

Onderzoeksopzet bepalen effectiviteit inzet re-integratieinstrumenten DWI

Bas van der Klaauw

(Vrije Universiteit)

Maart 2012

Abstract

Deze notitie geeft een beschrijving voor onderzoek naar de effectiviteit van de re-integratieinstrumenten die door DWI Amsterdam ingezet worden om de werkhervatting van WWB-ers in trede 4 te stimuleren.

1 Inleiding

Door de bezuinigingen op het budget voor re-integratie, wordt het DWI gedwongen om terughoudender te zijn bij het aanbieden van re-integratieinstrumenten. Het huidige beleid van het DWI (de *Nieuwe Werkwijze*) richt zich er dan ook op re-integratieinstrumenten in te zetten waar deze het meest effectief zijn bij het stimuleren van werkhervatting. Het bepalen van de effectiviteit van re-integratieinstrumenten is lastig. Deze instrumenten worden selectief ingezet en daarom is de groep van WWB-ers die heeft deelgenomen aan een bepaald instrument slecht vergelijkbaar met de groep die niet heeft deelgenomen. Verschillen in uitkomsten tussen beide groepen kunnen dus zowel het resultaat zijn van het inzetten van het instrument als van bestaande (vaak niet-geobserveerde) verschillen tussen beide groepen.

In deze notitie doen we een voorstel hoe de effectiviteit van re-integratieinstrumenten empirisch bepaald kan worden. De doelgroep van dit onderzoeksvorstel bestaat uit WWB-ers die in trede 4 geassocieerd worden. Om de onderzoekspopulatie enigszins homogeen te houden, worden jongeren (tot 27 jaar) en nuggers buiten beschouwing gelaten. Het doel van het onderzoek is dus

Het schatten van de effecten van het inzetten van re-integratieinstrumenten op (duurzame) uitstroom van trede 4 WWB-ers.

De opzet van het onderzoek heeft een experimenteel karakter. Omdat wordt gestuurd in de toewijzing van re-integratieinstrumenten aan WWB-ers, kan het onderzoek invloed hebben op de prestaties van de klantmanagers en dus ook van de uitstroomteams. Dit wordt nader besproken in paragraaf 5. Het onderzoek zal waarschijnlijk minder gevolgen hebben op de doelstelling van DWI om zoveel mogelijk uitstroom naar werk te genereren. Het experiment waarschijnlijk slechts een klein effect hebben op het aantal mensen dat meedoet aan de verschillende re-integratieinstrumenten. Op lange-termijn kan dit onderzoek alleen maar positieve effecten hebben omdat het duidelijkheid geeft over hoe effectief een re-integratieinstrument is voor verschillende type WWB-ers.

2 Empirische beleidsevaluatie

Methoden voor empirische beleidsevaluatie zoeken naar een groep individuen die blootgestaan heeft aan een interventie en een goed vergelijkbare groep die niet blootgestaan heeft aan deze interventie. Uit de literatuur blijkt dat het meestal onvoldoende is om groepen vergelijkbaar te maken op geobserveerde individuele kenmerken. Er zijn vaak niet-geobserveerde kenmerken van individuen, zoals bijvoorbeeld motivatie, die ervoor zorgen dat groepen toch nog verschillend zijn. Dit is een probleem als degene die meedoen aan de interventie door klantmanagers geselecteerd worden.

De meest zuivere manier om hiermee om te gaan is om een experiment op te zetten met willekeurige toewijzing van WWB-ers aan de verschillende re-integratieinstrumenten. Willekeurige toewijzing garandeert (bij een voldoende grote steekproef) dat de verschillende groepen goed vergelijkbaar zijn. Verschillen in uitkomsten kunnen daarom alleen het resultaat zijn van het soort re-integratieinstrument dat is ingezet. In veel gevallen blijkt een experiment met willekeurige toewijzing moeilijk realiseerbaar. Klantmanagers kunnen ervan overtuigd zijn dat voor sommige WWB-ers een bepaald re-intergratieinstrument echt noodzakelijk is en dat het onthouden van dit re-integratieinstrument tot schrijnende situaties zal leiden. Dit kan er toe leiden dat klantmanagers zich niet aan de opgelegde toewijzing houden, wat het draagvlak voor een echt experiment aantast.

We suggereren daarom een andere aanpak die in een eerder onderzoek uitgevoerd bij UWV succesvol gebleken is.¹ Het idee is om klantmanagers verschillend te instrueren. Elke klantmanager krijgt een verschillende *default-optie* bij de inzet van een re-integratieinstrument en mag daarvan alleen afwijken als daar een goede reden

¹Zie Ph. de Jong, M. Lindeboom and B. van der Klaauw (2011), Screening disability insurance applications. *Journal of the European Economic Association* 9, 106–129.

voor is. Dus klantmanager A moet altijd voor re-integratieinstrument A kiezen tenzij deze klantmanager er absoluut van overtuigd dat een ander re-integratieinstrument absoluut noodzakelijk is. Voor klantmanager B geldt dat de default-optie re-integratieinstrument B is, etc. Het voordeel van deze aanpak is dat klantmanagers discretie behouden waardoor het draagvlak voor de onderzoeksopzet behouden blijft. Omdat deze opzet direct ingrijpt in de uitvoering van de klantmanager, zal dit mogelijk effect hebben op de prestaties van de deelnemende klantmanagers en dus ook van de uitstroomteams.

Er moet aan een aantal voorwaarden voldaan worden om op basis van deze aanpak een betrouwbare schatting van de effectiviteit van de verschillende re-integratieinstrumenten te maken:

- Binnen elk uitstroomteam moeten meerdere klantmanagers afwijkende default-opties.
- Op een werkplein moeten WWB-ers willekeurig toegewezen worden aan klantmanagers.
- Er moet willekeurig bepaald worden welke klantmanager welke default-optie krijgt toegewezen.
- Het verschil in default-optie tussen klantmanagers moet leiden tot een substantieel verschillende geëffectueerde toewijzing van re-integratieinstrumenten.
- Alle klantmanagers meedoen aan het experiment, zodat de resultaten niet afhankelijk zijn van verschillen in de kwaliteit van de klantmanagers.

In paragraaf 4 wordt hierop nader ingegaan.

3 Praktische implementatie

Door middel van een verplichte diagnose (de *tredekiezer*) bij de aanvraag van de WWB-uitkering wordt bepaald in welke trede de uitkeringsgerechtigde terecht komt. De klantmanager is degene die de definitieve indeling in een trede bepaald en heeft hierbij discretie om af te wijken van de uitkomst van de *tredekiezer*.² In dit voorstel kijken we naar WWB-ers die terecht komen in trede 4. Trede 4 WWB-ers worden geacht over voldoende basisvaardigheden te beschikken om binnen zes maanden naar werk uit te stromen. Het doel van de re-integratieinstrumenten voor deze groep WWB-ers is om ze in contact te brengen met beschikbare en geschikte vacatures.

²Bij de werkpleinen Zuid-West en Zuid-Oost wordt de intake gedaan door een ander team dan het uitstroomteam dat verantwoordelijk is voor de latere begeleiding.

3.1 Interventies en experiment

Maandelijks vragen ongeveer 1100 individuen een nieuwe WWB-uitkering aan en hiervan wordt ongeveer 20% in trede 4 ingedeeld. Bij trede 4 hebben klantmanagers gemiddeld een kleine 40 WWB-ers onder hun hoede en er zijn zo'n 55 klantmanagers voor trede 4 in Amsterdam.³ De klantmanagers werken in een uitstroomteam, dat de WWB-ers op een bepaald werkplein begeleidt. Elk uitstroomteam bestaat uit zo'n 10 à 15 klantmanagers. Binnen een uitstroomteam worden nieuwe WWB-ers toegewezen aan de klantmanager die op dat moment de minste WWB-ers begeleidt. Waardoor de toewijzing van WWB-ers aan klantmanagers binnen een uitstroomteam willekeurig is.

Bij het begin van de uitkeringsperiode maakt de klantmanager een inschatting van de mate van zelfredzaamheid van WWB-ers. WWB-ers die geacht worden zelfredzaam te zijn en van wie de financiële situatie voldoende goed is⁴, krijgen eerst een zoekperiode van maximaal één maand om werk te vinden voordat er begeleiding door de klantmanager volgt. Gedurende deze zoekperiode blijkt ongeveer 10% daadwerkelijk werk te vinden. WWB-ers die als niet-zelfredzaam beschouwd worden hebben deze zoekperiode niet en ontvangen onmiddellijk begeleiding van de klantmanager.

Interventie 1: Laat klantmanagers striktere definities van niet-zelfredzaam en zelfredzaam hanteren. Dat betekent dat er drie mogelijkheden voor verschillende klantmanagers zijn (in Bijlage B wordt dit nader gespecificeerd):

- (i) Geef zoveel mogelijk WWB-ers een zoekperiode.
- (ii) Geef zo min mogelijk WWB-ers een zoekperiode.
- (iii) Klantmanagers volgen het normale beleid met betrekking tot het bepalen van de inzet van een zoekperiode.

Na al dan niet een zoekperiode van maximaal één maand, valt de WWB-er onder een klantmanager van een uitstroomteam. Er zijn dan een aantal instrumenten om uitstroom naar werk te stimuleren, sollicitatiebegeleiding in de carrousel, begeleiding door de klantmanager zelf, en de werkgeversarrangementen (een proefplaatsing bij een werkgever van één tot drie maanden, een loonkostensubsidie of bemiddeling naar een reguliere vacature). De begeleiding door de klantmanager duurt maximaal zes

³Naast de ongeveer 55 klantmanagers van de uitstroomteams zijn er in Zuid-West zo'n 50 klantmanagers betrokken bij de intake en in Zuid-Oost 6 klantmanagers.

⁴Individen die vanaf en andere uitkering zoals WW instromen, krijgen nooit een zoekperiode opgelegd.

maanden en de klantmanager spreekt elke WWB-ers ongeveer eens per twee weken. Als de WWB-er na zes maanden nog niet uitgestroomd is, dan wordt de diagnose van de WWB-er opnieuw vastgesteld (en wordt de WWB-er in principe teruggezet naar trede 3).

Interventie 2: Laat verschillende klantmanagers verschillende strategieën hanteren bij het besluiten welk re-integratieinstrument aan welke WWB-er toegewezen wordt. Er zijn hierbij vier mogelijkheden voor verschillende klantmanagers (zie voor een gedetailleerdere invulling Bijlage B):

- (i) De klantmanager maakt zoveel mogelijk gebruik van de werkgeversarrangementen, dus stimuleert WWB-ers richting een proefplaatsing, maakt gebruik van een loonkostensubsidie of bemiddelt bij de invulling van reguliere vacatures. Als geen match tussen werkgever en WWB-er mogelijk is, dan begeleidt de klantmanager de WWB-er zelf.
- (ii) De klantmanagers stuurt zoveel mogelijk WWB-ers naar de carrousel en kiest alleen als de WWB-er over alle noodzakelijke sollicitatievaardigheden beschikt of juist niet geschikt is voor de carrousel ervoor om de WWB-er zelf te begeleiden.
- (iii) De klantmanager begeleidt zelf de WWB-ers en maakt geen gebruik de carrousel en werkgeversarrangementen.
- (iv) De klantmanager geeft geen begeleiding en is alleen beschikbaar als de WWB-er initiatief neemt.
- (v) De klantmanager volgt het normale beleid met betrekking tot het bepalen van de inzet van re-integratieinstrumenten.

De periode waarin het onderzoek loopt wordt opgeknipt in vier gelijke delen. In elk van deze delen krijgen de klantmanagers een nieuwe default-optie voor de mensen die in deze periode een nieuwe WWB-uitkering aanvragen. Die default-optie bestaat steeds uit óf interventie 1 in combinatie met normaal beleid voor het inzetten van een re-integratieinstrument óf interventie 2 in combinatie met normaal beleid wat betreft de zoekperiode. Een aantal klantmanagers voert in meerdere perioden het normale beleid. Hierdoor kunnen we rekening houden met mogelijke kalendertijdeffecten en is het onderzoek minder gevoelig voor verschillen tussen klantmanagers. Een ander voordeel is dat door deze opzet de belasting voor de individuele klantmanager beperkt blijft, terwijl er voldoende variatie in de toewijzing van re-integratieinstrumenten is om deze te kunnen evalueren.

3.2 Benodigde gegevens

De primaire doelstelling van de inzet van re-integratieinstrumenten is werkhervatting. Dat betekent dat de duur van de periode waarover een WWB-uitkering wordt ontvangen de belangrijkste uitkomstmaat van het onderzoek zal zijn. Verwacht wordt dat ongeveer 50 à 70% van de trede 4 WWB-ers binnen zes maanden uitstroomt naar werk. Al dient te worden opgemerkt dat dit een erg subjectieve inschatting is omdat de nieuwe werkwijze nog onvoldoende lang loopt om een goede inschatting te maken.

Bij de empirische analyse wordt gebruik gemaakt van een aantal verschillende bronnen voor gegevens over nieuwe (trede 4) WWB-ers. Ten eerste, wordt uit de administratie van DWI (*Socrates*) informatie gehaald over toegekende uitkeringrechten. De administratie bevat voor elke WWB-er de volgende informatie die relevant is voor de empirische analyses:

- Dag van start van WWB-periode (en reden van instroom).
- Dag van einde van WWB-periode (en reden van uitstroom).
- Resultaat van de diagnose (trede 1 t/m 4).
- Naam van de begeleidende klantmanager.
- Ingezette re-integratieinstrumenten.
- Opgelegde sancties/maatregelen.
- Achtergrondgegevens (geslacht, leeftijd, leefvorm, opleiding, postcode/buurt, nationaliteit, eerdere uitkeringsperiode, etc.)

We moeten er rekening mee houden dat uitstroom in deeltijd mogelijk is. Daarnaast is het doel van de re-integratieinstrumenten om duurzame uitstroom naar werk te stimuleren. In de praktijk blijkt dat de reden van uitstroom in *Socrates* slecht is geadministreerd. Daarom is het met deze data moeilijk te bepalen of uitstroom uit de uitkering naar werk is. Om te kijken of uitstroom duurzaam is, kunnen we kijken of na uitstroom een individu niet binnen zes maanden opnieuw een WWB-uitkering in Amsterdam aanvraagt. Als dit niet het geval is, dan is niet zeker dat iemand werkzaam geweest is. Iemand kan bijvoorbeeld verhuisd zijn, een andere uitkering ontvangen of door een veranderde huishoudsituatie geen recht meer heeft op een uitkering.

Om te kijken of uitstroom naar werk is geweest en om de lange-termijn effecten van de re-integratieinstrumenten te schatten, moeten gegevens van DWI gekoppeld worden aan arbeidsmarktgegevens van het CBS. Hiervoor heeft het CBS een service

die ook anonimiteit garandeert en de Vrije Universiteit heeft via een remote-access toegang tot deze gegevens. Het is dan mogelijk om te kijken naar het soort dienstverband, gewerkte uren, loon, baan-baan mobiliteit en eventuele uitval naar andere uitkeringssituaties. Een andere interessante uitkomstmaat zou crimineel gedrag kunnen zijn, al is niet direct duidelijk hoe hierover betrouwbare informatie kan worden verzameld die eenvoudig kan worden gekoppeld aan de gegevens van het experiment.

Socrates bevat onvoldoende informatie om de resultaten van het experiment te kunnen analyseren. Ten eerste, zit er geen informatie in over aan welke klantmanager een WWB-er is toegewezen. Deze informatie zou uit RAAK gehaald kunnen worden. Een fundamenteeler probleem is dat individuen die van de klantmanager een zoekperiode krijgen en daarna geen uitkering aanvragen (bijvoorbeeld omdat ze snel werk vinden) niet in Socrates terecht komen.⁵ Dit zal in de empirische analyses leiden tot een substantiële onderschatting van de effectiviteit van het opleggen van een zoekperiode. Het is daarom noodzakelijk om op een andere manier gegevens te verzamelen.

Het ligt daarom voor de hand om via een kort formulier extra informatie van de klantmanagers over trede 4 WWB-ers te verzamelen:

- Aan welke klantmanager is de WWB-er toegewezen.
- Inschatting van de arbeidsmarktperspectieven door de klantmanager (vierpuntschaal).
- Inschatting van mate van zelfredzaamheid door de klantmanager (vijfpuntschaal).
- Beslissing over toewijzing van zoekperiode.
- Inzet van re-integratieinstrumenten (welk instrument op welke termijn).

Een opzet voor dit formulier dat moet worden ingevuld door alle klantmanagers voor alle individuen die tijdens de experimentperiode een WWB-uitkering aanvragen staat in bijlage A.

4 Tijdsplanning

Voordat het experiment kan beginnen moeten we eerst bepalen hoe lang het experiment moet duren om genoeg WWB-ers in de data te krijgen. Om inzicht te krijgen in het benodigde aantal WWB-ers is een aantal simulaties uitgevoerd voor verschillende scenario's.

⁵Socrates registreert in dit geval wel een verzoenden brief "niet tot stand gekomen aanvraag".

In het basis scenario is uitgegaan van een uitstroompercentage van 70% binnen 6 maanden en een foutmarge van 20% bij het toewijzen van de instrumenten. Een foutmarge van 20% betekent dat bijvoorbeeld 20% van de klanten die naar de carousel wordt gestuurd, wordt geweigerd en daardoor geen gebruik maakt van het opgelegde instrument. Voor sommige interventies lijkt een foutmarge van 20% laag, maar voor andere hoog. Zo zullen er naar verwachting weinig klantmanagers zijn die zullen afwijken van bijvoorbeeld de opdracht *geen zoekperiode opleggen*.

Naast de foutmarge speelt ook de grootte van de effecten een rol bij het bepalen van het benodigde aantal WWB-ers. Als de inzet van een instrument zorgt voor 5%-punt extra uitstroom binnen 6 maanden (dus een uitstroompercentage van 75% in plaats van 70%), is een steekproef van ongeveer 2500 WWB-ers wenselijk. Bij een instroom iets meer dan 200 nieuwe WWB-ers per maand zou het experiment een jaar moeten duren om voldoende observaties te verzamelen. Dit is de berekening die gebruikt is voor de tijdsplanning van het onderzoek.

Naast dit basis scenario is ook voor een aantal alternatieve scenario's de benodigde omvang van de steekproef berekend:

- Als het uitstroompercentage lager ligt dan 70% binnen 6 maanden zijn extra observaties nodig, richting 2800.
- Als het klantmanagers lukt om het foutpercentage lager te houden, op 10% in plaats van 20%, dan kan de steekproef kleiner zijn, richting 2250.
- Als het effect van het inzetten van een instrument kleiner is dan 5%-punt, dan zijn er meer observaties nodig (en vice versa als het effect groter is dan 5%-punt).

In Bijlage C staat hoe de instroom van 2500 WWB-ers bij de verschillende werkpleinen verdeeld wordt over de default-opties. Het achterliggende idee van deze verdeling is dat klantmanagers die zowel intake als begeleiding doen, per periode maximaal op één interventie een default-optie krijgt die afwijkt van normaal beleid.

Voordat het experiment begint moet er nog een aantal keer overleg zijn. Ten eerste met de managers van de uitstroomteams om te kijken welke praktische zaken van belang zijn bij de implementatie van het experiment. Daarna moet het onderzoeksvorstel nogmaals ter goedkeuring naar de directie van DWI gestuurd worden. En tenslotte moet op elk werkplein een informatiebijeenkomst zijn om klantmanagers te informeren over hun rol in het experiment. Als het experiment begint wordt de tijdsindeling aangehouden zoals beschreven in Tabel 1 (uitgaande van een start op 1 november 2011). De eerste stap van het experiment is om te bepalen hoe de klantmanagers ingedeeld worden over de verschillende default-opties. Binnen elk uit-

Table 1: Tijdsplanning van het onderzoek.

Vooraf	(i) Overleg met managers uitstroomteams (ii) Informatiebijeenkomst op elk werkplein voor klantmanagers
Half maart 2012	Eerste willekeurige indeling van klantmanagers
Mei 2012	Eerste inventarisatie van toewijzing re-integratieinstrumenten
Half juni 2012	Tweede willekeurige indeling van klantmanagers
September 2012	Tussenrapportage
Half september 2012	Derde willekeurige indeling van klantmanagers
Half december 2012	Vierde willekeurige indeling van klantmanagers
1 april 2013	Eind experiment
Juni 2013	Oplevering voorlopig eindrapport
December 2013	Oplevering definitief eindrapport

stroomteam worden willekeurig een aantal klantmanagers ingedeeld als deelnemers aan het experiment.

Gedurende de periode dat het experiment loopt zullen regelmatig de ingevulde formulieren vanaf de werkpleinen naar de Vrije Universiteit gestuurd moeten worden. Dit kan bijvoorbeeld elke twee weken. Op basis van deze informatie kunnen we op in januari een eerste inventarisatie geven of het experiment voldoende opgelegde variatie in de toewijzing van re-integratieinstrumenten genereert om tot een betrouwbare effectmeting te komen.

In Augustus 2012 zal vanuit de statistische afdeling van DWI een eerste levering van gegevens moeten komen zodat we in september 2012 een tussenrapportage van het experiment kunnen geven. In deze tussenrapportage zullen nog geen effectmetingen gemaakt worden, maar zal wel worden aangegeven hoe het uitstroompatroon eruit ziet, hoe het experiment geïmplementeerd wordt en hoe de administratieve gegevens overeen komen met de gegevens van de vragenlijsten.

Het experiment eindigt op 1 april 2013. Dat betekent dat eind april 2013 een nieuwe administratieve dataset opgeleverd moet worden. Deze data wordt gebruikt voor het voorlopige eindrapport dat in juni 2013 opgeleverd wordt. Echter voor nieuwe WWB-aanvragen in maart 2013 duurt het nog tot oktober 2013 voordat de mogelijke uitkeringsduur zes maanden bereikt. Dat betekent dat in november 2013 opnieuw administratieve gegevens geleverd moeten worden die gebruikt worden voor de definitieve eindrapportage in december 2013.⁶ In deze eindrapportage zal een

⁶Het duurt ongeveer acht weken voordat definitieve informatie over instroom en uitstroom in de WWB door DWI is opgenomen in Socrates.

empirische analyse staan van de effectiviteit van de re-integratieinstrumenten. Dat betekent dat voor elk instrument een schatting wordt gemaakt van het effect van het inzetten van dit instrument op uitstroom uit de WWB. Door deze effecten te vergelijken met de kosten van het inzetten van de instrumenten kan een kosten-baten analyse van elk re-integratieinstrument worden gemaakt.

5 Opmerkingen

Het in dit onderzoeksvoorstel beschreven experiment zorgt voor extra belasting van DWI. Dit is het meest zichtbaar in de extra formulieren die door de klantmanagers ingevuld moeten worden voor elke WWB-er. Deze formulieren moeten regelmatig naar de Vrije Universiteit gestuurd worden waar ze verwerkt worden. Daarnaast moet de statistische afdeling gegevens leveren voor de tussenrapportage en de eindrapportage. Tenslotte zullen gegevens over het experiment geleverd moeten worden aan het CBS zodat ook lange-termijn effecten van de re-integratieinstrumenten onderzocht kunnen worden.

Een tweede gevolg van het experiment is dat het ingrijpt in dagelijkse praktijk van de inzet van re-integratieinstrumenten. Dat betekent dat sommige WWB-ers op een andere manier begeleid worden door DWI dan zonder het experiment het geval zou zijn geweest. Dit is ook van invloed op de prestaties van de klantmanagers. Het gedrag van sommige klantmanagers wordt namelijk gedurende het experiment gestuurd, waardoor klantmanagers niet de beslissing nemen die zij normaliter nemen. Dit genereert naast verschil in de inzet van re-integratieinstrumenten tussen klantmanagers, misschien ook verschil in succes bij werkhervatting. Hierdoor is ondanks dat gedetailleerde informatie over de beslissingen van de klantmanagers wordt verzameld, het onderzoek niet geschikt om verschillen in kwaliteit of succes tussen klantmanagers te meten. Het dient benadrukt te worden dat dit laatste ook niet de bedoeling is van het onderzoek.

Bijlage A: Formulier voor klantmanagers



Klantmanager: Dhr. K.Lantmanager
Werkplein: Amsterdam

Klantgegevens

BSN-nummer: *Datum:*-.....-20.....

Geslacht: Man Vrouw

Geboortedatum:-.....-19.....

Hoogste opleiding: WO MBO VMBO
 HBO HAVO/VWO Basisonderwijs

Huishouden: Samenwonend met kinderen Alleenstaand met kinderen
 Samenwonend zonder kinderen Alleenstaand zonder kinderen

Reden instroom WWB: verlies werk einde WW anders

Financiële situatie: goed matig slecht

Inschatting werkherovating: vindt werk in 1^{ste} maand
 vindt werk in 2^{de} of 3^{de} maand
 vindt werk in 4^{de} of 5^{de} maand
 vindt werk in 6^{de} maand of later

Re-integratie

Mate van zelfredzaamheid:

volledig niet-zelfredzaam		enigszins zelfredzaam		volledig zelfredzaam
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

• Leg nooit een zoekperiode op.

Zoekperiode opgelegd: nee
 ja, van weken

• Begeleid zelf.

Re-integratieinstrument: begeleiding door klantmanager
 doorgestuurd naar vacaturecarrousel
 proefplaatsing of LKS per-.....-20.....
 geen instrument inzetten

Bijlage B: Invulling instrumenten

Zoekperiode**

Wijs tijdens de intake niet op welke instrumenten DWI in een later stadium van de uitkeringsperiode kan inzetten om uitstroom naar werk te stimuleren. De klantmanagers worden gestuurd op het al dan niet opleggen van een zoekperiode aan de trede 4 WWB-ers. De invulling van de drie opties is als volgt.

Altijd een zoekperiode

Bij het opleggen van de zoekperiode moet altijd de afweging gemaakt worden of dit financieel mogelijk is. Het is niet de bedoeling dat er ernstige financiële problemen (schrijnende gevallen) optreden door het opleggen van een zoekperiode.

Nooit een zoekperiode

Er wordt nooit een zoekperiode opgelegd.

Normaal beleid

De klantenteams volgen het normale beleid m.b.t. het opleggen van een zoekperiode.

Re-integratieinstrument

De klantmanagers van de uitstroomteams worden gestuurd op welke instrumenten zij moeten inzetten. Hieronder wordt een invulling gegeven aan de verschillende standaard opties.

Verder is het belangrijk op te merken dat handhaving geen onderdeel is van het onderzoek en dus niet als apart instrument onderzocht wordt. De klantmanager dient dus overtredingen op dezelfde manier te behandelen als normaal gedaan wordt. Al zullen overtredingen misschien minder snel aan het licht komen als de klantmanager geen begeleiding geeft.

Zelf begeleiden

Klantmanager heeft regelmatig face-to-face contact met de WWB-er, maar er wordt geen gebruik gemaakt van de carrousel of het Werkgever Service Punt (WSP). De

**Op werkplein en Zuid-West en Zuidoost wordt de intake niet door klantmanagers gedaan, maar door klantenteams (Zuid-West) of screeningsteams (Zuidoost). De zoekperiode interventie zal in Zuid-West en Zuidoost door deze teams uitgevoerd worden. Ook worden zij geïnstrueerd tijdens de intake niet te wijzen op de verschillende instrumenten die DWI in een later stadium in kan zetten.

frequentie van face-to-face contact wordt bepaald door de klantmanagers en kan variëren over de uitkeringsperiode. De klantmanager mag tijdens de begeleiding helpen bij het verbeteren van een CV of sollicitatiebrief en mag de WWB-er attent maken op het nut van inschrijven bij een uitzendbureau. De social media training wordt door klantmanagers verzorgd en mag dus ook ingezet worden. Vacatures mogen alléén door de klantmanager worden voorgelegd aan de WWB-er als deze vacatures niet op werk.nl staan of als werkgeversarrangement door WSP aangeboden worden. Ook sollicitatietrainingen waarbij directe matching van WWB-ers aan vacatures plaatsvindt mogen niet ingezet worden. Vacatures die door de klantmanager zelf gevonden worden (bijvoorbeeld bij de "bakker op de hoek") mogen dus wel aangeboden worden aan de WWB-er, maar het is uitdrukkelijk níet de bedoeling dat de klantmanager de rol van intermediair tussen een bedrijf en de WWB-er op zich neemt.

Carrousel

WWB-er wordt aangemeld bij de carrousel. Daar wordt een sollicitatietraining van acht weken geboden. De inhoud van de carrousel wordt niet aangepast. Gedurende de periode dat de WWB-er deelneemt in de carrousel is de begeleiding door de klantmanager minder. De carrousel kan een wachtlijst hebben. Voorafgaande aan de start en na afloop van de vacaturecarrousel begeleid de klantmanager (op de manier zoals hierboven beschreven is). De carrousel kan klanten weigeren vanwege gebrekkige beheersing van het Nederlands, het ontbreken van computervaardigheden en/of het hebben van slechts een part-time uitkering. Klanten die geweigerd worden, worden door de klantmanager begeleid op de manier zoals beschreven bij 'zelf begeleiden'. Klanten waarvan op voorhand 100% zeker is dat zij geweigerd zullen worden door de carrousel, hoeven niet aangemeld te worden bij de carrousel. Graag vermelden op het formulier dat de klant geweigerd is door de carrousel, liefst met reden van weigering.

Werkgeversarrangementen

Klantmanager brengt de WWB-er zoveel mogelijk onder de aandacht van de adviseurs van het Werkgever Service Punt (WSP). Dat betekent dat er vanuit DWI actief contact wordt gezocht met werkgevers en matching plaatsvindt tussen WWB-ers en vacatures. Dit laatste kan door middel van een proefplaatsing of een loonkosten-subsidie, maar ook het direct doorverwijzen naar uitzendbureaus (al dan niet met het oog op een specifieke vacature) valt binnen dit instrument. In een aantal gevallen zal er bij WSP of een uitzendbureau niet direct een vacature beschikbaar zijn voor de WWB-er. In dat geval neemt de klantmanager de begeleiding op zich en probeert

het later nogmaals via de adviseurs van WSP. Er wordt geen gebruik gemaakt van de carrousel.

Niets doen

De klantmanager neemt niet actief contact op met WWB-er, maar beantwoordt wel vragen. Verzoek om begeleiding of een ander instrument wordt afgehouden. Dat zou kunnen door te wijzen op het feit dat elke klant uniek is en dat het huidige beleid van DWI is dat voor deze specifieke klant geen instrumenten ingezet worden. Neem in het geval dat de WWB-er specifiek vraagt om instrumenten of intensieve begeleiding contact op met de manager van het uitstroomteam zodat een duidelijk beeld ontstaat hoe vaak dit voorkomt. Als de WWB-er er expliciet om vraagt kan een algemene sollicitatiebrief of een CV gecontroleerd worden. Maar de algemene richtlijn is dat contact tot een minimum wordt beperkt.

Normaal beleid

De klantmanager volgt het normale beleid m.b.t. het inzetten van een instrument.

Bijlage C: Verdeling cliënten over default-opties

Totaal onderzoek: 2500

In totaal zijn 2500 nieuwe cliënten nodig voor een betrouwbare statistische analyse

Percentage instroom Cliënten in onderzoek	Centrum/Oost					Nieuw-West		Zuid/West	Zuidoost	totaal	percentage 100%
	23%	15%	16%	30%	16%	750	400				
Interventie 1	Interventie 2										
altijd zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
altijd zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
altijd zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
altijd zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
altijd zoekperiode	58	38	40	63	33	232	9.3%				
nooit zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
nooit zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
nooit zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
nooit zoekperiode	0	0	0	47	25	72	2.9%				
nooit zoekperiode	58	38	40	63	33	232	9.3%				
normaal beleid	108	70	75	47	25	325	13.0%				
normaal beleid	108	70	75	47	25	325	13.0%				
normaal beleid	108	70	75	47	25	325	13.0%				
normaal beleid	108	70	75	47	25	325	13.0%				
normaal beleid	29	19	20	63	33	164	6.6%				
Totaal											
Interventie 1	58	38	40	251	133	520	20.8%				
nooit zoekperiode	58	38	40	251	133	520	20.8%				
normaal beleid	461	299	320	251	133	1464	58.6%				
Interventie 2	108	70	75	141	75	469	18.8%				
carrousel	108	70	75	141	75	469	18.8%				
zelf begeleiden	108	70	75	141	75	469	18.8%				
geen begeleiding	108	70	75	141	75	469	18.8%				
normaal beleid	145	95	100	189	99	628	25.1%				