

# De effectiviteit van vacatureverwijzingen

Bollens, J., & Cockx, B. (2016). *Effectiveness of a Job Vacancy Referral Scheme* (WSE Report 2016 nr. 02). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie /Leuven: HIVA, Katholieke Universiteit Leuven /Gent: SHERPPA, Universiteit Gent.

***In deze studie onderzochten we of de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) in 2007 via vacatureverwijzingen werklozen sneller aan het werk kon krijgen. Met een vacatureverwijzing informeert de VDAB-bemiddelaar de werkzoekende op regelmatige tijdstippen over 'gematchte' openstaande betrekkingen. De matching tussen kenmerken van de vacature en kenmerken van de werkzoekende is gedeeltelijk geautomatiseerd en gedeeltelijk gebaseerd op de inbreng van een VDAB-bemiddelaar. Na het ontvangen van een verwijzing naar een vacature, moet de werkzoekende verplicht solliciteren voor deze vacature. Dit nalaten kan leiden tot een sanctie met betrekking tot de werkloosheidsuitkering, wat ook expliciet wordt medegedeeld aan de werkzoekende bij de ontvangst van de verwijzing. De effectiviteit van deze verwijzingen wordt gemeten met een 'timing-of-events-design', dat rekening houdt met mogelijke selectie-effecten bij de toewijzing van verwijzingen. Het onderzoek toont aan dat verwijzingen een aanzienlijk positief effect hebben op de overgangskans van werkloosheid naar werk, in de maand waarin de verwijzing werd bekomen, maar ook nog in de maanden nadien.***

## **Verwijzingen als een instrument van het actief arbeidsmarktbeleid**

Alhoewel er diverse landen zijn waar men een beroep doet op vacatureverwijzingen, is er nog niet zoveel onderzoek gedaan naar hun effectiviteit.

In een globaal overzichtartikel over de effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid (Card, Kluve, & Weber, 2010) maken de onderzoekers onderscheid tussen verschillende grote categorieën van actief arbeidsmarktbeleid. Naast opleiding, directe jobcreatie en loonkostensubsidies, onderscheiden zij ook de categorie van diensten aan werkzoekenden en sancties. Het gaat in deze laatste rubriek over maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de zoek efficiëntie en het verhogen van de zoekinspanning. Voorbeelden van dergelijke interventies zijn sollicitatietrainingen, jobclubs, begeleiding en bemiddeling, maar ook de opvolging van het zoekgedrag en het geven van uitkeringssancties wanneer het zoekgedrag niet beantwoordt aan de verwachtingen. Het geven van vacatureverwijzingen hoort duidelijk thuis binnen deze categorie. Card et al. (2010) concluderen alvast dat de meeste

maatregelen binnen deze categorie potentieel beloftevol zijn, omdat ze gemiddeld gezien een positief effect hebben op de kans dat iemand de werkloosheid verlaat en tegelijkertijd relatief goedkoop zijn.

Daarnaast zijn er een beperkt aantal studies die zich specifiek richten op vacatureverwijzingen. Op basis van een experimenteel opzet in Zweden,

concluderen Engström, Hesselius en Holmlund (2012) dat een groot aandeel (een derde) van de verwijzingen niet resulteren in een sollicitatie. Als dan vervolgens de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling (ODAB) aankondigt dat ze werkgevers zal contacteren om na te gaan of de werkzoekende op de verwijzing heeft gereageerd, wordt er duidelijk meer gesolliciteerd. Dit leidt echter niet tot een vermindering van de werkloosheidsduur. Bovendien argumenteren van den Berg en Vikström (2014) dat het controleren of er effectief werd gesolliciteerd op een verwezen vacature, kan impliceren dat een werkzoekende minder kwaliteitsvolle jobs aanvaardt.

Fougère, Pradel en Roger (2009) onderzoeken of vacatureverwijzingen van de Franse ODAB ten koste gaan van zoekinspanningen die de werkloze zelf onderneemt. Een verwijzing zou immers deze inspanningen kunnen verlagen en kunnen verklaren waarom vacatureverwijzingen niet automatisch de kans op het vinden van werk verhogen. Zo vinden van den Berg en van der Klaauw (2006) dat in Nederland het monitoren van de formele zoekinspanningen van werkzoekenden (op basis van het aantal verstuurd sollicitatiebrieven) ertoe leidt dat de werkzoekende minder aandacht gaat besteden aan informele (via mondelinge contacten met vrienden en kennissen), en dus moeilijker te monitoren, zoekstrategieën. In tegenstelling tot deze Nederlandse onderzoekers stellen Fougère et al. (2009) echter vast dat contacten die de ODAB tot stand brengt tot meer jobaanbiedingen leiden dan de individuele zoekinspanningen van werkzoekenden, en dit in het bijzonder als ze laaggeschoold en laaggekwalificeerd zijn. De consultants van de ODAB lijken dus efficiënter te kunnen zoeken. In Frankrijk zorgen vacatureverwijzingen bijgevolg voor een verhoogde uitstroom naar werk, in het bijzonder bij laaggeschoolde werkzoekenden, en dit terwijl het al dan niet gevolg geven aan een verwijzing niet eens werd gemonitord, laat staan gesanctioneerd.

Van den Berg, Kjaersgaard en Rosholm (2014) onderzoeken het effect van herhaalde ontmoetingen tussen de werkzoekende en een arbeidsbemiddelaar op de overgangskans van werkloosheid naar werk in Denemarken. Zij vinden dat er een groot positief effect uitgaat van zulke ontmoetingen. De overgangskans neemt sterk toe in de week van de

ontmoeting en blijft beduidend verhoogd tot zelfs acht weken later. Dit effect lijkt bovendien te stijgen met het aantal ontmoetingen. De auteurs stellen dat deze positieve effecten in belangrijke mate een gevolg zijn van de vacatures waarnaar de arbeidsbemiddelaars tijdens deze ontmoetingen verwijzen.

In Duitsland kan niet solliciteren na een vacatureverwijzing leiden tot een uitkeringssanctie. Van den Berg, Hofman en Uhlendorff (2013) analyseren het effect van deze sancties en van de vacatureverwijzing op de werkloosheidsduur en op de jobkwaliteit. Hun resultaten suggereren dat sancties inderdaad de kans op het vinden van werk verhogen, maar tegelijkertijd de hoogte van het loon negatief beïnvloeden. De vacatureverwijzing heeft op zich eveneens een positief effect op de overgang naar werk, maar leidt ook tot minder stabiele tewerkstelling en lagere lonen. Vacatureverwijzingen hebben bovendien een groter effect wanneer de lokale werkloosheidsgraad hoog is. Anderzijds detecteren de auteurs ook dat kort na de vacatureverwijzing de kans toeneemt dat de werkloze afwezig is wegens ziekte. Schmidt (2015) stelt voor Duitsland vast dat informatie verschaffen over vacatures bij de aanvang van de werkloosheid een beduidend positief effect heeft op de tewerkstellingskans.

Gezien het relatief beperkt aantal studies naar het effect van verwijzingen, is bijkomende onderzoeksevidentie zeker welkom, temeer daar de operationele kenmerken van de verwijzingsprocedures niet overal identiek zijn. Werklozen zijn niet overal verplicht om gevolg te geven aan de verwijzing, en indien ze dat wel zijn, kan de intensiteit van de opvolging en de bijhorende sancties erg verschillen. De bovenvermelde effecten van verwijzing zijn zeker niet gelijklopend voor alle landen, wat wellicht ten dele valt te verklaren door deze operationele verschillen.

## **Onderzoeksoptzet en plan van aanpak**

In 2007 hanteerde de VDAB voor werklozen drie verschillende vormen van verwijzing. Als eerste is er de *klassieke vacatureverwijzing*, waarbij er op basis van matchingsoftware een match wordt gezocht tussen een vacature en een werkzoekende. Wanneer de bemiddelaar deze match bezorgt aan de werkzoekende, samen met de boodschap dat hij of zij moet

solliciteren op deze vacature, is er sprake van een klassieke verwijzing. Bij de *elektronische verwijzing* wordt er een vacatureverwijzing uitgestuurd zonder inbreng van een bemiddelaar. Als laatste verwijzing is er de *uitnodiging*, waarbij een bemiddelaar een uitnodiging voor gesprek kan sturen naar een werkzoekende. De werkzoekende wordt geacht hierop in te gaan. Tijdens de ontmoeting die hierop volgt, kan de bemiddelaar bespreken of bepaalde vacatures al dan niet geschikt zijn en de werkzoekende vervolgens uitnodigen om hierop te solliciteren. Zo een verwijzing naar vacatures is vaak, maar niet steeds de uitkomst van zo een gesprek.

In dit onderzoek gaan we na of het krijgen van (een van deze vormen van) vacatureverwijzing een effect heeft op de kans dat een werkzoekende werk vindt. Dit is uitermate interessant om te weten, omdat vacatureverwijzingen relatief goedkope instrumenten zijn, zeker in vergelijking met een beroepsopleiding. Zelfs een relatief beperkt effect volstaat dan om de interventie kosteneffectief te maken.

In bijkomende orde is er de vraag of het eventuele effect van de verwijzing op het vinden van werk (a) afhangt van de kenmerken van de werkzoekende (opleidingsniveau, geslacht, woonplaats, enzovoort); (b) afhangt van het moment in de werkloosheidsperiode waarop de verwijzing wordt gegeven; (c) leidt tot een eenmalige opstoot in de kans op het vinden van werk, dan wel meer duurzaam is; en (d) afhankelijk is van de stand van de arbeidsmarktconjunctuur.

Voor de analyse selecteerden we de populatie van 25- tot 65-jarigen die zich in de loop van het jaar 2007 inschreven als uitkeringsgerechtigde werkzoekende bij de VDAB. Deze selectie leverde 123 305 werkloosheidsperiodes op die in de loop van 2007 startten. Van deze werkloosheidsperiodes zijn er circa 26% minstens eenmaal 'behandeld', dit wil zeggen dat de werkloze in deze periode minstens één van de hogergenoemde verwijzingen kreeg.

Om het effect van de behandeling te identificeren, maakten we gebruik van de 'timing-of-events'-techniek (Gaure, Roed, & Zhang, 2007; Abbring & van den Berg, 2003). Hiervoor modelleren we enerzijds de kans om werk te vinden en anderzijds de kans om een vacatureverwijzing te krijgen. Om het selectie-effect te kunnen onderscheiden van het effect

van de verwijzing maakt de methode gebruik van het verschil in de timing waarop werklozen een verwijzing ontvangen. Indien werklozen niet kunnen voorspellen wanneer precies ze zo een verwijzing kunnen krijgen, kan een verwijzing maar effect hebben vanaf het moment dat ze ontvangen wordt. Indien werklozen die verwijzingen ontvangen intrinsiek (zonder enige interventie) een verschillende kans op een overgang naar werk hebben dan werklozen die geen verwijzingen krijgen – dit is het 'selectie-effect' – dan zullen deze verschillen daarentegen de uitstroomkans naar werk gedurende de volledige werkloosheidsperiode – dus ook vóór de verwijzing – beïnvloeden. Als verwijzing leidt tot een abrupte verhoging of verlaging in de uitstroomkans naar werk kort na het moment dat de werkloze deze ontving, dan is dit dus evidentie dat de verwijzing deze uitstroomkans causaal beïnvloedt. Indien de verandering in uitstroomkans tussen werklozen die een verwijzing al dan niet ontvangen meer gespreid is over de werkloosheidsperiode, dan is dit eerder teken van een selectie-effect. Omwille van rekenkundige redenen werd het model geschat op een 10% toevalssteekproef van de hogergenoemde populatie.

## Bevindingen

---

### Selectiviteit

Werkzoekenden die een verwijzing krijgen, kunnen systematisch op basis van waargenomen en niet-waargenomen kenmerken verschillen van werkzoekenden die geen verwijzing ontvangen. Het is belangrijk hier rekening mee te houden. Stel bijvoorbeeld dat sterk gemotiveerde werkzoekenden meer kans hebben om werk te vinden, maar ook meer kans hebben om een verwijzing te krijgen. Als men als onderzoeker die verschillen in motivatie niet in rekening brengt bij het beoordelen van het verschil in de uitstroomkans naar werk tussen de groep die een verwijzing krijgt en deze die dit niet krijgt, dan weerspiegelt dit verschil niet het causale effect van de verwijzing, omdat het verschil deels ligt aan het verschil in motivatie tussen de twee groepen. Dit is het zogenaamde 'klassieke' selectie-effect. Als onderzoekers de effecten van een maatregel op de overgang van werkloosheid naar werk willen meten, dan moeten ze daarenboven ook nog rekening houden met een 'dynamische'

selectie: hoe sneller men de werkloosheid verlaat na instroom, hoe kleiner de kans dat men een verwijzing krijgt. De gehanteerde methode controleert voor beide vormen van selectiviteit. Hierboven hebben we op een beknopte en intuïtieve manier trachten uit te leggen op welke wijze dit gebeurt.

Wat de selectie op waargenomen verschillen betreft, stellen we vast dat de kans op een verwijzing hoger is voor mannen en voor lager geschoolden, toeneemt met de leeftijd en afneemt naarmate de werkloosheidsgraad in de streek waar men woont groter is. Deze verschillen zijn niet heel groot, maar evenmin verwaarloosbaar.

Wat selectie op niet-waargenomen verschillen aangaat, stellen we vast dat er een sterk negatief verband is tussen het krijgen van een verwijzing en de kans op het vinden van werk: wie minder inzetbaar is, maakt meer kans op een verwijzing. Het negeren van deze relatie zou leiden tot een sterke onderschatting van de effectiviteit van verwijzingen.

## Resultaten

De schattingsresultaten geven aan dat een verwijzing werkzoekenden sneller aan het werk helpt. De effectgrootte verschilt duidelijk tussen de drie verwijzingstypes: wie een elektronische verwijzing kreeg, gaat gemiddeld gezien sneller aan het werk, maar dit effect is groter voor wie een uitnodiging ontving, en is het grootst voor wie een klassieke verwijzing kreeg.

Zoals kan worden verwacht, meten we dit effect relatief kort nadat de werkloze de verwijzing heeft ontvangen. Anderzijds blijkt dat dit effect gedurende langere tijd blijft spelen. Een mogelijke verklaring is dat er hier sprake is van een 'wakkerschud'-effect: de verwijzing maakt de werkzoekende ervan bewust dat hij of zij niet onder de radar kan verdwijnen. Het zoekgedrag wordt hierdoor intenser, ook nadat de vacature waarop de verwijzing betrekking had niet langer relevant is.

We stellen vast dat het effect van een verwijzing toeneemt met de werkloosheidsgraad in de streek waar men woont. Het moment van de verwijzing in de werkloosheidsperiode heeft geen invloed op de grootte van het effect. Het is dus *niet* effectiever om

in het begin van de werkloosheidsperiode dan wel later te verwijzen. We vonden evenmin een interactie-effect tussen de verwijzing enerzijds, en het opleidingsniveau, de leeftijd of het geslacht anderzijds. Dit betekent dat het effect van een verwijzing speelt ongeacht opleidingsniveau, leeftijd of geslacht.

## Conclusies en beleidsimplicaties

---

Zoals in vele andere landen, doet de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling (ODAB) ook in Vlaanderen beroep op verwijzingen om de matching tussen werkzoekenden en openstaande vacatures te bevorderen.<sup>1</sup> Wanneer de werkzoekenden een vacatuerverwijzing krijgen, deelt de bemiddelaar mee dat zij verplicht zijn om op deze vacature te solliciteren. Indien ze dit niet doen, kan een werkloosheidsuitkeringssanctie volgen. In dit onderzoek bekeken we de effectiviteit van deze maatregel.

We maakten onderscheid tussen drie verschillende verwijzingsvormen: de klassieke verwijzingen, waarbij een bemiddelaar de kwaliteit van de match tussen vacatures en werkzoekenden bewaakt en vervolgens de werkzoekende contacteert; de elektronische verwijzingen, waarbij er geen interventie van een bemiddelaar is; en als laatste de uitnodigingen, waarbij de werkzoekende wordt uitgenodigd voor een gesprek met de bemiddelaar van de VDAB, die vervolgens de werkzoekende vaak (maar niet altijd) verwijst naar een vacature.

De tweede vorm van verwijzingen, de elektronische verwijzingen, waren ten tijde van het onderzoek kwantitatief minder belangrijk en zijn momenteel afgeschaft. In 26% van alle werkloosheidsperiodes die van start gingen in 2007, ontving de werkloze minstens één van de vermelde verwijzingen. We gebruikten de 'timing-of-events-methode' om het effect van de verwijzing te identificeren. Deze methode laat toe om het onderscheid te maken tussen het behandelingseffect en selectie-effecten.

De resultaten geven aan dat een verwijzing de kans op uitstroom naar werk beduidend verhoogt in de maand van verwijzing en in de daaropvolgende maand. Deze effecten zijn positief voor alle drie types van behandeling, al is het effect voor de gewone verwijzing het hoogst, en die voor een elektronische verwijzing het laagst. Maar ook in latere

maanden blijft een verwijzing de uitstroomkans naar werk positief beïnvloeden. Een mogelijke verklaring is dat de verwijzing de werkzoekende aanzet om intensiever naar werk te zoeken, omdat ze signaleert dat de VDAB-bemiddelaars de werkzoekenden blijven opvolgen.

Deze resultaten zijn erg interessant, in het bijzonder omdat de kost van deze verwijzingen relatief beperkt is in vergelijking met andere activerende maatregelen, zoals een beroepsopleiding. Indien verder onderzoek zou bevestigen dat vacatureverwijzingen werkzoekenden 'wakker schudden' en hun zoekintensiteit opdrijven, dan is de inzet van dit instrument op ruimere schaal zinvol.

Schmidt (2015) wijst ook nog op een andere mogelijke inzet van vacatureverwijzingen, met name als een 'screeningsinstrument'. Van alle personen die instromen in de werkloosheid, zullen velen relatief snel en op eigen kracht weer uitstromen. Dit noopt een ODAB ertoe om in deze beginmaanden de inzet van activerende maatregelen te beperken: als men niet in staat is om het onderscheid te maken tussen degenen die snel terug op eigen kracht werk vinden en de anderen, dreigt vroegtijdige interventie weinig kosteneffectief te zijn, omdat men dan veel mensen helpt die dit eigenlijk niet nodig hebben. Als de ODAB de relatief goedkope vacatureverwijzing inzet kort nadat men werkloos is geworden, zal ze veel vlugger het onderscheid kunnen maken tussen wie al dan niet behoefte heeft aan verdere ondersteuning: sommigen stromen (nog sneller) uit naar werk en hebben hier dus geen behoefte aan, anderen worden ondanks de verwijzing niet geholpen en een laatste groep krijgt zelfs geen verwijzingen omdat er voor hen nauwelijks passende vacatures te vinden zijn. Andere, typisch duurdere, activerende arbeidsmarktmaatregelen, zoals beroepsopleiding, werkervaring of loonkostensubsidie, kunnen dan worden ingezet ten behoeve van deze werkzoekenden.

*Joost Bollens*

*HIVA, KU Leuven (ten tijde van het onderzoek, nu VDAB)*

*Bart Cockx*

*SHERPPA, Universiteit Gent*

## Noten

1. Anno 2016 noemt de VDAB zo een verwijzing een 'soliciterings-opdracht'.

## Bibliografie

---

- Abbring, J., & van den Berg, G. (2003). The nonparametric identification of treatment effects in duration models. *Econometrica*, 71, 1491-1517.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*, 120, 452-477.
- Engström, P., Hesselius, P., & Holmlund B. (2012). Vacancy referrals, job search and the duration of unemployment: a randomized experiment. *Labour*, 26(4), 419-435.
- Fougère, D., Pradel, J., & Roger, M. (2009). Does the public employment service affect search effort and outcomes? *European Economic Review*, 53, 846-869.
- Gaure, S., Roed, K., & Zhang, T. (2007). Time and causality: a Monte Carlo assessment of the timing-of-events approach. *Journal of Econometrics*, 141, 1159-1195.
- Pedersen, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2012). Experimental evidence on the effects of early meetings and activation. *IZA DP*, 6970.
- Schmidt, R. (2015). The Effectiveness of Early Vacancy Information in the Presence of Monitoring and ALMP. *IZA DP*, 9575.
- van den Berg, G., Hofman, B., & Uhlendorff, A. (2013). The role of sickness in the evaluation of job search assistance and sanctions. *IZA DP*, 9626.
- van den Berg, G., Kjaersgaard, L., & Rosholm, M. (2014). To Meet or Not to Meet (Your Case Worker) - That is the Question. *IZA DP*, 6476.
- van den Berg, G., & Van Der Klaauw, B. (2006). Counseling and monitoring of unemployed workers: theory and evidence from a controlled social experiment. *International Economic Review*, 47, 895-936.
- van den Berg, G., & Vikström, J. (2014). Monitoring job offer decisions, punishments, exit to work, and job quality. *The Scandinavian Journal of Economics*, 116(2), 284-334.