

# Effectieve toeleiding van werklozen naar werk

Els Sol

[c.c.a.m.sol@uva.nl](mailto:c.c.a.m.sol@uva.nl)

NGSZ 'Re-integratie: van afvoerputje naar succesbeleid'

Doelenzaal UvA, Amsterdam 24 juni 2015

# Is hulp bij toeleiding naar werk nog wel van belang?

## Participatiewet:

- Verschillende groepen hebben het moeilijker
- Neiging bij gemeenten gezien bezuinigingen en effectopbrengsten op de korte termijn om de moeilijker – lees duurder – groepen te verwaarlozen (bron: Regioplan, 2014)

## ...meerwaarde...?

Vraagtekens bij meerwaarde re-integratiedienstverlening  
(o.a. Beleidsdoorlichting 2008; meta studies)

.....Zwak imago!

Moeten we er dan mee ophouden? .....*politiek en sociaal  
onhoudbaar!*

-> Noodzaak meer kennis (Beleidsdoorlichting 2008) over  
processen en hoe we processen in de praktijk kunnen  
verbeteren m.a.w.:

...*wat werkt voor wie onder welke omstandigheden?*

## Van afvoerputje naar succesbeleid

- ✓ Wat is re-integratie precies?
- ✓ Wat zeggen re-integratiebedrijven dat ze doen bij de toeleiding naar werk?
- ✓ Wat doen de bedrijven in de praktijk?
- ✓ Wat is voor werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt het meest effectieve pakket instrumenten bij de toeleiding en onder welke omstandigheden resulteert dit in een baan?

# Wat is re-integratie?

# Begrip re-integratie

1. Cliënten hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. D.w.z. tot reële, reguliere en algemeen geaccepteerde banen.
2. Deze afstand is overbrugbaar

# Strategie van re-integratie

Er is afstand tot de arbeidsmarkt  
(d.w.z. tot reële, reguliere en algemeen geaccepteerde banen)

NEE			JA		
			overbrugbaar	onoverbrugbaar	
1.1 Er hoeven alleen maar voldoende banen te zijn	1.2 Werklozen hoeven alleen maar afdoende gemotiveerd (geprikkeld) te worden	1.3 Banen en werklozen hoeven elkaar alleen maar te vinden	2.1 Werknemersvaardigheden aanleren	2.2 Productiviteitstekort compenseren	2.3 Ze kunnen onmogelijk in reguliere banen
<ul style="list-style-type: none"> <li>vraagstimulering</li> <li>lagere arbeidskosten</li> <li>taaksplitsing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>controle</li> <li>prikkels en sancties</li> <li>'work first'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>informatie</li> <li>bemiddeling</li> <li>matching</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sociale en psychologische training</li> <li>wegnemen praktische barrières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>subsiëring loonkosten</li> <li>aanpassen arbeidsplek</li> <li>afdekken risico's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>naar beschermde c.q. gesubsidieerde arbeid</li> </ul>
re-integratie is overbodig	re-integratie vooral als middel tot afschrikking en dwang	re-integratie is vraaggericht met vooral een verbindingsfunctie	re-integratie is primair aanbodgericht	re-integratie is primair een financiële constructie	re-integratie werkt niet
-	AFSCHRIKKING	MATCHING	GEDRAGSVERANDERING	COMPENSATIE	

# Wat zeggen re-integratiebedrijven dat ze doen om werklozen aan het werk te krijgen?



# Design longitudinaal onderzoek FoU

- ✓ *Doel:* het systematisch openen van de re-integratie black box
- ✓ *Methode:* het ontwikkelen van conceptueel raamwerk voor het expliciteren van beleidstheorieën van re-integratiebedrijven en empirisch onderzoek om die theorieën in de praktijk te testen
- ✓ Vier private re-integratiebedrijven: in kaart brengen toeleiding naar werk & plaatsingsresultaten
- ✓ *Cases:* 1000 cases, +/- 1000 trajecten
- ✓ *Survey:* web portal; wekelijkse rapportage door consultants twee jaar lang
- ✓ *Clïentgroepen:* Gemeenten: WWB groep, UWV: ontslagwerklozen, ouderen, allochtone herkomst, gehandicapt, vangnetters)

# Expliciteren Barrières & Instrumentarium

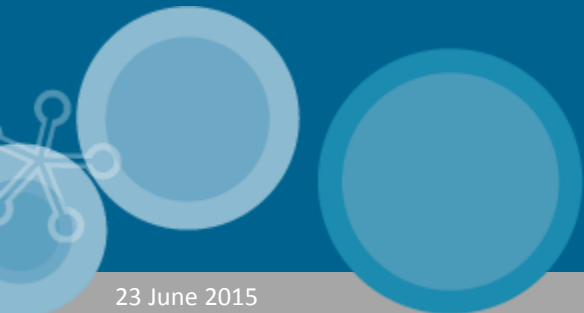
*Stap 1:* breng samen met de organisatie de belangrijkste barrières voor werk in kaart

*Stap 2:* bepaal de instrumenten die volgens het bedrijf belemmeringen kunnen wegnemen of hanteerbaar maken

*Stap 3:* benoem de belangrijkste mechanismen

Interventies	Kerninstrumenten	Mechanismen
Algemene toeleiding Niet direct werk-gericht	Mentale & cognitieve training Basiscursus (taal, computer etc.) Basic conditie( sport, fitness etc.) Informele & sociale activiteiten Werken aan praktische randvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identiteit</li> <li>• Sociale waardering</li> <li>• Activering</li> <li>• Facilitering</li> </ul>
Klassieke (Bemiddelings)- instrumenten	Ind. counseling en begeleiding Vergroten basis +werknemersvaardigheden Scholing voor werk Sollicitatietraining Vacatures zoeken binnenshuis (computer) Vacatures zoeken buitenshuis Handhaving	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begeleiding</li> <li>• Scholen (enge zin)</li> <li>• Werkzoekvaardigheden</li> <li>• Handhaving</li> </ul>
Matching- instrumenten  Werkgever direct betrokken (face-to-face)	Proefplaatsing Sollicitatiegesprek met werkgever Bedrijfsbezoek Netwerken Stage Werkervaringsplaats  <i>(no risk polis; loonkostensubsidie)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrouwen</li> <li>• Matching</li> <li>• Informatie</li> <li>• Begeleiding</li> <li>• Scholing (enge zin)</li> <li>• Doeloriëntatie</li>   <li>• Compensatie</li> </ul>

# Wat doen re-integratiebedrijven?



# Plaatsing- en duurgegevens

## 1. Plaatsing (in %):

	Totaal	Bijstand	Ontslag	45+	Handicap	Allocht	Vangnetter
Bedrijf A	40,9	-	59,3	40,0	20,0	23,5	-
Bedrijf B	52,3	52,3	-	-	-	-	-
Bedrijf C	37,0	-	52,0	33,3	34,7	30,3	13,5
Bedrijf D	45,9	43,2	54,3	-	30,2	-	-

## 2. Duur toeleiding (in maanden):

	Totaal	Bijstand	Ontslag	45+	Handicap	Allocht	Vangnetter
Bedrijf A	8,5	-	7,4	8,4	10,7	8,9	-
Bedrijf B	11,4	11,4	-	-	-	-	-
Bedrijf C	10,5	-	9,7	9,6	11,9	10,3	13,4
Bedrijf D	7,0	6,3	6,5	-	10,7	-	-

# Populariteitsindex van ingezette instrumenten

Populariteit (hoogste scores)	Bedrijf A	Bedrijf B	Bedrijf C	Bedrijf D
1	Vacatures zoeken binnenshuis	Individuele counseling en begeleiding	Vacatures zoeken binnenshuis	Vacatures zoeken binnenshuis
2	Individuele counseling en begeleiding	Hulp bij praktische randvoorwaarden	Vacatures zoeken buitenshuis	Vacatures zoeken buitenshuis
3	Sollicitatietraining	Vacatures zoeken buitenshuis	Individuele counseling en begeleiding	Sollicitatietraining
4	Vacatures zoeken buitenshuis	Sollicitatiegesprek met werkgever	Sollicitatietraining	Individuele counseling en begeleiding
5	Sollicitatiegesprek met werkgever	Netwerken	Sollicitatiegesprek met werkgever	Netwerken

## Ingezette instrumenten per categorie

	Bedrijf A	Bedrijf B	Bedrijf C	Bedrijf D
Arbeidstoeleiding niet direct werkgericht	26,3 %	35,9 %	27,1 %	14,1 %
Klassieke bemiddelingsinstrumenten	69,0 %	39,9 %	73,5 %	69,9 %
<i>o.a. Sollicitatietraining</i>	70,4 %	16,3 %	66,3 %	65,6 %
Matching instrumenten	20,6 %	37,4 %	24,4 %	19,6 %
Totaal	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100 %

# Wat is het meest effectief?



# Best discriminerende instrumenten

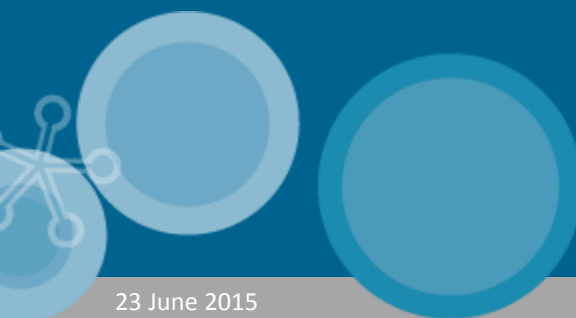
Plaatsing/ Geen plaatsing	Bedrijf A	Bedrijf B	Bedrijf C	Bedrijf D
1	Sollicitatiegesprek met werkgever	Sollicitatiegesprek met werkgever	Sollicitatiegesprek met werkgever	Sollicitatiegesprek met werkgever
2	Sancties (-)	Sancties (-)	Werkervaring	Sancties (-)
3	Mentale & Cognitieve training (-)	Sport/fitness (-)	Counseling (-)	Informele activiteiten (-)
4	Counseling (-)	Stage	Bedrijfsbezoek	Sollicitatietraining(-)
5	Bedrijfsbezoek	Werkervaring	Sancties (-)	Netwerken

# Onder welke voorwaarden leidt het meest effectieve pakket tot plaatsing?

# Significant effectieve factoren (positief en negatief) voor plaatsing van werkloze werkzoekenden in een baan, per bedrijf

	Bedrijf A	Bedrijf B	Bedrijf C	Bedrijf D
<b>Achtergrondkenmerken</b>				
Geslacht (Man/ vrouw)				-
Leeftijd	-		-	-
Samenstelling huishouden (alleenstaande ouder is referentiegroep)				
- single				
- koppel				
Onderwijs				
Startprofiel			+	+
<b>Proces variabelen</b>				
Contact consulent met derde partij	-	-	-	
Passieve activiteiten vanwege ziekte		-	-	
Niet direct gesuperviseerde tijd		-	-	-
Intensiteit van behandeling	+		+	+
Vraaggerichte instrumentpakketten	+	+	+	+
Handhaving				
<b>Intermediaire variabelen</b>				
Motivatieverbetering	+		+	+
Positieve gebeurtenissen		+		
Negatieve gebeurtenissen	-			-

# Conclusies



# Theoretische conclusies

*Twee dominante re-integratie strategieën:*

I

- Selectiviteit aan de start van het traject
- Brede inzet voor beperkte groep
- Voornamelijk klassieke dienstverlening
- Directe benadering werkgever
- Relatief korte duur traject

- *Twee varianten voor niet succesvolle cliënten:*
  - korte duur versus tot einde traject

- *Voordeel:* Snelle doorstroom, beperkt instrument gebruik -> goedkoper
- *Nadeel:* de zwakste cliënten ontberen systematische dienstverlening leidend tot een baan

II

- Selectiviteit gedurende het traject
- Brede inzet voor brede groep
- Geen focus op één instrumentgroep
- Indirecte benadering via stages etc.
- Relatief lange duur traject

- *Voordeel:* Meer mensen aan het werk; tussendoelen
- *Nadeel:* Langere duur, meer instrumenten -> duurder

# Praktische conclusies

- Maak onderscheid tussen klassieke re-integratiedienstverlening en dienstverlening middels matchinginstrumenten
  - populair versus effectief re-integratieinstrumentarium
- Motivatieverbetering en intensievere behandeling zijn succesfactoren
- Zelfwerkzaamheid, ziekte en sanctionering zijn faalfactoren
- Werkgeversbetrokkenheid van essentieel belang voor plaatsen werkzoekenden op grote afstand

Het onderzoeksrapport ‘Theorie en praktijk van re-integratie’ is te downloaden op:

[http://www.verbeteronderzoek.nl/uploaded\\_files/publications/RVO11xFinal.pdf](http://www.verbeteronderzoek.nl/uploaded_files/publications/RVO11xFinal.pdf)

Voor meer informatie:

Dr. Els Sol AIAS/UvA

[c.c.a.m.sol@uva.nl](mailto:c.c.a.m.sol@uva.nl) tel: 020 5253633