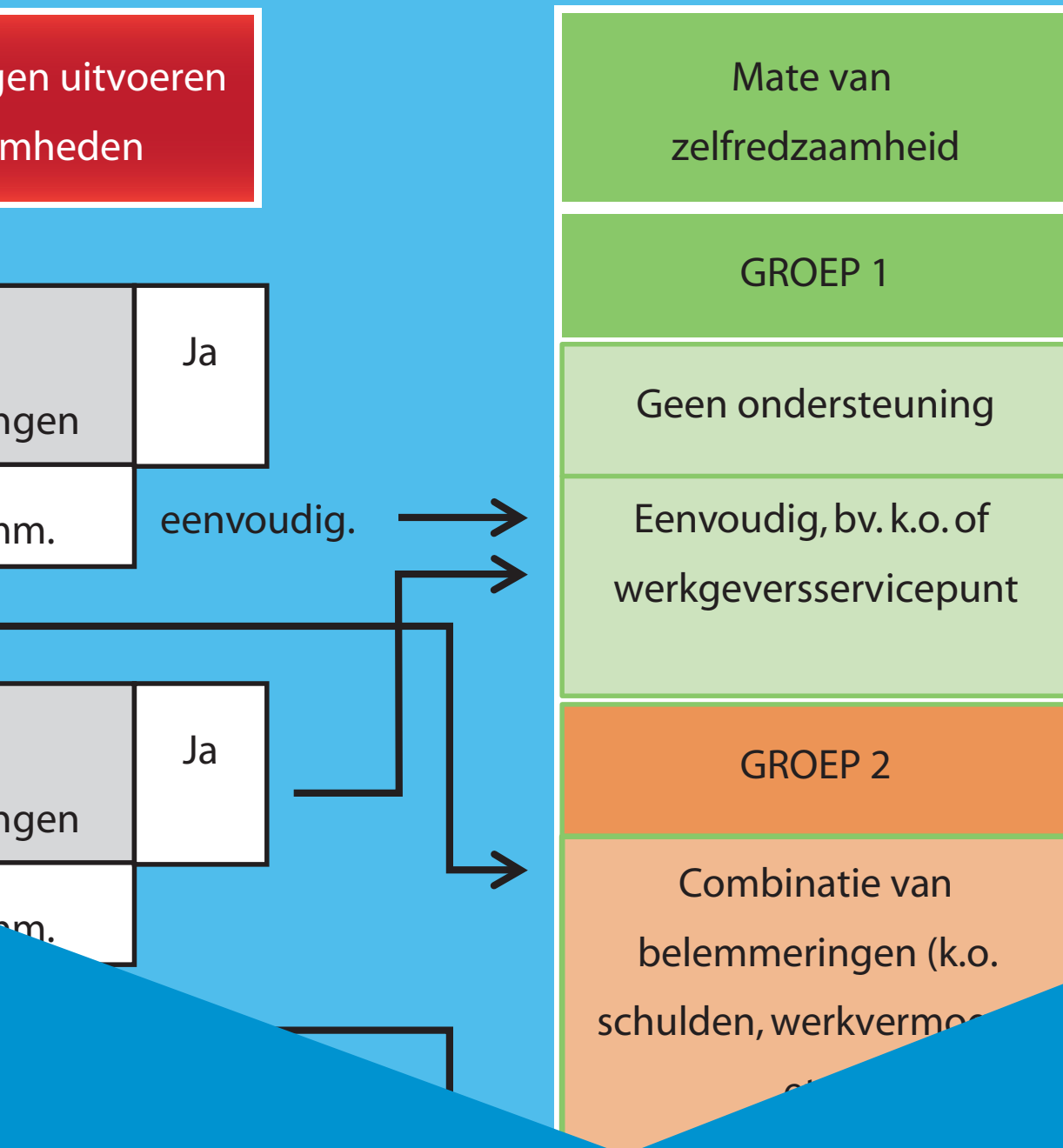


# Screeningsinstrument re-integratie WWB





## VOORWOORD

Voor u ligt het screeningsinstrument re-integratie WWB. Dit instrument biedt klantmanagers een praktisch handvat om de mate van zelfredzaamheid van de klant te kunnen bepalen op het gebied van het zoeken naar werk. Met dit instrument kan worden vastgesteld of een klant zelfstandig op zoek kan gaan naar werk, ondersteuning nodig heeft bij het vinden van werk of dat re-integratie (voorlopig) nog niet realiseerbaar is.

De totstandkoming van dit instrument is een belangrijke stap in het streven naar meer evidence based handelen van klantmanagers in de gemeentelijke sociale zekerheid. Het instrument biedt ondersteuning aan klantmanagers bij de realisatie van een effectieve aanpak van re-integratie, een aanpak waarin de klant centraal staat.

Het screeningsinstrument biedt een bril om naar klanten te kijken. Een bril waarbij effectief werkzoekgedrag en zelfredzaamheid centraal staan. Niet de belemmeringen en de problemen van de klant, maar diens mogelijkheden, motivatie en werkzoekgedrag. In die zin is het instrument veel meer dan een 'tool'. Het biedt een handreiking aan klantmanagers om hun handelen en gedrag ten opzichte van klanten te ijken. Door op deze manier naar klanten te kijken en het 'verhaal van de klant' centraal te plaatsen, wordt een effectieve begeleiding van klanten ook dichterbij gebracht. Wat dat betreft maak ik ook graag gebruik van de gelegenheid om te wijzen op het belang van de publicatie 'Sturen op zelfsturing' van de RWI, die eveneens door het Gilde Re-integratie is opgesteld.

Het voorliggende screeningsinstrument is echter, ondanks het grote belang ervan – helaas – ook niet meer dan een tussenstap. Een echt instrument zal gebaseerd moeten zijn op een kwantitatieve meting en validatie. Dat vergt nog de nodige inspanning en investering. Het is echter wel een noodzakelijke stap, willen we in de uitvoering ook daadwerkelijk met een gevalideerde versie van dit instrument kunnen gaan werken.

Dit instrument is tot stand gekomen dankzij een financiële bijdrage vanuit de EDD-regeling (Erop af: doen en delen!), gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met een stuurgroep bestaande uit het ministerie, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en Divosa. Wij zijn hen zeer erkentelijk voor deze bijdrage.

Een woord van dank gaat ook uit naar alle experts die een bijdrage hebben geleverd aan dit product. Het screeningsinstrument is het resultaat van een ontwikkeltraject waarin zowel klantmanagers, beleidsmedewerkers, onderzoekers als adviseurs hebben geparticipeerd, bestaande uit:

- drs. Paul van der Aa, onderzoeker sociaalwetenschappelijke afdeling Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid gemeente Rotterdam;
- drs. Gejo Duinkerken, adviseur Gilde Re-integratie;

- Klaas Folkerts, senior beleidsmedewerker afdeling Regie Werk en Inkomen, Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Rotterdam en landelijk projectleider Gilde Re-integratie;
- dr. Roeland van Geuns, adviseur Gilde Re-integratie en partner Regioplan Beleidsonderzoek;
- drs. Han van der Heul, senior kennisadviseur kenniscentrum UWV;
- dr. Edwin van Hooft, universitair hoofddocent, Programmagroep Arbeids- en Organisationspsychologie, Universiteit van Amsterdam;
- drs. Henk-Jan Jansen, adviseur Beleid, Raad voor Werk en Inkomen;
- drs. Peter Wesdorp, adviseur Gilde Re-integratie;
- mevrouw Katinka van Brakel, senior kennisadviseur UWV;
- de heer Jan van Eck, beleidsmedewerker ministerie SZW;
- mevrouw Sule Bagci;
- de heer Ralf Timmer;
- mevrouw Lobna Talal;
- mevrouw Carolien Verhoeven;
- mevrouw Nawal Barakat;
- mevrouw Sietske Tol;
- mevrouw Anita Simons;
- mevrouw Berber Comello;
- mevrouw Willie Kempe;
- mevrouw Lysandra Josepa.

Een woord van dank ook aan de uitvoerders van het project, namelijk:

- drs. Cora van Horssen, senior onderzoeker Regioplan Beleidsonderzoek;
- drs. Marieke Blommesteijn, senior onderzoeker Regioplan Beleidsonderzoek;
- de eindverantwoordelijkheid voor het project lag bij Gilde Re-integratie in de personen van Roeland van Geuns, Peter Wesdorp en Gejo Duinkerken

Mart Toet

Algemeen directeur Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid gemeente Rotterdam

Voorzitter begeleidingscommissie Gilde Re-integratie

## INHOUDSOPGAVE

|          |                                                                                   |          |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Doel screeningsinstrument.....</b>                                             | <b>1</b> |
| <b>2</b> | <b>Theoretische uitgangspunten.....</b>                                           | <b>3</b> |
| <b>3</b> | <b>Structuur van het instrument.....</b>                                          | <b>5</b> |
| <b>4</b> | <b>Het screeningsinstrument.....</b>                                              | <b>9</b> |
| 4.1      | Deel A: Kwaliteit van werkzoekgedrag .....                                        | 9        |
| 4.2      | Deel B: Belemmeringen voor het zoeken naar werk<br>en het uitvoeren van werk..... | 16       |
| 4.3      | Deel C: Vraag op de arbeidsmarkt.....                                             | 21       |
| 4.4      | Samenvatting resultaten screeningsinstrument.....                                 | 22       |



## 1 DOEL SCREENINGSINSTRUMENT

### *Doel van het instrument*

Het doel van het screeningsinstrument re-integratie WWB is om al in een vroeg stadium (bij voorkeur in de intakefase) een onderscheid te kunnen maken tussen werkzoekenden die geen ondersteuning nodig hebben, zij die wel ondersteuning nodig hebben bij re-integratie en degenen voor wie ondersteuning bij re-integratie (nog) niet zinvol is. Het instrument moet een praktisch handvat bieden voor de klantmanager om een eerste inschatting te kunnen maken van de zelfredzaamheid van de klant als het gaat om het werkzoekgedrag. Het screeningsinstrument brengt niet, zoals bij diagnose, de beperkingen van de klant uitgebreid in kaart, al dan niet afgezet tegen diens mogelijkheden.

Inzet van het screeningsinstrument moet in ieder geval leiden tot een driedeling op basis van de mate van 'zelfredzaamheid' van de klant:

- 1) kan zonder ondersteuning werk zoeken en vinden;
- 2) heeft ondersteuning nodig bij het zoeken en vinden van werk;
- 3) re-integratie is (nog) niet aan de orde.

### *Ontwikkeling instrument*

Om te kunnen bepalen of een werkzoekende wel of geen ondersteuning nodig heeft bij re-integratie is het noodzakelijk het vermogen om zelfstandig werk te zoeken verder te operationaliseren. Dit hebben we gedaan op basis van andere onderzoeken op het terrein van klantherkenning en diagnose en sociaalpsychologische theorieën over gedrag en gedragsverandering in het algemeen en gedrag ten aanzien van werk zoeken in het bijzonder. Belangrijke input voor de operationalisatie van de screeningsvragen is gegeven door klantmanagers. Aan de hand van een aantal groepsgesprekken hebben wij hun (praktijk)kennis en werkwijze opgetekend ten aanzien van zelfredzaamheid van de klant en belemmeringen bij het zoeken en uitvoeren naar werk opgetekend.



## 2 THEORETISCHE UITGANGSPUNTEN

Een aantal theoretische uitgangspunten vormt de basis voor het screeningsinstrument:

- Werkzoekgedrag is een belangrijke voorspeller voor werkhervatting.
- De situatie op de arbeidsmarkt in relatie tot vaardigheden, persoonskenmerken en het zoekgedrag van de werkzoekende is van invloed op de kans op werkhervatting.

De uitgangspunten lichten we in het onderstaande kort toe. Uiteraard zijn er meer factoren van invloed op de kans werkhervatting. We hebben er echter voor gekozen om het screeningsinstrument te beperken tot een aantal factoren, waarmee klantmanagers in de praktijk op een vrij eenvoudige en snelle manier werkzoekenden kunnen indelen op basis van hun vermogen om zelf werk te vinden. De onderstaande uitgangspunten bieden vooral handvatten voor het onderscheid tussen groep 1 (zelfredzaam) en groep 2 en 3 (niet zelfredzaam). Het onderscheid tussen 2 en 3 baseren we vooral op de kennis van klantmanagers uit de praktijk.

### *Werkzoekgedrag als voorspeller voor werkhervatting*

Een belangrijke voorspeller voor het vinden van werk is het werkzoekgedrag van de werkzoekende (o.a. Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001 en Van Hooft Wanberg & Van Hoyer, 2010). Het gaat daarbij niet alleen om de vraag of werklozen werk zoeken, maar ook wat de kwaliteit van het werkzoekgedrag is. De kwaliteit van het werkzoekgedrag wordt bepaald door de tijd die een werkzoekende besteedt aan het zoeken naar werk (intensiteit), de manieren waarop een werkzoekende werk zoekt (variatie), de kwaliteit van de zoekactiviteiten en de werkhelderheid, dat wil zeggen of de persoon helder voor ogen heeft wat voor soort baan/werk hij/zij zoekt.

Naarmate een werkzoekende meer tijd besteedt (intensiteit) aan het zoeken naar werk, wordt de kans op het vinden van werk groter. Niet alleen veel zoeken, maar ook goed zoeken is belangrijk. Dit betekent dat eventuele brieven en het cv kwalitatief goed moeten zijn, maar ook dat de wijze waarop iemand zich presenteert in een gesprek moet aansluiten bij de verwachtingen van de potentiële werkgever. Daarnaast blijkt dat werkzoekenden die via verschillende kanalen zoeken (variatie), vaker het werk hervatten. Tot slot is het van belang dat een werkzoekende weet naar wat voor soort baan hij/zij zoekt (werkhelderheid).

De theorie van beredeneerd gedrag (*Theory of planned behaviour*, Ajzen, 1991) leert ons dat het werkzoekgedrag beïnvloed wordt door (concrete) plannen om werk te zoeken en dat deze op haar beurt worden beïnvloed door:

- de sociale druk die iemand ervaart;
- de attitude ten opzichte van het gedrag;
- de ervaren gedragscontrole.

Het is van belang om vragen over werkzoekgedrag in het screeningsinstrument op te nemen. De begrippen sociale druk, attitude en ervaren gedragscontrole zijn weliswaar relevant om na te gaan wat iemand belemmert om plannen te maken en/of gedrag te vertonen, maar bij een eerste onderscheid in hoofdgroepen is het niet nodig dit te onderzoeken. In een tweede fase (de diagnose) is het wel van belang dit na te gaan.

#### *Invloed van de arbeidsmarkt*

Naast de gedragskenmerken van de klant heeft de arbeidsmarkt zelf een belangrijke invloed op de kans op werkhervatting. Op het moment dat er geen vraag is naar (een bepaald type) werknemers, zal het langer duren voordat iemand het werk weer hervat. Vandaar dat het van belang is om bij de vraag of iemand ondersteuning bij re-integratie nodig heeft ook de situatie op de arbeidsmarkt in relatie tot zijn/haar persoonskenmerken (bijvoorbeeld leeftijd, opleiding) en werkzoekgedrag (specifiek of breed) te betrekken.

### 3 STRUCTUUR VAN HET INSTRUMENT

Het screeningsinstrument bestaat uit een beoordeling van de kansen van de klant vanuit het aanbod en vanuit de vraagkant van de arbeidsmarkt, namelijk:

- screening werkzoekgedrag en belemmeringen;
- screening vraagkant arbeidsmarkt.

#### Screening werkzoekgedrag en belemmeringen

Op basis van het voorgaande komen we tot de conclusie dat de klantmanager door inzet van het screeningsinstrument de volgende vragen moet kunnen beantwoorden:

1. Vertoont de klant al het juiste werkzoekgedrag?
2. Zijn er belemmeringen die het uitvoeren of volhouden van werk mogelijk belemmeren?
3. Zijn er (zwaarwegende) problemen die re-integratie in de weg staan?

Op het moment dat een klantmanager vraag 1 bevestigend kan beantwoorden, gaan we ervan uit dat een klant in principe in staat is zelfstandig werk te zoeken en vinden. De klantmanager dient dan nog wel na te gaan of er belemmeringen zijn, zoals schulden, gebrek aan kinderopvang of het ontbreken van vervoer, die uiteindelijk problemen kunnen opleveren als de klant werk heeft gevonden (vraag 2).

Vraag 3 is bedoeld om de groep klanten die niet aan re-integratie toe is te identificeren. Voor deze groep hoeft verdere diagnose van motivatie en (arbeids)mogelijkheden niet plaats te vinden. Deze klanten worden, indien dit nog niet gebeurd is, direct doorverwezen naar andere vormen van hulpverlening. Het uitblijven van die andere hulpverlening kan bij deze personen eventueel zelfs leiden tot gevaarlijke situaties voor zichzelf of hun omgeving.

#### Screening vraagkant arbeidsmarkt

##### *Klanten met het juiste werkzoekgedrag*

Bij klanten die het juiste werkzoekgedrag hebben, is er geen garantie dat dit ook tot het vinden van werk zal leiden, omdat ook de vraagzijde van de arbeidsmarkt een rol speelt bij de kans op werkhervatting. Dit vraagt om een inschatting van eventuele obstakels aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt die ertoe leiden dat een klant toch ondersteuning nodig heeft.

Vandaar dat wij ook de volgende algemene vraag toevoegen:

Zijn er obstakels aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt die ertoe leiden dat een klant ondersteuning nodig heeft?

Het screeningsinstrument voorziet ook in een itemlijst voor dit onderdeel van de screening. Deze vraag wordt uitgewerkt in vragen als: hoe realistisch is het wensberoep van de klant, gegeven de situatie op de arbeidsmarkt en welke kenmerken van de klant vormen een belemmering, gezien de vraag binnen het segment waarin de klant werk zoekt?

Het kan zijn dat voor een goede beoordeling van dergelijke obstakels de klantmanager zich door een andere professional moet laten informeren, bijvoorbeeld een medewerker van een werkgeversservicepunt. Het is mogelijk dat de uitkomst van deze tweede fase is dat een klant met het juiste werkzoekgedrag alsnog en direct (gerichte) hulp krijgt bij het vinden van werk, bijvoorbeeld in de vorm van directe bemiddeling. Uitgangspunt blijft dat deze persoon vrijwel direct werk zal kunnen vinden en dat een uitkering dus in beginsel vermeden kan worden.

### **Uitgangspunten beoordeling screening**

Bij de toepassing van het screeningsinstrument hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Het verhaal van de klant staat centraal, de klant moet duidelijk maken waarom bepaalde zaken een belemmering vormen, waarom hij zelf geen zorg kan dragen voor een oplossing of waarom dit niet mogelijk zou zijn;
- Als een klant het juiste zoekgedrag heeft, dan zal hij in principe in groep 1 worden ingedeeld. Dit is de groep die zelfstandig kan werken aan werk, zonder ondersteuning of met vormen van ondersteuning als directe bemiddeling of ondersteuning bij het vinden van een oplossing van het ontbreken van kinderopvang.
- Bij slecht werkzoekgedrag gaat een klant naar groep 2, waarin de focus komt te liggen op het 'aanleren' van het juiste werkzoekgedrag.
- Belemmeringen bij het uitvoeren van werk, zoals schulden, kinderopvang, mantelzorg zijn in principe oplosbaar. De klant gaat naar groep 1. Alleen als de belemmeringen ernstiger zijn en de klant verhinderen om te werken aan werk, gaat de klant naar groep 2.
- Belemmeringen op de arbeidsmarkt zijn in principe oplosbaar en de klant gaat naar groep 1. Wel zijn er belemmeringen of combinaties van belemmeringen die maken dat de klant niet, ook niet met directe bemiddeling, aan het werk komt, maar meer ondersteuning nodig heeft. Dit kan bijvoorbeeld zijn een combinatie van leeftijd, sector en slechte beheersing van de taal.
- Zwaarwegende belemmeringen, belemmeringen die (voorlopig) onbeheersbaar zijn, zoals verslaving of dak- en thuisloosheid leiden altijd tot indeling in groep 3. Bij ernstige problemen of wanneer er sprake is van een onbeheersbare situatie kan een diagnose worden ingezet, waarna later nogmaals het screeningsinstrument kan worden ingezet.

## Opzet instrument: vragen, scores en toelichting

### *Vragenlijst*

Het instrument bestaat uit een vragenlijst die klantmanagers over de klant invullen. De vragenlijst bestaat uit drie delen:

- A. Kwaliteit van het werkzoekgedrag.
- B. Belemmeringen bij het zoeken naar werk en uitvoeren of volhouden van werk.
- C. Vraagkant arbeidsmarkt.

Een beperkt deel van de vragenlijst bestaat uit gesloten vragen, het overige deel bestaat uit open vragen. Het screeningsgesprek is een gesprek met vooral open vragen. De klantmanager moet met andere woorden op basis van een open gesprek invulling geven aan het instrument. Omdat het de bedoeling is dat de klantmanagers ongeveer dezelfde vragen stellen, is voor de open vragen een toelichting gegeven welke (sub)vragen de klantmanager aan de orde kan laten komen om invulling te kunnen geven aan de specifieke onderdelen van het instrument. Mogelijk zijn niet alle vragen op de klant van toepassing of is het niet nodig om alle vragen te stellen om de vragen in het screeningsinstrument te beantwoorden.

Tot slot bevat het instrument ook een toelichting hoe de antwoorden moeten worden gewogen om tot een beoordeling op het betreffende onderdeel te komen en welke consequenties dit heeft voor de toewijzing van de klant aan groep 1, 2 of 3. De wegingsfactoren zijn bij de oplevering van dit instrument nog voorlopig van aard. De scores zijn samengesteld op basis van theoretische kennis en de praktijkkennis van de klantmanagers. In een latere testfase zullen de definitieve scores getest en vastgesteld moeten worden. Over deze validatiefase vindt overleg plaats met gemeenten en andere betrokken partijen waaronder het ministerie van SZW.

### *Resultaat*

Wanneer het screeningsinstrument is afgenomen, dan kan een invulschema (automatisch) worden ingevuld. Dit bevat een samenvatting van de belangrijkste bevindingen en een stroomschema dat kan worden gebruikt om vast te stellen in welke groep de klant kan worden ingedeeld.



## 4 HET SCREENINGSINSTRUMENT

- S1 **Screeningsvraag ten behoeve van volgorde van af te nemen delen.**  
Is er informatie over de klant die lijkt te wijzen of wijst op zwaarwegende belemmeringen om naar werk te zoeken, zoals verslaving of psychiatrische problemen. Het gaat om 'harde' informatie van instanties, maar ook 'zachte' informatie zoals de presentatie van de klant (zeer verwarde indruk, agressief gedrag, geur van alcohol of het gegeven dat iemand frequent in- en uitstroomt in/uit de WWB et cetera)
- Ja ==> ga naar deel B Belemmeringen
  - Nee ==> ga naar deel A

### 4.1 DEEL A: KWALITEIT VAN WERKZOEKGEDRAG

De selectievraag wordt voor alle klanten beantwoord.  
De beoordeling van het werkzoekgedrag bestaat uit de volgende onderdelen:

- Kwaliteit activiteiten werkzoekgedrag (4.1.2)
- Intensiteit van het werkzoekgedrag (4.1.3)
- Helderheid van het werkzoekgedrag (4.1.4)
- Inzicht van de klant in eigen vaardigheden (4.1.5)

In 4.1.6 wordt op basis van bovengenoemde onderdelen een totaal oordeel gegeven van het werkzoekgedrag van de klant

#### 4.1.1 Selectievraag

- A1 Heeft de klant in de afgelopen 4 weken werk gezocht?
- Ja
  - Nee

Als antwoord is ja (klant heeft afgelopen vier weken naar werk gezocht dan door naar de volgende vragen over werkzoekgedrag.  
Als antwoord is Nee, dan worden vragen gesteld over mogelijke belemmeringen voor het uitvoeren van werk. Deze vragen staan in Deel B.

#### 4.1.2 Kwaliteit activiteiten werkzoekgedrag

A2 Wat is de kwaliteit van de werkzoekactiviteiten?

Bij de beoordeling van de kwaliteit van de werkzoekactiviteiten wordt in het algemeen gekeken naar de frequentie, de (mate van) voorbereiding en het verloop van de activiteit gekeken. Hoe concreter en gericht de activiteiten van de klant zijn hoe hoger de score op kwaliteit. De eindscore wordt bepaald door de afzonderlijke scores bij elkaar op te tellen.

De waarden die hiervoor worden gebruikt zijn:

- Goed;
- Gemiddeld;
- Slecht;
- Niet van toepassing.

- A2a Hoe heeft de klant in de afgelopen 4 weken werk gezocht en/of gesolliciteerd?
- Werk zoeken [*bijvoorbeeld (digitaal) vacatures zoeken; ingeschreven/vaker langsgegaan bij uitzendbureau(s); familie, vrienden en/of kennissen om hulp gevraagd; gebruik sociale media; bellen met mogelijke werkgevers*]
  - Solliciteren [*bijvoorbeeld (open) sollicitatiegesprekken gevoerd; naar aanleiding van vacatures (digitale) sollicitatiebrieven gestuurd; mogelijke werkgevers bezocht*]
  - Anders, namelijk zoekt freelance werk of is bezig met opzetten eigen bedrijf ==> ga naar A2d

#### Score op type activiteiten dat de klant heeft verricht<sup>1</sup>

| Antwoord                                                                 | Score op variatie |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Solliciteren op 2 of meer vacatures, of minimaal één sollicitatiegesprek | 2 (+)             |
| 2 tot 4 zoekactiviteiten                                                 | 1 (+/-)           |
| 1 zoekactiviteit                                                         | 0 (-)             |

- A2b. Indien werkzoekactiviteiten gevoerd (het gaat hier om het zoeken naar werk en niet om het solliciteren):

<sup>1</sup> De scores zijn nog niet gevalideerd.

- Hoe gericht zijn de werkzoekactiviteiten, heeft de klant concrete voorbeelden?

| <b>Antwoord</b>                                                                                                                                                                                                | <b>Score op kwaliteit</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Concrete antwoorden waaruit blijkt dat de klant weet wat en waar hij moet zoeken en waarom (bv zoektermen, aanmaken zoekprofiel, waarom sociale media of informeel netwerk iets voor hem kan/kunnen doen, ...) | 2                         |
| Antwoord waaruit blijkt dat ongeveer weet wat en waar hij moet zoeken zonder gerichte activiteiten, vragen of berichten vertoont                                                                               | 1                         |
| Ontwijkend antwoord                                                                                                                                                                                            | 0                         |

A2c.

Indien sollicitatieactiviteiten:

- Waar heeft u op gelet bij het schrijven van de brief of hoe heeft u zich voorbereid op die gesprekken?

| <b>Antwoord</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Score op kwaliteit</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Concreet voorbeeld van een kwalitatief goede sollicitatiebrief (correct taalgebruik, heldere opzet, brief is toegespitst op werkgever) of concreet antwoord, waaruit blijkt dat klant zich heeft voorbereid op gesprek door bijv: informatie zoeken over bedrijf, gesprek oefenen, vragen bedenken etc.                               | 2                         |
| Concreet voorbeeld kwalitatief gemiddeld of matige sollicitatiebrief (taalfouten, onduidelijke structuur, te weinig toegespitst op werkgever) of antwoord waaruit blijkt dat klant zich minimaal heeft voorbereid op gesprek, bijvoorbeeld klant heeft er alleen voor gezorgd dat hij/zij op tijd is, weet waar hij/zij naartoe moet. | 1                         |
| Ontwijkend antwoord / Geen voorbereiding                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 0                         |

- Indien gesprekken gevoerd: Kunt u vertellen hoe die gesprekken zijn verlopen?

| <b>Antwoord</b>        | <b>Score op kwaliteit</b> |
|------------------------|---------------------------|
| Goed / prettig         | 2                         |
| Soms goed/ soms slecht | 1                         |
| Slecht                 | 0                         |

A2d

Past de klant zijn werkzoekgedrag aan de opgedane ervaringen. Bijvoorbeeld beter voorbereiden, andere kanalen, ander type functies et cetera?

| <b>Antwoord</b>                                                                                                                                             | <b>Score op kwaliteit</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Concreet antwoord waaruit blijkt dat klant leert van zijn ervaringen en gedrag aanpast                                                                      | 2                         |
| Antwoord waaruit blijkt dat klant weet dat gedrag zou kunnen of moeten aanpassen maar niet duidelijk of hij dit ook doet of weet hoe hij dit moet aanpakken | 1                         |
| Ontwijkend antwoord of geen aanpassing werkzoekgedrag                                                                                                       | 0                         |

**Totaal score kwaliteit van werkzoekactiviteiten (score type activiteiten en kwaliteit zoekactiviteiten en sollicitatie activiteiten en leer/aanpassingsvermogen:<sup>2</sup>**

| <b>Score</b> | <b>Antwoord in screeningsvragenlijst</b> |
|--------------|------------------------------------------|
| 7-10 punten  | Goed                                     |
| 4-6 punten   | Gemiddeld                                |
| 0-3 punten   | Slecht                                   |

A2e.

Indien de klant werk zoekt als freelancer of tracht een eigen bedrijf op te zetten:

- Wat voor soort freelance werk zoekt u of eigen bedrijf wilt u opzetten?
- Hoe gaat u te werk bij het zoeken naar opdrachten of hoe gaat u te werk bij opzetten eigen bedrijf? (ondernemingsplan, opzetten administratie, inschrijven KvK, acquisitie et cetera)

| <b>Antwoord</b>                                                                                                                                                                                                                          | <b>Score op kwaliteit</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Concreet antwoord waaruit blijkt dat klant weet wat voor soort freelance activiteiten hij/zij zoekt en weet waar en hoe hij deze kan verwerven of klant weet wat voor soort bedrijf hij wil beginnen en weet wat hij daarvoor moet doen. | 2                         |
| Antwoord waaruit blijkt dat klant wel ideeën heeft, maar niet goed weet waar en hoe deze te verwerven of klant heeft nog niet goed voor ogen wat hij/zij allemaal moet regelen om het bedrijf dat hij voor eigen heeft te starten.       | 1                         |
| Vaag ontwijkend antwoord, waaruit blijkt dat klant geen concrete ideeën heeft over wat, waar en hoe                                                                                                                                      | 0                         |

<sup>2</sup> De scores zijn nog niet gevalideerd.

- Hoeveel tijd besteedt u hieraan?

| <b>Antwoord</b>              | <b>Score op kwaliteit</b> |
|------------------------------|---------------------------|
| Minimaal 20 uur per week     | 2                         |
| 10-20 uur per week           | 1                         |
| Minder dan tien uur per week | 0                         |

**Score kwaliteit van freelance/eigen bedrijf activiteiten:<sup>3</sup>**

| <b>Score</b> | <b>Antwoord in screeningsvragenlijst</b> |
|--------------|------------------------------------------|
| 3-4 punten   | Goed                                     |
| 1-2 punten   | Gemiddeld                                |
| 0 punten     | Slecht                                   |

#### 4.1.3 Intensiteit werkzoekgedrag

- A3 Hoeveel uur per week heeft de klant de afgelopen vier weken aan werk zoeken besteedt? (alle genoemde activiteiten tellen hierbij mee)

**Score op intensiteit<sup>4</sup>**

| <b>Score</b>               | <b>Score op intensiteit</b> |
|----------------------------|-----------------------------|
| Minimaal 28 uur per week   | (+)                         |
| 16 tot 28 uur per week     | (+/-)                       |
| Minder dan 16 uur per week | Nee (-)                     |

#### 4.1.4 Helderheid werkzoekgedrag

- A4. Staat het de klant helder voor ogen wat voor soort werk hij/zij zoekt?

Bij de beoordeling van de helderheid van het werkzoekgedrag kijken we naar:

- Naar wat voor baan / beroep zoekt u?
- Wat voor soort activiteiten zou u willen doen in een baan?
- Weet u in wat voor soort banen u deze activiteiten kunt doen?
- Weet u bij welke bedrijven u dit werk / deze banen kunt vinden?

Bij de beoordeling wordt ook gekeken of de wensen van de klant aansluiten bij de mogelijkheden van de klant (opleidingsniveau, opleidingsrichting en werkervaring, taalniveau)

<sup>3</sup> De scores zijn nog niet gevalideerd.

<sup>4</sup> De scores zijn nog niet gevalideerd.

#### Score op werkzoekhelderheid:<sup>5</sup>

| Score                                                                                                                                    | Antwoord in screeningsvragenlijst |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Klant weet noemt concrete activiteiten en minimaal drie concrete banen die aansluiten bij de mogelijkheden van de klant                  | Ja (+)                            |
| Klant noemt activiteiten en één of twee concrete banen die aansluiten bij de mogelijkheden van de klant                                  | Ja ongeveer (+/-)                 |
| Klant noemt activiteiten, maar geen concrete banen; of klant noemt activiteiten/banen die niet aansluiten bij mogelijkheden van de klant | Nee (-)                           |

#### 4.1.5 Inzicht in eigen kunnen

A5

Heeft de klant een helder beeld van wat hij/zij kan

- Kan u aangeven wat uw sterke kanten zijn die van pas kunnen komen bij het werk dat u zoekt?
- Wat voor soort werk zou u nog meer kunnen doen met wat u kunt?

#### Score (op inzicht in eigen) vaardigheden:<sup>6</sup>

| Score                                                                                                                                              | Antwoord in screeningsvragenlijst |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Klant noemt minimaal vijf sterke kanten die van pas kunnen komen in werk en minimaal drie soorten banen waar zijn/haar sterke kanten van pas komen | Ja (+)                            |
| Klant noemt drie tot vijf sterke kanten die van pas kunnen komen in werk en minimaal twee soorten banen waar zijn/haar sterke kanten van pas komen | Ja ongeveer (+/-)                 |
| Klant noemt minder dan 2 sterke kanten en één of geen banen waar zijn/haar sterke kanten van pas kunnen komen                                      | Nee (-)                           |

<sup>5</sup> De scores zijn nog niet gevalideerd.

<sup>6</sup> De scores zijn nog niet gevalideerd.

#### 4.1.6 Totaal score en beoordeling: kwaliteit van het werkzoekgedrag

##### **Totaal score**

Antwoord op basis van de scores op kwaliteit activiteiten (Vraag A2a t/m A2e), intensiteit (vraag A3) werkzoekhelderheid (vraag A5) en inzicht in eigen kunnen (vraag A6)

##### **Totaal score kwaliteit werkzoekgedrag<sup>7</sup>**

| Onderdelen werkzoekgedrag          | + | +/- | - |
|------------------------------------|---|-----|---|
| Kwaliteit activiteiten*            |   |     |   |
| Kwaliteit freelance/eigen bedrijf* |   |     |   |
| Intensiteit                        |   |     |   |
| Werkzoekhelderheid                 |   |     |   |
| Inzicht in eigen kunnen            |   |     |   |
| Totaal                             |   |     |   |

\* Voor een klant wordt of alleen kwaliteit activiteiten ingevuld of alleen kwaliteit freelance/eigen bedrijf.

##### **Beoordeling:**

- Als klant op **alle onderdelen +** scoort is er sprake van het goede werkzoekgedrag.
- Als klant op **maximaal 2 onderdelen een +/-** scoort én de overige onderdelen een + dan is sprake van goed werkzoekgedrag [op geen van de onderdelen is een – gescoord]
- Als de klant op **alle onderdelen +/-** scoort is er sprake van gemiddeld werkzoekgedrag.
- Als de klant **maximaal 1 onderdeel –** scoort en de overige onderdelen een +/- of + dan is sprake van gemiddeld werkzoekgedrag
- Als klant op **2 onderdelen of meer een –** scoort dan is sprake van slecht werkzoekgedrag

<sup>7</sup> De scores zijn nog niet gevalideerd.

## 4.2 Deel B: belemmeringen voor zoeken naar werk en het uitvoeren van werk

B1 Zijn er factoren die u echt verhinderen om op zoek te gaan naar werk of om te werken? NB: klant altijd eerst zelf met factoren laten komen. Daarna eventueel pas checken.

- a) verslaving
- b) psychiatrische klachten
- c) geen vaste woon- of verblijfplaats
- d) gevangenisstraf/taakstraf die binnenkort voltrokken gaat worden
- e) loonbeslag
- f) attributie: klant legt verantwoordelijk en schuld buiten zich zelf vertoont slechte motivatie (er zijn geen banen/werkgevers willen klant niet aannemen/ verdienen van werken zijn te laag)<sup>8</sup>
- g) lichamelijke/psychische belemmeringen/ beperkt werkvermogen
- h) schulden anders dan loonbeslag
- i) zorg voor kinderen
- j) zorg voor anderen
- k) vervoer naar werk

**Toelichting:** Als klant a tot en met e noemt dan eerst deze doorspreken. Deze hebben gevolgen voor verdere vervolg screening

### Verslaving

Is er sprake van verslaving aan drugs en/of alcohol?

- Ja
- Blijkens een attest van arts of andere behandelaar en instantie
- Volgens de betrokkene zelf, geen bewijs
- Vermoeden van de klantmanager
- Nee

### Ernstige psychiatrische klachten

Is er sprake van die sturing van het eigen leven verhinderen?

- Ja
- Blijkens een attest van arts of andere behandelaar en instantie
- Volgens de betrokkene zelf, geen bewijs
- Vermoeden van de klantmanager
- Nee

### Geen vaste woon- of verblijfplaats?

- Ja
- Blijkens een verklaring van een instantie
- Volgens de betrokkene zelf, geen bewijs
- Nee

<sup>8</sup> Het uitgangspunt is dat klanten met het juiste werkzoekgedrag geen problemen hebben op het gebied van attributie.

#### **Gevangenisstraf/taakstraf**

Moet de klant binnen afzienbare tijd een gevangenisstraf uitzitten of een taakstraf uitvoeren?

- Ja
- Blijkens een verklaring van een instantie
- Volgens de betrokkene zelf, geen bewijs
- Nee

#### **Loonbeslag/schulden**

- is er een gerechtelijk vonnis op basis waarvan loonbeslag kan worden opgelegd?
- Stel u gaat werken hoe gaat u loonbeslag dan regelen met uw werkgever
- Heeft u schuldhulpverlening?

#### **Attributie**

In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraken:

- Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van geluk hebben
- Ik denk dat het krijgen van een baan vooral een kwestie is van op het juiste moment op de juiste plaats zijn
- Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden dankzij de invloed van iemand anders

### **4.2.1 Onbeheersbare situatie**

- Is er sprake van zwaarwegende belemmeringen

#### **Beoordeling:**

| <b>Zwaarwegende belemmeringen</b>    | <b>Ja</b> | <b>Nee</b> |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| a. Verslaving                        |           |            |
| b. Psychiatrische problemen          |           |            |
| c. Geen vast woon- en verblijfplaats |           |            |
| d. Gevangenisstraf/taakstraf         |           |            |

Als a tot en met d aan de orde zijn dan is sprake van een voorlopig onbeheersbare situatie. De klant wordt ingedeeld in groep 3 'onbeheersbare' situatie, verdere diagnose en hulpverlening is nodig voordat gewerkt kan worden aan werk. **EINDE SCREENING**

Wanneer er twijfel is of er sprake is van een onbeheersbare situatie dan zal dit door middel van nadere diagnose moeten worden vastgesteld. De klant wordt daarom ingedeeld in groep 2 tbv diagnose.

#### **Beoordeling:**

Wanneer een klant loonbeslag heeft opgelegd gekregen zal deze hierin moeten worden begeleid. Hetzelfde geldt voor klanten die zeer slecht zijn

gemotiveerd en de schuld buiten zich zelf leggen en klanten waarbij de ervaren gezondheid of werkvermogen een ernstige belemmering vormen bij het zoeken naar werk. Op deze plek moet worden beoordeeld of deze belemmeringen van dien aard zijn dat (voorlopig) het zoeken naar werk of het uitvoeren van werk niet aan de orde is

| Zwaarwegende belemmeringen                                          | Ja | Nee |
|---------------------------------------------------------------------|----|-----|
| e. Loonbeslag                                                       |    |     |
| f. Attributie                                                       |    |     |
| g. Zware lichamelijke/psychische belemmeringen/beperkt werkvermogen |    |     |

Als e, f of g aan de orde is dan is sprake van een voorlopig onbeheersbare situatie. De klant wordt ingedeeld in groep 3 'onbeheersbare' situatie, verdere diagnose en hulpverlening is nodig voordat gewerkt kan worden aan werk.

#### EINDE SCREENING

Wanneer er twijfel is of er sprake is van een onbeheersbare situatie (of om dat er bijvoorbeeld geen formeel bewijs is van loonbeslag) dan zal dit door middel van nadere diagnose moeten worden vastgesteld. De klant wordt daarom ingedeeld in groep 2 ten behoeve van een diagnose.

Als e en f niet aan de orde zijn dan doorgaan met vragen over overige belemmeringen bij uitvoeren van werk

#### 4.2.2 Overige belemmeringen bij uitvoeren van werk

Als er geen sprake is van onbeheersbare situatie per (ervaren) belemmeringen vervolgvragen stellen.

- B2 Hoe veel uren per week zou u kunnen werken?  
... uur per week
- B3 Per belemmering (zoals opgegeven in B1): heeft de klant zelf een werkbare oplossing en/of is (extra) ondersteuning nodig? Een werkbare oplossing is een oplossing waaruit blijkt dat de klant weet welke concrete activiteiten moeten worden ondernomen om het probleem op te lossen en ook aannemelijk is dat de klant dit kan realiseren. Een werkbare oplossing is ook als de klant al hulpverlening heeft waarin gewerkt wordt aan het oplossen van het probleem.

|                                   | Ja | Nee | Klant heeft<br>werkbare<br>oplossing | (extra)<br>ondersteun<br>ing nodig |
|-----------------------------------|----|-----|--------------------------------------|------------------------------------|
| e. Loonbeslag                     |    |     |                                      |                                    |
| f. Attributie                     |    |     |                                      |                                    |
| g. Slecht ervaren<br>werkvermogen |    |     |                                      |                                    |
| h. Andere schulden                |    |     |                                      |                                    |
| i. Zorg voor kinderen             |    |     |                                      |                                    |
| j. Zorg voor anderen              |    |     |                                      |                                    |
| k. Vervoer naar werk              |    |     |                                      |                                    |

### Werkvermogen

#### Lichamelijk

- Kunt u gezien uw fysieke klachten werken? waarom wel of niet, hoeveel uur
- Wat voor soort werk zou u gezien uw gezondheid kunnen doen
- Hoe beoordeelt de klant zijn werkvermogen als het gaat om fysieke belastbaarheid?

#### Psychische belastbaarheid

- Kunt u gezien uw psychische klachten werken? waarom wel of niet, hoeveel uur
- Wat voor soort werk zou u gezien uw gezondheid kunnen doen
- Hoe beoordeelt de klant zijn werkvermogen als het gaat om fysieke belastbaarheid?

### Zorg voor kinderen

- Maakt u al gebruik van kinderopvang
- Als u gaat werken hoe gaat u dan de opvang van uw kinderen regelen
- Heeft u al ervaring met het combineren van werk en zorg voor kinderen? Hoe heeft u toen de opvang van uw kinderen geregeld?

### Zorg voor anderen

- Hoeveel uur per week/dag zorgt u voor anderen
- Stel dat u nu een baan vindt hoe gaat u dan deze zorg regelen
- Wat is aard van mantelzorg (als zorg voor terminale patiënt is kan worden besloten om in groep 3 in te delen in tijdelijke 'ruststand')

### Vervoer

- Stel dat u nu een baan vindt buiten de gemeente, hoe gaat u dan naar uw werk?
- Hoe verplaatst u zich meestal in het dagelijks leven (te voet, fiets, ov)?
- Heeft u een rijbewijs en heeft u de beschikking over een auto?

#### 4.2.3 Beoordeling en vervolg

##### **Beoordeling**

Heeft de klant (extra) ondersteuning nodig bij het zoeken naar werk en het uitvoeren naar werk? Conclusie o.b.v. van tabel B2.

|                                | Ja | Nee |
|--------------------------------|----|-----|
| e. loonbeslag                  |    |     |
| f. attributie                  |    |     |
| g. slecht ervaren werkvermogen |    |     |
| h. andere schulden             |    |     |
| i. zorg voor kinderen          |    |     |
| j. zorg voor anderen           |    |     |
| k. vervoer naar werk           |    |     |

Oordeel belemmeringen voor uitvoeren van werk:

- Ja er is sprake van belemmeringen en er is gericht ondersteuning nodig om belemmeringen op te lossen
- Ja er is sprake van belemmeringen maar er is geen ondersteuning nodig om belemmeringen op te lossen
- Nee, er zijn geen belemmeringen

##### **Vervolg**

Alle klanten krijgen wordt deel C over belemmeringen op de arbeidsmarkt afgenomen.

### 4.3 DEEL C: VRAAG OP DE ARBEIDSMARKT

C1 Is de klant de afgelopen tien jaar veroordeeld voor een strafbaar feit bijvoorbeeld diefstal, geweld of een ernstige verkeersovertredingen, zodat hij/zij mogelijk geen VOG kan krijgen?

- Ja
- Nee
- Weet niet

C2 Sluit het type werk dat de klant zoekt aan bij zijn mogelijkheden (opleiding, ervaringen, vaardigheden, indien van toepassing aanwezigheid geen staflad/geen VOG)

- Ja
- Enigszins
- Nee, want...

C2 Is een van de onderstaande zaken een belemmering bij het zoeken naar werk, rekening houdend met het type werk dat de klant zoekt en de vraag op de arbeidsmarkt?

|                                                    | Geen belemmering<br>(gezien type werk dat<br>klant zoekt en vraag<br>am) | Wel belemmering<br>(gezien type werk dat<br>klant zoekt en vraag<br>am) |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Leeftijd                                           |                                                                          |                                                                         |
| Beheersing Nederlandse taal                        |                                                                          |                                                                         |
| Kunnen lezen en schrijven                          |                                                                          |                                                                         |
| Geen VOG                                           |                                                                          |                                                                         |
| Relatief geringe fysieke<br>beperking <sup>9</sup> |                                                                          |                                                                         |

C4 Heeft deze klant gezien zijn/haar kansen en evt. belemmeringen op de arbeidsmarkt volgens u ondersteuning nodig, of is (combinatie van) belemmeringen ?

- Ja namelijk, ....
- Nee, is in staat zelfstandig werk te zoeken

<sup>9</sup> Het gaat om fysieke beperkingen waarbij geen extra voorzieningen hoeven worden ingezet zoals een jobcoach of aanpassing van de werkplek.

## 4.4 Samenvatting resultaten screeningsinstrument

### A. Totaal score kwaliteit werkzoekgedrag

#### Totaal score kwaliteit werkzoekgedrag

| Onderdelen werkzoekgedrag          | + | +/- | - |
|------------------------------------|---|-----|---|
| Kwaliteit activiteiten*            |   |     |   |
| Kwaliteit freelance/eigen bedrijf* |   |     |   |
| Intensiteit                        |   |     |   |
| Werkzoekhelderheid                 |   |     |   |
| Inzicht in eigen kunnen            |   |     |   |
| Totaal                             |   |     |   |

\* Voor een klant wordt of alleen kwaliteit activiteiten ingevuld of alleen kwaliteit freelance/eigen bedrijf.

Oordeel kwaliteit werkzoekgedrag:

- Goed
- Gemiddeld
- Slecht

### B. Totaal score belemmeringen voor uitvoeren van werk en zoeken naar werk

|                                   | Ja | Nee | Klant heeft werkbare oplossing | (extra) ondersteuning nodig |
|-----------------------------------|----|-----|--------------------------------|-----------------------------|
| <b>Zwaarwegende belemmeringen</b> |    |     |                                |                             |
| a. Verslaving                     |    |     | nvt                            | Nvt                         |
| b. Psychiatrische klachten        |    |     | nvt                            | nvt                         |
| c. Geen woon- verblijfplaats      |    |     | nvt                            | nvt                         |
| d. gevangenisstraf/taakstraf      |    |     |                                |                             |
| e. loonbeslag                     |    |     |                                |                             |
| <b>Belemmeringen gedrag</b>       |    |     |                                |                             |
| f. attributie                     |    |     |                                |                             |
| g. slecht ervaren werkvermogen    |    |     |                                |                             |
| <b>Overige belemmeringen</b>      |    |     |                                |                             |
| h. andere schulden                |    |     |                                |                             |
| i. zorg voor kinderen             |    |     |                                |                             |
| j. zorg voor anderen              |    |     |                                |                             |
| k. vervoer naar werk              |    |     |                                |                             |

Oordeel belemmeringen voor uitvoeren van werk:

- Ja, er is sprake van zwaarwegende belemmeringen, re-integratie is (voorlopig) niet mogelijk (groep 3 onbeheersbare situatie)
- Ja er is sprake van belemmeringen en er is gericht ondersteuning nodig om belemmeringen op te lossen

- Ja er is sprake van belemmeringen maar er is geen ondersteuning nodig om belemmeringen op te lossen
- Nee, geen belemmeringen

### **C. Totaal score obstakels vraagkant arbeidsmarkt**

Oordeel obstakels vraagkant arbeidsmarkt:

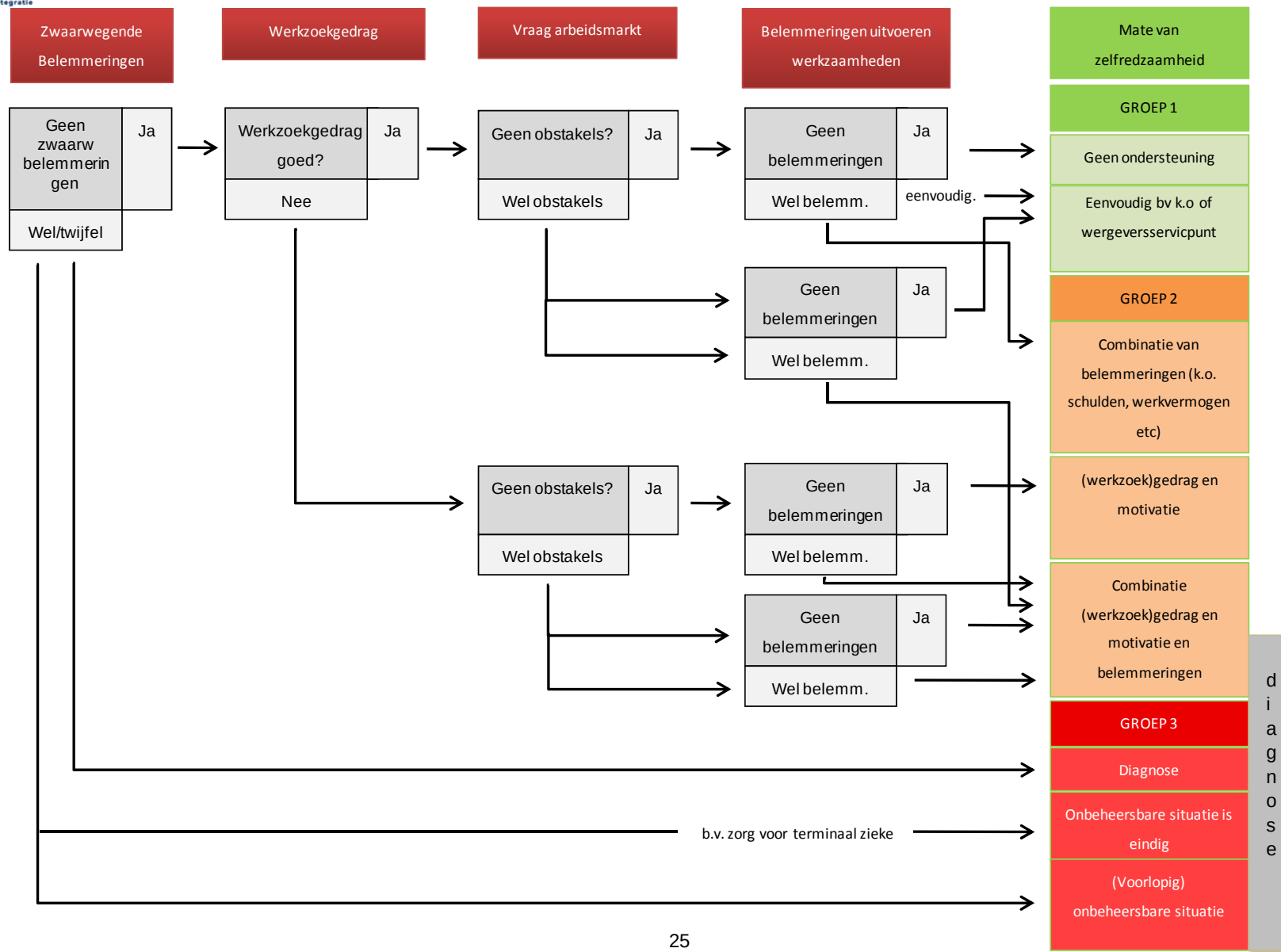
- Geen obstakels vraagkant arbeidsmarkt
- Wel obstakels arbeidsmarkt, namelijk....

### **D. BEOORDELING MATE VAN ZELFREDZAAMHEID**

De beoordeling van de mate van zelfredzaamheid ofwel de indeling in de drie groepen is afhankelijk van de combinatie tussen uitkomsten werkzoekgedrag, belemmeringen bij zoeken en uitvoeren van werk en belemmeringen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. We maken ook onderscheid binnen de groepen. Dit onderscheid is gebaseerd op het type ondersteuning dat iemand nodig heeft, bijvoorbeeld gericht op (werkzoek)gedrag van de klant of gericht op wegnemen van belemmeringen, of een combinatie tussen die twee. Bij groep 3 is altijd een verdere diagnose nodig. Ook voor klanten die in groep 2 zijn ingedeeld kan verdere diagnose nodig zijn om te bepalen in hoeverre de belemmeringen het zoeken naar werk en het uitvoeren van werk verhinderen. In het stroomschema's zijn de verschillende combinaties uitgewerkt.

### **STROOMSCHEMA SCREENINGSINSTRUMENT ZELFREDZAAMHEID**







## Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E [info@regioplan.nl](mailto:info@regioplan.nl)

I [www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)

Mogelijk gemaakt door:

**Erop af: Doen en delen!**

---

Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

---

VNG  
Vereniging van Nederlandse  
Gemeenten

---

Divosa