



Activerend beleid: wat werkt?

Drie lessen op basis van recent empirisch onderzoek

dr. Jonas WOOD,
Prof. dr. Karel NEELS,
dr. Tine Kil,
dra. Julie MAES,
dra. Tair KASZTAN-FLECHNER



Centrum voor Demografie
Familie en Gezondheid
Universiteit Antwerpen



Activerend beleid: Wat werkt?





Les 1

De structurele integratie van beschikbare registergegevens vormt een noodzakelijke voorwaarde voor een evidence-based arbeidsmarktbeleid.



Les 1 – Data-infrastructuur

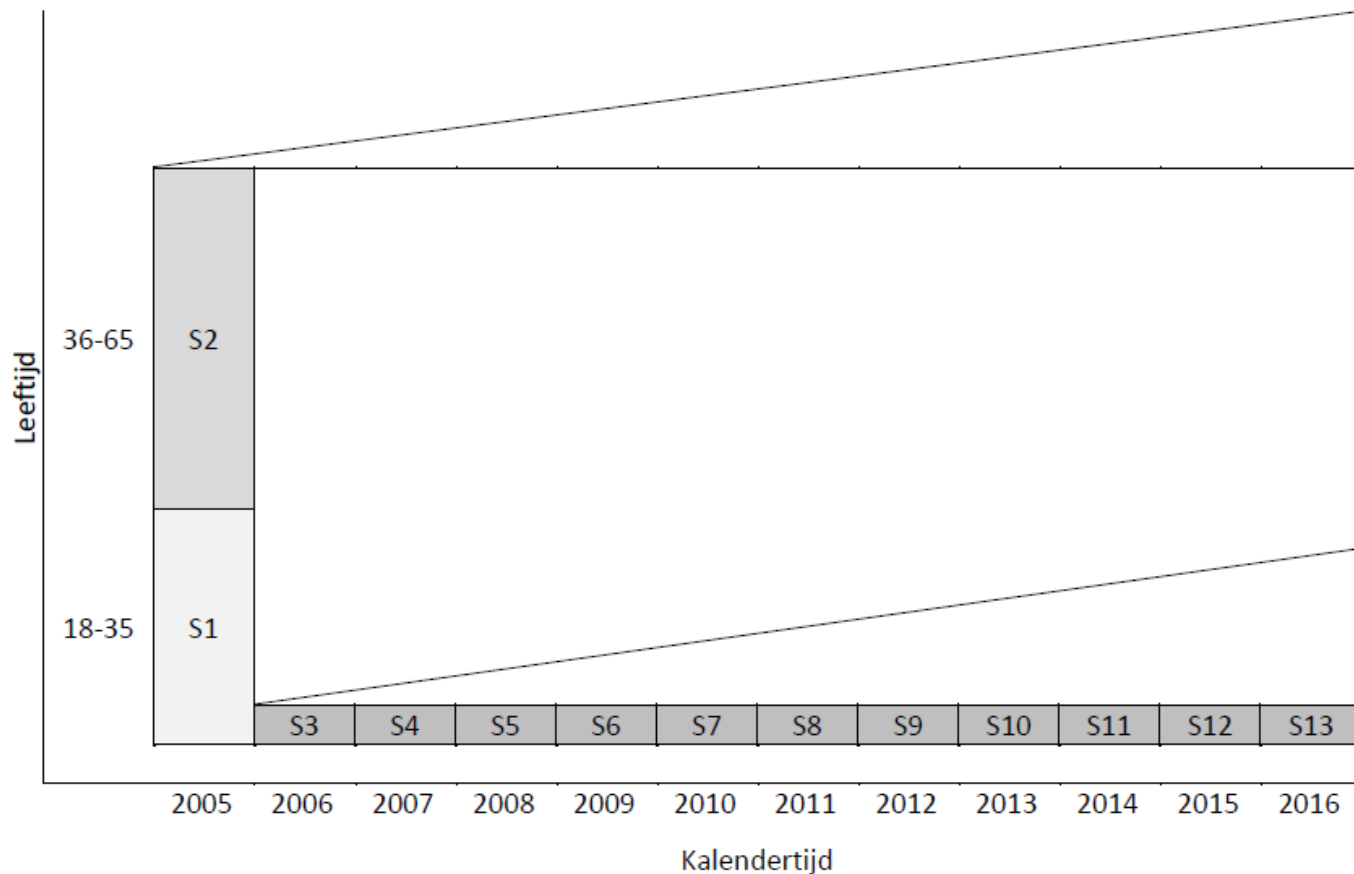
Probleemstelling

- **Demografische verandering:** Een opeenvolging van grote generaties door veel kleinere generaties impliceert, bij nulmigratie, dat de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) de komende decennia matig tot sterk afneemt. Gegeven de toegenomen omvang van migratie (belangrijkste component van bevolkingsgroei) en de sterke differentiatie van arbeidsmarktitkomsten naar migratieachtergrond, wint de monitoring van activiteits- en werkzaamheidsgraden bij groepen met een migratieachtergrond aan belang met het oog op activeren van latente arbeidsreserves.
- **Belangrijke stappen** gezet in monitoring personen met vreemde herkomst op arbeidsmarkt (e.g. VLIM, Socio-Economische Monitoring).
- **Maar:** Het blijft echter wachten op een aangepaste gegevensinfrastructuur die toelaat om continu de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond structureel op te volgen en de effecten van arbeidsmarktbeleid vast te stellen.

Les 1 – Data-infrastructuur

Longitudinale microdata

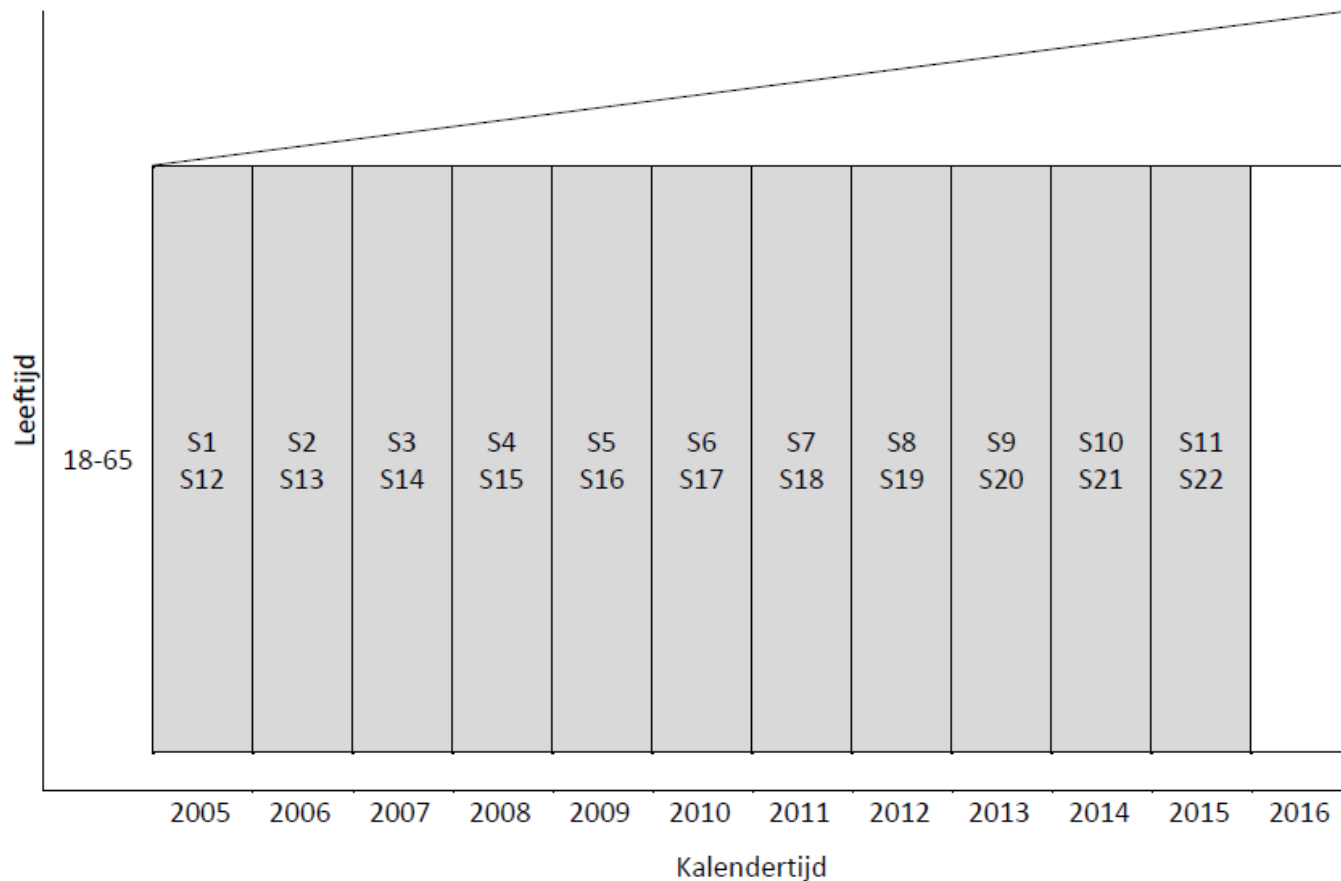
Figuur 1. Lexis-diagram met overzicht van de initiële steekproeven uit de residentiële 18-65 jarige Vlaamse bevolking in 2005 (steekproeven S1 en S2 bij respectievelijk 18-35 en 36-65 jarigen) en bijtrekkingen bij 18 jarigen in de periode 2006-2016 (steekproeven S3-S13)



Les 1 – Data-infrastructuur

Longitudinale microdata

Figuur 1. Lexis-diagram met overzicht van de jaarlijkse steekproeven uit de 18-65 jarige nieuwkomers die voor het eerst doelgroep worden van inburgering worden in de periode 2005-2015, steekproeven S1-S11 voor nieuwkomers exclusief asielzoekers en steekproeven S12-S22 specifiek voor asielzoekers)



Les 1 – Data-infrastructuur

Waarom longitudinale opvolging op individueel niveau?

- Voorbeeld 1: Activeringsbeleid voor werklozen (cf. les 2)

In kaart brengen wie wanneer in aanraking komt met welk soort activeringsmaatregelen vergt longitudinale opvolging individuen;

Bestuderen of deelnemers aan bepaalde activeringsmaatregelen ook een hogere kans op uitstroom vertonen vergt longitudinale opvolging.

Vereenvoudigen (vb. xx% van de deelnemers werkt na 2 jaar) zijn ontoereikend, arbitrair en laten geen effectiviteits-/efficiëntie-metingen toe

- Voorbeeld 2: Het gebruik van werk-gezinsbeleid (cf. les 3)

Het gebruik van werk-gezinsbeleid (vb. formele opvang, ouderschapsverlof) hangt nauw samen met de arbeidsmarktposities die personen hadden voor ouderschap, maar bepaalt ook in belangrijke mate de arbeidsposities die mensen zullen bekleden als ouders.

Enkel een longitudinale opvolging op microniveau zal toelaten om deze recursieve relatie tussen arbeidsmarktposities en gebruik werk-gezinsbeleid te ontrafelen.

Les 1 – Data-infrastructuur

Een domeinoverschrijdende set variabelen

- VDAB Gegevens
 - variabelen Profiel, Traject, Opleiding & Werkplekieren
- Gegevens KSZ Data Warehouse AM&SB
 - Samenstelling HH & Socio-demografische kenmerken
 - Nomenclatuur & Afgeleide variabelen
 - Arbeidsregime/volume, sector, bedrijfskenmerken
 - Loongegevens
 - Zwangerschapsverlof, kinderbijslag, loopbaanonderbreking/tijdskrediet
 - Opleiding (LED Gegevens & VDAB)
 - Werklozen en werkzoekenden
 - Leefloon en gewaarborgd inkomen
 - Activeringsmaatregelen
 - Uittrede en vervroegde uittrede
 - Invaliditeit
 - Uitgaande grensarbeid
 - Gemeentelijke/contextuele gegevens

Les 1 – Data-infrastructuur

Een domeinoverschrijdende set variabelen

- Gegevens Inburgering (ABB)
 - doelgroep subtype
 - datum/loket eerste aanmelding
 - datum eerste/laatste inburgeringscontract
 - inschrijvingen/behalen Maatschappelijke Oriëntatie
 - inschrijvingen/niveau NT2
 - opleidingsgegevens
 - screeningsresultaten leervaardigheid HvN (Covaartest,...)
- Gegevens Arbeidskaarten (Departement WSE)
 - Categorie arbeidskaart
 - Detail categorie arbeidskaart
 - Aanvraagtype arbeidskaart
 - Start/einde erkenning
- ...

Les 1 – Data-infrastructuur

Conclusie

De structurele integratie van beschikbare registergegevens vormt een noodzakelijke voorwaarde voor een evidence-based arbeidsmarktbeleid:

Een continue monitoring van arbeidsmarktuitskomsten en evaluatie van beleidsinterventies vergt de **structurele integratie** van individuele gecodeerde longitudinale registergegevens betreffende werkzoekenden, consulenten en trajecten die reeds beschikbaar zijn bij verschillende arbeidsmarktactoren. De integratie van longitudinale microdata die betrekking hebben op verschillende beleidsdomeinen strookt met de ambities die door de Vlaamse regering worden gearticuleerd op vlak van monitoring (Vlaamse Regering, 2019). De ontwikkeling van een dergelijke (vooralsnog eenmalige) gegevensinfrastructuur in het kader van de **VIONA MIA Leerstoel** is echter bijzonder tijdsintensief gebleken, en dus lijkt het aangewezen om over te gaan tot de structurele integratie van dergelijke registers met het oog op een continue monitoring van arbeidsmarktuitskomsten, alsook een aanhoudende evaluatie van beleidsinterventies.

Neels, K., & Wood, J. (2019). Arbeidsmarktbeleid in een context van diversiteit: (gegevens)infrastructuur voor de toekomst. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29(1), 130-135. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Over.Werk
Tijdschrift van het Steunpunt Werk





Les 2

**Naar een gunstiger scenario in activering: VDAB als regisseur
en contact met potentiële werkgever als sluitstuk.**

Les 2 – Activeringsbeleid

Probleemstelling

- **Bestaande beleidsevaluaties:** Econometrische beleidsevaluatie van activeringsmaatregelen is een groeiend onderzoeksgebied, waarin Scandinavië sterk oververtegenwoordigd is.
- **Maar:** verschillen naargelang migratieachtergrond blijven onderbelicht; gehanteerde statistische modellen zijn vaak te statisch terwijl uptake en effecten kunnen variëren doorheen levensloop en kalendertijd (bv. conjunctuur); de mate waarin selectieve instroom aan de oorzaak ligt voor positieve associaties tussen uptake activeringsbeleid en arbeidsuitkomsten blijft een belangrijke vraag. Longitudinale domeinoverschrijdende microdata zijn essentieel.
- De VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt' (MIA) komt tegemoet aan deze beperkingen (Wood & Neels, 2020).

Les 2 – Activeringsbeleid

Conclusies

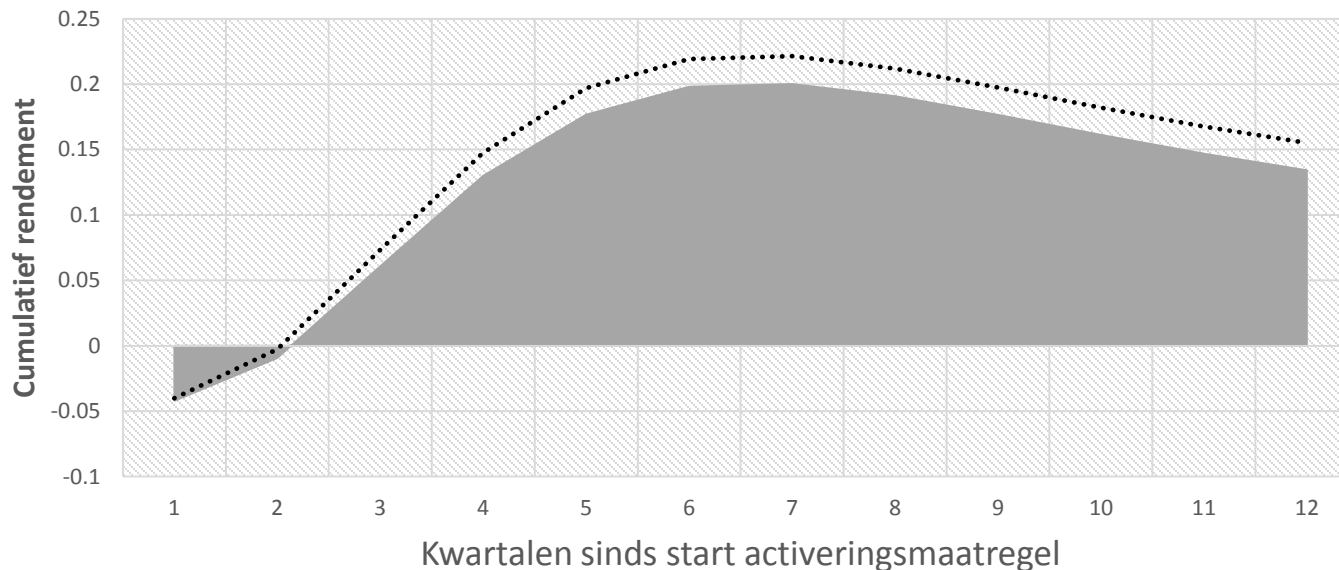
Met welke activeringsmaatregelen komen werklozen met een migratieachtergrond in aanraking?

- 1) **Verschillende instroom in activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond:**
Werklozen met een niet-Europese of eerste generatie Zuid-Europese migratieachtergrond vertonen een beduidend lagere instroom in activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt (IBO of andere vormen van werkplekleren) of specifieke beroepen (beroepsgerichte opleidingen).

Les 2 – Activeringsbeleid

Welke activeringsmaatregelen zijn het effectiefst?

Fig: Rendement **Werkplekieren**



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

Het cumulatief rendement vergelijkt voor deelnemers en niet-deelnemers van de betreffende activeringsmaatregel op kwartaalbasis het aandeel werklozen dat ooit is ingestroomd in een tewerkstellingsperiode van min. 4 opeenvolgende kwartalen. Controle voor selectieve instroom impliceert dynamische matching op vlak van arbeidsmarktrelevante kenmerken zodat deelnemers en controlegroep niet langer statistisch verschillen ('zgn. statistische tweelingen').

Kwalitatief luik

↓
matchingvariabelen

Socio-
demografisch

Werkloosheid

Relatie tot
arbeidsmarkt

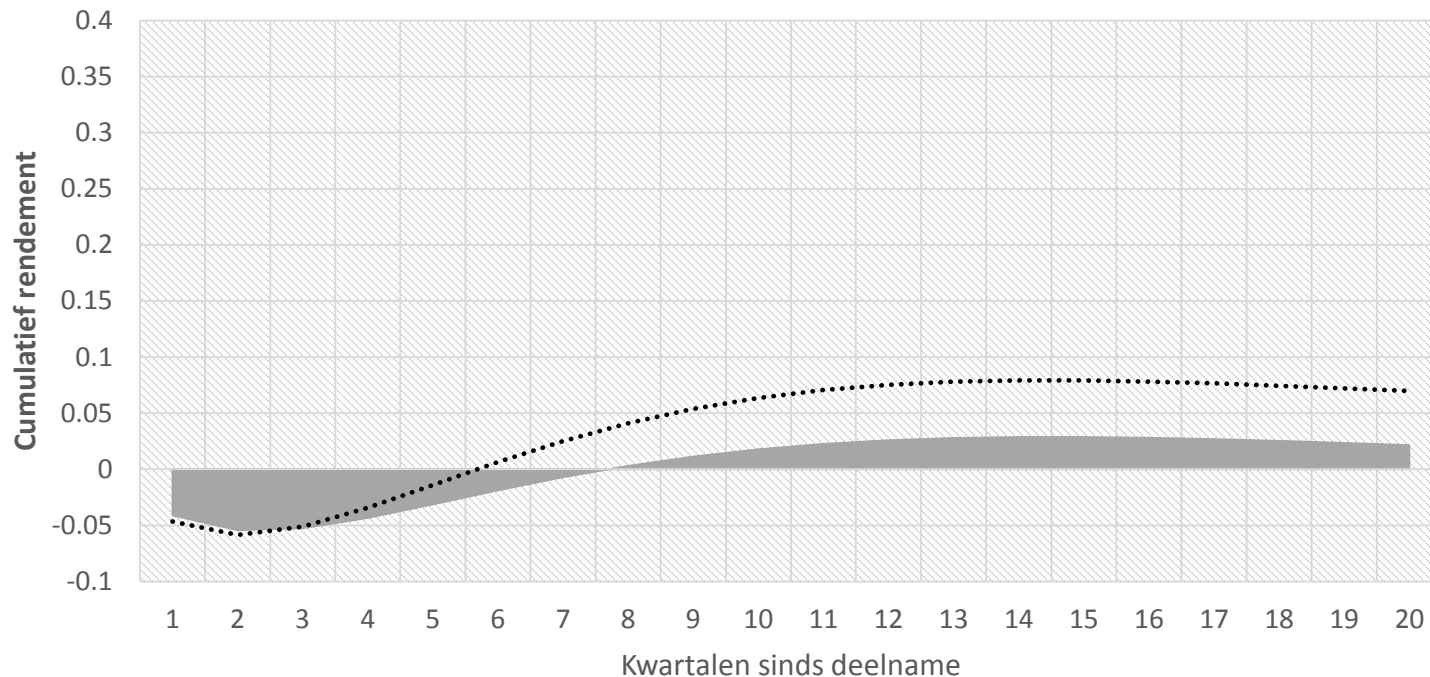
Human
capital

Aspiraties

Les 2 – Activeringsbeleid

Welke activeringsmaatregelen zijn het effectiefst?

Fig: Rendement **Opleidingen**



Kwalitatief luik

matchingvariabelen

Socio-
demografisch

Werkloosheid

Relatie tot
arbeidsmarkt

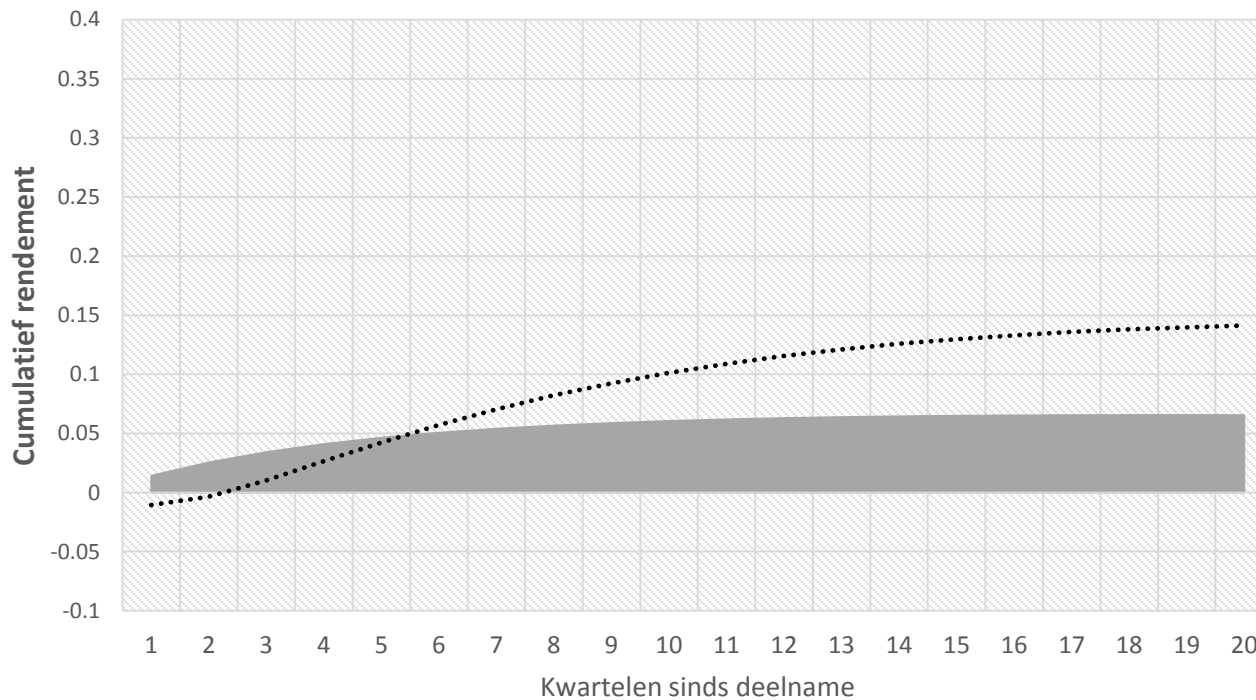
Human
capital

Aspiraties

Les 2 – Activeringsbeleid

Welke activeringsmaatregelen zijn het effectiefst?

Fig: Rendement **Bemiddeling en begeleiding**



Kwalitatief luik



matchingvariabelen

Socio-
demografisch

Werkloosheid

Relatie tot
arbeidsmarkt

Human
capital

Aspiraties

Les 2 – Activeringsbeleid

Conclusies

Met welke activeringsmaatregelen komen werklozen met een migratieachtergrond in aanraking?

- 1) **Verschillende instroom in activeringsmaatregelen naar migratieachtergrond:** Werklozen met een niet-Europese of eerste generatie Zuid-Europese migratieachtergrond vertonen een beduidend lagere instroom in activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt (IBO of andere vormen van werkplekleren) of specifieke beroepen (beroepsgerichte opleidingen).

Welke activeringsmaatregelen zijn het effectiefst?

- 2) **Activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt vertonen het hoogste rendement:** individuele beroepsopleiding (IBO) en andere vormen van werkplekkeren. Deze conclusie geldt ook voor de activering van niet-werkende (i.e. werkloze of inactieve) nieuwkomers (resultaten niet getoond), behoudens sterker positieve effecten van opleidingen en bemiddeling en begeleiding.

Les 2 – Activeringsbeleid

Naar een gunstiger scenario in activering: VDAB als regisseur en contact met potentiële werkgever als sluitstuk.

Verschillende componenten:

- 1) **Werkpleklerin als einddoel voor elk activeringstraject:** Extra inspanning vereist om groepen met een migratieachtergrond te bereiken met dit soort maatregelen (De recente wijzigingen in het wettelijk kader van IBO lijken in die richting te evolueren. Naast wijzigingen in de vergoedingen, kreeg de IBO voor kwetsbare werkzoekenden (K-IBO of IBO-plus) recent immers een wettelijke basis. Tegelijk zien we bijvoorbeeld tussen 2016 en 2017 al een substantiële toename van de uren IBO met taalondersteuning (Vlaams Parlement, 2018).)
- 2) **Toeleiding, Oriëntatie en Bemiddeling blijven essentieel:** Versterken van competenties is in vele gevallen wellicht aangewezen, maar is op zich onvoldoende om doorstroom naar stabiel werk tot stand te brengen. Omgekeerd blijkt eveneens dat vooral sterke profielen instromen in werkpleklerin en/of IBO, en is het onduidelijk of eenzelfde rendement nog zou worden behaald indien profielen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zouden instromen in dergelijke maatregelen.

Les 2 – Activeringsbeleid

Naar een gunstiger scenario in activering: VDAB als regisseur en contact met potentiële werkgever als sluitstuk.

Verschillende componenten:

- 3) **Inburgering speelt een belangrijke toeleidingsrol naar VDAB:** In het licht van de toenemende krapte op de arbeidsmarkt beoogt de nieuwe Vlaamse regering een forse verhoging van de werkzaamheidsgraad van de bevolking op beroepsactieve leeftijd tot 80 procent (Vlaamse Regering, 2019), onder meer via de activering van personen die momenteel niet werken en niet ingeschreven zijn bij VDAB. Aangezien het mandaat van VDAB ook in deze zin wordt verruimd en samenwerking met partners op het terrein een belangrijke rol kan spelen in het realiseren van deze doelstelling, lijkt het aangewezen de samenwerking tussen VDAB en inburgering te versterken aangezien deze laatste de facto reeds in belangrijke mate een dergelijke toeleidingsfunctie vervult.
- 4) **VDAB als regisseur:** Een hogere doorstroom naar activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt impliceert dat consultants in hun besluitvormingsproces, reeds van bij de start van elk begeleidingstraject over de nodige instrumenten beschikken om een concreet contact met een potentiële werkgever als een einddoel voorop te stellen (vb. de sterkere nadruk op een sectorgerichte werking waardoor het contact tussen bemiddelaars en werkgevers wordt versterkt).

Les 2 – Activeringsbeleid

Naar een gunstiger scenario in activering: VDAB als regisseur en contact met potentiële werkgever als sluitstuk.

Referenties

Wood, J. & Neels, K. (editors) (vrijgave in 2020) Wegwijs naar werk: instroom en effectiviteit van VDAB-activeringsmaatregelen geëvalueerd. Antwerp: University of Antwerp. 401p.

Wood, J., Neels, K., & Vujić (2019). Wegwijs naar werk: instroom en effectiviteit van VDAB-activeringsmaatregelen geëvalueerd. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29(2), 98-104. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Neels, K., & Wood, J. (2019). Arbeidsmarktbeleid in een context van diversiteit: (gegevens)infrastructuur voor de toekomst. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 29(1), 130-135. Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.



Les 3

Een inclusief flankerend beleid ter ondersteuning van werk en gezin is essentieel.



Les 3 – Werk-gezinsbeleid

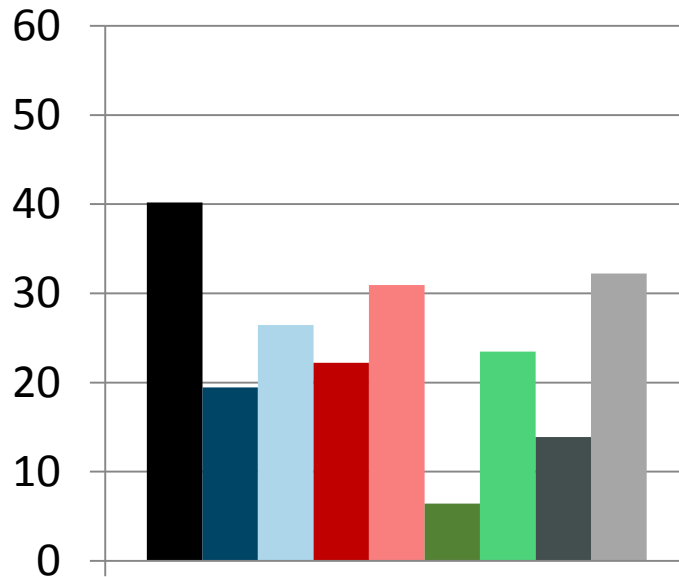
Probleemstelling

- **Combinatie werk-gezin:** De combinatie werk-gezin staat steeds meer centraal in onze Welvaartsstaat en België (VL) neemt een duidelijke koppositie in (vb. formele kinderopvang, dienstencheques).
- **Maar:** verschillen in gebruik van werk-gezinsbeleid naargelang migratieachtergrond blijven onderbelicht. Dit is merkwaardig, gezien werk-gezinsbeleid wellicht een belangrijke functie kan/moet vervullen bij het activeren van latente arbeidsreserves (vb. inactieve vrouwen met een niet-Europese migratieachtergrond).
- Het Centrum voor Demografie, Familie en Gezondheid (UA) investeert in kwantitatief en kwalitatief onderzoek om hieraan tegemoet te komen.

Les 3 – Werk-gezinsbeleid

Het belang van inclusiviteit: Ouderschapsverlof

Gebruik ouderschapsverlof (in %) naar herkomstgroep (2004K1-2010K4)



Alle moeders (N=10 976)

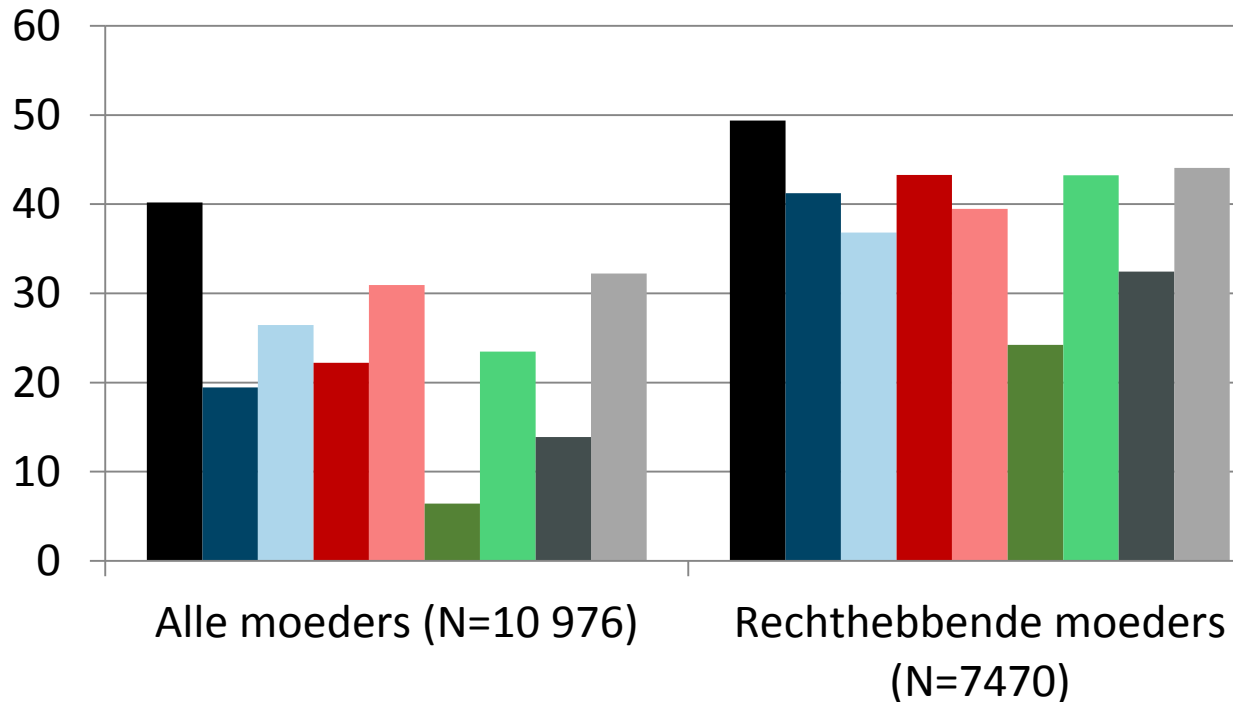
■ BE ■ BL G1 ■ BL G2 ■ EU G1 ■ EU G2 ■ T&M G1 ■ T&M G2 ■ nEU G1 ■ nEU G2

Kil, T., Wood, J., & Neels, K. (2017). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities*, 18(1): 106-141.
doi: 10.1177/1468796817715292

Les 3 – Werk-gezinsbeleid

Het belang van inclusiviteit: Ouderschapsverlof.

Gebruik ouderschapsverlof (in %) naar herkomstgroep (2004K1-2010K4)



Toegangscriteria

Werknemers (privé) die op moment van de aanvraag 12 van de 15 maanden tewerkgesteld zijn bij de huidige werkgever

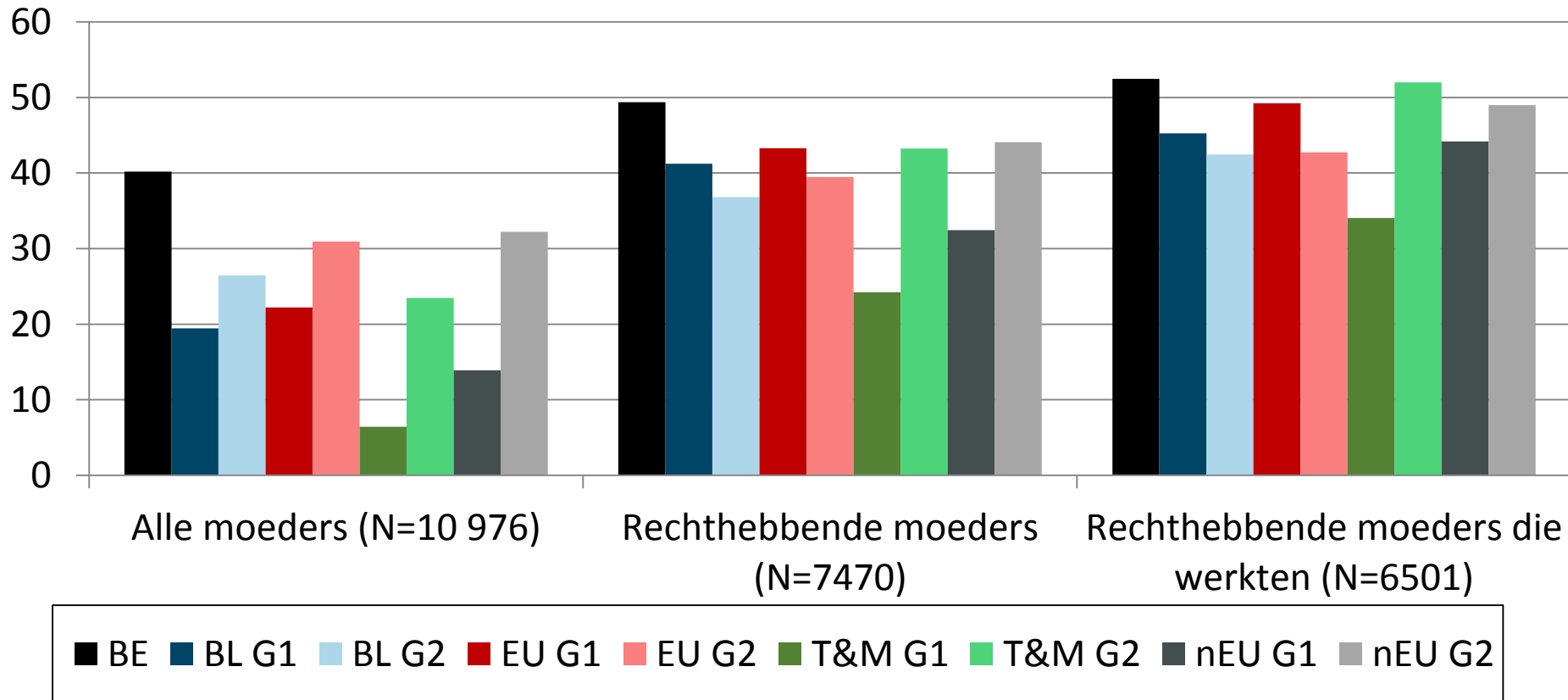
■ BE ■ BL G1 ■ BL G2 ■ EU G1 ■ EU G2 ■ T&M G1 ■ T&M G2 ■ nEU G1 ■ nEU G2

Kil, T., Wood, J., & Neels, K. (2017). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities*, 18(1): 106-141.
doi: 10.1177/1468796817715292

Les 3 – Werk-gezinsbeleid

Het belang van inclusiviteit: Ouderschapsverlof.

Gebruik ouderschapsverlof (in %) naar herkomstgroep (2004K1-2010K4)

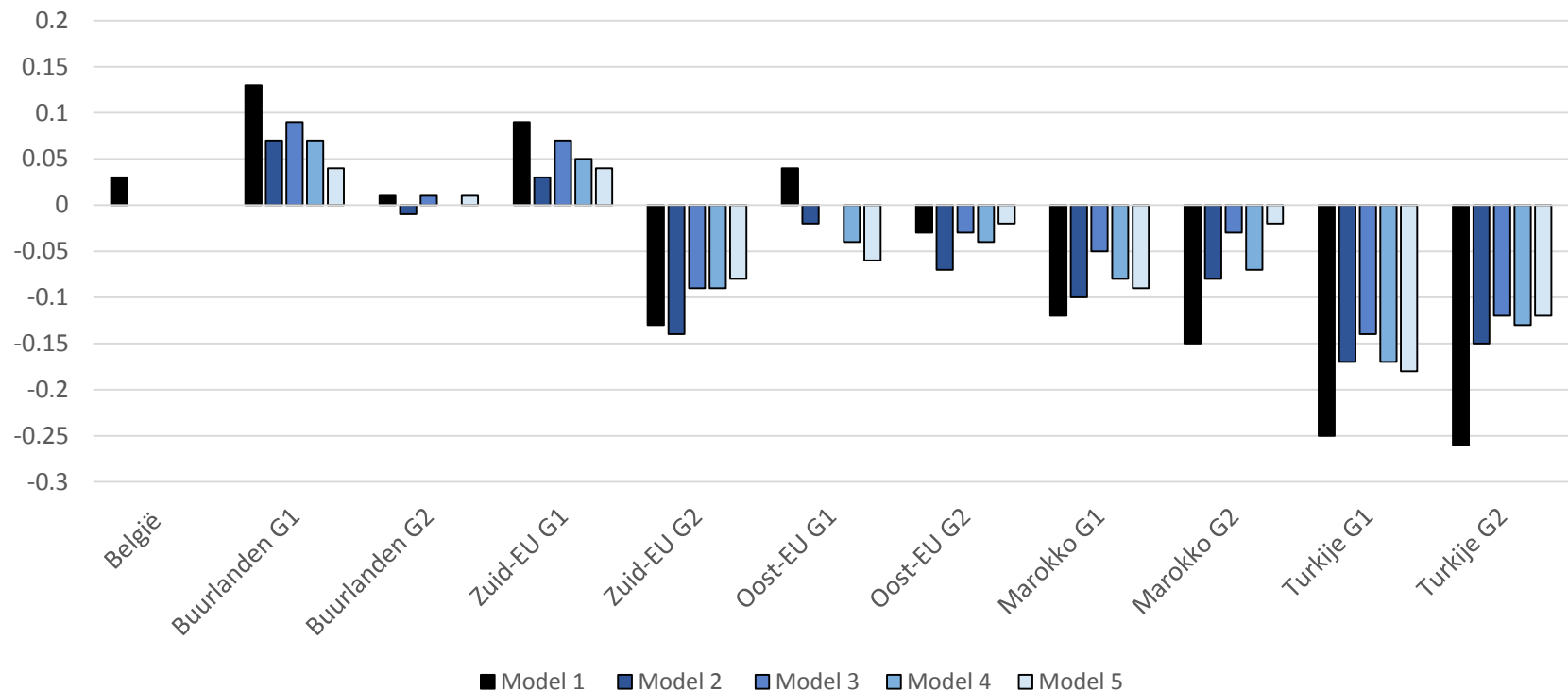


Kil, T., Wood, J., & Neels, K. (2017). Parental leave uptake among migrant and native mothers: Can precarious employment trajectories account for the difference? *Ethnicities*, 18(1): 106-141.
doi: 10.1177/1468796817715292

Les 3 – Werk-gezinsbeleid

Het belang van inclusiviteit: Formele kinderopvang.

Bruto en gecorrigeerde afwijkingen van het algemene gemiddelde voor gebruik van enkel formele kinderopvang (0,51)



Model 1: Geen controlevariabelen

Model 2: Controle voor opleidingsniveau, leeftijd bij geboorte eerste kind, leeftijd oudste kind, burgerlijke staat

Model 3: Bijkomende controle voor lokale beschikbaarheid kinderopvang

Model 4: Bijkomende controle voor arbeidsmarktkansen

Model 5: Bijkomende controle voor beschikbaarheid grootmoeder

Les 3 – Werk-gezinsbeleid

Het belang van inclusiviteit: Formele kinderopvang

Aanvullend kwalitatief onderzoek naar achterliggende percepties, ervaringen en motivatie bij werkende Marokkaanse moeders van de tweede generatie in Antwerpen (pilootproject):

- Meeste vrouwen in deze groep zijn via hun sociaal netwerk vertrouwd met inkomenstarieven of de werking van wachtlijsten bij formele kinderopvang, maar **gebrek aan flexibiliteit** is een vaak vermelde drempel (vb. kortlopende tijdelijke contracten);
- Bij deze groep werkende moeders met een tweede generatie Marokkaanse achtergrond, komt het niet zelden voor dat men – naar aanleiding van moeizame initiële schoolloopbanen – niet enkel werk en gezin, maar ook een **bijkomende opleiding** moet combineren.
- Initieel preferentie om zelf de zorg opnemen voor jonge kinderen (eventueel ouderschapsverlof); Formele en informele zorg afhankelijk van beschikbaarheid (aanbod informele zorg droogt op) en persoonlijke voorkeuren.

[omtrent formele kinderopvang] “De meeste zijn tevreden dat het bestaat. Bij de eerste generatie is daar ook verandering in aan het komen, omdat de oma’s en opa’s meer en meer zoiets van; wij studeren wel hè. Wij hebben ook ons eigen leventje of gewoon vrije tijd, dus we kunnen nu de kinderen niet meer allemaal opvangen. Dus daar zit ook wel verandering in.” (Naziha, 39 jaar, 4 kinderen)

Wood et al. (2020) De combinatie werk-gezin en het gebruik van formele kinderopvang bij vrouwen met een migratieachtergrond. Een mixed methods benadering. Sociologos

Les 3 – Werk-gezinsbeleid

Een inclusief flankerend beleid ter ondersteuning van werk en gezin is essentieel.

Verschillende componenten:

- 1) **Ouderschapsverlof:** Het toegangscriterium waarbij men op het moment van de aanvraag minimum 12 van de laatste 15 maanden bij dezelfde werkgever gewerkt heeft, werkt een situatie in de hand waarin vooral groepen die reeds een stabiele arbeidsmarktpositie verworven hebben, bediend worden.
- 2) **Formele kinderopvang:** Verschillen in het gebruik van formele kinderopvang naar migratieachtergrond worden niet geheel verklaard door verschillende arbeidsmarktkansen. Een complementair kwalitatief onderzoeksproject wijst alvast op het belang van (in)flexibiliteit in formele opvang.

Activerend beleid: Wat werkt?





Activerend beleid: wat werkt?

Drie lessen op basis van recent empirisch onderzoek

dr. Jonas WOOD,
Prof. dr. Karel NEELS,
dr. Tine Kil,
dra. Julie MAES,
dra. Tair KASZTAN-FLECHNER



Centrum voor Demografie
Familie en Gezondheid
Universiteit Antwerpen

