

Capita Selecta Recent Arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen

TITEL: EFFECTIVITEIT VAN VACATUREVERWIJZINGEN

Auteur(s): Joost Bollens, Bart Cockx

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

De Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en begeleiding van werklozen (VDAB) bezorgt werkzoekenden op regelmatige tijdstippen een zogenaamde vacatureverwijzing. Deze bevat informatie over een vacante baan. De matching tussen kenmerken van de vacature en kenmerken van de werkzoekende is gedeeltelijk geautomatiseerd en gedeeltelijk gebaseerd op de inbreng van een VDAB-bemiddelaar. Na het ontvangen van een verwijzing naar een vacature, moet de werkzoekende verplicht solliciteren voor deze vacature. Dit nalaten kan leiden tot een sanctie, i.e. een korting op de werkloosheidsuitkering. Dit wordt ook expliciet wordt meegedeeld aan de werkzoekende bij de ontvangst van de verwijzing. De effectiviteit van deze verwijzingen wordt gemeten met een "timing-of events design". Dit is een methode die bij de effectmeting corrigeert voor vertekeningen die selectieve toewijzing van verwijzingen kan veroorzaken. Het onderzoek toont aan dat verwijzingen een aanzienlijk positief effect hebben op de overgangskans van werkloosheid naar werk, zowel in de maand van verwijzing als in de maanden nadien.

Key words:

Actief arbeidsmarktbeleid – vacature verwijzingen – sollicitatieopdracht – VDAB

2. Doelen van het onderzoek

In dit onderzoek willen we nagaan of het krijgen van een vacatureverwijzing een effect heeft op de kans dat een werkzoekende werk vindt. Dit is uitermate interessant om weten, omdat vacature-verwijzingen relatief goedkope instrumenten zijn, vergeleken met bv. een beroepsopleiding. Zelfs een relatief beperkt effect is dan ook al snel kosteneffectief.

In bijkomende orde is er dan de vraag of het eventueel effect van de verwijzing op het vinden van werk:

- afhankelijk is van de kenmerken van de werkzoekende (hoger of lager afhankelijk van opleidingsniveau, geslacht, woonplaats, etc.);
- afhankelijk is van het moment in de werkloosheidsperiode waarop de verwijzing wordt gegeven;
- leidt tot een eenmalige opstoot in de kans op het vinden van werk, dan wel meer duurzaam is;
- afhankelijk is van de stand van de arbeidsmarktconjunctuur;
- verschilt naargelang de aard van de «verwijzing » (zie verder).

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

Verwijzing: op basis van matchingsoftware wordt een match gezocht tussen een vacature en een werkzoekende. Wanneer deze match wordt bezorgd aan de werkzoekende, samen met de boodschap dat hij of zij moet solliciteren op deze vacature, is er sprake van een verwijzing (“referral”, “vacancy referral”).

Elektronische verwijzing: wanneer een verwijzing wordt uitgestuurd zonder inbreng van een bemiddelaar, spreken we van een elektronische verwijzing, indien er wel menselijke inbreng is, spreken we van een verwijzing.

Uitnodiging: een bemiddelaar kan een uitnodiging sturen naar een werkzoekende. De werkzoekende wordt geacht hierop in te gaan. Tijdens de ontmoeting die volgt op een uitnodiging, kan men eventueel potentiële verwijzingen bespreken. Het gevolg kan zijn dat er na een uitnodiging al dan niet een verwijzing volgt.

3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

Data: er werd een steekproef getrokken bestaande uit iedereen die zich in de loop van het jaar 2007 inschreef als uitkeringsgerechtigde werkzoekende bij VDAB, en zich bevond in de leeftijdsklasse 25-65 jaar. Dit gaf een steekproef van 123.305 werkloosheidsperiodes die in de loop van 2007 startten. Binnen deze werkloosheidsperiodes waren er circa 26% waarbinnen minstens één behandeling (verwijzing, uitnodiging of elektronische verwijzing) plaatsvond.

Voor de identificatie van het effect van de behandeling, werd gebruik gemaakt van de “timing-of-events”-techniek (Abbring & van den Berg 2003; Gaure e.a. 2007). Daarbij wordt enerzijds de kans op uitstroom uit de werkloosheid gemodelleerd, en anderzijds de kans op het krijgen van een behandeling. Indien er geen sprake is van anticipatie, kan een behandeling maar effect hebben vanaf het moment dat ze plaatsvindt. Verschillen tussen de werkzoekenden daarentegen, worden geacht gedurende de volledige werkloosheidsperiode de uitstroomkans naar werk te beïnvloeden. Dit verschil in timing maakt het mogelijk te differentiëren tussen selectie-effecten en het werkelijke effect van de behandeling.

Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)

Omwillen van rekenkundige redenen werd het model geschat op een 10% toevalsteekproef.

Referenties

Abbring, J., van den Berg, G. (2003), "The nonparametric identification of treatment effects in duration models", *Econometrica* 71:1491–1517

Gaure, S., Roed, K., Zhang, T. (2007), "Time and causality: a Monte Carlo assessment of the timing-of-events approach", *Journal of Econometrics*, 141, 1159-1195.

4. Bevindingen

1. Selectiviteit

Het krijgen van een verwijzing is een selectief gegeven: niet alle werkzoekenden hebben evenveel kans om een verwijzing te krijgen. In de eerste plaats is er sprake van een dynamische selectie: hoe sneller men de werkloosheid verlaat na instroom, hoe kleiner de kans dat men een verwijzing krijgt. De gehanteerde methode controleert hiervoor.

Daarnaast is er ook selectie op basis van waargenomen en niet-waargenomen verschillen. Het is belangrijk om hier rekening mee te houden: stel bv. dat sterk gemotiveerde werkzoekenden meer kans hebben op het vinden van werk maar ook meer kans hebben op het krijgen van een verwijzing. Als men dan vervolgens die motivatie niet in rekening brengt bij het beoordelen van de effecten van verwijzing, dan kan men bij het vaststellen van een positief effect nooit zeker zijn of dit nu een gevolg is van de verwijzing dan wel van de motivatie.

De gehanteerde methode laat evenwel toe om zowel met waargenomen als met niet waargenomen verschillen tussen werkzoekenden rekening te houden.

Wat de selectie op waargenomen verschillen betreft, stellen we vast dat de kans op het krijgen van een verwijzing hoger is voor mannen en voor lager geschoolden, toeneemt met de leeftijd en afneemt naarmate de werkloosheidsgraad in de streek waar men woont groter is. Deze verschillen zijn niet heel groot, maar evenmin verwaarloosbaar.

Wat betreft de selectie op niet-waargenomen verschillen, wordt vastgesteld dat er een sterk negatief verband is tussen het krijgen van een verwijzing enerzijds, en de kans op het vinden van werk anderzijds: wie minder inzetbaar is, maakt meer kans op het krijgen van een verwijzing. Het negeren van deze relatie zou tot een sterke onderschatting van de effectiviteit van verwijzingen hebben geleid.

4. Bevindingen (vervolg)

2. Resultaten

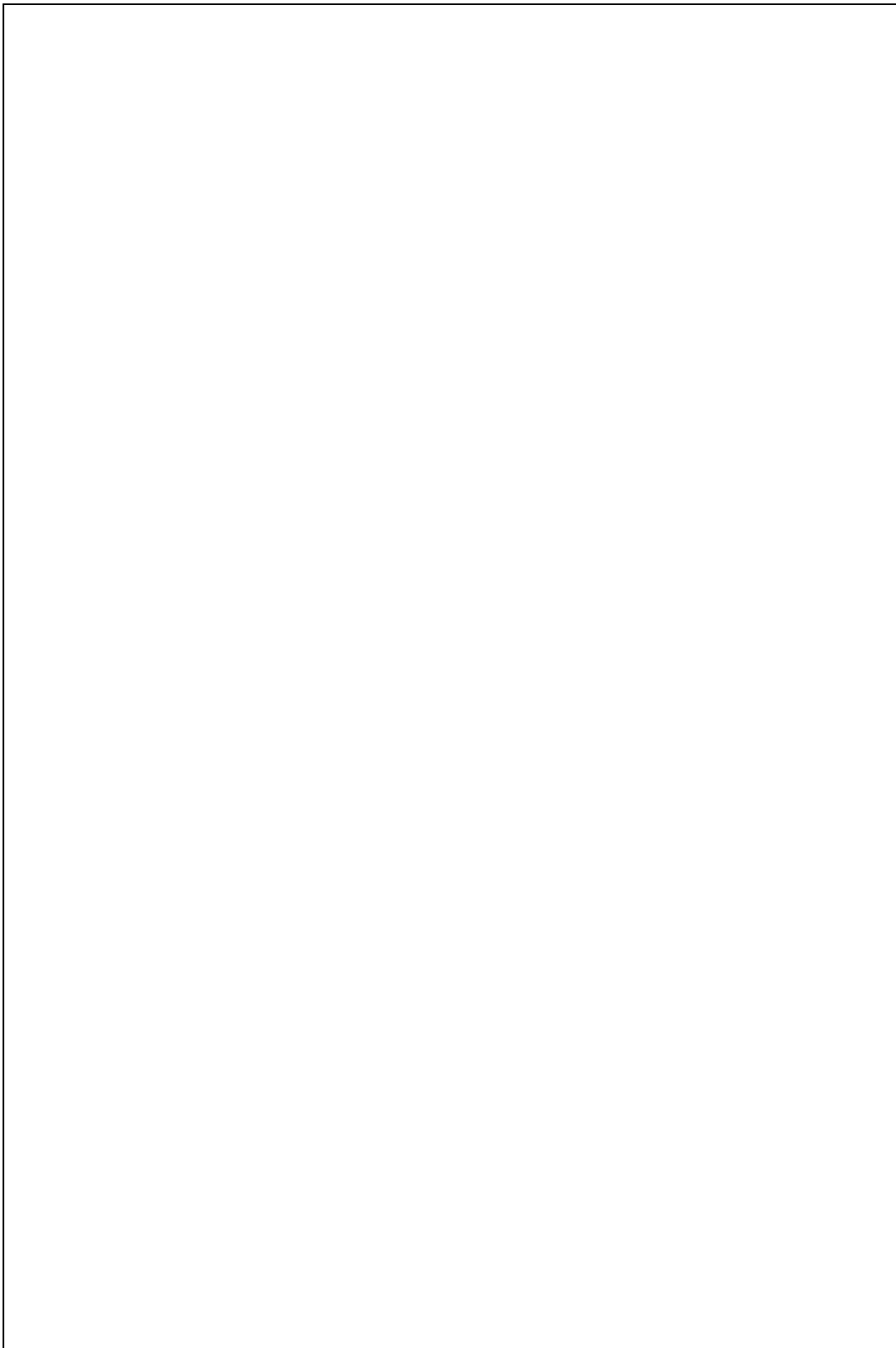
De schattingsresultaten geven aan dat het krijgen van een verwijzing werkzoekenden sneller aan het werk helpt. Daarbij is er een duidelijk verschil tussen de drie onderscheiden vormen: ook wie een elektronische verwijzing kreeg, gaat gemiddeld gezien sneller aan het werk, maar dit effect is nog groter voor wie een uitnodiging kreeg, en is het grootst voor wie een verwijzing kreeg.

Zoals kan worden verwacht, is dit effect er relatief kort na het krijgen van de verwijzing. Anderzijds blijkt ook dat dit effect gedurende langere tijd blijft spelen. Een hypothese die dit verklaart is dat er hier sprake van een zeker “wakkerschud”-effect: door het krijgen van de verwijzing beseft de werkzoekende dat hij/zij niet onder de radar kan verdwijnen, en wordt het zoekgedrag intenser, ook nadat de vacature waarop de verwijzing betrekking had misschien niet langer relevant is.

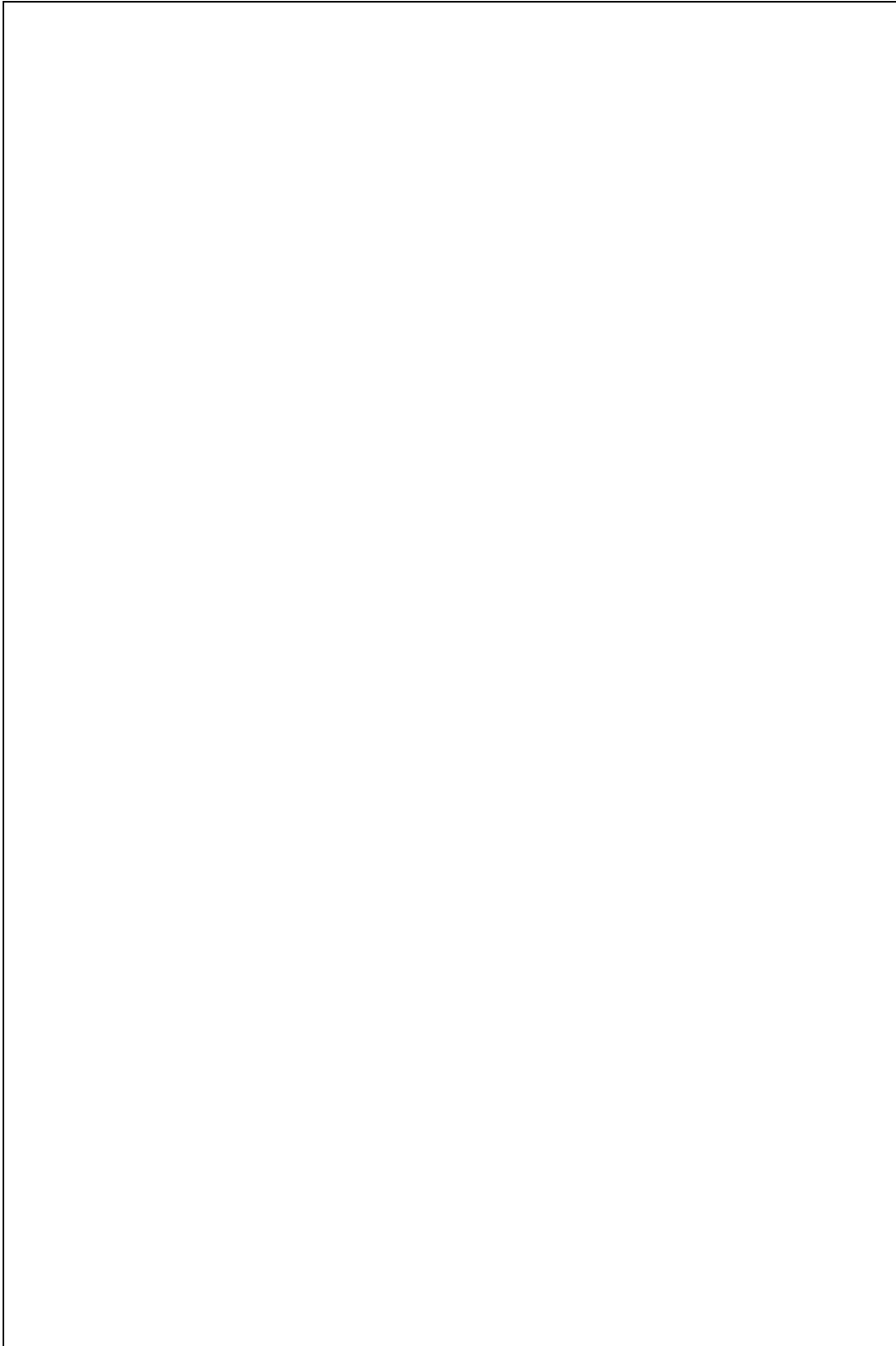
Er wordt vastgesteld dat het effect van het krijgen van een verwijzing groter is naarmate de werkloosheidsgraad in de streek waar men woont, groter is.

Tussen de werkloosheidsduur en het effect van verwijzing werd geen verband gevonden. Er kan dus niet worden gesteld dat verwijzingen beter bij het begin van de werkloosheidsperiode of juist op een latere werkloosheidsduur worden gegeven.

Er werd evenmin een interactie-effect gevonden tussen het effect van een verwijzing enerzijds, en het opleidingsniveau of de leeftijd en het geslacht anderzijds. Dit suggereert dat het effect van een verwijzing speelt ongeacht het opleidingsniveau, ongeacht de leeftijd en ongeacht het geslacht.



4. Bevindingen (vervolg)



5. Conclusies en beleidsimplicaties

Zoals in vele andere landen, wordt ook in Vlaanderen door de PES een beroep gedaan op vacatureverwijzingen met het oog op het bevorderen van de matching tussen werkzoekenden en openstaande vacatures. Bij het krijgen van een vacature verwijzing wordt aan de werkzoekenden meegedeeld dat ze verplicht zijn om te solliciteren op de vacature waar de verwijzing betrekking op heeft. Indien ze dit niet doen, kan een werkloosheidsuitkeringssanctie volgen. In dit onderzoek wordt de effectiviteit van deze maatregel bekeken.

Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen drie verschillende vormen van behandeling:

- (1) Verwijzingen, in welk geval de kwaliteit van de match tussen vacatures en werkzoekenden wordt bewaakt door een bemiddelaar, die vervolgens ook de werkzoekende contacteert.
- (2) Elektronische verwijzingen, waarbij er geen interventie van een bemiddelaar is.
- (3) Uitnodigingen, waarbij de werkzoekende wordt uitgenodigd om langs te komen voor een meeting bij de PES. Als resultaat van die meeting kan dan beslist worden om al dan niet een verwijzing te geven;

De tweede vorm van verwijzingen, de elektronische verwijzingen, waren ten tijde van het onderzoek al kwantitatief minder belangrijk, en zijn momenteel afgeschaft.

Van alle werkloosheidsperiodes die van start gingen in 2007, kreeg 26% minstens één van de vermelde behandelingen.

Bij het identificeren van het effect van de behandelingen, werd gebruik gemaakt van de timing-of-events methode. Deze methode laat toe om het onderscheid te maken tussen het behandelingseffect enerzijds, en de invloed van selectie-effecten anderzijds.

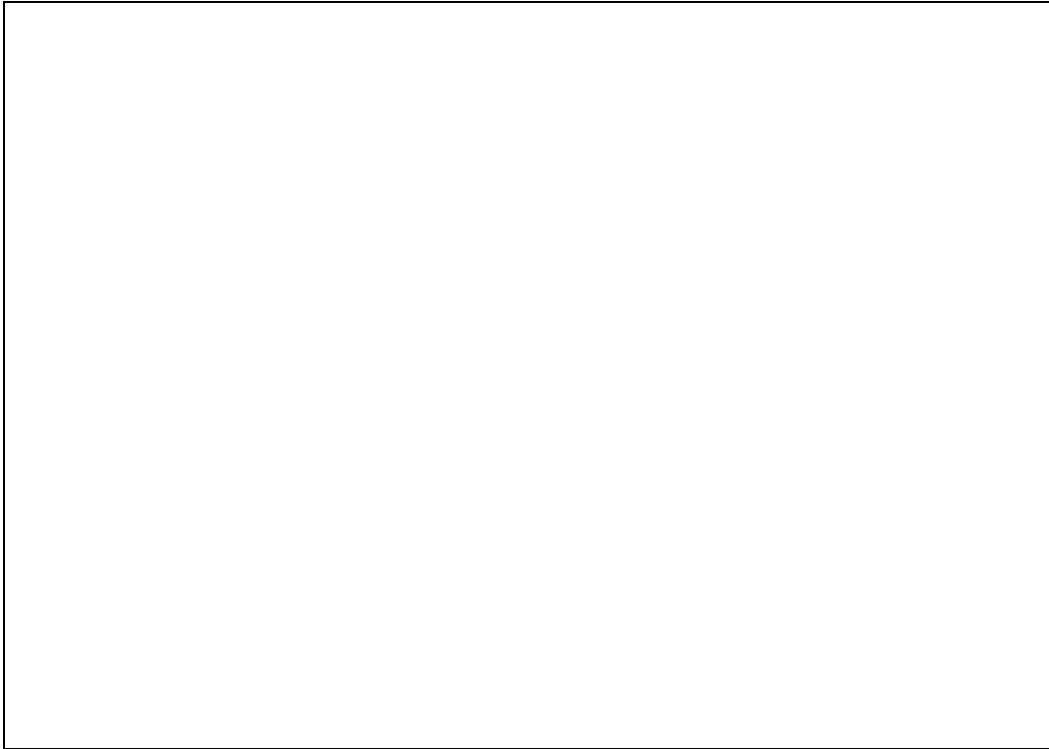
Het geschatte model geeft aan dat er beduidende directe effecten zijn van het krijgen van een verwijzing op de kans om uit te stromen naar werk in de maand van verwijzing en in de volgende maand. Deze effecten zijn bovendien positief voor de drie types van behandeling, al is het effect voor de gewone verwijzing het hoogst, en die voor een elektronische verwijzing het laagst.

Deze positieve effecten zijn duurzaam: ze blijven de uitstroom naar werk ook vele maanden na de verwijzing doorwerken. Mogelijk komt dit omwille van het verplichtend karakter en omdat VDAB-bemiddelaars de werkzoekenden ook nadien blijven opvolgen. Dit zet de werklozen aan om op een meer permanente basis intensief naar werk te zoeken.

Deze resultaten zijn vanuit beleidsperspectief erg interessant, in het bijzonder omdat de behandelingskost relatief beperkt is in vergelijking met andere activerende maatregelen zoals bv. een beroepsopleiding. Als verwijzingen werkzoekenden in zekere zin “wakker schudt”, zodat ze hun zoekintensiteit opdrijven, dan is het zinvol om het instrument op een nog ruimere schaal in te zetten.

Opmerking [BC1]: Ik vind dat dit niet thuishoort in deze sectie. Akkoord om dit te laten vallen?

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)



Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Bollens, J., Cockx, B. (2016). *Effectiveness of a Job Vacancy Referral Scheme*. (WSE Report 2016 nr. 02). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Leuven: HIVA, Katholieke Universiteit Leuven/ Gent: SHERPPA, Universiteit Gent.