

COMPLEMENTARITEIT METAS© & ABC-METING

1. Achtergrondinformatie: Metas© & ABC-Meting

Met de methodische arbeidsmarktzelfredzaamheids-scan (Metas©) krijg je als klantmanager in een vroeg stadium inzicht in het werkzoekgedrag en de arbeidsmarktzelfredzaamheid van WWB-aanvragers. Hiermee wordt snel duidelijk of iemand op eigen kracht aan het werk kan komen of hier eventueel ondersteuning bij nodig heeft. Daarnaast geeft Metas© een eerste beeld van de belemmeringen die betrokkenen (menen te) ervaren bij het zoeken en vinden van werk. Het instrument is gericht op mensen die zich voor het eerst of opnieuw melden voor een WWB-uitkering. RegioPlan (www.regioplan.nl) en het Gilde Re-integratie (www.gildenetwerk.nl), de ontwikkelaars van Metas©, adviseren gemeenten dit instrument zo vroeg mogelijk in het aanvraagproces in te zetten, bij grote voorkeur nog voordat er een intakegesprek heeft plaatsgevonden. De uitkomsten van het instrument geven namelijk input voor de agenda van dat intakegesprek met de klant waardoor de klantmanager dit gesprek gericht kan voeren. De belangrijkste uitkomst van het instrument is een klantprofiel waarin de volgende indicatoren zijn opgenomen: zoekintensiteit, voorbereiding & initiatief, acceptatiebereidheid passend werk, geloof in werkzoekvaardigheden, geloof in werknemersvaardigheden, vertrouwen arbeidsmarktkansen en houding t.a.v. werk. Daarnaast worden de klanten ingedeeld in een klantgroep (zie bijlage 2). Voor meer informatie over Metas© verwijzen we naar de werkwijzer die Divosa heeft uitgebracht over het instrument (www.divosa.nl) en naar www.metas-scan.nl.

Bij de ontwikkeling van Metas© heeft RegioPlan samengewerkt met L&D-support (www.LDSupport.nl). Dit bedrijf heeft een diagnose-instrument ontwikkeld, de ABC-Meting, waarmee belastbaarheid, talenten en competenties op basis van gedrag en voorkeuren van in dit geval een WWB-cliënt worden vastgesteld. Het instrument kan gebruikt worden voor het diagnosticeren van personen die al langere tijd cliënt zijn, maar afhankelijk van de situatie in een gemeente ook ingezet kan worden bij personen die zich voor het eerst of opnieuw melden voor een WWB-uitkering. De ABC-meting kan zowel in het begin als in een later stadium van het uitkeringsproces worden ingezet. De ABC-Meting van L&D Support is een gevalideerd diagnose-instrument dat speciaal voor de sociale zekerheid is ontwikkeld. Dit instrument wordt door tientallen gemeenten in Nederland en Duitsland gebruikt. De ABC-Meting wordt vermeld in de werkwijzer van Divosa over diagnose-instrumenten (www.divosa.nl/publicaties/werkwijzer-diagnose-instrumenten).

Voor beide instrumenten geldt dat het webbased vragenlijsten zijn die door de cliënt zelf worden ingevuld. We zijn in het ontwikkeltraject van Metas©

nagegaan in hoeverre dit instrument en de ABC-Meting complementair zijn aan elkaar. Net als bij Metas© vormt het gedrag van de cliënt de basis voor het inzicht in de cliënt. De ABC-Meting brengt daarnaast de persoonlijke voorkeuren voor werkomstandigheden in kaart en het biedt een overzicht van passende voorbeeldfuncties inclusief de aandacht- en ontwikkelpunten voor de cliënt voor de competenties die nodig zijn bij deze voorbeeldfuncties. In het ontwikkeltraject van Metas© hebben we de complementariteit met de ABC-Meting onderzocht. De uitkomsten van de instrumenten blijken goed op elkaar aan te sluiten. WWB-aanvragers die in Metas© goed uit de bus komen, blijken in de ABC-meting het meest in balans te zijn. In hoofdstuk 2 werken we de analyses naar de complementariteit verder uit.

Resultaten ABC-Meting nader bekeken

Arbeidsbelastbaarheid, zelfcontrole, referenties en stressgebieden

De mate van arbeidsbelastbaarheid geeft aan of de cliënt de eigen (emotionele) behoeften in de hand heeft en voldoende krachtig duurzaam kan werken en/of anderszins participeren. Dit wordt uitgedrukt in de zogeheten G-score die loopt van G1 (meest in balans) tot G7 (meest uit balans). De zelfcontrole geeft aan of de cliënt bij fouten ook naar zichzelf kijkt of dat er altijd naar anderen wordt gewezen. Ben je autoriteitsgevoelig, te gericht op de behoeften van anderen, wil je advies inwinnen en dan de raad opvolgen. Ook wordt aangegeven in hoeverre de cliënt al dan niet tijdelijk verstoord wordt door externe zaken waar men geen grip op heeft. Het functioneren van mensen wordt mede bepaald door spanningen in de omgeving (thuis, privé, werk). De scores op een aantal stressgebieden geven de gevoeligheid hiervoor aan.

Best scorende competenties, affiniteiten en voorbeeldfuncties

De ABC-Meting laat zien welke competenties voldoende aanwezig zijn bij de cliënten. Verder worden in een overzichtelijke matrix de persoonlijke voorkeuren voor werkomstandigheden van de cliënt gepresenteerd. Voor het vaststellen van de meest passende functies vindt er een scan plaats op de profielfunctionaliteiten en wordt een overzicht gegeven van passende voorbeeldfuncties. Voor de meest passende voorbeeldfunctie worden op competentieniveau ontwikkel- en aandachtspunten aangegeven op basis van gedragsindicatoren. Tevens kunnen met de ABC-Meting aangeboden functieprofielen gematched worden met cliënten en andersom cliënten gematched met gevraagde functies.

2. Analyses naar complementariteit instrumenten

In de analyses naar de complementariteit gaan we na in hoeverre de twee instrumenten elkaar aanvullen en in welke mate de instrumenten een consistent beeld van de klant laten zien. Dit inzicht maakt een gerichtere of selectievere inzet van de beide instrumenten mogelijk. Om de complementariteit te onderzoeken, hebben we ons met name op de volgende drie thema's gericht:

1. Relatie tussen klantgroepen Metas© en G-scores ABC-Meting
2. Relatie tussen klantgroepen Metas© en het ontbreken van G-scores in de ABC-Meting
3. Relatie tussen G-scores en indicatoren screening WWB

In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we nader in op de drie thema's. In bijlage 1 is terug te vinden hoeveel personen de vragenlijsten hebben ingevuld. Bijlage 2 bevat een korte beschrijving van de klantgroepen Metas© en bijlage 3 van de G-scores ABC-Meting.

Thema 1: Relatie tussen klantgroepen Metas© en G-scores ABC-Meting

Klantgroepen Q en S (uit Metas©) zijn op basis van hun G-scores gemiddeld het meest in balans, dit verschil is statistisch significant wat wil zeggen dat deze uitkomst naar alle waarschijnlijkheid niet op toeval berust. Groep Q en S bevatten de personen die in Metas© het hoogst scoren op de verschillende indicatoren. Gezien deze hoge scores lag het in de lijn der verwachting dat zij het meest in balans zouden zijn. Klanten in de groepen F en G (uit Metas©) blijken het meest uit balans te zijn. Het betreft hier mensen met zwaarwegende belemmeringen en op basis daarvan was het op voorhand ook aannemelijk dat ze hogere G-scores zouden hebben. Het verschil van de groepen F en G ten opzichte van de andere klantgroepen is (mede) als gevolg het relatief kleine aantal waarnemingen in deze groep echter niet statistisch significant. De WWB-aanvragers in het gekoppelde onderzoeksbestand, hebben gemiddeld een G-score van ongeveer 4. Dit houdt in dat de gemiddelde klant zich in de aandachtstfase bevindt. Men is weliswaar bemiddelbaar naar werk, maar heeft hier wel enige ondersteuning bij nodig. Een derde van de klanten is op basis van de G-scores uit balans en (tijdelijk) niet bemiddelbaar naar werk.

Thema 2: Relatie tussen klantgroepen Metas© en het ontbreken van G-scores in de ABC-Meting

In totaal zijn er 7 personen waarvoor geen G-score kon worden berekend omdat hun antwoordpatroon in de ABC-Meting inconsistent was. Voor vrijwel al deze personen geldt dat ze zich in Metas© aan de extremen van het spectrum bevinden. Vier van hen vallen in de klantgroepen T en Z (zoekt niet of nauwelijks naar werk) van Metas©. Verder zien we dat voor 2 personen in groep S (ruim bovengemiddeld op alle indicatoren) geen G-score kon worden bepaald en voor 1 persoon in cluster F (zwaarwegende belemmeringen en zoek niet of nauwelijks naar werk).

Thema 3: Relatie tussen G-scores en indicatoren screening WWB

Drie Metas© indicatoren hangen statistisch significant samen met de G-score: vaardigheden, zelfregie en zelfkennis.¹ Een hoge score op deze indicatoren

¹ De indicator vaardigheden is het gemiddelde van de werkzoek- en werknemersvaardigheden. Zelfkennis wordt in de uitkomsten van Metas© niet als een aparte indicator gepresenteerd, maar is in het ontwikkeltraject wel onderzocht.

betekent in het screeningsinstrument dat iemand het 'goed' doet. Des te hoger iemand scoort op deze indicatoren, des te lager de G-score en des te meer iemand dus in balans is. Ook deze uitkomst ligt in de lijn der verwachting. Er zijn dus verbanden met de G-score, maar alle gegevens overziend stellen we echter wel vast dat de 'voorspellende waarde' van de afzonderlijke Metas© indicatoren voor de G-score beperkt is. De Metas© indicatoren verklaren 'slechts' een beperkt deel van de spreiding in de G-score. Ondanks de verbanden is het op basis van de indicatoren moeilijk correct te voorspellen welke G-score iemand zal hebben. Wat dat betreft geeft het verband tussen de Metas© klantgroepen en de G-score meer houvast.

3. Conclusie: Hoe complementair zijn de instrumenten?

De analyses naar de complementariteit laten enkele interessante uitkomsten zien. Ondanks het relatief kleine aantal respondenten dat beide vragenlijsten had ingevuld, stellen we vast dat er verbanden zijn tussen de uitkomsten van Metas© en de ABC-Meting:

- De Metas© klantgroepen laten verschillen zien wat betreft de gemiddelde G-score in de ABC-Meting. De personen die in Metas© het best scoren qua zoekintensiteit en overige indicatoren, blijken in de ABC-Meting het meest in balans te zijn;
- Personen waarvoor in de ABC-Meting geen G-score kon worden bepaald, scoren in Metas© meestal extreem 'negatief/positief';
- De G-score hangt samen met een aantal Metas© indicatoren: vaardigheden, zelfregie en zelfkennis.

Daar waar Metas© inzicht geeft in het werkzoekgedrag en de arbeidsmarktzelfredzaamheid, geeft de ABC-Meting een beeld van de (arbeids)belastbaarheid en van de functies die passen bij de talenten van de cliënt. RegioPlan adviseert gemeenten Metas© zo vroeg mogelijk in het aanvraagproces in te zetten bij personen die zich voor het eerst of opnieuw melden voor een WWB-uitkering. Om hun ontwikkeling te volgen kan de gemeente deze cliënten in een later stadium vragen Metas© nogmaals in te vullen. De ABC-meting van L&D-Support kan zowel bij oude als nieuwe cliënten worden gebruikt. De toegevoegde waarde van het inzetten van de ABC-Meting neemt toe naarmate cliënten minder goed uit de screening met Metas© komen en een minder duidelijk beeld hebben van wat zij willen en kunnen op de arbeidsmarkt. Het is dus niet alleen mogelijk maar zelfs wenselijk om Metas© en de ABC-Meting naast elkaar in te zetten waarbij de ABC-Meting gericht ingezet kan worden. Namelijk voor die WWB-aanvragers waarbij nader moet worden onderzocht wat hun mogelijkheden zijn. Met Metas© kan ook worden bepaald voor welke aanvragers het niet direct nodig is om uitgebreide dienstverlening en een meer diepgaande diagnose te

leveren. Namelijk bij WWB-aanvragers die in eerste instantie zelfstandig aan hun terugkeer naar de arbeidsmarkt kunnen werken. In het ontwikkeltraject van Metas© geldt dat voor ongeveer een kwart van de aanvragers. Dit betreft de WWB-aanvragers die het juiste werkzoekgedrag laten zien: actief tot zeer actief op zoek naar werk zijn, zich goed voorbereiden, initiatief tonen, vertrouwen in hun eigen vaardigheden hebben en bereid zijn uiteenlopende banen te accepteren. Tevens betreft het personen met een relatief positieve houding t.a.v. werk en een positieve kijk op hun arbeidsmarktkansen. Mocht een deel van deze personen toch niet spoedig aan het werk komen, kan bij hen alsnog worden overgegaan tot uitgebreidere dienstverlening met (eventueel) een diepgaande diagnose. Daarnaast is het mogelijk in het intakegesprek over de uitkomsten van Metas© samen met de betrokken WWB-aanvrager vast te stellen of andere ondersteuning gericht op het verminderen of wegnemen van belemmeringen voor re-integratie een toegevoegde waarde zouden kunnen hebben. Hierbij valt te denken aan maatschappelijk werk maar ook aan verslavingszorg of bepaalde vormen van scholing. Ook de ABC-Meting kan dergelijk inzicht in de noodzakelijkheid van andere dan direct op re-integratie gerichte ondersteuningsvormen bieden. De ABC-Meting is daarbij meer een diagnose-instrument dat als vervolgstap ingezet dient te worden in die gevallen waarin de screening in combinatie met het screenings-/intakegesprek onvoldoende duidelijkheid over het vervolgtraject biedt.

De combinatie van de ABC-Meting en Metas© is dan ook sterk. De uitkomsten van de instrumenten sluiten goed op elkaar aan. WWB-aanvragers die in Metas© goed uit de bus komen, blijken in de ABC-meting het meest in balans te zijn. In die situaties heeft de inzet van beide instrumenten een minder grote toegevoegde waarde: alleen de inzet van Metas© volstaat. In situaties waarin Metas© een beperktere arbeidsmarktzelfredzaamheid indiceert, is er echter vaak wel een grote toegevoegde waarde van de ABC-Meting. De ABC-meting geeft in die gevallen immers ook een beeld van de arbeidsbelastbaarheid en van de typen functies die passen bij de talenten van de cliënt. De koppeling tussen Metas© en de ABC-meting maakt het dan mogelijk de cliënt beter passende oplossingen aan te bieden met een efficiëntere en effectievere dienstverlening tot gevolg.

Bijlage 1: Aantal vragenlijsten

Tabel B1. Aantal vragenlijsten per deelnemende gemeente

Gemeente/Sociale dienst	Metas©	ABC-Meting	Metas© & ABC-Meting
Amsterdam - Nieuw-West	-	95	-
Amsterdam - Centrum/Oost	209	-	-
Amsterdam - Noord	47	98	43
ISD Noord-Oost (Delfzijl, Appingedam of Loppersum - Werkplein Eemsdelta)	111	29	21
Eindhoven	193	97	84
Schiedam, Vlaardingen of Maassluis	191	8	7
Totaal	751	328	155

Bijlage 2: Korte beschrijving klantgroepen Metas©

- F (8,1%): Heeft zwaarwegende belemmeringen, zoekt niet of nauwelijks naar werk en scoort vaak op de andere indicatoren relatief laag;
- G (8,3%): Heeft zwaarwegende belemmeringen, zoekt wel naar werk en scoort op de andere indicatoren vaak ongeveer gemiddeld voor een WWB-aanvrager;
- P (29,4%): Zoekt naar werk (± 10 uur) maar hier is nog wel verbetering mogelijk. Scoort meestal ongeveer gemiddeld op de overige indicatoren;
- Q (12,8%): Zoekt naar werk waarbij diverse zoekkanalen worden gebruikt, is goed voorbereid, toont initiatief, heeft vertrouwen in de eigen vaardigheden en scoort ook op de andere indicatoren vaak relatief hoog. Gemiddeld zoekt men ± 12 uur naar werk dus hier is nog wel verbetering mogelijk;
- S (11,1%): Zoekt zeer actief naar werk (± 32 uur) waarbij diverse zoekkanalen worden gebruikt en scoort op de andere indicatoren relatief hoog;
- T (8,5%): Zoekt vrijwel niet naar werk maar scoort op de overige indicatoren ongeveer gemiddeld voor een WWB-aanvrager;
- V (4,5%): Zoekt actief naar werk (± 23 uur), maar scoort op de andere indicatoren een stuk lager en met name de bereidheid om algemeen geaccepteerde arbeid te accepteren is vaak laag vergeleken met de andere groepen;
- Z (17,3%): Zoekt nauwelijks naar werk en scoort vaak op de andere indicatoren relatief laag.

Bijlage 3: Korte beschrijving G-scores uit de ABC-Meting

- G1 – G3: 'In balans' --> goed bemiddelbaar naar werk
 - G1: Stabiel in balans, goed in staat werk uit te voeren en tevreden met de huidige werkomstandigheden
 - G2: In balans, maar behoefte aan meer variatie en/of vrijheid en/of uitdagingen, raadzaam om hier voor zover mogelijk in het werk rekening mee te houden
 - G3: In balans, maar weinig ontwikkeling uit eigen initiatief, raadzaam om de persoon te stimuleren tot stappen gericht op verdere ontwikkeling
- G4 – G5: 'In aandachtsfase' --> bemiddelbaar naar werk met begeleiding
 - G4: Raadzaam om persoon goed te volgen en specifieke trainingen aan te bieden om (verder) in balans te komen
 - G5: Belemmeringen aanwezig die het dagelijkse werk moeilijker maken, raadzaam om persoon intensief te begeleiden
- G6 – G7: 'Uit balans' --> (tijdelijk) niet bemiddelbaar naar werk
 - G6: Onbalans vaak gevolg van multi-problematiek, maatwerk vereist om persoon langzaam weer richting het arbeidsproces te begeleiden
 - G7: Professionele hulpverlening is vaak raadzaam, traject gericht op werkzaamheden in het arbeidsproces vooralsnog niet aan de orde