

Hefboom aan het werk?

Onderzoek naar de factoren die de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen beïnvloeden

Vansteenkiste, S., & De Graeve, P. (2018). *De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk.¹

De recente instroom van vluchtelingen in Vlaanderen gaf de voorbije jaren aanleiding tot een intensief maatschappelijk debat dat vragen opwerpt over onder meer de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers. Arbeidsmarktintegratie wordt doorgaans als een cruciale hefboom voor integratie beschouwd, maar Vlaams onderzoek hieromtrent is beperkt. Door middel van een multilevelanalyse onderzoeken we of bepaalde kenmerken van de persoon en van het land van nationaliteit een verschil maken in het al dan niet aansluiten van asielzoekers met een arbeidskaart C bij de VDAB. Voor de asielzoekers die zich aansloten bij de VDAB bestuderen we aan de hand van een cross-classified multilevelanalyse welke kenmerken van de persoon, van het land van nationaliteit en van de vestigingsregio de uitstroom naar werk beïnvloeden. We gebruiken hiervoor een unieke dataset waarbij we data van het Departement Werk en Sociale Economie konden koppelen aan data van de VDAB.

Hoewel Europa slechts een minderheid van het wereldwijde aantal mensen op de vlucht opvangt, was er de voorbije jaren een substantiële stijging van het aantal vluchtelingen die asiel aanvroegen. In België vroegen in 2015 44 760 personen asiel aan, van wie er 52,2% werd erkend als vluchteling of subsidiair beschermd. In 2016 zakte dit aantal tot 18 710 en

lag het beschermingspercentage op 57,7%. Het toenemende aantal vluchtelingen in Vlaanderen leidde tot een uiteenlopend debat waarin onder meer de arbeidsmarktintegratie- en participatie van vluchtelingen aan bod komt.

Deelname aan de arbeidsmarkt wordt algemeen beschouwd als een cruciale hefboom van integratie omdat het stimuleert om leden van de ontvangstsamenleving te ontmoeten en op die manier de mogelijkheid biedt om een sociaal netwerk op te bouwen, taal- en cultuurkennis te verwerven, het zelfvertrouwen te herstellen en de zelfredzaamheid te verhogen (Bloch, 2002). Het inkomen dat gepaard gaat met werk bevordert de financiële onafhankelijkheid en

het toekomstgericht denken en plannen. Voor het gastland kan integratie in de arbeidsmarkt helpen bepaalde vacatures makkelijker in te vullen wat op langere termijn bijdraagt tot meer economische groei en fiscale draagkracht. Op deze manier kan de aanwezigheid van asielzoekers voor de bevolking minder beschouwd worden als een bedreiging

maar eerder als een opportuniteit. Toch is de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers vaak niet vanzelfsprekend en worden ze geconfronteerd met diverse barrières.

Onderzoek dat de arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen belicht is echter schaars. Een belangrijke reden hiervoor komt voort uit de moeilijkheid om betrouwbare, longitudinale data te verzamelen bij deze populatie (Buber-Ennsner et al., 2016). Inzake arbeidsintegratie gaat de aandacht vooral naar (economische) migranten, maar dit is een groep die in sterke mate verschilt van asielzoekers. In tegenstelling tot de economische migranten die aantrokken worden door opportuniteiten, worden vluchtelingen en asielzoekers eerder weggeduwd door omstandigheden. Het beschikbare (Vlaamse) onderzoek dat ingaat op de arbeidsintegratie van asielzoekers, concentreert zich bovendien op de oudere generatie asielzoekers afkomstig uit de Balkan, Rusland en Sub-Sahara, terwijl de recente generatie voornamelijk afkomstig is uit Syrië, Irak en Somalië.

In deze studie analyseren we de arbeidsmarktintegratie van recent ingestroomde asielzoekers. We kunnen hiertoe beroep doen op een unieke dataset waarbij we data van het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) konden koppelen aan data van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Deze data laat ons toe twee onderzoeksvragen te beantwoorden. Ten eerste: welke kenmerken van de persoon en van het land van nationaliteit maken een verschil in het al dan niet aansluiten van asielzoekers met een arbeidskaart C bij de VDAB. Ten tweede: welke kenmerken van de persoon, van het land van nationaliteit en van de vestigingsregio beïnvloeden de uitstroom naar werk van asielzoekers met arbeidskaart C die aangesloten zijn bij de VDAB.

In dit artikel onderzoeken we eerst de twee centrale onderzoeksvragen. Vervolgens bespreken we de onderzoeksresultaten, waarna we een aantal beleidsaanbevelingen formuleren.

Aansluiting bij de VDAB

In België kunnen asielzoekers de arbeidsmarkt slechts onder bepaalde voorwaarden betreden. Alleen asielzoekers die vier maanden na indiening

van hun aanvraag nog geen beslissing hebben ontvangen van het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen, kunnen een werkvergunning aanvragen. Bij goedkeuring van een werkvergunning, krijgen asielzoekers een arbeidskaart C waarmee eender welk beroep uitgeoefend kan worden in loondienst en dit bij eender welke werkgever.

In Vlaanderen kunnen asielzoekers met een arbeidskaart C zich inschrijven bij de VDAB, maar dit is niet verplicht. De VDAB kan echter helpen om de afstand van asielzoekers tot de Vlaamse arbeidsmarkt te overbruggen en zo de arbeidsmarktparticipatie te bevorderen. Daarom is het relevant om de aansluiting van asielzoekers bij de VDAB te onderzoeken, we kunnen de VDAB immers begrijpen als een formele intermediaire actor die vanuit een expertrol werklozen koppelt met werkgevers.

We onderzoeken de aansluiting bij de VDAB van asielzoekers op beroepsleeftijd van wie de eerste aanvraag voor een arbeidskaart C in 2015 of 2016 goedgekeurd werd. De volledige steekproef van asielzoekers bestaat uit 5262 observaties (tabel 1). De meerderheid van de respondenten zijn mannen (82,8%). De grootste leeftijdsgroep zijn de 25- tot 34-jarigen (43,3%), gevolgd door de 18- tot 24-jarigen (30,6%), 35- tot 49-jarigen (22,9%) en 50-plussers (3,2%). Naar land van nationaliteit komen de grootste groepen uit Irak (28,1%), Afghanistan (25,2%), Syrië (11,0%) en Somalië (5,8%).

Tabel 1.

Beschrijvende resultaten van de volledige dataset van asielzoekers

	Gegevens dataset (N = 5262)
Geslacht	
Man	82,8%
Vrouw	17,2%
Leeftijd	
18-24	30,6%
25-34	43,3%
35-49	22,9%
50-64	3,2%

Bron: Koppeling data asielzoekers met arbeidskaart C (DWSE) en werkzoekendengegevens (VDAB), bewerking Steunpunt Werk

Van de 5262 asielzoekers met een arbeidskaart C, sloot 54,5% zich aan bij de VDAB. Om te begrijpen waarom asielzoekers zich al dan niet aansluiten bij de VDAB, onderzoeken we op individueel niveau de invloed van de variabelen leeftijd, gender en verblijfsduur. Op niveau van het land van nationaliteit analyseren we de invloed van welvaart aan de hand van de variabele bruto binnenlands product (bbp). Ook analyseren we de impact van de mate van democratische vrijheid door middel van de vrijheidsindex. De invloed van de variabelen gaan we na aan de hand van een logistische multilevel-analyse. We gebruiken deze methode om rekening te houden met verschillen op individueel niveau, maar ook met verschillen tussen landen van nationaliteit.

In tabel 2 geven we voor elke onafhankelijke variabele de Y-gestandaardiseerde odds-ratio die de waarschijnlijkheid om aangesloten te zijn bij de VDAB relatief uitdrukt ten opzichte van een referentiegroep (ceteris paribus). Indien de ratio groter (kleiner) is dan één betekent dit dat de waarschijnlijkheid om aangesloten te zijn bij de VDAB groter (kleiner) is dan bij de referentiegroep. Uit de variantiedecompositie van het nulmodel (niet weergegeven in tabel) blijkt dat 6,5% van de variantie bij de keuze om zich al dan niet aan te sluiten bij de VDAB zich op het niveau van de nationaliteit bevindt.

In het eerste model nemen de we de variabelen leeftijd, geslacht en de indicatie van de verblijfsduur op. We stellen vast dat de waarschijnlijkheid dat mannen zich aansluiten bij de VDAB ($\exp(b) = 1,15$; $p < 0,001$) significant hoger is in vergelijking met vrouwen. De waarschijnlijkheid dat 18- tot 24-jarigen ($\exp(b) = 0,93$; $p < 0,05$) en 50-plussers ($\exp(b) = 0,79$; $p < 0,01$) zich aansluiten bij de VDAB ligt significant lager in vergelijking met 25- tot 34-jarigen. Asielzoekers met een langere verblijfstijd blijken een grotere waarschijnlijkheid te hebben om zich aan te sluiten bij de VDAB ($\exp(b) = 1,00$; $p < 0,001$).

Ook na het toevoegen van de variabelen op nationaliteitsniveau in model 2, blijven de effecten op individueel niveau significant. De resultaten wijzen uit dat naarmate het bbp toeneemt, de waarschijnlijkheid om zich aan te sluiten bij de VDAB afneemt ($\exp(b) = 0,94$; $p < 0,001$). We vinden echter geen

significante impact terug op de mate van democratische vrijheid en het aansluiten bij de VDAB.

Tabel 2.

Waarschijnlijkheid op aansluiting bij de VDAB

	Model 1	Model 2
Geslacht (ref. Vrouw)		
Man	1,15***	1,15***
Leeftijd (ref. 25-34)		
18-24	0,93*	0,93*
35-49	1,03	1,03
50-64	0,79**	0,80**
Verblijfsduur_cen	1,00***	1,00***
Indicatoren nationaliteit		
BBP_cen		0,94***
Vrijheidsindex_cen		1,00

Noten: * $p < 0,050$ ** $p < 0,010$ *** $p < 0,001$; ref. = referentiegroep; _cen = gecentreerd rond het gemiddelde

Uitstroom naar werk

Voor asielzoekers die zich aansluiten bij de VDAB analyseren we ook de uitstroom naar werk. We beschikken over longitudinale data die voor de periode mei 2016 tot en met mei 2017 per maand informatie geeft over de uitstroom naar werk. De data laat ons toe om twee groepen te onderscheiden: de eerste groep bestaat uit 2082 asielzoekers die zich ten laatste op 30 november 2016 aansloten bij de VDAB (steekproef A). Voor deze groep analyseren we de waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk zes maanden na aansluiting bij de VDAB. Daarnaast beschikken we over de gegevens van 834 asielzoekers die zich ten laatste op 31 mei 2016 aansloten bij de VDAB (steekproef B). Voor deze groep kunnen we de waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk analyseren zowel zes maanden als twaalf maanden na aansluiting bij de VDAB.

Uit tabel 3 kunnen we afleiden dat beide steekproeven een oververtegenwoordiging van mannen kennen (steekproef A 84,8% en steekproef B 81,4%). Naar leeftijd is in beide steekproeven de groep 25- tot 34-jarigen het grootste (respectievelijk 45,4% en 49,6%) en de groep 50-plussers het kleinste (respectievelijk 2,8% en 3,4%). Steekproef A omvat wel een hoger percentage 18- tot 24-jarigen

(27,8%) dan 35- tot 49-jarigen (24%), terwijl steekproef B een hoger percentage 35- tot 49-jarigen (28,3%) dan 18- tot 24-jarigen (18,7%) bevat. De meest voorkomende nationaliteiten zijn Afghanen, Irakezen, Syriërs, Iraniërs en Eritreeërs. De grootste vestigingsregio's zijn Antwerpen (respectievelijk 18,1% en 18,5%), Limburg-West (respectievelijk 12,6% en 11,9%), Oostende-Westhoek (respectievelijk 8,5% en 11,8%) en Kortrijk-Roeselare (respectievelijk 9,4% en 10,3%).

Van steekproef A stroomde 12,4% na zes maanden uit naar werk. In steekproef B vond 15,1% na zes maanden werk, na twaalf maanden neemt dit toe tot 24,5%. Verschillende factoren zouden ervoor kunnen zorgen dat de transitie naar werk makkelijker of moeilijker verloopt. Op individueel niveau gaan we de invloed na van gender, leeftijd, opleidingsniveau, talenkennis, verblijfsduur en het volgen van een inburgerings- en/of inwerkingstraject. Een inburgeringstraject bestaat uit maatschappelijke oriëntatie, lessen Nederlands en begeleiding naar werk, studie en vrije tijd. Een inwerkingstraject is een traject op maat, dat ten eerste bestaat uit een screening waarbij een bemiddelaar peilt naar de mogelijkheden en verwachtingen van de asielzoeker. Vervolgens stelt de bemiddelaar een trajectplan op dat de stappen omvat om de intrede in de arbeidsmarkt te maken. In onze dataset volgen alle inburgeraars een inwerkingstraject, maar niet alle inwerkers volgen een inburgeringstraject. Naast de factoren op individueel niveau, onderscheiden we op niveau van de nationaliteit opnieuw de variabelen bbp en vrijheidsindex. Op niveau van de vestigingsregio

bekijken we de invloed van de spanningsratio, dit is de verhouding tussen het gemiddelde aantal niet-werkende werkzoekenden (nwwz) en het gemiddelde aantal openstaande VDAB-vacatures in de regio waar de asielzoeker is gevestigd. Een lage spanningsratio komt overeen met een hoge arbeidsmarktkrapte en omgekeerd. Ten tweede onderzoeken we de invloed van werkloosheidsgraad, dit is de verhouding tussen de nwwz en de beroepsbevolking. Tot slot nemen we het aandeel knelpuntvacatures op. Deze variabele geeft de verhouding weer tussen het aantal knelpuntvacatures bij VDAB en het totale aantal VDAB-vacatures.

We analyseren de uitstroom naar werk na zes en na twaalf maanden aan de hand van een logistische cross-classified multilevelanalyse. Deze methode laat toe om in rekening te nemen dat de asielzoekers in onze dataset geclusterd zijn naar nationaliteit en naar vestigingsregio. De resultaten in de tabellen bevatten Y-gestandaardiseerde odds-ratio's waarbij geldt dat indien de ratio groter (kleiner) is dan één, de waarschijnlijkheid om uitgestroomd te zijn naar werk groter (kleiner) is dan bij de referentiegroep.

De resultaten voor de uitstroom naar werk na zes maanden (N = 2082) presenteren we in tabel 4. Uit de variantiedecompositie van het nulmodel (niet opgenomen in de tabel) kunnen we afleiden dat de nationaliteit voor 8,4% van de te verklaren variantie in het al dan niet uitstromen naar werk zorgt en de vestigingsregio voor 0,5%. Factoren op het niveau van de nationaliteit en op het niveau van

Tabel 3.

Beschrijvende resultaten van de datasets uitstroom naar werk na zes en twaalf maanden

	Gegevens uitstroom na zes maanden (steekproef A, N = 2082)	Gegevens uitstroom na twaalf maanden (Steekproef B, N = 834)
Geslacht		
Man	84,8%	81,4%
Vrouw	15,2%	18,6%
Leeftijd		
18-24	27,8%	18,7%
25-34	45,4%	49,6%
35-49	24,0%	28,3%
50-64	2,80%	3,4%

Bron: Koppeling data asielzoekers met arbeidskaart C (DWSE) en werkzoekendengegevens (VDAB), bewerking Steunpunt Werk

de vestigingsregio zorgen dus voor zo'n 9% van de variantie in de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk.

In tabel 5 presenteren we de resultaten voor de uitstroom naar werk na twaalf maanden (N = 834). De variantiedecompositie van het nulmodel toont aan dat 10,9% van de te verklaren variantie zich bevindt op het niveau van nationaliteit en 0,9% op het niveau van vestigingsregio. Zo'n 12,0% van de variantie in de waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk wordt dus beïnvloed door kenmerken van de nationaliteit en de vestigingsregio. Aangezien we deze asielzoekers twaalf maanden kunnen volgen, voerden we ook analyses uit waarbij we de uitstroom naar werk na zes maanden nagaan. Dit geeft ons de mogelijkheid om ook langetermijneffecten in beeld

te brengen. Omdat deze resultaten in lijn liggen met de overige resultaten, verwijzen we er enkel naar wanneer er verschillen zijn.

In het eerste model (respectievelijk tabel 4 en tabel 5) nemen we alle individuele variabelen op. Deze variabelen werden stapsgewijs toegevoegd aan de analyse. Uit deze modellen blijkt dat mannelijke asielzoekers in vergelijking met vrouwelijke asielzoekers een hogere waarschijnlijkheid hebben om uit te stromen naar werk na zes maanden ($\exp(b) = 1,40$; $p < 0,01$) en na twaalf maanden ($\exp(b) = 1,34$; $p < 0,05$).

Naar leeftijd is de uitstroom naar werk na zes maanden enkel significant lager voor 50-plussers ($\exp(b) = 0,50$; $p < 0,05$) in vergelijking met 25- tot

Tabel 4.

Resultaten cross-classified logistische multilevelanalyse waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk na zes maanden

	Model 1	Model 2	Model 3
Geslacht (ref. Vrouw)			
Man	1,40**	1,41**	1,41**
Leeftijd (ref. 25-34)			
18-24	0,89	0,89	0,90
35-49	0,86	0,85	0,85
50-64	0,50*	0,50*	0,50*
Opleidingsniveau (ref. Middengeschoold)			
Laaggeschoold	0,96	0,96	0,96
Hooggeschoold	1,06	1,06	1,06
Verblijfsduur_cen	1,00	1,00	1,00*
Kennis Nederlands (ref. Niet)			
In beperkte mate	1,21	1,21	1,21
Goed tot zeer goed	1,29*	1,31*	1,29*
Traject (ref. Geen)			
Inwerking en Inburgering	0,68***	0,68***	0,69***
Enkel inwerking	0,68***	0,69***	0,69***
Indicatoren nationaliteit			
BBP_cen		1,01	1,01
Vrijheidsindex_cen		1,01*	1,01*
Indicatoren vestigingsregio^(b)			
Spanningsratio_cen			0,98
Werkloosheidsgraad_cen			0,98
Aandeel Knelpuntvacature_cen			1,00

Noten: * $p < 0,050$ ** $p < 0,010$ *** $p < 0,001$; ref. = referentiecategorie; _cen = gecentreerd rond het gemiddelde; (b) De drie indicatoren voor vestigingsregio werden telkens apart opgenomen in model 3. We rapporteren hier het model waarin de spanningsratio apart werd opgenomen. De resultaten zijn gelijkaardig per opgenomen indicator voor vestigingsregio.

Tabel 5.

Resultaten cross-classified logistische multilevelanalyse waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk na twaalf maanden

	Model 1	Model 2	Model 3
Geslacht (ref. Vrouw)			
Man	1,34*	1,40**	1,40**
Leeftijd (ref. 25-34)			
18-24	0,75*	0,75*	0,75*
35-49	0,79*	0,80*	0,79*
50-64	0,43*	0,43*	0,44*
Opleidingsniveau (ref. Middengeschoold)			
Laaggeschoold	1,18	1,17	1,17
Hooggeschoold	1,23	1,23	1,23
Verblijfsduur_cen	1,00**	1,00*	1,00*
Kennis Nederlands (ref. Niet)			
In beperkte mate	1,31	1,32	1,32
Goed	1,52**	1,54**	1,52**
Traject (ref. Geen)			
Inwerking en inburgering	0,77**	0,77*	0,77**
Enkel inwerking	0,69**	0,69**	0,70**
Indicatoren nationaliteit			
BBP_cen		0,96	0,96
Vrijheidsindex_cen		1,01	1,01
Indicatoren vestigingsregio^(b)			
Spanningsratio_cen			0,97
Werkloosheidsgraad_cen			0,97
Aandeel knelpuntvacatures_cen			0,97

Noten: * $p < 0,050$ ** $p < 0,010$ *** $p < 0,001$; ref. = referentiecategorie; _cen = gecentreerd rond het gemiddelde; (b) De drie indicatoren voor vestigingsregio werden telkens apart opgenomen in model 3. We rapporteren hier het model waarin de spanningsratio apart werd opgenomen. De resultaten zijn gelijkaardig per opgenomen indicator voor vestigingsregio.

34-jarigen. Indien we 35- tot 49-jarigen als referentiecategorie gebruiken (niet in tabel), blijkt geen enkele andere leeftijdscategorie een significant hogere of lagere waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk te hebben. Uit tabel 5 blijkt dat alle leeftijdscategorieën een significant lagere waarschijnlijkheid hebben om na twaalf maanden naar werk uit te stromen in vergelijking met 25- tot 34-jarigen. Deze waarschijnlijkheid is het laagst voor 50-plussers ($\exp(b) = 0,43$; $p < 0,05$), gevolgd door 18- tot 24-jarigen ($\exp(b) = 0,75$; $p < 0,05$) en 35- tot 49-jarigen ($\exp(b) = 0,79$; $p < 0,05$). Wanneer we 35- tot 49-jarigen als referentiecategorie nemen (niet in tabel), zien we dat 25- tot 34-jarigen een significant hogere waarschijnlijkheid hebben om naar werk uit te stromen ($\exp(b) = 1,29$; $p < 0,05$),

terwijl 50-plussers een lagere ($\exp(b) = 0,50$; $p < 0,05$) waarschijnlijkheid hebben. We kunnen besluiten dat vooral asielzoekers tussen 25 en 34 jaar het beter doen op de Vlaamse arbeidsmarkt, terwijl asielzoekers van 50 jaar en ouder een significant lagere waarschijnlijkheid hebben om naar werk uit te stromen.

Het opleidingsniveau heeft geen significante invloed op de uitstroom naar werk. De verblijfsduur daarentegen heeft een significant positieve relatie op de uitstroom naar werk na zes maanden: hoe langer asielzoekers in Vlaanderen verblijven, hoe hoger de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk. Na het toevoegen van de variabele kennis van het Nederlands, welke eveneens een positief effect

heeft op het uitstromen naar werk ($\exp(b) = 1,29$; $p < 0,05$), is bovenstaande relatie niet langer significant. Dit wijst op een mediatie-effect van kennis van het Nederlands op de relatie tussen verblijfsduur en uitstroom naar werk. In bijkomende analyses stellen we vast dat mensen die al langer in Vlaanderen verblijven, een betere kennis van het Nederlands hebben (niet in tabel). Een langere verblijfsduur resulteert dus in een betere kennis van het Nederlands, waardoor ook de kans op uitstroom naar werk verhoogt. De verblijfsduur ($\exp(b) = 1,00$; $p < 0,01$) en een goede kennis van het Nederlands ($\exp(b) = 1,52$; $p < 0,01$) blijken ook de uitstroom naar werk na twaalf maanden te bevorderen. Hierbij stellen we geen mediatie-effect vast.

Het combineren van een inwerkings- en inburgeringstraject ($\exp(b) = 0,68$; $p < 0,001$) en het volgen van een inwerkingstraject ($\exp(b) = 0,68$; $p < 0,001$) verlaagt de waarschijnlijkheid om na zes maanden uit te stromen naar werk in vergelijking met het niet volgen van een traject. Eenzelfde beeld vinden we terug voor de waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk na twaalf maanden, hoewel het negatieve effect minder sterk is voor personen die een inwerkings- en inburgeringstraject volg(d)en ($\exp(b) = 0,77$; $p < 0,01$). Als we voor de groep asielzoekers die we twaalf maanden kunnen volgen ($N = 834$), hun uitstroom naar werk na zes maanden bekijken (niet in de tabel), stellen we vast dat het significant negatieve effect van het combineren van een inburgerings- en inwerkingstraject op de uitstroom naar werk na zes maanden ($\exp(b) = 0,63$; $p < 0,001$) sterker is dan bij de uitstroom naar werk na twaalf maanden ($\exp(b) = 0,77$; $p < 0,01$). Het effect van het louter volgen van een inwerkingstraject is vrij gelijkaardig op zes maanden ($\exp(b) = 0,71$; $p < 0,05$) en twaalf maanden ($\exp(b) = 0,69$; $p < 0,01$). Bijkomende bivariate analyses tonen aan dat asielzoekers die enkel een inwerkingstraject volgen, het minst lang in Vlaanderen verblijven en bovendien het hoogste percentage omvat van personen die het Nederlands niet beheersen. De lage waarschijnlijkheid komt dus voort uit lock-in effecten in combinatie met de lange afstand tot de arbeidsmarkt.

In model 2 van tabellen 4 en 5 voegen we de nationaliteitsindicatoren toe. De effecten op individueel niveau uit model 1 wijzigen niet in model 2. De analyses wijzen erop dat de economische ontwikkeling

of het bbp van een land de waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk niet significant beïnvloedt. De democratische vrijheid in een land bevordert de waarschijnlijkheid om na zes maanden uit te stromen naar werk daarentegen wel ($\exp(b) = 1,01$; $p < 0,05$). Naarmate de democratische vrijheid toeneemt, stijgt ook de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk. Dit effect stellen we echter niet vast voor de uitstroom na twaalf maanden. Uit de variantiedecompositie van de nulmodellen weten we dat de nationaliteit zorgt voor een kleine tien procent in de variantie in de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk. Andere factoren op nationaliteitsniveau dan economische ontwikkeling en democratische vrijheid zullen dus een rol spelen in de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk, we denken hierbij bijvoorbeeld aan de mate van conflict of de kwaliteit van het onderwijs.

Ten slotte voegen we in het derde model van tabellen 4 en 5 de variabelen op niveau van de vestigingsregio toe. Om multicollineariteit tussen de drie variabelen te vermijden, werd elke indicator apart in een model opgenomen (zie noot in tabel). Geen van de drie indicatoren is significant gerelateerd aan de uitstroom naar werk na zes en na twaalf maanden. Wel stellen we bij de uitstroom na zes maanden vast dat het significante effect van een goede kennis van het Nederlands verdwijnt en dat het effect van de verblijfsduur significant wordt. Bijkomende bivariate analyses suggereren dat de asielzoekers met een goede kennis van het Nederlands verblijven in regio's met een lagere spanningsratio en met een lagere werkloosheidsgraad in vergelijking met asielzoekers die het Nederlands niet goed beheersen. Asielzoekers met een goede taalkennis lijken dus gevestigd te zijn in regio's die economisch interessanter zijn. De indicatoren op individueel- en nationaliteitsniveau blijven ongewijzigd.

Discussie

In dit artikel onderzochten we voor asielzoekers die voor het eerst een arbeidskaart C aanvroegen in 2015 of 2016 welke factoren hun aansluiting bij de VDAB en hun uitstroom naar werk beïnvloedden. Hierbij bleken een aantal individuele kenmerken en kenmerken van het niveau van het land van nationaliteit doorslaggevend. In dit onderdeel koppelen we verklaringen aan de gevonden resultaten.

Op vlak van gender stellen we vast dat mannelijke asielzoekers in vergelijking met vrouwelijke asielzoekers een hogere waarschijnlijkheid hebben om zich aan te sluiten bij de VDAB en om uit te stromen naar werk. Dit rijmt met voorgaand onderzoek waarin gewezen wordt op een lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke asielzoekers omwille van traditionele genderrollen en hiërarchieën die een barrière vormen (Dagevos, 2011). Hoewel de vrouwelijke asielzoekers in onze dataset in principe een arbeidsmotief hebben, aangezien ze een arbeidskaart C hebben aangevraagd en gekregen, zouden ze minder steun kunnen krijgen van hun omgeving om professionele ambities na te streven. Naast culturele factoren, kunnen er structurele redenen zijn die de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwelijke asielzoekers verklaren. De data laat ons niet toe om dit te onderzoeken, maar voormalig onderzoek wijst onder meer in de richting van barrières op basis van het dragen van gendergerelateerde religieuze symbolen zoals een hoofdoek (Torrekens & Adam, 2015) en genderstructuren (Creese & Wiebe, 2009; Farris & de Jong, 2014). Het is tevens mogelijk dat er verschillen ontstaan doordat mannelijke en vrouwelijke asielzoekers op andere beroepen en sectoren mikken.

Naar leeftijd blijkt uit onze resultaten dat 18- tot 24-jarige asielzoekers met arbeidskaart C en 50-plussers een lagere waarschijnlijkheid hebben om zich aan te sluiten bij de VDAB. Jongeren zouden beroep kunnen doen op andere zoekkanalen dan de VDAB. Daarnaast zou het kunnen dat jongeren in eerste instantie inzetten op het volgen van bijkomende opleidingen of studies. 50-plussers daarentegen kunnen al specifieke werkervaring hebben opgedaan in het land van nationaliteit waardoor ze het minder noodzakelijk kunnen achten om de VDAB te hanteren als toetredingskanaal tot de Vlaamse arbeidsmarkt. De waarschijnlijkheid om naar werk uit te stromen ligt het hoogste bij 25- tot 34-jarigen en het laagste bij 50-plussers. De lagere arbeidsmarktparticipatie van asielzoekers van 50 jaar en ouder kan onder meer toegewezen worden aan de moeilijkheid die ze ondervinden om zich nog aan te passen aan de arbeidsmarkt, kwalificaties en werkervaring te laten erkennen of zich om te scholen (Bloch, 2002). Deze leeftijdscategorie laat bovendien, los van migratiestatus, een relatief lagere kans op werk optekenen (Vansteenkiste, Deschacht, & Sels, 2015).

De analyses tonen tevens het belang aan van de Nederlandse taal als toegangsticket tot de Vlaamse arbeidsmarkt. Wie het Nederlands goed beheerst heeft een grotere waarschijnlijkheid om naar werk uit te stromen dan wie het Nederlands niet beheerst. Voorgaand onderzoek wijst erop dat al tijdens het zoekproces naar een job personen met een onvoldoende kennis van het Nederlands gehinderd worden omdat ze bijvoorbeeld minder in staat zijn om overtuigende motivatiebrieven te schrijven en sollicitatiegesprekken te voeren (Brown, 1997). Naast het individuele effect van kennis van het Nederlands, medieert het ook de relatie tussen verblijfsduur van de asielzoeker en uitstroom naar werk. Asielzoekers die langer in Vlaanderen verblijven, bouwen gemiddeld gesproken een betere kennis van het Nederlands op waardoor ze een grotere waarschijnlijkheid hebben om uit te stromen naar werk. Daarnaast is een langere verblijfsduur ook positief gerelateerd aan het zich aansluiten bij de VDAB. Een langere verblijfsduur in Vlaanderen doet het sociaal- en landspecifiek menselijk kapitaal toenemen waardoor de asielzoeker ook meer vertrouwd kan zijn met instellingen als de VDAB en er de toegang toe vindt (de Vroome & van Tubergen, 2010).

Een laatste significante vaststelling op het niveau van het individu is dat wie een inwerkingstraject volgt, of een inwerkings- en inburgeringstraject combineert, een lagere waarschijnlijkheid heeft om uit te stromen naar werk in vergelijking met wie geen traject volgt. Lock-in effecten kunnen hier een rol spelen doordat het volgen van een traject ervoor zorgt dat asielzoekers minder of geen tijd hebben om te zoeken naar werk, waardoor op korte termijn de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk verkleint. De analyses ondersteunen dit idee aangezien we vaststellen dat op langere termijn de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk toeneemt voor asielzoekers die een inwerkings- en inburgeringstraject combineren, al blijft de waarschijnlijk op doorstroom naar werk wel lager in vergelijking met asielzoekers die geen traject volgen.

Op het niveau van het land van nationaliteit hadden we verwacht dat asielzoekers uit landen met een lagere welvaart (bbp) en democratische vrijheid (vrijheidsindex) zich met hogere waarschijnlijkheid zouden aansluiten bij de VDAB, terwijl hun doorstroom naar werk lager zou liggen in vergelijking met asielzoekers uit landen met een hogere

welvaart en democratische vrijheid. Het menselijk kapitaal van personen uit landen met een lagere welvaart kan immers minder goed aansluiten op dat van meer ontwikkelde economieën en ook de erkenning van diploma's kan moeilijker verlopen (Borjas, 1988). Daarnaast kunnen asielzoekers die minder democratische vrijheid ervaren in hun thuisland in mindere mate migreren uit economische redenen (Chiswick, 1999). Indien we bbp en de vrijheidsindex beschouwen als proxy voor menselijk kapitaal, dan zouden we voor beide variabelen gelijkaardige effecten moeten vinden.

In lijn met deze verwachtingen blijkt dat naarmate het bbp van het land van nationaliteit afneemt, asielzoekers meer beroep doen op de begeleiding van de VDAB. De beperktere transfereerbaarheid van menselijk kapitaal uit het land van nationaliteit, kan asielzoekers uit landen met minder welvaart ertoe aanzetten zich bij de VDAB aan te sluiten omdat deze de expertise heeft om hen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot onze verwachtingen, vinden we geen effect terug van bbp op de uitstroom naar werk. Een verklaring hiervoor is dat het menselijk kapitaal dat een asielzoeker meeneemt uit het land van nationaliteit minder belangrijk is voor de uitstroom naar werk dan het menselijk kapitaal dat een asielzoeker opgebouwd heeft in de ontvangende samenleving (de Vroome & van Tubergen, 2010). Dit is onder meer te wijten aan de moeizame erkenning en valorisatie van werkervaring en van in het thuisland verworven kwalificaties wat, in tegenstelling tot onze verwachtingen, ongeacht de economische ontwikkeling van het thuisland kan voorkomen. Het is bovendien mogelijk dat asielzoekers het type job waarop ze mikken aanpassen tegenover de ervaren arbeidsmarktrealiteit. Dit zou ertoe kunnen leiden dat asielzoekers, ongeacht het land van herkomst, mikken op dezelfde jobs die in mindere mate specifieke kwalificaties of werkervaring vereisen. Dat het opleidingsniveau van asielzoekers geen invloed heeft op de uitstroom naar werk, ondersteunt dit idee.

Onze analyses tonen verder aan dat de democratische vrijheid van een land geen invloed heeft op de aansluiting bij de VDAB. We vermoeden dat het menselijke kapitaal effect dat positief inspeelt op het zich aansluiten bij de VDAB, opgeheven wordt door een ander negatief effect. Zo kan de vrijheidsindex niet alleen gelinkt zijn aan het menselijk

kapitaal van asielzoekers, maar ook aan hun mentale gezondheid. Onderzoek naar de integratie van asielzoekers benadrukt veelvuldig dat asielzoekers vaak kampen met mentale gezondheidsproblemen die voortkomen uit traumatische en/of stresserende gebeurtenissen voorafgaand, tijdens en na de vlucht (Bakker, Dagevos, & Engbersen, 2014). Het ervaren van minder democratische vrijheid kan gepaard gaan met het beleven van relatief meer conflict en geweld in het land van nationaliteit. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat asielzoekers uit deze herkomstlanden zich relatief meer getraumiseerd voelen, waardoor ze meer tijd nodig hebben om hun zoektocht naar werk te starten en zich actief aan te bieden op de Vlaamse arbeidsmarkt via een dienst als de VDAB (Rea & Wets, 2014). Dit effect in combinatie met ons verwachte menselijk kapitaal effect helpt te verklaren waarom we finaal geen significante impact vaststellen van democratische vrijheid op aansluiting bij de VDAB. Daarnaast vinden we in lijn van de verwachtingen wel terug dat een hogere democratische vrijheid de waarschijnlijkheid op uitstroom naar werk vergroot. Gegeven dat het menselijk kapitaal minder een rol lijkt te spelen bij de uitstroom naar werk (zie hoger), biedt het ervaren van meer trauma bij asielzoekers uit landen met minder democratische vrijheid hiervoor een verklaring.

Op vlak van vestigingsregio, constateerden we dat het aandeel knelpuntvacatures, de spanningsratio en de werkloosheidsgraad geen invloed hebben op de uitstroom naar werk. Een mogelijke verklaring voor het niet terugvinden van het veronderstelde effect kan liggen in de regiovariabele die we via de VDAB-data konden gebruiken. Via deze data kunnen we maar een onderscheid maken tussen dertien regio's die zich op een vrij hoog lokaal niveau bevinden. Mogelijk zouden we meer variatie en andere effecten teruggevonden hebben indien we beschikten over indicatoren op gemeenteniveau. Daarenboven zijn dertien regio's een vrij laag aantal om als apart niveau toe te voegen aan een multilevelanalyse. Toekomstig onderzoek tot op het stads- of gemeenteniveau kan helpen om de impact van de lokale (arbeidsmarkt)context verfijnder in beeld te brengen.

Beleidsaanbevelingen

Op basis van deze studie schuiven we een aantal beleidsaanbevelingen naar voren. We spitsen

de beleidsaanbevelingen toe op de VDAB en het Vlaamse niveau, maar benadrukken dat het duurzaam integreren van asielzoekers in de samenleving een degelijke coördinatie over beleidsdomeinen en beleidsniveaus heen vereist, waarbij ook diverse stakeholders uit het middenveld een rol spelen (Commissie Diversiteit, 2016).

Asielzoekers worden het best snel en duurzaam geïntegreerd in de arbeidsmarkt. Snel een job hebben, of in een vroeg stadium aanwezig zijn op de arbeidsmarkt, stimuleert verdere arbeidsmarktparticipatie en integratie (Rea & Wets, 2014). Uit ons onderzoek blijkt dat iets meer dan de helft van de asielzoekers met een arbeidskaart C (54,5%) de weg vindt naar de VDAB. De overige 45% van de bestudeerde groep asielzoekers betreden ofwel de arbeidsmarkt niet, ofwel doen ze dit via andere zoekkanalen. Gegeven dat we in deze studie enkel de uitstroom naar werk konden nagaan van asielzoekers die zich bij de VDAB inschreven, hebben we geen zicht op hoe sterk de werkzaamheid is bij de asielzoekers die zich via een andere weg op de Vlaamse arbeidsmarkt hebben begeven. Waarschijnlijk vindt een deel van hen werk door rechtstreeks in contact te treden met potentiële werkgevers. Toch lijkt het relevant dat de VDAB het bereik van asielzoekers tracht te vergroten. De VDAB beschikt immers over uitgebreide expertise en tools om een snelle en duurzame arbeidsmarktintegratie te realiseren. Bovendien kan ze helpen detecteren welke asielzoekers een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, en dus gebaat zijn bij extra ondersteuning. Om een verhoogde aansluiting bij de VDAB te verwezenlijken is een goed uitgewerkt informatieaanbod tijdens de eerste opvangfase noodzakelijk (Commissie Diversiteit, 2016). In het kader van het actieplan *Integration through work* heeft de VDAB al diverse acties uitgewerkt die hierop inspelen (bijvoorbeeld informatiefolders- en filmpjes). Voorts past de VDAB het principe van taalhoffelijkheid toe dat uitgaat van een pragmatische aanpak inzake taal, wat de drempel tot toetreding verlaagt. De VDAB zou in samenwerking met het agentschap integratie en inburgering en de relevante stakeholders echter nog meer kunnen focussen op uitreikend werken (Commissie Diversiteit, 2016; OECD, 2016; VDAB, 2016). Onze resultaten wijzen er bovendien op dat binnen de groep van asielzoekers met arbeidskaart C vrouwen, jongeren en 50-plussers zich in mindere mate aansluiten bij de VDAB en dus bijzondere aandacht vereisen.

Ook op vlak van doorstroom naar werk wijst ons onderzoek uit dat een aantal groepen het moeilijker hebben. Ten eerste is het frappant dat vrouwelijke asielzoekers met een arbeidsintentie (uitgedrukt door hun arbeidskaart C) én die aangesloten zijn bij de VDAB, zowat een 40% lagere waarschijnlijkheid hebben dan mannen om naar werk uit te stromen. Vrouwelijke asielzoekers vergen een andere en op maat uitgewerkte aanpak dan de meer traditionele manieren van werving en begeleiding die vaak gehanteerd worden. Zo lijkt het relevant om in elke aanpak ook hun directe omgeving te betrekken, zodat zij het nut van de arbeidsmarktparticipatie kunnen inzien en zo ook de nodige steun bij het ganse traject richting werk kunnen geven. Het kan ook goed zijn om te werken met rolmodellen die een succesvol verhaal achter de rug hebben en als voorbeeld kunnen fungeren. Mentoren en ervaringsdeskundigen die de complexe problematiek verstaan kunnen eveneens helpen om deze vrouwelijke asielzoekers en hun omgeving met raad en daad bij te staan. Hiertoe kunnen ook lokale initiatieven (zoals Wannawork en PEP vzw) inspiratie leveren mits een vertaling naar de specifieke context van asielzoekers en evaluatie van wat werkt en niet. Bijkomend diepte-onderzoek is eveneens noodzakelijk om nog beter de vinger op de wonde te kunnen leggen waarom er grote genderverschillen zijn in de toetreding tot de arbeidsmarkt. Daarbij is het noodzakelijk om ook binnen de groep van vrouwelijke asielzoekers aandacht te hebben voor verschillende achtergronden.

Ten tweede, hebben ook asielzoekers ouder dan 50 jaar een moeilijkere toetreding tot werk. Dit ligt weliswaar in lijn met de algemene tendens van lagere jobkansen voor 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt, maar het verschil tussen leeftijdscategorieën is in het onderzoek veel uitgesprokener. Daarom denken we dat asielzoekers van 50 jaar en ouder nood hebben aan een specifiek beleid dat is afgestemd op hun dubbele achtergrond van asielzoeker en 50-plusser.

Onze resultaten suggereren verder dat ook kenmerken van het land van nationaliteit van asielzoekers bepalend kunnen zijn voor de aansluiting tot werk. Zo kunnen asielzoekers uit landen met minder democratische vrijheid meer psychische problemen ondervinden door het ervaren van traumatische gebeurtenissen. Het snel en goed detecteren van deze

problemen en de organisatie van een toegankelijke en adequate hulpverlening is voor deze groep van groot belang (cf. Commissie Diversiteit, 2016). Het land van nationaliteit kan hierbij een indicatie zijn om extra waakzaamheid aan de dag te leggen. Psychische problemen vergen niet altijd gespecialiseerde hulp, maar het is belangrijk om in trajecten naar werk hier rekening mee te houden.

Een goede kennis van het Nederlands blijkt wederom een belangrijk toegangsticket tot een job. Daarom is het relevant dat asielzoekers zich meteen na de asielaanvraag kunnen inschrijven voor het volgen van een NT2-opleiding (Nederlands als tweede taal). Deze cursussen kunnen uitgebreid worden, met onder meer sectorgerichte taalcurricula en cursussen op maat van specifieke doelgroepen (Vassart, 2016). Verder kan het inzetten op meer geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en werk en/of opleiding een meerwaarde betekenen. Een nieuwe taal leren gaat immers sneller bij gebruik ervan in een concrete (werk-)context (Commissie Diversiteit, 2016). De Commissie Diversiteit benadrukt tevens dat de VDAB en partners een bevoegdheid moeten krijgen om gevolgde opleidingen te certificeren. Tegelijkertijd willen we erop wijzen dat onrealistische en onnodige taalvereisten in de praktijk nog te vaak een, vooral onbewust, uitsluitingsmechanisme vormen voor personen met een migratieachtergrond (Commissie Diversiteit, 2016). Dit kan verholpen worden door een betere ondersteuning aan werkgevers en personeelsdiensten. Daarenboven biedt het volgen van bijkomende taalopleiding voor personen die het Nederlands reeds als basisgebruiker beheersen niet altijd een bijkomend voordeel (De Cuyper & Vandermeerschen, 2017). Dit geldt in het bijzonder voor personen die reeds werk hebben.

Na aansluiting bij de VDAB is het belangrijk om te voorzien in een snelle loopbaanoriëntatie van asielzoekers. Uit onze resultaten blijkt echter dat het volgen van een inwerkingstraject (in combinatie met een inburgeringstraject) de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk verkleint. In het organiseren van trajecten naar werk – zowel binnen taalopleidingen als inwerkings- en inburgeringstrajecten – is het van belang om lock-in effecten te vermijden. Geïntegreerde trajecten kunnen hier een oplossing bieden, maar het blijft belangrijk om in

opleidingen de mogelijkheid te voorzien om lessen 's avonds, in het weekend of op afstand te kunnen volgen. We pleiten voor geïndividualiseerde trajecten waarbij de focus ligt op het opbouwen van werkervaring op de werkvloer. Dit kan door middel van stages en werkplekleren. Met het actieplan *Integration through work* zet de VDAB belangrijke stappen in deze richting.

Werkgevers en sociale partners dragen een belangrijke verantwoordelijkheid om de arbeidsmarkt-integratie van asielzoekers te bevorderen. Het is essentieel om werkgevers te informeren over de wetgeving en mogelijkheden voor het tewerkstellen van asielzoekers (Commissie Diversiteit, 2016). Het beleid kan hiertoe bijdragen door instrumenten aan te bieden om diversiteit te meten en coaching te organiseren die werkgevers onder meer helpt bij het uitwerken van rekruteringsprocedures (Vassart, 2016). Tot slot is voor een geslaagde en duurzame integratie van vluchtelingen nood aan een breed draagvlak binnen heel de samenleving. Het is dus van belang de publieke opinie te voeden met gebalanceerde informatie en feiten om vooroordelen zoveel mogelijk te beperken of te ontkrachten en verbondenheid te stimuleren.

*Pieter-Jan De Graeve
Sarah Vansteenkiste
Steunpunt Werk*

Noot

1. We bedanken Daan Goutsmet voor zijn ondersteuning bij een eerdere versie van dit artikel.

Bibliografie

- Bakker, L., Dagevos, J., & Engbersen, G. (2014). The importance of resources and security in the socio-economic integration of refugees. A study on the impact of length of stay in asylum accommodation and residence status on socio-economic integration for the four largest refugee groups in the Netherlands. *Journal of International Migration and Integration*, 15(3), 431-448.
- Bloch, A. (2002). *Refugees' opportunities and barriers in employment and training* (Vol. 179). Leeds: Corporate Document Services.

- Borjas, G. J. (1988). *International Differences in the Labor Market Performance of Immigrants*. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Brown, K. (1997). *Assessing Employment: Square pegs in round holes?* School of Educational Studies at the Guildford Institute of the University of Surrey.
- Buber-Ennsner, I., Kohlenberger, J., Rengs, B., Al Zalak, Z., Goujon, A., Striessnig, E., & Lutz, W. (2016). Human capital, values, and attitudes of persons seeking refuge in Austria in 2015. *PLoS one*, *11*(9), e0163481.
- Chiswick, B. (1999). Are immigrants favorably self-selected?. *American Economic Review*, *89*(2), 181-185.
- Commissie Diversiteit. (2016). *Advies, vluchtelingen*. Brussel: SERV/Commissie Diversiteit.
- Creese, G., & Wiebe, B. (2012). 'Survival employment': Gender and deskilling among African immigrants in Canada. *International Migration*, *50*(5), 56-76.
- Dagevos, J. (2011). Positie op de arbeidsmarkt. In E. Dourleijn & J. Dagevos (Eds.), *Vluchtelingengroepen in Nederland: over de integratie van Afgbaanse, Iraanse, Iraakse en Somalische migranten* (pp. 108-125). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Cuyper, P., & Vandermeersch, H. (2017). *Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht*. Leuven: Steunpunt Inburgering en Integratie/ HIVA-KU Leuven.
- de Vroome, T., & van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, *44*(2), 376-403.
- Farris, S. R., & De Jong, S. (2014). Discontinuous intersections: second-generation immigrant girls in transition from school to work. *Ethnic and Racial Studies*, *37*(9), 1505-1525.
- OECD. (2016). *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*. Paris: OECD Publishing.
- Rea, A., & Wets, J. (2014). *The Long and Winding Road to Employment: an Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium*. Gent: Academia Press.
- Torrekens, C., & Adam, I. (2015). *Marokkaanse en Turkse Belgen: een (zelf)portret van onze medeburgers*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Vansteenkiste, S., Deschacht, N., & Sels, L. (2015). Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *55*-65.
- Vassart, C. (2016). *Integratie aan het werk, 15 aanbevelingen*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- VDAB. (2016). *Programma 'Integratie door werk', actieplan 2017*. Brussel: VDAB.