

Activeringsbeleid voor personen van buitenlandse herkomst: wat werkt voor wie, en waarom?

Vandermeerschen, H., De Cuyper, P., De Blander, R., & Groenez, S. (2017). *Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst*. Leuven: HIVA – KU Leuven.

Bijna een op vijf personen van de potentiële beroepsbevolking in Vlaanderen heeft een buitenlandse herkomst (Djait, 2015). De arbeidsmarktintegratie van deze doelgroep loopt echter niet altijd van een leien dakje: er is sprake van een lage werkzaamheidsgraad en een hoge werkloosheid bij personen van buitenlandse herkomst. Hoewel er uitgebreid onderzoek verricht werd naar hindernissen op vlak van arbeidsmarktintegratie, zijn er relatief weinig studies gevoerd naar oplossingen, of anders gezegd naar succesvolle beleidsstrategieën in de activering van deze doelgroep (Heinesen, Husted, & Rosholm, 2013; Thomsen, Walter, & Aldashev, 2013). In opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk voerden we daarom (in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma) een onderzoek naar de kritische succesfactoren in het activeringsbeleid voor mensen met een vreemde herkomst. Kort samengevat luidt de centrale vraag: wat werkt voor wie, en waarom?

Op zoek naar succesvolle activeringsstrategieën voor mensen van buitenlandse herkomst

Uit internationaal wetenschappelijk onderzoek blijkt dat personen van buitenlandse herkomst, en a fortiori nieuwkomers (de eerste generatie), met heel wat bijkomende moeilijkheden worden

geconfronteerd op de arbeidsmarkt. Een gebrek aan kennis van de talen van het gastland is hierbij uiteraard een belangrijke factor, maar daarnaast moet deze doelgroep het hoofd bieden aan tal van andere hindernissen, zoals bijvoorbeeld werkervaring die niet aansluit met de gewoonten en verwachtingen in het gastland, diploma's die niet erkend worden, een gebrek aan institutionele knowhow, of een tekort aan sociale contacten die tot een job kunnen leiden, enzovoort (zie onder meer Joonas & Nekby, 2012; Kanas & Van Tubergen, 2009). Naast factoren zoals discriminatie en een gebrek aan informatie bij de werkgevers, verklaren deze factoren op individueel niveau de achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Ook de tweede generatie migranten

hebben overigens een beduidend lagere werkzaamheid en hogere werkloosheid in vergelijking met de autochtone bevolking (Djait, 2015). Naast discriminatie worden in de literatuur onder meer een voortdurend effect van een taalachterstand op school bij de transitie naar werk en een lager sociaal kapitaal als verklaringen genoemd (zie onder meer Hartung, 2010; Nijhoff, 2014; OECD, 2014;

Vandezande, Fleischmann, Baysu, Swyngedouw, & Phalet, 2008).

De achterstandspositie van mensen van buitenlandse herkomst is geen nieuw gegeven: het gaat om een structureel probleem op de arbeidsmarkt. Desalniettemin is relatief weinig bekend over effectieve beleidsstrategieën en – instrumenten in de activering van personen van buitenlandse herkomst. Het onderzoek dat hiernaar werd gevoerd, is eerder beperkt, en de meeste studies maken geen onderscheid tussen verschillende groepen binnen de – nochtans heterogeen – groep van personen van buitenlandse herkomst. Daarom gingen we op zoek naar welke instrumenten of maatregelen het meest effectief zijn met betrekking tot de arbeidsmarktintegratie van personen van buitenlandse herkomst, en gingen na of dit verschilt voor verschillende deelgroepen. Kortom, wat werkt voor wie, en waarom?

Om die vragen te beantwoorden, maakten we gebruik van een dataset opgebouwd op basis van gegevens afkomstig van VDAB, aangevuld met informatie uit de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, waaronder herkomstgegevens. We analyseerden de gegevens van werkzoekenden ingestroomd bij VDAB tussen 2008 en 2012. Deze afbakening liet toe om de werkzoekenden gedurende voldoende tijd na instroom te blijven volgen, meer specifiek tot en met het derde kwartaal van 2016. De focus ligt op personen van buitenlandse herkomst, maar ter vergelijking werden ook autochtone werkzoekenden mee opgenomen. De populatie bestond op die manier uit 775 978 werkzoekenden. Hieruit werd een steekproef getrokken van 243 915 werkzoekenden, waarvan 140 268 werkzoekenden van buitenlandse herkomst. Voor autochtone werkzoekenden ging het om een random sample van 10 %, voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst werd een steekproef van 50 % getrokken, gestratificeerd op verblijfsduur en een variabele die weergeeft of iemand al dan niet een asielaanvraag heeft ingediend.

Effectiviteit van activeringsstrategieën: focus op beroepsopleiding, IBO en competentieversterkende stage...

In Vlaanderen wordt momenteel een brede waaier aan maatregelen ingezet om werkzoekenden, zowel

van Belgische als van buitenlandse herkomst, te helpen in hun zoektocht naar werk en hen te laten doorstromen naar tewerkstelling. In beschrijvende analyses bestudeerden we de deelname aan het volledige VDAB-aanbod. Het is echter onmogelijk om voor elke opleiding, stage of begeleidingsvorm de effectiviteit te evalueren, laat staan elke gevolgde combinatie van specifieke opleidingen, stages of begeleidingen. Om de effectiviteit van interventies na te gaan was het bijgevolg noodzakelijk om die veelheid aan mogelijkheden op een doordachte en betekenisvolle manier te categoriseren. Daarom kozen we ervoor om voorafgaand aan de multivariate data-analyse een literatuurstudie uit te voeren, alsook twee focusgroepen te organiseren, meer specifiek met VDAB-bemiddelaars die een ruime ervaring hebben in het werken met (deelgroepen van) personen van buitenlandse herkomst. Op basis van de inzichten uit literatuur en praktijk, konden we vervolgens de focus van dit onderzoek verder afbakenen en de veelheid aan maatregelen op een betekenisvolle manier indelen. Uiteindelijk werd besloten om in de multivariate analyses, waarin we op zoek gaan naar wat werkt en voor wie, de focus te leggen op drie specifieke tools binnen het ruime VDAB-aanbod, met name beroepsopleiding, individuele beroepsopleiding (IBO) en andere competentieversterkende stages.

We komen tot deze keuze op basis van zowel literatuurstudie als de focusgroepen met VDAB-bemiddelaars. Zowel in de wetenschappelijke literatuur als vanuit de praktijk wordt het belang van ervaring op de arbeidsmarkt in het gastland benadrukt. Om aan het werk te geraken gaat het erom dat men aantoonbare skills heeft, die overeenkomen met de verwachtingen die in België worden gesteld. Een belangrijk instrument dat hiervoor door VDAB naar voor wordt gebracht, zijn stages. Het is eveneens een belangrijk instrument om de VDAB-visie *integration through work* te realiseren. Vanuit deze bevindingen opteerden we om het effect van competentieversterkende stages als focus te nemen in de analyses. We nemen zowel IBO als andere competentieversterkende stages mee in rekening, maar maken een onderscheid tussen beiden, omdat een IBO een engagement van de werkgever inhoudt om de werkzoekende na afloop (bij een gunstig verloop) in dienst te nemen.

Naast competentieversterkende stages werden ook beroepsopleidingen als focus gekozen. Tijdens de

focusgroepen gaven bemiddelaars aan dat opleidingen een belangrijke impact hebben op de tewerkstellingskansen van werkzoekenden. Bemiddelaars benadrukken in dit kader de diplomacultuur in België. Het volgen van een beroepsopleiding leidt tot een certificaat, wie de opleiding volbrengt heeft dus een bewijs van verworven skills in handen. Bovendien kunnen beroepsopleidingen werkzoekenden ook helpen om tegemoet te komen aan de vraag naar specialisatie, een kenmerk van de Belgische arbeidsmarkt dat door de bemiddelaars sterk in de verf werd gezet. Anderzijds toont de literatuur een gemengd beeld wat de effectiviteit van opleidingen betreft, er zijn zowel studies met een gunstig effect als studies zonder effect. Meer duidelijkheid omtrent het effect van beroepsopleidingen is dus wenselijk. Bovendien brengen beroepsopleidingen een grote investering met zich mee, zowel voor de overheid (kosten van de opleidingen en opleidingscentra) als voor de werkzoekende zelf (aanzienlijke tijdsinvestering door de combinatie van de duurtijd van de opleiding en mogelijke wachttijden).

... resulterend in zeven trajecten

Op basis van de literatuurstudie moesten we vaststellen dat in voorgaand onderzoek wordt gefocust op een specifieke actie, terwijl acties in realiteit vaak gecombineerd worden, wat het moeilijk maakt om het effect van één actie na te gaan. Soms neemt men een combinatie van maatregelen op in de analyse, maar dekt die noemer een dergelijke verscheidenheid aan acties waardoor het opnieuw moeilijk wordt betekenisvolle conclusies te trekken. Om deze valkuil te vermijden, kozen we er in deze studie bewust voor om ook de verschillende mogelijke combinaties van beroepsopleiding, IBO en competentieversterkende stage expliciet op te nemen. Dit bracht ons tot de identificatie van zeven mogelijke trajecten (bestaande uit een of meerdere acties).

Het gaat om de volgende mogelijkheden: (1) Traject bestaande uit een of meerdere VDAB-acties, meer dan louter begeleiding, maar geen beroepsopleiding, competentieversterkende stage of IBO. Enkele voorbeelden van andere acties zijn een oriënterende stage of oriënterende opleiding, Nederlands voor anderstaligen, een module solliciteren en werkhoudingen, enzovoort. (2) Traject dat een

beroepsopleiding, competentieversterkende stage en/of IBO omvat, maar hiervoor was men niet geslaagd, of dit was kortdurend, dat wil zeggen minder dan 28 kalenderdagen. In dit trajecttype is er dus een 'contact' met beroepsopleiding, competentieversterkende stage en/of IBO, maar de werkzoekende heeft dit niet volledig volbracht. (3) Beroepsopleiding, geen competentieversterkende stage, geen IBO. (4) Competentieversterkende stage, geen beroepsopleiding, geen IBO (5) IBO, geen beroepsopleiding, geen competentieversterkende stage. (6) Beroepsopleiding en competentieversterkende stage, geen IBO. (7) Beroepsopleiding en IBO.

We onderscheiden verder ook twee controlegroepen, met name 'geen enkele interventie' en 'begeleiding, geen andere acties'. (Traject)begeleiding kent drie verschillende vormen, met name begeleidingstrajecten, bemiddelingstrajecten en (recenter) persoonlijke dienstverlening. Op basis van onze data kunnen we de verschillende vormen niet onderscheiden en spreken dus enkel over begeleiding.

We evalueren de effectiviteit in termen van de kans op werk voor de zeven trajecttypes, en vergelijken met de controlegroepen. We kunnen er niet zomaar vanuit gaan dat de effectiviteit van maatregelen dezelfde is voor alle personen van buitenlandse herkomst, noch dat ze in dezelfde mate of op dezelfde manier deelnemen aan het vormingsaanbod van VDAB. Daarom werden werkzoekenden in dit onderzoek onderverdeeld in vijf subgroepen, naargelang hun herkomst, generatie en verblijfsduur. Concreet onderscheiden we (1) autochtone werkzoekenden, (2) werkzoekenden afkomstig uit de Europese Unie, (3) tweede generatie migranten met een herkomst van buiten de Europese Unie, (4) eerste generatie migranten met een herkomst van buiten de Europese unie en een verblijfsduur in België van minstens vijf jaar ('oudkomers'), en (5) eerste generatie migranten met een herkomst van buiten de Europese unie en een verblijfsduur in België van minder dan vijf jaar ('nieuwkomers').

De zeven trajecten geëvalueerd: kans op uitstroom naar werk

We berekenden de kans op werk voor de verschillende herkomstgroepen en trajecttypes, controlerend voor de andere variabelen. De kans op werk

betekent hier de kans op (onmiddellijke) uitstroom, of anders gezegd de kans dat een werkzoekende de volgende maand werk vindt, gegeven dat hij deze maand nog werkzoekend is. Dit werd gemiddeld *tijdens* en *na* het traject (en rekening houdend met selectiviteit van deelname).

Verschillen in deelname aan acties naar herkomstgroep

Personen van de tweede generatie volgen relatief gezien vaker enkel een begeleidingstraject (zonder andere acties), nieuwkomers zijn dan weer sterk vertegenwoordigd als het om competentieversterkende acties (opleiding of stage) gaat: 44,5% participeert aan dergelijke acties, tegenover 35,5% van de tweede generatie en 37,2% van de oudkomers. Voor EU'ers en Belgen bedraagt de participatie 30%. Verder valt op dat er ook verschillen zijn in het deelnemersprofiel, naargelang de herkomst: hoog opgeleide eerste generatie migranten (niet-EU) zijn bijvoorbeeld vaker terug te vinden in beroepsopleidingen dan laag- en middenopgeleide migranten van de eerste generatie, terwijl we het omgekeerde patroon zien bij 'autochtone' Belgen en tweede generatie migranten, met name een lagere deelname aan beroepsopleiding bij hoge opleidingsgraad (geen verschil bij mensen met een EU-herkomst).

Elk traject is beter dan geen traject

Uit de resultaten blijkt onder meer dat het volgen van een VDAB-traject de kansen op werk verhoogt, ongeacht welk type traject en ongeacht de herkomstgroep. Elk onderzocht trajecttype leidt tot een hogere kans op uitstroom, in vergelijking met geen interventie. De hogere kans op uitstroom geldt zowel tijdens als na het traject. Het loont ook om het traject te beëindigen: ook al is er een gunstig effect tijdens het traject, toch zien we na het traject nog een additionele boost in de kans op uitstroom naar werk. Niet elk traject is echter in dezelfde mate effectief: er zijn duidelijke verschillen tussen de trajecten. De onderzoeksresultaten bevestigen bovendien de heterogeniteit binnen de groep van personen van buitenlandse herkomst: er zijn niet alleen verschillen in effectiviteit tussen de verschillende trajecttypes, maar de effectiviteit van trajecten verschilt ook naargelang de doelgroep.

IBO werkt voor iedereen

Voor de verschillende herkomstgroepen (enigszins met uitzondering van nieuwkomers) blijkt een traject dat een IBO omvat het meest effectief. Dit valt in feite te verwachten, gezien IBO een engagement inhoudt van de werkgever om (bij succesvol beëindigen) de werknemer na afloop in dienst te nemen. Succesvolle IBO's blijken bovendien ook te leiden tot duurzame tewerkstelling: op een periode van 3 jaar (36 maanden) na het beëindigen van het traject, zijn werkzoekenden gemiddeld 32 maanden aan het werk. Het gemiddelde ligt iets hoger voor Belgen (33 maanden) dan voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst (30 maanden), maar alle herkomstgroepen behalen een zeer hoog aantal gewerkte maanden in de eerstvolgende 3 jaar. IBO (traject 5) scoort dus sterk over de hele lijn, en voor alle herkomstgroepen.

Positieve resultaten van beroepsopleiding

Voor nieuwkomers is traject 3 (het trajecttype dat een beroepsopleiding omvat, maar geen IBO of competentieversterkende stage) de interventie die het best werkt. De effectiviteit van beroepsopleiding voor nieuwkomers is niet geheel verwonderlijk, aangezien deze groep wellicht vaak vanuit een achterstandspositie vertrekt op de Belgische arbeidsmarkt en het meest 'in te halen' heeft in vergelijking met andere groepen. Op basis van de beschrijvende analyses ligt het gemiddeld aantal gewerkte maanden op een periode van 3 jaar echter wel lager in vergelijking met IBO, met name op 22 maanden voor nieuwkomers.

Niet alleen nieuwkomers, maar ook Belgen, EU'ers en oudkomers hebben overigens duidelijk baat bij een beroepsopleiding. In combinatie met een stage blijkt een beroepsopleiding voor deze groepen de meest effectieve actie (traject 6), na een IBO. Beroepsopleidingen (al dan niet met stage; trajecten 3 en 6) blijken daarentegen minder effectief voor de tweede generatie niet-EU'ers. Algemeen lijkt een beroepsopleiding ook doorslaggevender dan een competentieversterkende stage. Stages blijken effectiever als er een opleiding aan voorafgaat, en een opleiding blijkt an sich effectiever dan een stage.

Nieuwkomers halen hoog rendement uit trajecten, tweede generatie hinkt achterop

Opvallend is verder ook dat nieuwkomers in de verschillende trajecttypes een vrij hoge kans op werk hebben. Nieuwkomers hebben in de meeste trajecttypes zelfs een hogere kans op werk na het beëindigen van het traject dan Belgen (controle-rend voor andere variabelen). De verschillende trajecten zijn dus relatief gezien effectief voor nieuwkomers. Tegelijk lijken de telkens terugkerende hoge kansen op werk na de verschillende trajecten ook een indicatie dat nieuwkomers een sterke groep vormen.

Met betrekking tot werkzoekenden van de tweede generatie (niet-EU) dringt een omgekeerde vaststelling zich op. De tweede generatie migranten hebben in de meeste gevallen de laagste kans op werk, de meeste trajecten lijken minder succesvol voor tweede generatie werkzoekenden in vergelijking met andere herkomstgroepen. Een uitzondering is traject 1 (enkel andere acties), die voor deze groep betere resultaten genereert dan voor autochtone werkzoekenden.

Conclusie en beleidsreflecties

Lagere uitstroomcijfers voor werkzoekenden van buitenlandse herkomst zijn een realiteit, maar hangen ook samen met zowel achtergrondkenmerken (zoals opleidingsniveau, maar ook taalkennis), als

met verschillen in toewijzing aan verschillende trajecttypes. Buitenlandse herkomst biedt niet dé verklaring voor een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, maar dat neemt niet weg dat personen van buitenlandse herkomst – onder meer door andere persoons- of situationele kenmerken, en/of een andere allocatie aan VDAB-acties – gemiddeld langer werkzoekend zijn.

In dit onderzoek stelden we grote verschillen vast naar uitstroom, participatie aan diverse maatregelen en zelfs effectiviteit van maatregelen, en dit niet alleen tussen autochtone werkzoekenden en werkzoekenden van buitenlandse herkomst, maar ook binnen de groep van mensen van buitenlandse herkomst. Uit de resultaten blijkt met andere woorden duidelijk dat de groep van personen van buitenlandse herkomst een heterogene groep is.

Een van de belangrijkste knelpunten voor de eerste generatie is het feit dat hun werkervaring en diploma's vaak niet of moeilijk overzetbaar zijn. Zo zijn er verschillen in skills, maar ook meer technische verwachtingen op de werkvloer. Daarnaast is onze arbeidsmarkt ook erg specialistisch. Als dit gecombineerd wordt met de diplomacultuur in Vlaanderen is het niet verwonderlijk dat beroepsopleidingen een hoog rendement halen voor nieuwkomers, meer nog dan stages. In dit opzicht lijkt het investeren in beroepsopleidingen dus aangewezen wat de eerste generatie en zeker wat nieuwkomers betreft. Een probleem hierbij is echter wel dat er een zekere mate van selectiviteit blijkt te spelen, waarbij

Tabel 1.

Schematische voorstelling van de effectiviteit van de trajecttypes

	Belg	EU	2 ^e gen	Oudkomer	Nieuwkomer
1 Enkel andere acties	+	++	++	++	++
2 Enkel contact	+	+	+	+	+
3 Beroepsopleiding	++	++	+	++	+++
4 Stage	+	+	+	+	+
5 IBO*	+++	+++	+++	+++	++
6 Beroepsopleiding en stage	+++	++	+	++	+++
7 Beroepsopleiding en IBO*	(+)	(+)	(+)	(+)	(++)

Legende: + (onmiddellijke) kans op werk na traject groter dan zonder interventie, ++ (onmiddellijke) kans op werk $\geq 30\%$, +++ (onmiddellijke) kans op werk $\geq 35\%$, vetgedrukt: grootste (onmiddellijke) kans op werk voor deze herkomstgroep.

Noten: * Voor traject 5 en traject 7 gaat het om uitstroom tijdens en vlak na het traject. Voornamelijk traject 7 is niet helemaal vergelijkbaar, aangezien het om uitstroom tijdens en vlak na een lang traject gaat en de uitstroom voornamelijk op een specifiek moment gebeurt, met name vlak na het beëindigen van het IBO. Cumulatief gezien zou traject 7 hoger scoren.

Bron: VDAB/KSZ

voornamelijk 'sterkere profielen' worden toegelaten tot opleidingen (afroming). Dit blijkt uit het feit dat hoog- en middengeschoolde nieuwkomers veel sterker doorstromen naar beroepsopleidingen. Ook in de focusgroepen werd gesteld dat de instapvoorwaarden vaak hoog zijn. Het evenwicht vinden tussen enerzijds het rendement van de opleiding en anderzijds het breed toegankelijk maken van opleidingen is niet evident. Vanuit dit oogpunt pleiten we niet zozeer voor het automatisch of lineair verlagen van instapvoorwaarden – het heeft bijvoorbeeld geen zin om personen met onvoldoende leervermogen toe te laten tot beroepsopleidingen – maar belangrijk is wel dat personen die voldoende leervermogen hebben en mogelijk een zekere technische bagage, de kans krijgen om een bepaalde opleiding te volgen, ook indien hun Nederlands bijvoorbeeld nog niet perfect is, ze dringend financiële middelen nodig hebben, enzovoort.

Stages lijken de meest aangewezen optie voor nieuwkomers met een lager leervermogen, die enkel inzetbaar zijn in manuele, minder technische jobs en die de nodige landenspecifieke werkervaring en competenties willen opdoen. Knelpunt is hier evenwel dat we ook bij stages selectiviteit zien, waarbij voornamelijk midden- en hooggeschoolden doorstromen naar stages. Het openstellen van stages voor deze doelgroep (met de nodige begeleiding), lijkt in dit opzicht dus eveneens een belangrijk aandachtspunt. Dit is ook in lijn met een bevinding uit de focusgroepen dat voldoende aanbod voor de 'zwakkere' profielen van eerste generatie werkzoekenden vaak geen sinecure is.

In dit onderzoek kwam naar voor dat uitstroomresultaten van tweede generatie werkzoekenden eerder aansluiten bij de eerste generatie nieuwkomers dan bij de autochtonen of EU'ers. Dit is opvallend, en ook enigszins zorgwekkend. Deze groep zit in de VDAB dienstverlening onder de 'reguliere' werking, terwijl uit de bevindingen blijkt dat deze groep heel wat meer moeite heeft op de arbeidsmarkt. Problematisch is bovendien dat de bestudeerde acties, namelijk IBO, beroepsopleiding en competentieversterkende stages, minder goed aanslaan bij deze doelgroep. Een uitzondering vormen de 'andere acties' (traject 1) die een geheel van acties bevatten maar geen IBO, beroepsopleiding of competentieversterkende stage. Verder onderzoek zou moeten uitwijzen welke acties binnen deze

cluster, het meest effectief zijn voor deze doelgroep. Algemeen lijkt kennisopbouw over de begeleiding van deze doelgroep noodzakelijk. Gezien de slechte uitstroomresultaten moet mogelijk ook voor deze doelgroep gedacht worden aan een specifieke aanpak.

Een knelpunt is dat VDAB geen zicht heeft op de samenstelling van de groep van werkzoekenden van buitenlandse herkomst. VDAB heeft wel de nationaliteit van personen maar niet de herkomst, de verblijfsduur of reden van migratie in hun databanken. Dit betekent dat noch de samenstelling van het werkzoekendenbestand, noch de participatie aan diverse acties, noch de effectiviteit van acties in kaart kan worden gebracht. In dit opzicht bevelen we een systematische monitoring aan, minimum volgens de door ons vooropgestelde categorieën, en dit zowel naar participatie aan acties als naar uitstroomresultaten. Inzicht in de participatie en uitstroom van deelgroepen van personen van buitenlandse herkomst is van fundamenteel belang in functie van een adequate inzet van middelen, maar ook met het oog op gerichte bijsturing, beleidsleren en benchmarking. Gezien de structurele problemen inzake arbeidsmarktparticipatie voor personen van buitenlandse herkomst, lijkt ons dit een noodzaak.¹

Hanne Vandermeersch

Peter De Cuyper

Rembert De Blander

Steven Groenez

HIVA, KU Leuven

Noot

1. VDAB heeft inmiddels stappen gezet om zicht te krijgen op verblijfsduur, reden van migratie en herkomst. Op middellange termijn zou al zeker zicht op deze laatste twee variabelen mogelijk moeten worden.

Bibliografie

Djait, F. (2015). *Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens*. Brussel: Vlaamse overheid, Departement Werk & Sociale Economie.

- Hartung, A. (2010). *Structural integration of immigrants and the second generation in Europe. A study of unemployment durations and job destinations in Luxembourg, Belgium and Germany* (Doctoraat). Leuven: KU Leuven.
- Heinesen, E., Husted, L., & Rosholm, M. (2013). The effects of active labour market policies for immigrants receiving social assistance in Denmark. *IZA Journal of Migration*, 2(15), 1-22.
- Joona, P. A., & Nekby, L. (2012). Intensive coaching of new immigrants: an evaluation based on random program assignment. *Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 575-600.
- Kanas, A. & van Tubergen, F. (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893-915.
- Nijhoff, K.G. (2013). The next generation: experiences of higher educated Turkish-Dutch on The Hague labour market. *Migration Letters*, 11(2), 206-217.
- OECD. (2014). *International Migration Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.
- Thomsen, S.L., Walter, T., & Aldashev, A. (2013). Short-term training programs for immigrants in the German welfare system: do effects differ from natives and why? *IZA Journal of Migration*, 2(24), 1-20.
- Vandezande, V., Fleischmann, F., Baysu, G., Swyngedouw, M., & Phalet, K. (2008). *De Turkse en Marokkaanse tweede generatie op de arbeidsmarkt in Antwerpen en Brussel. Resultaten van het TIES-onderzoek*. Leuven: KU Leuven/Ceso.