

## **VERWIJZEN HELPT AAN WERK**

In de vorige twee papers over de uitstroom van werkzoekenden naar werk werd de samenhang bekeken tussen kenmerken van werkzoekenden en de uitstroomsnelheid. Enkele belangrijke vaststellingen waren de dalende uitstroomsnelheid met de leeftijd en de sterk verbeterde uitstroom in 2007 door de hoogconjunctuur.

De derde paper is de eerste die de samenhang tussen (bemiddelings)acties van de VDAB en het uitstroompatroon van werkzoekenden analyseert, meer bepaald het unieke verband tussen verwijzingen op vacatures en de uitstroomsnelheid. Er wordt nagegaan hoeveel de verstreken tijd (in maanden) bedraagt tot de eerste uitstroom naar werk. Naast de variabele 'aantal verwijzingen' ('geen enkele' of 'minstens 1'), zijn ook de variabelen scholing, leeftijd, geslacht, origine, arbeidshandicap, leefloon, 'regio', het 'jaar van instroom' en de 'maand van instroom' weerhouden. Er zijn 36 cohorten, volgens de maand van inschrijving in de jaren 2003, 2005 en 2007.

In tegenstelling tot vacature- mededelingen zijn verwijzingen niet vrijblijvend. De consultants verrichten eerst een selectie op basis van een matching tussen de vraag (vacature- vereisten) en het aanbod (kwalificaties van werkzoekenden). Afhankelijk van de vacature resulteert dit in een groot of klein aantal 'meest geschikte' werkzoekenden die uitgenodigd worden voor een verwijzingsgesprek, waarbij uitdrukkelijk gewezen wordt op het verplichtende karakter en de mogelijke RVA- sancties. Tijdens dit verwijzingsgesprek wordt de vacature besproken en worden impliciet de interesse en motivatie van de kandidaten getoetst. Hierdoor valt nog een deel van de kandidaten af en wordt de rest verwezen voor een sollicitatie bij de werkgever. Ondanks het verplichtende karakter is het onmogelijk om de resultaten van de sollicitaties accuraat op te volgen door de gebrekkige feedback door de bedrijven.

De analyse toont aan dat er een zeer sterke samenhang bestaat tussen het al of niet krijgen van verwijzingen en de uitstroomkans in een bepaalde maand. Zoals in de vorige papers betreft het hier een 'uniek' verband omdat alle andere variabelen in het model onder controle worden gehouden. Reeds de eerste maand na de instroom ligt de uitstroomkans van werkzoekenden met een verwijzing duidelijk hoger dan bij deze zonder verwijzing. Enkele maanden na de instroom is de uitstroomkans na verwijzing zo'n 2,6 keer groter dan de uitstroomkans zonder verwijzing en deze verhouding blijft stabiel. Naast de maandelijkse uitstroomkans is het 'aandeel nog niet- uitgestroomd' na een bepaald aantal maanden een interessante indicator. Twee jaar na de instroom is dit aandeel bij werkzoekenden die een verwijzing hebben gekregen vanaf de eerste maand, 26,7 procentpunt lager vergeleken met werkzoekenden zonder verwijzingen.

Het sterke verband tussen verwijzingen en de uitstroomkans wordt ook vastgesteld bij de kansengroepen. Bij alle onderzochte kansengroepen (de laaggeschoolden, de allochtonen, de 45-plussers, de arbeidsgehandicapten en de leefloners) hebben de werkzoekenden met verwijzing(en) een beduidend grotere uitstroomkans dan de werkzoekenden zonder verwijzing(en). Ook bij hen blijkt, ingeval van verwijzing, na 24 maanden slechts een kleine minderheid nooit aan het werk geweest te zijn. In het algemeen stromen werkzoekenden uit kansengroepen veel trager uit dan deze uit niet- kansengroepen. Maar ingeval van verwijzingen wordt dit verschil sterk gereduceerd ten voordele van de kansengroepen.

Het verband tussen verwijzingen en de uitstroomkans is duidelijk, de verklaring ervan is dit minder. Men kan zich de vraag stellen of en in hoeverre een verwijzing een activerend effect heeft of, anderzijds, een verwijzing het gevolg is van het selectieproces en dus 'ten goede komt' van werkzoekenden met reeds een hogere uitstroomkans. In ander onderzoek is er sprake van een activerend effect van bemiddelingsacties, zeker wanneer deze sanctionerend zijn. Maar in het geval van verwijzingen kan men niet voorbij aan de sterke 'afoming' die in de loop van de verwijzingsprocedure optreedt, zowel bij de aanvankelijke 'objectieve' matching tussen vacature en werkzoekende als bij de meer 'subjectieve' beoordeling tijdens het verwijzingsgesprek. Anderzijds mag men aannemen dat een verwijzing in een bepaalde maand niet zomaar uit de lucht komt vallen. Een werkzoekende die pas vele maanden na inschrijving een eerste verwijzing krijgt op een vacature, wordt misschien geselecteerd na het volgen van een of andere opleidingsmodule en het 'bijschrijven' ervan in het dossier. Een onbedoeld effect van dit selectieproces is wel dat een deel van de werkzoekenden geen verwijzingen krijgt. Hoewel de meerderheid van hen ook zonder verwijzingen nog relatief snel uitstroomt (ongeveer twee derden ervan stroomt binnen de 6 maand na de inschrijving uit), blijft er een deel van de werkzoekenden over dat dit bemiddelingsproces misloopt. Het systematisch verwijzen op vacatures na een of andere (opleidings)actie van de werkzoekende, al of niet via VDAB, moet dan ook versterkt worden. Verwijzingen mogen niet enkel aansluiten op de ontvangen vacatures (vraaggestuurd) maar moeten wellicht nog meer ingebouwd worden in het volledige begeleidingsproces van de werkzoekenden (aanbodgestuurd).

## **1. Inleiding**

In de vorige papers werd nagegaan welke de unieke samenhang is tussen een serie variabelen, vooral kenmerken van werkzoekenden, en de uitstroomsnelheid van werkzoekenden. Naast de 'klassieke' individuele variabelen (geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, origine, arbeidshandicap, leefloon) werd ook het effect van het jaar van instroom in de arbeidsreserve onderzocht. Er werden 3 cohorten werkzoekenden (januari 2003, 2005 en 2007) gedurende 12 maanden opgevolgd en nagegaan hoelang het duurde tot de eerste uitstroom uit de arbeidsreserve. De belangrijkste vaststellingen in 'Paper 1' betroffen de dalende uitstroomsnelheid met de leeftijd en het vrij sterke conjunctuureffect, met een sterk verbeterde uitstroom in 2007, dat echter minder sterk speelt bij de jongeren. In 'Paper 2' werd vastgesteld dat de allochtonen veel trager uitstromen dan de autochtonen, met zeer geringe uitstroom bij de allochtone vrouwen, en dat het conjunctuureffect sterker speelt bij de allochtonen. Ook stelden we het geringe effect vast van het onderwijsniveau voor werkzoekenden boven 30 jaar.

In deze paper zal nagegaan worden welk het unieke effect is van de verwijzingen op de uitstroomsnelheid van verschillende cohorten werkzoekenden. Meer bepaald wordt nagegaan hoeveel de verstreken tijd (uitgedrukt in maanden) bedraagt tot de eerste uitstroom naar werk, waarna de betrokken (uitgestroomde) werkzoekenden niet verder opgevolgd worden<sup>1</sup>. Een werkzoekende kan na het vinden van een job opnieuw werkloos worden en zich opnieuw inschrijven en eventueel opnieuw uitstromen, maar deze bewegingen worden in deze paper niet meer opgevolgd.

Naast de variabele 'aantal verwijzingen' ('geen enkele' of 'minstens 1'), zijn ook de variabelen<sup>2</sup> uit Papers 1 en 2 weerhouden (scholing, leeftijd, geslacht, origine, arbeidshandicap, leefloon) en tenslotte de 'regio', het 'jaar van instroom' en de 'maand van instroom'. Er zijn hier dus 36 cohorten, de werkzoekenden ingeschreven in iedere maand van de jaren 2003, 2005 en 2007.

Deze derde paper is de eerste die de samenhang tussen (bemiddelings)acties van de VDAB en het uitstroompatroon van werkzoekenden analyseert. Het betreft hier de verwijzingen op vacatures door VDAB-consultanten en instructeurs. In tegenstelling tot mededelingen zijn verwijzingen op een vacature niet vrijblijvend. Er is voorafgaand een verplicht bemiddelingsgesprek met de consultant, waarbij de geschiktheid van de werkzoekende voor de job wordt nagegaan, en het resultaat van de sollicitatie wordt opgevolgd. Door de mogelijkheid van transmissie en sanctionering door de RVA valt te verwachten dat deze activerende bemiddelingsactie een invloed zal hebben op de uitstroomsnelheid van de werkzoekenden.

## **2. Vergelijking resultaten obv de twee onderzoeksmodellen**

Het opnemen van extra elementen, vooral de 3 volledige jaren en de informatie m.b.t. verwijzingen, in het onderzoeksmodel kan invloed hebben op de bevindingen van de eerste twee papers. Alvorens de bespreking van de nieuwe elementen aan te vatten starten we dan ook met een korte toets tussen beide onderzoeksmodellen.

In globo blijven de 5 belangrijkste vaststellingen van Papers 1&2 overeind, namelijk:

1. bij 45-plussers is het verschil in uitstroomsnelheid tussen 2003 en 2007 groter dan bij jongeren;
2. vooral bij de min 30-jarigen varieert de uitstroomsnelheid sterk volgens scholing;
3. bij allochtonen is het verschil in uitstroomsnelheid tussen 2003 en 2007 groter dan bij autochtonen;
4. bij allochtonen stromen mannen merkbaar sneller uit dan vrouwen, bij autochtonen is dit verschil minder groot;
5. bij vrouwen varieert de uitstroomsnelheid sterker volgens scholing dan bij mannen.

Geen enkel verband verdwijnt volledig of verandert van richting maar in sommige gevallen wordt het wel meer of minder uitgesproken. Zo is bvb. het verschil in uitstroomsnelheid tussen 2003 en 2007 nog steeds groter bij allochtonen dan autochtonen maar de kloof is minder geworden. Dit is waarschijnlijk een gevolg van het opnemen van het element 'verwijzingen' in het model. Er is namelijk een sterk gecombineerd verband gevonden tussen verwijzingen, origine en uitstroomsnelheid en bovendien is het aantal verwijzingen merkbaar gestegen tussen 2003 en 2007 (zie paragraaf 4.2). Bij de 45-plussers daarentegen is het bestaande verschil in uitstroomsnelheid tussen 2003 en 2007 relatief iets groter geworden vergeleken met de jongeren.

---

<sup>1</sup> Dit is de klassieke, enkelvoudige duurtijdanalyse, voor meer informatie zie Bijlage 1: Methodologie.

<sup>2</sup> Deze laten toe de belangrijkste kansengroepen van de VDAB te bestuderen.

### 3. Het verband tussen verwijzingen en uitstroom: de basiscurve

Hierbij wordt de samenhang tussen verwijzingen en de snelheid van uitstroom gekwantificeerd, controlerend voor de andere variabelen uit het model. Het resultaat kan beschouwd worden als het uitstroompatroon van een fictieve persoon met een gemiddeld profiel voor de 9 gecontroleerde variabelen (kortom, de statistische versie van Jan Modaal).

#### 3.1 De procedure van verwijzingen

Naast de verwijzing op vraag van de werkzoekende zelf, zijn er binnen de VDAB drie soorten functionarissen die werkzoekenden kunnen verwijzen op een vacature. De belangrijkste zijn de consultants die de grote meerderheid van de verwijzingen uitvoeren. Vervolgens zijn er de trajectbegeleiders die in de loop van een (uitgebreid) traject regelmatig contact hebben met de werkzoekenden. De minst belangrijke groep zijn de toelatingsconsultanten en de instructeurs in de competentiecentra die werkzoekenden kunnen verwijzen in functie van de gevolgde opleiding.

De vacature- consultants vertrekken uiteraard van de door de werkgevers ontvangen vacatures. Het betreft hier de vacatures die een actieve bemiddeling vragen door de consultant. De trajectbegeleiders bemiddelen de werkzoekenden naar een job vanuit de volledige 'historiek' van een werkzoekende, met zowel de studies, het beroepsverleden en de werkervaring, de verworven competenties via studies en bijkomende opleidingen, de beroepsaspiraties als de niet- beroepsgebonden kwalificaties. Bij de matching vertrekken deze consultants van een vrij volledig profiel van de werkzoekende. Dit geldt in mindere mate voor de consultants en instructeurs in de competentiecentra, die zich vooral op de gevolgde (beroeps)opleiding zullen baseren maar hierdoor ook zeer gericht kunnen matchen. De gevolgde opleiding is immers een weerspiegeling van de beroepsaspiraties en het 'volgen' van de werkzoekenden in een dagelijkse 'leerwerksituatie' levert, samen met de bedrijfscontacten in de regio, voor instructeurs alle noodzakelijke informatie voor een succesvolle matching (na verwijzing van een werkzoekende) tussen vraag en aanbod. We gaan hier verder op in bij de bespreking van de resultaten.

#### 3.2 Resultaten

In figuur 1 ziet men de overlevingscurve ingeval van de 25 mogelijke scenario's die zich kunnen voordoen bij verwijzingen: geen verwijzingen, verwijzingen vanaf de 1<sup>e</sup> maand, verwijzingen vanaf de 2<sup>e</sup> maand, ... , verwijzingen vanaf de 24<sup>e</sup> maand. De bovenste en de onderste curve staan voor de twee uiterste scenario's. Enerzijds de curve van een Jan Modaal die **nooit** verwijzingen heeft gekregen tijdens de opvolgperiode. Anderzijds de curve van een Jan Modaal die vanaf de **eerste maand** van de opvolgperiode verwijzingen heeft gekregen. Alle andere scenario's liggen binnen het gebied begrensd door beide extreme curven. Ingeval de eerste verwijzing bvb. pas in de 6<sup>e</sup> maand komt dan zal de eerste 5 maanden de curve het patroon van het scenario 'geen verwijzingen' volgen, vanaf de 6<sup>e</sup> maand zal de curve hiervan afwijken.

De curven geven de 'geschatte overlevingskans' aan van de groep werkzoekenden (met of zonder verwijzingen) na X aantal maanden, dit is de kans om nog niet uitgestroomd te zijn na X aantal maanden en dus nog in de arbeidsreserve aanwezig te zijn (vandaar de ietwat misleidende term 'overlevingskans'). In de tabel vindt men deze kansen terug onder het item 'aandeel niet uitgestroomd na X maanden'.

De horizontale lijn op 50% van de verticale as laat toe om de mediaan duurtijd (in maanden) te bepalen. Ingeval van modale werkzoekenden die verwijzingen krijgen vanaf de 5<sup>e</sup> maand is de mediaan duurtijd 6,6 maand.

Tabel 1 synthetiseert de informatie uit figuur 1 a.d.h.v. enkele basisgegevens over 1) de uitstroomkans na 1 maand; 2) het aandeel 'nog niet uitgestroomd' na 3, 6, 12 en 24 maanden; en 3) de mediaan duurtijd (in maanden) tot de eerste uitstroom. Voor de verwijzingen zijn steeds de 2 extreme scenario's opgenomen: 'geen verwijzingen' en 'verwijzingen vanaf de 1<sup>e</sup> maand'.

Uit de basiscurve die het unieke effect van verwijzingen illustreert, is het 'de visu' duidelijk dat er een zeer sterke samenhang is tussen het al of niet krijgen van verwijzingen (geen of minstens één) en de kans op uitstroom in een bepaalde maand. De *uitstroomkans*<sup>3</sup> (de eerste indicator in de tabel) ligt in alle maanden duidelijk hoger bij werkzoekenden met verwijzingen waardoor vanaf de eerste tot de laatste maand de 'overlevingscurve geen verwijzingen' boven de 'overlevingscurve wel verwijzingen' ligt. De eerste maand is de uitstroomkans met verwijzing 1,3 keer groter dan de uitstroomkans zonder verwijzingen. Deze verhouding neemt snel toe en stabiliseert vanaf de 4<sup>e</sup> maand: de uitstroomkans met verwijzing is dan zo'n **2,6 keer groter** dan de uitstroom-

---

<sup>3</sup> 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.

kans zonder verwijzingen. De beide curves dalen maand na maand omdat het aandeel nog nooit uitgestroomde werkzoekenden kleiner wordt. De daling is de eerste maanden veel sterker omdat de uitstroomkansen dan hoger liggen en neemt maand na maand af met de dalende uitstroomkansen. Omdat die na een jaar zeer klein worden, en het aandeel nooit uitgestroomden nog nauwelijks daalt, gaan de curves nog nauwelijks dalen en kennen een steeds vlakker verloop.

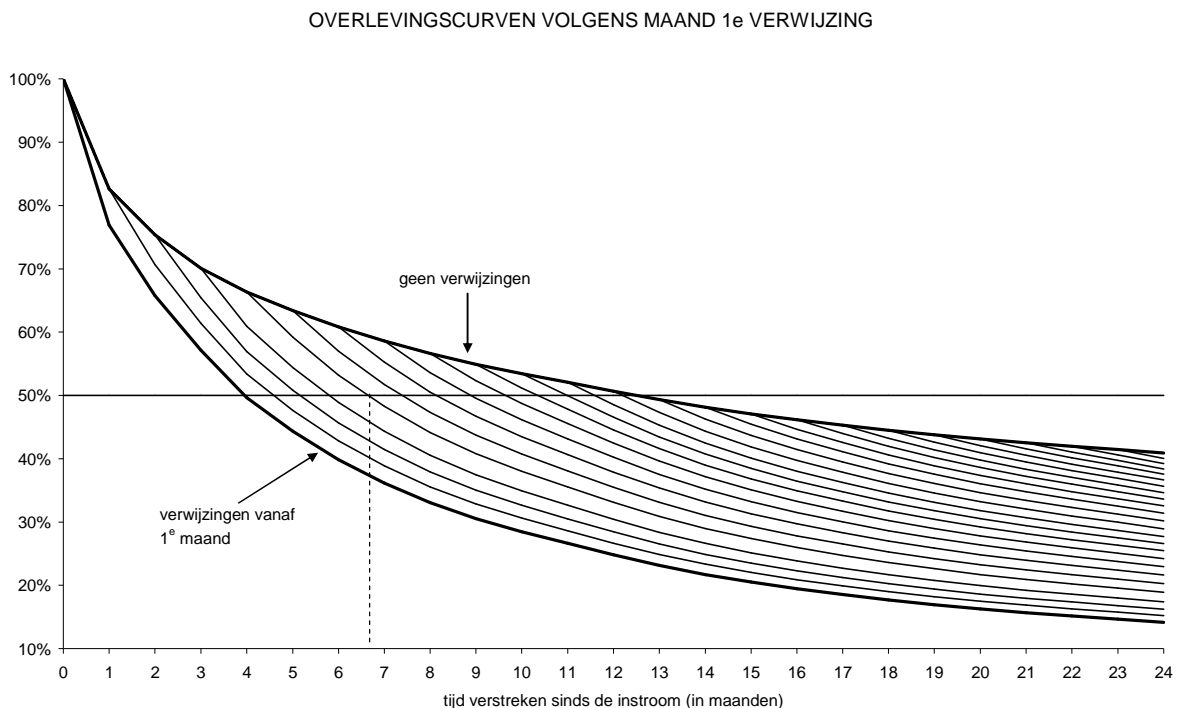
De tweede indicator in de tabel is het aandeel werkzoekenden dat nog *geen enkele keer uitgestroomd* is na een bepaald aantal maanden. De keuze voor de indicator 'niet- uitstroom na X maanden' is logisch: gezien er geen verdere opvolging is na de eerste uitstroom, weet men niet welk deel na een eerste uitstroom weer werkzoekend wordt. We kunnen dus enkel zeggen welk aandeel een eerste keer (of minstens één keer) uitgestroomd is na een bepaald aantal maanden maar niet aangeven hoeveel er na een bepaald aantal maanden *nog steeds* uitgestroomd of aan het werk is. Omdat dit duidelijker is bekijken we beter het 'aandeel niet uitgestroomd'.

Bij de interpretatie van die aandelen moet men ook voor ogen houden dat het schattingsresultaten betreft van een regressie- model dat de invloed bekijkt van een of twee variabelen op de uitstroom onder controle van de andere variabelen. Gezien dit schattingen oplevert voor een fictief persoon is het aangewezen niet te fixeren op de absolute niveaus van de indicatoren, maar op de verschillen tussen de categorieën, in casu tussen de werkzoekenden met en deze zonder verwijzingen.

Door de cumulatie van de zeer hoge uitstroomkansen in de eerste maanden is reeds na 3 maanden een veel groter deel van de werkzoekenden met verwijzing uitgestroomd dan bij de werkzoekenden zonder verwijzingen. Dit geeft reeds een verschil van 13 procentpunten (pptn.) in het aandeel niet- uitgestroomd (respectievelijk 57% en 70%). Het verschil neemt uiteraard maand na maand toe door de blijvend hogere uitstroomkansen bij verwijzingen. Na een jaar bedraagt het verschil 25,9 pptn. Nadien stijgt het nog nauwelijks, zo is het na 2 jaar **26,7 pptn.** Bij verwijzingen is de grote meerderheid minstens één keer uitgestroomd op het einde van de opvolgperiode, indien geen verwijzingen is er een grote minderheid geen enkele keer uitgestroomd naar werk.

Een derde indicator in de tabel is de *mediaan duurtijd*. Deze geeft, voor de werkzoekenden die verwijzingen hebben gekregen in de loop van de eerste maand, aan hoeveel maanden het geduurd heeft vooraleer de eerste helft (de 50% snelste uitstromers) een eerste keer uitgestroomd is naar werk. Ingeval van verwijzingen (in casu in de eerste maand) gaat dit veel vlugger (na 4 maanden na de instroom, indicatieve schatting) dan ingeval er geen verwijzingen zijn geweest (12,5 maanden na de instroom).

**Figuur 1** Geschatte overlevingscurve: basiscurve, zonder verwijzingen en met verwijzingen (controlerend voor de andere kenmerken en instroommoment)



**Tabel 1. Unieke verband tussen verwijzingen en uitstroom**

Uitstroomkans na	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
1 maand	17,4	23,1
Aandeel niet uitgestroomd na		
3 maanden	70,1	57,1
6 maanden	60,9	39,8
12 maanden	50,7	24,8
24 maanden	40,9	14,2
Mediaan duurtijd (maanden)		
tot 1 <sup>ste</sup> uitstroom	12,5	4,0
Aantal	590642	56158

### 3.3 Bespreking

De uitstroomkans van werkzoekenden met een verwijzing ligt iedere maand van de opvolgperiode veel hoger dan van werkzoekenden zonder verwijzing. Uit de figuur blijkt ook dat verwijzingen een sterke samenhang hebben onafhankelijk van de maand waarin men de verwijzing krijgt. Alle curves ‘met verwijzingen’ (tussen de 1<sup>o</sup> en de 23<sup>o</sup> maand) hebben hetzelfde verloop: ook langdurig werkzoekenden die pas een jaar of meer na de instroom een eerste verwijzing krijgen, zullen sneller uitstromen dan werkzoekenden zonder verwijzingen. Dit is een belangrijke vaststelling omdat het aantoont dat langdurige werkloosheid niet noodzakelijk een blijvende rem betekent op de uitstroom naar werk. Langdurig werkzoekenden die een mix van ‘(aan)gepaste’ incentives krijgen hebben een grotere kans om uit te stromen naar werk dan de andere werkzoekenden.

‘Verwijzen werkt’ is een zeer logische conclusie maar het vaststellen van een (sterke) correlatie (statistisch verband) tussen het al of niet krijgen van een verwijzing en de kans op uitstroom naar werk doet de vraag rijzen in hoeverre er causaliteit (causaal verband) is en in welke richting deze causaliteit speelt. In casu is het de vraag of en in welke mate:

- De grotere uitstroomkans van werkzoekenden met een verwijzing het rechtstreekse gevolg is van de verwijzing waarbij de verwijzing een ‘activerend effect’ heeft die de uitstroomkans (sterk) verhoogt. Een verwijzing verhoogt de kans van iedere werkzoekende om aan een job te geraken.
- Een verwijzing eerder ‘ten goede komt’ van werkzoekenden met een hogere uitstroomkans en de verwijzingen dus selectief gericht worden op werkzoekenden met een beter profiel en dus een hogere uitstroomkans. Het is vanzelfsprekend dat consultants de vacature en verwijzing succesvol proberen af te handelen, met een plaatsing (uitstroom naar werk) als resultaat. Hiervoor zullen ze de betere profielen selecteren en naar de werkgever sturen. Het feit dat er van de 3 onderzochte cohorten werkzoekenden (ingestroomd in 2003, 2005 en 2007) gemiddeld slechts 20% minstens één verwijzing hebben gekregen, geeft aan dat niet alle werkzoekenden dezelfde kans hebben om verwezen te worden en doet vermoeden dat de betere profielen geselecteerd en verwezen worden (zie verder).

#### 3.3.1 Een actieve aanpak heeft effect

Een bepaalde actie (zoals een verwijzing) heeft altijd in zekere mate een ‘activerend’ effect en de uitstroomkans naar werk verhogen. Uit divers onderzoek uit 2007 is gebleken dat het begeleidingsplan van de RVA een positief effect heeft op de uitstroomkansen naar werk, hoewel de resultaten niet altijd eenduidig en overtuigend zijn.

In een Cockx en Dejemeppe<sup>4</sup> is gebleken dat het geregeld uitnodigen van werkzoekenden om hun zoekactiviteiten te toetsen (vroeger in het kader van art. 80, nu in het kader van de activering) een positief effect heeft op de uitstroom. Uit een onderzoek van IDEA Consult<sup>5</sup> blijkt op basis van een schriftelijke enquête bij werkzoekenden dat bijna de helft (45%) een positief oordeel hebben over de activeringsprocedure. Een grote meerderheid (85%) zegt na het laatste contact met de RVA enige actie ondernomen te hebben op zoek naar werk, zoals een inschrijving bij een interimkantoor of het volgen van een opleiding. In Vlaanderen is een kleine meerderheid

<sup>4</sup> Is the Notification of Monitoring a Threat to the Unemployed? A Regression Discontinuity Approach, 2007 UCL.

<sup>5</sup> Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel van werkzoekenden, 2008.

(57%) doorgestroomd naar werk. Het netto- effect van de activering is echter moeilijk te onderzoeken omdat er geen vergelijkbare niet- geactiveerde controlegroep bestaat.

Een ander onderzoek <sup>6</sup>, in samenwerking tussen de Waalse FOREM en de Luikse universiteit ULg, heeft wel aangetoond dat activering een significant netto- effect heeft op zowel de opleidingskans als de kans op uitstroom naar werk. Voor de onderzochte Waalse werklozenpopulatie stijgt de opleidingskans door activering na negen maanden werkloosheid van 2,5% naar 5,8% en de uitstroomkans naar werk stijgt van 13,6% naar 21,8%. Het effect is het grootst bij laaggeschoolden en vrouwen. Laaggeschoolde vrouwen zien hun kans op werk zelfs verdubbelen.

Dat activering een positief effect heeft op de uitstroom is wellicht des te meer het geval wanneer er expliciet verwezen wordt naar *mogelijke sancties* bij het niet ingaan op de uitnodiging voor een actie of het weigeren van medewerking voor de actie zelf (bvb. deelname aan een opleiding of ingaan op een vacature). Sinds de samenwerkingsovereenkomst tussen de RVA en de regionale bemiddelingsdiensten wordt er meer systematisch werk gemaakt van het melden van 'ongewettigde afwezigheden en/of weigering van medewerking' (transmissies).

In het geval van een verwijzing krijgt de werkzoekende een uitnodigingsbrief (zonder de vermelding van de vacature) waarin expliciet de vermelding staat dat men ingeval van wachttijd of uitkering verplicht is te reageren op de uitnodiging, op straffe van het schorsen of stopzetten van de uitkering. Het ingaan op de uitnodiging betekent dat men een verwijzingsgesprek heeft waarbij de vacature toegelicht wordt en men goede argumenten moet hebben om niet in te gaan op de vacature. Uitnodiging en effectieve verwijzing verhogen dus zeker de uitstroomkans in vergelijking met werkzoekenden zonder verwijzing die niet 'onder druk' worden gezet. Een verwijzing houdt niet enkel aangeboden informatie in over een bepaalde vacature, ze verplicht de werkzoekenden ook een effectieve stap te zetten naar een jobaanbod waardoor de kans op uitstroom groter wordt dan zonder deze verwijzing. Het is echter de vraag in welke mate dergelijke activering de uitstroomkans verhoogt.

Uiteraard zal ook veel afhangen van het moment van een verwijzing in de loop van de werkloosheidsperiode. Werkzoekenden kunnen ook reeds verwijzingen krijgen bij de (her)inschrijving en men zou kunnen aannemen dat deze nog een sterker effect hebben omdat de werkloosheidsduur dan nog minimaal is. Een verwijzing bij een (veel) hogere werkloosheidsduur zal misschien minder effect hebben. Dit blijkt echter niet het geval te zijn: de eerste drie maanden na instroom is het effect van de verwijzingen kleiner dan in de daarop volgende maanden.

Hoewel er onmiskenbaar een 'activerend' effect uitgaat van de verwijzingen op zich (al is het maar door het krijgen van de vacature- info en/of de dreiging van sancties), is het onmogelijk om het aandeel hiervan in het totale effect te isoleren.

Indien een verwijzing op zich zou volstaan om de uitstroomkans naar werk van werkzoekenden drastisch te verhogen, zou men verwachten dat de meerderheid van de werkzoekenden toch minstens één verwijzing per jaar heeft gekregen gedurende de opvolgperiode van 2 jaar. Dit is echter absoluut niet het geval. Slechts een minderheid van 20,4% van de inschrijvingen in 2003, 2005 en 2007 (in totaal 741.743 inschrijvingen van 589.773 unieke personen) hebben minstens één verwijzing gekregen. Dit percentage is wellicht door de sterk toegenomen krapte en de focus op werk wel gestegen, van bijna 19% (voor de cohorten 2003 en 2005) naar 24% (voor de cohorte 2007), maar het blijft nog steeds een kleine minderheid die ondanks de tienduizenden openstaande vacatures verwezen wordt op een werkaanbieding.

Het relatief kleine aandeel verwijzingen doet vermoeden dat verwijzen op zich niet volstaat om de uitstroomkans sterk te verhogen. Voor een succesvolle verwijzing is het wellicht noodzakelijk om 'efficiënt' te verwijzen door die werkzoekenden te selecteren die een redelijke kans maken de vacature te kunnen invullen. Om de kans op succes te verhogen is het zeer waarschijnlijk dat de consultants specifieke werkzoekenden selecteren en verwijzen, hetgeen inherent is aan elk matchingsproces. We gaan hiervoor de verwijzingsprocedure van iets naderbij bekijken om na te gaan op welke manieren er sprake kan zijn van selectie.

### 3.3.2 Er gebeurt een dubbele selectie

#### Algemeen

De hogere uitstroomkans na verwijzing kan dus ook het gevolg zijn van een selectie- mechanisme waarbij de werkzoekenden met de grootste kans op uitstroom ook een grotere kans hebben om verwijzingen te krijgen. De consultants 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 AMI- selectie (op basis van de eerder *objectieve* criteria in het dossier), met eventueel een verdere verfijning, waarbij de werkzoekenden met de beste matching tussen hun profiel (aanbod) en de vacature- vereisten (vraag) geselecteerd zullen worden. In

---

<sup>6</sup> Evaluation de la deuxième phase du Plan d'Accompagnement des Chômeurs (PAC), 2007.

het verwijzingsgesprek zullen de eerder *subjectieve* factoren zoals arbeidsmotivatie en interesse in de job de doorslag geven bij de ultieme selectie.

Deze dubbele selectie leidt tot een afroming van de betere kandidaten voor de betrokken vacature en resulteert dan voor de werkzoekenden met verwijzingen in hogere uitstroomkansen naar werk.

#### De verwijzingsprocedure in detail

Uit de eerdere beschrijving van de procedure is het reeds duidelijk dat een verwijzing van een werkzoekende pas gebeurt wanneer de consultant of de instructeur enige zekerheid heeft dat de werkzoekende een redelijke kans maakt om de vacante job te kunnen invullen. Het snel en efficiënt afhandelen van een vacature is uiteraard een cruciaal element van de VDAB dienstverlening ten aanzien van de werkgever- klant, maar ook het frequente contact en de soms persoonlijke band met de werkgever zullen de consultants stimuleren om succesvol te matchen en dus efficiënt te verwijzen door enkel een beperkt aantal 'plaatsbare' werkzoekenden op een vacature te verwijzen. Dit impliceert dat er bij verwijzingen een 'afroming' (selectie) gebeurt van de meest geschikte werkzoekenden voor een vacature.

De 'afroming' van de arbeidsreserve is in de praktijk wellicht het duidelijkst bij verwijzingen door instructeurs in de competentiecentra, die goede contacten hebben met de bedrijven en ook de kansen van de werkzoekenden na een opleiding goed kunnen inschatten. De selectie gebeurt zelfs nog vooraleer de opleiding begonnen is: kandidaat- cursisten dienen immers een reeks voorwaarden (zowel administratieve als op vlak van 'voorkennis') te vervullen, maar moeten vooral een aantal tests afleggen (afhankelijk van de opleiding zowel op vlak van kennis, vaardigheden en houdingen) vooraleer ze toegelaten worden tot de opleiding.

Bij de consultants is er doorheen de procedure van verwijzingen ook een duidelijke afroming van de meest geschikte werkzoekenden. De *selectie* gebeurt in verschillende stappen. We beschrijven hier de standaardprocedure aan de hand van een (cijfer)voorbeeld, maar uiteraard kan dit van regio tot regio een eigen invulling krijgen.

Bij het ontvangen van een vacature gebeurt er eerst een *selectie op basis van een (wisselend) aantal criteria*: de functie- omschrijving, de beroepscode, het studieniveau en de plaats van tewerkstelling. De selectie resulteert in een aantal kandidaten dat zeer sterk kan variëren volgens de beroepsgroep (bvb. van een tiental voor IT- functies tot enkele honderden voor verkooppersoneel). Bij een te groot aantal kandidaten wordt de *selectie verfijnd op basis van andere criteria*, zoals beroepservaring en leeftijd (bvb. recente werkervaring in de branche en jonge leeftijd zijn doorslaggevend voor veel 'klantgerichte' beroepsgroepen).

De uiteindelijke selectie gebeurt meestal in functie van de agenda (workload) van de consultant en met het impliciete streefcijfer van (gemiddeld) minstens een achttal kandidaten om een vacature ingevuld te krijgen. Een goede analyse van de klantendossiers is vereist om efficiënt te kunnen verwijzen. Zo kan een selectie voor een vacature 'verkoper' op basis van de criteria beroepscode, regio en arbeidsregime resulteren in een honderdtal kandidaten. De verfijning gebeurt dan via andere criteria zoals ervaring, beroepsverleden en werkloosheidsduur. Dit levert dan bvb. een 30 à 40 kandidaten op die *uitgenodigd* worden voor een *verwijzingsgesprek*. Ondanks de verplichting in te gaan op deze uitnodiging en de verwijzing naar mogelijke RVA- sancties, zal een deel niet komen opdagen omdat ze o.a. reeds aan het werk zijn, tijdelijk onbeschikbaar of een of andere persoonlijke reden. Het is duidelijk dat er hier opnieuw een selectie gebeurt: de minder gemotiveerde kandidaten dagen niet op en de groep kandidaten wordt nog verder gereduceerd tot een 20-tal.

Tijdens het *verwijzingsgesprek* wordt de inhoud van de job toegelicht en probeert de consultant met elementen uit het dossier van de werkzoekende aan te geven waarom de vacature geschikt is voor de klant die ook kan motiveren waarom de werkaanbieding 'niet passend' is bij zijn/haar profiel en aspiraties. Het is duidelijk dat dit verwijzingsgesprek een belangrijke schakel is in het 'selectieproces'. Hoe kort ook, dergelijk face-to-face gesprek maakt vlug duidelijk in welke mate de werkzoekende geïnteresseerd is in de job en gemotiveerd is om hiervoor inspanningen te doen. Hoewel de consultant zal proberen de motivatie aan te wakkeren en hierbij ook kan wijzen op mogelijke sanctionering bij het niet ingaan op een 'passend werkaanbod', heeft het weinig zin om de minst gemotiveerde kandidaten te verwijzen. Uiteindelijk worden er na deze fase een 10 à 15 werkzoekenden verwezen op een oorspronkelijke selectie van een honderdtal.

#### 3.4 Welke profielen krijgen verwijzingen?

Uit een voorlopige profielanalyse van de verwijzingen, op basis van de in deze studie opgenomen variabelen, blijkt er op het eerste gezicht geen al te sterke selectiviteit in de verwijzingen. De kans op verwijzing hangt sterk samen met de verstreken tijd tussen instroom en eerste uitstroom (verwijzingskans neemt toe met de duur), de regio (lokaal beleid), het jaar (in 2007 meer kans op verwijzing, niet enkel door de krapte maar ook door het sterk toegenomen activeringsbeleid) en scholing, met minder kans op verwijzing voor hogeschoolden hetgeen

niet onmiddellijk wijst op de te verwachten selectie. De leeftijdsgroep 30-44 jaar heeft meer kans op verwijzing (wijst niet op selectie), de leefloners en de arbeidsgehandicapten hebben minder kans op verwijzing.

Maar dit zijn niet de meest relevante criteria om die selectie te onderzoeken<sup>7</sup>. Ze gebeurt immers in functie van de aard van de ontvangen vacatures en de hierin gestelde vereisten. Het is goed mogelijk dat het aantal jaren beroepservaring in het gevraagde beroep (objectief criterium in het dossier) en motivatie (subjectief criterium tijdens het verwijzingsgesprek) doorslaggevend zijn voor de selectie van kandidaten. De selectie gebeurt dan niet volgens de 'klassieke' variabelen zoals geslacht, leeftijd en onderwijsniveau maar volgens een aantal variabelen die sterk gebonden zijn aan de vacatures en de gehanteerde procedures door consultants.

Hierbij komt ook nog de invloed van het gevoerde beleid zoals het kansen- en diversiteitsbeleid dat bepaalde eisen oplegt aan de consultants om bepaalde (kansen)groepen extra te bemiddelen. Ook dit zal van invloed zijn op de verdeling van de verwijzingen over bepaalde groepen en zal dus mee de uitstroomkansen bepalen. Tussen de regio's zijn er verschillen in de samenstelling van de populatie NWWZ (de volledige ingeschreven arbeidsreserve) in het algemeen en van de kansengroepen in het bijzonder, maar ook van de aard van de vacatures. Al deze factoren zijn er de oorzaak van dat kansengroepen relatief meer of minder verwijzingen krijgen in bepaalde regio's en hun uitstroomkansen ook hoger of lager liggen dan in andere regio's.

#### **4. Het verband tussen verwijzingen en uitstroom in combinatie met een andere variabele**

In de volgende paragraaf bekijken we, op dezelfde manier zoals in de Papers 1&2, welke het unieke effect is van verwijzingen, telkens in combinatie met een andere variabele. Dit gebeurt op basis van een 'geharmoniseerde' tabel met basisgegevens over 1) de uitstroomkans na 1 maand; 2) het aandeel 'nog niet uitgestroomd' na 3, 6, 12 en 24 maanden; en 3) de mediaan duurtijd (in maanden) tot de eerste uitstroom.

Per variabele volgt eerst een beschrijving van de resultaten zoals af te leiden uit de figuur en de tabel. Daarna volgt een bespreking. De uitgebreide bespreking gebeurt slechts voor de belangrijkste variabelen (met het sterkste effect op de uitstroomkansen) uit de vorige papers: verwijzingen gecombineerd met jaar van instroom, origine en leeftijd. De resultaten voor de andere variabelen (geslacht, onderwijsniveau, arbeidshandicap en leefloon) zijn in figuur en tabel opgenomen in de bijlagen. Voor de verwijzingen zijn steeds de 2 extreme scenario's opgenomen: 'geen verwijzingen' en 'verwijzingen vanaf de 1<sup>e</sup> maand'.

#### **4.1 Verband tussen verwijzingen, jaar van instroom en uitstroom**

##### **4.1.1 Resultaten**

Bij opname van het 'jaar van instroom' blijven de vaststellingen uit de basiscurve uiteraard overeind. De werkzoekenden met verwijzingen stromen in ieder jaar veel sneller uit dan deze zonder verwijzingen.

Wel zeer opmerkelijk is dat het eerder vastgestelde conjunctuureffect (cf. Paper 1) wel speelt ingeval van 'geen verwijzing' (stijgende uitstroomsnelheid met later instroomjaar) maar niet bij werkzoekenden met verwijzingen. *Ingeval van een verwijzing* bedraagt de uitstroomkans na 1 maand voor alle instroomcohorten 22 à 23% en er is dus nauwelijks een verschil tussen de hoogste uitstroomkans (23,7% voor 'cohorte 2005') en de laagste uitstroomkans (22,3% voor cohorte 2007). Dit geldt ook voor alle andere maanden van de opvolgperiode: ingeval van verwijzingen is er nauwelijks een verschil in het uitstroompatroon van de 3 cohorten. Dit is ook duidelijk te zien in figuur 2 waar de 3 curves voor de cohorten met verwijzingen dicht tegen elkaar liggen.

Hetzelfde geldt uiteraard voor de andere indicatoren: bij verwijzing bedraagt het aandeel niet uitgestroomd na 3 maanden 56 à 58%, na 12 maanden is dit telkens ongeveer één vierde en na 24 maanden bedraagt dit nog amper 15%. Hoewel de 'cohorte 2005' iets beter presteert dan de 'cohorte 2007' kan hier niet over een conjunctuureffect gesproken worden omdat deze in 2005 veel slechter was dan in 2007. Het eerder vastgestelde, vrij sterke conjunctuureffect valt volledig weg ingeval van verwijzingen.

Voor de *werkzoekenden zonder verwijzing* is er wel nog sprake van een conjunctuureffect. De uitstroomkans na 1 maand stijgt lineair van 14,8% (2003) over 17,7% (2005) naar 19,9% (2007). Het aandeel niet uitgestroomd na een jaar daalt van respectievelijk 56,7% over 50% naar 45%. Dit weerspiegelt zich ook in sterke verschillen tussen de medianen voor de drie cohorten: voor de cohorte 2003 duurt het 19,4 maanden eer de eerste helft is uitgestroomd naar werk, voor de cohorte 2007 is dit iets minder dan de helft (8,7 maanden).

---

<sup>7</sup> Dit blijkt ook uit de resultaten van een logistische regressie die de kans op verwijzingen beschrijft in functie van de 10 opgenomen variabelen.



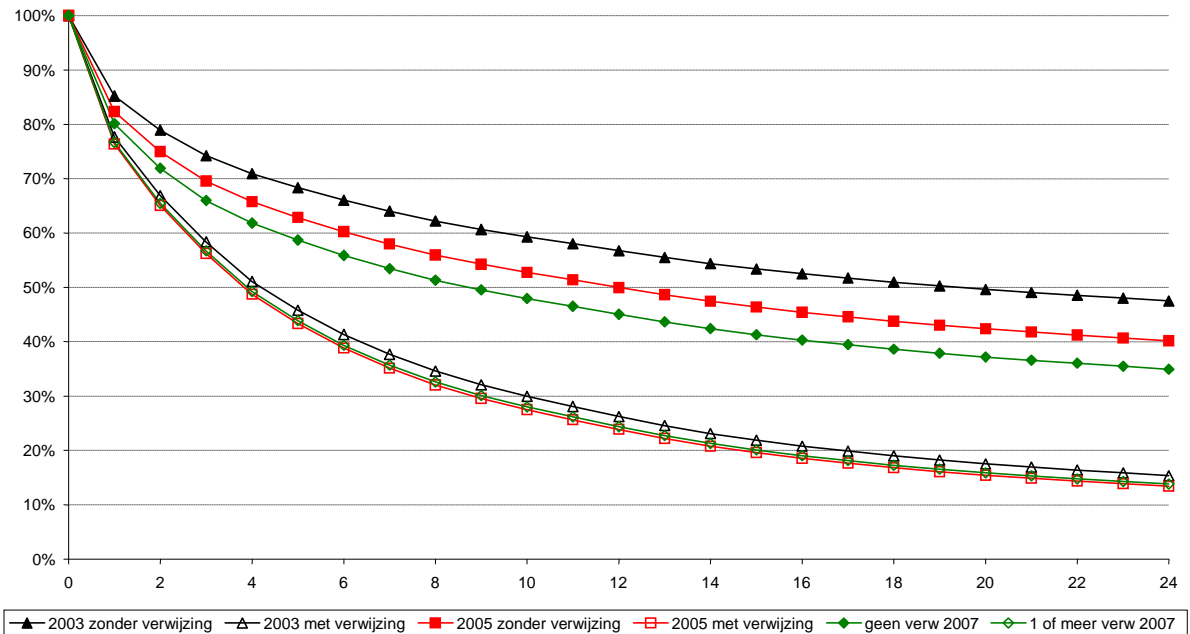
#### 4.1.2 Bespreking

In 'Paper 1' werd vastgesteld dat er een duidelijk effect is van de conjunctuur en het in de loop der jaren gevoerde beleid (met de steeds grotere nadruk op activering en 'sluitende aanpak') op de uitstroomsnelheid van de werkzoekenden. De uitstroomkans van de cohorte 2007 lag in de eerste maand na de instroom 6 procentpunten hoger dan van de cohorte 2003. De niet-uitstroom na 12 maanden bedroeg respectievelijk 40% en 53%.

In het uitgebreidere onderzoeksmodel blijft het conjunctuureffect enkel bestaan voor de werkzoekenden die geen verwijzingen hebben gekregen, hetgeen een bevestiging is van de eerdere bevindingen. Voor deze categorie ligt de kans op uitstroom van de cohorte 2007 iedere maand hoger dan van de cohorte 2003.

Dit verschil valt nagenoeg volledig weg bij de werkzoekenden met verwijzingen. Het is echter vrij logisch dat de conjunctuur nauwelijks of geen rol meer speelt bij verwijzingen. Hoewel de conjunctuur bepalend is voor het niveau van het aantal vacatures en indirect voor de globale uitstroomkans van een cohorte werkzoekenden, speelt deze factor geen rol meer bij verwijzingen die volgen op het bekend maken van vacatures. De uitstroomkans na verwijzing is niet afhankelijk van het volume van vacatures (en van de conjunctuur), een verwijzing impliceert immers dat er vacatures zijn en dat er iemand van de kandidaten zal aangeworven worden. Hoewel er in 2007 meer vacatures en verwijzingen (55.459) waren dan in 2003 (48.113 verwijzingen) kan de conjunctuur weinig of geen effect hebben op de uitstroomkans van verwezen werkzoekenden. Het activerende effect van een verwijzing maar vooral de selectieve afroming om de 'beste kandidaten met de hoogste plaatsingskans' te verwijzen spelen hun rol onafhankelijk van het niveau van de conjunctuur en het vacature- volume.

**Figuur 2** Geschatte overlevingsfunctie volgens instroomjaar en verwijzingen  
(controlerend voor de andere kenmerken en instroommaand)



**Tabel 2. Unieke verband tussen verwijzingen, jaar van instroom en uitstroom**

	2003		2005		2007	
	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
Uitstroomkans na 1 maand	14,8	22,3	17,7	23,7	19,9	23,4
Aandeel niet uitgestroomd na						
3 maanden	74,2	58,4	69,6	56,2	66,0	56,7
6 maanden	66,0	41,3	60,2	38,8	55,9	39,4
12 maanden	56,7	26,3	50,0	23,9	45,0	24,4
24 maanden	47,5	15,4	40,1	13,4	35,0	13,8
Mediaan duurtijd (maanden)						
tot 1 <sup>ste</sup> uitstroom	19,4	4,2	12,0	3,8	8,7	3,9
Aantal	207362	13509	207526	14564	175754	28085

## 4.2 Verband tussen verwijzingen, origine en uitstroom

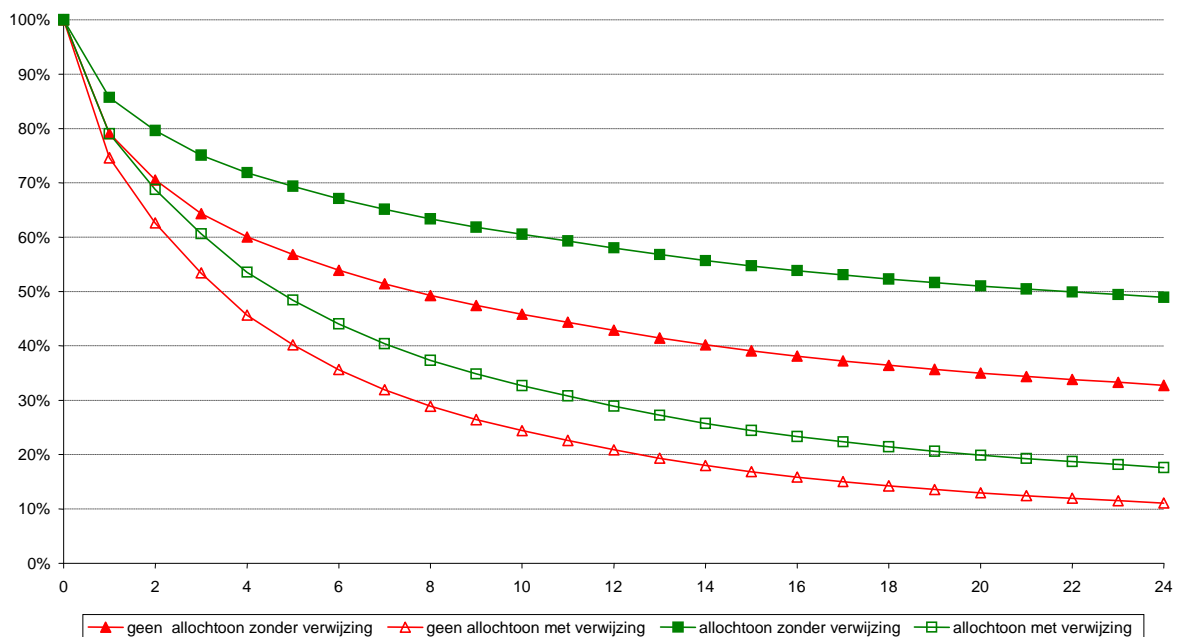
### 4.2.1 Resultaten

Uit de combinatie van verwijzingen met origine blijkt dat het effect van verwijzingen op de uitstroomkans ook sterk speelt bij de allochtonen. De normaal zeer lage uitstroomkans bij de allochtonen (zie Paper 2) wordt hier ingeval van verwijzingen zeer hoog, hetgeen ook bij andere kansengroepen het geval blijkt te zijn (zie verder).

Voor de allochtone werkzoekenden stijgt de uitstroomkans in de eerste maand van 14,3% voor de werkzoekenden *zonder verwijzing* naar 21% voor de werkzoekenden *met verwijzingen*

In figuur 3 is ook duidelijk te zien dat verwijzingen het verschil in uitstroomkans tussen autochtonen en allochtonen sterk reduceren. Dit verschil bedraagt maximaal 16 procentpunten indien er geen verwijzingen zijn, tegenover maximaal slechts 8 procentpunten indien er wel verwijzingen zijn. Het negatieve effect van de origine op de uitstroomkans wordt dus zeer sterk afgezwakt ingeval van verwijzingen. Ook allochtonen blijken na verwijzing toch relatief snel uit te stromen!

**Figuur 3** Geschatte overlevingsfunctie volgens kansengroep allochtonen en verwijzingen (controlerend voor de andere kenmerken en instroommoment)



**Tabel 3. Unieke verband tussen verwijzingen, origine en uitstroom**

Uitstroomkans na	Autochtoon		Allochtoon	
	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
1 maand	20,9	25,4	14,3	21,0
Aandeel niet uitgestroomd na				
3 maanden	64,3	53,4	75,1	60,7
6 maanden	53,9	35,6	67,1	44,1
12 maanden	42,9	20,9	58,0	29,0
24 maanden	32,7	11,1	48,9	17,6
Mediaan duurtijd (maanden)				
tot 1 <sup>ste</sup> uitstroom	7,7	3,4	21,9	4,7
Aantal	512853	47118	77789	9040

#### 4.2.2 Bespreking

In 'Paper 2' werd vastgesteld dat de origine van de werkzoekenden een sterk discriminerende variabele is met een sterke invloed op het uitstroompatroon (snelheid van uitstroom en het aandeel 'uitstromers') naar werk.

In de nieuwe analyse, met een opvolgperiode van 2 jaar, wordt dit patroon bevestigd maar verder genuanceerd. Ook bij de allochtonen zonder verwijzingen blijft een grote meerderheid na een jaar nog in de arbeidsreserve zonder uitgestroomd te zijn (zie tabel 3). Ingeval van verwijzing ligt dit veel lager en wordt het verschil met de autochtonen relatief klein. Gedurende de ganse opvolgperiode blijft de uitstroomkans na verwijzing van allochtonen kleiner dan van de autochtonen, maar de verschillen zijn veel kleiner dan bij de werkzoekenden zonder verwijzing.

Hoewel de allochtonen, ondermeer door de werking van Jobkanaal<sup>8</sup>, een iets grotere kans op verwijzing hebben dan de autochtonen is het weinig waarschijnlijk dat dit de sterke samenhang tussen verwijzingen en de uitstroomkans verklaart. De verwijzing op zich staat nog niet garant voor een plaatsing op de vacature en de uitstroom naar werk. De globale uitstroomkans is wellicht niet afhankelijk van het aantal verwijzingen voor een bepaalde categorie, tenzij de verwijzingen sterk selectief die categorie ten goede komen (ingeval een bijna uitsluitende vertegenwoordiging van een bepaalde categorie). Het is bekend uit de monitoring- indicatoren dat allochtonen wel een sterke oververtegenwoordiging hebben in de mededelingen en verwijzingen, maar dat ze ondervertegenwoordigd zijn in het aantal plaatsingen. Hoeveel verwijzingen de allochtonen ook krijgen, de uitstroomkans naar werk wordt bepaald door de mate van matching van hun profiel bij de vacature- vereisten. Ook hier dient de verklaring voor de sterk hogere uitstroomkans bij verwijzing grotendeels gezocht te worden in het selectiemechanisme gedurende de verwijzingsprocedure: ook bij de kansengroepen zullen enkel de meest plaatsbare werkzoekenden verwezen worden die een redelijke kans op aanwerving hebben. Gezien er bij de berekening van het unieke effect van verwijzingen en origine gecontroleerd wordt voor alle andere variabelen in het model (o.a. geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, regio,...), is het de vraag of en in hoeverre het resterende verschil tussen autochtonen en allochtonen kan verklaard worden door factoren van discriminatie in de aanwervingsprocedure.

### **4.3 Verband tussen verwijzingen, leeftijd en uitstroom**

#### 4.3.1 Resultaten

Ook hier weer dezelfde opmerkelijke vaststelling als bij de allochtonen. Een moeilijke kansengroep zoals de 45-plussers heeft ook een redelijk hoge uitstroomkans ingeval ze verwijzingen krijgen. De eerste maand ligt de uitstroomkans beduidend hoger dan bij de werkzoekenden zonder verwijzingen. In alle volgende maanden van de opvolgperiode ligt de uitstroomkans bij verwijzingen minstens dubbel zo hoog als zonder verwijzingen.

Ook bij de 45-plussers met verwijzingen ligt het aandeel niet- uitstroom iedere maand veel lager in vergelijking met het aandeel niet- uitstroom bij de 45-plussers zonder verwijzingen.

Het verschil in uitstroomkans tussen de jongere en de oudere werkzoekenden is ingeval van verwijzingen kleiner dan wanneer er geen verwijzingen zijn. Het positieve effect van verwijzingen op de uitstroomkans van 45-plussers komt nog het best tot uiting in figuur 4. Het uitstroompatroon van 45-plusser met verwijzingen loopt

---

8

vrij parallel met het uitstroompatroon van de jongeren die geen verwijzingen krijgen. Het eerste jaar stromen de 45-plussers wat trager uit maar ze halen de achterstand nagenoeg volledig in tegen het einde van de opvolgperiode door hogere uitstroomkansen vanaf de vierde maand. Verwijzingen blijken dus een gelijkaardig positief effect op de uitstroomkans te hebben als de jonge leeftijd.

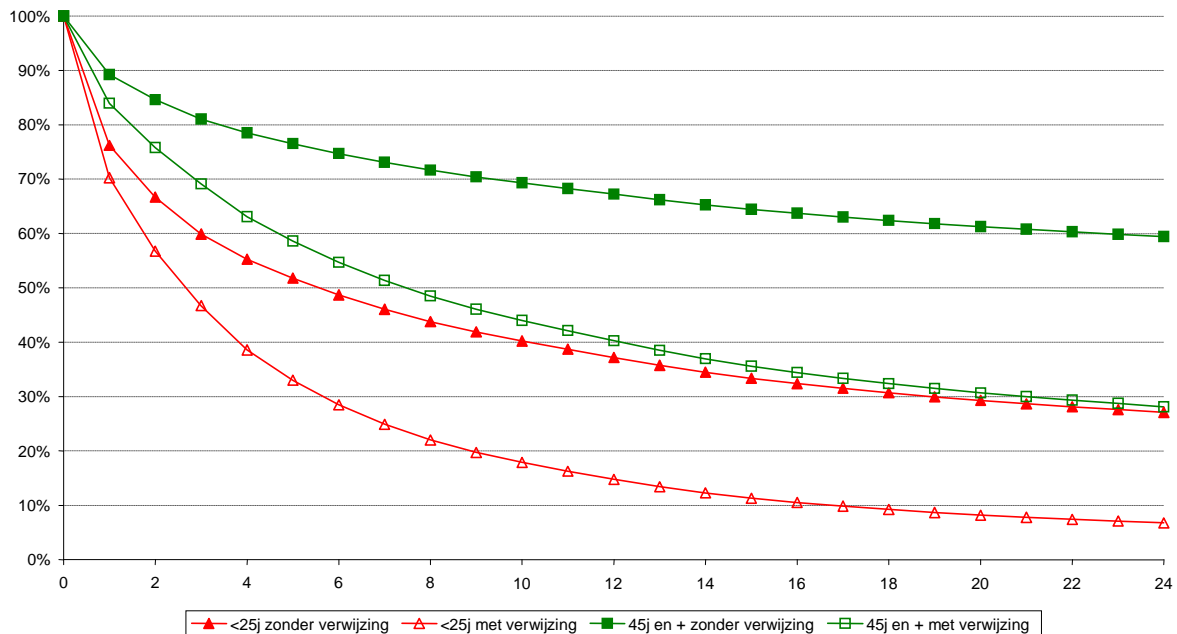
#### 4.3.2 Bespreking

In 'Paper 1' werd vastgesteld dat de leeftijd de belangrijkste verklarende variabele is voor verschillen in de uitstroomkans van werkzoekenden. De uitstroomkans van jongeren ligt veel hoger als die van 45-plussers van wie een grote meerderheid na een jaar nog geen enkele keer aan het werk is geweest. We vinden hetzelfde effect terug in de nieuwe analyse voor de werkzoekenden zonder verwijzing: de uitstroomkans van jongeren ligt ook hier meer dan dubbel zo hoog als deze van de 45-plussers van wie er eveneens een grote meerderheid na een jaar geen enkele keer uitgestroomd is naar werk.

Maar opnieuw verandert het plaatje grondig wanneer het effect van verwijzingen bekeken wordt. Dit verhoogt dermate de uitstroomkans van de oudere werkzoekenden dat het verschil met de jongeren kleiner wordt. De verwijzingen hebben dus een sterker effect op de uitstroomkans van 45-plussers dan op deze van de jongeren die reeds hoge uitstroomkansen hebben.

De opvallende resultaten voor de kansengroep '45-plussers' zijn ongetwijfeld een bevestiging van het doorgedreven selectiemechanisme in de verwijzingsprocedure. De selectie is hier misschien nog sterker dan bij andere kansengroepen omdat men zich bij de 45-plussers nog meer en bij voorbaat zal beperken tot de meest gemotiveerde werkzoekenden. Verwijzingen sturen naar minder gemotiveerde, oudere werkzoekenden zal niet tot een efficiënte matching leiden. Een verwijzing op zich kan wel activerend werken en dus ook een positieve invloed hebben op de uitstroomkans, maar zonder een selectie van de meest plaatsbare werkzoekende 45-plussers zou de uitstroomkans bij een dergelijk moeilijke kansengroep niet in die mate kunnen toegenomen zijn. De verwijzingen hebben dus eerder een 'selecterend' dan een 'activerend' karakter.

**Figuur 4** Geschatte overlevingsfunctie volgens leeftijd en verwijzingen (controlerend voor de andere kenmerken en instroommoment)



**Tabel 4. Unieke verband tussen verwijzingen, leeftijd en uitstroom**

Uitstroomkans na	<25 jaar		25-29 jaar		30-44 jaar		45 en + jaar	
	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
1 maand	23,8	29,8	20,6	26,1	16,7	22,2	10,7	16,1
Aandeel niet uitgestroomd na								
3 maanden	59,9	46,7	64,9	52,4	71,2	58,6	81,1	69,1
6 maanden	48,7	28,5	54,6	34,5	62,3	41,6	74,2	54,7
12 maanden	37,2	14,8	43,6	19,9	52,3	26,5	67,2	40,3
24 maanden	27,1	6,8	33,5	10,3	42,7	15,5	59,4	28,1
Mediaan duurtijd (maanden)								
tot 1 <sup>e</sup> uitstroom	5,6	2,7	8,0	3,3	13,8	4,2	>24	7,5
Aantal	242905	20787	97703	9028	172191	18457	77843	7886

## 5. Profielen

In de vorige paragraaf werd het verband onderzocht tussen de snelheid van uitstroom gedurende de opvolgperiode (in casu 2 jaar) en één of twee andere variabelen, waarbij er gecontroleerd wordt voor alle andere in het model opgenomen variabelen. Dit levert globale en overzichtelijke maar voor sommige lezers misschien nogal abstracte plaatjes op. Nu wordt geprobeerd dit concreter te maken op basis van enkele kwantitatief belangrijke groepen in de arbeidsreserve.

Het is de bedoeling om een aantal profielen meer te specificeren door vijf van de tien variabelen concrete waarden te geven<sup>9</sup>, deze in te voeren in het model en het bijhorend uitstroompatroon te berekenen. Deze aanpak zoomt in op de specifiekere groepen en is bijgevolg ‘tastbaarder’ maar ook beperkter om algemene uitspraken te doen. Maar de resultaten zijn wel berekend op basis van het oorspronkelijke model dat geschat is op basis van alle 741.743 observaties, en zijn dus toch voldoende robuust.

We vertrekken van het belangrijkste profiel over de drie cohorten (de mannelijke, jonge, middengeschoolde autochtonen die geen verwijzingen gekregen hebben; n = 47.975) en vergelijken dit profiel met het basisprofiel van jongeren zonder verwijzingen en jongeren met verwijzingen van wie, ter vergelijking, de resultaten ook in de tabel (in bold) zijn opgenomen.

**Tabel 5. Uitstroompatroon van enkele profielen werkzoekenden (<25 jaar)**

Leeftijd	< 25 jaar	< 25 jaar	< 25 jaar	< 25 jaar	< 25 jaar	< 25 jaar	< 25 jaar
Ond. niveau			midden	midden	midden	hoog	laag
Origine			autochtoon	autochtoon	autochtoon	autochtoon	allochtoon
Geslacht			man	man	vrouw	vrouw	man
Verwijzing*	<b>neen</b>	<b>ja</b>	neen	ja	ja	ja	ja
Uitstroomkans na 1 maand	<b>23,8</b>	<b>29,8</b>	32,5	35,5	34,4	34,8	29,7
Uitstroomkans na 3 maanden	<b>10,2</b>	<b>17,6</b>	13,4	19,9	19,1	28,1	14,2
Uitstroomkans na 4 maanden	<b>7,7</b>	<b>17,4</b>	10,3	19,7	18,9	25,4	15,6
Uitstroomkans na 12 maanden	<b>3,9</b>	<b>9,3</b>	5,3	10,6	10,2	14,2	8,2
Niet uit na 3 maanden	<b>59,9</b>	<b>46,7</b>	48,9	40,5	42,0	33,3	50,5
Niet uit na 6 maanden	<b>48,7</b>	<b>28,5</b>	36,9	23,0	24,4	15,5	32,6
Niet uit na 12 maanden	<b>37,2</b>	<b>14,8</b>	25,6	10,8	11,9	5,6	18,3
Niet uit na 24 maanden	<b>27,1</b>	<b>6,8</b>	16,6	4,4	5,0	1,6	9,2

\* Het betreft de twee extreme mogelijkheden inzake verwijzingen: ofwel ‘geen verwijzingen’ ofwel verwijzingen vanaf de eerste maand’.

<sup>9</sup> De vijf andere variabelen worden constant gehouden op het modale profiel.

De ,jonge, middengeschoolde, autochtone mannen zijn een ‘kansrijke’ categorie met een gunstig uitstroompatroon ondanks er geen verwijzingen zijn. In vergelijking met het basisprofiel van jongeren zonder verwijzingen (met controle voor de andere kenmerken) ligt hun uitstroomkans de eerste maand veel hoger en zelfs iets hoger dan bij het basisprofiel ‘jongeren met verwijzingen’. Het aandeel ‘nog geen enkele keer uitgestroomd naar werk’ ligt veel lager dan bij de jongeren zonder verwijzingen. Hieruit blijkt dat de combinatie van de kenmerken ‘man’, ‘autochtoon’ en ‘middengeschoold’ de uitstroomkans sterk verhoogt tegenover het basisprofiel van de jongeren.

Het volgende profiel is hetzelfde maar heeft wel verwijzingen ontvangen vanaf de 1<sup>e</sup> maand. De eerste maand ligt de uitstroomkans slechts iets hoger, maar in de volgende maanden wordt het verschil veel groter, met blijvend hoge uitstroomkansen gedurende de ganse opvolgperiode. Het aandeel niet- uitstroom ligt veel lager, op het einde van de opvolgperiode nog amper 4%. Het betreft hier uiteraard één van de meest kansrijke profielen binnen de arbeidsreserve. In vergelijking met het basisprofiel ‘jongeren met verwijzingen’ stromen ze nog veel sneller uit.

Opvallend is dat de vrouwen met hetzelfde profiel (jong, middengeschoold, autochtoon, met verwijzingen) nauwelijks slechter presteren dan de mannen. De verschillen bedragen nauwelijks één procentpunt. Het geslacht heeft hier dus weinig effect op de uitstroomkans.

Het meest kansrijke profiel uit de tabel (jonge, hooggeschoolde, autochtone vrouwen met verwijzingen) heeft iedere maand zeer hoge uitstroomkansen en een zeer klein aandeel ‘zittenblijvers’. Na een half jaar is slechts een kleine minderheid nog geen enkele keer uitgestroomd naar werk en op het einde van de opvolgperiode is dit nog amper 2%. De vergelijking met het basisprofiel ‘jongeren met verwijzingen’ toont aan dat er binnen de jongeren met verwijzingen nog grote verschillen zijn naargelang de origine en het onderwijsniveau.

De vergelijking met het laatste profiel (ook mannelijke jongeren) toont dat laaggeschoolde allochtonen met verwijzingen slechter scoren tegenover het basisprofiel van jongeren met verwijzingen. Het aandeel niet- uitgestroomd ligt telkens iets hoger.

**Tabel 6.** Uitstroompatroon van enkele profielen werkzoekenden (>30 jaar)

Leeftijd	30-44 jaar	30-44 jaar	45+	45+	45+	45+	45+
Ond. niveau	laag	laag			laag	laag	laag
Origine	allochtoon	autochtoon			autochtoon	autochtoon	autochtoon
Geslacht	man	man			man	vrouw	vrouw
Verwijzing*	ja	ja	neen	ja	ja	ja	neen
Uitstroomkans na 1 maand	26,4	27,8	10,7	16,1	20,3	18,3	12,0
Uitstroomkans na 3 maanden	12,3	13,1	4,2	8,8	9,1	8,0	3,7
Uitstroomkans na 4 maanden	13,6	14,4	3,1	8,7	10,0	8,9	3,1
Uitstroomkans na 12 maanden	7,1	7,6	1,5	4,4	5,1	4,5	1,5
Niet uit na 3 maanden	55,3	53,3	81,1	69,1	64,8	68,1	80,6
Niet uit na 6 maanden	38,0	35,7	74,7	54,7	49,4	53,6	74,3
Niet uit na 12 maanden	23,1	21,0	67,2	40,3	34,6	39,2	66,9
Niet uit na 24 maanden	12,9	11,2	59,4	28,1	22,7	27,1	59,2

\* Het betreft de twee extreme mogelijkheden inzake verwijzingen: ofwel ‘geen verwijzingen’ ofwel verwijzingen vanaf de eerste maand.

We kunnen dezelfde analyse doen voor de andere leeftijdsgroepen, de 30-44 jarigen en de 45-plussers, hier telkens voor laaggeschoolde werkzoekenden. Hieruit blijkt opnieuw dat verwijzingen sterk bepalend zijn voor het uitstroompatroon. Zelfs voor minder kansrijke profielen, zoals laaggeschoolde allochtone mannen tussen 30 en 44 jaar, liggen de uitstroomkansen vrij hoog (28% de eerste maand) en is er slechts een kleine minderheid die geen enkele keer uitstroomt naar werk. De sterke samenhang met verwijzingen blijkt opnieuw uit de vergelijking met de autochtonen met dezelfde kenmerken, die nauwelijks beter scoren dan de allochtonen: de uitstroomkans ligt amper hoger en het aandeel ‘zittenblijvers’ nauwelijks lager.

Bij een vergelijking met het basisprofiel ‘30-44 jarigen met verwijzingen’ blijkt de niet- uitstroom iets lager te liggen, ook voor de laaggeschoolde allochtonen.

De (oudere) leeftijd blijft een belangrijke factor: ondanks verwijzingen liggen de uitstroomkansen van eveneens laaggeschoolde autochtone 45-plussers (zowel mannen als vrouwen) veel lager en blijft er een veel groter aan-

deel in de arbeidsreserve zonder één enkele uitstroom naar werk. Ook in de vorige paragraaf is gebleken dat verwijzingen minder effect hebben bij de 45-plussers. Bij de mannen is dit wel gunstiger dan bij de vrouwen. Maar voor 45-plussers zonder verwijzingen is de kans op uitstroom naar werk zeer klein. Dit werd reeds vastgesteld in het basisprofiel '45-plussers zonder verwijzingen' (zie in tabel 6, in bold) dat ongeveer dezelfde resultaten heeft als het meer specifieke profiel van laaggeschoolde, autochtone vrouwen.

**Tabel 7.** Uitstroompatroon van enkele profielen werkzoekenden met eerste verwijzing in 3<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup> en 15<sup>o</sup> maand na instroom.

Leeftijd	< 25 jaar			30-44 jaar			45-plus		
Ond. niveau	midden			laag			laag		
Origine	autochtoon			allochtoon			autochtoon		
Geslacht	man			man			man		
1 <sup>e</sup> verwijzing na	3 <sup>e</sup> M	9 <sup>e</sup> M	15 <sup>e</sup> M	3 <sup>e</sup> M	9 <sup>e</sup> M	15 <sup>e</sup> M	3 <sup>e</sup> M	9 <sup>e</sup> M	15 <sup>e</sup> M
Uitstroomkans na 1 maand	<b>32,5</b>	<b>32,5</b>	<b>32,5</b>	<b>18,7</b>	<b>18,7</b>	<b>18,7</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>
Uitstroomkans na 3 maand	<b>19,9</b>	13,4	13,4	<b>12,3</b>	6,1	6,1	<b>8,0</b>	3,7	3,7
Uitstroomkans na 9 maand	<b>11,8</b>	<b>11,8</b>	5,9	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	2,9	<b>5,1</b>	<b>5,1</b>	1,7
Uitstroomkans na 15 maand	<b>8,8</b>	<b>8,8</b>	<b>8,8</b>	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>	<b>5,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>
Niet uit na 3 maand	45,2	48,9	48,9	65,6	70,3	70,3	77,0	80,6	80,6
Niet uit na 9 maand	<b>16,8</b>	28,2	30,1	<b>34,1</b>	52,8	55,7	<b>50,8</b>	67,7	70,1
Niet uit na 15 maand	8,9	<b>14,9</b>	21,1	22,5	<b>34,8</b>	46,2	39,1	<b>52,0</b>	62,6
Niet uit na 24 maand	4,9	8,2	<b>11,6</b>	15,3	23,6	<b>31,4</b>	30,7	40,8	<b>49,1</b>

In paragraaf 4 en de profielen in tabellen 4 en 5 gaat het, ingeval van verwijzingen, altijd om verwijzingen vanaf de eerste maand. In tabel 6 wordt nagegaan wat het effect is van verwijzingen in andere maanden, meer bepaald vanaf de 3<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup> en 15<sup>o</sup> maand na de instroom.

Voor de drie opgenomen profielen is het onmiddellijk duidelijk dat de uitstroomkans na 1 maand op hetzelfde niveau ligt, er zijn immers nog geen verwijzingen geweest. Maar de uitstroomkans in de maanden dat er een verwijzing geweest is ligt telkens duidelijk hoger dan de uitstroomkans van werkzoekenden die in die maanden nog geen verwijzing gekregen hebben. En eens er verwijzingen zijn geweest, ligt de uitstroomkans op hetzelfde niveau van de categorieën die eerder al verwijzingen hebben gekregen.

Parallel hiermee ligt de niet- uitstroom telkens veel lager zodra er verwijzingen geweest zijn. We illustreren dit met het eerste profiel in de tabel, de middengeschoolde, autochtone jonge mannen met verwijzingen.

Ingeval van verwijzingen de 3<sup>o</sup> maand ligt de uitstroomkans veel hoger dan bij de werkzoekenden die pas vanaf de 9<sup>o</sup> of 15<sup>o</sup> maand verwijzingen hebben gekregen. Maar zodra ook deze categorieën verwijzingen krijgen, komt hun uitstroomkans op hetzelfde niveau liggen als van de werkzoekenden die de 3<sup>o</sup> maand verwijzingen hebben gekregen. Zo zien we dat de uitstroomkans na 15 maanden voor alle categorieën, die na 15 maand allen verwijzingen hebben gekregen, op hetzelfde niveau ligt. Dit blijkt uit de resultaten in de in bold gemarkeerde cellen.

Voor het aandeel niet- uitstroom ligt dit iets anders. Zolang er geen verwijzingen zijn ligt dit op ongeveer hetzelfde niveau maar het daalt snel eens er verwijzingen geweest zijn. Door de opgelopen achterstand tengevolge van de latere verwijzingen (en dus lagere uitstroomkansen in de maanden voor de verwijzingen) kan de niet- uitstroom na X maanden bij categorieën met latere verwijzingen uiteraard niet meer op het niveau komen van de uitstroom na X maanden bij categorieën met vroegere verwijzingen. Hoewel de niet- uitstroom sterk daalt in de maanden na verwijzingen, zal deze hoger blijven naargelang de verwijzingen later gebeuren.

In de tabel duiden de in bold gemarkeerde cellen aan dat de niet- uitstroom, eens men verwijzingen heeft gekregen, na enkele maanden op ongeveer hetzelfde niveau ligt voor alle categorieën: de niet- uitstroom na 24 maanden voor werkzoekenden met verwijzingen vanaf de 15<sup>o</sup> maand liggen op hetzelfde niveau als de niet- uitstroom na 15 maanden voor werkzoekenden met verwijzingen vanaf de 9<sup>o</sup> maand en de niet- uitstroom na 9 maanden voor werkzoekenden met verwijzingen vanaf de 3<sup>o</sup> maand.

## 6. Conclusies

### Vaststellingen

Uit alle voorgestelde resultaten blijkt duidelijk dat er een sterk verband is tussen verwijzingen en de uitstroom-snelheid van werkzoekenden. Werkzoekenden die verwijzingen (minstens één) krijgen, hebben 2,6 keer meer kans om aan het werk te geraken dan werkzoekenden zonder verwijzingen.

De sterkte van dit effect blijkt uit het feit dat het onafhankelijk is van de specifieke groep (hoog- of laag-geschoold, jong of oud, man of vrouw) van werkzoekenden (NWWZ) die de verwijzing ontvangt en nagenoeg onafhankelijk van het moment van de eerste verwijzing. Dit effect blijft bovendien doorwerken: na de eerste verwijzing blijft de uitstroomkans navenant hoger gedurende de rest van de opvolgingsperiode.

De basiscurve volgens de maand van verwijzing (par. 3.1) toont aan dat het effect van verwijzingen even groot is voor bijna alle 24 maanden (de eerste maanden is het effect minder groot) van de opvolgperiode die volgen op de instroom in de arbeidsreserve: werkzoekenden die een eerste verwijzing krijgen in bvb. de 15<sup>e</sup> maand na instroom in de arbeidsreserve verhogen, in vergelijking met werkzoekenden zonder verwijzing, even sterk de uitstroomkans naar werk als werkzoekenden die een verwijzing krijgen in de 5<sup>e</sup> maand na instroom. Dit houdt in dat er ook bij (zeer) langdurig werkzoekenden een sterk verband is tussen verwijzingen en de kans op uitstroom.

Bij uitbreiding stelt men vast dat alle kansengroepen na 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 uitstroomkans dan werkzoekenden zonder verwijzingen. Op het einde van de opvolgperiode (24 maanden) resulteert dit bij verwijzingen in een zeer klein aandeel dat nog nooit gewerkt heeft.

Niet enkel vergroten de kansengroep- werkzoekenden met verwijzingen de uitstroomkans tegenover de kansengroep- werkzoekenden zonder verwijzingen, ze halen ook een flink stuk van de achterstand in tegenover de niet- kansengroepen. Het grote verschil in uitstroomsnelheid tussen niet- kansengroepen en kansengroepen wordt sterk gereduceerd ingeval van verwijzingen voor beide categorieën. In de figuren liggen de overlevingscurves van kansengroepen en niet- kansengroepen dicht bij elkaar ingeval van verwijzingen. Uiteraard verschilt de vermindering van de kloof in de uitstroomsnelheid tussen kansengroepen en niet- kansengroepen met verwijzingen van kansengroep tot kansengroep. Voor de leefloners wordt de kloof met de niet- leefloners volledig weggewerkt, bij de allochtonen grotendeels maar voor de 45-plussers blijft ook ingeval van verwijzingen de kloof met de jongeren nog zeer groot.

### Verklaringen

Hoewel het effect van verwijzingen op de uitstroomsnelheid zeer duidelijk is, is dit minder het geval voor de verklaring ervan. Het is de vraag of verwijzingen een (sterk) activerend effect hebben of 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 zal ook het geval zijn met verwijzingen die niet enkel informatie over vacatures aanbieden, maar ook gepaard gaan met dreiging van sanctionering bij het niet ingaan op de uitnodiging voor het verwijzingsgesprek. De ganse procedure van verwijzen op vacatures is erop gericht werkzoekenden actief te bemiddelen voor vacatures waarvan de vereisten normaal beantwoorden aan hun beroepsaspiraties en/of kwalificaties.

De resultaten laten echter niet toe om het juiste effect van deze activering vast te stellen. Het is immers onmogelijk 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 activeren.

Uit het verloop van de procedure van de verwijzingen is het wel duidelijk dat er hier een heel sterke *selectie* speelt waarbij de ‘betere’ werkzoekenden op verschillende momenten van de procedure geselecteerd worden. Een verwijzing heeft hier meer de rol van het ‘duwtje in de rug’ om uit te stromen naar werk. 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 vacature- consulenten doen aan ‘afroming’ van de betere kandidaten: eerst tijdens de selectie(s) op basis van objectieve criteria in het dossier, vervolgens tijdens het verwijzingsgesprek op basis van eerder subjectieve (maar



wellicht meer doorslaggevende) factoren zoals interesse en motivatie. In functie van een efficiënte bemiddeling zullen de consulenten een beperkt aantal kandidaten selecteren die volgens hen de beste kansen maken om de vacature in te vullen.

Een onbedoeld effect van dit intense selectieproces is wel dat slechts een kleine minderheid van de ingeschreven werkzoekenden verwijzingen krijgt. Het stelselmatig 'afromen' van de betere werkzoekenden (ook tengevolge van een gebrekkige matching op beroepencodes) leidt ertoe dat een groot deel nauwelijks of geen verwijzingen krijgt en dit belangrijk activerende proces misloopt. Indien de verwijzingen een sterk netto-activeringseffect zouden hebben, zou het volstaan om alle werkzoekenden regelmatig (en vroegtijdig) te verwijzen om hen aan het werk te helpen. Het effect van verwijzingen beperkt zich er echter vooral toe dat ze de 'betere' werkzoekenden een (laatste) duwtje in de rug geven om (terug) aan de slag te geraken.

#### Beleidsimplicaties

Ondanks de relatief beperkte reikwijdte van de verwijzingen is het 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, die hinder ondervinden om terug aan de slag te geraken, toch nog voldoende kansen zijn om via een gepaste bemiddeling terug uit te stromen naar werk.

Dit gaat in tegen de these van de 'negatieve duurzaamheids' die stelt dat de langdurige werkloosheid op zich een negatief signaal is en de kansen op werk sterk vermindert. Het bevestigt ook de conclusies uit vroeger onderzoek (H. De Witte, 1992) naar de typologie van werkzoekenden, waaruit gebleken is dat 'teruggetrokken' of 'ontmoedigde' werkzoekenden niet blijvend in dergelijke toestand verkeren maar dat ze na verloop van tijd opnieuw actief werkzoekenden kunnen worden.

De negatieve duurzaamheids kan dus doorbroken worden, niet zozeer door louter verwijzingen op vacatures, maar wel door veranderingen in de levenssituatie en/of het competentieprofiel van werkzoekenden, met inbegrip van het geheel van socio- normatieve kwalificaties zoals de arbeidsmotivatie. Verwijzingen vormen wellicht een sluitstuk van een proces van acties en/of gebeurtenissen die de employability van (langdurig) werkzoekenden aanscherpen. Het is niet de verwijzing op zich die de kans op uitstroom verhoogt maar eerder de antecedenten in de levensloop van werkzoekenden die hun employability verbetert en ervoor zorgt 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. Het effect van verwijzingen moet dan wellicht eerder gezocht worden in de factoren die ervoor zorgen dat de betrokken werkzoekenden verwijzingen krijgen.

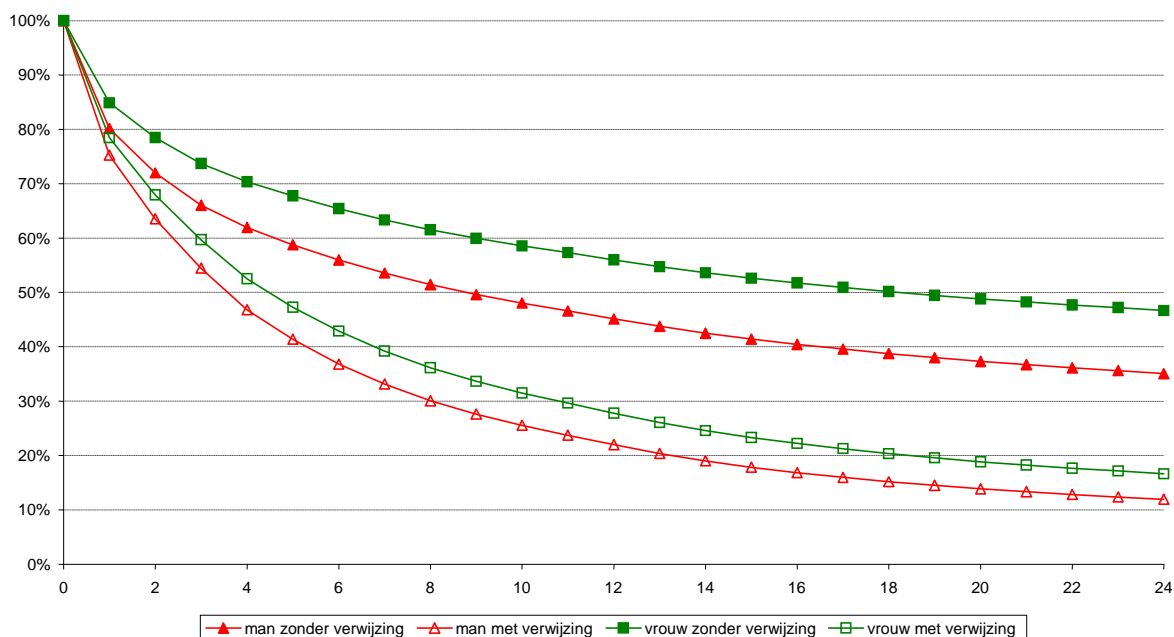
## BIJLAGEN

### Bijlage 1: Andere unieke effecten

#### 1. Verband tussen verwijzingen, geslacht en uitstroom

Dezelfde vaststelling als bij de variabele ‘origine’. De vrouwen, met doorgaans een lagere uitstroomkans als de mannen, zien hun uitstroomkans ingeval van verwijzingen zo sterk stijgen dat het verschil met de verwezen mannen kleiner wordt dan ingeval van geen verwijzingen. Bij de mannen is het effect van verwijzingen minder sterk dan bij de vrouwen zodat de verschillen tussen mannen en vrouwen kleiner worden indien er verwijzingen zijn.

**Figuur 1** Geschatte overlevingsfunctie volgens geslacht en verwijzingen (controleerend voor de andere kenmerken en instroommoment)



**Tabel 1. Unieke verband tussen verwijzingen, geslacht en uitstroom**

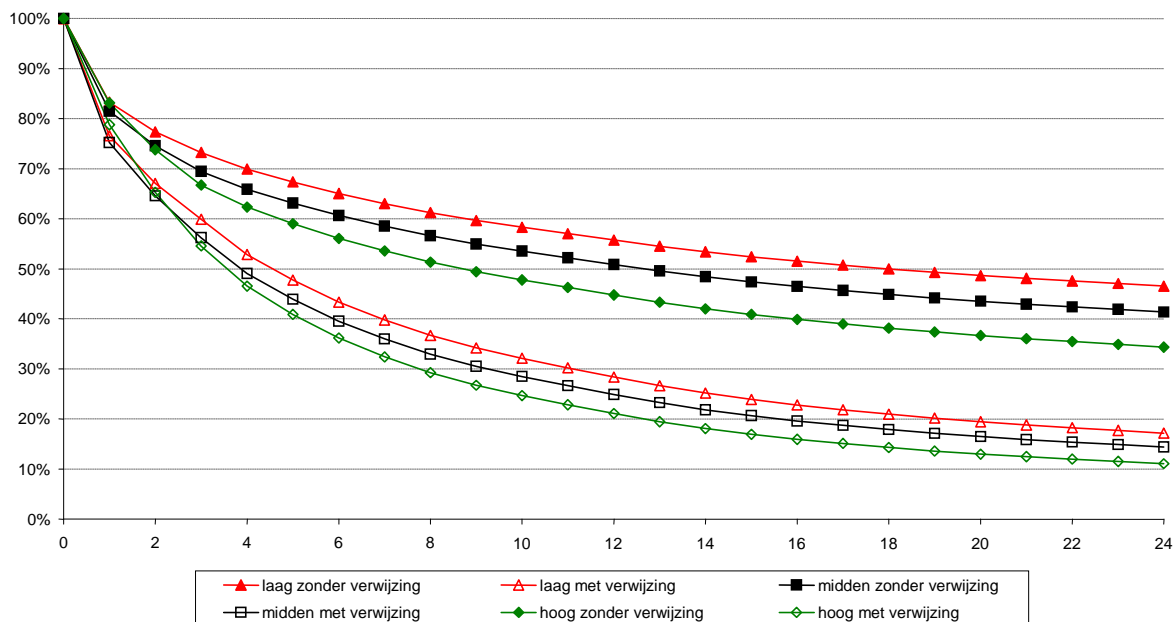
Uitstroomkans na	Man		Vrouw	
	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
1 maand	19,9	24,7	15,1	21,6
Aandeel niet uitgestroomd na				
3 maanden	66,0	54,5	73,7	59,7
6 maanden	56,0	36,8	65,4	42,9
12 maanden	45,1	22,0	56,0	27,8
24 maanden	35,1	11,9	46,7	16,6
Mediaan duurtijd (maanden)				
tot 1 <sup>e</sup> uitstroom	8,8	3,6	18,2	4,5
Aantal	286353	29766	304289	26392

#### 2. Verband tussen verwijzingen, onderwijsniveau en uitstroom

Uit de vorige papers weten we dat het onderwijsniveau relatief weinig effect heeft op de uitstroomsnelheid en dat dit effect zelfs volledig verdwijnt bij de 30-plussers.

Uit onderstaande tabel blijkt het onderwijsniveau de eerste maand geen enkel effect te hebben de eerste maand, noch ingeval van verwijzingen noch ingeval van geen verwijzingen. Vreemd genoeg is de uitstroomkans van hooggeschoolden met verwijzingen de eerste maand zelfs lager dan van de laag- en middengeschoolden. Het effect van onderwijsniveau op de uitstroomkans begint pas te spelen in de loop van de tweede maand maar blijft dan ook door werken. Maar ook hier hetzelfde stramien: de verschillen volgens onderwijsniveau zijn kleiner ingeval van verwijzingen die dus het effect van het onderwijsniveau op de uitstroomsnelheid afzwakken.

**Figuur 2** Geschatte overlevingsfunctie volgens scholing en verwijzingen (controlerend voor de andere kenmerken en instroommoment)



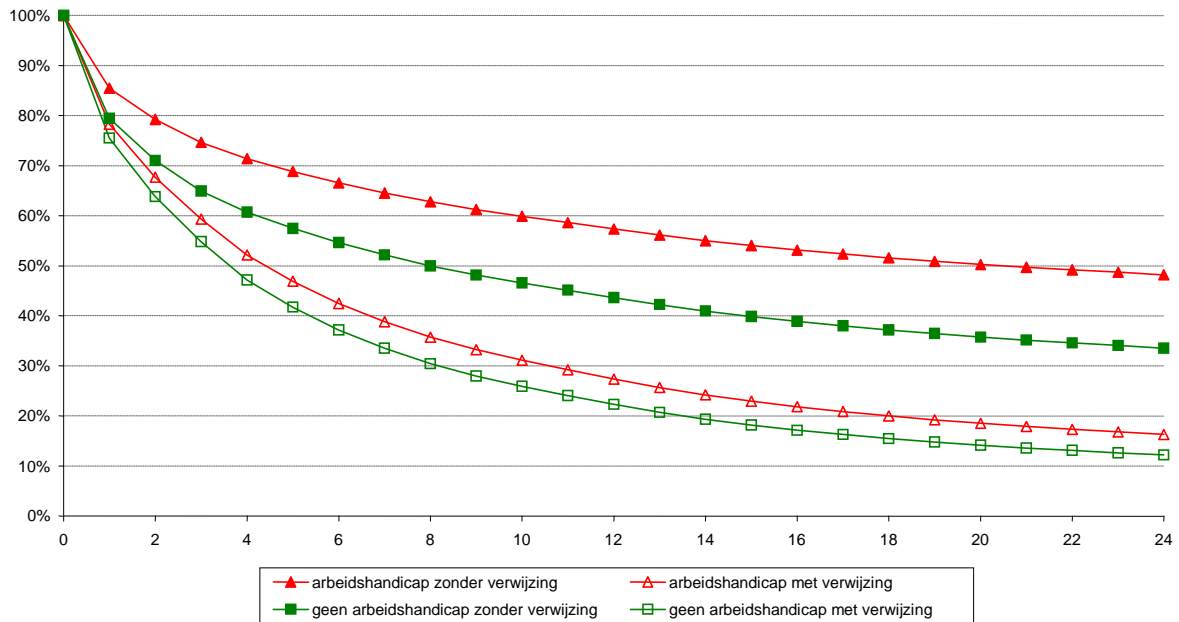
**Tabel 2. Unieke verband tussen verwijzingen, onderwijsniveau en uitstroom**

Uitstroomkans na	Laag		Midden		Hoog	
	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
1 maand	16,8	23,4	18,5	24,8	16,9	21,2
Aandeel niet uitgestroomd na						
3 maanden	73,2	59,9	69,5	56,2	66,7	54,6
6 maanden	65,0	43,4	60,7	39,6	56,1	36,2
12 maanden	55,8	28,4	50,9	24,9	44,8	21,1
24 maanden	46,6	17,2	41,4	14,4	34,4	11,1
Mediaan duurtijd (maanden)						
tot 1 <sup>e</sup> uitstroom	18,0	4,6	12,7	3,9	8,6	3,4
Aantal	221187	25212	222716	22679	146739	8267

### 3. Verband tussen verwijzingen, arbeidshandicap en uitstroom

Dezelfde vaststelling als bij de vorige kansengroepen. Scherp gesteld zou men kunnen zeggen dat arbeidsgehandicapten maar een 'redelijke' kans krijgen op werk nadat ze een verwijzing gekregen hebben. Het sterke effect van de arbeidshandicap op de uitstroomkans verdwijnt dus grotendeels ingeval er verwijzingen zijn. Dit blijkt duidelijk uit zowel de maandelijkse uitstroomkansen als uit het aandeel 'niet uitgestroomd' na 3, 12 en 24 maanden.

**Figuur 3** Geschatte overlevingsfunctie volgens KG arbeidshandicap en verwijzingen  
(controlerend voor de andere kenmerken en instroommoment)



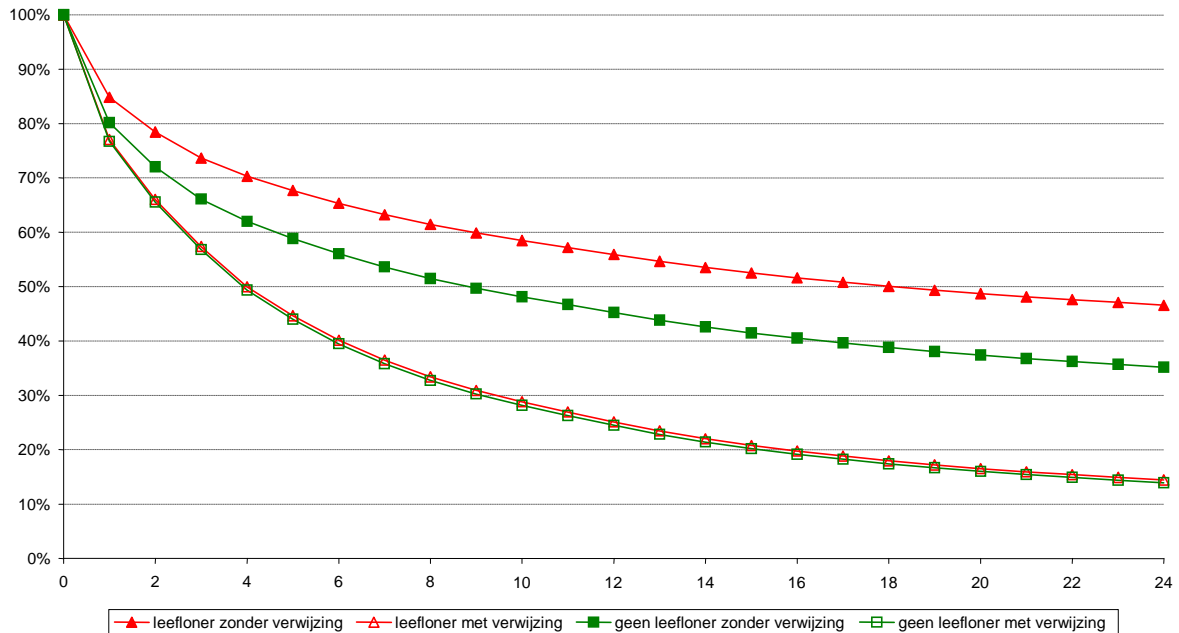
**Tabel 3. Unieke verband tussen verwijzingen, arbeidshandicap en uitstroom**

	Arbeidshandicap		Geen arbeidshandicap	
	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
Uitstroomkans na				
1 maand	14,6	21,7	20,6	24,5
Aandeel niet uitgestroomd na				
3 maanden	74,6	59,4	64,9	54,8
6 maanden	66,6	42,5	54,6	37,2
12 maanden	57,4	27,4	43,6	22,3
24 maanden	48,2	16,3	33,5	12,2
Mediaan duurtijd (maanden)				
tot 1 <sup>e</sup> uitstroom	20,5	4,4	8,0	3,6
Aantal	29532	2964	561110	53194

#### **4. Verband tussen verwijzingen, leefloon en uitstroom**

Nog sterker dan bij de vorige kansengroepen speelt het effect van verwijzingen bij de leefloners. In deze groep is het effect van verwijzingen zo sterk dat het effect van het al of niet leefloon genieten nagenoeg volledig verdwijnt. Zowel de uitstroomkans als het aandeel 'niet uitgestroomd' liggen alle maanden voor zowel leefloners als niet- leefloners op bijna hetzelfde niveau: zo bedraagt de uitstroomkans na 6 maanden voor beide groepen ongeveer 9% en bedraagt het aandeel niet- uitgestroomden na 12 maanden telkens ongeveer 23%.

**Figuur 4** Geschatte overlevingsfunctie volgens KG leefloner en verwijzingen  
(controlerend voor de andere kenmerken en instroommoment)



**Tabel 4. Unieke verband tussen verwijzingen, leefloon en uitstroom**

Uitstroomkans na	Leefloon		Geen leefloon	
	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand	geen verw.	verw. vanaf 1 <sup>e</sup> maand
1 maand	15,2	22,9	19,8	23,3
Aandeel niet uitgestroomd na				
3 maanden	73,7	57,4	66,1	56,8
6 maanden	65,3	40,2	56,1	39,5
12 maanden	55,9	25,1	45,2	24,5
24 maanden	46,6	14,4	35,2	13,9
Mediaan duurtijd (maanden)				
tot 1 <sup>e</sup> uitstroom	18,1	4,0	8,8	3,9
Aantal	17467	1587	573175	54571

#### Bijlage 2: Profiel van de cohorten

Voor dit onderzoek naar de uitstroomsnelheid zijn 36 cohorten van werkzoekenden geselecteerd die zich ingeschreven hebben in de volgende perioden: januari tot december 2003, januari tot december 2005 en januari tot december 2007.

In volgende paragrafen bekijken we het profiel van deze cohorten (en de verschillen tussen de cohorten) obv 10 socio-demografische persoonskenmerken: maand van instroom, jaar van instroom, regio van woonplaats, geslacht, leeftijd, scholing, origine, (al of niet) arbeidsgehandicapt, (al of niet) gerechtigd op het bestaansminimum en (al of niet) verwezen zijn op vacatures.

#### Maand en jaar van instroom

In de 3 onderzochte jaren zijn er in totaal 741.743 inschrijvingen van 589.773 unieke personen. Hiervan hebben 463.159 personen één inschrijving, terwijl de 126.614 anderen meer dan één inschrijving hebben. In 2007 vinden we 24.000 inschrijvingen minder dan in beide andere jaren, dit is voornamelijk een gevolg van verschillen in de economische toestand in de onderzochte periodes. De grote piek van de inschrijvingen ligt duidelijk in juli met een lichte uitloper in september, in januari vindt men aanwijzingen van een tweede, beduidend kleiner piekje. In

de andere maanden is de variatie eerder beperkt. Dit seizoenspatroon hangt duidelijk samen met de instroom van de schoolverlaters, de jaarlijkse zomervakantie en de eindejaarsperiode.

Tabel 1. Instroom volgens maand en jaar

	2003		2005		2007		totaal
januari	22.149	9%	21.522	8%	20.074	9%	63.745
februari	16.543	6%	16.682	7%	15.297	7%	48.522
maart	16.153	6%	17.452	7%	15.003	6%	48.608
april	15.732	6%	16.927	7%	13.744	6%	46.403
mei	13.113	5%	16.016	6%	13.947	6%	43.076
juni	16.606	7%	16.596	7%	15.891	7%	49.093
juli	47.317	19%	45.345	18%	41.309	18%	133.971
augustus	22.585	9%	24.348	10%	22.446	10%	69.379
september	31.236	12%	28.336	11%	23.855	10%	83.427
oktober	20.827	8%	18.953	7%	19.505	8%	59.285
november	15.331	6%	15.768	6%	14.856	6%	45.955
december	17.883	7%	17.110	7%	15.286	7%	50.279
totaal	255.475	100%	255.055	100%	231.213	100%	741.743

### Regio

Antwerpen, Hasselt en Gent tellen samen 39% van de inschrijvingen, met als uitschieter Antwerpen dat op zijn eentje 17% haalt. Tongeren, Brugge en Mechelen hebben samen een aandeel van 13%, met als hekkensluiter Tongeren dat 3,5% haalt. De aandelen van de andere regio's schommelen tussen de 6% tot 7%. De variatie hangt vooral samen met verschillen in oppervlakte en verstedelijking tussen de regio's.

### Geslacht

Het aandeel vrouwen over alle cohorten is 51,2%. Het aandeel gaat wel in licht stijgende lijn, van 50,4% in 2003 naar 52,2% in 2007. In de maanden juni, juli en augustus is het aandeel vrouwen steeds het hoogst, in globo respectievelijk 53,4%, 54,2% en 52,3%

### Leeftijd

De leeftijdsverdeling varieert weinig naargelang het jaar. De twee middengroepen (25-29 jaar en 30-44 jaar) blijven nagenoeg stabiel, terwijl de 45-plussers een groter aandeel krijgen ten nadele van de jongeren. Het aandeel jongeren daalt van 41,5% voor 2003 naar 37,9% voor 2007; het aandeel 45-plussers neemt toe van 12,5% naar 15,3%; de twee middengroepen schommelen respectievelijk rond 16,3% en 30,2%. Volgens maand zie je een duidelijk seizoenspatroon. Het aandeel van de jongeren piekt in juli, augustus en september met respectievelijk 65,7%, 46,7% en 44,9%, terwijl vooral het aandeel van de 30-plussers navenant daalt in die maanden.

### Scholing

Over de 3 jaren is er nauwelijks een verschil in de verdeling volgens scholing. Het aandeel van laag-, midden- en hooggeschoolden schommelt respectievelijk rond 39%, 38% en 23%. Volgens maand zie je ook hier een duidelijk seizoenseffect. Het aandeel hooggeschoolden piekt in juli, augustus en september met respectievelijk 38,2%, 27,5% en 26,6%, het aandeel laaggeschoolden tekent een navenante dip op terwijl het aandeel middengeschoolden nauwelijks beïnvloed wordt.

Er is een vrij groot verschil in opleidingsprofiel tussen de mannen en de vrouwen, waarbij de vrouwen hoger opgeleid zijn. In globo ligt het aandeel hooggeschoolden bij de vrouwen hoger dan bij de mannen, respectievelijk 26,4% en 19,0%. Bij de mannen is het aandeel laaggeschoolden veel groter dan bij de vrouwen, respectievelijk 43,8% en 34,8%. Bij de middengeschoolden tenslotte scoren de vrouwen iets beter dan de mannen, respectievelijk 38,8% en 37,2%.

Het opleidingsprofiel volgens leeftijd vertoont ook opvallende verschillen. De grootste aandelen hooggeschoolden zijn terug te vinden bij de min 30-jarigen: 25,1% bij de jongeren en 30,0% bij de 25-29 jarigen. Bij de 45-plussers zijn er 15,6% hooggeschoolden. Bij de twee jongste klassen is het aandeel laaggeschoolden telkens 32,2%. Bij de oudste klassen stijgt het met de leeftijd: 44,7% bij de 30-44 jarigen en 55,6% bij de 45-plussers. Het aandeel middengeschoolden daalt met de leeftijd: 42,8% bij de min 25-jarigen, 37,8% bij de 25-29 jarigen, 36,1% bij de 30-44 jarigen en 28,8% bij de 45-plussers.

### Origine

Globaal bedraagt het aandeel allochtonen in de inschrijvingen 13,9%. Het is wel sterk toegenomen in de tijd: voor 2003 bedraagt dit 12,2%, stijgend naar 13,5% voor 2005 en eindigend op 16,3% voor 2007. Volgens maand vertoont het ook een seizoenspatroon. In juli duikt het aandeel allochtonen naar 7,4% maar in september is het alweer 14,4%

De verdeling naar origine verschilt sterk volgens opleidingsprofiel. Het aandeel allochtonen is bij laaggeschoolden 18,6%, bij middengeschoolden 12,8% en bij hooggeschoolden 7,8%. Ook volgens leeftijd en regio is er een duidelijk verschil. Het aandeel allochtonen bedraagt bij jongeren 10,7%, bij 25-29 jarigen 19,5%, bij 30-44 jarigen 18,1% en bij 45-plussers 7,5%. Antwerpen, Hasselt, Mechelen en Gent tellen het hoogste aandeel allochtonen bij hun inschrijvingen, respectievelijk: 25,7%, 18,8% en tweemaal 15,7%. Brugge, Turnhout en Oostende – Westhoek hebben het laagste aandeel allochtonen, respectievelijk: 5,4%, 5,9% en 6,2%.

### Arbeidsgehandicapt

Het aandeel arbeidsgehandicapten in de ingeschreven werkzoekenden bedraagt in globaal 5,2%. Ook dit gaat in stijgende lijn: voor 2003 is het 4,5%, voor 2005 5,1% en voor 2007 6,1%.

### Bestaansminimum

Globaal is het aandeel gerechtigden op het bestaansminimum gelijk aan 2,9% en het blijft bijna ongewijzigd voor de 3 jaren.

### Verwijzingen

Globaal gezien zijn er 590.642 inschrijvingen die in de periode tussen de inschrijving en de eerste uitstroom geen verwijzing hebben gekregen, dat is 79,6% van alle inschrijvingen; de andere 20,4% hebben minstens 1 verwijzing gekregen tijdens de opvolperiode. Gezien het basisbestand van de analyse aangemaakt is in september 2008 kunnen de inschrijvingen van 2007 maximaal 18 maand (van februari 2007 tot juli 2008, bij uitstroom naar werk wordt een sperperiode van 1 maand gehanteerd om laattijdige informatiedoorstroming vanuit de KSZ te ondervangen) opgevolgd worden na de instroom. Vandaar dat de kolom van 2007 enkel nullen bevat na de 18<sup>e</sup> maand.

Tabel 2. Inschrijvingen volgens moment 1<sup>e</sup> verwijzing en jaar

moment 1 <sup>e</sup> verwijzing	2003	2005	2007	totaal
geen verwijzing	207.362	207.526	175.754	590.642
1 maand na instroom	13.509	14.564	28.085	56.158
2 maand na instroom	4.999	4.428	7.221	16.648
3 maand na instroom	4.208	3.036	4.553	11.797
4 maand na instroom	3.750	2.395	3.237	9.382
5 maand na instroom	2.626	2.291	2.574	7.491
6 maand na instroom	2.275	2.727	2.203	7.205
7 maand na instroom	1.723	3.080	2.086	6.889
8 maand na instroom	1.565	2.109	1.407	5.081
9 maand na instroom	1.794	1.907	1.167	4.868
10 maand na instroom	1.881	2.010	984	4.875
11 maand na instroom	1.544	1.406	672	3.622
12 maand na instroom	1.364	1.138	473	2.975
13 maand na instroom	1.072	999	301	2.372
14 maand na instroom	927	821	200	1.948
15 maand na instroom	808	682	149	1.639
16 maand na instroom	661	621	84	1.366
17 maand na instroom	621	571	43	1.235
18 maand na instroom	522	543	20	1.085
19 maand na instroom	496	454	0	950
20 maand na instroom	430	425	0	855
21 maand na instroom	353	351	0	704
22 maand na instroom	327	356	0	683
23 maand na instroom	343	311	0	654
24 maand na instroom	315	304	0	619
totaal	255.475	255.055	231.213	741.743

### Bijlage 3: Methodologie

Bij enkelvoudige overlevingsanalyse wordt de verstreken tijd vanaf een startpunt tot één specifieke gebeurtenis bestudeerd. Vaak, zonet altijd, wordt, omwille van praktische redenen, de opvolgingsperiode begrensd in de tijd (teneinde het onderzoek na een redelijke termijn te kunnen afsluiten). Indien voor een subject de opvolgingsperiode verstrijkt vooraleer de gebeurtenis zich voordoet, is enkel de ondergrens van de verstreken tijd bekend: de observatie is gecensureerd.

In deze paper is het vertrekpunt de maand van instroom in de werkloosheid. Een persoon wordt beschouwd als ingestroomd in de werkloosheid in maand t indien:

- hij/zij een eurostatdatum in maand t heeft;
- en hij/zij op het einde van maand t niet werkend werkzoekend (= werkzoekencategorie < ‘18’) is.

In dit onderzoek worden 36 cohorten gebruikt: de instroom van januari tot december 2003, van januari tot december 2005 en van januari tot december 2007.

De gebeurtenis die wordt opgevolgd, is de uitstroom naar werk gemeten op het einde van de maand op basis van administratieve tewerkstellingsgegevens (DIMONA en RSVZ). Deze operationalisering is gebaseerd op de huidige uitstroomparameter van de beheersovereenkomst VDAB. De uitstroom wordt maximaal op 24 tijdstippen gemeten, namelijk de laatste dag van de 24 maanden volgend op de instroommaand. Bij het eerste meetmoment waarop de persoon is uitgestroomd naar werk stopt de opvolging.

De analyse worden uitgevoerd d.m.v. het discrete duurtijd model beschreven in Singer en Willet:

$$r = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha T + \beta X)}} \quad (1)$$

De doelvariabele  $r$  is de voorwaardelijke uitstroomkans<sup>10</sup>, m.a.w. de kans om in een bepaalde maand uit te stromen gegeven het feit dat men voordien nog niet is uitgestroomd. De vector  $T$  bevat de 24 tijdstippen waarop de uitstroom wordt geëvalueerd en levert samen met de coëfficiënten  $\alpha$  de basislijn van de voorwaardelijke uitstroomkans. De vector  $X$  bevat de kenmerken (incl. eventuele interacties) van de personen en geeft samen met de coëfficiënten  $\beta$  aan hoe de basislijn wordt beïnvloed door een (combinatie) van kenmerk(en).

De volgende 10 kenmerken worden opgenomen in het model:

1. scholing: in 3 klassen (laag, midden, hoog);
2. leeftijd: in 4 klassen (< 25j, 25j – 29j, 30j – 44j, 45j en +);
3. geslacht: in 2 klassen (man, vrouw);
4. kansengroep allochtoon: in 2 klassen (nee, ja);
5. kansengroep arbeidsgehandicapt: in 2 klassen (nee, ja);
6. kansengroep bestaansminimumtrekker: in 2 klassen (nee, ja);
7. jaar van instroom: in 3 klassen (2003, 2005, 2007);
8. maand van instroom: in 12 klassen (januari, februari, ... , november, december);
9. indicatie of persoon in de opvolgperiode verwijzingen naar vacatures heeft gekregen: in 2 klassen (nee, ja);
10. regio: in 13 klassen (Antwerpen, Mechelen, Turnhout, Leuven, Vilvoorde, Brugge, Kortrijk – Roeselare, Oostende – Westhoek, Aalst – Oudenaarde, Gent, Sint-Niklaas – Dendermonde, Hasselt en Tongeren).

Om de belangrijkste bevindingen van de papers 1 en 2 te kunnen toetsten op een groter bestand (36 cohorten i.p.v. 3) zijn volgende 5 interacties (scholing x leeftijd, scholing x geslacht, geslacht x kansengroep allochtoon, kansengroep allochtoon x jaar, leeftijd x jaar) uit de vorige papers opgenomen.

Daarnaast zijn ook interacties tussen ‘wel of geen vacature verwijzingen’ en 7 andere kenmerken opgenomen, namelijk: jaar x verwijzing, kansengroep allochtoon x verwijzingen, geslacht x verwijzingen, scholing x verwijzingen, leeftijd x verwijzingen, kansengroep arbeidsgehandicapt x verwijzingen, kansengroep bestaansminimumtrekker x verwijzingen. Deze interacties laten toe te onderzoeken of het verband tussen de voorwaardelijke uitstroomkans en het al of niet krijgen van verwijzingen constant is of verandert (versterkt of verzwakt) voor een aantal belangrijke kansengroepen uit de VDAB beheersovereenkomst. Voor de dienst is het dan ook belangrijk om hier een zicht op te krijgen.

---

<sup>10</sup> Deze kans wordt in het vakjargon van de overlevingsanalyse aangeduid met de term ‘risico’ of ‘hazard’.



Bovendien bleek uit een visuele inspectie van diagnosegrafieken<sup>11</sup> dat de veronderstelling van een ‘proportionele risico’ niet houdbaar was. Na veel wikken en wegen is besloten om (1) uit te breiden met interacties tussen de tijd (vector T) en de kenmerken scholing, maand van instroom en verwijzingen. Dit alles maakt het model natuurlijk een stuk complexer dan zijn voorganger uit de papers 1 en 2. Model selectie is geen sinecure. Een goed model moet beantwoorden aan twee belangrijke criteria: het moet zo eenvoudig mogelijk zijn (spaarzaamheid) maar het moet tezelfdertijd nog voldoende dicht aansluiten bij de werkelijkheid (relevantie). Anders dan wel eens gedacht wordt, blijft model selectie ook belangrijk ingeval van grote bestanden. Uit Hastie, Tibshirani en Friedman blijkt dat de voorspellings- of classificatiefout een functie is van o.a. de ‘bias’ en de variantie van het model. Naarmate het model complexer wordt, neemt de ‘bias’ af (dit verlaagt de fout en is goed) maar stijgt de variantie (dit verhoogt de fout en is slecht). Met de huidige performante software en overvloedig beschikbare data is het een koud kunstje om uitgebreide modellen te schatten. Complexere modellen zijn vaak minder veralgemeenbaar dan eenvoudigere versies, ze zijn te complex. Model selectie op basis van de statistische significantie (van de parameters) is bij grote bestanden geen valabele optie meer. Maar het is onze ervaring dat de beschikbare alternatieven (o.a. een deel van de data reserveren als validatie- en/of testbestand waarmee een misclassificatie ratio wordt berekend) niet optimaal presteren bij logistische regressie. De modelkeuze blijft voor een stuk afhankelijk van de persoonlijke inschatting van de onderzoeker.

Tenslotte nog 2 verduidelijkingen. Het model wordt niet rechtstreeks geschat. Eerst wordt een logit-transformatie toegepast en het resulterende lineaire model wordt geschat. De resultaten van de analyses worden in de paper gerapporteerd als ‘aandeel nog niet uitgestroomd na J maand’<sup>12</sup>, dit is voor de doorsnee lezer intuïtief duidelijker dan de voorwaardelijke uitstroomkans  $r$ . Dit aandeel  $O$  kan op eenvoudige wijze afgeleid worden uit  $r$ .

$$O_J = \prod_{k=1}^J (1 - r_k) \quad (2)$$

---

<sup>11</sup> De grafieken van de  $\ln(-\ln(\text{geschatte overlevingsfunctie}))$  met de  $\ln(\text{tijd})$  voor de verschillende kenmerken.

<sup>12</sup> Dit is de ‘overlevingskans’ in de werkloosheid op tijdstip J.

## Output statistische software

### Response Profile

Ordered Value	y	Total Frequency
1	1	575105
2	0	5003583

Probability modeled is y=1.

### Class Level Information

Class	Value	Design Variables											
jaar	2003	-1	-1										
	2005	1	0										
	2007	0	1										
std_ver	Ant	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
	Mec	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Tur	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Leu	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vil	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Bru	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	Kor	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Oos	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Aal	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	Gen	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	Sni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	Has	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	Ton	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
s	hoog	-1	-1										
	midden	1	0										
	laag	0	1										
l	< 25j	-1	-1	-1									
	25j - 29j	1	0	0									
	30j - 44j	0	1	0									
	45j en +	0	0	1									
v	man	-1											
	vrouw	1											
a	g-allocht.	-1											
	allochtoon	1											
g	geen-arbeidsgeh.	-1											
	arbeidsgehandicapt	1											
b	g-leefl.	-1											
	leefloner	1											
vw2	1+ vw.	-1											
	0 vw.	1											

### Model Convergence Status

Convergence criterion (GCONV=1E-8) satisfied.

### Model Fit Statistics

Criterion	Without Covariates	With Covariates
AIC	7733703.7	3207522.6
SC	7733703.7	3209011.4
-2 Log L	7733703.7	3207302.6

R-Square 0.5558    Max-rescaled R-Square 0.7410

### Testing Global Null Hypothesis: BETA=0

Test	Chi-Square	DF	Pr > ChiSq
Likelihood Ratio	4526401.13	110	<.0001
Score	3717435.59	110	<.0001
Wald	1933649.73	110	<.0001

Type 3 Analysis of Effects

Effect	DF	Wald	
		Chi-Square	Pr > ChiSq
maand1	1	24587.3067	<.0001
maand2	1	47195.0297	<.0001
maand3	1	53445.5131	<.0001
maand4	1	68353.5626	<.0001
maand5	1	73234.8413	<.0001
maand6	1	72271.7863	<.0001
maand7	1	71832.1236	<.0001
maand8	1	69723.6234	<.0001
maand9	1	67525.9721	<.0001
maand10	1	64557.3954	<.0001
maand11	1	60848.7921	<.0001
maand12	1	57271.4756	<.0001
maand13	1	53099.0760	<.0001
maand14	1	49985.5311	<.0001
maand15	1	46602.1932	<.0001
maand16	1	43444.2605	<.0001
maand17	1	40103.8422	<.0001
maand18	1	37608.6225	<.0001
maand19	1	34366.8192	<.0001
maand20	1	32618.0987	<.0001
maand21	1	30374.1555	<.0001
maand22	1	28630.3913	<.0001
maand23	1	27141.1167	<.0001
maand24	1	26293.1596	<.0001
jaar	2	1033.9416	<.0001
M2	1	0.3842	0.5354
M3	1	42.3580	<.0001
M4	1	23.3155	<.0001
M5	1	7.2946	0.0069
M6	1	110.0016	<.0001
M7	1	621.0302	<.0001
M8	1	329.1853	<.0001
M9	1	63.9795	<.0001
M10	1	139.2130	<.0001
M11	1	0.1734	0.6771
M12	1	8.8730	0.0029
s	2	2102.1524	<.0001
l	3	19429.8742	<.0001
v	1	2478.3210	<.0001
a	1	4076.2552	<.0001
g	1	1112.3238	<.0001
b	1	206.8362	<.0001
vw2	1	4321.1282	<.0001
std_ver	12	1797.0356	<.0001
s*l	6	2656.4699	<.0001
v*a	1	1621.2753	<.0001
s*v	2	1665.1127	<.0001
jaar*l	6	448.3277	<.0001
jaar*a	2	79.6253	<.0001
jaar*vw2	2	1017.9211	<.0001
a*vw2	1	377.7795	<.0001
v*vw2	1	399.5756	<.0001
s*vw2	2	139.1423	<.0001
l*vw2	3	178.2291	<.0001
g*vw2	1	230.9686	<.0001
b*vw2	1	163.7767	<.0001
maand1*vw2	1	3101.1667	<.0001
maand2*vw2	1	1035.9828	<.0001
maand3*vw2	1	438.8919	<.0001
maand2*M5	1	729.1438	<.0001
maand3*M5	1	155.6943	<.0001
maand4*M5	1	342.5736	<.0001
maand1*M6	1	26.5084	<.0001
maand2*M6	1	5.3519	0.0207
maand3*M6	1	1578.4163	<.0001
maand1*M7	1	3066.2161	<.0001
maand2*M7	1	3693.0350	<.0001
maand4*M8	1	981.4689	<.0001
maand3*M9	1	1387.1743	<.0001
maand2*M10	1	1245.9859	<.0001
maand1*M11	1	238.6139	<.0001
maand2*M11	1	424.8817	<.0001
maand1*M12	1	1280.3586	<.0001

Effect	DF	Wald	
		Chi-Square	Pr > ChiSq
maand1*s	2	1840.9235	<.0001
maand2*s	2	114.8515	<.0001
maand3*s	2	326.8623	<.0001

Analysis of Maximum Likelihood Estimates

Parameter	DF	Estimate	Standard		Wald	Pr > ChiSq
			Error	Chi-Square		
maand1	1	-1.3812	0.00881	24587.3067	<.0001	
maand2	1	-2.0605	0.00948	47195.0297	<.0001	
maand3	1	-2.2299	0.00965	53445.5131	<.0001	
maand4	1	-2.3856	0.00912	68353.5626	<.0001	
maand5	1	-2.6065	0.00963	73234.8413	<.0001	
maand6	1	-2.6701	0.00993	72271.7863	<.0001	
maand7	1	-2.7738	0.0103	71832.1236	<.0001	
maand8	1	-2.8622	0.0108	69723.6234	<.0001	
maand9	1	-2.9875	0.0115	67525.9721	<.0001	
maand10	1	-3.0999	0.0122	64557.3954	<.0001	
maand11	1	-3.1486	0.0128	60848.7921	<.0001	
maand12	1	-3.1080	0.0130	57271.4756	<.0001	
maand13	1	-3.1243	0.0136	53099.0760	<.0001	
maand14	1	-3.2007	0.0143	49985.5311	<.0001	
maand15	1	-3.3154	0.0154	46602.1932	<.0001	
maand16	1	-3.3988	0.0163	43444.2605	<.0001	
maand17	1	-3.5021	0.0175	40103.8422	<.0001	
maand18	1	-3.5163	0.0181	37608.6225	<.0001	
maand19	1	-3.6197	0.0195	34366.8192	<.0001	
maand20	1	-3.6722	0.0203	32618.0987	<.0001	
maand21	1	-3.7814	0.0217	30374.1555	<.0001	
maand22	1	-3.8424	0.0227	28630.3913	<.0001	
maand23	1	-3.8839	0.0236	27141.1167	<.0001	
maand24	1	-3.8437	0.0237	26293.1596	<.0001	
jaar 2005	1	0.0257	0.00363	50.2333	<.0001	
jaar 2007	1	0.0911	0.00370	605.2840	<.0001	
M2	1	-0.00341	0.00549	0.3842	0.5354	
M3	1	-0.0358	0.00550	42.3580	<.0001	
M4	1	-0.0271	0.00561	23.3155	<.0001	
M5	1	-0.0179	0.00662	7.2946	0.0069	
M6	1	-0.0822	0.00784	110.0016	<.0001	
M7	1	0.1258	0.00505	621.0302	<.0001	
M8	1	0.0864	0.00476	329.1853	<.0001	
M9	1	0.0356	0.00445	63.9795	<.0001	
M10	1	0.0624	0.00529	139.2130	<.0001	
M11	1	-0.00313	0.00752	0.1734	0.6771	
M12	1	0.0206	0.00690	8.8730	0.0029	
s midden	1	-0.0313	0.00357	76.8659	<.0001	
s laag	1	-0.1448	0.00351	1699.8715	<.0001	
l 25j - 29j	1	0.1852	0.00400	2147.4547	<.0001	
l 30j - 44j	1	-0.0501	0.00329	231.7571	<.0001	
l 45j en +	1	-0.5046	0.00472	11420.5655	<.0001	
v vrouw	1	-0.1275	0.00256	2478.3210	<.0001	
a allochtoon	1	-0.1782	0.00279	4076.2552	<.0001	
g arbeidsgehandicapt	1	-0.1438	0.00431	1112.3238	<.0001	
b leefloner	1	-0.0861	0.00599	206.8362	<.0001	
vw2 0 vw.	1	-0.4882	0.00743	4321.1282	<.0001	
std_ver Mec	1	0.0443	0.00629	49.4746	<.0001	
std_ver Tur	1	0.0423	0.00536	62.2397	<.0001	
std_ver Leu	1	-0.0299	0.00530	31.6993	<.0001	
std_ver Vil	1	-0.0589	0.00510	133.5243	<.0001	
std_ver Bru	1	0.0999	0.00654	233.1323	<.0001	
std_ver Kor	1	0.0886	0.00526	283.1879	<.0001	
std_ver Oos	1	0.0543	0.00565	92.3973	<.0001	
std_ver Aal	1	-0.00455	0.00580	0.6166	0.4323	
std_ver Gen	1	-0.0232	0.00457	25.6779	<.0001	
std_ver Sni	1	0.0651	0.00550	140.2260	<.0001	
std_ver Has	1	-0.0775	0.00430	325.2468	<.0001	
std_ver Ton	1	-0.1666	0.00746	498.9812	<.0001	
s*1 midden 25j - 29j	1	-0.0274	0.00425	41.3222	<.0001	
s*1 midden 30j - 44j	1	0.0113	0.00366	9.5913	0.0020	
s*1 midden 45j en +	1	-0.00579	0.00542	1.1424	0.2852	
s*1 laag 25j - 29j	1	-0.0249	0.00436	32.5897	<.0001	
s*1 laag 30j - 44j	1	0.0891	0.00352	640.7438	<.0001	
s*1 laag 45j en +	1	0.0789	0.00489	260.0882	<.0001	
v*a vrouw allochtoon	1	-0.0907	0.00225	1621.2753	<.0001	
s*v midden vrouw	1	-0.0253	0.00206	151.4974	<.0001	

Parameter			DF	Estimate	Standard Error	Wald Chi-Square	Pr > ChiSq
s*v	laag	vrouw	1	-0.0673	0.00209	1032.6508	<.0001
jaar*1	2005	25j - 29j	1	0.00375	0.00423	0.7855	0.3755
jaar*1	2005	30j - 44j	1	0.0132	0.00352	14.0312	0.0002
jaar*1	2005	45j en +	1	-0.0161	0.00496	10.5810	0.0011
jaar*1	2007	25j - 29j	1	-0.0280	0.00446	39.5366	<.0001
jaar*1	2007	30j - 44j	1	-0.00325	0.00371	0.7715	0.3797
jaar*1	2007	45j en +	1	0.0800	0.00505	250.8199	<.0001
jaar*a	2005	allochtoon	1	0.0104	0.00308	11.4582	0.0007
jaar*a	2007	allochtoon	1	0.0180	0.00316	32.5512	<.0001
jaar*vw2	2005	0 vw.	1	-0.00441	0.00264	2.8032	0.0941
jaar*vw2	2007	0 vw.	1	0.0770	0.00271	805.2408	<.0001
a*vw2	allochtoon	0 vw.	1	-0.0532	0.00274	377.7795	<.0001
v*vw2	vrouw	0 vw.	1	-0.0378	0.00189	399.5756	<.0001
s*vw2	midden	0 vw.	1	-0.00678	0.00279	5.8947	0.0152
s*vw2	laag	0 vw.	1	-0.0302	0.00282	114.7381	<.0001
l*vw2	25j - 29j	0 vw.	1	0.0259	0.00396	42.8136	<.0001
l*vw2	30j - 44j	0 vw.	1	0.000464	0.00313	0.0219	0.8823
l*vw2	45j en +	0 vw.	1	-0.0527	0.00441	143.0102	<.0001
g*vw2	arbeidsgehandicapt	0 vw.	1	-0.0653	0.00430	230.9686	<.0001
b*vw2	leefloner	0 vw.	1	-0.0764	0.00597	163.7767	<.0001
maand1*vw2	0 vw.		1	0.3093	0.00555	3101.1667	<.0001
maand2*vw2	0 vw.		1	0.2067	0.00642	1035.9828	<.0001
maand3*vw2	0 vw.		1	0.1432	0.00683	438.8919	<.0001
maand2*M5			1	-0.4980	0.0184	729.1438	<.0001
maand3*M5			1	-0.2239	0.0179	155.6943	<.0001
maand4*M5			1	0.3171	0.0171	342.5736	<.0001
maand1*M6			1	-0.0610	0.0118	26.5084	<.0001
maand2*M6			1	-0.0371	0.0160	5.3519	0.0207
maand3*M6			1	0.6019	0.0151	1578.4163	<.0001
maand1*M7			1	-0.4423	0.00799	3066.2161	<.0001
maand2*M7			1	0.5609	0.00923	3693.0350	<.0001
maand4*M8			1	-0.5595	0.0179	981.4689	<.0001
maand3*M9			1	-0.5747	0.0154	1387.1743	<.0001
maand2*M10			1	-0.5650	0.0160	1245.9859	<.0001
maand1*M11			1	-0.1839	0.0119	238.6139	<.0001
maand2*M11			1	0.3053	0.0148	424.8817	<.0001
maand1*M12			1	0.3841	0.0107	1280.3586	<.0001
maand1*s	midden		1	0.1166	0.00497	551.1304	<.0001
maand1*s	laag		1	0.1322	0.00504	689.1648	<.0001
maand2*s	midden		1	0.00117	0.00616	0.0362	0.8492
maand2*s	laag		1	-0.0632	0.00639	97.7961	<.0001
maand3*s	midden		1	0.000799	0.00717	0.0124	0.9113
maand3*s	laag		1	-0.1222	0.00735	275.9148	<.0001

Association of Predicted Probabilities and Observed Responses

Percent Concordant	76.3	Somers' D	0.531
Percent Discordant	23.2	Gamma	0.534
Percent Tied	0.6	Tau-a	0.098
Pairs	2.8775856E12	c	0.766

Partition for the Hosmer and Lemeshow Test

Group	Total	y = 1		y = 0	
		Observed	Expected	Observed	Expected
1	557908	8267	8117.67	549641	549790.3
2	557847	14058	14144.04	543789	543703.0
3	557905	19994	19800.84	537911	538104.2
4	557847	26136	25870.27	531711	531976.7
5	557859	32620	33031.95	525239	524827.0
6	557873	41499	42049.95	516374	515823.1
7	557871	53280	54441.22	504591	503429.8
8	557856	74694	74423.98	483162	483432.0
9	557878	116724	113891.8	441154	443986.2
10	557844	187833	189347.2	370011	368496.8

Hosmer and Lemeshow Goodness-of-Fit Test

Chi-Square	DF	Pr > ChiSq
156.8115	8	<.0001

## **Referenties/Literatuurlijst**

- Cockx B. en Dejemeppe M. (2007). Is the Notification of Monitoring a Threat to the Unemployed? A Regression Discontinuity Approach, Discussion Paper 16 UCL
- Cockx B. en Ries J. (2004). The Exhaustion of Unemployment Benefits in Belgium: Does it Enhance the Probability of Employment?, Discussion Paper 1177 IZA.
- De Witte H. (1992). Tussen optimisten en teruggetrokkenen, Hiva.
- Gujarati, D. M. (1995). Basic Econometrics, McGraw-Hill.
- Hastie, T., Tibishirani, R. en Friedman, J. (2001). The Elements of Statistical Learning, Springer.
- Hooghe, J. en De Witte H. (1996). De teruggetrokkenen: verdwenen van de arbeidsmarkt?, Hiva.
- Idea Consult (2008), Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel van werkzoekenden.
- le Forem en ULg (2007). Evaluation de la deuxième phase du Plan d'Accompagnement des Chômeurs (PAC).
- Singer, J.D. en Willet, J.B. (1993). It's About Time: Using Discrete-Time Survival Analysis to Study Duration and the Timing of Events, Journal of Educational Statistics Vol. 18 No. 2: 155-195.