	2.39		2.42
Registratie werkloosheidsuitkering	70.46	62.48	***	72.68
Hoogte werkloosheidsuitkering	462.97	396.31	***	485.88
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/ basisopleidingen	18.92	4.62	***	20.57
Start beroepsgerichte opleidingen	64.60	5.47	***	66.37
Start bemiddeling en begeleiding	96.35	41.57	***	95.80
Begeleidingsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Manuele mededelingen	0.13	0.15		0.14
Automatische mededelingen	1.60	1.87	***	1.46
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.18	0.23	*	0.19
Verwijzingen	0.02	0.04	**	0.01
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Bemiddeling en begeleiding, maanden	15.67	11.47	***	17.17
Opleidingen, maanden	4.67	2.30	***	5.14
Werkplekleren, maanden	1.36	0.50	***	1.58
Manuele mededelingen, aantal	1.31	1.17		1.60
Automatische mededelingen, aantal	44.50	40.56		44.82
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	3.78	3.91		3.79
Verwijzingen, aantal	0.26	0.30	*	0.25
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	34.21	29.81	***	33.80
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	1.32	1.14		1.44
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	7.85	5.47	**	8.29
Laatste werkuren: geen registratie	19.25	14.78	***	14.48
Laatste werkuren: < 50%	4.54	5.22		5.53
Laatste werkuren: 50-75%	15.49	11.75	***	16.92
Laatste werkuren: 80-100%	58.19	65.27	***	58.30
Laatste werkuren: self-employed	2.54	2.98		1.77
Laatste loon: geen registratie	26.55	22.53	***	23.23
Laatste loon: < 500	18.69	20.42		20.13
Laatste loon: 500-1500	31.64	32.26		33.85
Laatste loon: > 1500	23.12	24.78		22.79
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	11.62	5.42	***	10.18
Voltijds werk	58.41	69.54	***	58.63
Deeltijds of voltijds werk	28.10	24.61	*	29.98
Geen geregistreerd voorkeursregime	1.88	0.43	***	1.22
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	96.90	97.80		97.23
Nachtwerk	10.07	9.67		8.62
Shiften	45.80	46.68		47.35
Weekends	29.42	22.95	***	28.10
Andere niet-standaard regimes	20.24	27.66	***	21.90
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	2.28	2.36	***	2.33

Data: Residentiële populatie naar migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Tabel D.7: Kenmerken van starters bemiddeling en begeleiding, een controlegroep die niet start aan bemiddeling en begeleiding en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	46.83	48.37	***	47.01	
Leeftijd (gemiddelde)	30.23	31.35	***	30.41	
Jaar (gemiddelde)	2011.12	2010.94	***	2011.25	
Herkomst					
Geen	8.59	9.58	***	8.54	
Z-Europees 1ste gen	2.84	3.29	***	2.68	
Z-Europees 2de gen	14.59	13.84	*	14.59	
Niet-Europees 1ste gen	38.82	38.92		38.70	
Niet-Europees 2de gen	35.16	34.37		35.50	
Kinderen					
Geen	48.94	44.02	***	48.39	
1	17.45	18.07		17.06	
2	16.78	18.55	***	17.02	
3 of meer	16.83	19.36	***	17.53	
kinderen jonger dan 3 (%)	20.24	23.20	***	20.64	
Partner					
Geen partner	62.56	58.11	***	62.13	
Niet-tewerkgestelde partner	13.96	15.53	***	14.04	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	12.51	13.99	***	12.86	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	10.96	12.37	***	10.97	
Opleidingsniveau					
Laag	53.62	53.31		54.22	
Midden	35.98	34.1	***	35.75	
Hoog	9.17	11.03	***	9.05	
Niet gekend	1.23	1.56	***	0.98	**
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	23.92	25.85	***	23.65	
Onderwijs	0.62	1.17	***	0.49	*
Kunst & Humane wetenschappen	5.29	5.32		5.45	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.27	1.36		1.41	
Handel, Administratie, Rechten	17.85	17.59		17.73	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.8	0.78		0.75	
ICT	0.68	0.62		0.65	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	26.82	25.44	***	27.32	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.44	0.4		0.44	
Gezondheidszorg en Welzijn	7.93	7.65		7.93	
Andere diensten	10.54	9.71	**	10.64	
Niet gekend	3.84	4.11		3.54	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	1.85	2.84	***	1.50	**
Weinig kennis	12.95	14.59	***	12.62	
Goede kennis	32.02	31.86		31.65	
Zeer goede kennis	53.18	50.71	***	54.22	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	37.68	37.04		37.67	
Weinig kennis	26.46	26.47		26.67	
Goede kennis	21.11	21.33		21.25	
Zeer goede kennis	14.75	15.16		14.41	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	38.22	39.39	***	38.18	
Weinig kennis	24.09	23.79		23.66	
Goede kennis	26.74	25.96		27.41	
Zeer goede kennis	10.96	10.85	***	10.75	

Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	82.68	82.08		82.74
Weinig kennis	13.07	13.63	*	12.80
Goede kennis	3.49	3.53		3.58
Zeer goede kennis	0.76	0.75		0.88
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	32.32	31.07	***	31.49
Rijbewijs A	8.55	9.12	*	8.59
Rijbewijs B of hoger	59.14	59.81	*	59.92
Arbeidsbeperking of -handicap	8.46	7.11	***	8.28
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode	2.45	2.40		2.54
Registratie werkloosheidsuitkering	71.32	61.42	***	71.30
Hoogte werkloosheidsuitkering	463.41	388.18	***	465.48
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basisopleidingen	9.85	4.15	***	9.01
Start beroepsgerichte opleidingen	11.66	5.28	***	11.17
Start IBO	3.81	1.78	***	3.99
Start andere vorm van werkplekieren	2.03	1.33	***	1.73
Begeleidingsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Manuele mededelingen	0.09	0.16	***	0.10
Automatische mededelingen	1.21	1.92	***	1.21
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.17	0.23	***	0.18
Verwijzingen	0.02	0.04	***	0.02
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Bemiddeling en begeleiding, maanden	14.14	11.53	***	15.08
Opleidingen, maanden	3.15	2.31	***	3.23
Werkplekieren, maanden	0.71	0.50	***	0.73
Manuele mededelingen, aantal	1.23	1.17		1.31
Automatische mededelingen, aantal	46.80	40.64	***	49.92
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	4.30	3.93	***	4.57
Verwijzingen, aantal	0.32	0.30	*	0.33
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	29.21	29.87	***	29.97
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	1.45	1.17	***	1.59
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	5.16	5.57	*	5.73
Laatste werkuren: geen registratie	16.17	14.57	***	14.34
Laatste werkuren: < 50%	4.63	5.26	***	4.65
Laatste werkuren: 50-75%	11.69	11.84		12.42
Laatste werkuren: 80-100%	64.95	65.33		66.05
Laatste werkuren: self-employed	2.55	2.99	**	2.53
Laatste loon: geen registratie	23.32	22.29	***	21.31
Laatste loon: < 500	21.86	20.53	***	23.08
Laatste loon: 500-1500	31.96	32.31		32.88
Laatste loon: > 1500	22.85	24.88	***	22.73
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	5.33	5.42		4.73
Voltijds werk	70.28	69.40	*	70.18
Deeltijds of voltijds werk	24.13	24.73	*	24.87
Geen geregistreerd voorkeursregime	0.25	0.45	***	0.22
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	98.16	97.76	***	98.14
Nachtwerk	10.05	9.62		10.20
Shiften	49.45	46.60	***	50.82
Weekends	23.93	22.93	***	24.00
Andere niet-standaard regimes	26.80	27.57	*	26.69
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	2.42	2.36	***	2.44

Data: Residentiële populatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs

Appendix E

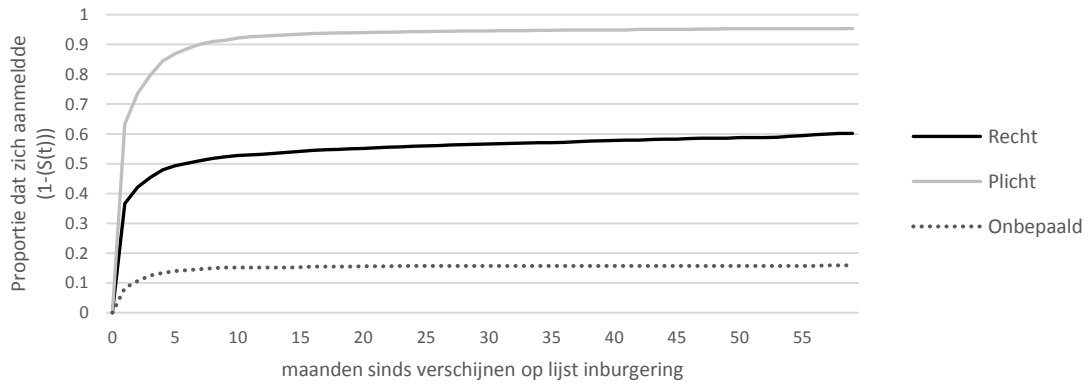
Profielanalyse nieuwkomers

Jonas Wood & Karel Neels

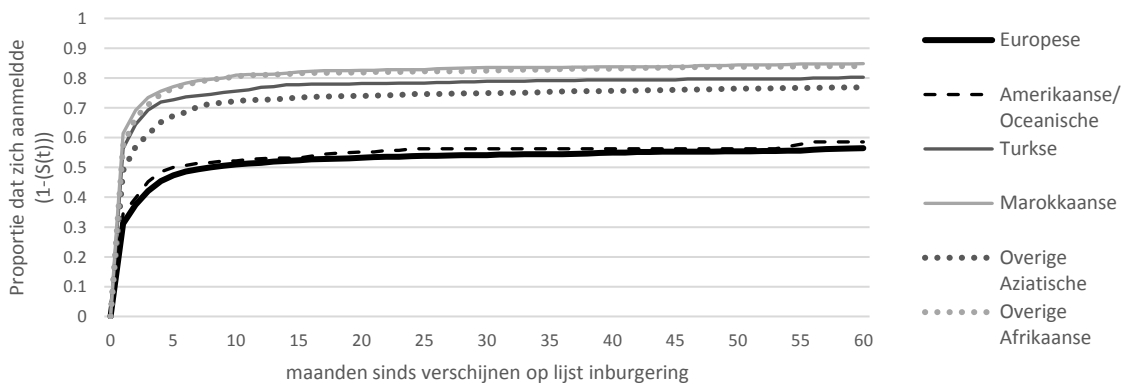
Deze Appendix biedt aanvullende resultaten bij Hoofdstuk 8 betreffende de documentatie van trajecten omtrent inburgerings, taal, en VDAB activeringsmaatregelen. Hoofdstuk 8 bevat voor nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden figuren omtrent aanmelding en ondertekening contract, Maatschappelijke Oriëntatie, deelname aan NT2 en hoogst behaalde taalniveau, arbeidsmarktposities voor nieuwkomers, contact met VDAB, deelname aan bemiddeling en begeleiding, deelname aan opleidingen en deelname aan werkplekleren. Hierbij werd geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. In deze appendix worden alle figuren uitgesplitst naar geslacht.

Figuur E.1: Aanmelding voor inburgering naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

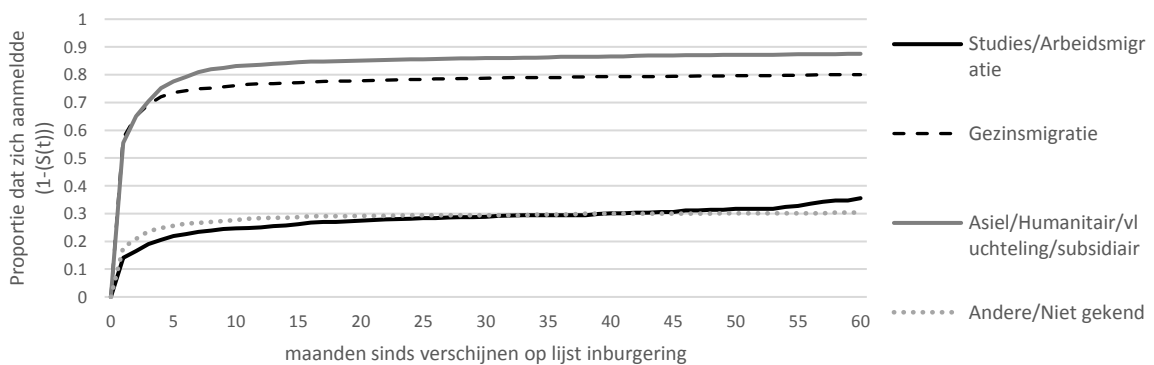
E.1a: Naar doelgroep



E.1b: Naar herkomst



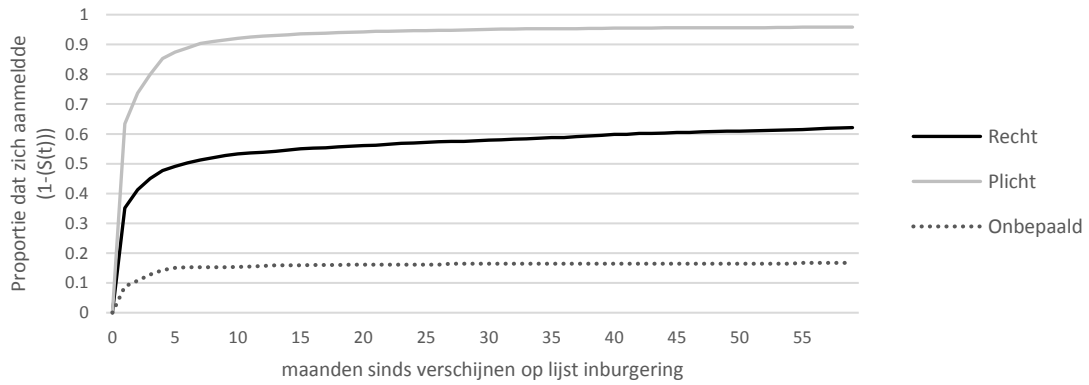
E.1c: Naar migratiereden



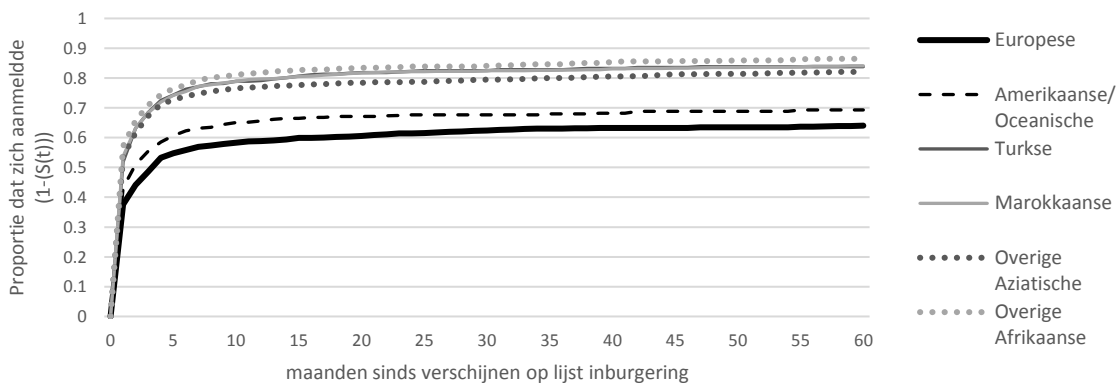
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.2: Aanmelding voor inburgering naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

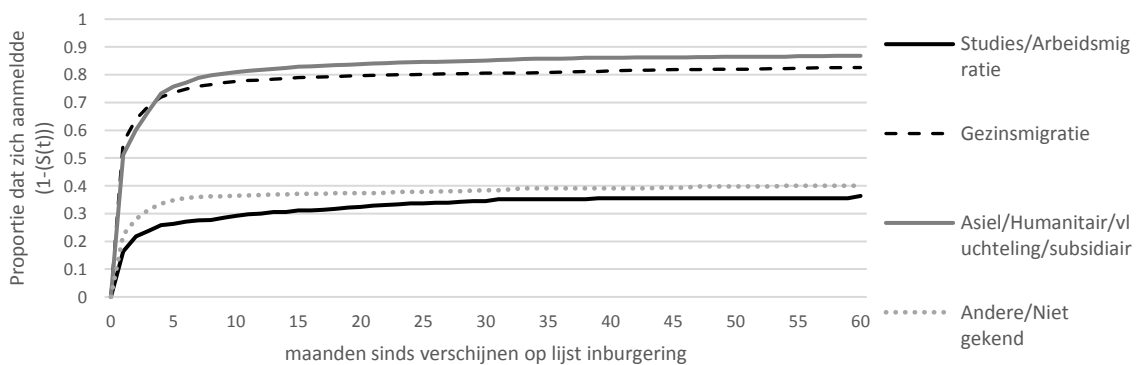
E.2a: Naar doelgroep



E.2b: Naar herkomst



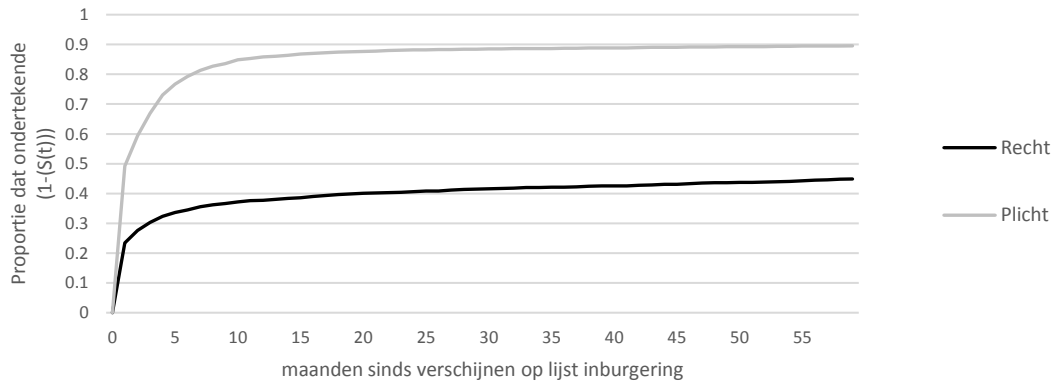
E.2c: Naar migratiereden



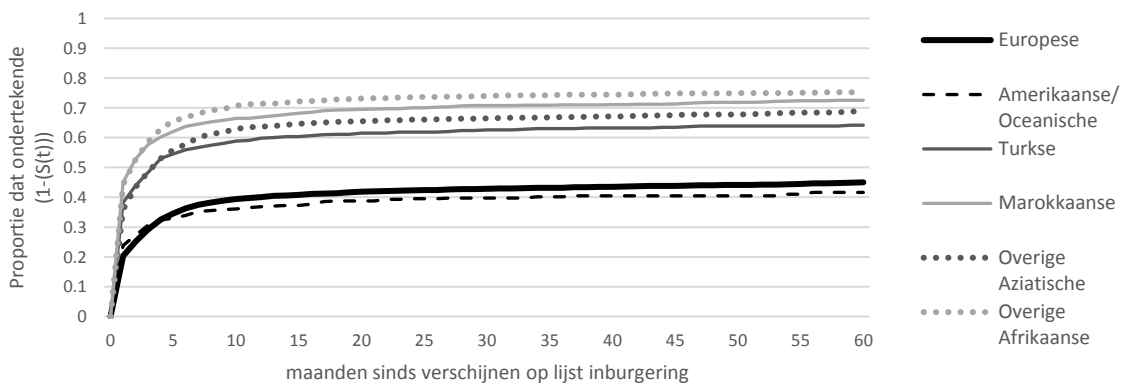
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.3: Ondertekening inburgeringscontract naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

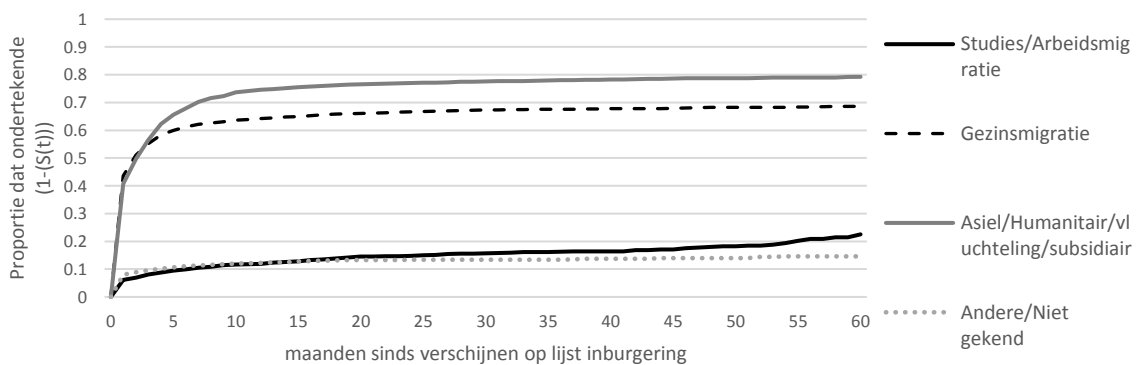
E.3a: Naar doelgroep



E.3b: Naar herkomst



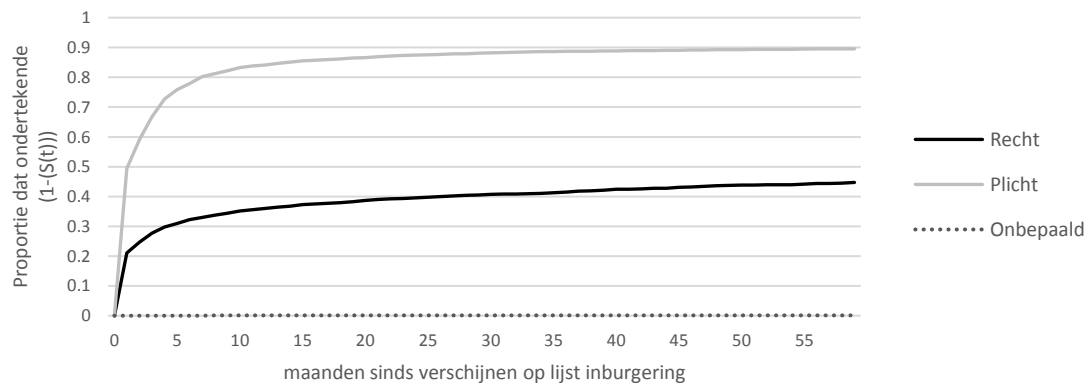
E.3c: Naar migratiereden



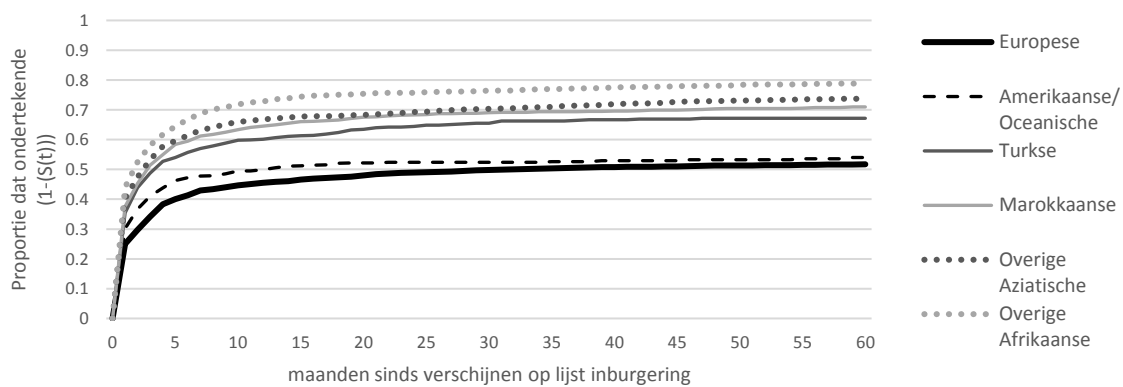
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.4: Ondertekening inburgeringscontract naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

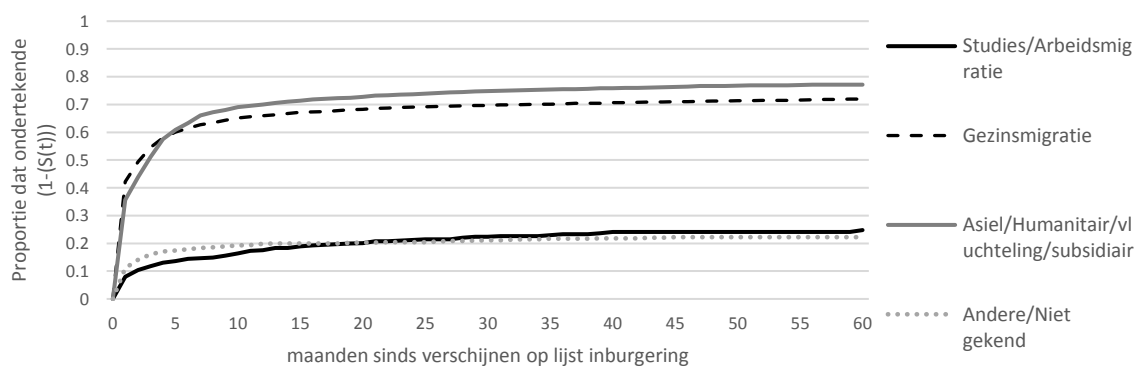
E.4a: Naar doelgroep



E.4b: Naar herkomst



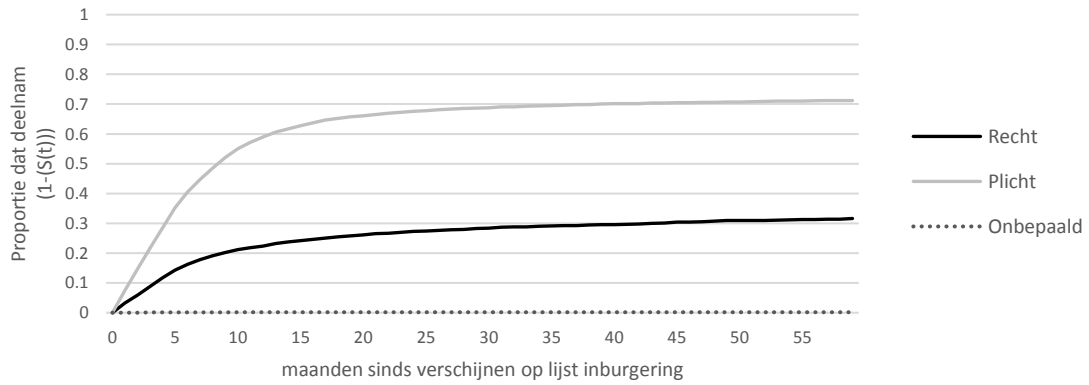
E.4c: Naar migratiereden



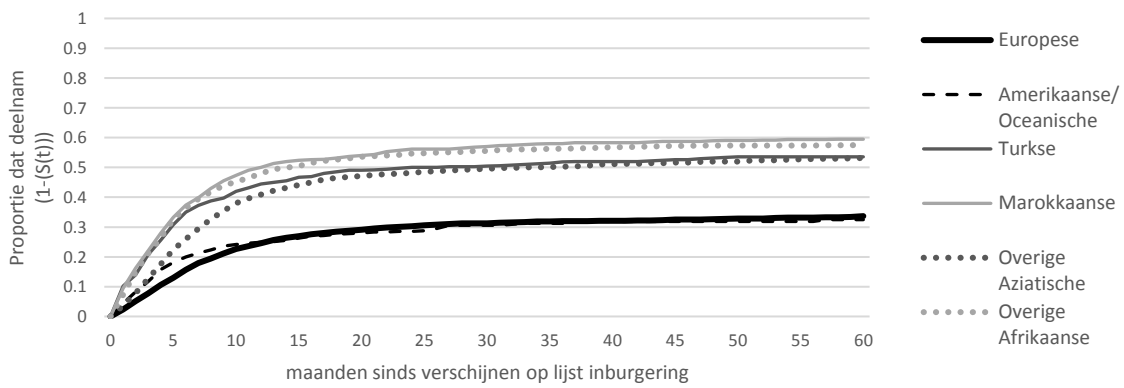
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.5: Deelname MO naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

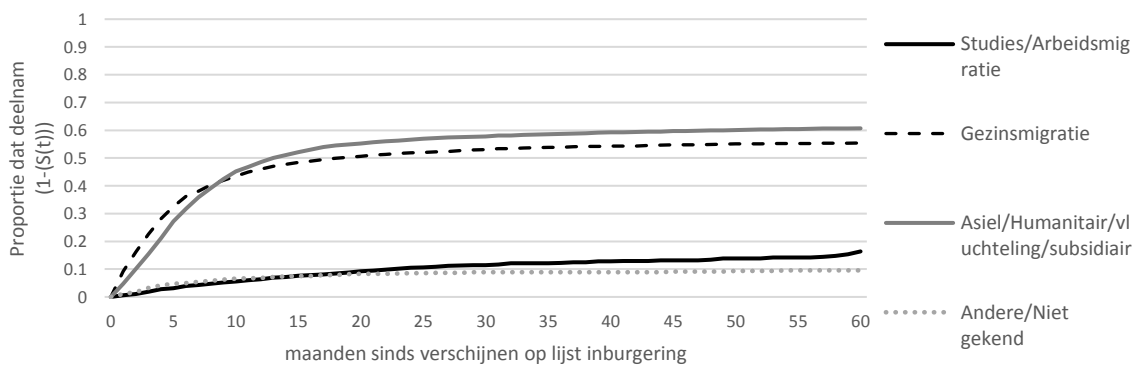
E.5a: Naar doelgroep



E.5b: Naar herkomst



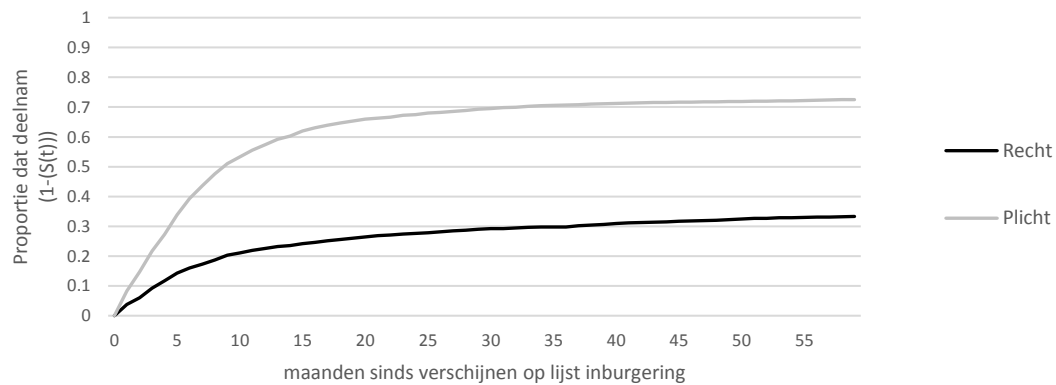
E.5c: Naar migratiereden



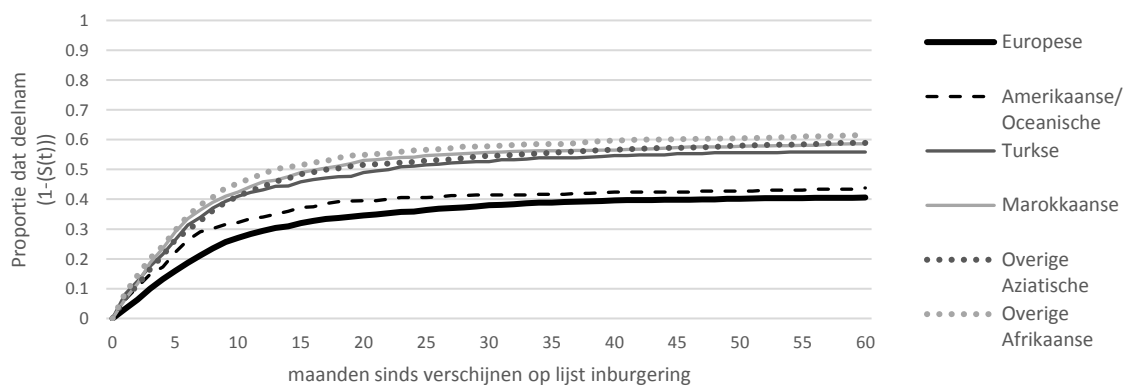
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.6: Deelname MO naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

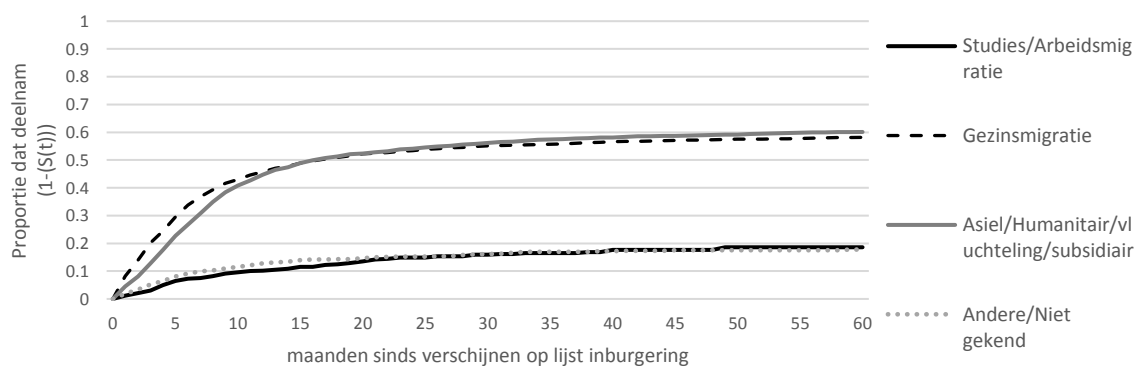
E.6a: Naar doelgroep



E.6b: Naar herkomst



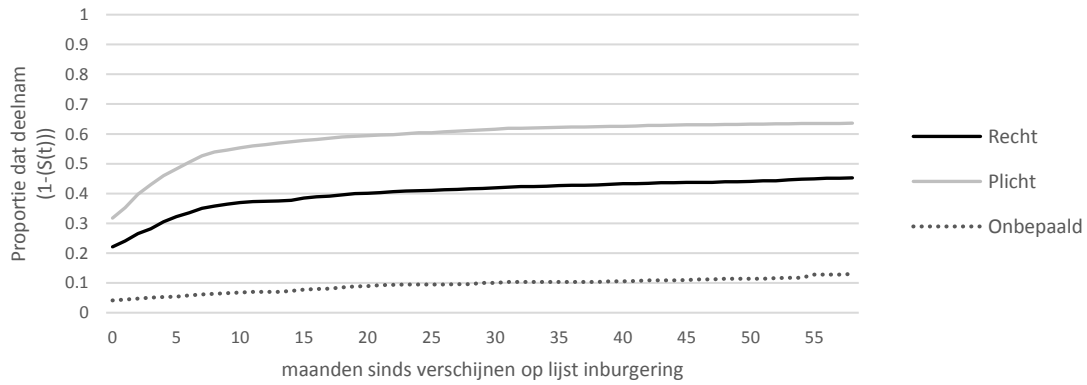
E.6c: Naar migratiereden



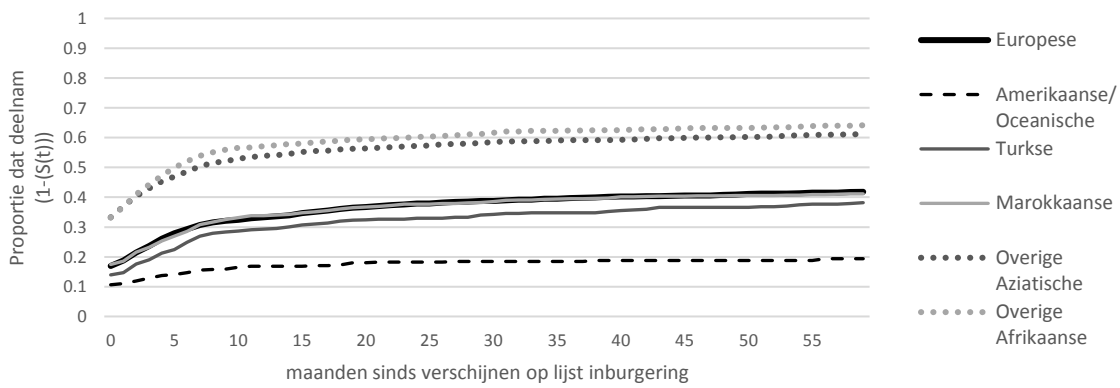
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.7: Deelname NT2 naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

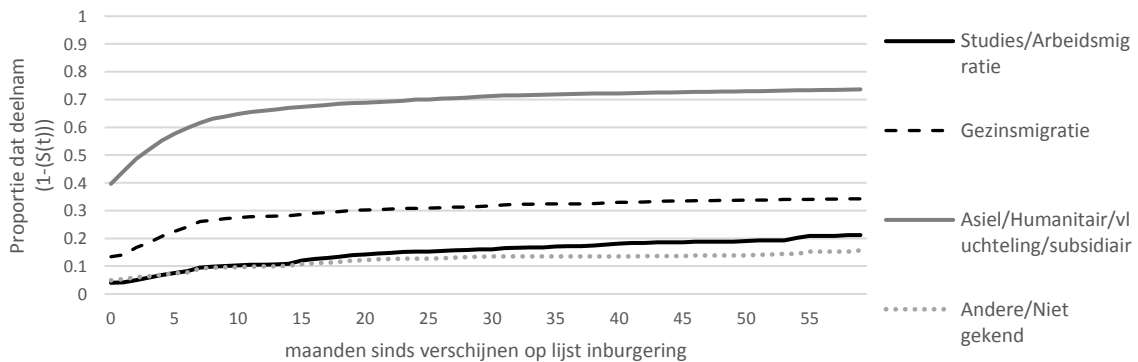
E.7a: Naar doelgroep



E.7b: Naar herkomst



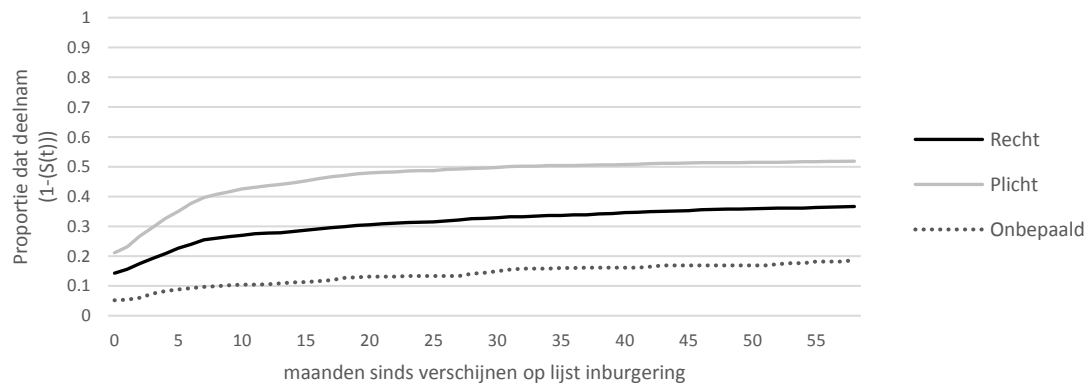
E.7c: Naar migratiereden



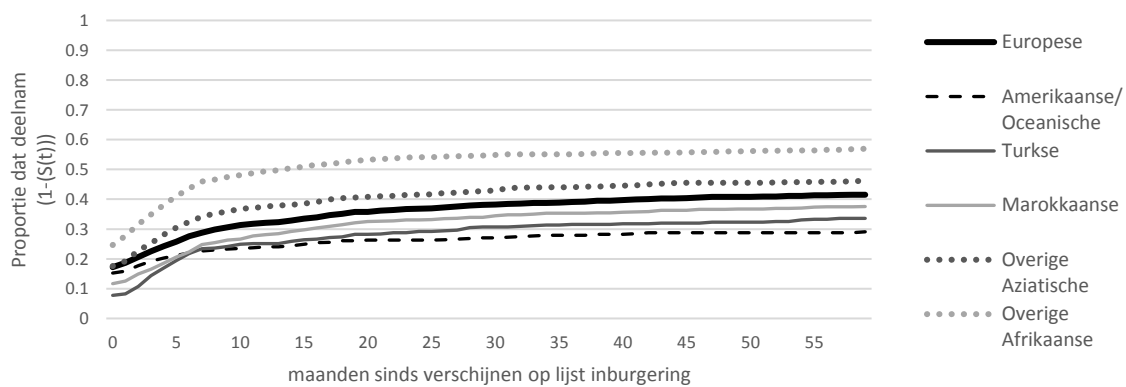
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.8: Deelname NT2 naar doelgroep, herkomst en migratiereden, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

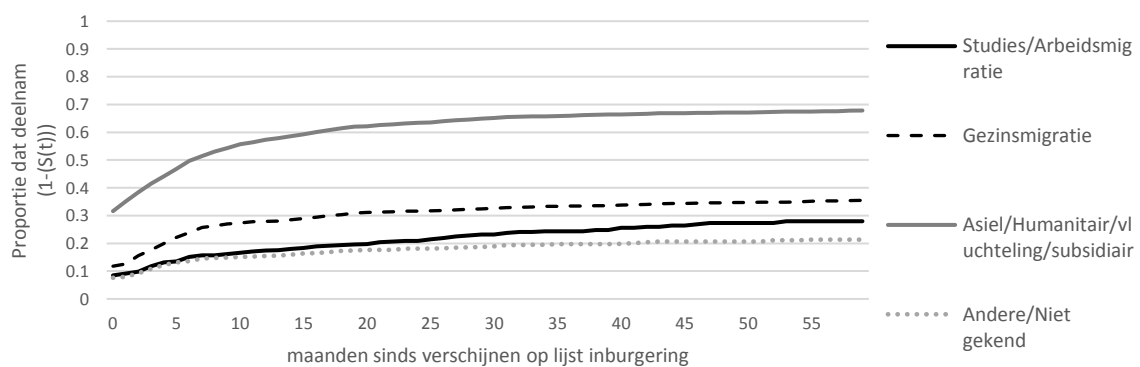
E.8a: Naar doelgroep



E.8b: Naar herkomst



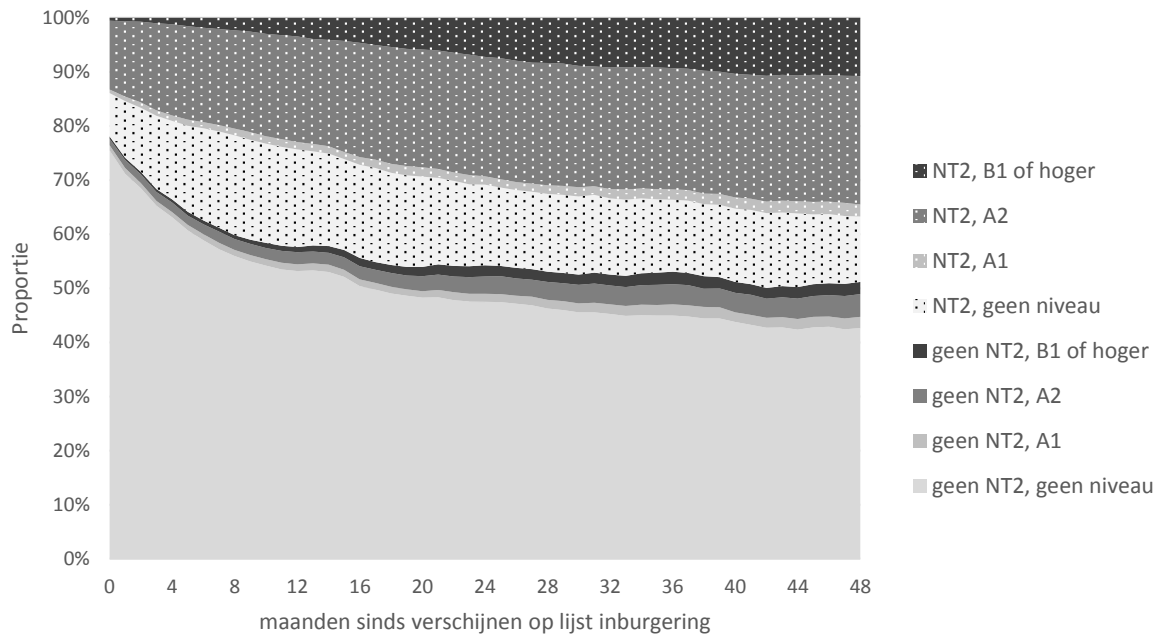
E.8c: Naar migratiereden



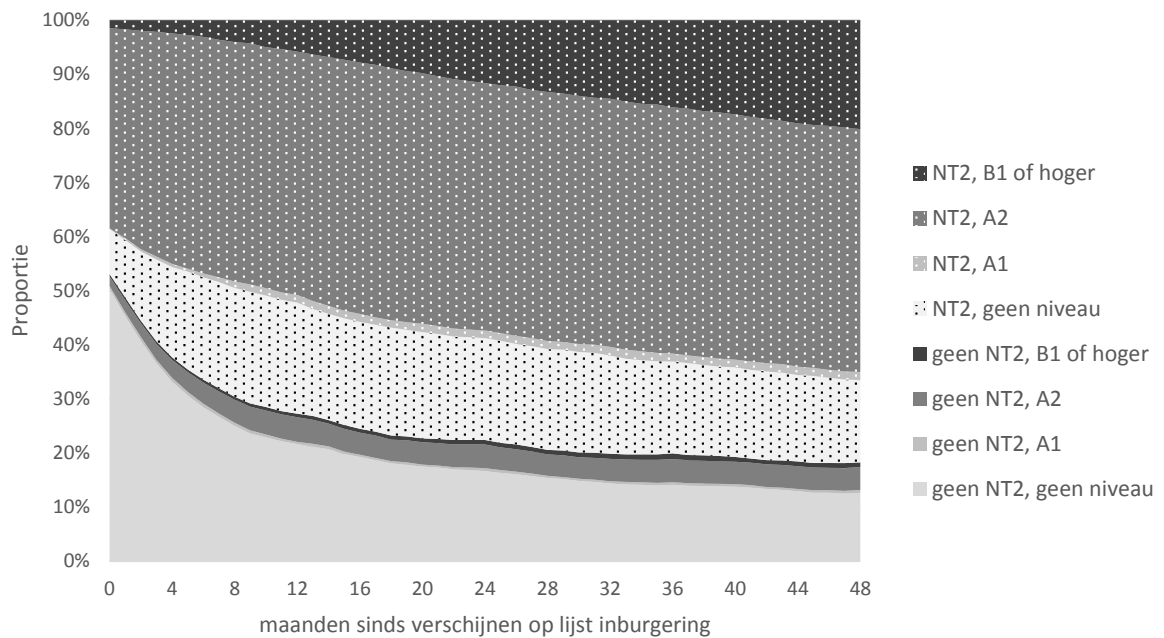
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.9 Deelname NT2 en hoogste taalniveau naar doelgroep, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.9a: Rechthebbende nieuwkomers



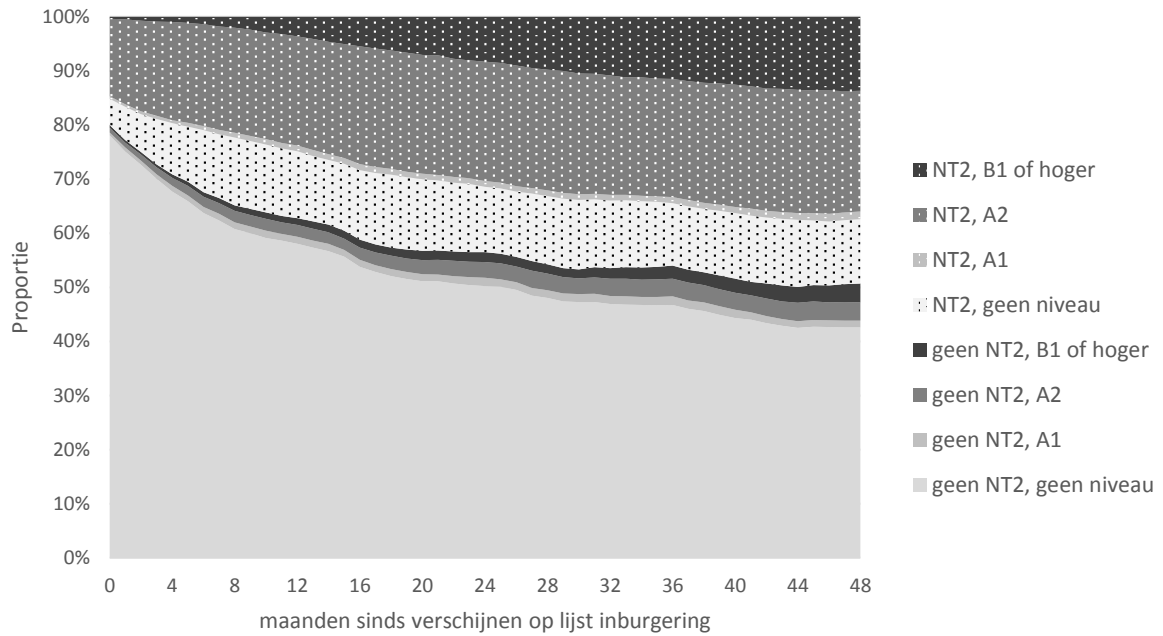
E.9b: Verplichte nieuwkomers



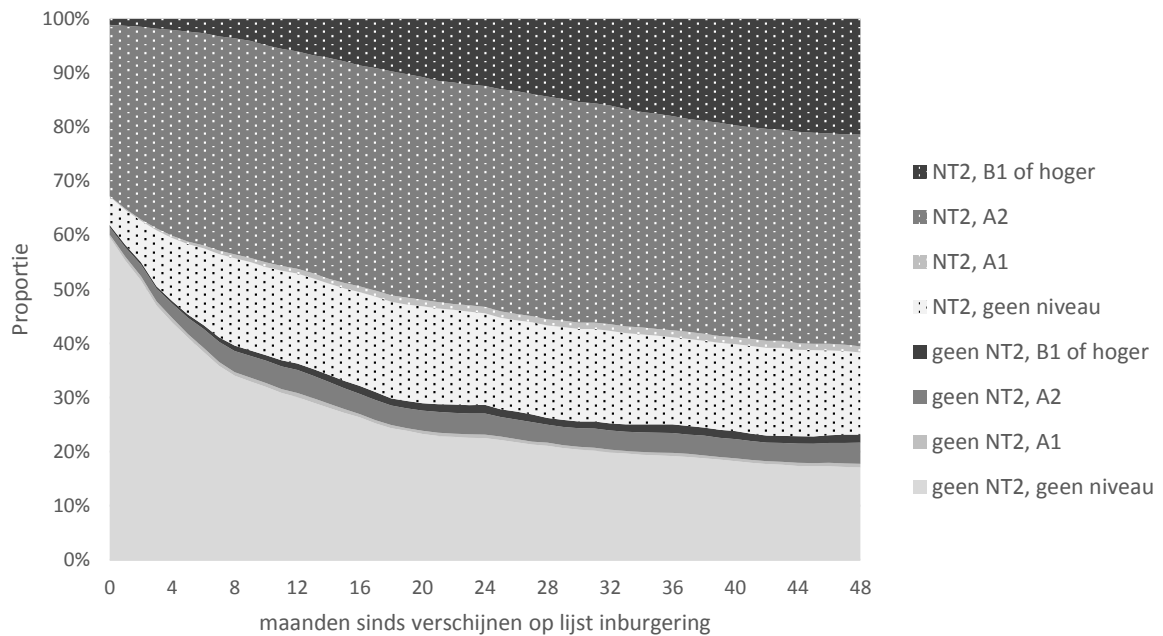
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.10: Deelname NT2 en hoogste taalniveau naar doelgroep, nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.10a: Rechthebbende nieuwkomers



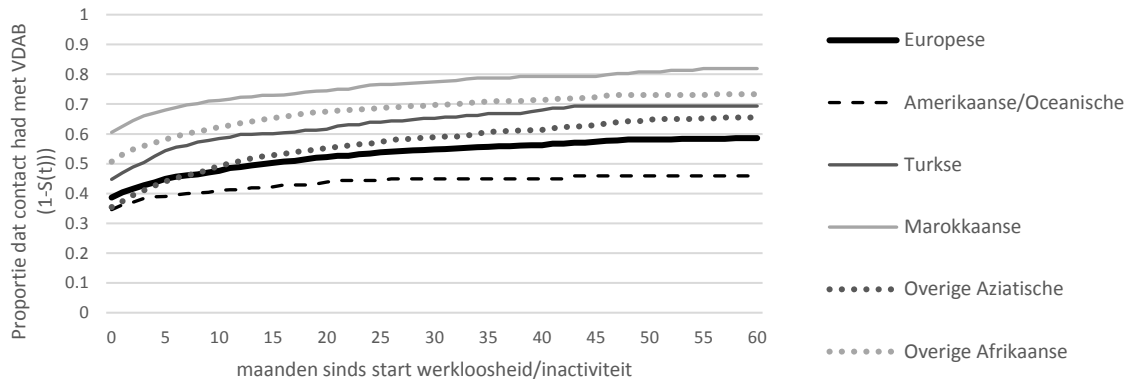
E.10b: Verplichte nieuwkomers



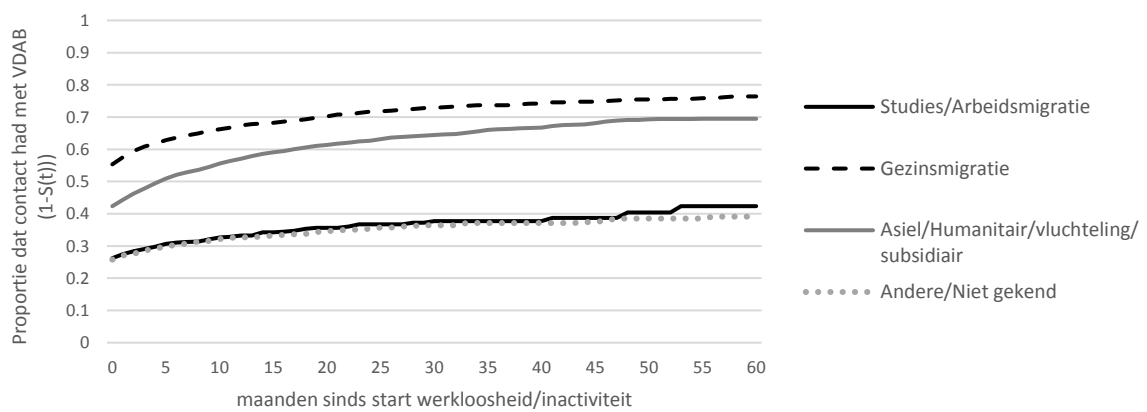
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.11: Contact met VDAB naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.11a: Naar herkomst



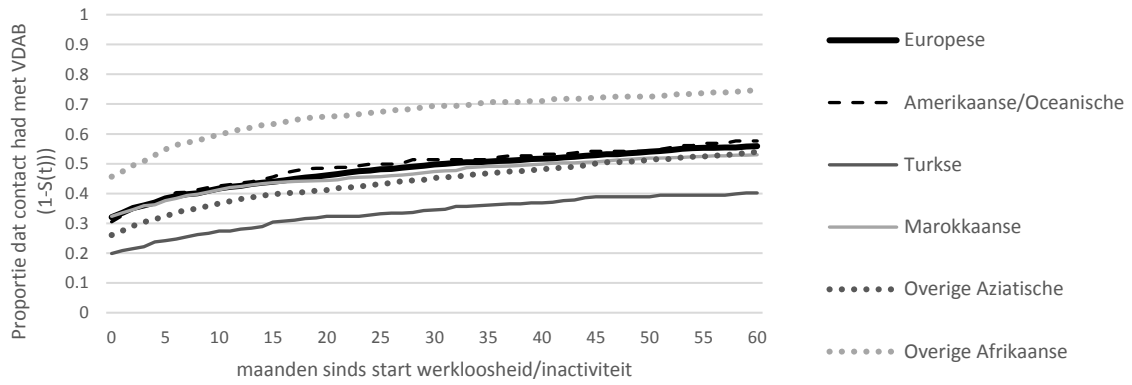
E.11b: Naar migratiereden



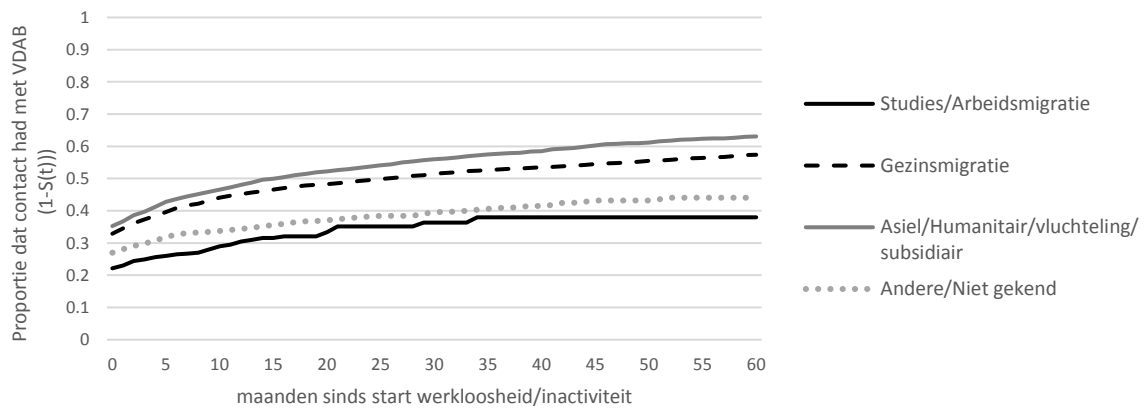
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.12: Contact met VDAB naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.12a: Naar herkomst

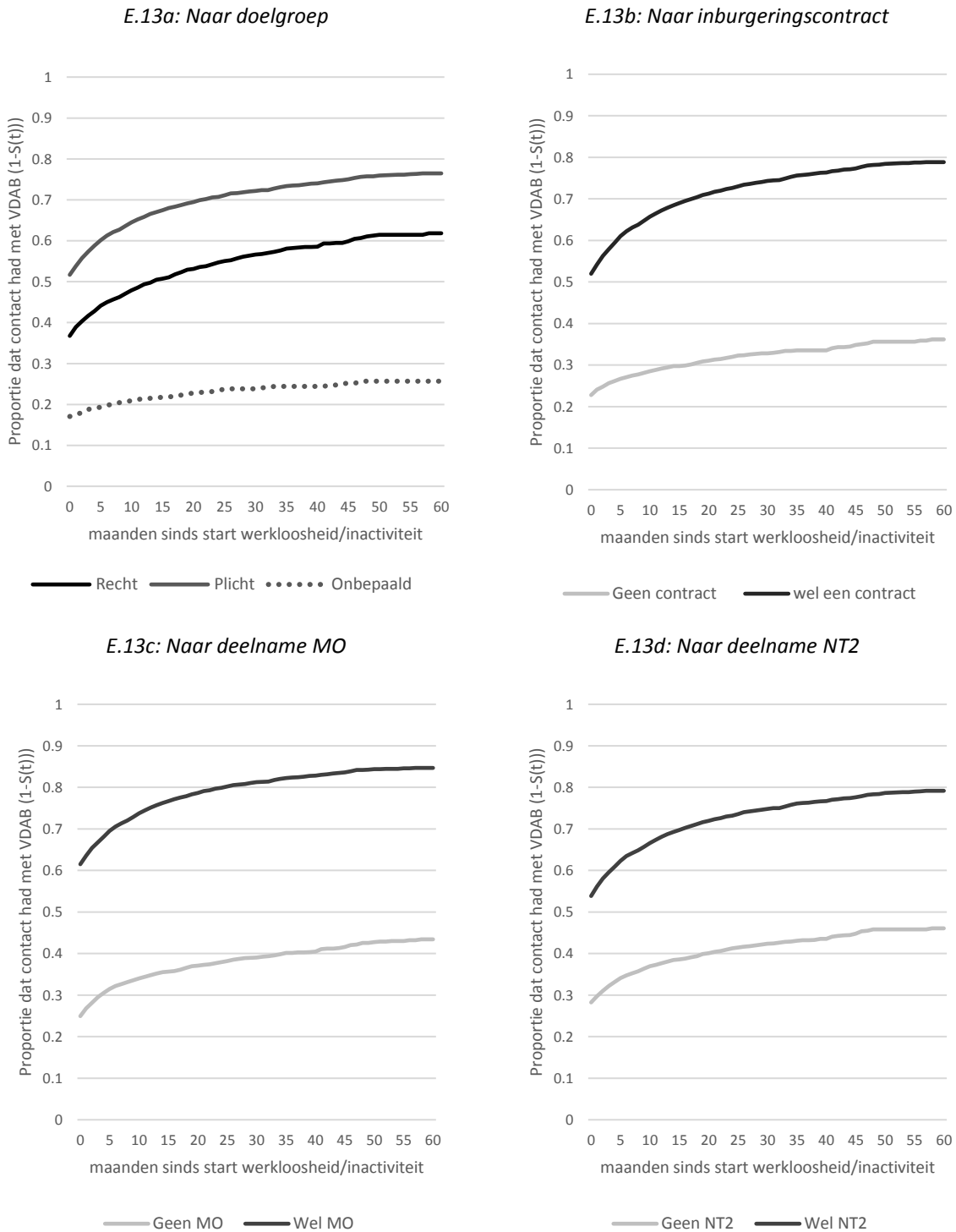


E.12b: Naar migratiereden



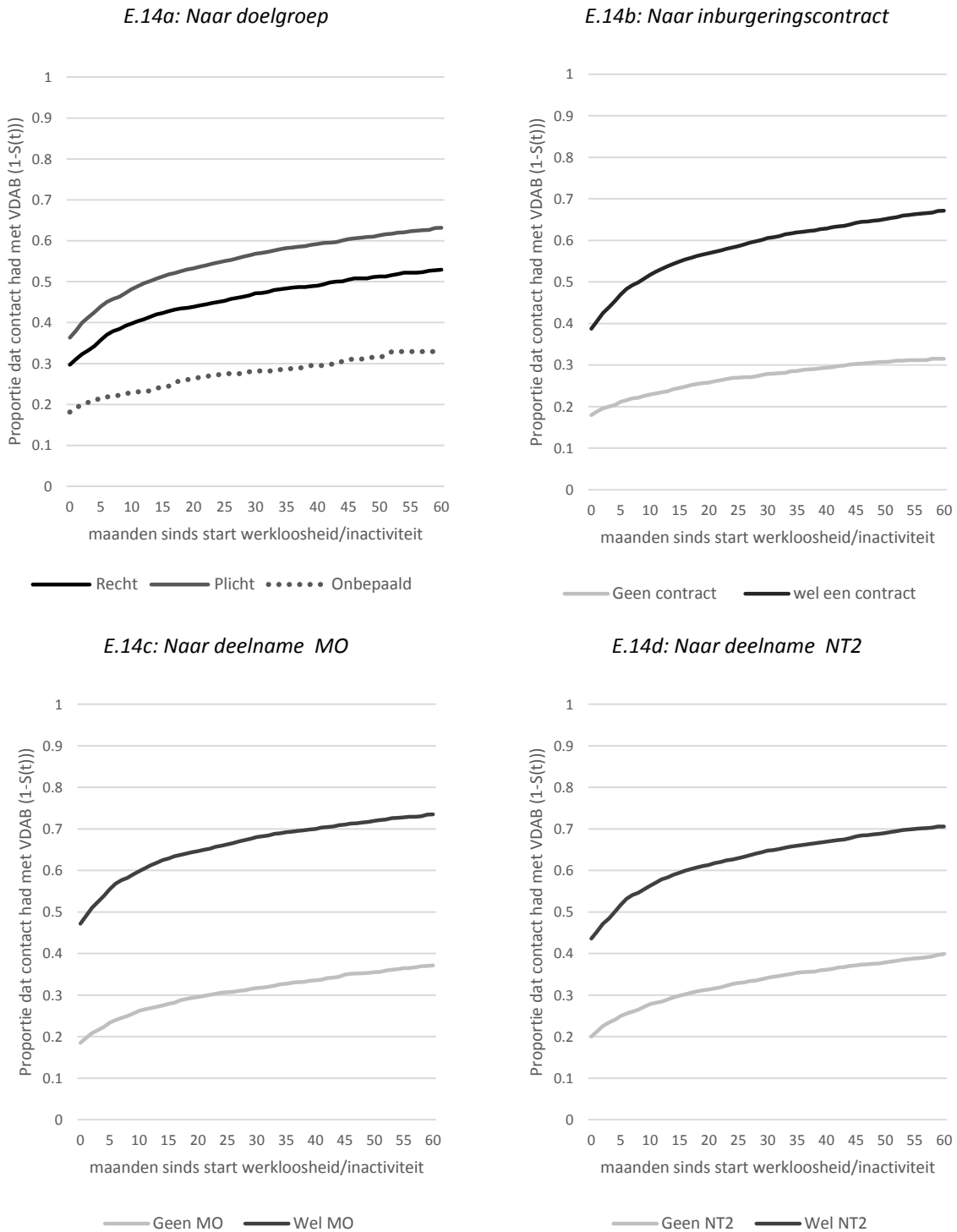
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.13: Contact met VDAB naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

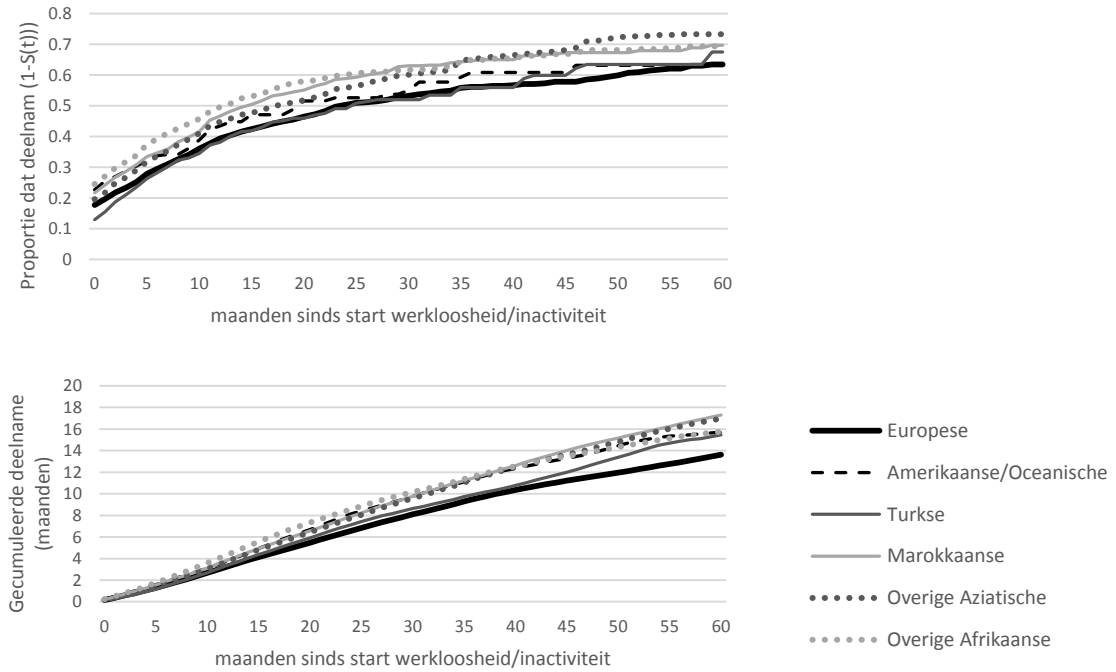
Figuur E.14: Contact met VDAB naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen



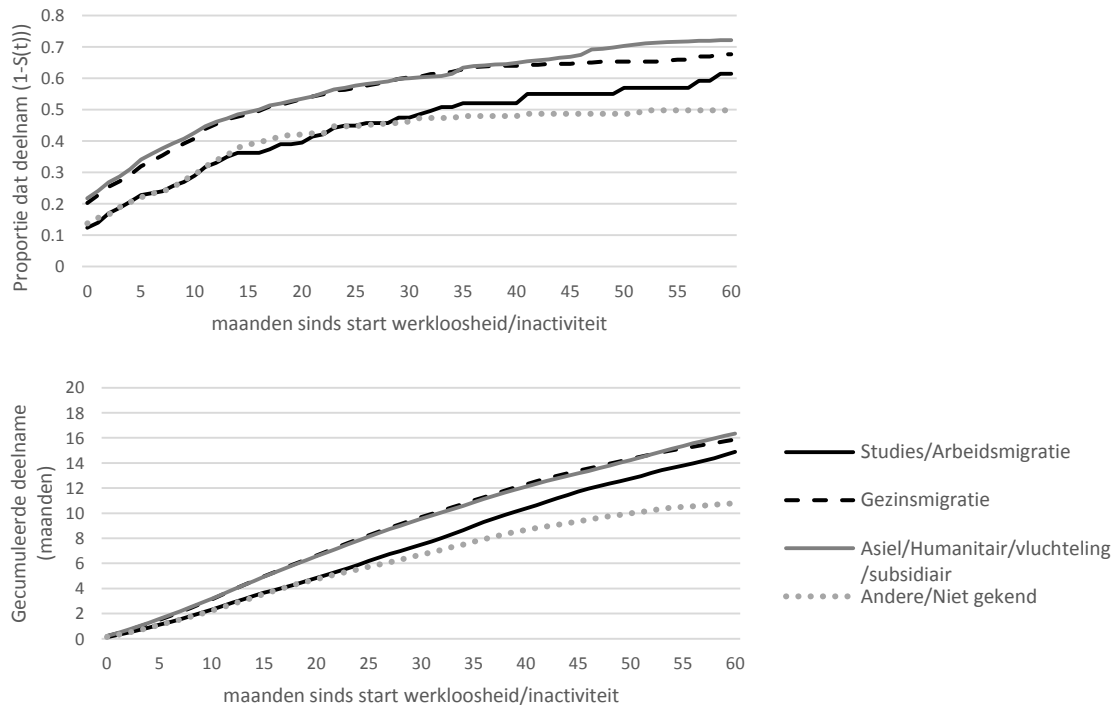
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.15: Contact met bemiddeling en begeleiding naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.15a: Naar herkomst



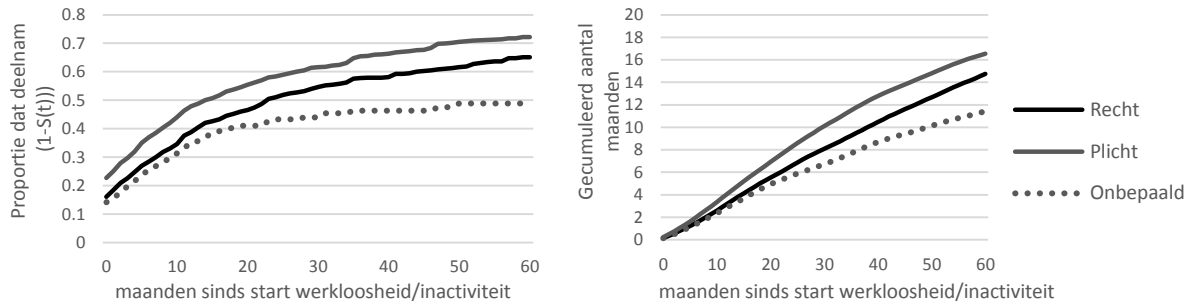
E.15b: Naar migratiereden



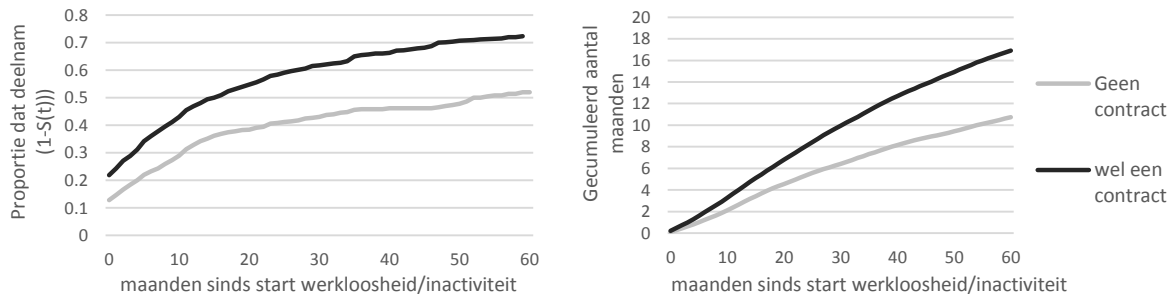
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.16: Contact met bemiddeling en begeleiding naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

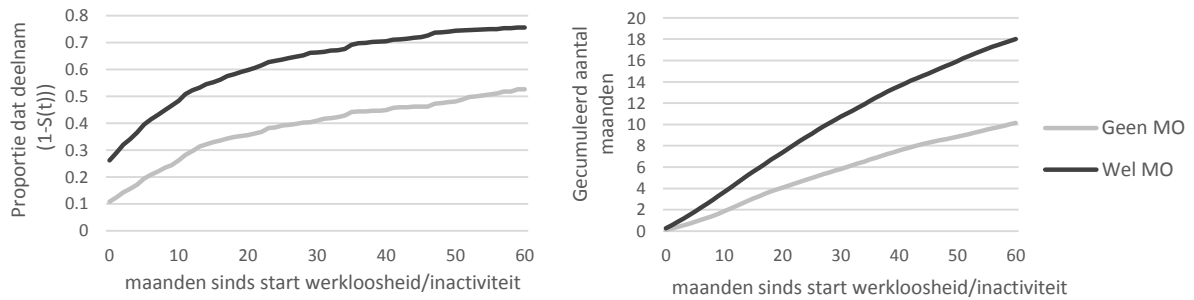
E.16a: Naar doelgroep



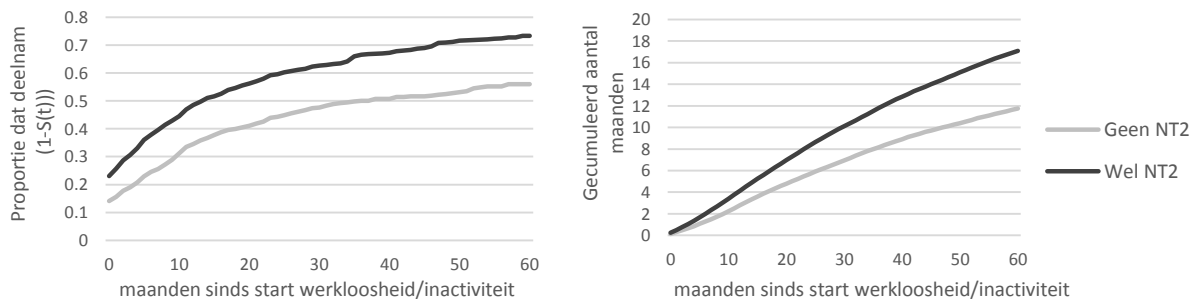
E.16b: Naar inburgeringscontract



E.16c: Naar deelname MO



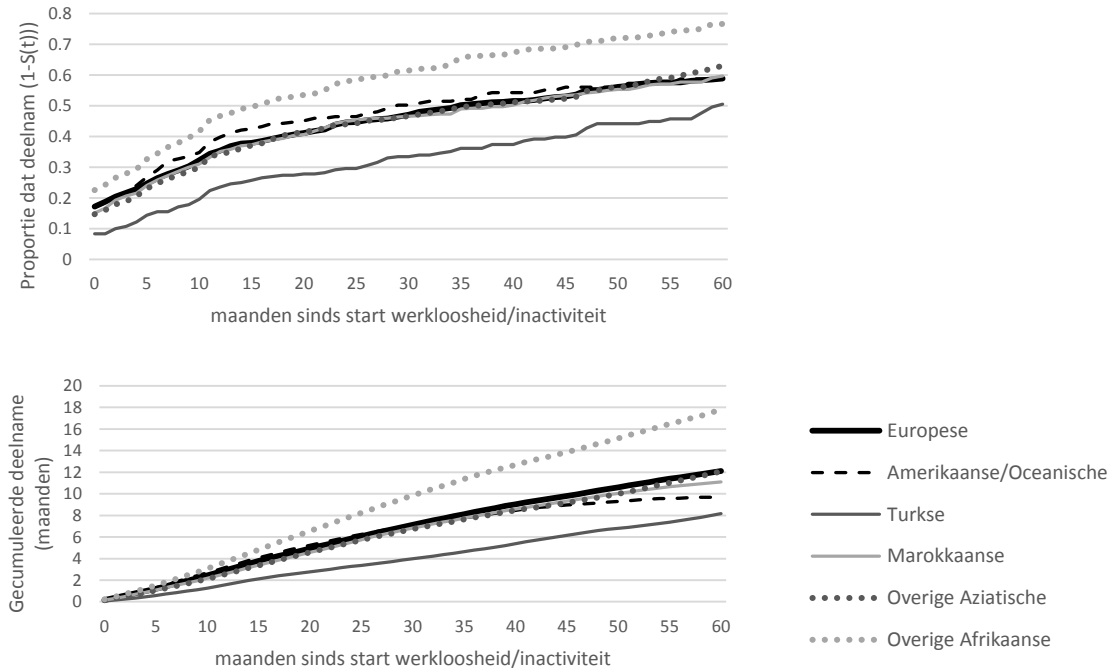
E.16d naar deelname NT2



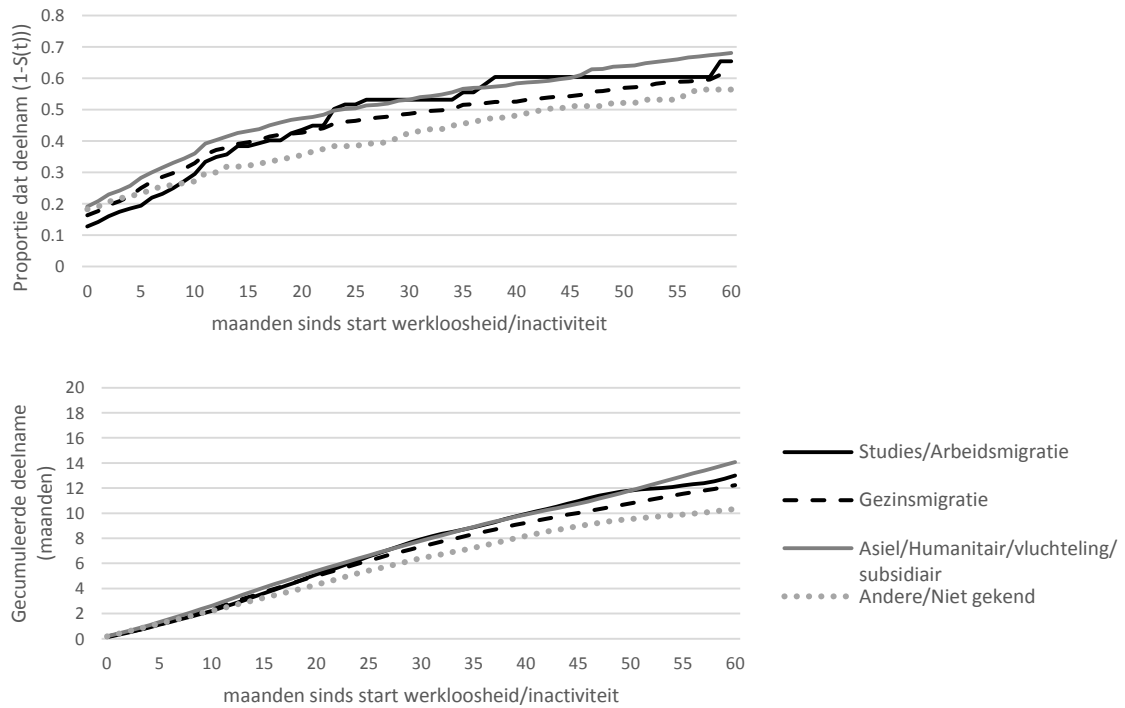
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.17: Contact met bemiddeling en begeleiding naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.17a: Naar herkomst



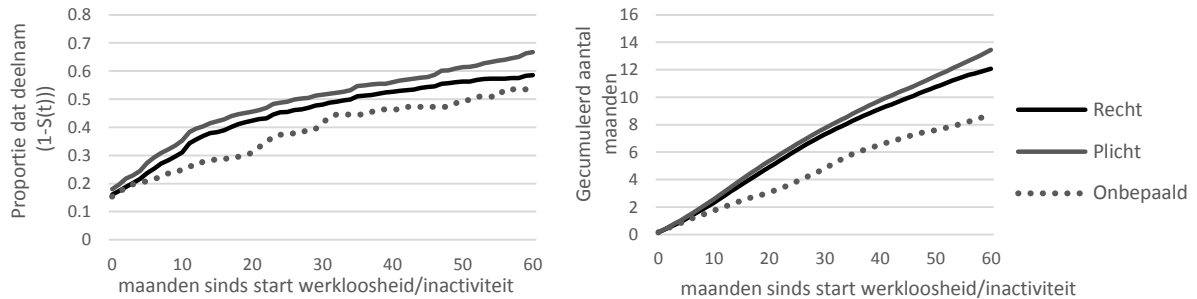
E.17b: Naar migratiereden



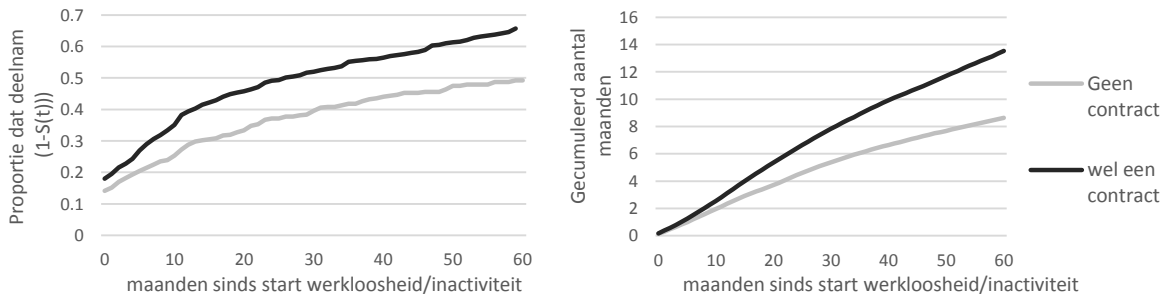
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.18: Contact met bemiddeling en begeleiding naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

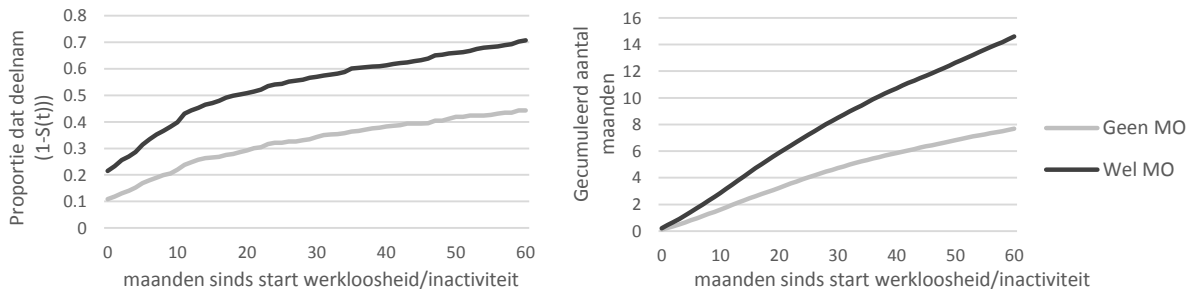
E.18a: Naar doelgroep



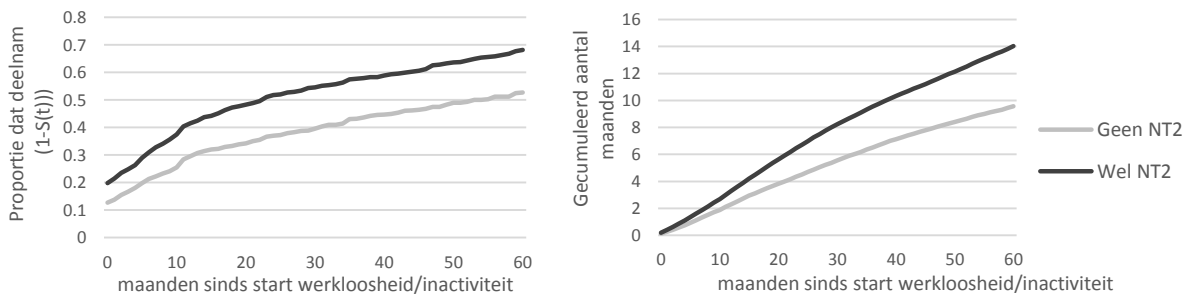
E.18b: Naar inburgeringscontract



E.18c: Naar deelname MO



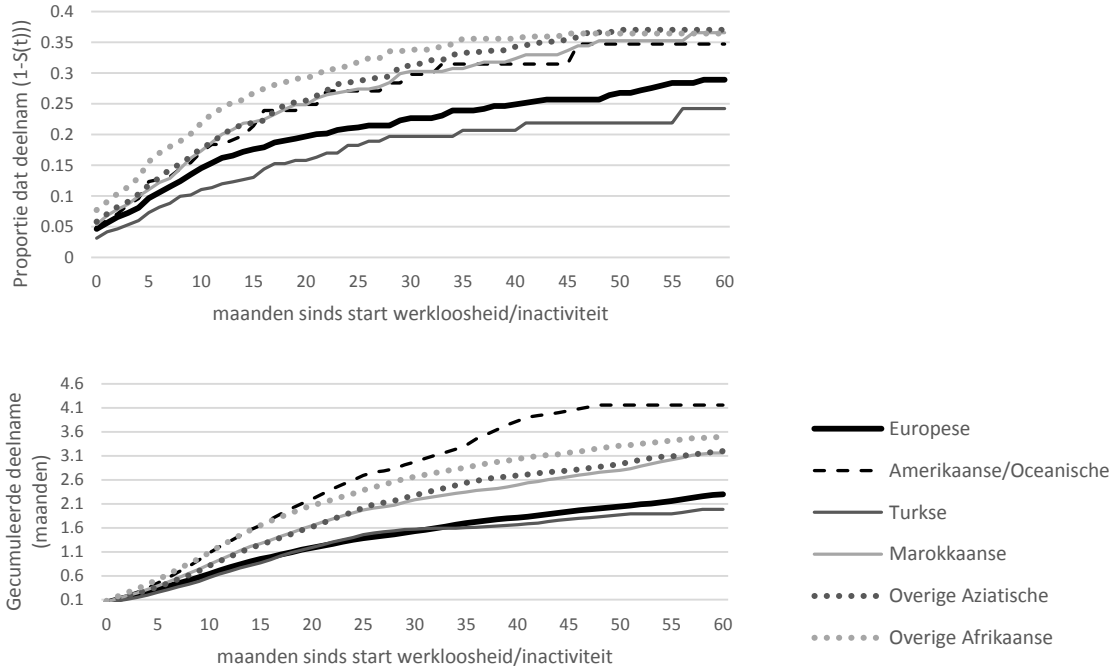
E.18d naar deelname NT2



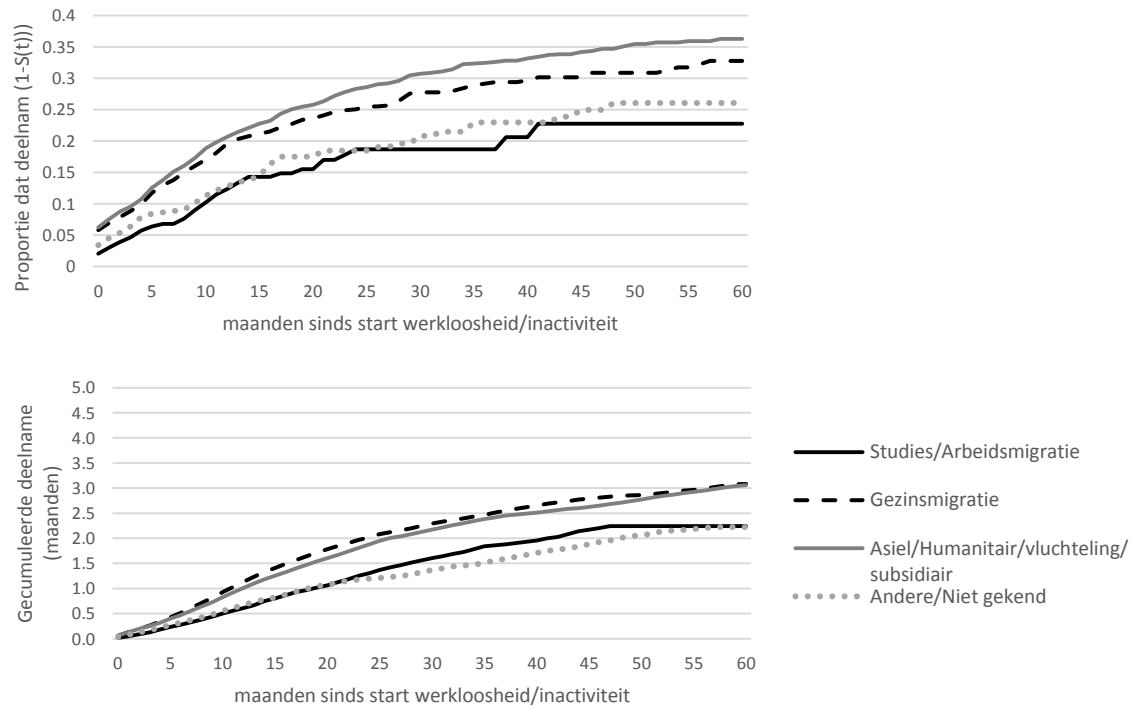
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.19: Contact met opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.19a: Naar herkomst



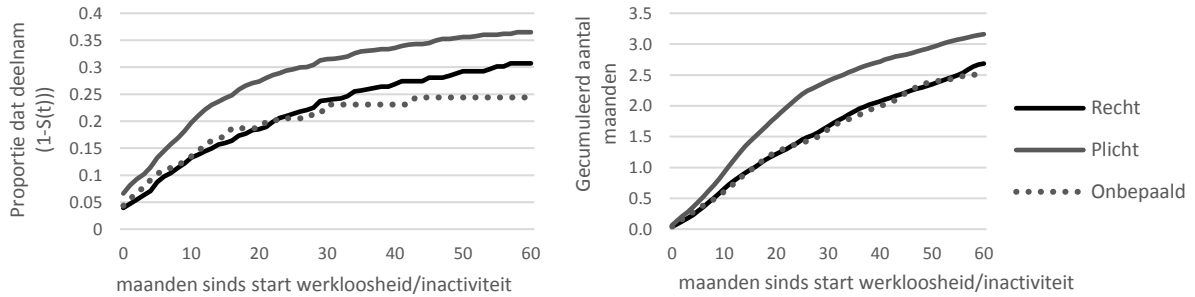
E.19b: Naar migratiereden



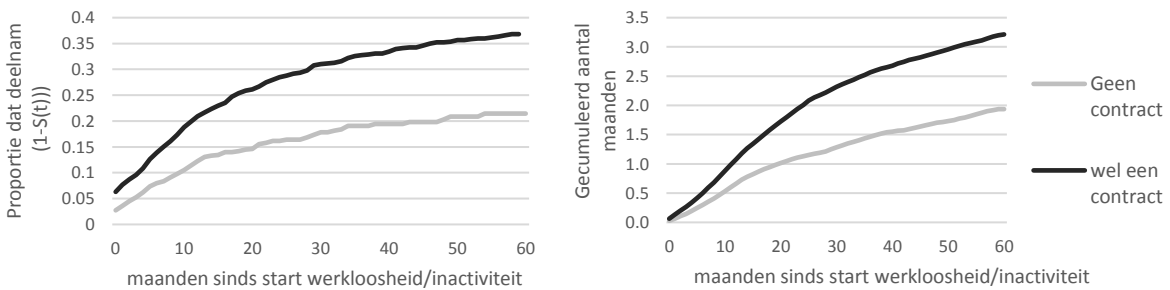
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.20: Contact met opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

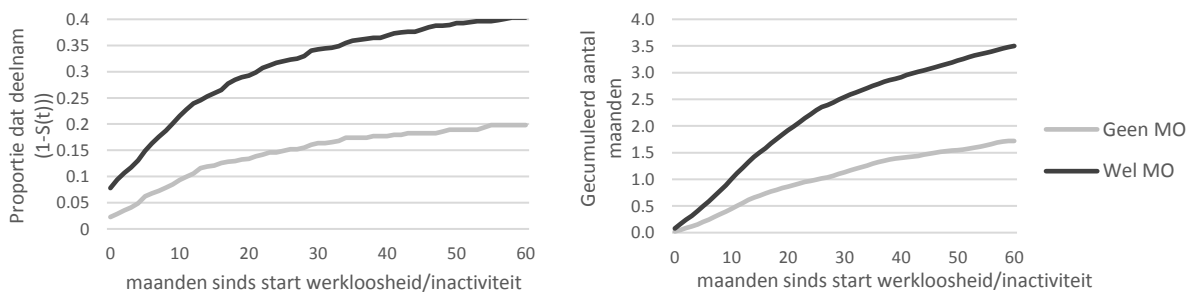
E.20a: Naar doelgroep



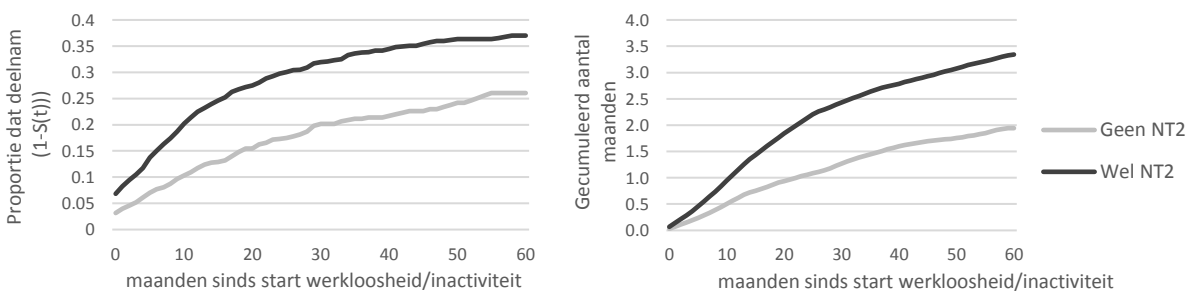
E.20b: Naar inburgeringscontract



E.20c: Naar deelname MO



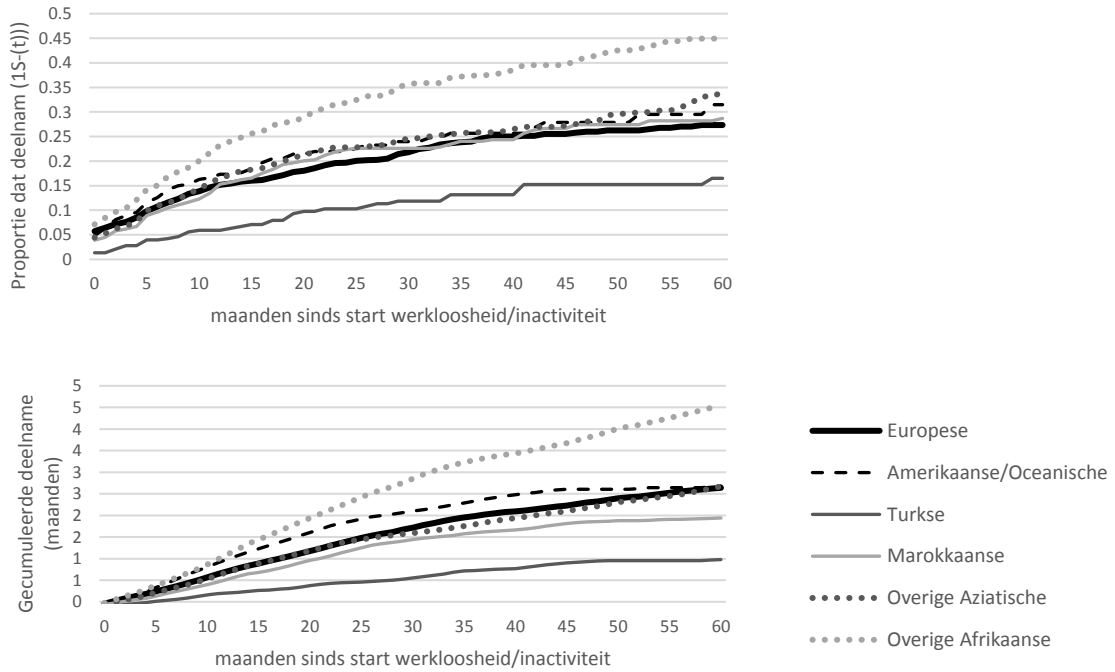
E.20d: Naar deelname NT2



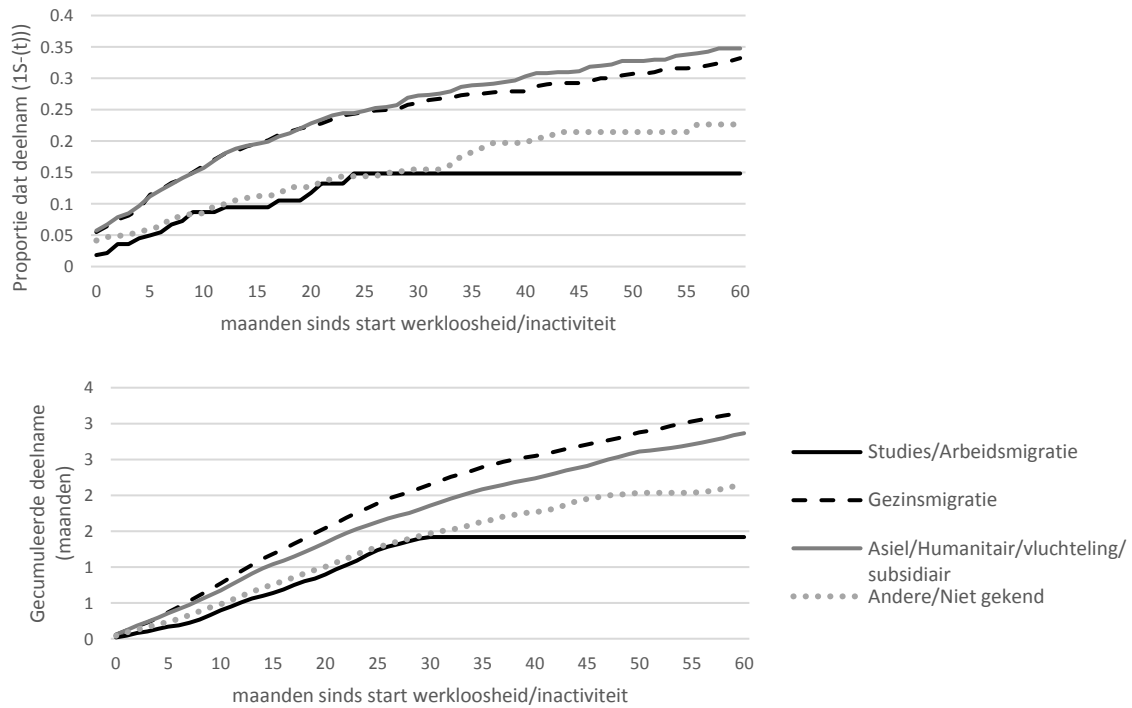
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.21: Contact met opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.21a: Naar herkomst



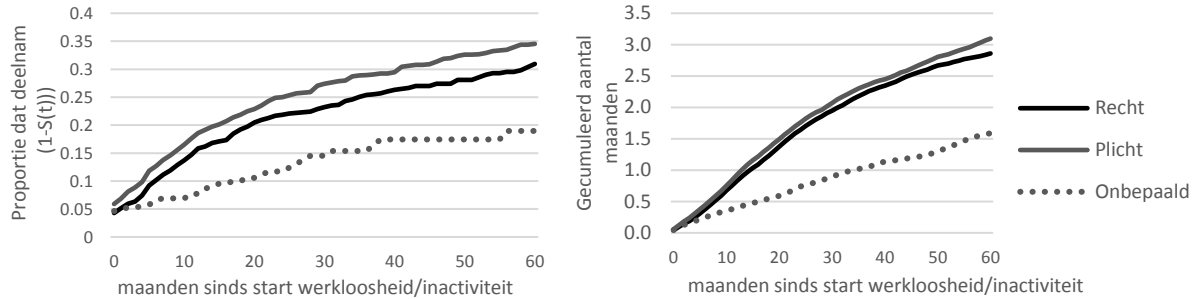
E.21b: Naar migratiereden



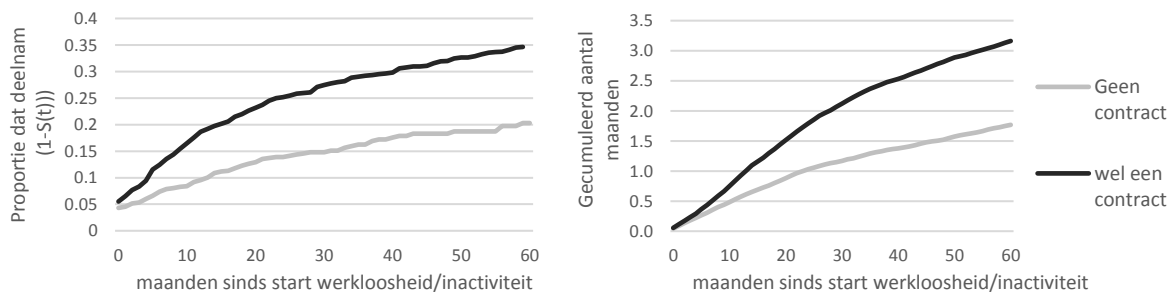
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.22: Contact met opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

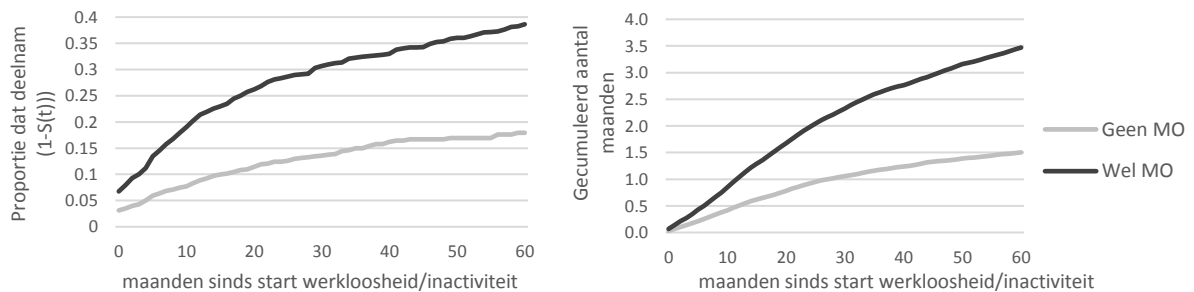
E.22a: Naar doelgroep



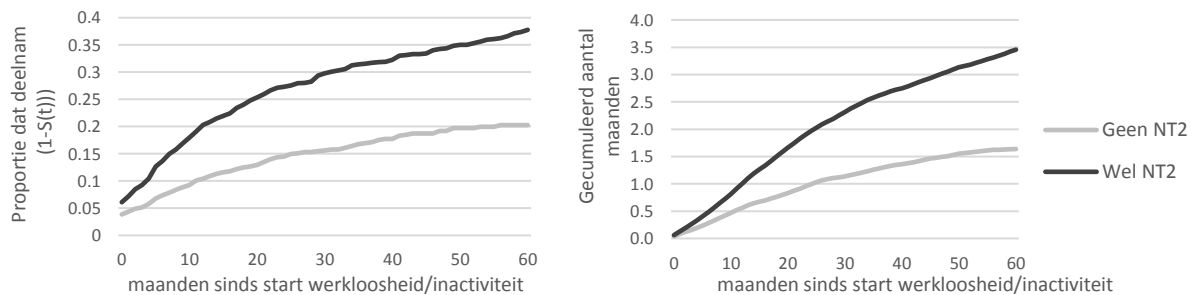
E.22b: Naar inburgeringscontract



E.22c: Naar deelname MO



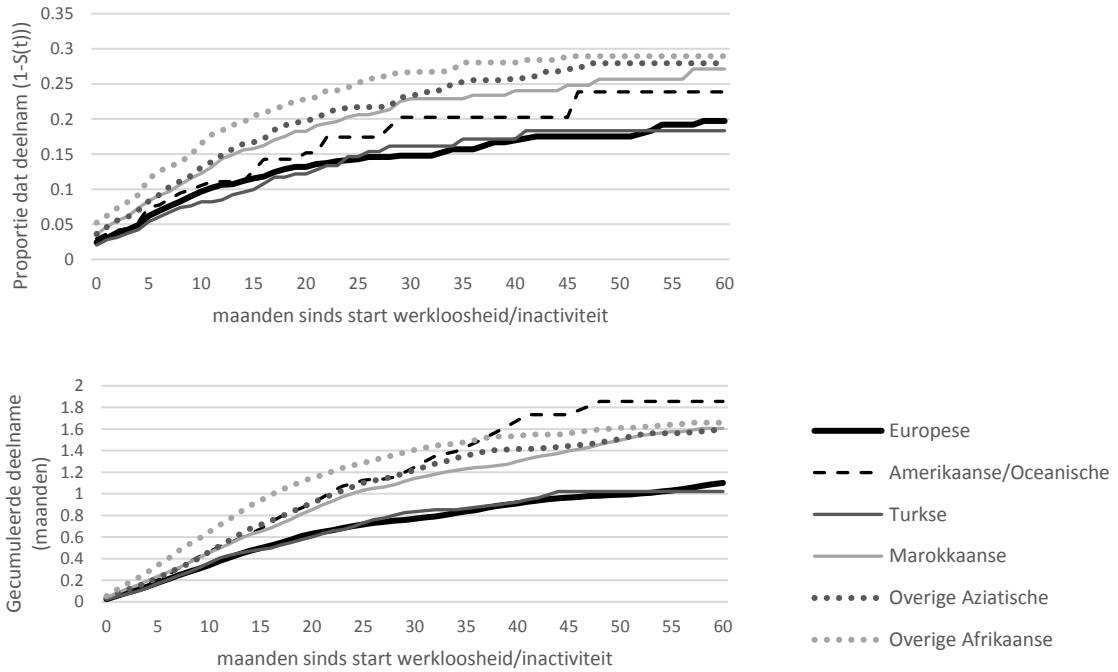
E.22d: Naar deelname NT2



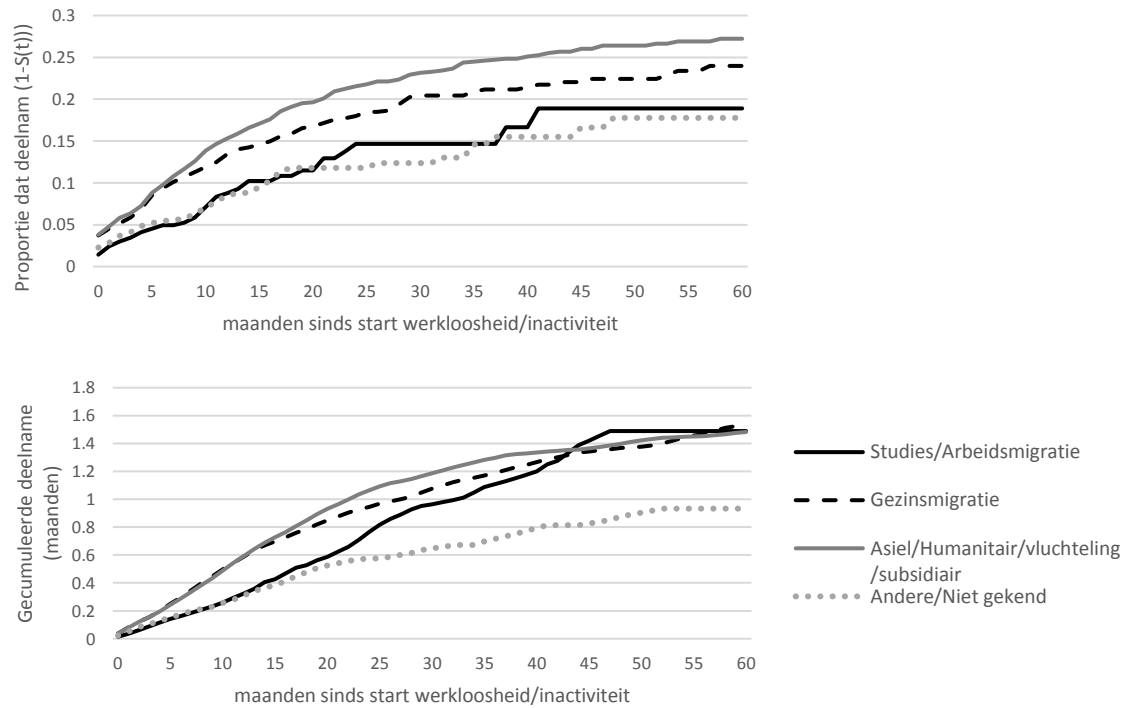
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.23: Contact met oriënterende/basis- opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.23a: Naar herkomst



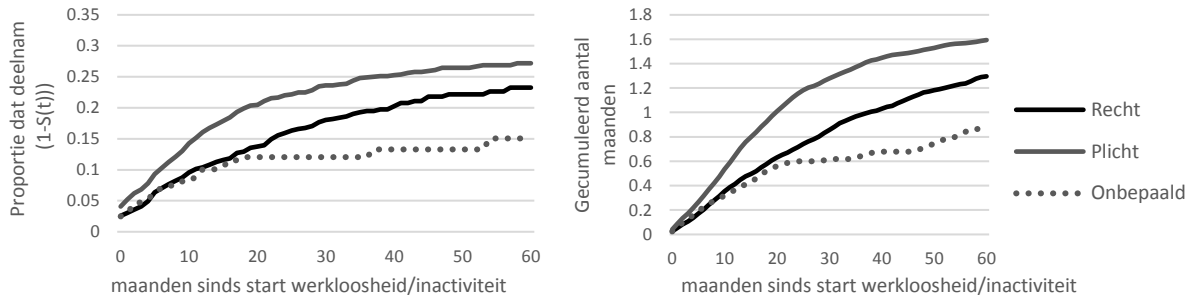
E.23b: Naar migratiereden



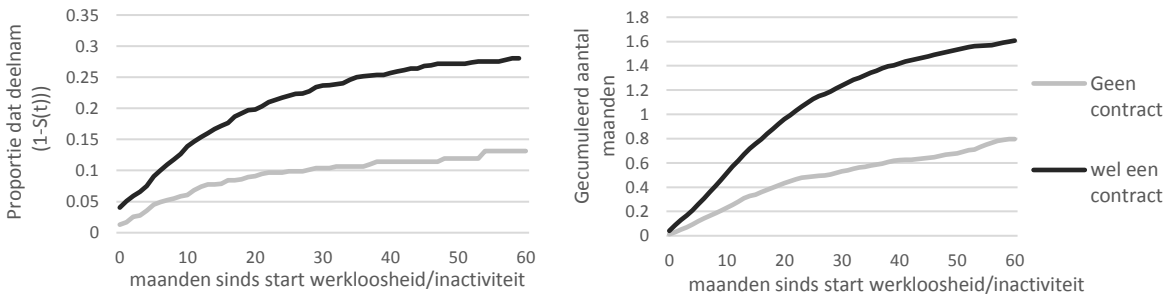
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.24: Contact met oriënterende/basis- opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

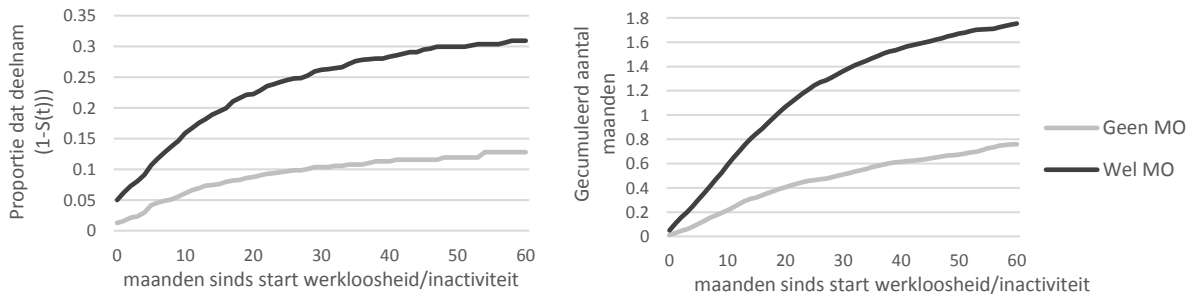
E.24a: Naar doelgroep



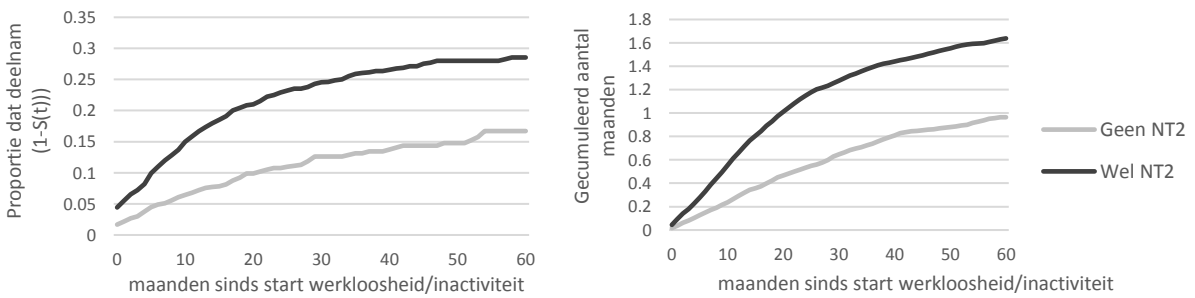
E.24b: Naar inburgeringscontract



E.24c: Naar deelname MO



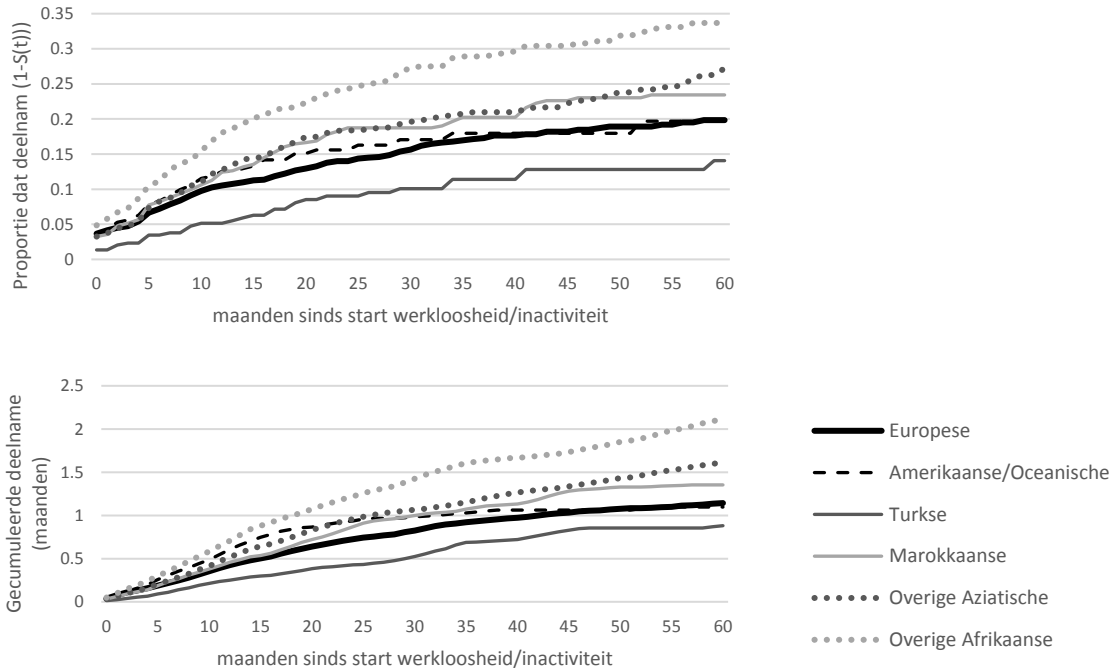
E.24d: Naar deelname NT2



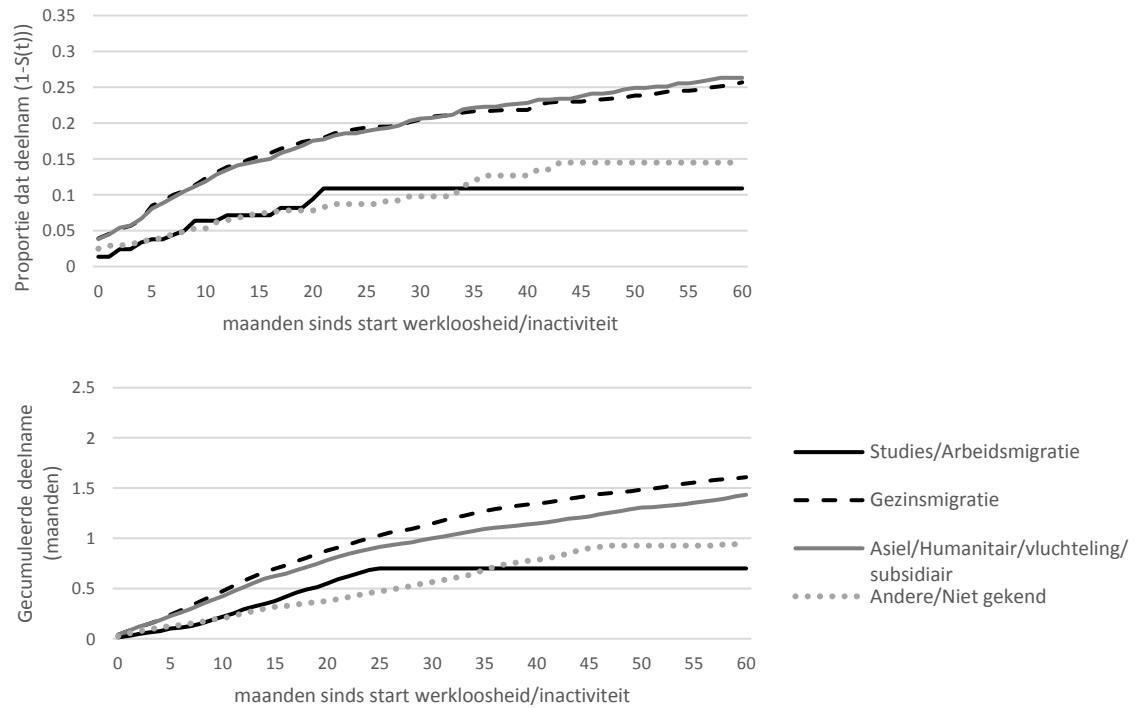
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.25: Contact met oriënterende/basis- opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.25a: Naar herkomst



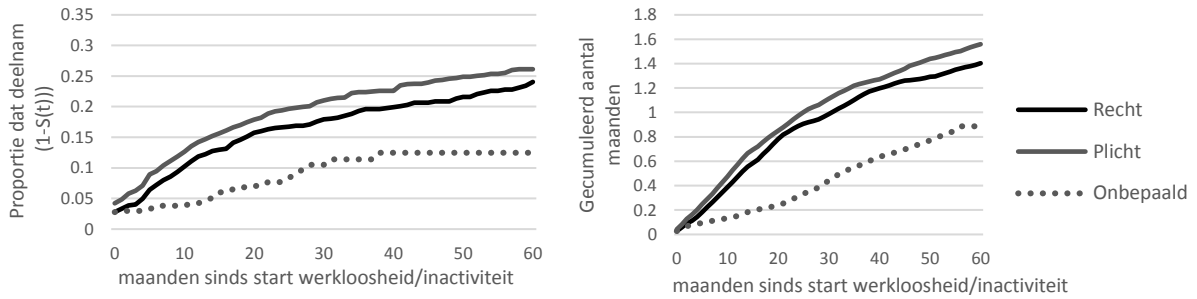
E.25b: Naar migratiereden



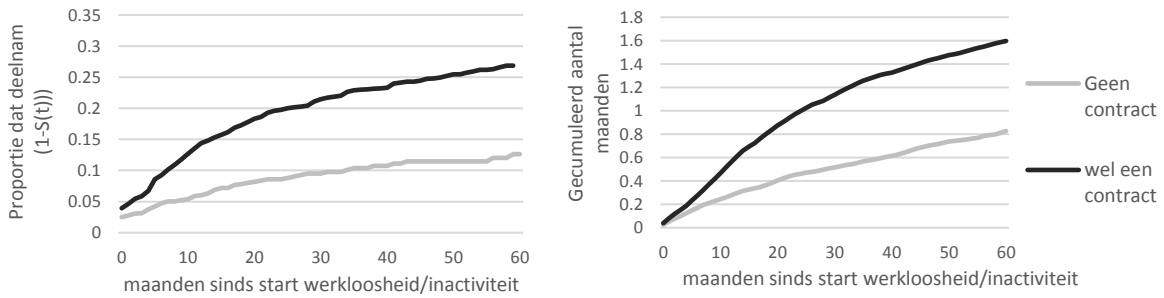
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.26: Contact met oriënterende/basis- opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

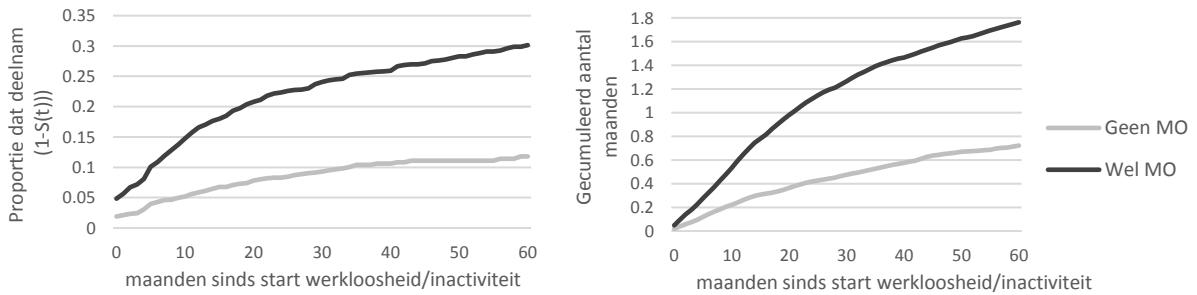
E.26a: Naar doelgroep



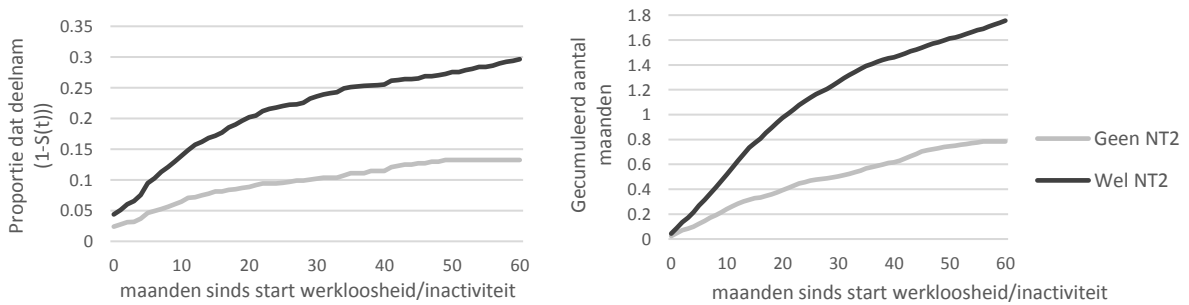
E.26b: Naar inburgeringscontract



E.26c: Naar deelname MO



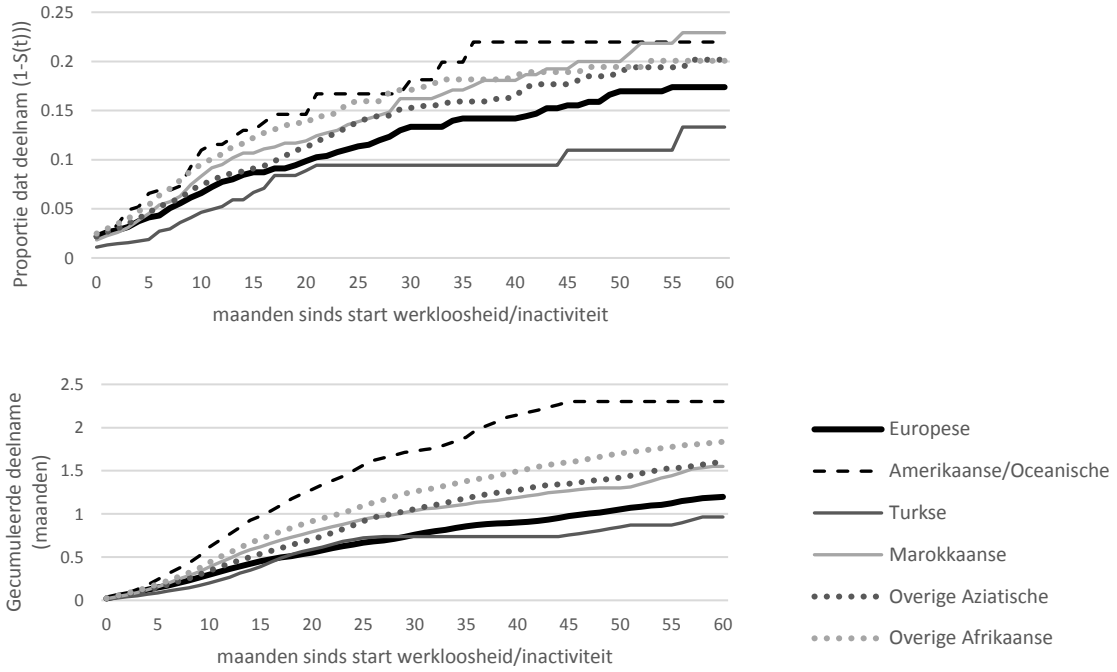
E.26d: Naar deelname NT2



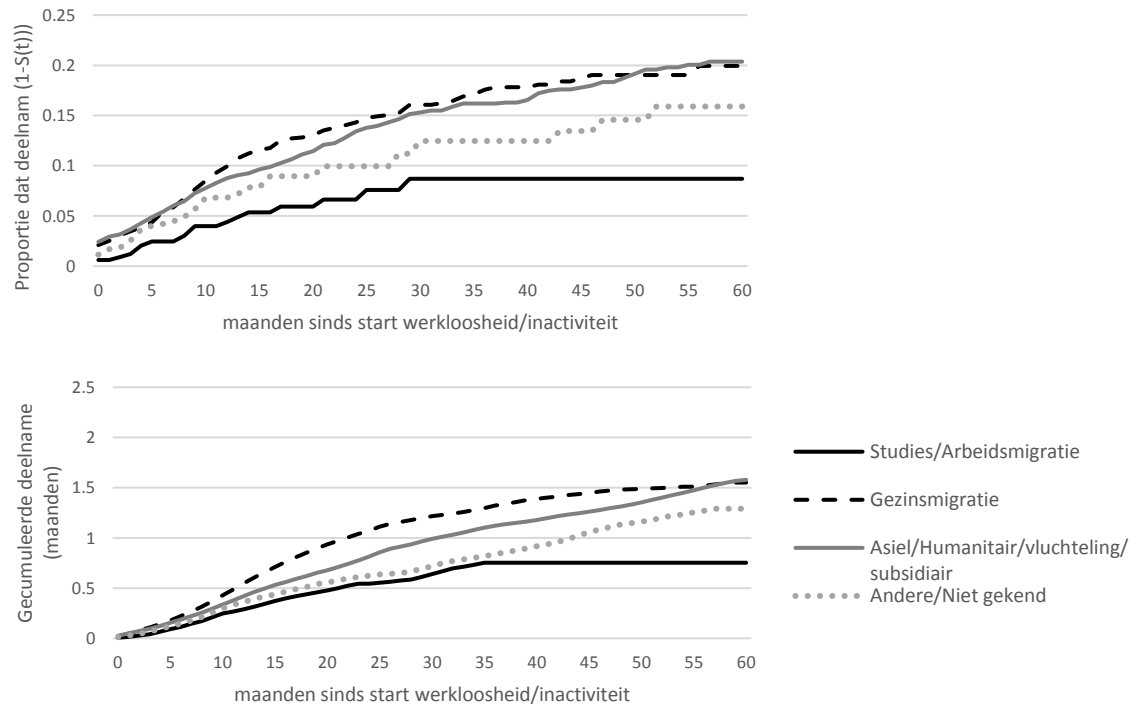
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.27: Contact met beroepsgerichte opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.27a: Naar herkomst



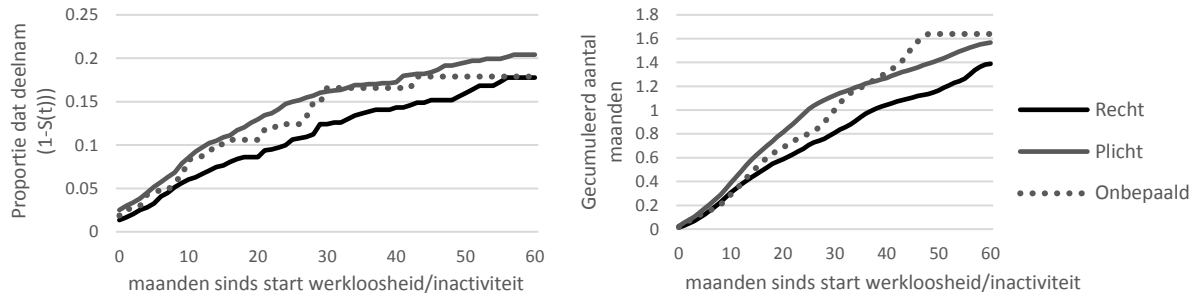
E.27b: Naar migratiereden



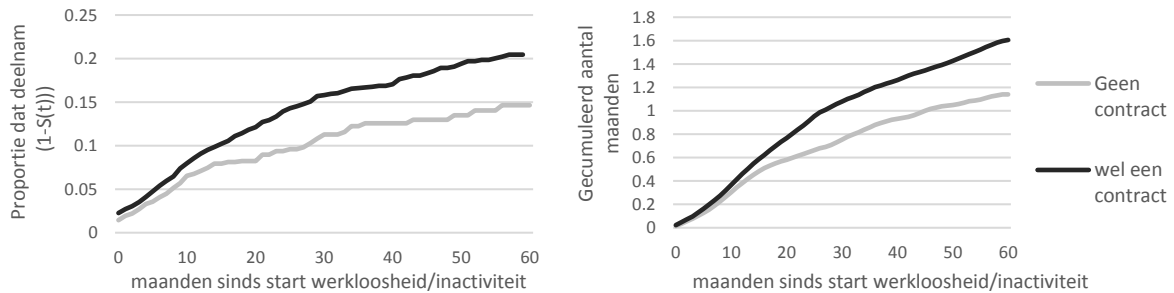
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.28: Contact met beroepsgerichte opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

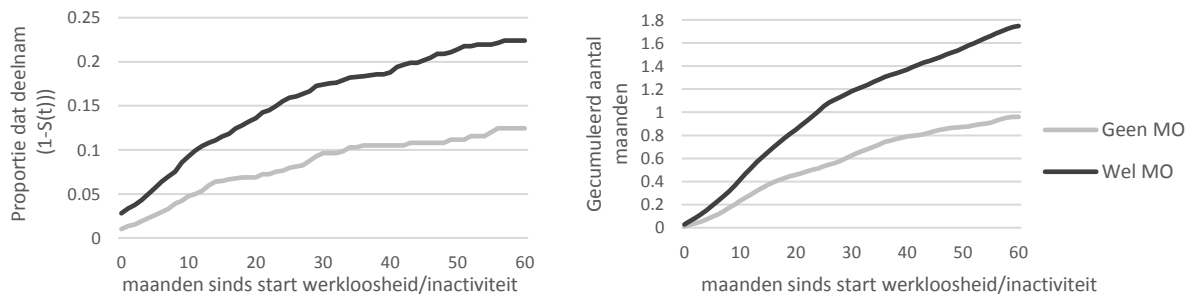
E.28a: Naar doelgroep



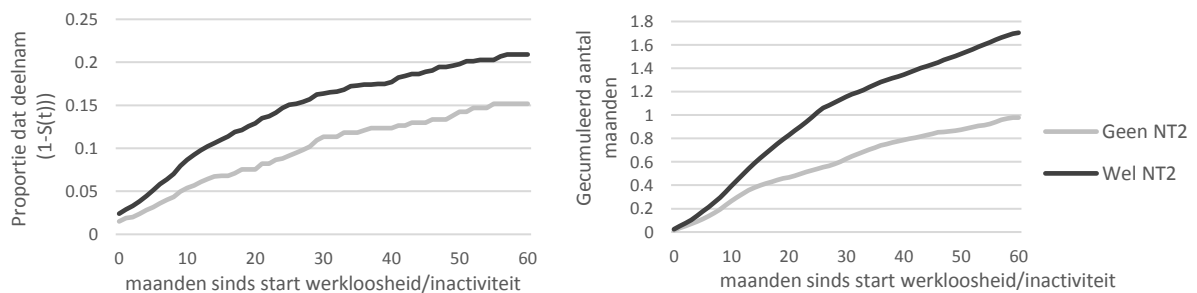
E.28b: Naar inburgeringscontract



E.28c: Naar deelname MO



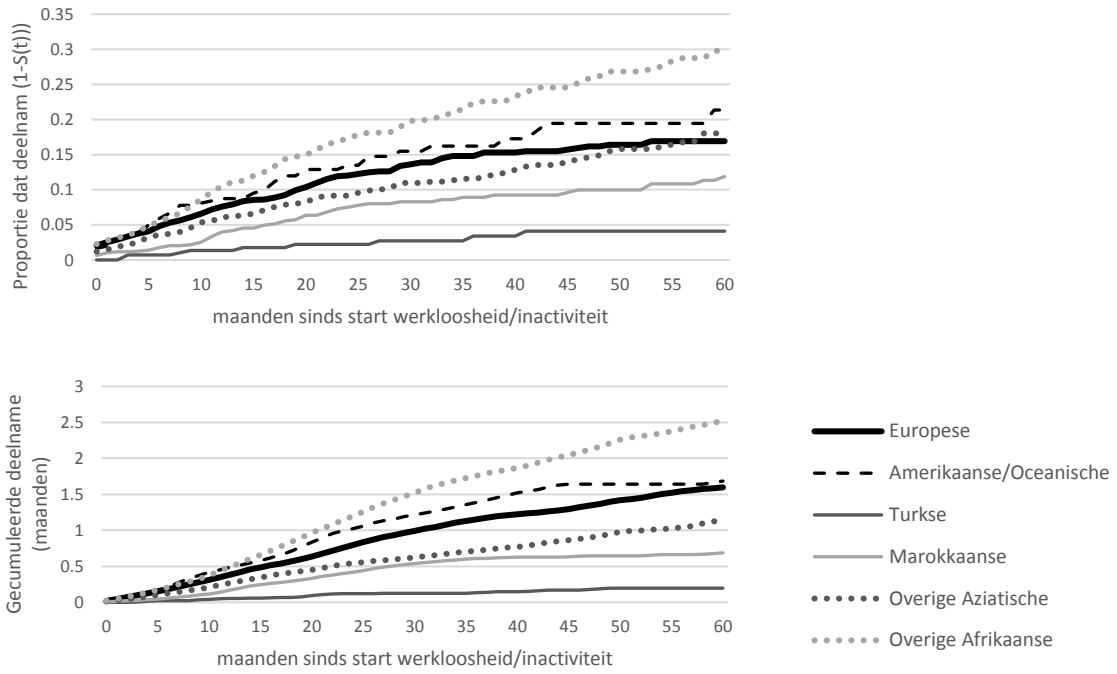
E.28d: Naar deelname NT2



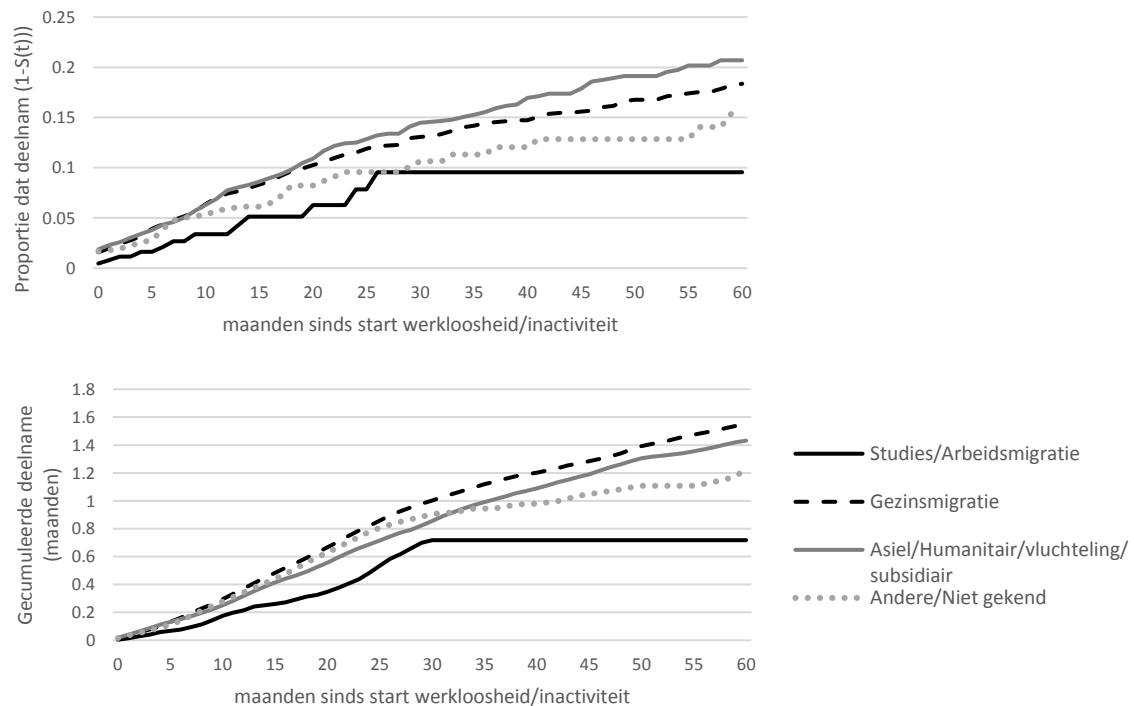
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.29: Contact met beroepsgerichte opleidingen naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.29a: Naar herkomst



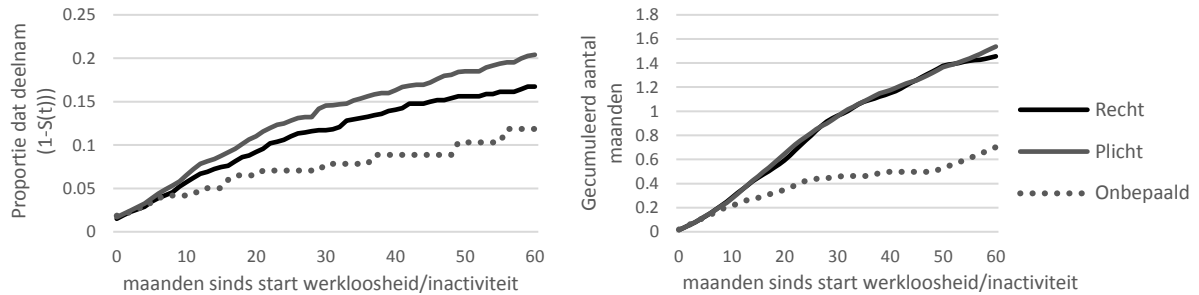
E.29b: Naar migratiereden



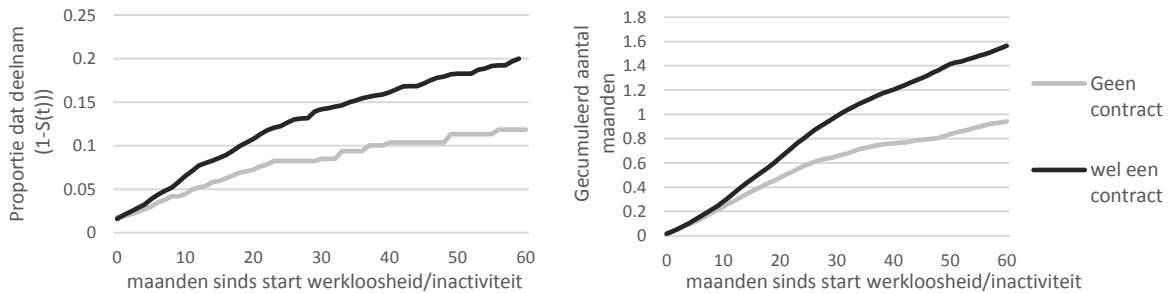
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

FiguurE.30: Contact met beroepsgerichte opleidingen naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

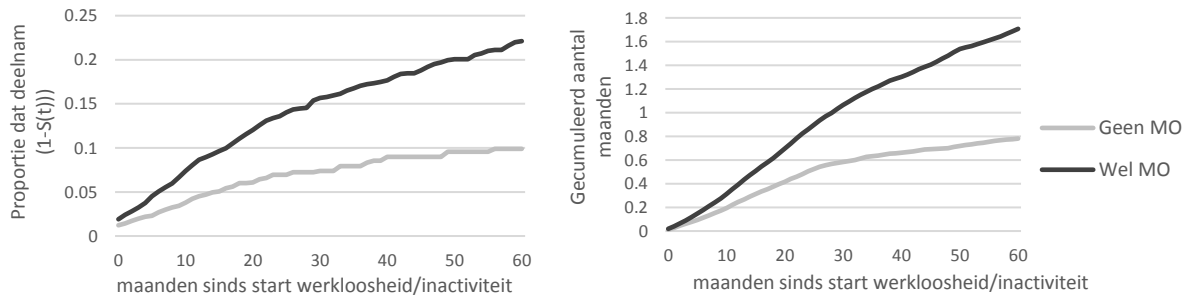
E.30a: Naar doelgroep



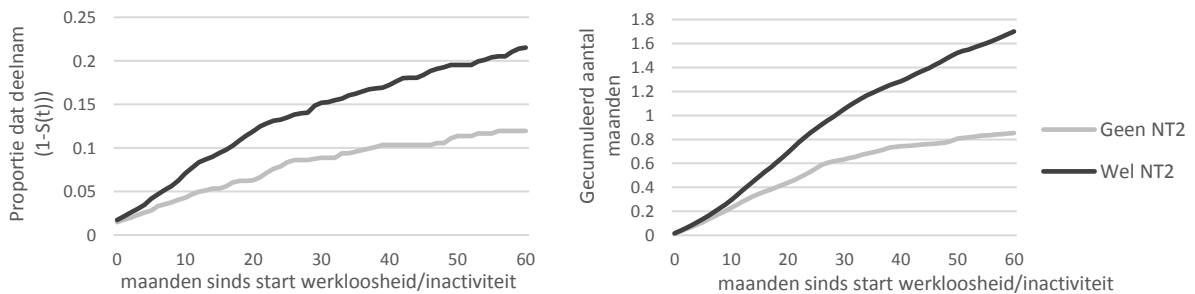
E.30b: Naar inburgeringscontract



E.30c: Naar deelname MO



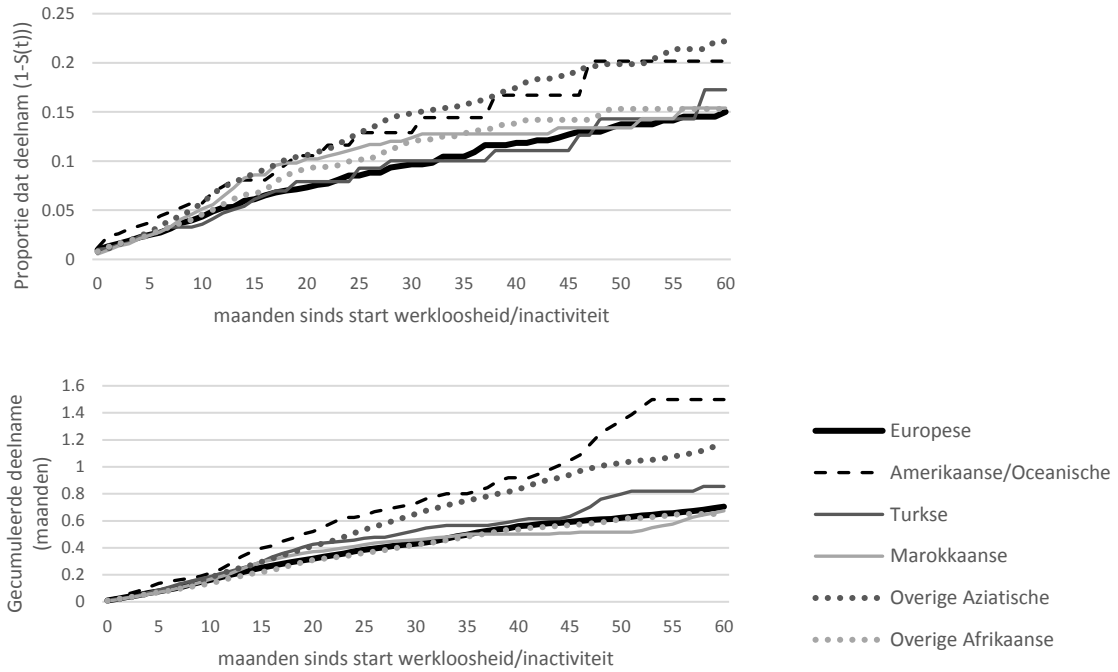
E.30d: Naar deelname NT2



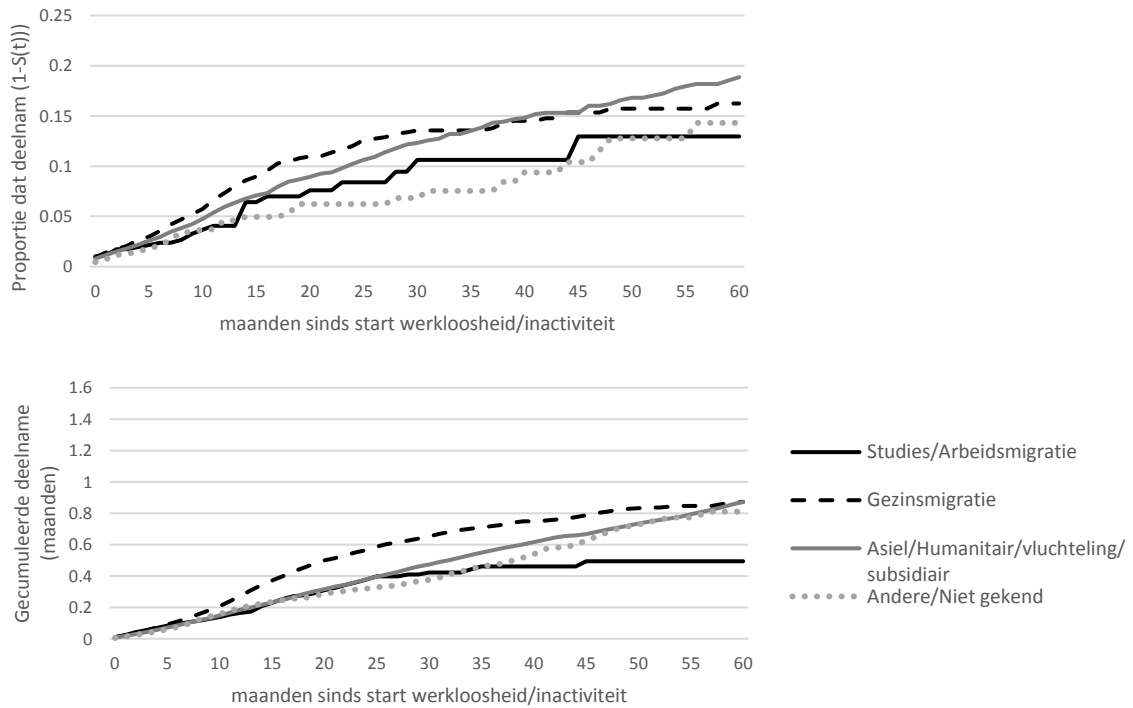
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.31: Contact met werkplekklere naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen.

E.31a: Naar herkomst



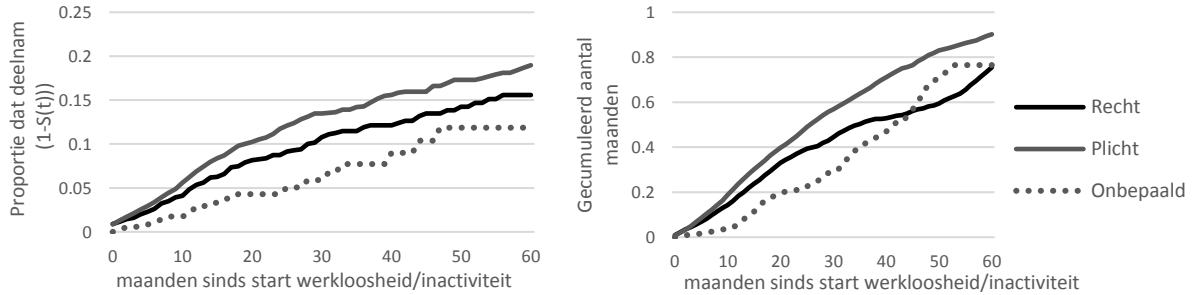
E.31b: Naar migratiereden



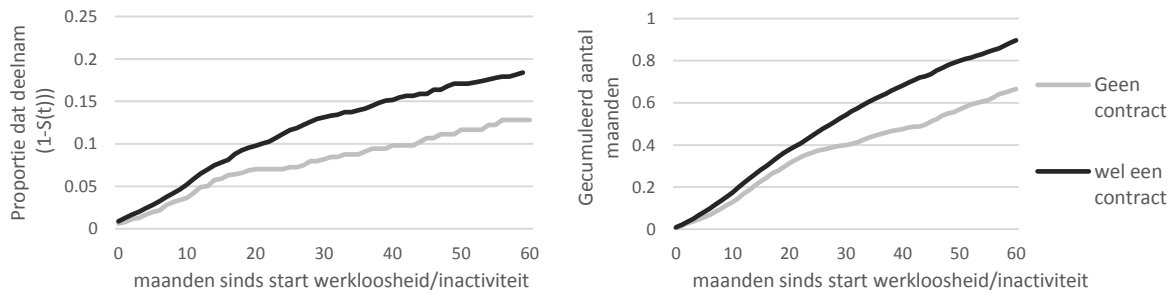
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.32: Contact met werkpleklers naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

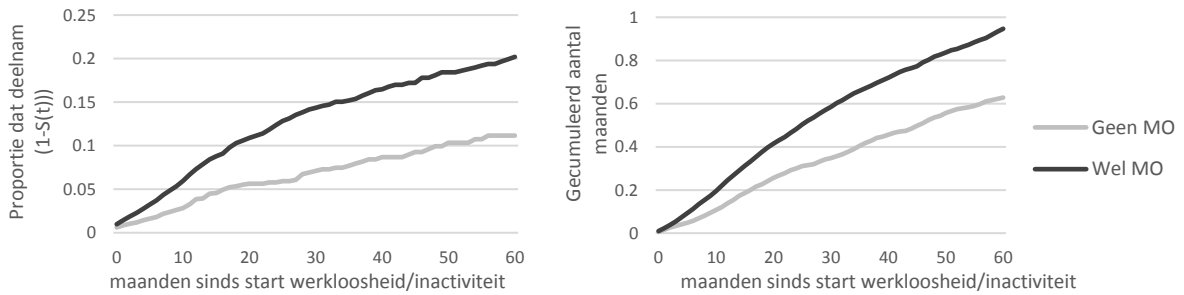
E.32a: Naar doelgroep



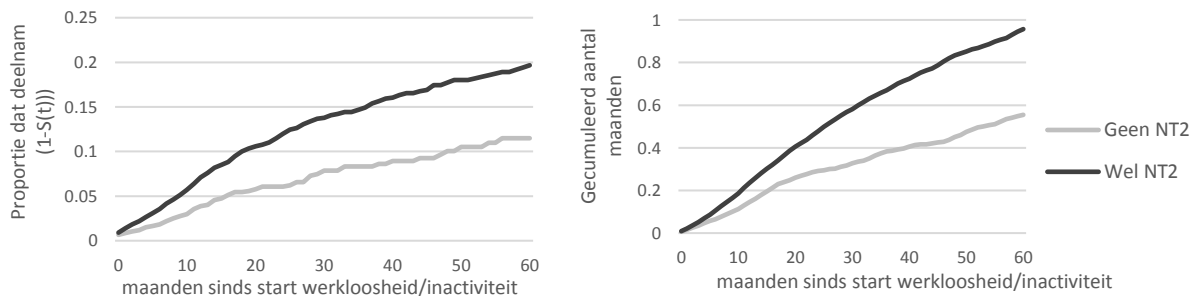
E.32b: Naar inburgeringscontract



E.32c: Naar deelname MO



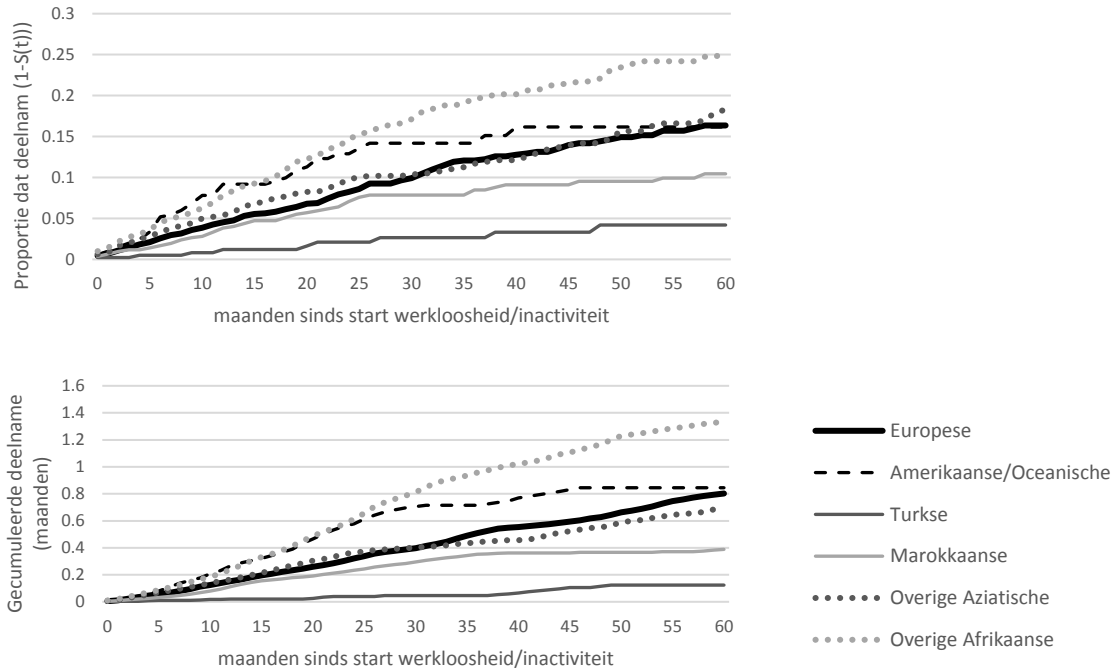
E.32d: Naar deelname NT2



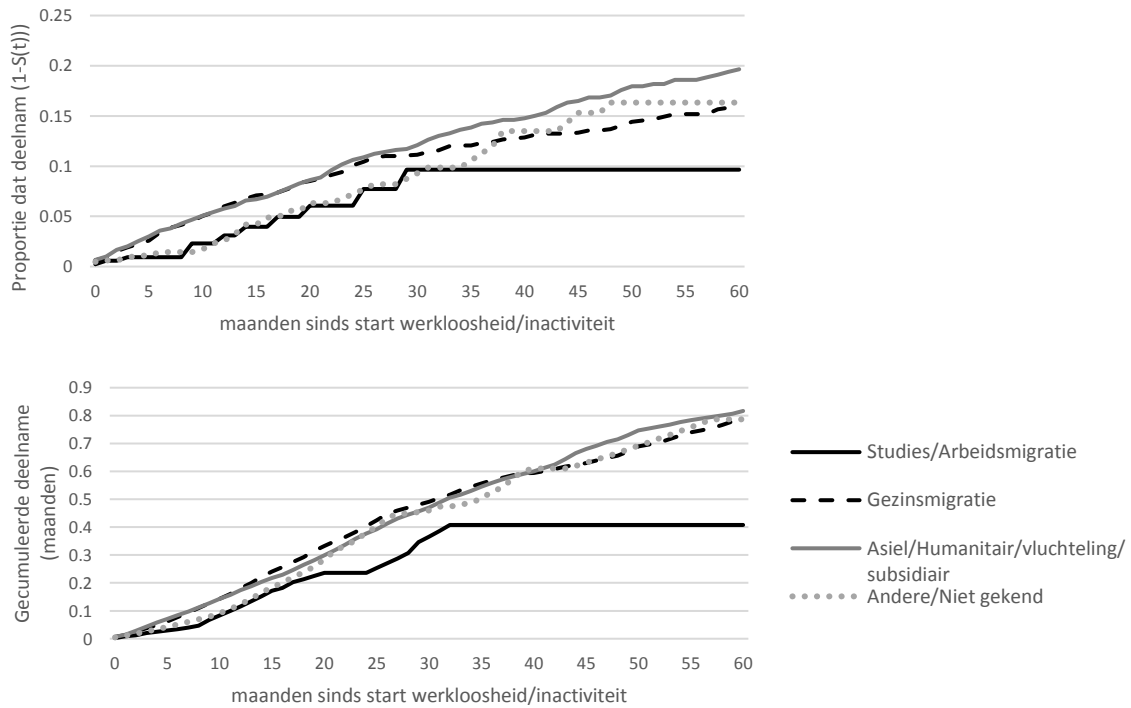
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.33: Contact met werkplekieren naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.33a: Naar herkomst



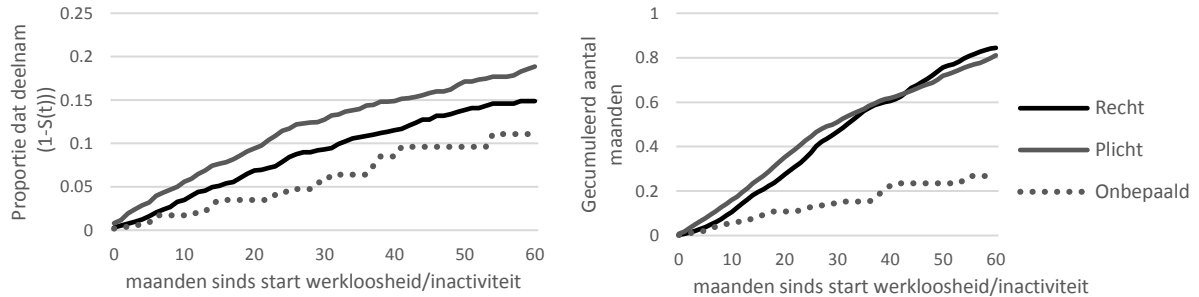
E.33b: Naar migratiereden



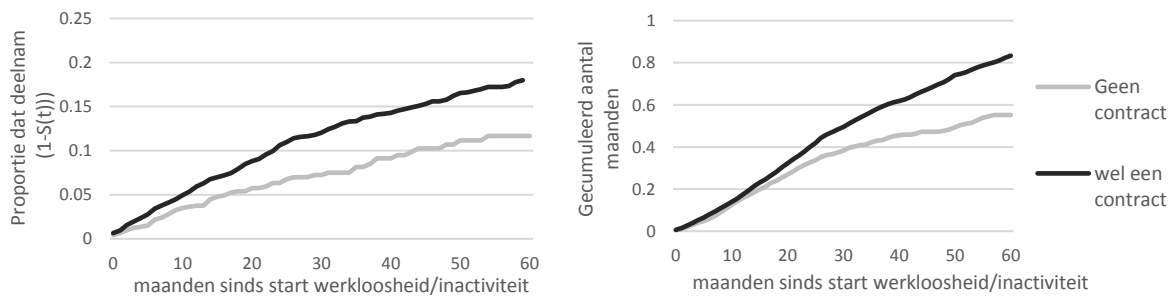
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.34: Contact met werkpleklers naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

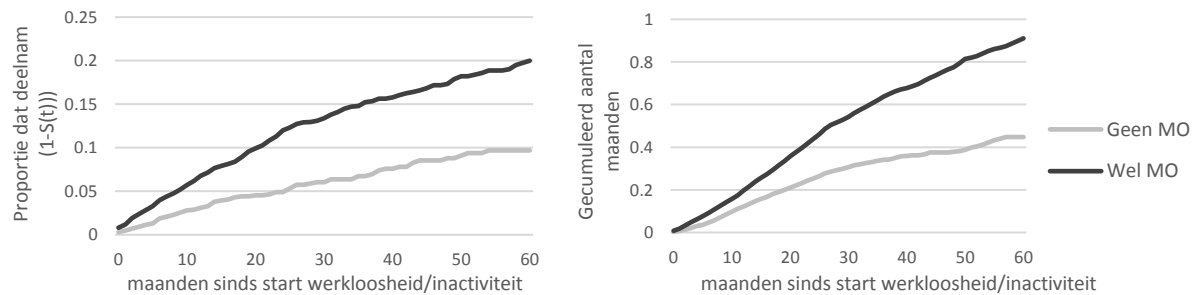
E.34a: Naar doelgroep



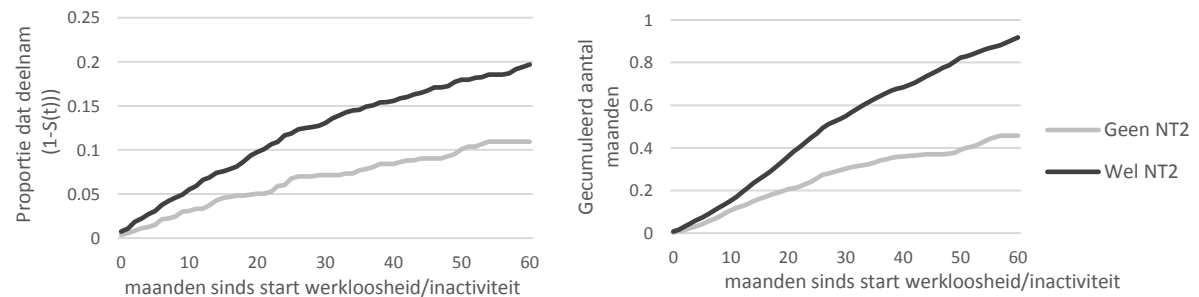
E.34b: Naar inburgeringscontract



E.34c: Naar deelname MO



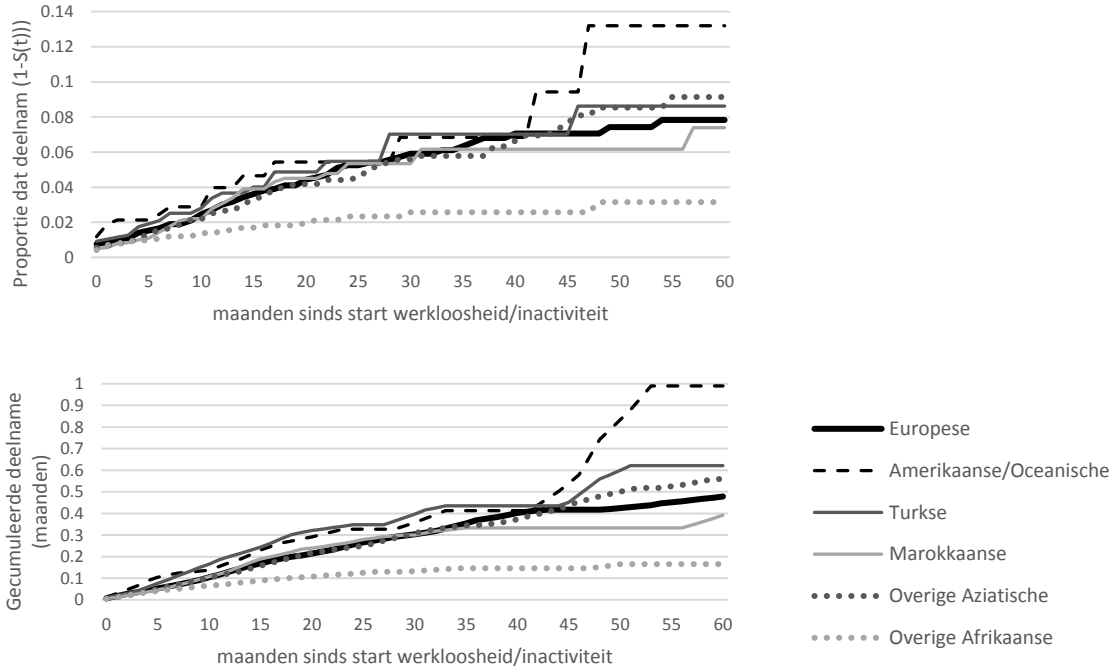
E.34d: Naar deelname NT2



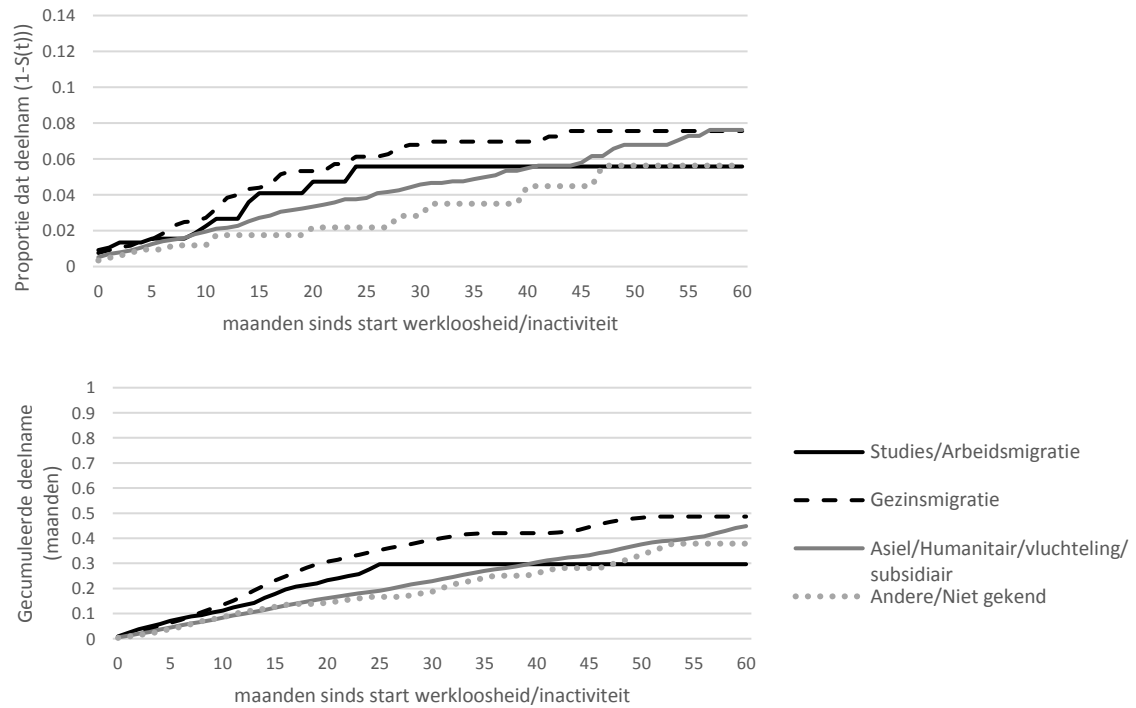
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.35: Contact met IBO naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.35a: Naar herkomst



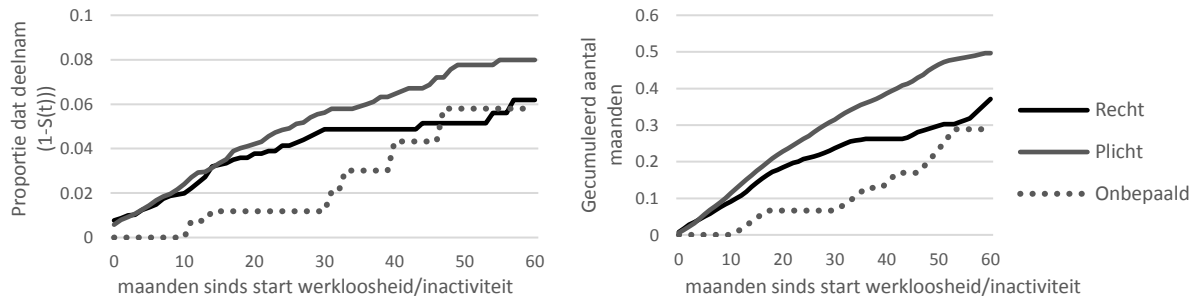
E.35b: Naar migratiereden



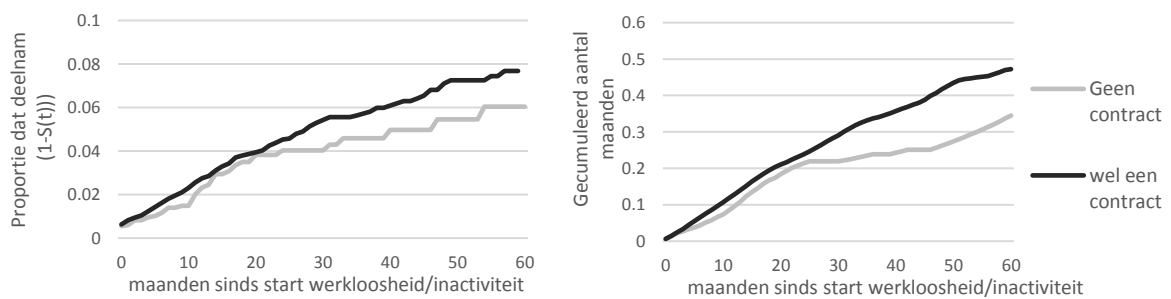
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.36: Contact met IBO naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

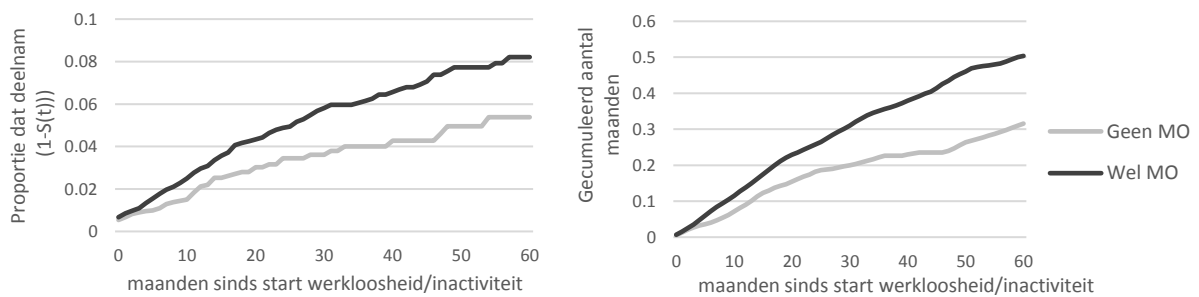
E.36a: Naar doelgroep



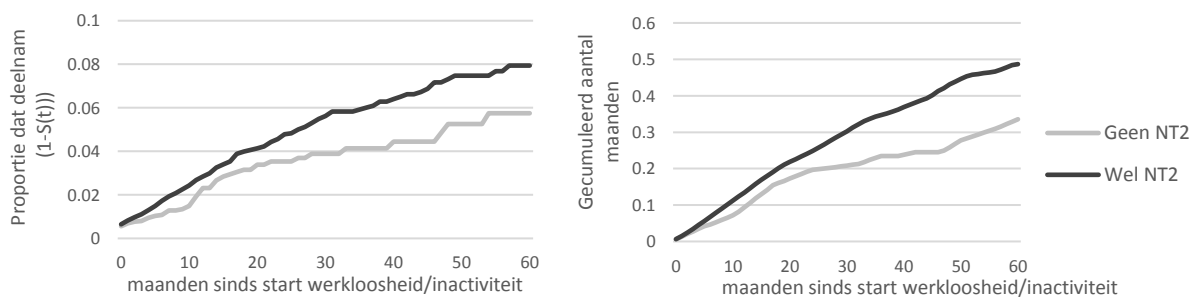
E.36b: Naar inburgeringscontract



E.36c: Naar deelname MO



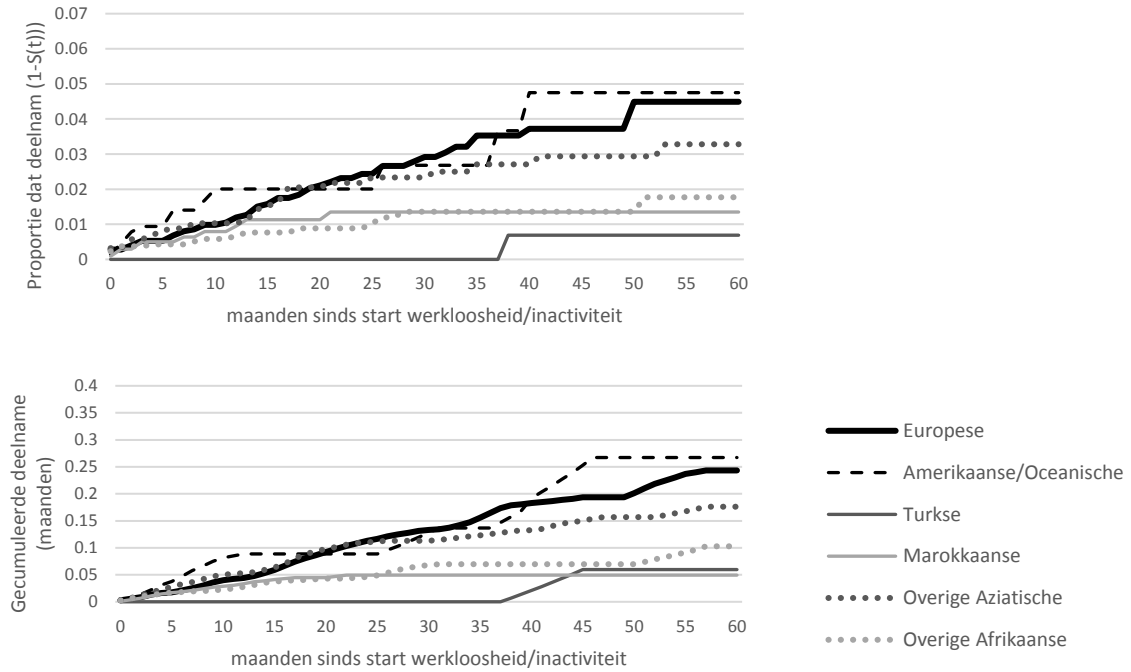
E.36d: Naar deelname NT2



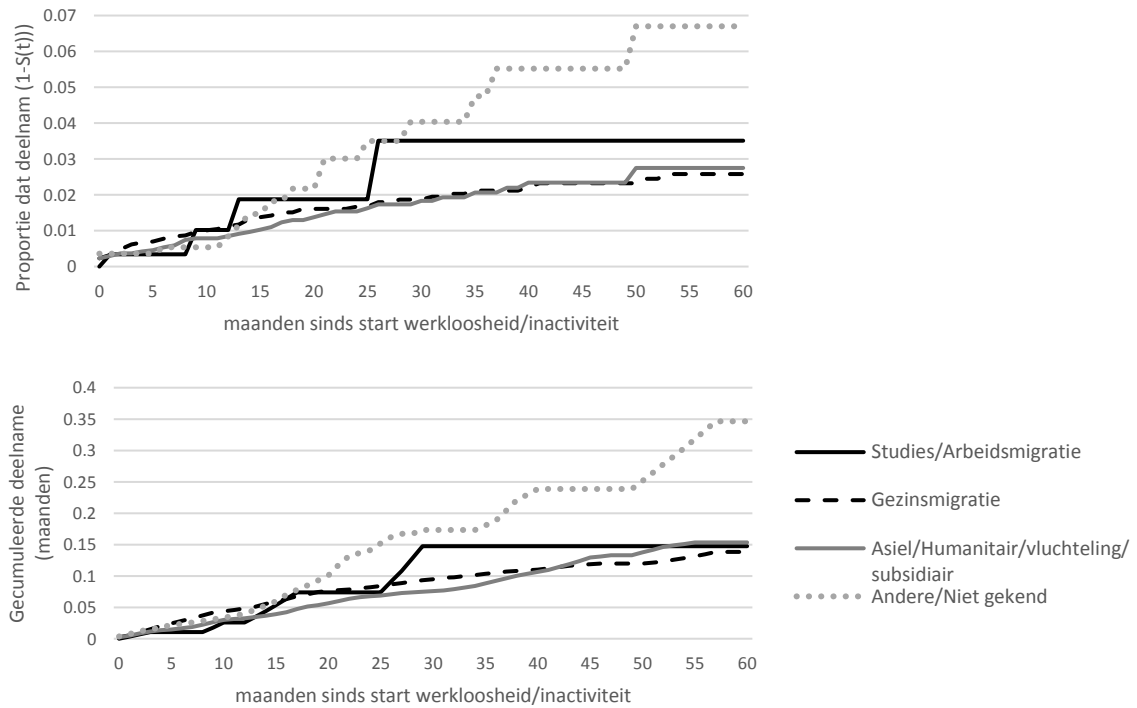
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.37: Contact met IBO naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.37a: Naar herkomst



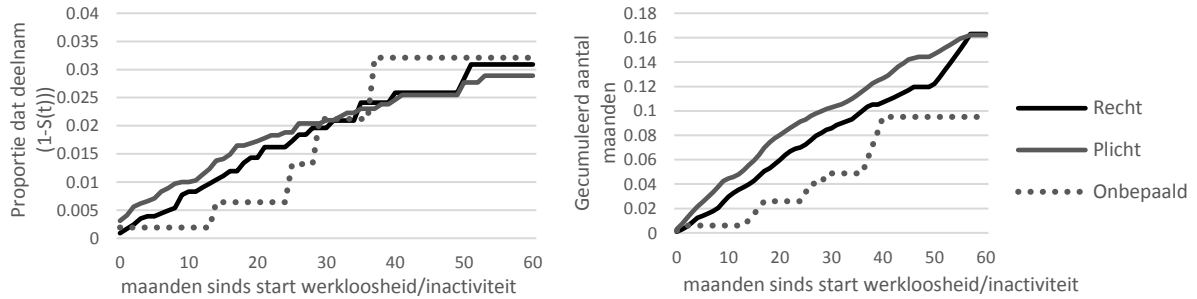
E.37b: Naar migratiereden



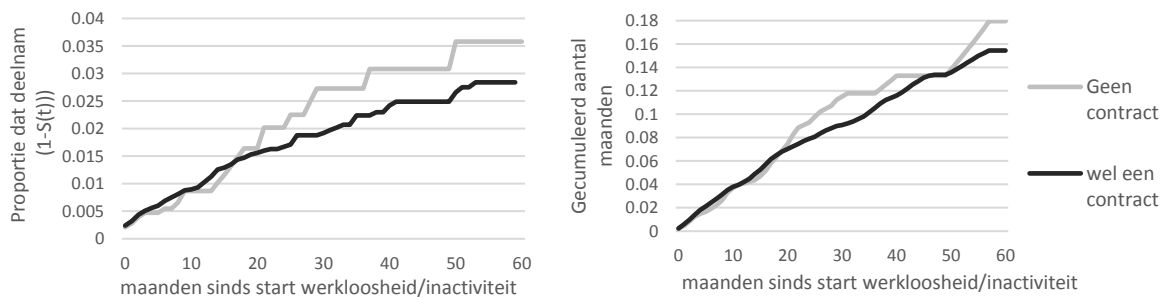
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.38: Contact met IBO naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

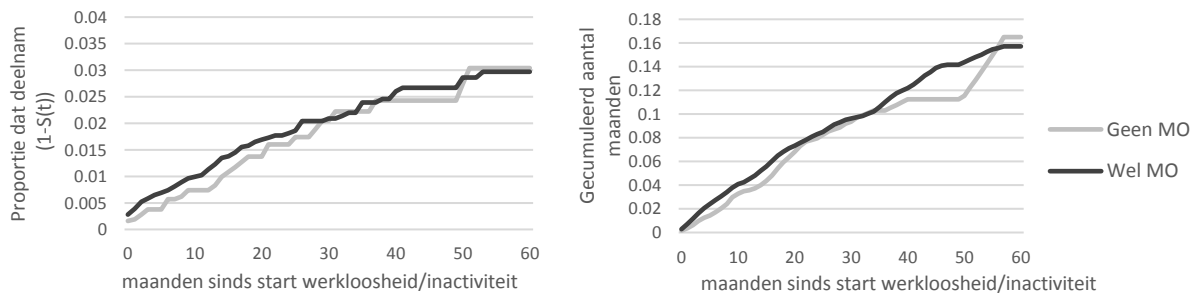
E.38a: Naar doelgroep



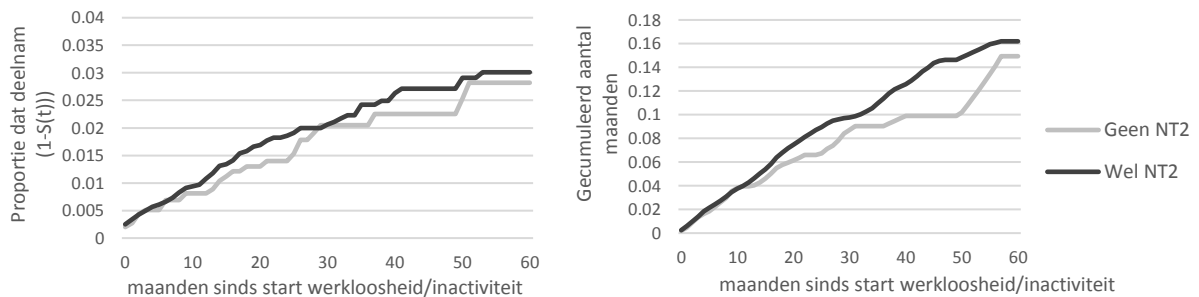
E.38b: Naar inburgeringscontract



E.38c: Naar deelname MO



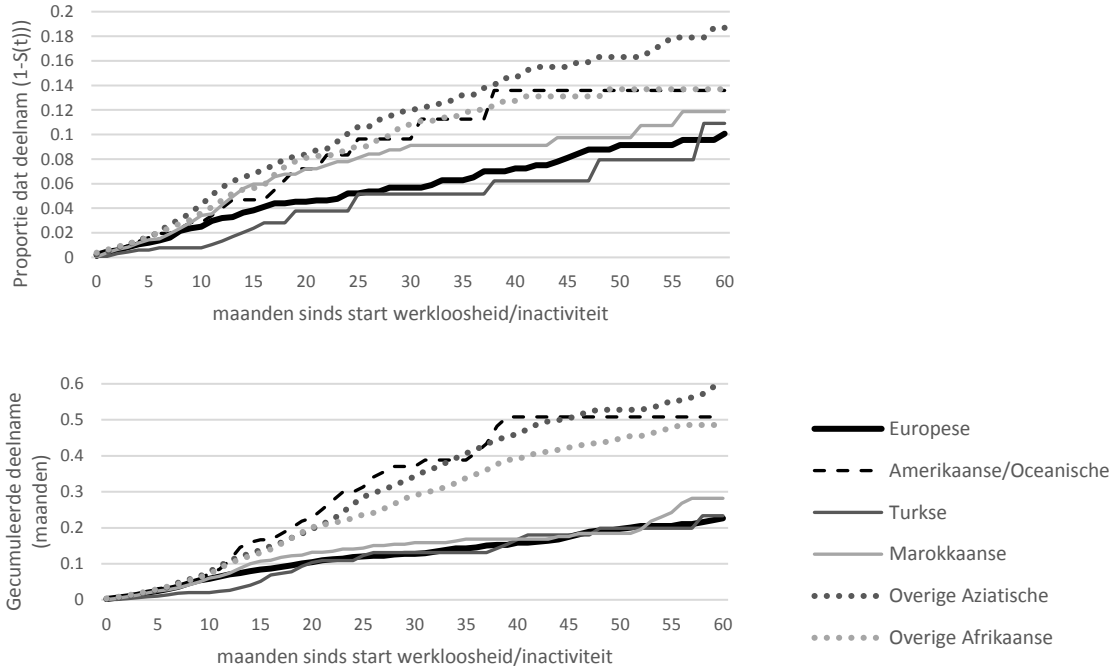
E.38d: Naar deelname NT2



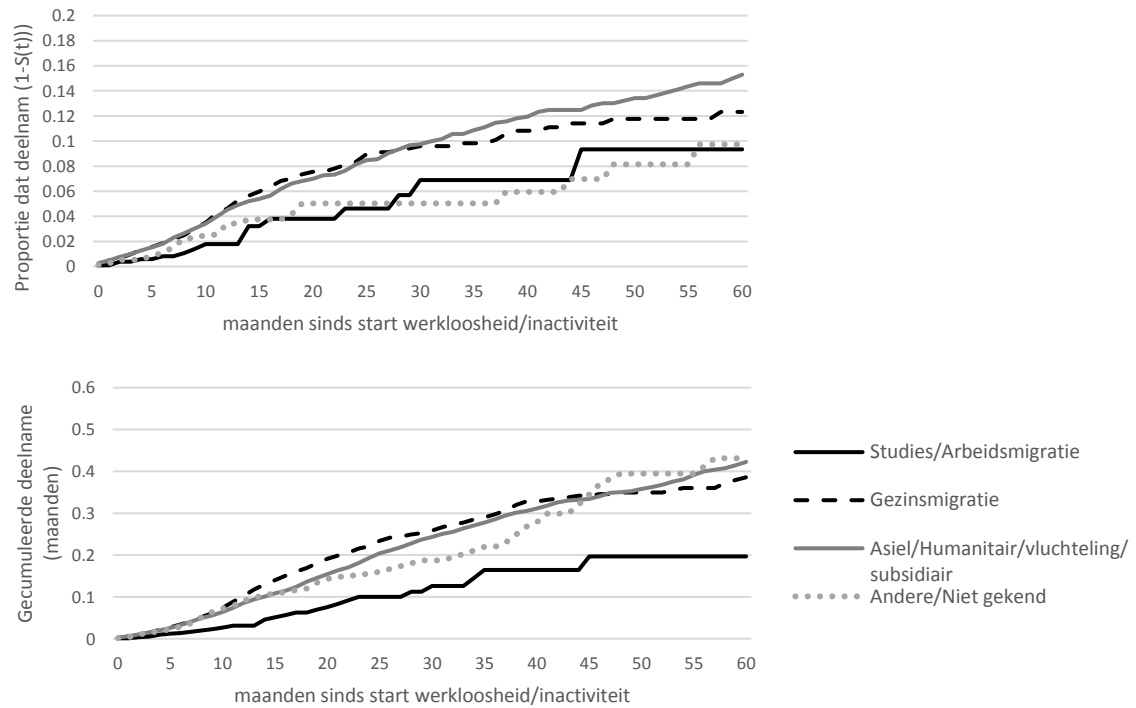
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.39: Contact met andere vormen van werkplekieren naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

E.39a: Naar herkomst



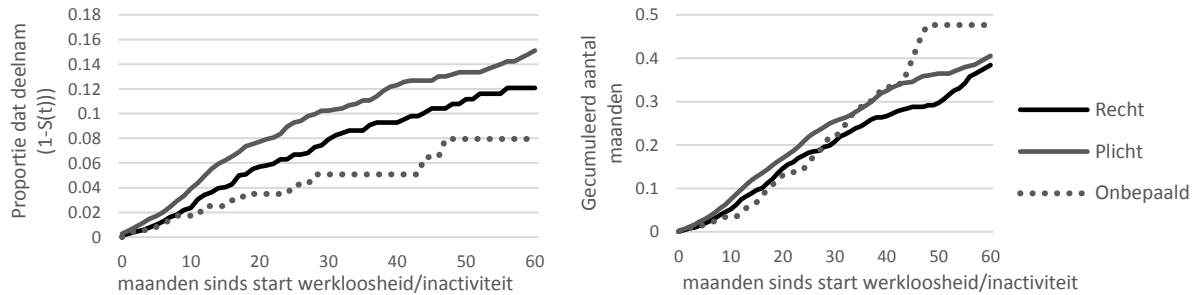
E.39b: Naar migratiereden



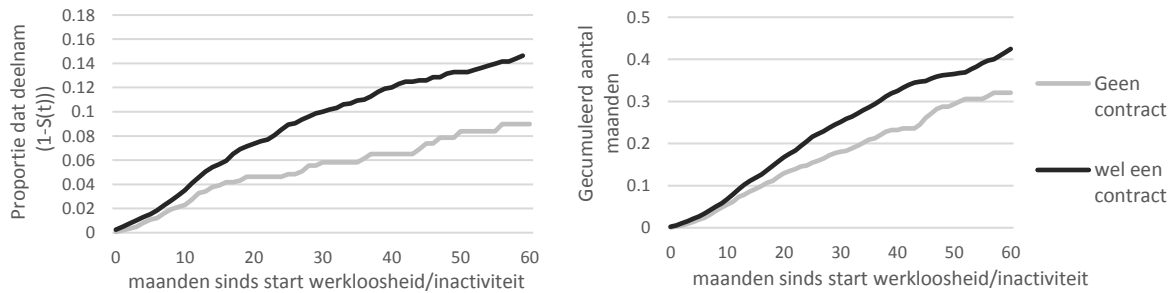
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.40: Contact met andere vormen van werkplekieren naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, mannen

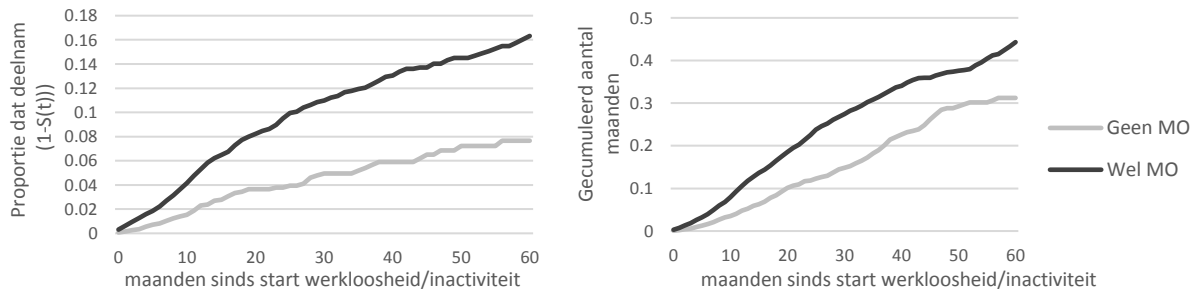
E.40a: Naar doelgroep



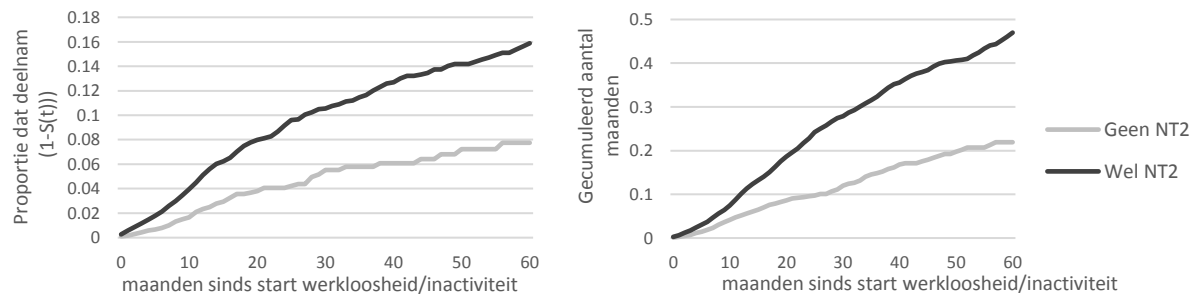
E.40b: Naar inburgeringscontract



E.40c: Naar deelname MO



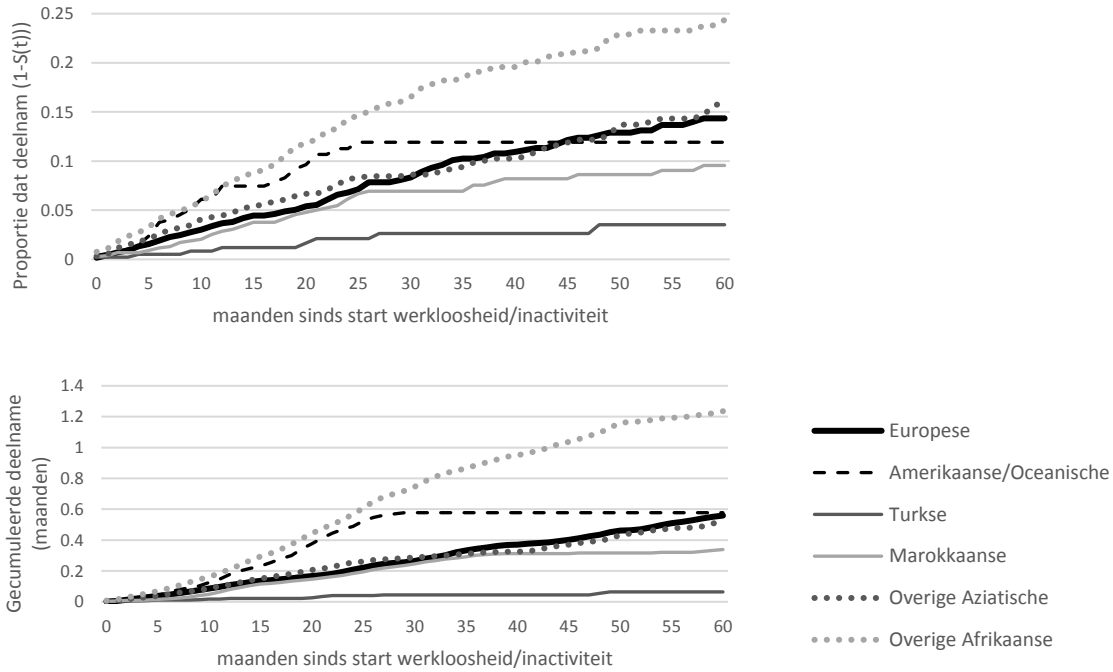
E.40d: Naar deelname NT2



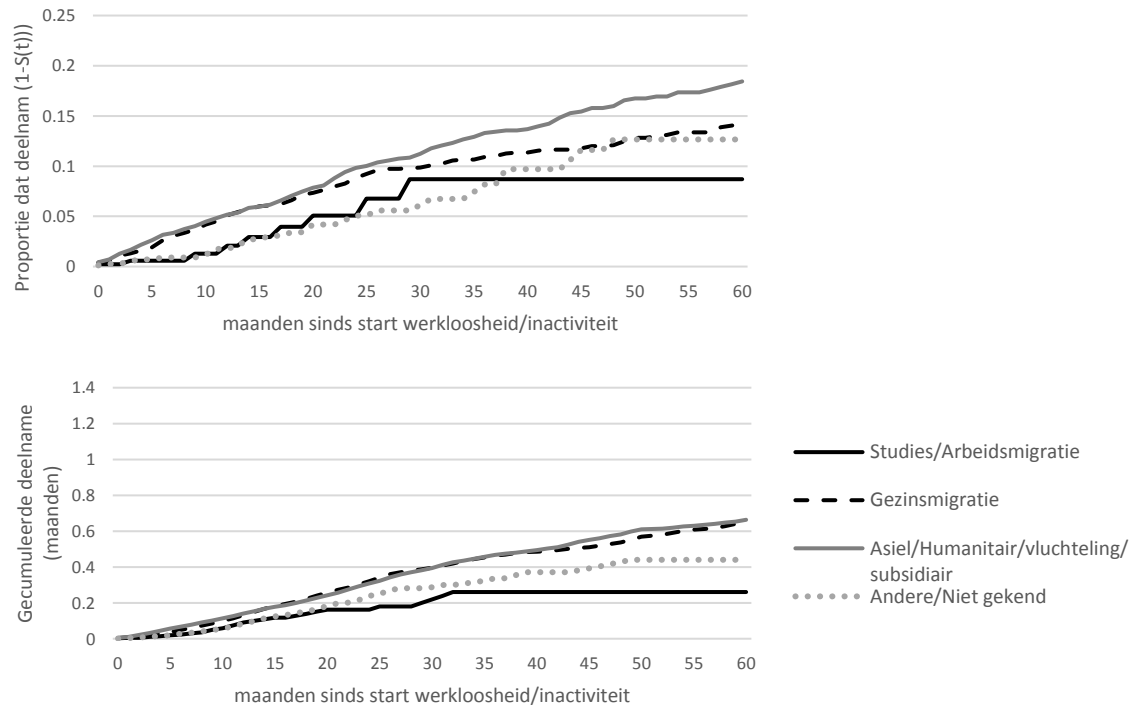
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.41: Contact met andere vormen van werkplekieren naar herkomst en migratiereden, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

E.41a: Naar herkomst



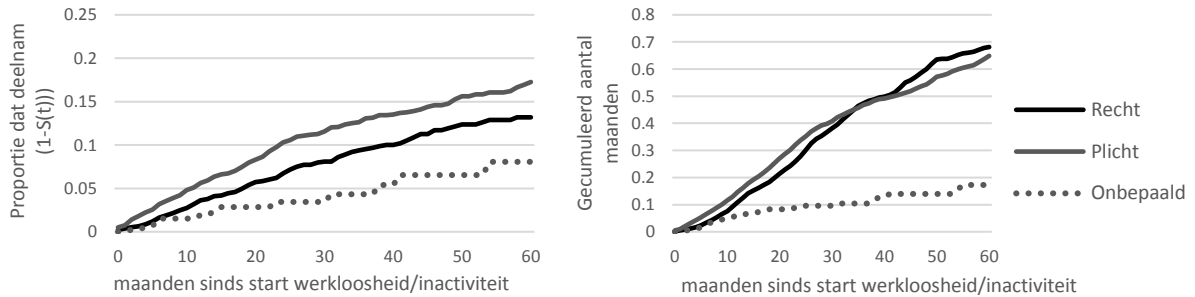
E.41b: Naar migratiereden



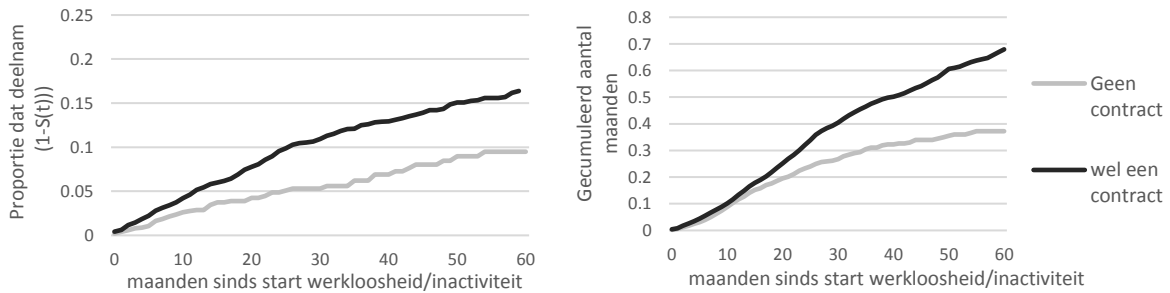
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur E.42: Contact met andere vormen van werkplekieren naar het reeds doorlopen taal- en/of inburgeringstraject, niet-werkende nieuwkomers die in 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, vrouwen

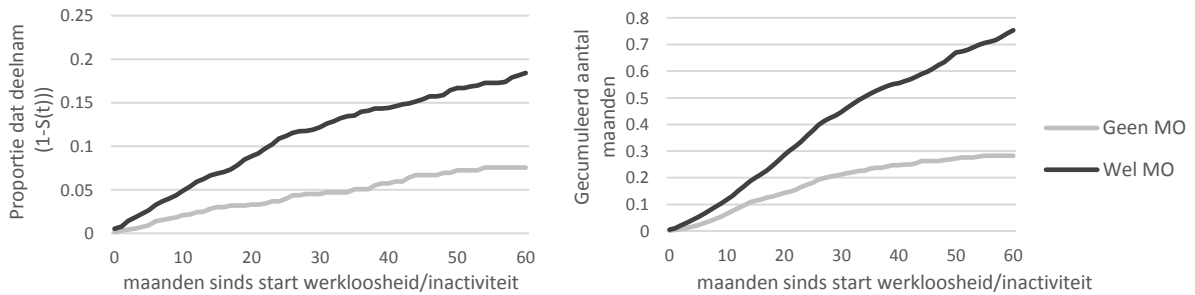
E.42a: Naar doelgroep



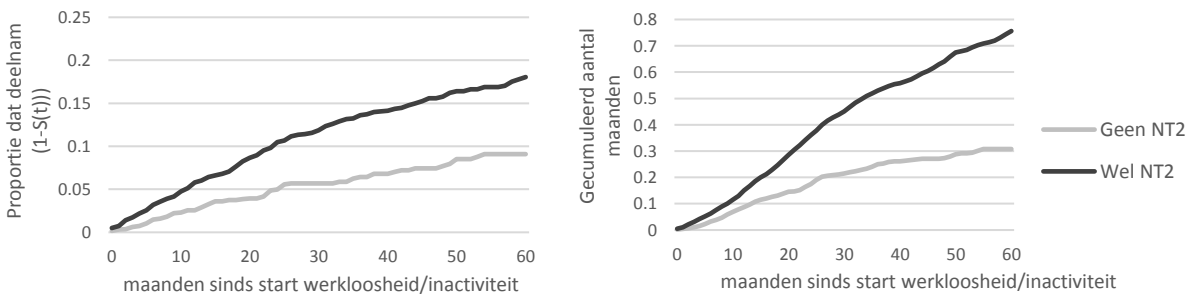
E.42b: Naar inburgeringscontract



E.42c: Naar deelname MO



E.42d: Naar deelname NT2



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Appendix F

Effectmeting trajecten nieuwkomers

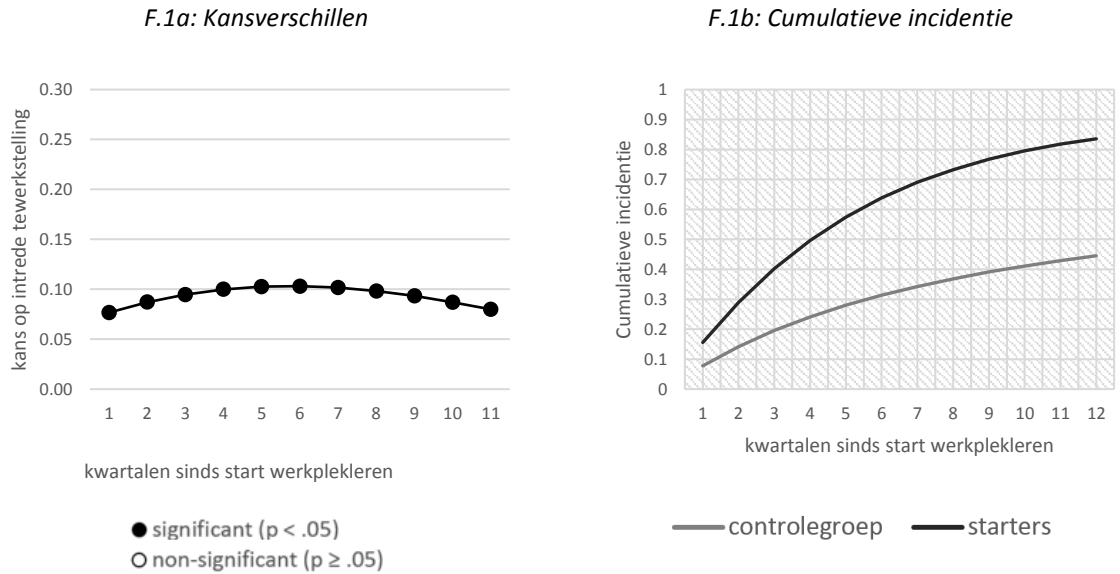
Jonas Wood & Karel Neels

Deze appendix biedt aanvullende resultaten bij Hoofdstuk 9 betreffende de effectmeting van VDAB, taal- en inburgeringstrajecten bij meerderjarige nieuwkomers die in de periode 2005-2016 voor het eerst doelgroep voor inburgering werden, met name:

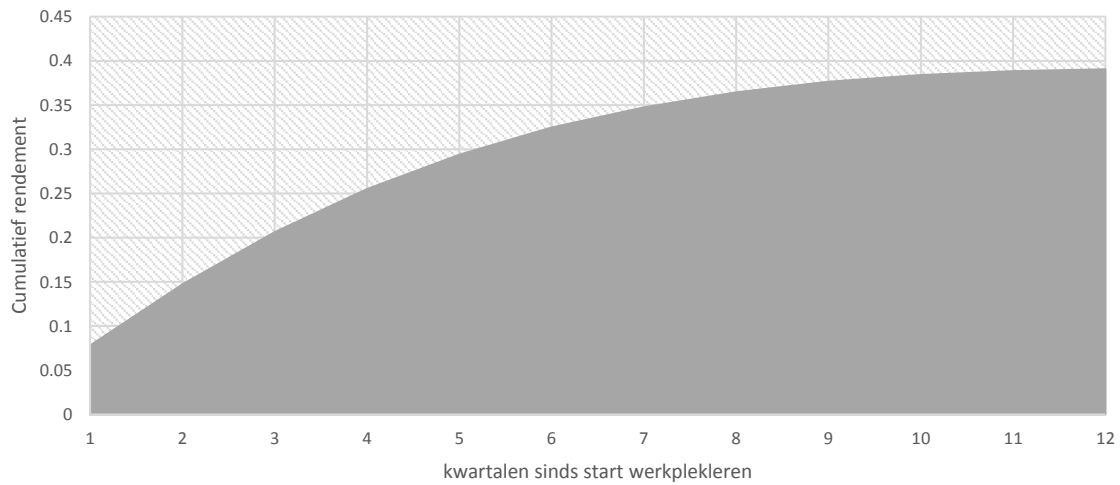
- Effectmeting werkplekieren naar de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar (Sectie F.1, Figuren F.1a-c, F.2, F.3a-b, F.4a-d, F.5a-d, F.6a-d).
- Effectmeting opleidingen naar de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar (Sectie F.2, Figuren F.7, F.8a-b, F.9a-d, F.10a-d, F.11a-d).
- Effectmeting bemiddeling naar begeleiding en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar (Sectie F.3, Figuren F.12, F.13a-d).
- Effectmeting deelname inburgerings- en/of taaltrajecten en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar (Sectie F.4, Figuren F.14a-b, F.15a-b).
- Kenmerken van starters VDAB werkplekieren, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.1).
- Kenmerken van starters IBO, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.2).
- Kenmerken van starters aan niet-IBO vormen van werkplekieren, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.3).
- Kenmerken van starters VDAB opleidingen, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.4).
- Kenmerken van starters aan oriënterende/basis- opleidingen, een controlegroep die niet start aan oriënterende/basis- opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.5).
- Kenmerken van starters aan beroepsgerichte opleidingen, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.6).
- Kenmerken van starters aan bemiddeling en begeleiding, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.7).
- Kenmerken van starters aan MO, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.8).
- Kenmerken van starters aan NT2, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching (Tabel F.9).

F.1 Deelname aan werkplekieren en arbeidsintrede

Figuur F.1: Deelname aan werkplekieren en de transitie naar een reguliere tewerkstelling van minimaal twee jaar: starters versus controlegroep

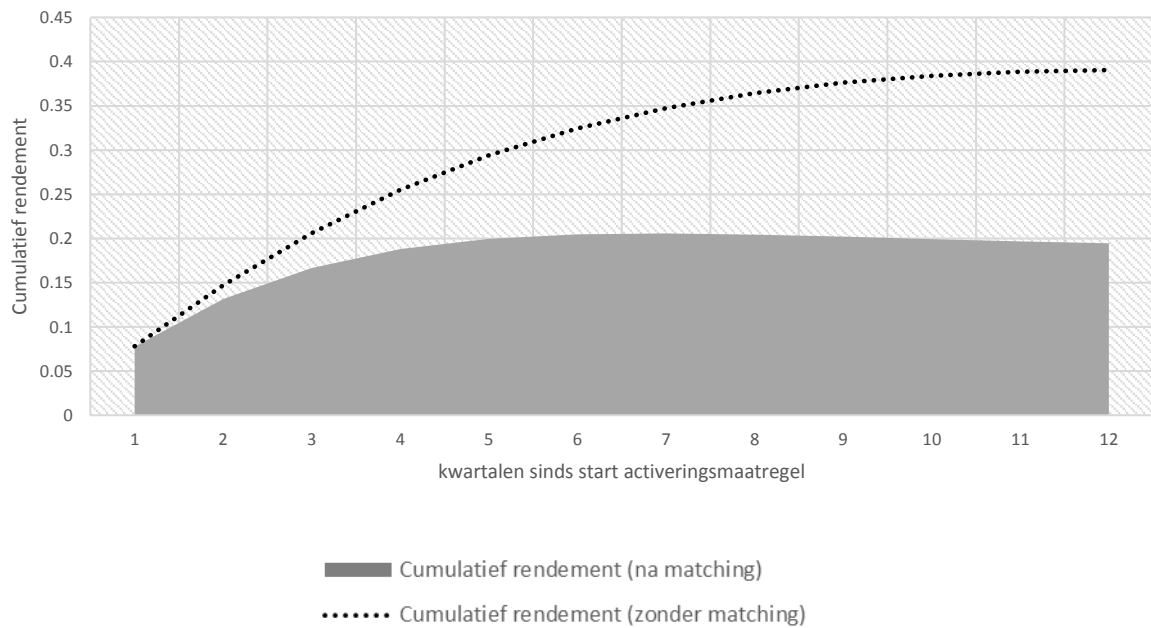


F.1c: Cumulatief rendement



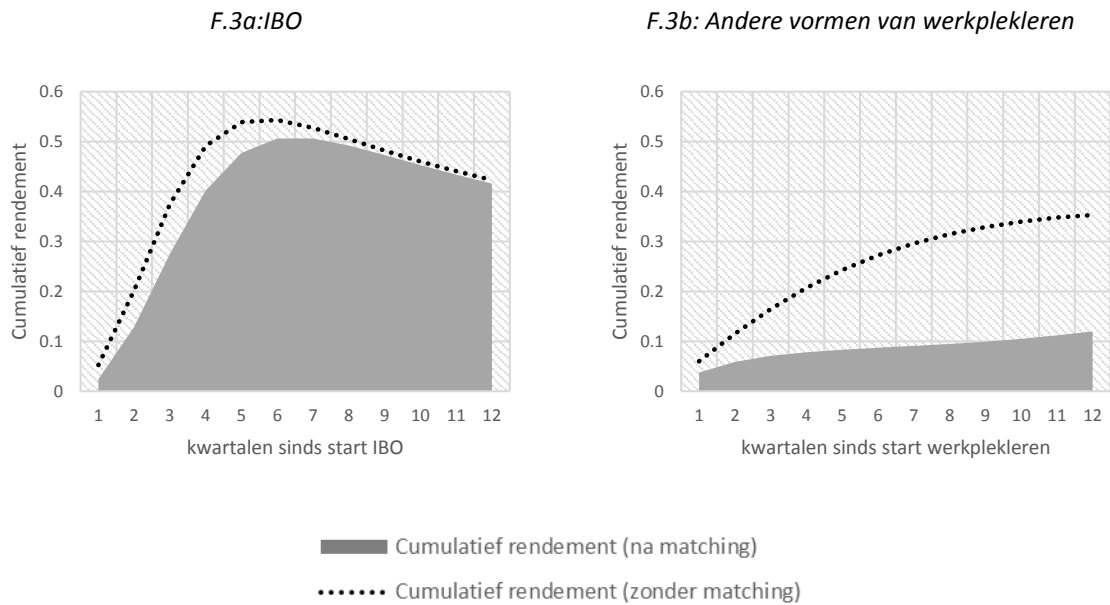
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur F.2: Cumulatief rendement deelname aan werkplekieren naar intrede tewerkstelling van min. twee jaar, voor en na matching



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur F.3: Cumulatief rendement deelname aan IBO versus andere vormen van werkplekieren naar intrede tewerkstelling van min. twee jaar (voor en na matching)



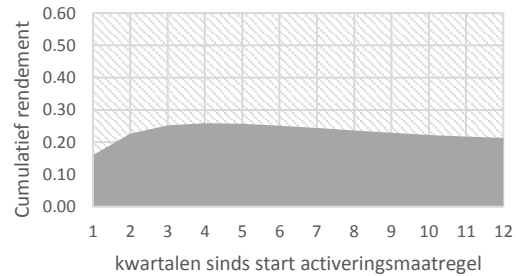
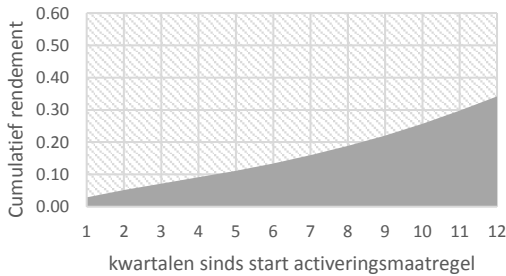
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur F.4: Cumulatief rendement van deelname aan werkplekieren (tewerkstelling van min. 2 jaar)

F.4a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (557 starters)

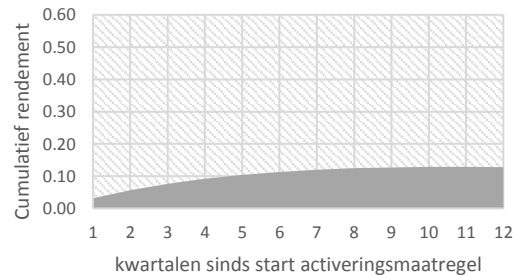
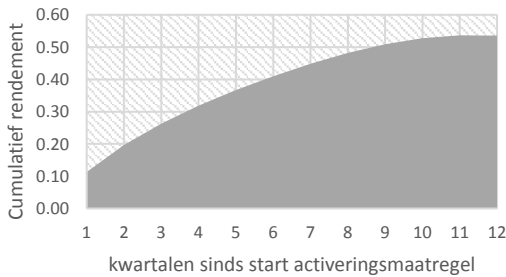
Europese migratieachtergrond (169 starters)



F.4b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (98 starters)

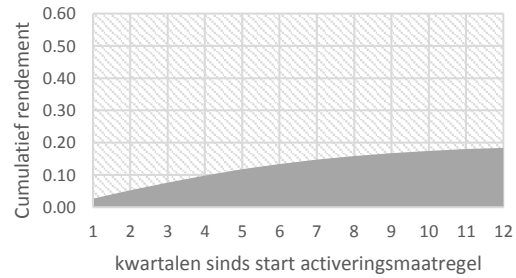
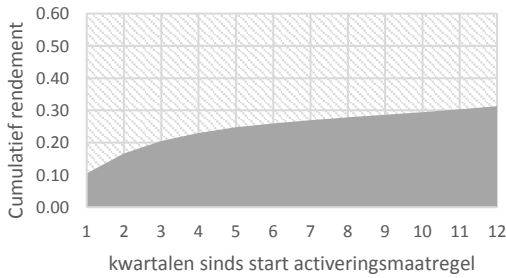
Ooit contract ondertekend (628)



F.4c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (145 starters)

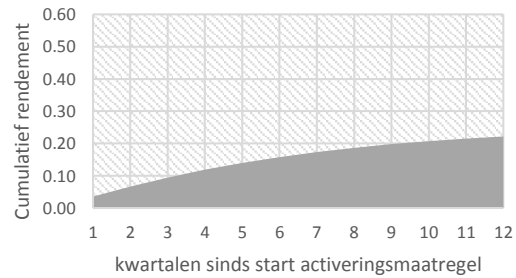
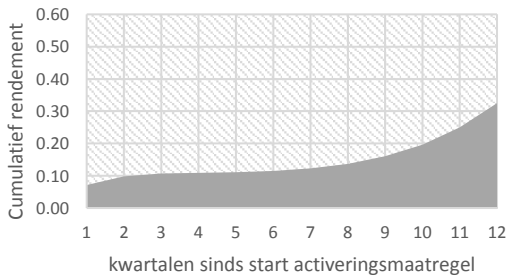
Ooit MO gevolgd (598 starters)



F.4d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (146 starters)

Ooit NT2 gevolgd (584 starters)



*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

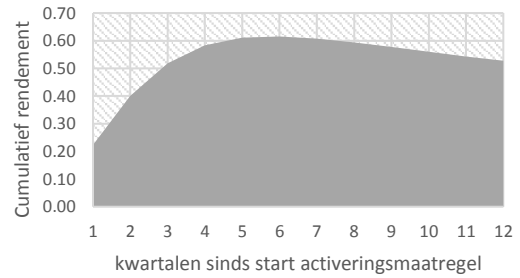
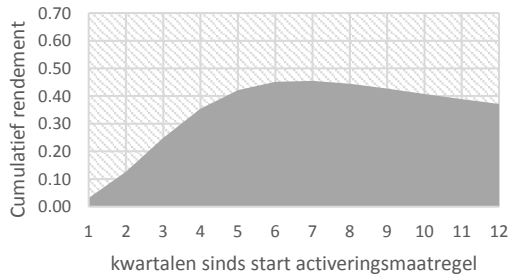
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur F.5: Cumulatief rendement van deelname aan IBO (tewerkstelling van min. 2 jaar)

F.5a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (186 starters)

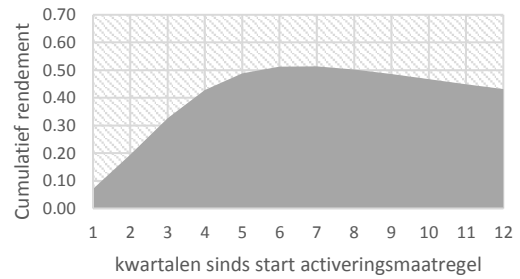
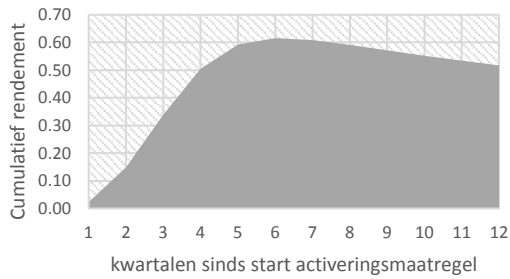
Europese migratieachtergrond (69 starters)



F.5b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (42 starters)

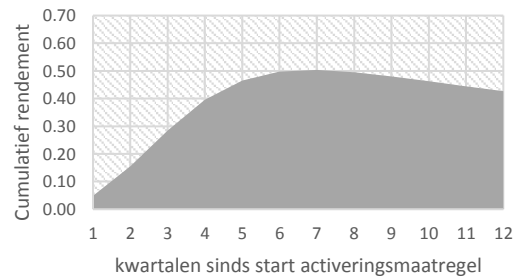
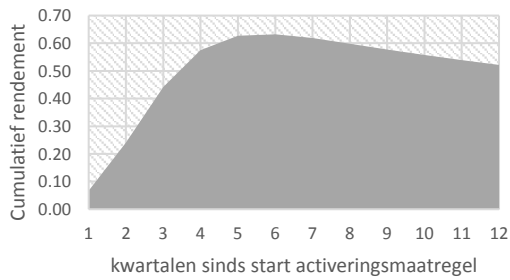
Ooit contract ondertekend (213 starters)



F.5c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (70 starters)

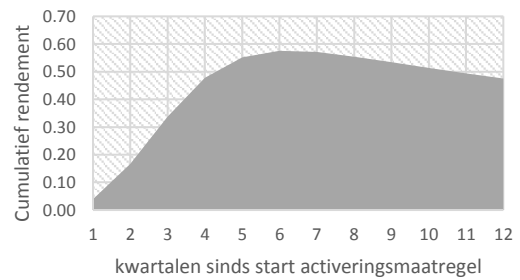
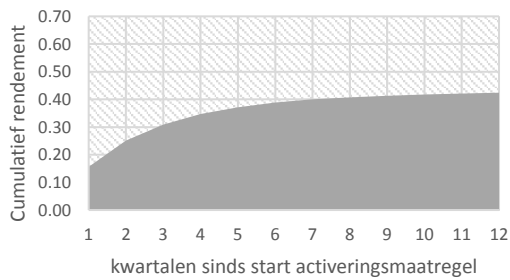
Ooit MO gevolgd (195 starters)



F.5d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (66 starters)

Ooit NT2 gevolgd (191 starters)



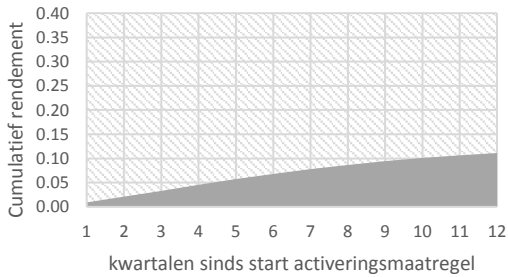
*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

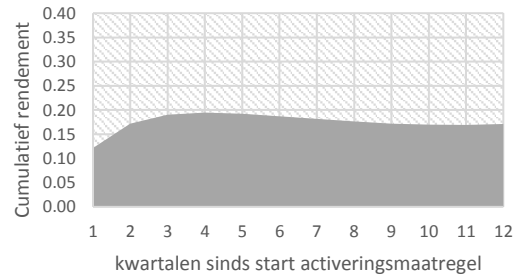
Figuur F.6: Cumulatief rendement van deelname aan andere vormen van werkplekieren (tewerkstelling van min. 2 jaar)

F.6a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (414 starters)

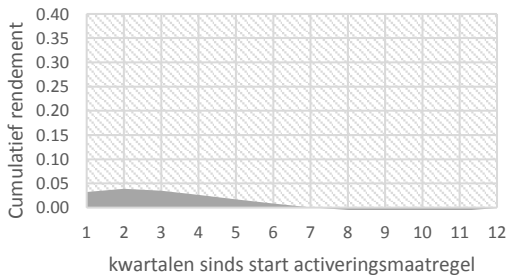


Europese migratieachtergrond (116 starters)

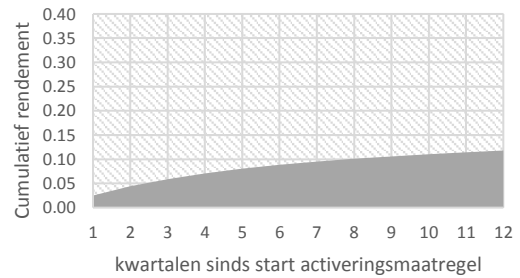


F.6b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (62 starters)

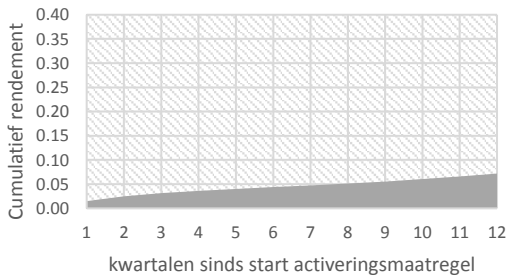


Ooit contract ondertekend (468 starters)

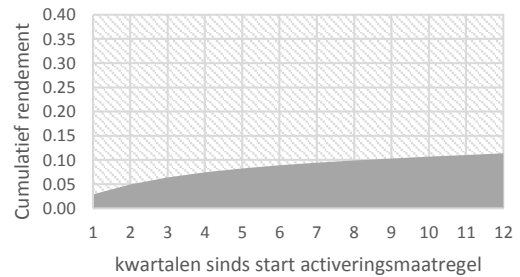


F.6c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (85 starters)

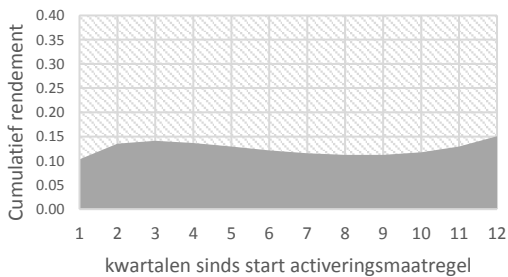


Ooit MO gevolgd (455 starters)

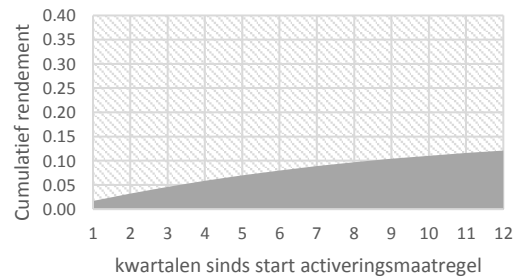


F.6d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (89 starters)



Ooit NT2 gevolgd (444 starters)

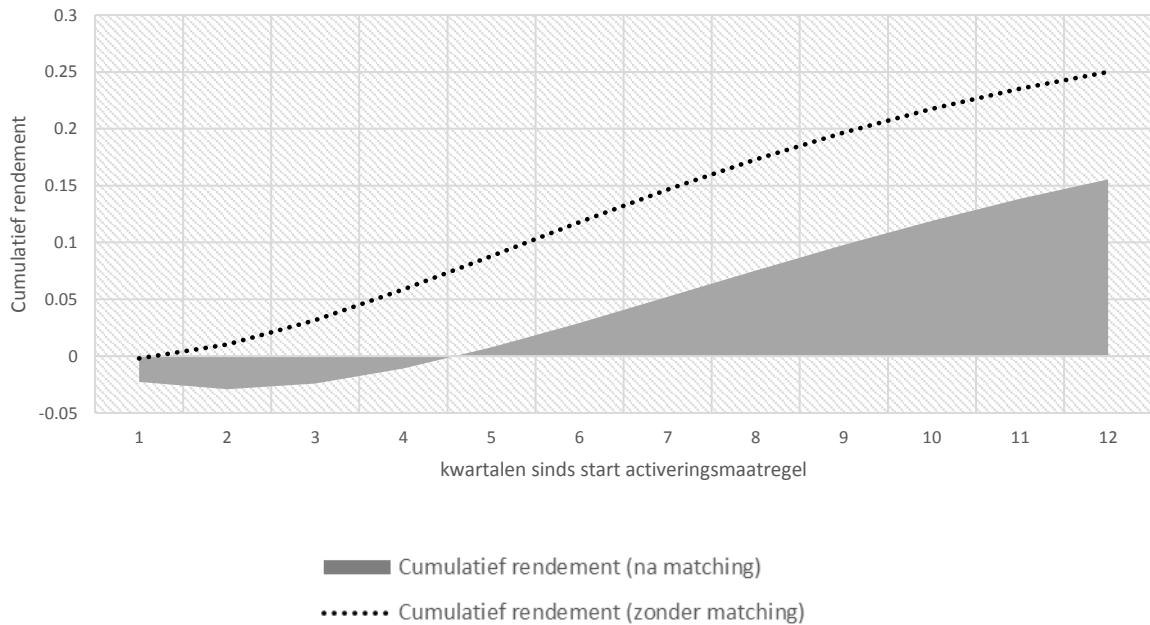


*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

F.2 Deelname aan opleidingen en arbeidsintrede

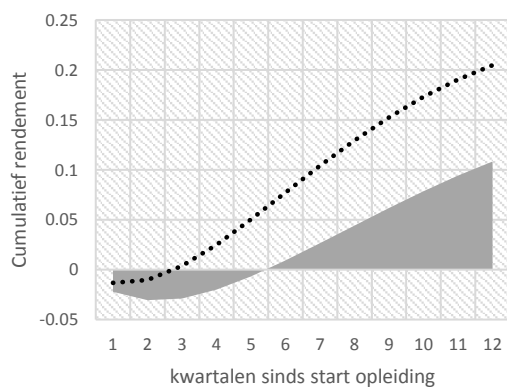
Figuur F.7: Cumulatief rendement deelname aan opleidingen (tewerkstelling van min. 2 jaar) voor en na matching



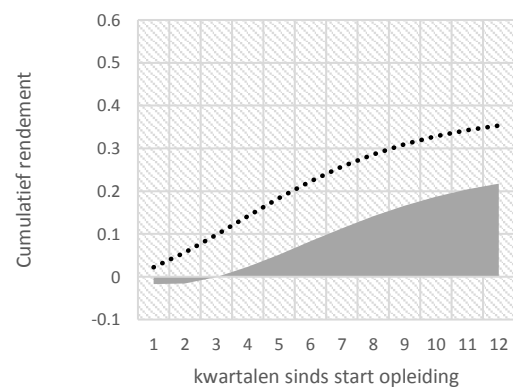
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur F.8: Cumulatief rendement deelname aan oriënterende/basis- opleidingen versus beroepsgerichte opleidingen (tewerkstelling van min. 2 jaar), voor en na matching

F.8a: Oriënterende/basis- opleidingen



F.8b: Beroepsgerichte opleidingen



■ Cumulatief rendement (na matching)
 Cumulatief rendement (zonder matching)

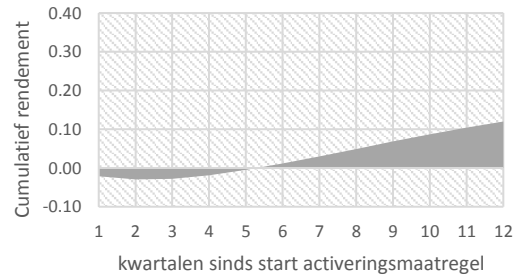
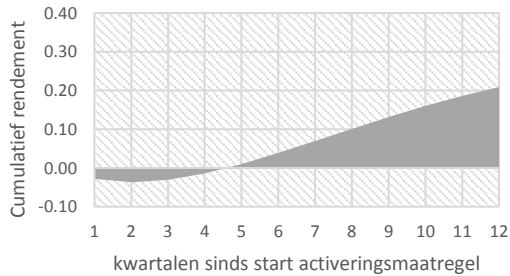
Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Figuur F.9: Cumulatief rendement van deelname aan opleidingen (tewerkstelling van min. 2 jaar)

F.9a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (1854 starters)

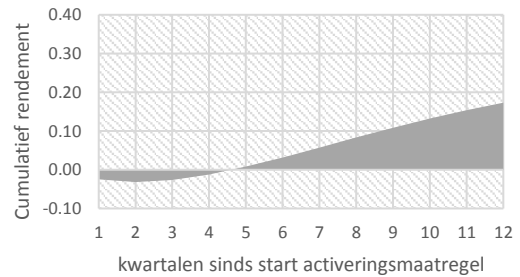
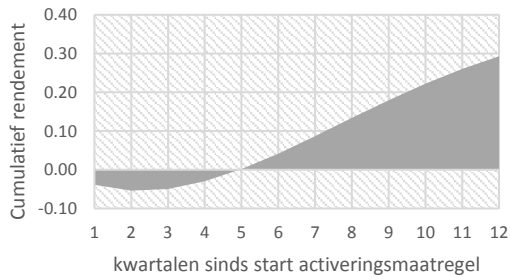
Europese migratieachtergrond (528 starters)



F.9b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (255 starters)

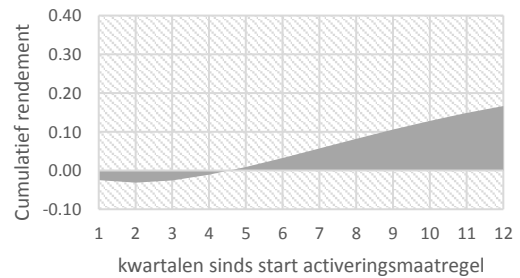
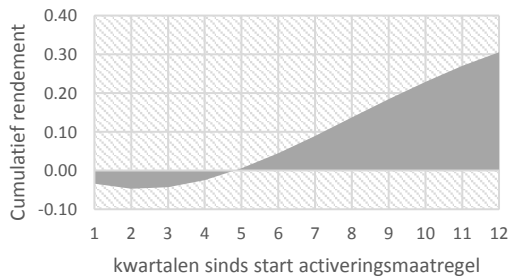
Ooit contract ondertekend (2127 starters)



F.9c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (426 starters)

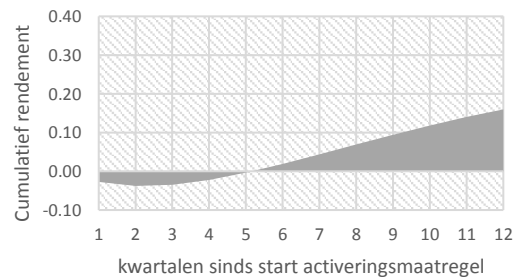
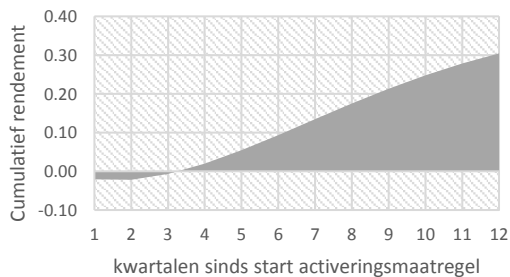
Ooit MO gevolgd (2029 starters)



F.9d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (442 starters)

Ooit NT2 gevolgd (1969 starters)



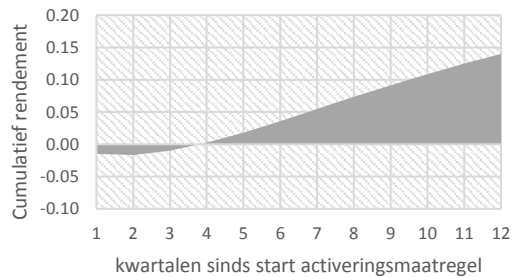
**Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.*

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

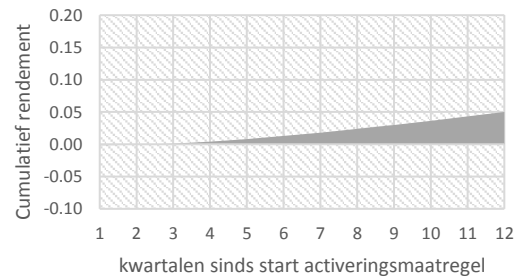
Figuur F.10: Cumulatief rendement van deelname aan oriënterende/basis- opleidingen opleidingen (tewerkstelling van min. 2 jaar)

F.10a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (1427 starters)

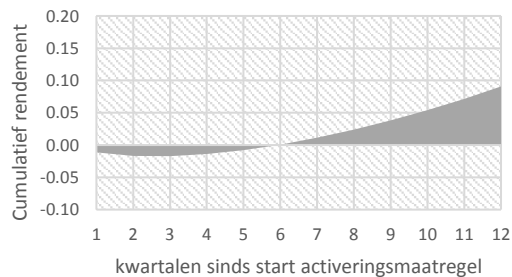


Europese migratieachtergrond (370 starters)

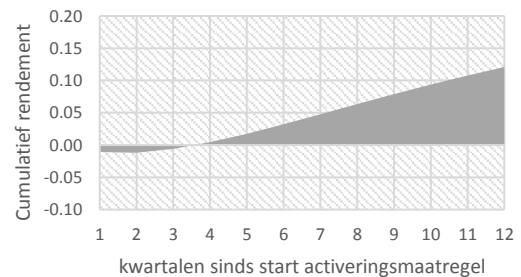


F.10b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (163 starters)

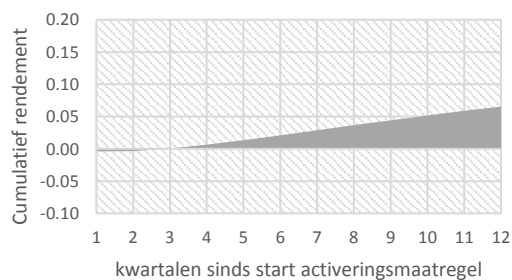


Ooit contract ondertekend (1634 starters)

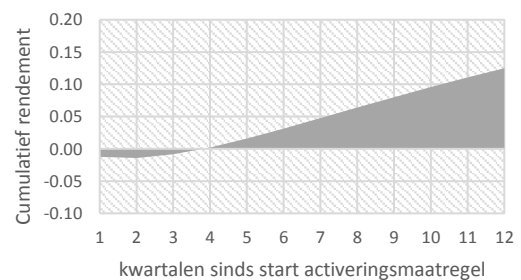


F.10c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (289 starters)

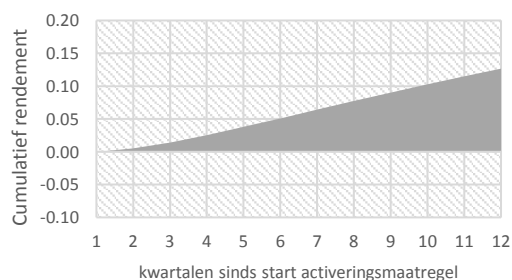


Ooit MO gevolgd (1563 starters)

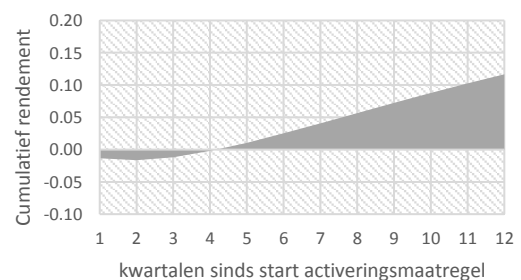


F.10d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (302 starters)



Ooit NT2 gevolgd (1515 starters)



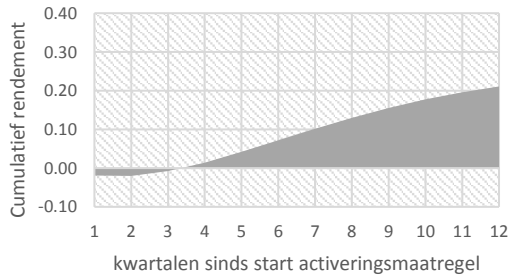
**Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.*

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

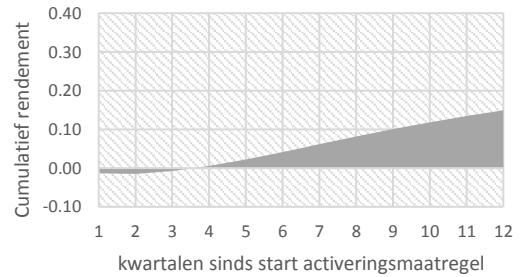
Figuur F.11: Cumulatief rendement van deelname aan beroepsgerichte opleidingen (tewerkstelling van min. 2 jaar)

F.11a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (756 starters)

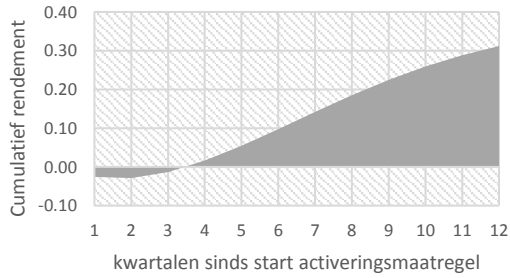


Europese migratieachtergrond (238 starters)

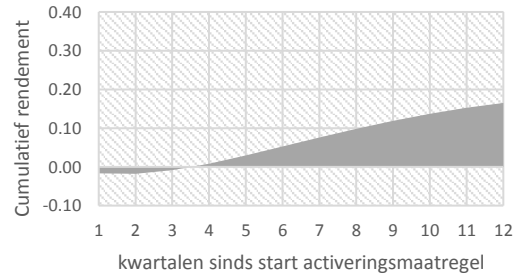


F.11b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (139 starters)

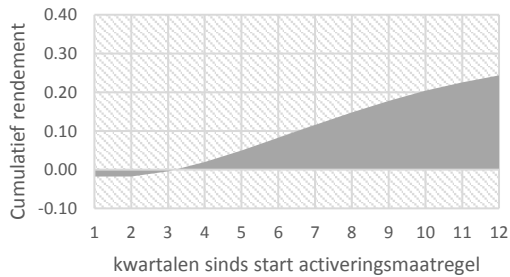


Ooit contract ondertekend (855 starters)

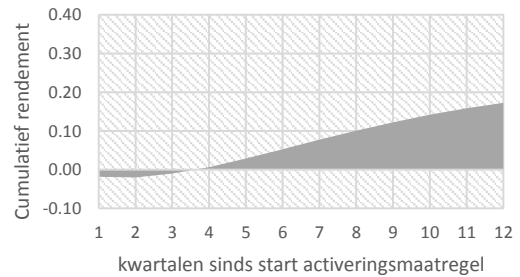


F.11c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (198 starters)

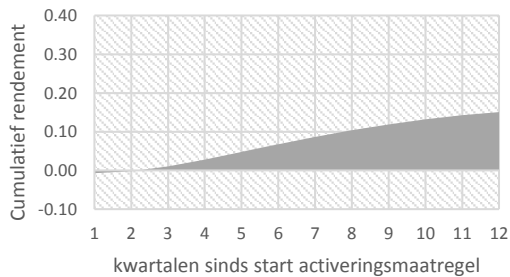


Ooit MO gevolgd (820 starters)

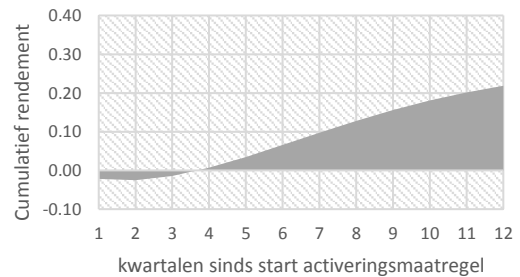


F.11d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (205 starters)



Ooit NT2 gevolgd (803 starters)

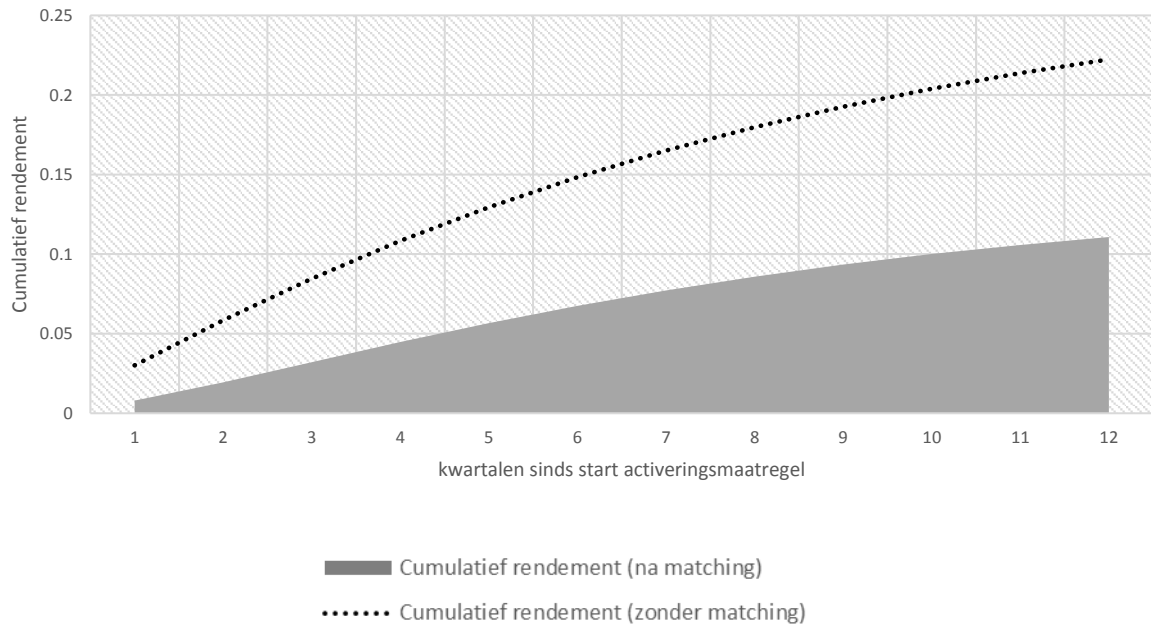


**Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.*

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

F.3 Deelname aan bemiddeling en begeleiding en arbeidsintrede

Figuur F.12: Cumulatief rendement deelname aan bemiddeling en begeleiding (tewerkstelling van min. 2 jaar) voor en na matching

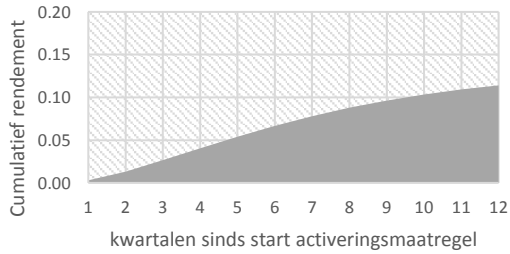


Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

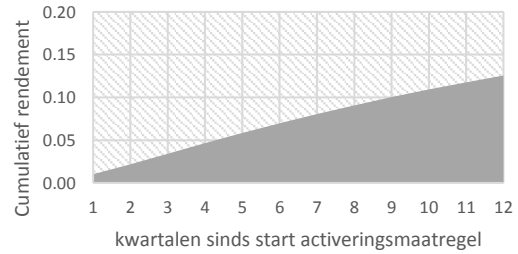
Figuur F.13: Cumulatief rendement van deelname aan bemiddeling en begeleiding (tewerkstelling van min. 2 jaar)

F.13a: Cumulatief rendement naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (4918 starters)

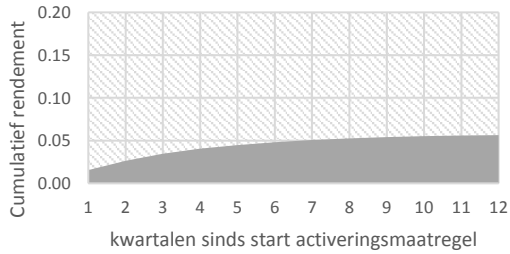


Europese migratieachtergrond (1485 starters)

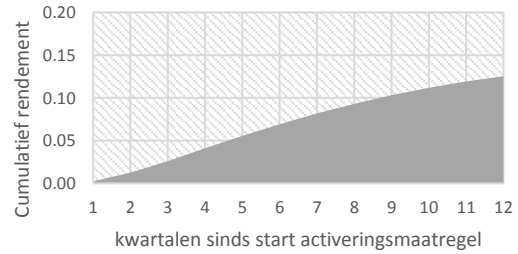


F.13b: Cumulatief rendement naar inburgeringscontract

Nooit contract ondertekend (860 starters)

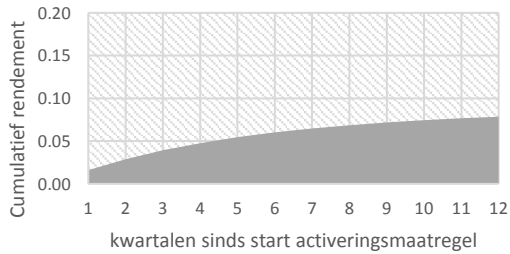


Ooit contract ondertekend (5543 starters)

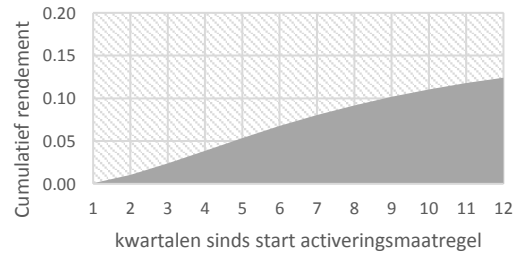


F.13c: Cumulatief rendement naar maatschappelijke oriëntatie

Nooit MO gevolgd (1397 starters)

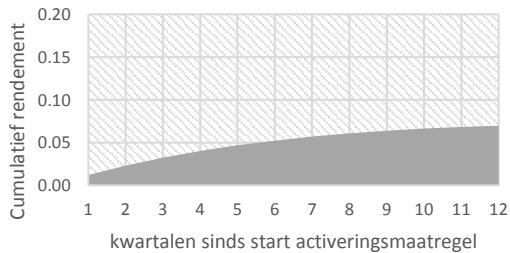


Ooit MO gevolgd (5170 starters)

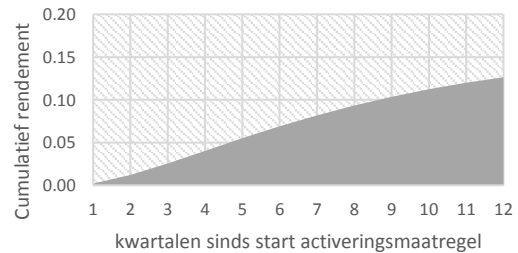


F.13d: Cumulatief rendement naar Nederlandse taalverwerving

Nooit NT2 gevolgd (1515 starters)



Ooit NT2 gevolgd (4970 starters)

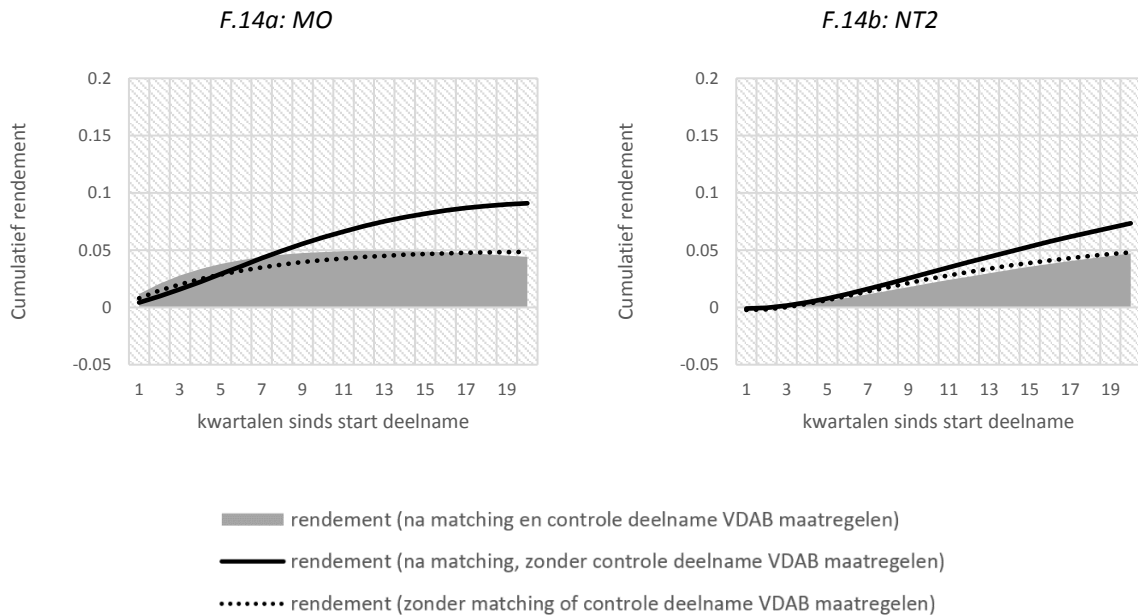


*Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van resultaten voor minder dan 100 starters.

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

F.4 Deelname aan inburgerings- en/of taaltrajecten en arbeidsintrede

Figuur F.14: Effectmeting deelname inburgerings- en/of taaltrajecten op transitie naar een tewerkstelling die minimaal twee jaar duurt bij niet-werkende nieuwkomers, Vlaanderen 2005-2016*



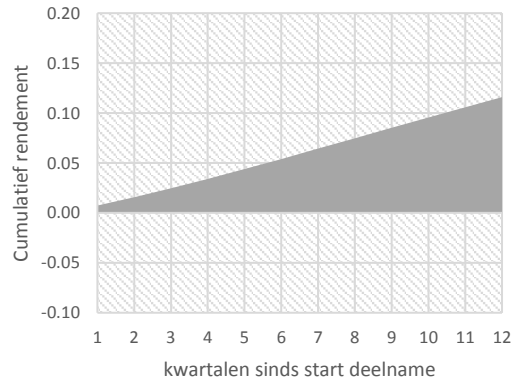
* Het cumulatief rendement vergelijkt tussen deelnemers en niet-deelnemers van de betreffende maatregel op kwartaalbasis het aandeel werklozen dat ooit is ingestroomd in een tewerkstellingsperiode van vier opeenvolgende kwartalen. Wanneer wordt gecontroleerd voor selectieve instroom wordt via dynamische matching vergeleken met een selectievere groep niet-deelnemers die op vlak van arbeidsmarktrelevante kenmerken identiek is aan de deelnemers van de betreffende maatregel ('zgn. statistische tweelingen').

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

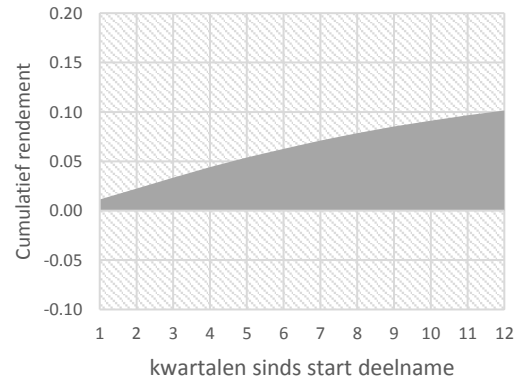
Figuur F.15: Cumulatief rendement van deelname aan MO en NT2, naar migratieachtergrond

F.15a: Cumulatief rendement MO naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (1231 starters)

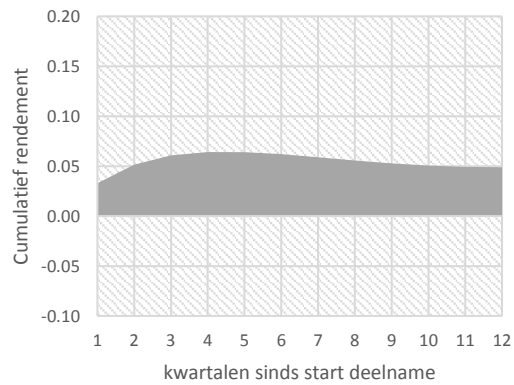


Europese migratieachtergrond (326 starters)

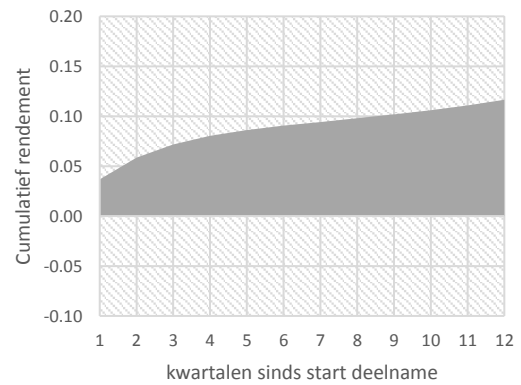


F.15b: Cumulatief rendement NT2 naar migratieachtergrond

Niet-Europese migratieachtergrond (631 starters)



Europese migratieachtergrond (187 starters)



Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.1: Kenmerken van starters VDAB werkpleklers, een controlegroep die niet start aan werkpleklers en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	41.97	42.54		42.28	
Leeftijd (gemiddelde)	31.54	32.65	***	31.16	
Jaar (gemiddelde)	2012.87	2012.17	***	2012.77	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	5.14	4.45	***	4.85	
Herkomst					
Europese	22.38	25.58	*	20.99	
Amerikaanse/Oceanische	7.21	4.95	**	7.59	
Turkse	3.41	6.43	***	5.18	
Marokkaanse	11.25	13.47	*	12.14	
Overige Aziatische	31.10	27.65	*	29.71	
Overige Afrikaanse	24.65	21.92		24.40	
Kinderen					
Geen	58.41	55.96		58.28	
1	20.61	21.81		20.73	
2	13.53	13.15		13.53	
3 of meer	7.46	9.08	*	7.46	
kinderen jonger dan 3 (%)	19.60	23.87	**	21.49	
Partner					
Geen partner	73.58	74.38		74.46	
Niet-tewerkgestelde partner	9.99	9.51		10.11	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	7.46	6.53		7.84	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	8.98	9.58		7.59	
Opleidingsniveau					
Laag	50.19	51.64		49.68	
Midden	23.14	22.20		23.89	
Hoog	23.26	19.77	*	23.77	
Niet gekend	3.41	6.40	***	2.65	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	31.98	26.81	**	31.74	
Onderwijs	0.25	0.13		0.25	
Kunst & Humane wetenschappen	6.45	8.99	*	6.40	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.38	0.36		0.75	
Handel, Administratie, Rechten	1.39	2.14		2.38	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.88	0.69		0.75	
ICT	0.51	0.34		0.50	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	4.05	2.32	**	3.14	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.25	0.03	**	0.25	
Gezondheidszorg en Welzijn	3.03	1.02	**	3.64	
Andere diensten	1.90	1.16		2.01	
Niet gekend	48.93	55.85	***	48.29	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	5.06	35.62	***	4.30	
Weinig kennis	39.57	36.73		38.94	
Goede kennis	46.52	23.76	***	48.55	
Zeer goede kennis	8.85	3.89	***	8.22	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	66.50	72.97	***	63.34	
Weinig kennis	6.32	6.49		6.95	
Goede kennis	11.76	8.58	**	11.38	
Zeer goede kennis	15.42	11.96	**	18.33	

Talenkennis: Engels				
Geen geregistreerde kennis	45.76	67.60	***	45.01
Weinig kennis	22.38	14.30	***	23.01
Goede kennis	21.87	13.00	***	20.86
Zeer goede kennis	9.99	5.11	***	11.13
Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	95.95	96.97		96.71
Weinig kennis	1.77	1.85		1.39
Goede kennis	1.64	0.93	*	1.77
Zeer goede kennis	0.63	0.24	*	0.13
Talenkennis ABB				
Nederlands	17.57	12.84	***	16.30
Engels	33.24	25.86	***	32.23
Frans	18.58	19.49		20.22
Duits	1.13	1.15		1.39
Italiaans	1.76	2.11		2.14
Grieks	1.01	0.57		0.88
Andere Romaans en Baskische talen	10.87	9.68		10.61
Andere Germaanse talen	0.25	0.20		0.13
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	12.13	12.48		10.49
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	22.50	23.79		21.74
Arabisch	19.72	22.18		21.49
Berberse talen	3.28	4.48		4.42
Andere Afro-Aziatische talen	1.89	2.47		0.88
Andere Afrikaanse talen	18.33	15.88		18.58
Turkse talen	5.05	7.20	*	4.55
Andere Aziatische talen	9.48	7.13	*	9.73
Overige talen	10.74	8.33	*	9.61
Leervaardigheid				
Centrum voor basiseducatie (CBE)	12.26	23.74	***	11.50
Centrum voor volwassenenonderwijs	75.60	63.77	***	76.49
Zonder vervolg	1.77	1.53		2.40
Andere	10.37	10.96		9.61
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	75.60	76.32		73.45
Rijbewijs A	20.61	20.69		22.50
Rijbewijs B of hoger	3.79	2.99		4.05
Arbeidsbeperking of -handicap	1.89	0.92	**	2.40
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	2.14	1.89	***	2.14
Registratie werkloosheidsuitkering	44.87	21.31	***	47.17
Hoogte werkloosheidsuitkering	334.89	147.53	***	351.01
Arbeidskaart	1.13	0.72		1.13
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basis- opleidingen	20.35	5.15	***	22.88
Start beroepsgerichte opleidingen	51.07	2.88	***	50.56
Start trajectbegeleiding	98.35	26.72	***	99.36
Manuele mededelingen	7.96	4.10	***	7.33
Automatische mededelingen	1.62	0.92	***	1.73
Verplichte sollicitatieopdrachten	13.27	7.37	***	14.53
Verwijzingen	1.26	1.86		1.77
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Begeleidingstraject, maanden	8.75	4.88	***	8.75
Opleidingen, maanden	2.25	1.11	***	2.39
Werkplekieren, maanden	0.29	0.15	***	0.38
Manuele mededelingen, aantal	0.40	0.23	***	0.43

Automatische mededelingen, aantal	23.67	14.63	***	27.58
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	1.55	1.01	**	1.40
Verwijzingen, aantal	0.07	0.07		0.07
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	13.94	10.69	***	13.68
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	9.35	5.76	***	8.34
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	7.07	6.03		7.96
Laatste werkuren: geen registratie	81.42	84.59	*	81.04
Laatste werkuren: < 50%	1.01	0.67		0.76
Laatste werkuren: 50-75%	2.28	1.57		2.53
Laatste werkuren: 80-100%	12.39	10.89		13.65
Laatste werkuren: self-employed	2.91	2.27		2.02
Laatste loon: geen registratie	43.74	58.63	***	42.86
Laatste loon: < 500	13.78	11.55		14.79
Laatste loon: 500-1500	22.63	16.96	***	23.01
Laatste loon: > 1500	19.85	12.86	***	19.34
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	8.22	7.47		9.36
Voltijds werk	63.21	45.85	***	63.21
Deeltijds of voltijds werk	16.18	9.96	***	15.93
Geen geregistreerd voorkeursregime	12.39	36.72	***	11.50
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	80.15	56.50	***	80.00
Nachtwerk	6.32	4.40	***	6.95
Shiften	6.32	4.40	***	6.95
Weekends	37.67	25.59	*	39.94
Andere niet-standaard regimes	12.13	11.35		11.63
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	1.81	1.24	***	1.81
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	82.80	74.95	***	81.66
Inburgeringsattest	61.69	35.14	***	60.68
Ooit MO gevolgd	79.39	64.91	***	79.64
Ooit NT2 gevolgd	80.27	68.37	***	81.16
Perspectief				
Professioneel	74.59	66.33	***	73.83
Educatief/Persoonlijk	6.45	5.66		8.09
Sociaal	13.53	20.29	***	13.53
Niet gekend	5.44	7.71	**	4.55

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.2: Kenmerken van starters IBO, een controlegroep die niet start aan IBO en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	24.53	39.25	***	26.39	
Leeftijd (gemiddelde)	31.02	32.69	**	30.61	
Jaar (gemiddelde)	2012.48	2012.41		2012.49	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	4.54	4.68		4.55	
Herkomst					
Europese	26.77	24.09		26.77	
Amerikaanse/Oceanische	8.55	4.68	**	8.92	
Turkse	7.43	5.81		5.20	
Marokkaanse	13.38	13.46		17.84	
Overige Aziatische	30.48	28.67		29.74	
Overige Afrikaanse	13.38	23.30	***	11.52	
Kinderen					
Geen	59.85	56.07		57.25	
1	22.30	21.37		25.65	
2	12.27	13.10		13.01	
3 of meer	5.58	9.46	*	4.09	
kinderen jonger dan 3 (%)	21.93	23.37		20.81	
Partner					
Geen partner	72.86	75.18		75.46	
Niet-tewerkgestelde partner	13.01	9.29	*	12.64	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	5.95	6.38		5.58	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	8.18	9.15		6.32	
Opleidingsniveau					
Laag	49.44	53.57		48.33	
Midden	26.39	22.01		23.79	
Hoog	20.07	19.22		24.54	
Niet gekend	4.09	5.20		3.35	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	25.65	31.02		27.14	
Onderwijs	0.74	0.09	**	0.37	
Kunst & Humane wetenschappen	5.58	7.67		4.46	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	1.12	1.99		1.49	
Handel, Administratie, Rechten	1.12	0.17	***	0.37	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	5.58	2.92	*	5.20	
ICT	0.37	0.03	**	0.00	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	2.23	0.92	*	3.35	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	2.23	0.74	**	0.74	
Gezondheidszorg en Welzijn	55.39	54.43		56.88	
Andere diensten					
Niet gekend	10.78	21.86	***	11.15	
Talenkennis: Nederlands	40.15	41.68		40.89	
Geen geregistreerde kennis	40.52	31.99	**	37.92	
Weinig kennis	8.55	4.47	**	10.04	
Goede kennis					
Zeer goede kennis	71.75	68.41		69.52	
Talenkennis: Frans	7.81	7.06		7.81	
Geen geregistreerde kennis	7.81	10.18		8.92	
Weinig kennis	12.64	14.34		13.75	
Goede kennis	11.76	8.58	**	11.38	
Zeer goede kennis	15.42	11.96	**	18.33	

Talenkennis: Engels				
Geen geregistreerde kennis	52.42	60.37	**	54.65
Weinig kennis	21.19	16.97		21.19
Goede kennis	18.96	16.07		17.84
Zeer goede kennis	7.43	6.58		6.32
Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	92.57	96.24	**	94.42
Weinig kennis	3.35	2.26		1.86
Goede kennis	2.23	0.99	*	1.86
Zeer goede kennis	1.86	0.51	**	1.86
Talenkennis ABB				
Nederlands	13.75	13.96		18.58
Engels	26.39	27.11		25.27
Frans	12.26	20.58	***	10.03
Duits	2.23	1.55		2.23
Italiaans	1.85	1.69		0.74
Grieks	1.85	0.47	**	2.23
Andere Romaans en Baskische talen	13.38	9.08	*	11.15
Andere Germaanse talen	0.37	0.07		0.74
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	12.26	13.07		11.89
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	24.53	24.81		28.99
Arabisch	20.81	23.31		22.67
Berberse talen	2.60	3.89		3.34
Andere Afro-Aziatische talen	1.11	1.06		1.48
Andere Afrikaanse talen	10.78	17.78	**	7.80
Turkse talen	8.92	6.79		6.31
Andere Aziatische talen	8.92	6.58		9.29
Overige talen	10.78	9.13		8.17
Leervaardigheid				
Centrum voor basiseducatie (CBE)	11.90	22.00	***	11.15
Centrum voor volwassenenonderwijs	76.21	66.33	***	76.58
Zonder vervolg	1.12	1.38		1.86
Andere	10.78	10.29		10.41
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	69.52	74.52		67.66
Rijbewijs A	23.79	21.90		26.77
Rijbewijs B of hoger	6.69	3.58	**	5.58
Arbeidsbeperking of -handicap				
	0.74	0.65	**	0.37
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	2.08	1.98		2.09
Registratie werkloosheidsuitkering	44.23	28.62	***	39.03
Hoogte werkloosheidsuitkering	327.46	201.19	***	286.61
Arbeidskaart	0.37	0.15		0.37
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basis- opleidingen	5.94	11.27	**	6.31
Start beroepsgerichte opleidingen	21.56	7.26	***	22.30
Start trajectbegeleiding	99.62	64.00	***	100.00
Manuele mededelingen	0.05	0.05		0.03
Automatische mededelingen	1.65	1.41		1.41
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.22	0.13	***	0.21
Verwijzingen	0.03	0.02		0.03
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Begeleidingstraject, maanden	8.48	6.76	*	7.40
Opleidingen, maanden	2.16	1.53	*	1.99
Werkplekieren, maanden	0.27	0.20		0.26
Manuele mededelingen, aantal	0.43	0.27		0.55

*

Automatische mededelingen, aantal	27.56	18.23	**	31.52
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	1.88	1.25	*	1.62
Verwijzingen, aantal	0.07	0.08		0.07
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	12.65	11.34		12.33
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	6.31	8.51		6.69
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	3.71	3.01		3.34
Laatste werkuren: geen registratie	82.90	84.10		83.64
Laatste werkuren: < 50%	0.74	0.37		0.74
Laatste werkuren: 50-75%	2.60	1.33		2.23
Laatste werkuren: 80-100%	9.29	12.21		10.78
Laatste werkuren: self-employed	4.46	1.99	**	2.60
Laatste loon: geen registratie	44.24	55.41	***	49.07
Laatste loon: < 500	13.75	12.44		15.99
Laatste loon: 500-1500	23.42	17.43	*	19.33
Laatste loon: > 1500	18.59	14.73		15.61
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	6.69	7.23		4.46
Voltijds werk	66.91	56.47	**	68.40
Deeltijds of voltijds werk	13.01	11.91		17.47
Geen geregistreerd voorkeursregime	13.38	24.39	***	9.67
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	77.69	68.47	***	79.18
Nachtwerk	6.69	5.14		7.06
Shiften	42.37	32.49	***	43.12
Weekends	20.07	16.85		21.18
Andere niet-standaard regimes	11.15	12.33		11.89
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	1.77	1.52	***	1.88
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	78.81	79.75		78.81
Inburgeringsattest	48.69	44.12		52.78
Ooit MO gevolgd	70.63	72.92		70.26
Ooit NT2 gevolgd	74.72	73.18		76.57
Perspectief				
Professioneel	73.61	70.52		70.26
Educatief/Persoonlijk	8.18	5.14	*	7.81
Sociaal	13.01	17.88	*	16.73
Niet gekend	5.20	6.46		5.20

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.3: Kenmerken van starters aan niet-IBO vormen van werkpleklers, een controlegroep die niet start aan niet-IBO werkpleklers en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	47.85	42.39	**	47.34	
Leeftijd (gemiddelde)	31.68	32.65	**	31.14	
Jaar (gemiddelde)	2013.01	2012.17	***	2012.97	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	5.45	4.46	***	5.32	
Herkomst					
Europese	20.75	25.03	*	21.78	
Amerikaanse/Oceanische	6.35	4.95		7.20	
Turkse	1.37	6.45	***	1.54	
Marokkaanse	9.95	13.59	*	9.09	
Overige Aziatische	32.42	27.89	*	32.25	
Overige Afrikaanse	29.16	22.07	***	28.13	
Kinderen					
Geen	56.95	55.93		57.12	
1	20.93	21.85		21.96	
2	14.07	13.10		14.24	
3 of meer	8.06	9.12		6.69	
kinderen jonger dan 3 (%)	19.55	23.90	*	16.46	
Partner					
Geen partner	74.10	74.46		74.61	
Niet-tewerkgestelde partner	8.75	9.46		8.40	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	8.23	6.55		8.06	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	8.92	9.54		8.92	
Opleidingsniveau					
Laag	50.94	52.09		52.49	
Midden	22.47	22.24		23.33	
Hoog	23.67	19.19	**	22.47	
Niet gekend	2.92	6.48	***	1.72	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	34.48	27.25	***	36.36	
Kunst & Humane wetenschappen	6.35	9.13	*	4.97	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.51	0.35		0.34	
Handel, Administratie, Rechten	1.72	1.51		2.40	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	1.20	0.69		1.89	
ICT	0.17	0.11		0.00	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	3.43	2.34		2.74	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.17	0.03		0.17	
Gezondheidszorg en Welzijn	3.09	1.03	***	4.63	
Andere diensten	2.23	1.17	*	2.40	
Niet gekend	46.66	56.38	***	44.08	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	2.06	35.51	***	1.89	
Weinig kennis	38.77	36.86		38.25	
Goede kennis	50.43	23.75	***	50.77	
Zeer goede kennis	8.75	3.88	***	9.09	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	65.18	72.90	***	61.41	
Weinig kennis	6.00	6.49	**	6.00	
Goede kennis	12.69	8.61	***	14.07	
Zeer goede kennis	16.12	12.00	***	18.52	

Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	42.54	67.67	***	44.60	
Weinig kennis	23.16	14.35	***	26.07	
Goede kennis	23.67	12.94	***	18.18	*
Zeer goede kennis	10.63	5.03	***	11.15	
Talenkennis: Duits					
Geen geregistreerde kennis	96.40	97.23		96.74	
Weinig kennis	1.20	1.72		0.86	
Goede kennis	1.54	0.80	*	1.72	
Zeer goede kennis	0.86	0.25	**	0.69	
Talenkennis ABB					
Nederlands	19.03	12.75	***	19.89	
Engels	36.87	25.58	***	34.13	
Frans	20.24	19.51		23.15	
Duits	0.68	0.69		1.37	
Italiaans	1.54	2.07		1.88	
Grieks	0.51	0.23		0.51	
Andere Romaans en Baskische talen	9.43	9.69		8.74	
Andere Germaanse talen	0.17	0.09		0.02	
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	12.86	12.33		13.55	
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	23.15	23.76		25.90	
Arabisch	18.18	22.32	*	16.63	
Berberse talen	3.77	4.50		2.74	
Andere Afro-Aziatische talen	2.22	2.49		1.71	
Andere Afrikaanse talen	21.61	16.03	***	20.41	
Turkse talen	3.25	7.22	***	2.57	
Andere Aziatische talen	10.12	7.17	**	10.12	
Overige talen	11.32	8.42	*	9.77	
Leervaardigheid					
Centrum voor basiseducatie (CBE)	12.52	23.89	***	12.69	
Centrum voor volwassenenonderwijs	75.13	63.64	***	74.10	
Zonder vervolg	1.89	1.52		2.06	
Andere	10.46	10.96		11.15	
Rijbewijs					
Geen geregistreerd rijbewijs	78.39	76.43		73.24	*
Rijbewijs A	19.21	20.59		24.01	*
Rijbewijs B of hoger	2.40	2.98		2.74	
Arbeidsbeperking of -handicap	2.57	0.91	***	2.74	
Werkloosheidsperiode					
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	2.18	1.89	***	2.16	
Registratie werkloosheidsuitkering	46.99	21.39	***	49.06	
Hoogte werkloosheidsuitkering	351.48	148.11	***	358.04	
Arbeidskaart	1.37	0.71		0.51	
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode					
Start oriënterende/basis- opleidingen	25.04	5.15	***	29.50	
Start beroepsgerichte opleidingen	67.58	2.90	***	69.29	
Start trajectbegeleiding	97.94	26.93	***	97.94	
Manuele mededelingen	0.08	0.04	***	0.10	
Automatische mededelingen	1.70	0.93	***	1.62	
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.10	0.07	*	0.11	
Verwijzingen	0.01	0.02		0.01	
Maatregelen voor werkloosheidsperiode					
Begeleidingstraject, maanden	9.01	4.90	***	8.72	
Opleidingen, maanden	2.32	1.12	***	2.78	
Werkplekieren, maanden	0.31	0.15	***	0.30	
Manuele mededelingen, aantal	0.40	0.23	**	0.39	

Automatische mededelingen, aantal	21.64	14.62	**	21.56
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	1.40	1.01	*	1.38
Verwijzingen, aantal	0.08	0.07		0.09
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	14.70	10.72	***	13.43
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	10.46	5.82	***	11.49
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	8.40	6.03	*	10.80
Laatste werkuren: geen registratie	80.45	84.57	**	81.82
Laatste werkuren: < 50%	1.20	0.68		0.86
Laatste werkuren: 50-75%	2.40	1.59		2.74
Laatste werkuren: 80-100%	14.07	10.88	*	13.21
Laatste werkuren: self-employed	1.89	2.28		1.37
Laatste loon: geen registratie	43.40	58.56	***	42.88
Laatste loon: < 500	13.72	11.57		11.49
Laatste loon: 500-1500	22.30	16.99	**	21.27
Laatste loon: > 1500	20.58	12.88	***	24.36
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	8.75	7.48		7.89
Voltijds werk	62.61	45.98	***	64.84
Deeltijds of voltijds werk	17.32	9.94	***	16.12
Geen geregistreerd voorkeursregime	11.32	36.60	***	11.15
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	81.47	56.60	***	78.90
Nachtwerk	6.51	4.42	*	8.23
Shiften	35.33	25.69	***	34.13
Weekends	23.32	13.37	***	22.64
Andere niet-standaard regimes	13.03	11.37		14.06
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	1.82	1.24	***	1.78
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	84.56	75.16	***	83.53
Inburgeringsattest	68.09	35.24	***	67.06
Ooit MO gevolgd	83.70	65.14	***	82.50
Ooit NT2 gevolgd	83.36	68.55	***	81.81
Perspectief				
Professioneel	75.13	66.37	***	74.79
Educatief/Persoonlijk	6.00	5.58		5.83
Sociaal	13.72	20.31	***	14.24
Niet gekend	5.15	7.73	*	5.15

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.4: Kenmerken van starters aan VDAB opleidingen, een controlegroep die niet start aan opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	39.61	42.64	**	38.97	
Leeftijd (gemiddelde)	31.89	32.66	***	32.28	
Jaar (gemiddelde)	2011.55	2012.20	***	2011.47	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	4.17	4.47	***	4.31	
Herkomst					
Europese	21.79	25.80	***	22.13	
Amerikaanse/Oceanische	5.22	4.99		5.94	
Turkse	3.58	6.48	***	2.86	
Marokkaanse	12.65	13.47		13.98	
Overige Aziatische	28.15	27.57		26.40	
Overige Afrikaanse	28.61	21.69	***	28.69	
Kinderen					
Geen	61.18	55.73	***	58.44	*
1	20.30	21.91	*	22.48	
2	11.85	13.20		11.54	
3 of meer	6.67	9.16	***	7.54	
kinderen jonger dan 3 (%)	20.11	23.97	***	20.99	
Partner					
Geen partner	73.71	74.43		74.40	
Niet-tewerkgestelde partner	9.56	9.52		9.90	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	6.90	6.50		6.40	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	9.83	9.55		9.30	
Opleidingsniveau					
Laag	49.68	51.43		49.18	
Midden	22.32	22.22		23.01	
Hoog	25.33	19.84	***	24.80	
Niet gekend	2.67	6.50	***	3.01	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	31.09	26.59	***	30.97	
Onderwijs	0.27	0.26		0.19	
Kunst & Humane wetenschappen	6.13	9.02	***	5.49	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.34	0.51		0.69	
Handel, Administratie, Rechten	3.05	2.10	**	2.13	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.76	0.69		1.10	
ICT	0.50	0.38		0.46	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	3.12	2.32	*	3.24	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.11	0.07		0.08	
Gezondheidszorg en Welzijn	1.30	1.01		0.99	
Andere diensten	1.56	1.15		1.60	
Niet gekend	51.77	55.89	***	53.07	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	8.91	36.08	***	7.81	
Weinig kennis	52.08	36.14	***	51.43	
Goede kennis	34.55	23.82	***	36.11	
Zeer goede kennis	4.46	3.96		4.65	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	65.26	73.21	***	64.42	
Weinig kennis	7.16	6.46		7.09	
Goede kennis	11.09	8.53	***	11.70	
Zeer goede kennis	16.50	11.80	***	16.80	

Talenkennis: Engels				
Geen geregistreerde kennis	54.21	67.75	***	54.25
Weinig kennis	20.95	14.16	***	22.17
Goede kennis	19.01	12.94	***	17.68
Zeer goede kennis	5.83	5.15		5.90
Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	96.27	96.54		95.62
Weinig kennis	2.17	1.92		2.36
Goede kennis	1.10	1.03		1.18
Zeer goede kennis	0.46	0.51		0.84
Talenkennis ABB				
Nederlands	16.45	12.82	***	18.20
Engels	31.50	25.82	***	29.79
Frans	22.97	19.31	***	22.85
Duits	1.33	1.60		1.41
Italiaans	1.21	2.15	**	0.99
Grieks	0.53	0.58		0.76
Andere Romaans en Baskische talen	8.53	9.74	*	8.99
Andere Germaanse talen	0.30	0.32		0.38
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	14.59	12.55	**	15.12
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	21.90	23.88	*	21.79
Arabisch	22.36	22.08		23.35
Berberse talen	3.84	4.45		4.38
Andere Afro-Aziatische talen	2.89	2.45		2.78
Andere Afrikaanse talen	20.68	15.66	***	21.29
Turkse talen	5.10	7.22	***	4.07
Andere Aziatische talen	7.35	7.07		5.94
Overige talen	11.31	8.23	***	11.39
Leervaardigheid				
Centrum voor basiseducatie (CBE)	15.01	23.82	***	15.12
Centrum voor volwassenenonderwijs	74.97	63.56	***	74.90
Zonder vervolg	1.68	1.51		1.56
Andere	8.34	11.11	***	8.42
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	76.27	76.19		75.43
Rijbewijs A	20.15	20.81		20.65
Rijbewijs B of hoger	3.58	3.00		3.92
Arbeidsbeperking of -handicap				
	0.91	0.93		1.02
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	1.71	1.90	***	1.74
Registratie werkloosheidsuitkering	31.46	21.26	***	32.19
Hoogte werkloosheidsuitkering	243.91	146.69	***	243.85
Arbeidskaart	1.18	0.70	**	1.29
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basis- opleidingen	0.95	0.79		1.14
Start beroepsgerichte opleidingen	5.44	1.05	***	5.21
Start trajectbegeleiding	78.89	25.79	***	79.35
Manuele mededelingen	5.10	4.09		5.48
Automatische mededelingen	1.19	0.91	***	1.23
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.11	0.07	***	0.10
Verwijzingen	0.02	0.02		0.01
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Begeleidingstraject, maanden	4.71	4.94		4.99
Opleidingen, maanden	1.17	1.12		1.33
Werkplekieren, maanden	0.13	0.16		.013
Manuele mededelingen, aantal	0.20	0.24		0.25

*

Automatische mededelingen, aantal	11.90	14.88	**	10.79
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	0.95	1.02		1.14
Verwijzingen, aantal	0.04	0.07	***	0.05
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	9.08	10.77	***	9.45
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	6.89	5.76	*	7.39
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	4.34	6.11	***	5.10
Laatste werkuren: geen registratie	86.86	84.47	**	86.90
Laatste werkuren: < 50%	0.57	0.68		0.69
Laatste werkuren: 50-75%	1.79	1.58		1.83
Laatste werkuren: 80-100%	9.68	10.95	*	9.56
Laatste werkuren: self-employed	1.10	2.31	**	1.03
Laatste loon: geen registratie	61.98	58.32	***	60.53
Laatste loon: < 500	8.99	11.64	***	9.33
Laatste loon: 500-1500	15.35	17.10	*	15.85
Laatste loon: > 1500	13.68	12.93		14.29
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	9.60	7.43	***	9.07
Voltijds werk	56.19	45.66	***	57.14
Deeltijds of voltijds werk	12.19	10.01	***	12.23
Geen geregistreerd voorkeursregime	22.02	36.90	***	21.56
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	68.30	56.39	***	68.41
Nachtwerk	5.29	4.38	*	4.87
Shiften	29.21	25.57	***	28.41
Weekends	17.29	13.35	***	17.14
Andere niet-standaard regimes	15.20	11.30	***	17.33
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	1.49	1.24	***	1.49
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	85.33	74.62	***	84.87
Inburgeringsattest	52.22	34.86	***	51.04
Ooit MO gevolgd	80.57	64.51	***	80.34
Ooit NT2 gevolgd	79.73	68.05	***	80.11
Perspectief				
Professioneel	79.01	65.96	***	80.23
Educatief/Persoonlijk	4.84	5.75		5.07
Sociaal	12.04	20.46	***	10.70
Niet gekend	4.11	7.83	***	4.00

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.5: Kenmerken van starters aan oriënterende/basis- opleidingen, een controlegroep die niet start aan oriënterende/basis- opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	40.77	42.55		39.95	
Leeftijd (gemiddelde)	31.89	32.66	***	31.96	
Jaar (gemiddelde)	2011.46	2012.20	***	2011.47	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	3.78	4.48	***	3.91	
Herkomst					
Europese	20.23	25.82	***	20.39	
Amerikaanse/Oceanische	4.64	4.99		4.74	
Turkse	3.77	6.48	***	3.92	
Marokkaanse	13.25	13.47		15.09	
Overige Aziatische	28.49	27.61		28.34	
Overige Afrikaanse	29.61	21.64	***	27.52	
Kinderen					
Geen	63.91	55.78	***	64.42	
1	19.22	21.88	**	18.40	
2	11.06	13.19	**	10.81	
3 of meer	5.81	9.15	***	6.37	
kinderen jonger dan 3 (%)	18.70	23.93	***	18.24	
Partner					
Geen partner	73.65	74.40		72.02	
Niet-tewerkgestelde partner	9.94	9.51		10.30	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	6.57	6.53		6.37	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	9.84	9.57		11.31	
Opleidingsniveau					
Laag	51.27	51.48		53.36	
Midden	21.20	22.22		21.25	
Hoog	25.69	19.80	***	23.80	
Niet gekend	1.83	6.50	***	1.58	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	32.93	26.62	***	33.28	
Onderwijs	0.15	0.22		0.15	
Kunst & Humane wetenschappen	6.52	9.01	***	6.63	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.36	0.51		0.51	
Handel, Administratie, Rechten	3.11	2.12	**	3.21	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.82	0.68		0.66	
ICT	0.61	0.38		0.56	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	2.96	2.34		3.41	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.10	0.05		0.25	
Gezondheidszorg en Welzijn	1.38	1.01		1.63	
Andere diensten	1.38	1.15		1.73	
Niet gekend	49.69	55.91	***	47.96	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	10.04	35.84	***	7.75	*
Weinig kennis	58.10	36.13	***	58.51	
Goede kennis	28.85	24.02	***	30.63	
Zeer goede kennis	3.01	4.01	*	3.11	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	65.19	73.13	***	62.54	
Weinig kennis	7.03	6.46		7.54	
Goede kennis	11.21	8.54	***	12.95	
Zeer goede kennis	16.56	11.87	***	16.97	

Talenkennis: Engels				
Geen geregistreerde kennis	55.81	67.66	***	55.50
Weinig kennis	20.44	14.22	***	20.69
Goede kennis	18.35	12.97	***	18.76
Zeer goede kennis	5.40	5.15		5.05
Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	96.84	96.55		96.64
Weinig kennis	1.73	1.92		2.14
Goede kennis	1.02	1.03		0.71
Zeer goede kennis	0.41	0.50		0.51
Talenkennis ABB				
Nederlands	14.83	12.91	*	15.90
Engels	31.44	25.79	***	30.88
Frans	23.95	19.34	***	25.12
Duits	1.37	1.59		1.58
Italiaans	1.22	2.13	**	1.42
Grieks	0.50	0.58		0.35
Andere Romaans en Baskische talen	8.56	9.71		8.97
Andere Germaanse talen	0.20	0.16		0.05
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	13.71	12.61		14.37
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	21.10	23.93	**	21.30
Arabisch	23.24	22.09		25.33
Berberse talen	3.97	4.45		4.48
Andere Afro-Aziatische talen	2.95	2.44		2.85
Andere Afrikaanse talen	21.81	15.67	***	19.52
Turkse talen	5.30	7.23	**	5.60
Andere Aziatische talen	7.84	7.07		7.69
Overige talen	11.67	8.23	***	10.65
Leervaardigheid				
Centrum voor basiseducatie (CBE)	15.55	23.77	***	14.63
Centrum voor volwassenenonderwijs	77.47	63.55	***	78.80
Zonder vervolg	1.58	1.52		1.27
Andere	5.40	11.16	***	5.30
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	76.91	76.18		78.24
Rijbewijs A	19.93	20.80		18.55
Rijbewijs B of hoger	3.16	3.02		3.21
Arbeidsbeperking of -handicap				
	0.76	0.93		0.71
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	1.59	1.90	***	1.64
Registratie werkloosheidsuitkering	26.91	21.45	***	29.86
Hoogte werkloosheidsuitkering	209.27	148.38	***	238.10
Arbeidskaart	1.17	0.71	*	1.17
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basis- opleidingen	0.71	0.80		1.17
Start beroepsgerichte opleidingen	2.03	1.17	**	2.54
Start trajectbegeleiding	75.22	26.25	***	76.04
Manuele mededelingen	3.66	4.13		3.10
Automatische mededelingen	1.14	0.92	***	1.15
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.09	0.07	*	0.10
Verwijzingen	0.02	0.02		0.02
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Begeleidingstraject, maanden	3.50	4.98	***	4.00
Opleidingen, maanden	0.79	1.13	***	0.98
Werkplekieren, maanden	0.09	0.16	**	0.10
Manuele mededelingen, aantal	0.15	0.24	**	0.14

Automatische mededelingen, aantal	9.72	14.92	***	10.56
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	0.74	1.03	**	0.73
Verwijzingen, aantal	0.03	0.07	***	0.04
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	7.36	10.81	***	7.81
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	5.91	5.81		6.72
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	3.77	6.09	***	4.43
Laatste werkuren: geen registratie	88.74	84.43	***	87.16
Laatste werkuren: < 50%	0.56	0.68		0.51
Laatste werkuren: 50-75%	1.38	1.59		1.38
Laatste werkuren: 80-100%	8.41	10.99	***	9.79
Laatste werkuren: self-employed	0.92	2.31	***	1.17
Laatste loon: geen registratie	67.99	58.19	***	66.31
Laatste loon: < 500	7.44	11.66	***	7.29
Laatste loon: 500-1500	13.91	17.12	***	13.46
Laatste loon: > 1500	10.65	13.03	**	12.95
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	10.09	7.42	***	9.73
Voltijds werk	53.82	45.84	***	55.96
Deeltijds of voltijds werk	11.42	10.04		12.23
Geen geregistreerd voorkeursregime	24.67	36.70	***	22.07
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	65.64	56.57	***	67.12
Nachtwerk	4.48	4.43		4.94
Shiften	26.75	25.70		28.13
Weekends	16.41	13.43	***	18.34
Andere niet-standaard regimes	14.47	11.30	***	14.37
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	1.41	1.24	***	1.46
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	87.56	74.63	***	87.92
Inburgeringsattest	53.16	34.96	***	53.72
Ooit MO gevolgd	82.36	64.57	***	83.69
Ooit NT2 gevolgd	81.70	68.07	***	81.34
Perspectief				
Professioneel	81.45	65.99	***	81.70
Educatief/Persoonlijk	3.98	5.75	**	3.98
Sociaal	11.57	20.42	***	11.47
Niet gekend	3.01	7.84	***	2.85

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.6: Kenmerken van starters aan beroepsgerichte opleidingen, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	38.70	42.55	*	35.88	
Leeftijd (gemiddelde)	31.57	32.64	***	31.88	
Jaar (gemiddelde)	2011.69	2012.18	***	2011.76	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	4.89	4.45	***	4.82	
Herkomst					
Europese	24.04	25.44		26.05	
Amerikaanse/Oceanische	6.65	4.96	*	5.92	
Turkse	2.91	6.47	***	2.19	
Marokkaanse	11.02	13.51	*	10.84	
Overige Aziatische	26.23	27.71		28.32	
Overige Afrikaanse	29.14	21.90	***	26.68	
Kinderen					
Geen	58.47	55.93		57.83	
1	20.95	21.86		22.22	
2	13.39	13.13		12.84	
3 of meer	7.19	9.08	*	7.10	
kinderen jonger dan 3 (%)	21.94	23.90		22.85	
Partner					
Geen partner	73.41	74.38		72.77	
Niet-tewerkgestelde partner	10.56	9.52		10.47	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	7.01	6.53		7.29	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	9.02	9.57		9.47	
Opleidingsniveau					
Laag	45.17	51.77	***	44.54	
Midden	24.13	22.23		24.04	
Hoog	26.41	19.56	***	26.68	
Niet gekend	4.28	6.44	**	4.74	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	27.41	26.95		27.50	
Onderwijs	0.46	0.26		0.27	
Kunst & Humane wetenschappen	5.28	9.07	***	5.28	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.27	0.26		0.18	
Handel, Administratie, Rechten	3.10	2.14	*	3.55	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.46	0.50		0.36	
ICT	0.27	0.25		0.18	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	3.64	2.32	**	3.46	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.27	0.05	***	0.09	
Gezondheidszorg en Welzijn	1.91	1.02	**	1.46	
Andere diensten	1.64	1.17		1.91	
Niet gekend	55.28	56.02		55.74	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	4.92	35.76	***	5.01	
Weinig kennis	38.25	36.69		38.34	
Goede kennis	48.45	23.65	***	48.72	
Zeer goede kennis	8.38	3.91	***	7.92	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	64.21	73.11	***	66.48	
Weinig kennis	7.83	6.45		6.74	
Goede kennis	11.11	8.55	**	10.66	
Zeer goede kennis	16.85	11.90	***	16.12	

Talenkennis: Engels				
Geen geregistreerde kennis	49.09	67.69	***	50.18
Weinig kennis	23.32	14.25	***	22.13
Goede kennis	20.49	12.99	***	21.58
Zeer goede kennis	7.10	5.06	**	6.10
Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	95.45	96.77	*	96.17
Weinig kennis	2.73	1.84	*	2.46
Goede kennis	1.18	0.92		0.82
Zeer goede kennis	0.64	0.47		0.55
Talenkennis ABB				
Nederlands	19.12	12.74	***	18.21
Engels	33.78	25.76	***	34.42
Frans	21.03	19.42		19.48
Duits	1.27	1.27		1.73
Italiaans	1.00	2.10	*	1.09
Grieks	0.36	0.42		0.18
Andere Romaans en Baskische talen	9.01	9.71		8.46
Andere Germaanse talen	0.45	0.26		0.72
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	15.57	12.44	**	16.57
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	21.67	23.81		23.95
Arabisch	19.94	22.19		20.12
Berberse talen	3.91	4.46		3.36
Andere Afro-Aziatische talen	2.73	2.46		2.73
Andere Afrikaanse talen	20.21	15.85	***	18.48
Turkse talen	4.82	7.21	**	3.82
Andere Aziatische talen	6.73	7.14		6.83
Overige talen	10.56	8.32	**	9.10
Leervaardigheid				
Centrum voor basiseducatie (CBE)	12.57	23.80	***	14.85
Centrum voor volwassenenonderwijs	72.13	63.70	***	70.31
Zonder vervolg	2.09	1.51		2.46
Andere	13.21	10.98	*	12.39
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	75.23	76.32		72.40
Rijbewijs A	20.86	20.69		23.50
Rijbewijs B of hoger	3.92	2.99		4.10
Arbeidsbeperking of -handicap				
	0.91	0.70		0.54
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	1.97	1.89	*	1.96
Registratie werkloosheidsuitkering	40.98	21.22	***	42.07
Hoogte werkloosheidsuitkering	312.78	146.79	***	316.78
Arbeidskaart	0.81	0.72		0.81
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basis- opleidingen	1.09	0.80		0.91
Start beroepsgerichte opleidingen	14.75	1.01	***	16.39
Start trajectbegeleiding	92.80	26.39	***	92.80
Manuele mededelingen	7.83	4.01	***	7.74
Automatische mededelingen	1.37	0.91	***	1.39
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.12	0.07	***	0.11
Verwijzingen	0.01	0.02		0.01
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Begeleidingstraject, maanden	7.01	4.89	***	7.03
Opleidingen, maanden	1.89	1.11	***	2.15
Werkplekieren, maanden	0.21	0.15		0.25
Manuele mededelingen, aantal	0.30	0.23		0.34

Automatische mededelingen, aantal	14.86	14.74		14.23
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	1.29	1.02	*	1.18
Verwijzingen, aantal	0.08	0.07		0.08
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	12.41	10.67	***	12.20
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	9.19	5.72	***	9.65
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	6.01	6.04		5.46
Laatste werkuren: geen registratie	83.33	84.59		83.33
Laatste werkuren: < 50%	0.73	0.68		0.55
Laatste werkuren: 50-75%	2.73	1.56	**	2.55
Laatste werkuren: 80-100%	11.93	10.87		12.57
Laatste werkuren: self-employed	1.28	2.30	*	1.00
Laatste loon: geen registratie	48.82	58.58	***	47.91
Laatste loon: < 500	12.20	11.58		11.75
Laatste loon: 500-1500	19.49	17.00	*	20.13
Laatste loon: > 1500	19.49	12.84	***	20.22
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	9.29	7.43	*	7.01
Voltijds werk	61.66	45.80	***	64.03
Deeltijds of voltijds werk	13.02	9.96	**	13.11
Geen geregistreerd voorkeursregime	16.03	36.81	***	15.85
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	73.77	56.42	***	71.94
Nachtwerk	6.64	4.37	***	6.28
Shiften	33.33	25.59	***	34.69
Weekends	20.40	13.36	***	20.03
Andere niet-standaard regimes	17.94	11.31	***	18.39
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	1.66	1.24	***	1.67
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	81.42	74.91	***	80.96
Inburgeringsattest	55.10	35.08	***	55.91
Ooit MO gevolgd	78.77	64.85	***	78.87
Ooit NT2 gevolgd	78.14	68.33	***	78.77
Perspectief				
Professioneel	74.86	66.29	***	74.68
Educatief/Persoonlijk	6.38	5.64		6.38
Sociaal	12.48	20.31	***	12.02
Niet gekend	6.28	7.76		6.92

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.7: Kenmerken van starters aan bemiddeling en begeleiding, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	37.59	42.89	***	38.10	
Leeftijd (gemiddelde)	32.67	32.65		32.78	
Jaar (gemiddelde)	2012.73	2012.14	***	2012.74	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	4.85	4.45	***	5.06	*
Herkomst					
Europese	23.13	25.94	***	23.61	
Amerikaanse/Oceanische	5.07	4.98		4.82	
Turkse	4.93	6.46	***	4.93	
Marokkaanse	13.84	13.37		14.07	
Overige Aziatische	27.33	27.68		27.13	
Overige Afrikaanse	25.70	21.57	***	25.44	
Kinderen					
Geen	56.60	55.87		56.71	
1	20.91	21.83		19.80	
2	13.03	13.19		13.56	
3 of meer	9.47	9.11		9.93	
kinderen jonger dan 3 (%)	21.93	24.00	***	22.45	
Partner					
Geen partner	74.71	74.46		75.37	
Niet-tewerkgestelde partner	9.63	9.52		9.43	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	6.15	6.52		6.07	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	9.51	9.50		9.14	
Opleidingsniveau					
Laag	52.80	51.25	*	52.90	
Midden	21.39	22.34		21.84	
Hoog	21.54	19.89	**	21.32	
Niet gekend	4.27	6.52	***	3.95	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	32.37	26.24	***	31.46	
Onderwijs	0.32	0.26		0.23	
Kunst & Humane wetenschappen	7.49	8.98	***	6.82	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.44	0.51		0.59	
Handel, Administratie, Rechten	2.34	2.12		2.45	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.64	0.69		0.58	
ICT	0.52	0.38		0.37	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	2.92	2.31	**	2.79	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.16	0.09	*	0.11	
Gezondheidszorg en Welzijn	1.12	1.00		1.07	
Andere diensten	1.38	1.15		1.45	
Niet gekend	50.28	56.30	***	52.08	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	11.56	36.84	***	9.04	***
Weinig kennis	45.60	35.92	***	45.94	
Goede kennis	37.51	23.38	***	39.80	**
Zeer goede kennis	5.33	3.87	***	5.22	
Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	64.60	73.55	***	63.58	
Weinig kennis	8.04	6.39	***	9.26	**
Goede kennis	11.26	8.41	***	11.25	
Zeer goede kennis	16.10	11.65	***	15.91	

Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	54.34	68.18	***	53.02	
Weinig kennis	18.65	14.06	***	19.02	
Goede kennis	18.88	12.78	***	19.47	
Zeer goede kennis	8.14	4.98	***	8.49	
Talenkennis: Duits					
Geen geregistreerde kennis	95.55	96.51	***	95.60	
Weinig kennis	2.51	1.88	***	2.53	
Goede kennis	1.33	1.02	*	1.32	
Zeer goede kennis	0.62	0.60		0.55	
Talenkennis ABB					
Nederlands	15.86	12.75	***	16.46	
Engels	29.12	25.86	***	29.90	
Frans	21.33	19.23	***	20.67	
Duits	1.75	1.61		1.57	
Italiaans	1.90	2.17		2.37	
Grieks	0.69	0.56		0.63	
Andere Romaans en Baskische talen	9.43	9.72		9.74	
Andere Germaanse talen	0.31	0.32		0.32	
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	12.96	12.62		13.09	
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	22.94	24.00	***	23.35	
Arabisch	24.14	21.89		24.04	
Berberse talen	4.01	4.47		4.38	
Andere Afro-Aziatische talen	2.76	2.40	*	2.16	
Andere Afrikaanse talen	18.48	15.63	***	19.03	
Turkse talen	6.02	7.24	**	6.22	
Andere Aziatische talen	6.00	7.14	**	5.79	
Overige talen	9.60	8.26	***	10.33	
Leervaardigheid					
Centrum voor basiseducatie (CBE)	19.36	23.87	***	19.41	
Centrum voor volwassenenonderwijs	69.09	63.52	***	68.94	
Zonder vervolg	1.58	1.52		1.60	
Andere	9.97	11.10	**	10.04	
Rijbewijs					
Geen geregistreerd rijbewijs	73.12	76.44	***	72.54	
Rijbewijs A	23.17	20.62	***	23.88	
Rijbewijs B of hoger	3.71	2.95	***	3.58	
Arbeidsbeperking of -handicap					
	1.56	0.88	***	1.39	
Werkloosheidsperiode					
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	2.09	1.89	***	2.16	**
Registratie werkloosheidsuitkering	0.36	0.20	***	0.39	**
Hoogte werkloosheidsuitkering	267.00	142.29	***	274.73	
Arbeidskaart	0.82	0.72		0.95	
Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode					
Start oriënterende/basis- opleidingen	17.87	4.34	***	15.49	***
Start beroepsgerichte opleidingen	8.46	3.01	***	8.63	
Start individuele beroepsopleidingen	2.20	0.72	***	1.93	
Start andere vormen van werkplekieren	2.17	1.14	***	2.26	
Manuele mededelingen	0.03	0.04		0.04	
Automatische mededelingen	0.91	0.92		0.96	
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.08	0.07		0.09	*
Verwijzingen	0.01	0.02	***	0.01	
Maatregelen voor werkloosheidsperiode					
Begeleidingstraject, maanden	8.43	4.82	***	9.02	*
Opleidingen, maanden	1.86	1.10	***	2.09	**
Werkplekieren, maanden	0.25	0.15	***	0.25	

Manuele mededelingen, aantal	0.36	0.23	***	0.37	
Automatische mededelingen, aantal	23.49	14.35	***	23.59	
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	1.53	1.01	***	1.76	**
Verwijzingen, aantal	0.09	0.07	***	0.09	
Vroegere arbeidsdeelname					
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	12.85	10.61	***	13.55	*
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	10.15	5.60	***	10.38	
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	5.54	6.11		6.01	
Laatste werkuren: geen registratie	81.98	84.69	***	82.33	
Laatste werkuren: < 50%	0.90	0.68		1.12	
Laatste werkuren: 50-75%	2.01	1.55	*	1.78	
Laatste werkuren: 80-100%	13.17	10.80	***	12.71	
Laatste werkuren: self-employed	1.93	2.29		2.06	
Laatste loon: geen registratie	51.09	58.71	***	48.57	**
Laatste loon: < 500	13.45	11.59	***	14.43	
Laatste loon: 500-1500	19.17	16.95	***	19.99	
Laatste loon: > 1500	16.29	12.75	***	17.02	
Voorkeuren: werkuren					
Deeltijds werk	7.29	7.45		7.25	
Voltijds werk	64.34	44.82	***	65.87	
Deeltijds of voltijds werk	14.21	9.78	***	15.03	
Geen geregistreerd voorkeursregime	14.17	37.95	***	11.85	***
Voorkeuren: arbeidsregime					
Overdag	78.50	55.28	***	81.13	***
Nachtwerk	5.31	4.35	***	5.31	
Shiften	37.07	25.07	***	38.88	*
Weekends	19.24	13.02	***	18.90	
Andere niet-standaard regimes	13.52	11.30	***	13.87	
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	1.75	1.22	***	1.81	***
Inburgeringstraject					
Inburgeringscontract	82.68	74.43	***	82.27	
Inburgeringsattest	49.22	34.55	***	49.23	
Ooit MO gevolgd	76.13	64.34	***	76.80	
Ooit NT2 gevolgd	75.03	67.98	***	74.96	
Perspectief					
Professioneel	75.20	65.84	***	76.45	
Educatief/Persoonlijk	4.95	5.77	*	4.81	
Sociaal	14.26	20.56	***	13.54	
Niet gekend	5.59	7.83	***	5.21	

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.8: Kenmerken van starters aan MO, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	43.44	42.88		45.22	
Leeftijd (gemiddelde)	31.30	32.56	***	31.20	
Jaar (gemiddelde)	2012.50	2012.23	***	2012.42	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	2.42	4.20	***	2.42	
Herkomst					
Europese	20.49	26.79	***	20.26	
Amerikaanse/Oceanische	3.09	4.81	**	3.84	
Turkse	3.26	6.4	***	2.63	
Marokkaanse	8.82	13.39	***	8.36	
Overige Aziatische	40.3	27.45	***	40.93	
Overige Afrikaanse	24.04	21.15	**	23.98	
Migratieredenen					
Studies Arbeidsmigratie	2.63	5.7	***	2.35	
Gezinsmigratie	29.42	43.12	***	30.62	
Asiel / Humanitaire redenen	65.31	46.27	***	64.4	
Andere / niet gekende redenen	2.63	4.91	***	2.63	
Kinderen					
Geen	65.2	55.94	***	65.6	
1	19	21.97	**	17.97	
2	8.19	13.12	***	9.27	
3 of meer	7.61	8.97		7.16	
kinderen jonger dan 3 (%)	18.77	24.47	***	19.34	
Partner					
Geen partner	75.39	74.53		75.62	
Niet-tewerkgestelde partner	7.67	9.54	*	8.19	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	7.27	6.5		6.35	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	9.67	9.43		9.85	
Opleidingsniveau					
Laag	65.31	52	***	63.08	
Midden	16.31	22.13	***	17.97	
Hoog	17.74	19.67		18.2	
Niet gekend	0.63	6.2	***	0.74	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	40.13	27.19	***	37.66	
Onderwijs	0.46	0.29		0.63	
Kunst & Humane wetenschappen	16.66	9.31	***	17.63	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.52	0.25	*	0.52	
Handel, Administratie, Rechten	2.4	2.06		2.63	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	0.74	0.51		0.86	
ICT	0.57	0.55		0.52	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	1.83	2.37		2.29	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.11	0.04		0.17	
Gezondheidszorg en Welzijn	1.03	1		0.92	
Andere diensten	1.2	1.1		1.03	
Niet gekend	34.34	55.33	***	35.15	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	67.83	36.86	***	68.63	
Weinig kennis	23.64	36.36	***	23.41	
Goede kennis	8.01	23.27	***	7.61	
Zeer goede kennis	0.52	3.52	***	0.34	

Talenkennis: Frans					
Geen geregistreerde kennis	86.09	73.76	***	86.15	
Weinig kennis	3.43	6.41	***	3.72	
Goede kennis	4.58	8.28	***	4.75	*
Zeer goede kennis	5.9	11.55	***	5.38	
Talenkennis: Engels					
Geen geregistreerde kennis	81.97	67.86	***	83	
Weinig kennis	7.61	14.16	***	7.5	
Goede kennis	8.07	12.85	***	7.5	
Zeer goede kennis	2.35	5.13	***	2	
Talenkennis: Duits					
Geen geregistreerde kennis	98.4	96.68	***	97.82	
Weinig kennis	0.69	1.82	***	0.97	
Goede kennis	0.63	0.86		0.8	
Zeer goede kennis	0.29	0.64		0.4	
Talenkennis ABB					
Nederlands	9.55	12.92	***	10.07	
Engels	25.52	25.52		25.30	
Frans	17.22	19.28	*	17.57	
Duits	1.25	1.57		1.14	
Italiaans	1.31	2.42	**	1.60	
Grieks	0.62	0.67		0.68	
Andere Romaans en Baskische talen	6.92	10.44	***	8.75	*
Andere Germaanse talen	0.17	0.12		0.34	
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	12.93	12.55		13.56	
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	32.39	23.90	***	31.59	
Arabisch	24.27	22.59		23.64	
Berberse talen	3.09	4.60	**	2.86	
Andere Afro-Aziatische talen	6.46	2.59	***	7.26	
Andere Afrikaanse talen	15.85	15.41		15.34	
Turkse talen	5.03	7.13	**	4.92	
Andere Aziatische talen	8.18	6.85	*	6.86	
Overige talen	8.47	8.14		8.07	
Leervaardigheid					
Centrum voor basiseducatie (CBE)	30.22	24.14	***	29.02	
Centrum voor volwassenenonderwijs	66.4	63.83	*	66.4	
Zonder vervolg	0.86	1.51	*	1.43	
Andere	2.52	10.53	***	3.15	
Rijbewijs					
Geen geregistreerd rijbewijs	87.58	75.95	***	87.58	
Rijbewijs A	11.28	21.14	***	11.05	
Rijbewijs B of hoger	1.14	2.91	***	1.37	
Arbeidsbeperking of -handicap					
	0.05	0.06		0.03	
Werkloosheidsperiode					
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	1.12	1.83	***	1.12	
Registratie werkloosheidsuitkering	0.04	0.20	***	0.04	
Hoogte werkloosheidsuitkering	27.45	137.01	***	26.20	
Arbeidskaart	0.01	0.01		0.01	

Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basis- opleidingen	2.69	5.18	***	2.69
Start beroepsgerichte opleidingen	0.97	3.15	***	0.74
Start individuele beroepsopleidingen	0.62	0.85		0.45
Start andere vormen van werkplekieren	0.17	0.82	**	0.40
Start begeleiding en bemiddeling	15.45	27.14	***	15.51
Manuele mededelingen	0.02	0.05	***	0.02
Automatische mededelingen	0.52	1.12	***	0.49
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.05	0.09	***	0.05
Verwijzingen	0.01	0.02	**	0.01
NT2	22.95	7.80	***	23.58
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Begeleidingstraject, maanden	1.69	4.45	***	1.52
Opleidingen, maanden	0.33	1.01	***	0.26
Werkplekieren, maanden	0.05	0.15	***	0.05
Manuele mededelingen, aantal	0.05	0.20	***	0.04
Automatische mededelingen, aantal	6.09	13.39	***	4.89
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	0.26	0.94	***	0.15
Verwijzingen, aantal	0.03	0.07	***	0.03
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	1.48	9.85	***	1.78
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	1.54	5.28	***	1.43
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	2.34	5.63	***	2.40
Laatste werkuren: geen registratie	97.54	86.22	***	97.48
Laatste werkuren: < 50%	0.11	0.16		0.23
Laatste werkuren: 50-75%	0.23	0.94	**	0
Laatste werkuren: 80-100%	1.6	10.41	***	1.72
Laatste werkuren: self-employed	0.52	2.26	***	0.57
Laatste loon: geen registratie	92.39	60.93	***	92.16
Laatste loon: < 500	2.63	10.88	***	2.29
Laatste loon: 500-1500	3.26	16.01	***	3.84
Laatste loon: > 1500	1.72	12.18	***	1.72
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	65.43	37.46	***	6.51E+01
Voltijds werk	4.98	7.46	***	5.44
Deeltijds of voltijds werk	23.93	45.23	***	24.27
Geen geregistreerd voorkeursregime	5.67	9.85	***	5.15
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	30.39	56.01	***	31.31
Nachtwerk	1.88	4.32	***	1.94
Shiften	12.30	25.23	***	12.59
Weekends	8.29	13.19	***	7.89
Andere niet-standaard regimes	4.86	10.98	***	5.09
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	0.65	1.22	***	0.65
Doelgroep inburgering				
(prioritair) Rechthebbend	28.51	38.04	***	29.54
(gedeeltelijk) Verplicht	71.49	61.96	***	70.46
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	99.08	72.86	***	98.79
Inburgeringsattest	4.12	33.91	***	3.37
Ooit MO gevolgd	28.56	60.39	***	27.47
Ooit NT2 gevolgd	70.63	67.22	**	70.00
Perspectief				
Professioneel	71.49	66.27	***	69.15
Educatief/Persoonlijk	5.21	5.77		6.18
Sociaal	22.84	20.87		24.33
Niet gekend	0.46	7.1	***	0.34

*

Inburgering: centrum				
Anoniem 1	9.04	10.45		9.1
Anoniem 2	18.6	14.79	***	20.09
Anoniem 3	19	15.36	***	19.29
Anoniem 4	12.19	13.94	*	12.25
Anoniem 5	14.25	11.91	**	12.25
Anoniem 6	21.58	26.94	***	21.01
Anoniem 7	5.15	6.49	*	5.72
Anoniem 8	0.06	0.01		0
Onbekend	0.11	0.11		0.29

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

Tabel F.9: Kenmerken van starters aan NT2, een controlegroep die niet start aan beroepsgerichte opleidingen en een controlegroep na matching

	starters	controlegroep	diff (sig.)	controlegroep na matching	diff (sig.)
Vrouw (%)	43.32	43.06		41.78	
Leeftijd (gemiddelde)	31.78	32.62	**	31.63	
Jaar (gemiddelde)	2011.56	2012.13	***	2011.47	
Jaren sinds 1 ^{ste} aankomst in België	2.80	4.43	***	2.97	
Herkomst					
Europese	22.6	26.51	**	21.5	
Amerikaanse/Oceanische	2.32	5.02	***	3.31	
Turkse	5.4	6.51		7.06	
Marokkaanse	9.04	13.77	***	7.5	
Overige Aziatische	34.95	26.98	***	34.4	
Overige Afrikaanse	25.69	21.21	***	26.24	
Migratieredenen					
Studies Arbeidsmigratie	4.08	5.37		3.2	
Gezinsmigratie	24.92	42.41	***	27.23	
Asiel / Humanitaire redenen	66.7	44.5	***	66.15	
Andere / niet gekende redenen	4.3	7.72	***	3.42	
Kinderen					
Geen	61.52	55.67	***	60.09	
1	19.29	22		20.07	
2	8.6	13.13	***	9.26	
3 of meer	10.58	9.2		10.58	
kinderen jonger dan 3 (%)	19.95	24.44	**	22.16	
Partner					
Geen partner	73.32	75.07		75.63	
Niet-tewerkgestelde partner	8.6	9.36		7.72	
Partner tewerkgesteld aan laag loon	7.5	6.33		6.28	
Partner tewerkgesteld aan hoog loon	10.58	9.24		10.36	
Opleidingsniveau					
Laag	65.05	51.76	***	65.93	
Midden	18.41	21.3	*	18.08	
Hoog	15.88	18.97	*	15.55	
Niet gekend	0.66	7.97	***	0.44	
Studierichting					
Generieke opleidingen en kwalificaties	39.91	27.05	***	41.01	
Kunst & Humane wetenschappen	12.13	9.45	**	10.58	
Sociale wetenschappen, Journalistiek	0.33	0.41		0.11	
Handel, Administratie, Rechten	1.98	2.27		2.32	
Natuurwetenschappen, Wiskunde	1.43	0.7	*	1.21	
ICT	0.88	0.52		0.66	
Ingenieurswetenschappen, Fabricage, Industrie	0.88	1.89	*	1.1	
Land-/Bosbouw, visserij, veeteelt, dierenarts	0.11	0.02		0.22	
Gezondheidszorg en Welzijn	0.55	0.57		0.33	
Andere diensten	0.77	1.17		1.1	
Niet gekend	41.01	55.95	***	41.35	
Talenkennis: Nederlands					
Geen geregistreerde kennis	72	37.14		72	
Weinig kennis	20.62	35.88		20.18	
Goede kennis	6.5	22.85		6.5	
Zeer goede kennis	0.88	4.14		1.32	

Talenkennis: Frans				
Geen geregistreerde kennis	82.69	73.14		85.45
Weinig kennis	4.08	6.61		3.31
Goede kennis	6.39	8.61		4.08
Zeer goede kennis	6.84	11.64		7.17
Talenkennis: Engels				
Geen geregistreerde kennis	85.56	68.5		85.89
Weinig kennis	7.06	13.87		6.28
Goede kennis	5.29	12.69		5.95
Zeer goede kennis	2.09	4.95		1.87
Talenkennis: Duits				
Geen geregistreerde kennis	98.02	96.84		97.57
Weinig kennis	0.77	1.65		1.43
Goede kennis	0.66	1.05		0.55
Zeer goede kennis	0.55	0.46		0.44
Talenkennis ABB				
Nederlands	9.15	12.91	***	9.70
Engels	21.71	24.71	*	21.83
Frans	20.72	19.12		20.50
Duits	1.65	1.53		2.31
Italiaans	1.76	2.26		2.53
Grieks	0.55	0.35		0.44
Andere Romaans en Baskische talen	6.72	9.79	***	6.50
Andere Germaanse talen	0.44	0.14	*	0.44
Baltische, Slavische, Paleosiberische en Oeraalse talen	12.78	12.07		13.34
Andere Indo-Europese talen en Kaukasisch	32.74	23.10	***	33.73
Arabisch	21.38	22.11		18.85
Berberse talen	3.19	4.64	*	3.41
Andere Afro-Aziatische talen	5.51	2.46	***	4.96
Andere Afrikaanse talen	16.75	15.15		15.98
Turkse talen	6.17	7.17		7.60
Andere Aziatische talen	6.28	6.84		6.17
Overige talen	6.83	7.92		8.04
Leervaardigheid				
Centrum voor basiseducatie (CBE)	40.02	24.26	***	41.46
Centrum voor volwassenenonderwijs	56.45	61.1	***	54.8
Zonder vervolg	1.1	1.66		0.99
Andere	2.43	12.98	***	2.76
Rijbewijs				
Geen geregistreerd rijbewijs	85.78	76.15		84.79
Rijbewijs A	12.46	20.86		12.35
Rijbewijs B of hoger	1.76	3		2.87
Arbeidsbeperking of -handicap				
	0.44	0.35		0.22
Werkloosheidsperiode				
Orde van werkloosheidsperiode gedurende observatie	1.22	1.85	***	1.24
Registratie werkloosheidsuitkering	10.03	20.22	***	10.47
Hoogte werkloosheidsuitkering	73.54	139.23	***	73.29
Arbeidskaart	0.55	0.69		0.44

Activeringsmaatregelen gedurende werkloosheidsperiode				
Start oriënterende/basis- opleidingen	4.52	5.04		5.62
Start beroepsgerichte opleidingen	0.77	2.08	**	0.66
Start individuele beroepsopleidingen	0.11	0.30		0.00
Start andere vormen van werkplekieren	0.00	0.00		0.00
Start begeleiding en bemiddeling	12.89	26.09	***	15.10
Manuele mededelingen	0.01	0.05	***	0.01
Automatische mededelingen	0.39	1.08	***	0.39
Verplichte sollicitatieopdrachten	0.04	0.09	***	0.05
Verwijzingen	0.01	0.02	*	0.01
NT2	16.97	7.28	***	18.30
Maatregelen voor werkloosheidsperiode				
Begeleidingstraject, maanden	2.61	4.46	***	2.41
Opleidingen, maanden	0.39	0.99	***	0.35
Werkplekieren, maanden	0.10	0.14		0.09
Manuele mededelingen, aantal	0.09	0.22	**	0.09
Automatische mededelingen, aantal	8.28	13.58	**	7.15
Verplichte sollicitatieopdrachten, aantal	0.34	0.93	***	0.34
Verwijzingen, aantal	0.04	0.07	*	0.04
Vroegere arbeidsdeelname				
Aantal kwatalen reguliere tewerkstelling	3.21	10.08	***	3.39
Ooit gewerkt in kader van art.60/61	1.76	5.48	***	2.75
Ooit gewerkt in kader van dienstencheques	2.42	4.70	***	2.53
Laatste werkuren: geen registratie	95.7	86.76	***	96.14
Laatste werkuren: < 50%	0.44	0.48		0.44
Laatste werkuren: 50-75%	0.22	0.66		0.11
Laatste werkuren: 80-100%	2.87	10.77	***	2.54
Laatste werkuren: self-employed	0.77	1.33		0.77
Laatste loon: geen registratie	87.65	60.21	***	87.87
Laatste loon: < 500	3.42	11.04	***	3.2
Laatste loon: 500-1500	4.3	16.17	***	4.3
Laatste loon: > 1500	4.63	12.58	***	4.63
Voorkeuren: werkuren				
Deeltijds werk	67.7	37.68	***	6.88E+01
Voltijds werk	3.86	7.28	***	3.86
Deeltijds of voltijds werk	23.81	45.33	***	24.48
Geen geregistreerd voorkeursregime	4.63	9.71	***	2.87
Voorkeuren: arbeidsregime				
Overdag	27.89	55.60	***	26.46
Nachtwerk	1.65	4.32	***	1.76
Shiften	12.23	25.26	***	11.57
Weekends	5.51	13.09	***	5.29
Andere niet-standaard regimes	5.95	11.06	***	5.51
Aantal ingevulde voorkeursvelden (max 3)	0.59	1.22	***	0.55
Doelgroep inburgering				
(prioritair) Rechthebbend	36.93	34.41		37.93
(gedeeltelijk) Verplicht	58.65	59.77		57.77
Onbepaald	4.41	5.83		4.3
Inburgeringstraject				
Inburgeringscontract	75.63	71.34	**	77.72
Inburgeringsattest	7.71	32.79	***	8.93
Ooit MO gevolgd	43.77	61.76	***	44.76
Ooit NT2 gevolgd	38.36	59.39	***	37.37
Perspectief				
Professioneel	69.13	64.36	**	69.13
Educatief/Persoonlijk	5.18	5.56		4.85
Sociaal	24.04	20.52	*	24.04
Niet gekend	1.65	9.56	***	1.98

Inburgering: centrum			
Anoniem 1	11.69	10.8	11.25
Anoniem 2	14.33	14.27	15.66
Anoniem 3	18.52	14.96	** 19.85
Anoniem 4	11.91	13.6	11.03
Anoniem 5	12.9	11.85	12.02
Anoniem 6	24.26	27.49	* 23.04
Anoniem 7	6.06	6.87	6.39
Anoniem 8	0.22	0.09	0.55
Onbekend	0.11	0.09	0.22

Data: Nieuwkomerspopulatie met een migratieachtergrond in het Panel Migratie, Integratie en Arbeidsmarkt (MIA Panel), Bewerking door auteurs.

