

Integratie, maar weinig stabiel

S. Vos, L. Struyven en J. Bollens, *Werk, werkloos, werk: Effectiviteit en kosten-batenanalyse van reïntegratieprojecten voor werkzoekenden*, Leuven, HIVA, 2000.

Promotoren die nog aanspraak willen maken op ESF-subsidies in Vlaanderen – in het kader van het doelstelling 3-programma – zijn sinds 1997 verplicht om hun inschakelingsacties in te passen in de methodiek van trajectbegeleiding. Deze trajectbenadering is dé innovatie in het werkveld van arbeidsbemiddeling en -reïntegratie voor moeilijke doelgroepen op de arbeidsmarkt. De trajectbenadering biedt een alternatief voor de klassieke aanbodbenadering. Het is niet het zoveelste nieuwe instrument, maar beoogt integendeel de combinatie van verschillende bestaande instrumenten (o.a. oriëntatie, sollicitatiehulp, opleiding, werkervaring, ...), samen met een intensieve en geïndividualiseerde begeleiding.

Trajecten in beeld: Follow-up studie¹

Het onderzoek dat we in deze bijdrage voorstellen vormt het tweede luik van een vervolgonderzoek met als centraal doel een evaluatie van inschakelingsacties in het kader van het doelstelling 3-programma van het Europees Sociaal Fonds voor Vlaanderen. In '96-'97 gebeurde een eerste bevraging van het ESF-deelnemerspanel.² In de loop van 1999-2000 werd ditzelfde deelnemerspanel een tweede maal ondervraagd, ditmaal over de inschakelingsactie die zij anno 1997 volgden en hun loopbaan sedert het verlaten van de inschakelingsactie (2,5 jaar). Daarnaast werd ook een vergelijkbare groep werkzoekenden (WE-groep) bevraged, die buiten het ESF-kader in dezelfde periode tewerkgesteld was in een werkervaringsproject (Gesco, Werkervaringsplan).

Centrale vraag van het onderzoek was welke verschillende types van trajecten ('interventietypes') – vanuit deelnemersperspectief – anno 1997 feitelijk

gedetecteerd kunnen worden en of er eventuele verschillen in loopbaaneffecten kunnen worden vastgesteld tussen deze types. In het verlengde hiervan ligt de vergelijking tussen opleiding en betaalde werkervaring.³

Kenmerken van de inschakelingsacties

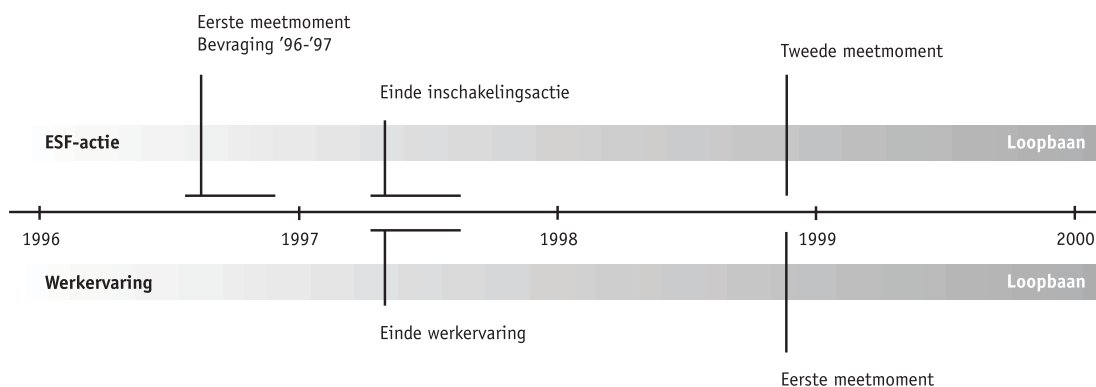
Verschillende interventietypes kunnen onderscheiden worden

De inschakelingsactie werd bevraged op een groot aantal kenmerken m.b.t. de inhoud en een aantal begeleidingsaspecten. Door middel van een Principale Componentenanalyse op deze gegevens werden een aantal componenten weerhouden. Vervolgens werden d.m.v. clusteranalyse interventietypes onderscheiden (zie tabel 1), die ingedeeld kunnen worden in aanbodtypes en trajecttypes. We spreken van een trajecttype indien er een duidelijke begeleidingscomponent aanwezig is, én er sprake is van een combinatie van instrumenten. Een aanbodstype heeft geen duidelijke begeleidingscomponent en wordt gekenmerkt door een uniform programma-aanbod. Voor de ESF-groep onderscheiden we 7 interventietypes (zie tabel 1). We benoemen de clusters als volgt: 'minimaal aanbod', 'sollicitatie-aanbod', 'oriëntatie-aanbod', 'opleidings-aanbod', 'opleidings-traject', 'sollicitatie-traject' en 'maximaal traject'.

Voor de WE-groep werden zes interventietypes onderscheiden: vier 'aanbod-clusters' en twee 'traject-clusters'.

Figuur 1.

Onderzoeksopzet: tijdas meetmomenten

**Tabel 1.**

Gemiddelde scores op de trajectcomponenten van de zeven clusters voor de ESF-groep

	Opleiding (job)	Advies/oriëntering	Zoeken (solicitatie)	Begeleiding
Cluster 1 <i>Sollicitatie-aanbod</i>	--	---	+++	
Cluster 2 <i>Oriëntatie-aanbod</i>	---	+	--	-
Cluster 3 <i>Maximaal traject</i>	++	+++	+	++
Cluster 4 <i>Sollicitatie-traject</i>	--	+	++	++
Cluster 5 <i>Minimaal aanbod</i>			--	---
Cluster 6 <i>Opleidings-aanbod</i>	++	-	--	
Cluster 7 <i>Opleidings-traject</i>	++	-	+	+

* De tekens drukken de mate van aanwezigheid uit. – is weinig en + is veel. Indien er meerdere tekens staan wijst dit op een grotere of een minder grote aanwezigheid.

Tabel 2.

Procentuele verdeling van interventietypes en werkvormen met meest voorkomende type

	ESF-groep	WE-groep*
Trajecttypes	46,3%	34,0%
Aanbodtypes	41,5%	55,3%
Minimaal aanbodtype	12,2%	10,7%

* ESF-groep= deelnemers aan acties van het Europees Sociaal Fonds; WE-groep= deelnemers aan een werkervaringsproject

Uit de procentuele verdeling (tabel 2) blijkt dat anno 1997 bij een kleine helft van de ESF-groep werkelijk kan gesproken worden van een traject; de overigen kwamen terecht in een klassiek aanbod (enkelvoudig aanbod zonder intense begeleiding) of kregen slechts een minimaal aanbod.

Bij de werkervaringsprojecten (WE-groep) is slechts bij één op drie deelnemers sprake van inpassing in een traject. De grote helft van werkervaringsprojecten is niet te situeren in een trajectbenadering. De opleidingstrajecten en maximale trajecten vinden we vooral terug bij de ngo's of derden die los van de VDAB werken, sollicitatietrajecten komen vooral voor bij de VDAB.

De inschakelingsacties zijn globaal genomen vrij kort van duur

Voor ruim de helft van de deelnemers uit de ESF-groep duurde de doorlopen interventie minder dan 6 maanden. Opmerkelijk is dat er voor bijna één op vijf van de deelnemers drop-out kon vastgesteld worden. Wanneer dit nader onderzocht wordt blijkt dat het vinden van een job voor twee derde van deze personen de reden is voor het vroegtijdig verlaten van de interventie.

In tegenstelling tot de duur van de acties bij de ESF-groep, hebben werkervaringsprojecten een vastgestelde duur van 12 maanden, wat we ook duidelijk in de resultaten terugvinden. Het percentage drop-out ligt in vergelijking met de ESF-groep iets lager. De redenen verschillen evenwel; het betreft voornamelijk redenen zoals zwangerschap en ziekte, de minderheid van deze drop-out'ers had een job gevonden.

Opleidingen appelleren in verschillende mate aan vaardigheden

Tussen de verschillende interventies is er heel wat verschil in welke acties en vaardigheden aan bod komen. We zien een opvallend verband tussen de vaardigheden die aan bod komen tijdens de inschakelingsactie en de verschillende institutionele werkvormen.

Uit de enquête blijkt dat werkzoekenden vooral sollicitatietraining en advies over mogelijk geschikte jobs krijgen. Uit het onderzoek blijkt dat niet-

instrumentele vaardigheden – waarvan algemeen wordt aangenomen dat ze een grote rol spelen bij het verwerven van een job – ongelijk aan bod komen. Sociaal-normatieve vaardigheden (assertiviteit, nauwgezetheid, flexibiliteit, ...) en werkhouding komen relatief meer aan bod bij de derden (al dan niet uitbesteed door de VDAB).

Begeleiding is vrij intens, behalve bij zoeken naar werk

Eén van de essentiële elementen van de methodiek van trajectbegeleiding is de intense, individuele begeleiding over het hele traject. Het overgrote deel van de respondenten geeft aan steeds door dezelfde persoon opgevolgd te zijn; toch is er ruim één vierde dat door verschillende personen werd opgevolgd. De frequentie van contact met de begeleider ligt bovendien globaal genomen redelijk hoog. Ondanks deze bemoedigende bevindingen blijkt wel dat de begeleiding bij het zoeken naar een job en begeleiding op de werkplek ernstig in gebreke blijven. Een minderheid geeft aan in die laatste fase van de trajectbegeleiding/begeleiding gekregen te hebben. Deze vaststelling is een indicatie dat de praktijk van trajectbegeleiding – anno 1997 – te weinig of te laat rekening houdt met de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Het loopbaanverloop na de inschakelingsactie

Bijna 1 op 2 is na 6 maanden aan de slag

Ter beoordeling van inschakelingsacties wordt vaak gebruik gemaakt van de gebruikelijke doorstromingsnorm van 60%, gemeten 6 maanden na uitstroom uit de actie. In ons onderzoek werden door middel van een loopbaanrooster de loopbanen van de respondenten fijnmazig retrospectief gereconstrueerd. Er werd ondermeer gekeken naar tewerkstellingsratio's, duur van de eerste aaneensluitende tewerkstelling, duur van tewerkstelling en loopbaanprofielen. Uit de enquête blijkt dat slechts de helft van de respondenten na 6 maanden is doorgestroomd naar een baan. Na 30 maanden is ruim 60% aan het werk en is ongeveer één vijfde werkloos. De absolute doorstromingscijfers bij de werkervaringsgroep liggen lager.

Loopbanen van ex-deelnemers verlopen turbulent

Het onderzoek beperkte zich evenwel niet tot louter het registreren van doorstromingsnormen, maar had ook oog voor kwalitatieve aspecten van de loopbaan. De loopbaanprofielen vertonen een enorme variatie en weinig stabiliteit en duurzaamheid. Duurzame tewerkstelling is nochtans één van de voornaamste objectieven in het ESF-doelstelling 3-programma. Slechts één zesde van de respondenten heeft over de beschouwde periode – al dan niet in één job – aaneensluitend gewerkt. Ruim 20% van de respondenten werkte nooit in de beschouwde periode.

In het onderzoek werd ook nagegaan of zogenaamde ‘carrouseffecten’ konden vastgesteld worden. We gebruikten hiervoor twee verschillende maatstaven. Enerzijds is er sprake van een carrouseffect wanneer deelnemers die een inschakelingsactie beëindigden een tijdje werkten of

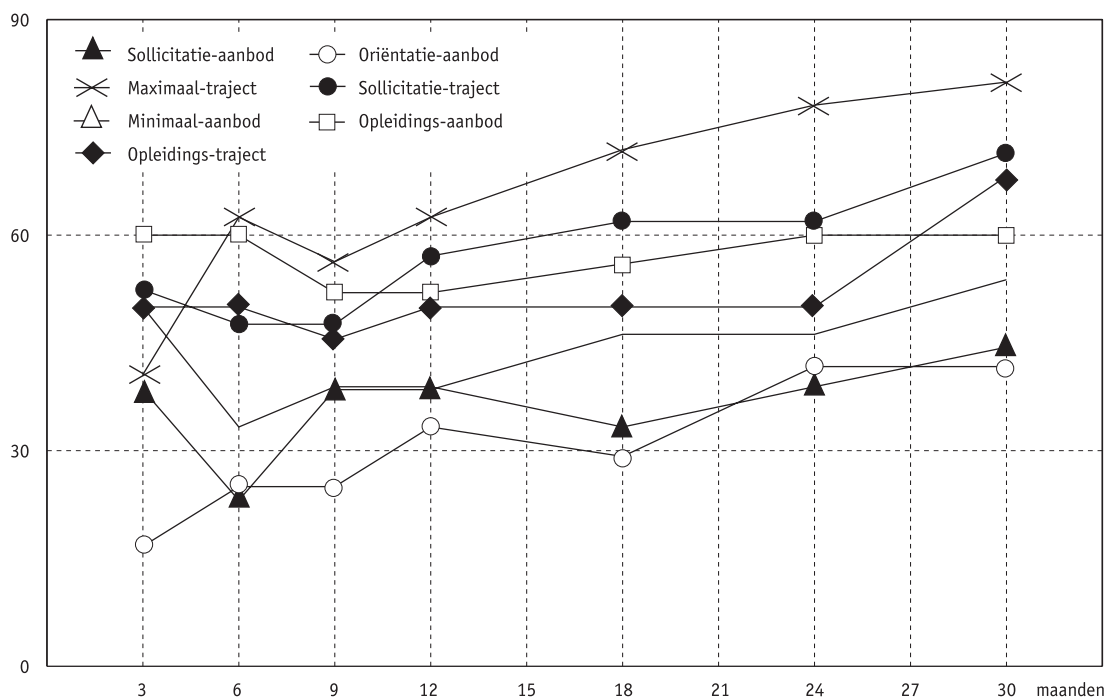
werkzoekend waren en vervolgens terug in een inschakelingsactie stapten (‘O-W-O’ of ‘O-WZ-O’).⁴ Dit geldt voor ongeveer 10% van de ESF-groep. Anderzijds spreken we van een carrouseffect wanneer een periode van werk zoeken afgewisseld wordt met werken en vervolgens opnieuw werk zoeken (‘WZ-W-WZ’). 11% van de ESF-groep kwam in een dergelijke carrouseffectsituatie terecht.

Trajecten zijn duidelijk superieur

Zoals hierboven reeds beschreven werd, konden er verschillende interventietypes -trajecttypes en aanbodtypes onderscheiden worden. De vraag is dan ook of er verschillen in loopbaaneffecten kunnen gevonden worden tussen de diverse interventietypes. Een opsplitsing van de ESF-groep naar de verschillende trajecttypes geeft een erg gedifferentieerd beeld. Voor de drie ‘trajecttypes’ kan er globaal genomen duidelijk een positievere evolutie in de tewerkstellingsratio’s vastgesteld worden. Het

Figuur 2.

Tewerkstellingsratio’s voor de ‘trajecttypes’ van de ESF-groep respectievelijk 3, 6, 9, 12, 18, 24, en 30 maanden na het einde van de inschakelingsactie



maximaal traject heeft de hoogste graad van tewerkstelling. Deelnemers aan trajecttypes scoren niet alleen beter dan anderen inzake doorstroom naar een baan, maar noteren ook de langste duur voor hun eerste aaneensluitende periode van tewerkstelling.

Netto-tewerkstellingseffecten

Als men de doorstromingsresultaten afzet t.o.v. een vergelijkingsgroep,⁵ en dus de relatieve i.p.v. de absolute doorstroming bestudeert, blijken de 'trajecttypes' beduidend beter te scoren dan de 'aanbodtypes' (zie tabel 3). Het cijfer in de kolom 'geobserveerd' geeft weer welk aandeel van een periode van 4 jaar men gewerkt heeft, waarbij die periode start bij de instroom in de maatregel. Een aandeel van 0,5 betekent dus dat men gemiddeld gezien 50% van de beschouwde periode heeft gewerkt.

De cijfers in de kolom "wat zonder deelname?" geven schattingen van hoeveel men zou gewerkt hebben in deze vier jaar, als men niet had deelgenomen aan de maatregel. Het verschil komt nog het best naar voor bij de deelnemers aan een werkervaring. Het gemiddeld gewerkt aandeel is hier met 'slechts' 35% het laagste van de drie bestudeerde groepen, waarbij men overigens moet incalculeren dat de werkervaring zelf 12 maand duurt (dit werd niet beschouwd als gewerkte tijd). De werkervaring bereikt echter ook het zwakste doelpublik (naar opleidingsniveau, werkloosheidsduur). Dit laatste komt heel duidelijk tot uiting in het geschatte aandeel "zonder maatregel", zonder deelname aan de werkervaring zou men een gewerkt aandeel van slechts 16% bereiken, zodat er sprake is van een beduidende vooruitgang. Trajecten scoren niet alleen absoluut, maar vooral ook relatief

beduidend beter dan de enkelvoudige aanbodbenaderingen.

De trajectbenadering is 'per slot van rekening' niet duurder

Doorstroming naar werk is een zeer belangrijk evaluatiecriterium, maar is zeker niet het enige. Hierbij mag men het kostenplaatje van dit alles zeker niet uit het oog verliezen. Daarom werd een kostenbatenanalyse gemaakt van de verschillende benaderingen. Uitgangspunt was dat een aantal belangrijke kosten, zoals het feit dat men tijdens de deelname niet kan werken, en de organisatiekosten van de maatregel, voldoende gecompenseerd moeten worden door de latere opbrengsten van een deelname aan de maatregel. De opbrengsten situeren zich niet alleen op het niveau van de werkloze deelnemer, maar er zijn ook duidelijke baten voor de overheid, zoals terugverdieneffecten: als een werkloze werk vindt, moet men geen uitkering meer betalen, terwijl er dan bovendien meer inkomsten zijn uit belastingen en socialezekerheidsbijdragen.

Uit de analyse blijkt dat een trajectbenadering zeker en vast niet duurder is dan een klassieke niet-trajectmatige benadering.

Conclusies

Trajectbegeleiding blijkt duidelijk superieur te zijn: de werklozen die een echt traject volgen, boeken niet alleen betere doorstromingsresultaten, maar de initiatieven waarin een trajectbenadering meer voorkomt zijn bovendien "per slot van rekening" ook niet duurder. Maatwerk met een mix van verschillende componenten en een duidelijk individu-

Tabel 3.

Gemiddeld gewerkt aandeel over 4 jaar

	Geobserveerd	Wat zonder deelname?	Vershil
Traject	0,49	0,26	+0,23
Aanbod	0,38	0,29	+0,09
Werkervaring	0,35	0,16	+0,19

ele begeleiding boekt duidelijk betere resultaten. 'Nazorg' en 'begeleiding naar de arbeidsmarkt' blijven evenwel zwakke punten binnen de methodiek van trajectbegeleiding. Het is zeker niet voldoende om deelnemers te begeleiden naar de arbeidsmarkt: het is essentieel dat er in toenemende mate aandacht besteed wordt aan begeleiding en nazorg op de werkvloer. Aandacht voor de 'precaire werknemer' via een aangepast loopbaanbeleid en HRM-beleid is dan ook zeker en vast een belangrijk punt.

*Steven Vos
Ludo Struyven
Joost Bollens*

Noten

1. Lauwereys L., Struyven L., Frère J.M. & Vanhoren I. (1998), Inzet en inzetbaarheid van werkzoekenden in inschakelingsacties: Eerste meting van het ESF-deelnemerspanel 1996, HIVA, Leuven, p. 204.
2. In de loop van 1996 werden deelnemers aan projecten van zogenaamde derden promotoren en institutionele promotoren (m.n. VDAB, VFSIPH, VIZO en het departement Onderwijs) mondeling bevraagd.
3. ESF-interventies zijn sterk opleidingsgericht (buiten de reële werksituatie). Werkervaring als interventie is gericht op een reële werksituatie.
4. 0 = inschakelingsactie/opleiding; WZ = werkzoekend; W = werkend.
5. Er werd een vergelijkingsgroep opgenomen die ons toeliet om na te gaan wat er gebeurd zou zijn indien men niet zou deelgenomen hebben aan de actie.