

ESF-begeleidingsacties voor werkzoekenden: wat werkt voor wie?

Struyven, L., Groenez, S., Van Parys, L. & Heylen, V. 2012. *Interventies voor de trajectbegeleiding van werkzoekenden: waartoe leiden ze op langere termijn? Rapport voor de impact evaluatie van het ESF Vlaanderen 2007-2013*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

De trajectbegeleiding van werkzoekenden in Vlaanderen werd midden jaren 1990 gelanceerd door het toenmalige programma van het Europees Sociaal Fonds. Bij de invoering van het model van trajectbegeleiding in het reguliere beleid van de VDAB kreeg dit model de structuur van modules, bestaande uit acties. Voorbeelden van acties zijn: een diagnose en trajectbepaling (module 2), een week sollicitatietraining (module 3), een langdurige beroepsopleiding (module 4), een cursus Nederlands voor allochtonen of een andere persoonsgerichte opleiding (module 5), een werkervaringsproject in de overheids- of non-profitsector (module 6), of begeleiding met opvolging, al dan niet gespecialiseerd (module 7). Een deel van deze acties wordt tot op vandaag gefinancierd door het ESF. Duurzame integratie en maatgericht werken zijn daarbij de sleutelwoorden. In het kader van de on-going evaluatie van het ESF-programma 2007-2013 is één van de centrale vragen deze naar de impact van de actie, die door het ESF wordt gesubsidieerd, op de arbeidsmarktpositie van de deelnemers. Dit onderzoek focust op de impact op middellange termijn, tot twee jaar na afloop van de actie.

Het eerste doel van het ESF is bij te dragen tot de tewerkstelling. Het aandeel gewerkte tijd of de werkintensiteit over de geobserveerde periode vormt daarbij het belangrijkste evaluatiecriterium. Andere criteria die in dit onderzoek

worden weerhouden zijn de arbeidsmarktgerelateerde (zelf) kennis en zelfvertrouwen, hier zachte uitkomsten genoemd, en het werkzoekgedrag. Samen vormen zij de intermediaire uitkomsten. De centrale onderzoeksvraag over de ESF-acties luidt als volgt: wat is het middellangetermijneffect van de ESF-acties voor werkzoekenden, rekening houdend met wie wat krijgt?

Methodologische keuzes

Om deze vraag te beantwoorden gebruiken we een sequentieel model. Dit laat immers toe na te gaan of het effect van deelname aan een actie mee beïnvloed wordt door de allocatie van modules aan individuele deelnemers. Indien dit het geval is, zal het antwoord op de vraag ‘wat werkt voor wie?’ rekening moeten houden met het antwoord op de vraag ‘wie krijgt wat?’. Het sequentieel model be-

staat uit de volgende twee stappen:

- stap 1 ‘wie krijgt wat?’: selectie in de verschillende modules op basis van geobserveerde en niet-geobserveerde verschillen tussen individuele deelnemers;

- stap 2 'wat werkt voor wie?': geschatte behandelingsuitkomsten van de verschillende modules op het vlak van (a) arbeidsmarktgerelateerde (zelf)kennis en zelfvertrouwen, (b) werkzoekgedrag na de actie en (c) tewerkstellingsresultaten in 24 maanden na de actie.

Voor dit evaluatieonderzoek kon geen gebruik worden gemaakt van een controlegroep die niet deelneemt aan een module. De reden waarom er geen categorie 'afwezigheid van behandeling' als counterfactual kon worden afgebakend, is dat in het huidige model van trajectbegeleiding iedere werkzoekende deelneemt aan een module, ook al is het een beperkte actie. De focus ligt dus op de onderlinge verschillen tussen de types behandeling of 'treatment', gevormd door de verschillende modules van begeleiding, opleiding of werkervaring. Dit is relevant voor de vraag of werkzoekenden beter zo snel mogelijk aan het werk worden geholpen onder het adagium 'beter om het even welke job, dan geen job', dan wel of werkzoekenden beter worden voorbereid via intensieve opleiding vooraleer door te stromen naar om het even welke job. De praktijk in andere landen wijst alvast op een trend in de richting van korte re-integratietrajecten, weg van langduriger interventies van opleiding en werkervaringsprojecten. Deze keuze is vaak ook geïnspireerd door besparingsmotieven, en niet door arbeidsmarktmotieven. De vraag die dit evaluatieonderzoek beantwoordt is of de verschuiving van intensievere opleidingen naar kortere, direct op het vinden van een job toegespitste interventies vanuit het oogpunt van de arbeidsmarkt, gerechtvaardigd is.

In evaluatiestudies wordt vaak uitgegaan van homogene behandelingseffecten, ongeacht het profiel van de deelnemers of ongeacht de gevolgde module (voor individuen met dezelfde kenmerken). Dit is de vraag 'wat werkt?'. In dit evaluatieonderzoek gaan we een stap verder, door ons de vraag te stellen 'wat werkt voor wie?'. We gaan er dus vanuit dat een module een effect heeft op de uitkomsten afhankelijk van de individuele kenmerken van de werkzoekende (en vice versa).

Steekproef en data

De gegevens zijn gebaseerd op de respondenten van een longitudinale survey bij een naar modules

gestratificeerde steekproef van werkzoekenden die één van de ESF-acties beëindigden tussen september 2009 en februari 2010. Deze personen zijn tweemaal telefonisch bevestigd: een eerste maal kort na het beëindigen van de actie, namelijk in juni-juli 2010, of vier tot negen maanden na afloop van de actie, en een tweede maal in de periode juni 2011-november 2011, of voor alle deelnemers 21 maanden na het beëindigen van de ESF-actie. Van de steekproefrespondenten bij de eerste bevestiging heeft 57,5% meegewerkt aan de tweede bevestiging (dat wil zeggen 1 153 respondenten). Uit de non-responsanalyse blijkt dat er geen selectieve uitval heeft plaatsgevonden naar 'treatment' of type module. Naar achtergrondkenmerken is er een significant lagere non-respons (10%-niveau) voor volgende groepen: 50-plussers, midden- en hogeschoolden, personen met een arbeidshandicap, personen van Europese herkomst, personen met een arbeidsgerelateerde hindernis, personen zonder zorgtaak, personen met een kleinere afstand tot de werkwinkel. Voor de beschrijvende analyse van het type en de kwaliteit van tewerkstelling, en de perspectieven van de deelnemers is gebruik gemaakt van de survey-antwoorden van de groep respondenten in de tweede bevestiging. De beschrijvende analyse van de afgelegde loopbaantrajecten konden worden gemaakt voor alle 2005 respondenten dankzij de beschikbaarheid van hun gegevens in Dimona.

De multivariate analyses zijn uitgevoerd op een groep van 1 411 respondenten van de 2005 respondenten in de aanvankelijke steekproef. Voor de belangrijkste afhankelijke variabele, de tewerkstelling in de periode na afloop van de actie, konden we namelijk de gedetailleerde maand-op-maand gegevens van de Dimona-bron benutten, die voor alle respondenten beschikbaar was. Langs de kant van de verklarende en controlevariabelen hebben we gebruik gemaakt van de intake-gegevens van de respondenten. Deze waren echter niet beschikbaar voor de volledige groep van 2005 respondenten, maar voor 1 411 van hen. Deze reductie heeft geen invloed op de representativiteit naar achtergrondkenmerken. Enkel voor module 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer) betekent dit dat de jongeren in alternerend leren uit de steekproef vallen (van hen wordt namelijk geen intake door de VDAB afgenomen).

Vanuit het ESF en de VDAB gezien wordt per deelnemer slechts één actie ingediend voor

steunverlening, ook al doorloopt de deelnemer meerdere acties binnen een bepaalde tijdsspanne. Voor elke deelnemer zullen de uitkomsten het gezamenlijk effect weerspiegelen van alle door deze deelnemers gevolgde acties. In wat volgt karakteriseren we deze trajecten onder de noemer van de duurste actie, tevens degene die het ESF subsidieert, en die vaak ook de meest intensieve is. Met deze reducerende 'labels' dient dan ook rekening gehouden te worden bij de interpretatie van de resultaten. Op basis van extra informatie over bijkomende acties, zoals geregistreerd door VDAB, afgebakend tot op het moment van de eerste bevraging, blijkt dat een deel van de deelnemers aan de modules 2, 5 en 7 (respectievelijk trajectbepaling, persoonsgerichte opleiding en trajectopvolging) nog een vervolgactie hebben gehad. Dit zou dan vooral de resultaten voor modules 2, 5 en 7 kunnen vertekenen, in de mate dat deze personen ook nog een beroepsopleiding hebben gevolgd. Uit de gegevens blijkt dat dit slechts voor een minderheid in onze steekproef het geval is geweest. Bijgevolg kan voor deze modules het tewerkstellingsresultaat positief vertekend zijn. De mogelijke selectiviteit die speelt bij indiening van werkzoekendenacties voor het ESF noopt ons tot voorzichtigheid bij de veralgemening van de conclusies naar het volledige VDAB-aanbod.

Selectiviteit in deelname en toewijzing aan de acties

Uit de analyse blijkt dat de toewijzing van werkzoekenden aan een module geen willekeurig proces is, maar eerder kan worden omschreven als een gericht, selectief proces. Dit is vaker het geval voor module 3 (sollicitatietraining), module 5 (persoonsgerichte opleiding) en module 7 (trajectopvolging). Van de groep werkzoekenden die deelnemen aan een ESF-actie, worden volgende groepen meer of minder toegeleid naar een bepaalde module:

- Personen met een handicap meer naar module 7 (trajectopvolging);
- Niet-EU-migranten naar module 5 (persoonsgerichte opleiding);
- Laaggeschoolden meer naar trajectopvolging en minder naar module 3 (sollicitatietraining);
- 50-plussers meer naar module 3 (sollicitatietraining) en minder naar module 4 (beroepsopleiding) of module 7 (trajectopvolging);

- Zeer langdurig werklozen naar module 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer).

Niet alleen achtergrondkenmerken, maar ook andere intakegegevens hebben hun belang. Zo blijkt dat wie hoog scoort op intensief zoekgedrag voor de actie, minder vaak gealloceerd wordt naar sollicitatietraining. Werkgerelateerde hindernissen (gebrek aan skills en taalvaardigheden) leiden vaker tot het volgen van een beroepsopleiding en persoonsgerichte opleiding (en minder naar trajectopvolging of sollicitatietraining), terwijl een zorghindernis minder vaak naar een beroepsopleiding leidt.

Toewijzing aan een module verloopt dus gericht. Dit is positief zolang de selectiviteit gebeurt in functie van het aanbieden van een traject op maat van de noden van de werkzoekende. Het overzicht van 'wie krijgt wat' geeft aan voor welke groepen de toegang tot een bepaalde module kan worden vergroot of verkleind: we denken onder meer aan de 50-plussers die nu meer naar sollicitatietraining en persoonsgerichte opleiding, maar minder naar beroepsopleiding worden toegeleid. Een andere groep zijn de niet-EU-migranten, die minder naar beroepsopleiding of opleiding en begeleiding op de werkvloer worden toegeleid. Een opvallende bevinding is dat er nog andere factoren de toewijzing mee beïnvloeden, zoals de 'afstand van de woonplaats tot de werkwinkel' en het LKC (= VDAB-regio) van de woonplaats. Deze verschillen verdienen verder onderzoek om na te gaan of lokale aanbodfactoren (capaciteit, sterktes, voorkeuren) een rol spelen bij de verklaring.

Wat is het effect van de acties?

De selectieve deelname kan een invloed hebben op de uitkomsten van de modules: een module die voornamelijk wordt gevolgd door werkzoekenden met een sterker profiel, zal betere resultaten boeken. Het tweestapsmodel laat toe hiermee rekening te houden. Wat blijkt nu over het effect van de ESF-modules voor de werkzoekenden? We bespreken de vraag 'wat werkt voor wie' door eerst het 'wat' (welke modules) te verduidelijken en vervolgens 'voor wie', na controle voor wie wat krijgt.

Welke modules scoren beter betreffende uitstroom naar werk, gecontroleerd voor selectiviteit in deelname? (werkuitkomsten)

Via multivariate analyse (heterogene effecten) zijn de bevindingen gemeten op basis van het administratief geregistreerde aandeel gewerkte maanden als volgt:

- Module 4 (beroepsopleiding) en module 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer) zijn superieur in termen van uitstroom naar werk, gemeten over een periode van 24 maanden na de actie;
- Deelnemers van andere modules zouden zich verbeteren indien ze module 4 of (in tweede instantie) module 6 konden volgen;

Tabel 1.

Geschatte werkuitkomsten (fractie maanden gewerkt op periode van 24 maanden na einde van de actie)

	Geschatte werkuitkomsten (fractie maanden gewerkt op periode van 24 maand na einde van de actie)	
	Gemiddeld geschatte fractie bij huidige toewijzing van werklozen aan modules	Gemiddeld geschatte fractie bij willekeurige toewijzing van werklozen aan modules
Screening	0.31	0.41
Sollicitatietraining	0.39	0.38
Beroepsopleiding	0.50	0.76
Persoonsgerichte opleiding	0.34	0.17
Opleidingen begeleiding	0.39	0.56
Trajectopvolging	0.39	0.34

Bron: eigen berekeningen

Tabel 2.

Overzicht van de effecten volgens module

Module	Stap 2a Arbeidsmarktgerelateerde (zelf)kennis en zelfvertrouwen	Stap 2b Werkzoekgedrag na de actie	Stap 2c Werkintensiteit in de 2 jaar na de actie
Screening, ... (M2)	Negatiever voor mannen en hoogopgeleiden	Negatiever voor personen met oudere kinderen en pmah; positiever voor niet EU	Positiever voor 16-25-jarigen en niet EU; negatiever voor (zeer) langdurig werklozen
Sollicitatietraining (M3)		Positiever voor personen met oudere kinderen	Negatiever voor 40-49; positiever voor middengeschoolden en hoog pre actie zoekgedrag
Beroepsspecifieke opleiding (M4)	Negatiever voor hoogopgeleiden	Algemeen negatieve invloed	Negatiever voor (zeer) langdurig werklozen; positiever voor niet EU
Persoonsgerichte opleiding (M5)	Positiever voor niet EU	Negatiever voor pmah	Negatiever voor 40-plussers en langdurig werklozen
Opleiding en begeleiding op de werkvloer (M6)		Negatiever voor personen met jonge kinderen	Negatiever voor middengeschoolden
Trajectopvolging (M7)	Negatiever voor hoogopgeleiden en 50-plussers; positiever voor pmah	Positiever voor 16-25-jarigen	Negatiever voor 50-plussers en (zeer) langdurig werkzoekenden

Noot: pmah = personen met arbeidshandicap

- Module 6 scoort bovendien ook hoger op twee andere uitkomsten: soft skills en werkzoekgedrag, module 4 scoort hierop lager (dit is te verklaren door het zwakkere profiel van deelnemers aan module 6);
- Module 5 (persoonlijke opleiding) scoort relatief het laagst voor de werkuitkomsten, maar scoort wél hoger voor effect op soft skills;
- Module 3 (sollicitatietraining) scoort relatief hoger voor effect op soft skills en werkzoekgedrag, maar zonder daarom te leiden tot effectieve tewerkstelling.

De schatting van de heterogene effecten geeft vervolgens een antwoord op de vraag 'wat werkt voor wie?'. We vatten de bevindingen samen voor respectievelijk werkuitkomsten en zachte uitkomsten.

Voor wie werkt het? (werkuitkomsten)

- Module 4 (beroepsopleiding) resulteert in hogere werkuitkomsten bij allochtonen, maar lagere werkuitkomsten bij (zeer) langdurig werkzoekenden;
- Module 6 (opleiding en begeleiding op werkvloer) scoort minder goed voor middengeschoolden;
- Module 3 scoort net wel hoger voor midden-geschoolden en voor werkzoekenden met al hoger werkzoekgedrag voor de actie;
- Module 2 (screening) scoort hoger bij allochtonen en jongeren, maar lager bij (zeer) langdurig werkzoekenden;
- Module 5 en module 7 scoren lager bij ouderen en (zeer) langdurig werkzoekenden.

Voor wie werkt het? (zachte uitkomsten)

- Module 5 werkt positiever bij allochtonen;
- Module 7 werkt positiever bij gehandicapten;
- Module 4, module 2 en module 7 werken negatiever bij hooggeschoolden; module 2 werkt ook negatiever bij mannen, module 7 werkt negatiever bij ouderen.

Niet alleen het aandeel gewerkte tijd is van belang bij het evalueren van de impact op de tewerkstelling na een ESF-actie. Aanvullend bij de

werkuitkomsten op basis van de multivariate analyses, geeft de follow-up bevraging een inzicht in welke modules beter scoren op het gebied van duurzaamheid en kwaliteit van tewerkstelling.

Welke modules scoren beter betreffende uitstroom naar werk en continuïteit van tewerkstelling?

Uit de gerapporteerde tewerkstellingspositie door de deelnemers in de tweede bevraging blijken module 4 en module 6 de hoogste tewerkstellingspercentages te halen op 21 maanden na het beëindigen van de actie (respectievelijk 62,2% en 62,7%). Bovendien stromen deze deelnemers het snelst uit de werkloosheid, en zijn zij het grootste deel van de geobserveerde periode (24 maanden) aan het werk (uitstroom naar werk). Deze bevindingen zijn dus coherent met de bevindingen op basis van de administratieve Dimona-gegevens.

De superioriteit van module 4 en module 6 blijkt ook uit het aantal transities in de geobserveerde periode: degenen die slechts één transitie (van werkloos naar werk) maakten vinden we vooral bij module 4 en module 6. Gemiddeld is men na 7,1 maanden aan de slag. Bij module 6 komt echter vaker voor dat de periode van werk onderbroken wordt door werkloosheid (gemiddelde tewerkstellingsduur van 7,9 maanden). Toch zien deelnemers in module 6 de toekomst het meest positief in en vinden zij (samen met deze uit module 5) relatief meer dat hun kansen zijn verbeterd (in tegenstelling tot de deelnemers uit module 2 en module 3). Respondenten uit module 4 en module 6 zijn ook het meest positief over de verworven arbeidsmarktpositie.

Module 2 en module 7 scoren het minst goed: dit zijn de modules met het laagste tewerkstellingspercentage op 21 maanden na de actie (respectievelijk 48,7% en 45,4%). Deelnemers uit deze modules stromen het traagst uit de werkloosheid, terwijl in deze modules het grootste aandeel voorkomt dat permanent werkloos bleef over de geobserveerde periode (respectievelijk 33,5% en 30,5%). Deelnemers uit module 2 zijn gemiddeld acht maanden (van de 24) aan het werk, in vergelijking met gemiddeld twaalf maanden voor deelnemers uit module 4.

Naar de door het beleid vooropgestelde kansengroepen blijkt tevens dat in het bijzonder voor de 50-plussers de tewerkstellingsresultaten negatiever uitvallen in vergelijking met niet-50-plussers. Onder de deelnemersgroep zijn er tot slot geen verschillen voor laaggeschoolden in vergelijking met niet-laaggeschoolden.

Wat is de kwaliteit van tewerkstelling?

Naast de duurzaamheid van tewerkstelling geeft de follow-up enquête ook een inzicht in de kwaliteit van de tewerkstelling. Als indicatoren is in de vragenlijst gepeild naar het type contract, de ontplooiingskansen en de verdere perspectieven. De voornaamste bevindingen laten zich als volgt samenvatten:

- Deelnemers uit module 4 en module 6, die werk hebben op het moment van de tweede bevraging, doen dit relatief het minst in tijdelijk verband (respectievelijk 33,1% en 33,3%);
- Bij de werkende deelnemers uit module 5 en module 7 merken we relatief het meest tijdelijk tewerkgestelden (respectievelijk 47,3% en 48,2%), en dit vaker 'onvrijwillig';
- Naar arbeidstijdregime werken deelnemers uit module 4 meer voltijds, deze uit module 6 meer deeltijds;
- Kansengroepen stromen relatief meer door naar een tewerkstellingsmaatregel;
- 50-plussers stromen relatief minder door naar uitzendjobs;
- Deelnemers uit module 6 en module 7 zijn het meest tevreden over hun ontplooiingskansen in de job, terwijl deelnemers uit module 2 en module 5 het minst tevreden blijken; 50-plussers zijn het minst tevreden hierover;
- 20% van de werkende ex-deelnemers zoekt naar een andere job: men doet dit vooral met het oog op meer werkzekerheid, mogelijkheden om bij te leren of een hoger loon.

Wat met de niet-werkenden?

Uit de follow-up bevraging 21 maanden na afloop van de ESF-actie blijkt een relatief groot deel niet aan het werk te zijn op het moment van bevraging, wat niet betekent dat men de maanden daarvoor niet heeft gewerkt. Toch vormt dit een precare

groep waarvan een gedeelte al langer zonder werk zit. Volgende cijfers maken dit duidelijk:

- 38,9% van de niet-werkenden op het moment van bevraging is al meer dan anderhalf jaar zonder werk; voor 37,4% is dit niet meer dan zes maanden;
- 32,6% van de niet-werkenden verklaart niet meer werkzoekend te zijn;
- gezondheidsredenen wegen relatief sterk door: bij de niet-werkende respondenten die wel nog werkzoekend zijn, stelt 18,4% werkloos te zijn omwille van gezondheidsredenen; bij de niet-werkenden die niet werkzoekend zijn, loopt dit aandeel op tot 45,6%.

Besluit

De verschillende benaderingen (beschrijvend, multivariaat) en modellen (tweestapsmodel, homogeen en heterogeen behandelingsmodel, geschatte gemiddelde behandelingsuitkomsten op deelnemers en niet-deelnemers) geven opvallend gelijklopende resultaten wat betreft de superioriteit van modules 4 (beroepsopleiding) en 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer). Een eerste reeks aanbevelingen die volgen uit de bevindingen zijn erop gericht om vanuit de kennis over wat werkt voor wie, de toeleiding van bepaalde groepen naar de modules 4 en 6 te verfijnen. Tegelijk is er nog ruimte om de werkuitkomsten voor deze modules te vergroten. Dit kan via volgende sporen: voor die groepen waarvoor de modules 4 en 6 in de praktijk al goede resultaten boeken, de toeleiding naar deze modules vergroten; voor deelnemers die relatief minder profijt halen op het gebied van tewerkstelling na modules 2 (screening) en 5 (persoonsgerichte opleiding), en in mindere mate module 7, zorgen dat ze kunnen doorstromen in een (meer passende) vervolgactie in modules 4 of 6; groepen deelnemers die momenteel beter scoren in de modules 2 en 3 (sollicitatietraining), relatief meer toeleiden naar deze modules; en transversaal maatregelen van 'positieve actie' nemen voor 50-plussers en langdurig werklozen.

Een tweede reeks aanbevelingen betreft de inhoud van de modules in het trajectbegeleidingmodel. Uit dit evaluatieonderzoek volgen de volgende concrete aanbevelingen:

- *Meer aandacht besteden aan de kwaliteit van het zoekgedrag van werkzoekenden dan aan de*

kwantiteit. Veel solliciteren blijkt zelfs een averechts signaal (mensen die moeilijk aan de slag geraken) te geven, zo leert ons dit onderzoek. Zeker bij de deelnemers aan modules 2 en 7, die na afloop vaker solliciteren, is een juist zoekgedrag nodig in plaats van een louter verhoogd zoekgedrag.

- *Meer aandacht besteden aan nazorg (jobcoaching, attitudevorming, enzovoort) en aan het faciliteren van doorstroom uit tijdelijke jobs naar vaste jobs*. Te veel uitstromers uit de werkloosheid komen in een verbrokkeld loopbaanwerk terecht van meerdere transities tussen werk en werkloosheid. Een belangrijke oorzaak hiervan blijkt de moeilijke toegang voor een niet te miskennen deel van de respondenten in deze studie tot een vaste betrekking.
- *Meer aandacht besteden aan gezondheidsproblemen van werkzoekenden*. Dit geldt niet alleen voor de niet-werkenden die na een actie die nog werkzoekend zijn, maar zeker ook voor de niet-werkenden die niet meer werkzoekend zijn omdat de gezondheid het niet toelaat. Voor deze laatste groep zijn dan ook alternatieve oplossingen wenselijk zoals werken op maat of prioriteit voor hulpverlening.

Tot slot sommen we nog enkele aanbevelingen op die ondersteunend zijn voor het realiseren van voorgaande aanbevelingen. Vooreerst is het

wenselijk de nodige intake-informatie systematisch te verzamelen, te updaten en te benutten om de toeleiding naar de modules nog te verbeteren. Ten tweede kunnen de parameters voor de uitstroom en doorstroom van de modules meer gedifferentieerd en verfijnd worden. Voor de modules 4 en 6 verdient het aanbeveling om de uitstroom naar tewerkstelling over een langere periode te meten, met ook aandacht voor het contract en de aansluiting van de job. Voor de modules 3 en 5 zijn alternatieve uitstroommaten wenselijk op het gebied van verbeterd (daarom niet louter meer) zoekgedrag en op het gebied van de soft skills. Ten slotte bepleiten we om de geografische verschillen bij de selectiviteit in de toegang tot modules nader onder de loep te nemen en te remediëren. Zo blijkt dat geografische verschillen spelen voor het soort aanbod dat iemand krijgt al naargelang de afstand tussen de woonplaats van de werkzoekende en de werkwinkel. Hoe groter deze afstand, hoe kleiner de kans dat men deelneemt aan sollicitatietraining. Voor de modules 2 en 7 is het net andersom. In de mate dat dit een nieuwe bron van ongelijke deelnamekansen vormt, is remediëring aangewezen.

*Ludo Struyven
Steven Groenez
HIVA – KU Leuven*