

Verwijzen helpt aan werk

In eerdere edities van 'VDAB Onderzoekt' (nrs. 1 en 2) werd nagegaan welke de invloed is van bepaalde variabelen (zoals leeftijd, studieniveau en origine) op de uitstroomsnelheid van werkzoekenden, vanuit de arbeidsreserve richting betaalde arbeid. Het derde nummer in de reeks gaat na welke de invloed is van verwijzingen door VDAB op de uitstroomsnelheid. Verwijzingen zijn een bemiddelingsactie waarbij werkzoekenden, na een verwijzingsgesprek met een VDAB consultant, op basis van een vacature verplicht worden om te solliciteren bij de betrokken werkgever.

Uit de resultaten blijkt er een sterk verband te bestaan tussen verwijzingen en de uitstroomsnelheid van werkzoekenden. Na een verwijzing geraken werkzoekenden sneller aan het werk dan zonder verwijzing en dit geldt ook zeer duidelijk voor alle kansengroepen.

Inleiding

Werkzoekenden kunnen zelf werk zoeken via verschillende kanalen, maar de VDAB helpt hierbij ook door mededelingen te sturen met info over vacatures of door hen te verwijzen op een bepaalde vacature. Bij een verwijzing worden werkzoekenden, die eerst geselecteerd worden op basis van een matching tussen de vereisten in de vacature en enkele profielkenmerken in het dossier, uitgenodigd voor een verwijzingsgesprek. De vacature wordt besproken met de consultant die zal beslissen of de werkzoekende doorverwezen wordt naar de werkgever om te solliciteren. In tegenstelling tot mededelingen is een verwijzing niet vrijblijvend: in de uitnodiging wordt expliciet verwezen naar mogelijke RVA-sancties bij het niet ingaan op de uitnodiging. Zowel mededelingen als verwijzingen zijn activeringsinstrumenten, maar door de dreiging met sancties zijn verwijzingen sterker activerend dan mededelingen. Uit een literatuurstudie¹ blijkt zelfs dat de "dreiging van een instrument effectiever kan zijn dan het daadwerkelijk toepassen van het instrument." Zoals in het vorige onderzoek gaan we het unieke effect na van een bepaalde variabele, in casu het al of niet krijgen van verwijzingen, op de uitstroomsnelheid door te controleren voor de andere variabelen in het model (o.a. geslacht, leeftijd, studieniveau, origine)². Hierbij wordt voor 36 cohorten werkzoekenden (ingeschreven in de maanden van 2003, 2005 en 2007) de verstreken tijd (in maanden) tussen de instroom in de arbeidsreserve en de eerste uitstroom naar werk gemeten,

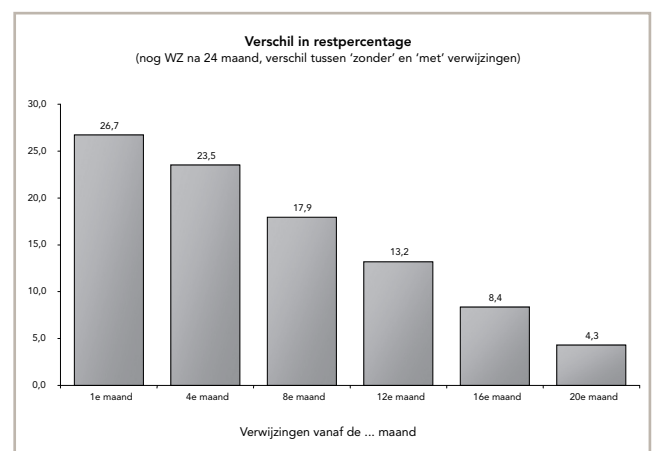
en vergeleken tussen werkzoekenden zonder verwijzing en deze met (minstens één) verwijzingen. De opvolgingsperiode bedraagt in dit onderzoek 24 maanden.

Hogere uitstroomkansen na verwijzing

Uit de statistische analyse blijkt dat de maandelijkse kans³ om uit te stromen naar werk na verwijzing(en) zo'n **2,6 keer groter** is dan de uitstroomkans zonder verwijzingen. Dit is het globale effect dat onafhankelijk is van de specifieke groep (hoog- of laaggeschoold, jong of oud, man of vrouw) van werkzoekenden (NWWZ) die de verwijzing ontvangt en nagenoeg onafhankelijk van het moment⁴ van de eerste verwijzing. Dit effect blijft bovendien doorwerken: na de eerste verwijzing blijft de uitstroomkans navenant hoger gedurende de rest van de opvolgingsperiode.

Hoe sneller men verwijzingen krijgt, hoe langer men natuurlijk kan genieten van de verhoogde uitstroomkans. En hoe lager het uiteindelijke restpercentage (het procentuele aandeel van personen die nooit zijn uitgestroomd naar werk tijdens de opvolgingsperiode) zal zijn. Als maatstaf nemen we het scenario zonder verwijzingen, hier is het restpercentage steeds het hoogst. De eindtoestand van de andere scenario's wordt daarmee vergeleken en het verschil tussen de maatstaf en de restpercentages van de scenario's met verwijzingen vindt men terug in figuur 1.

Figuur 1.



De resultaten spreken voor zich. Als men verwijzingen krijgt vanaf de eerste maand dan zal na 24 maand het restpercentage

¹ Heylen, V. en Bollens, J. (2009) Activerend arbeidsmarktbeleid. Wat werkt in het buitenland? HIVA, Leuven.

² De invloed van de 'gecontroleerde' variabelen wordt dus 'genetraliseerd'.

³ Dit is de kans om in een bepaalde maand uit te stromen naar werk op voorwaarde dat men voordien nog niet is uitgestroomd naar werk.

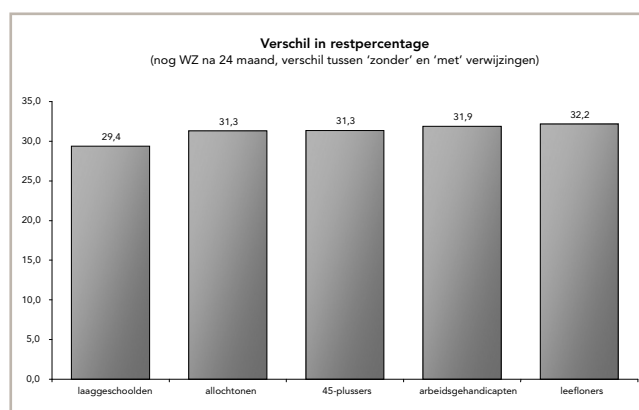
⁴ Verwijzing(en) tijdens de eerste maand van de werkloosheid verhogen onmiddellijk de uitstroomkans met een factor 1,3 maar het duurt enige tijd vooraleer de maximale verhoging van 2,6 bereikt wordt.

26,7 procentpunt lager liggen vergeleken met het scenario zonder verwijzingen. Naarmate het langer duurt vooraleer men de eerste verwijzing krijgt, zal het verschil met het scenario zonder verwijzingen stelselmatig afnemen. Maar zelfs als men (heel) lang moet wachten op de verwijzing(en), dan nog is er een merkbaar effect. Indien de eerste verwijzing bijvoorbeeld pas de 20e maand plaatsvindt en men bijgevolg slechts 5 maanden kan genieten van de verhoogde uitstroomkans, dan zal het restpercentage toch nog 4,3 procentpunt lager liggen vergeleken met het scenario zonder verwijzingen.

Verwijzen heeft ook een sterk effect bij alle kansengroepen

Uit het onderzoek blijkt tevens dat alle kansengroepen na een verwijzing sneller uitstromen naar werk. Voor alle onderzochte kansengroepen (de laaggeschoolden, de allochtonen, de 45-plussers, de arbeidsgehandicapten en de leefloners) hebben de werkzoekenden met verwijzing(en) een beduidend grotere maandelijkse uitstroomkans (tussen 2,8 en 3 keer zo groot) dan werkzoekenden zonder verwijzingen. Op het einde van de opvolgingsperiode (24 maanden) resulteert dit natuurlijk in grote verschillen in restpercentages (het procentuele aandeel van personen die nooit zijn uitgestroomd naar werk tijdens de opvolgingsperiode) tussen het scenario zonder verwijzingen en het scenario met verwijzingen vanaf de eerste maand. Dit wordt duidelijk geïllustreerd in figuur 2. Bij de vijf kansengroepen met verwijzingen ligt het restpercentage op het einde van de opvolgingsperiode tussen 29,4 en 32,2 procentpunt lager vergeleken met het scenario zonder verwijzingen.

Figuur 2.



Dit alles betekent ook dat bij de kansengroepen het effect van verwijzingen sterker speelt dan bij de niet-kansengroepen. Zo is bijvoorbeeld bij de jongeren en de hooggeschoolden de maandelijkse uitstroomkans met verwijzingen 'slechts' 2,4 keer groter dan deze zonder verwijzingen. En na 24 maand zijn de restpercentages ingeval van verwijzingen vanaf de eerste maand respectievelijk 'slechts' 20,3 en 23,3 procentpunt lager vergeleken met het scenario zonder verwijzingen. Ook bij de autochtonen, de niet-arbeidsgehandicapten en de niet-leefloners zijn de verschillen in uitstroomkans tussen de werkzoekenden met verwijzingen en deze zonder verwijzingen iets kleiner.

Sanctionerende 'activering' na selectie

Het effect van verwijzingen op de uitstroomsnelheid is zeer duidelijk. Het is de vraag of verwijzingen een (sterk) activerend effect hebben of is het zo dat juist die werkzoekenden verwezen worden die de grootste uitstroomkans hebben (selectie en afroming). In het eerste geval kan men spreken over een stevige 'duw in de rug' (ook omwille van het sanctionerende aspect), in het tweede geval gaat het eerder over een 'duwtje' waarbij werkzoekenden ge- en verwezen worden op een passende vacature.

Eerder onderzoek heeft aangetoond dat activering van werkzoekenden wel degelijk een positief effect heeft op de kans om werk te vinden. Zo heeft de activering van het zoekgedrag middels evaluatiegesprekken door de RVA een effect op de uitstroomkans van langdurig werkzoekenden.

Dit is ongetwijfeld ook zo voor verwijzingen die vacatures aanbieden, maar ook gepaard gaan met een dreiging van sanctionering. De ganse procedure is erop gericht werkzoekenden actief te bemiddelen.

Het juiste effect is moeilijk vast te stellen omdat het onmogelijk is om een vergelijkbare controlegroep samen te stellen van werkzoekenden die zonder verwijzing kandideren op dezelfde vacatures als de werkzoekenden met verwijzing. Men mag aannemen dat het activerende effect, via de dreiging van sanctionering, groter zal zijn bij de moeilijker plaatsbare groepen werkzoekenden die dreigen zich in de werkloosheid te 'installeren'. Een verwijzing zal hier het zoekproces nog sterker activeren.

De hogere uitstroomkans na verwijzing kan echter nog meer het gevolg zijn van een selectiemechanisme waarbij de werkzoekenden met de grootste kans op uitstroom ook een grotere kans hebben om verwijzingen te krijgen. De consulenten zullen vooral die werkzoekenden selecteren van wie het profiel het best aansluit op de vereisten in de vacatures. Het profiel van werkzoekenden bestaat uit talloze eigenschappen in het dossier (de objectieve criteria zoals persoonskenmerken, beroepservaring, kwalificaties en competenties), aangevuld met eerder subjectieve 'gedragsfactoren'. De selectie gebeurt in twee stappen: eerst gebeurt er een automatische selectie (op basis van de eerder objectieve criteria in het dossier), waarbij de werkzoekenden met de beste matching tussen hun profiel (aanbod) en de vacaturevereisten (vraag) geselecteerd zullen worden. In het verwijzingsgesprek zullen de eerder subjectieve factoren, zoals arbeidsmotivatie, interesse in de job en attitude, de doorslag geven bij de ultieme selectie. Deze dubbele selectie leidt tot een afroming van de betere kandidaten voor de vacature en resulteert dan voor de werkzoekenden met verwijzingen in hogere uitstroomkansen naar werk.

De procedure van de verwijzingen houdt dus een sterke selectie in waarbij de 'betere' werkzoekenden op verschillende momenten van de procedure geselecteerd worden. Dit is het duidelijkst wanneer een instructeur in een Competentiecentrum een werkzoekende verwijst. Doorgaans weet de instructeur zeer goed welk profiel het bedrijf juist zoekt en kan hij na een (langdurige) opleiding de 'juiste' (meest geschikte)

werkzoekende verwijzen die ook zonder deze verwijzing vrij vlug aan werk zou geraken. Maar ook de consultants romen de betere kandidaten af in functie van een efficiënte bemiddeling van de kandidaten met de beste kansen.

Verwijzing als sluitstuk van een 'employability' proces?

Het is interessant vast te stellen dat verwijzingen ook een positief effect hebben bij langdurig werkzoekenden (met verwijzingen 12 of meer maanden na de instroom in de arbeidsreserve) en alle andere kansengroepen. Dit houdt ondermeer in dat er voor langdurig en/of kansengroep-werkzoekenden toch nog voldoende kansen zijn om via een gepaste bemiddeling en de 'juiste' activering (naar timing en inhoud) terug uit te stromen naar werk.

Hoewel langdurige werkloosheid op zich een negatief signaal is voor werkgevers, bevestigt dit onderzoek dat 'teruggetrokken' of 'ontmoedigde' werkzoekenden na verloop van tijd opnieuw actief werkzoekenden kunnen worden.

De 'negatieve duurzaamheid' kan dus doorbroken worden, niet zozeer door werkzoekenden louter te verwijzen op vacatures, maar wellicht door veranderingen in de levenssituatie en/of het competentieprofiel van werkzoekenden, met inbegrip van het geheel van socio-normatieve kwalificaties zoals de arbeidsmotivatie. Verwijzingen kunnen een sluitstuk zijn van een proces van acties en/of gebeurtenissen die de employability van (langdurig) werkzoekenden aanscherpen. Niet zozeer de verwijzing op zich verhoogt de kans op uitstroom, maar eerder de antecedenten in de levensloop van werkzoekenden. De betere employability zorgt ervoor dat ze in het selectieproces bij verwijzingen nu wel 'naar boven komen' en geselecteerd worden. De variabele 'verwijzingen' is dan een 'proxy' voor een aantal acties en/of gebeurtenissen die samen de kans op uitstroom verhogen.

Besluit: van 'sluitende aanpak' naar 'sluitend maatpak'

Er is een zeer sterk effect tussen verwijzingen van werkzoekenden op vacatures en de uitstroomkans naar werk. Bij verwijzing is deze 2,6 keer groter dan zonder verwijzing, een effect dat onafhankelijk is van de categorie werkzoekenden en het moment van de verwijzing. Ook kansengroepen met een verwijzing ondervinden, zelfs bij een reeds lange werkloosheidsduur, het positieve en blijvende effect van de verwijzing.

Het is duidelijk dat hier een selectiemechanisme aan voorafgaat dat voortvloeit uit een intensieve bemiddeling van de werkzoekenden die verwezen worden. Maar de snellere uitstroom van alle kansengroepen na verwijzing verantwoordt alleszins een versterking van intensieve bemiddelingsacties die duidelijk een activerend (uitstroom)effect hebben. Dit is ook een intentie van het nieuwe Vlaamse Regeerakkoord (9 juli 2009) waarin meer maatwerk beloofd wordt bij de begeleiding van de werkzoekenden. Voor de vervulling van knelpuntvacatures en een snelle en efficiënte matching is het alleszins aangewezen de werkzoekenden intensief maar 'gericht' te verwijzen op vacatures.

Meer informatie:

VDAB, Studiedienst,
Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 011 26 48 55
E-mail: studiedienst@vdab.be
www.vdab.be/trends/onderzoekt/