

Verdiepingsthema

Bij monitor Werk en Inkomen, 3^e tertaal 2021

De effectiviteit van re-integratie

1. Inleiding

Bij de bespreking van de monitor Werk en Inkomen over het 1^e tertaal 2021 hebben wij toegezegd u bij de monitor over het 3^e tertaal 2021 te informeren over de effectiviteit van de re-integratie van werkzoekenden (21bb004020). Graag voldoen wij hierbij aan deze toezegging.

Allereerst beschrijven we waarom re-integratie belangrijk is en hoe wij dit in Rotterdam hebben georganiseerd. Vervolgens gaan we in op de effectiviteit van re-integratie in Rotterdam.

2. Inzicht in re-integratie

Het belang van werk

Werk geeft mensen richting in het leven. Werk geeft zingeving en zingeving bepaalt in grote mate het gevoel van eigenwaarde en welzijn. Op veel leefgebieden zorgt werk voor stabiliteit die van invloed is op het welzijn van mensen. Zo ontstaat er perspectief en worden thema's als de thuissituatie, wonen, gezondheid en scholing positief beïnvloed door het hebben van werk.

De positieve impact van werk reikt dus veel verder dan een kosten-baten analyse van werk versus loon. Het hebben van werk heeft een grote maatschappelijke waarde. Het draagt bij aan sociale participatie, het gevoel er weer toe te doen, meedoen wordt versterkt en het voorkomt isolement. Werk levert een bijdrage aan de ontwikkeling en ontplooiing van Rotterdammers en versterkt eigenwaarde, gezondheid en zelfstandigheid. Het beleid is erop gericht mensen te leiden naar betaald werk. Voor sommigen is dat helaas niet mogelijk. De dienstverlening van de gemeente richt zich dan op ontwikkeling en/of zorg of op de begeleiding naar een zinvolle maatschappelijke bijdrage. In sommige gevallen of situaties is dat het hoogst haalbare. Denk bijvoorbeeld aan het Jongerenloket waar een groot deel van de jongeren arbeidsbeperkt is, geen startkwalificatie heeft of statushouder is.

Mensen die via werk vooruit willen komen in hun leven, alleen daar net wat meer hulp bij nodig hebben, ondersteunt de gemeente met mens- en arbeidsontwikkeling en re-integratie. Tegelijkertijd stimuleren we hen om zoveel als mogelijk zelfstandig stappen te zetten. Voor die werkzoekenden die zonder extra ondersteuning, bijvoorbeeld met een loonkostensubsidie en/of begeleiding, geen plek op de arbeidsmarkt weten te bemachtigen, biedt de gemeente begeleide participatie.

De gemeente heeft dus een participerende rol, met oog voor de mens achter de werkzoekende, de menselijke maat en maatwerk voor het individu.¹

De Participatiewet

Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, kan aanspraak maken op de Participatiewet. De wet moet er – naast inkomensvoorziening – voor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking.²

Het uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen naar vermogen deelneemt aan de samenleving en zoveel mogelijk in het eigen onderhoud voorziet. Het eerste en belangrijkste doel van de Participatiewet is om mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden of te ondersteunen bij het werk. Hierbij gaat de voorkeur uit

naar betaald werk, maar als dit niet mogelijk is, kan het ook gaan om vrijwilligerswerk.

Een ander doel van de Participatiewet is ervoor te zorgen dat iedereen een inkomen heeft om in levensonderhoud te voorzien. De Participatiewet geeft een (aanvulling op het) inkomen tot het sociaal minimum.²

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Participatiewet ligt bij gemeenten. Het beleid om uitkeringsgerechtigden te laten re-integreren op de arbeidsmarkt wordt binnen de kaders van de Participatiewet lokaal ontwikkeld en uitgevoerd.

Beleidskader Participatiewet – “Mensenwerk”

De gemeentelijke Participatieverordening biedt de gemeenteraad de mogelijkheid lokaal beleid te ontwikkelen om uitkeringsgerechtigden te laten re-integreren. Dit is in Rotterdam vastgelegd in het meerjarig beleidskader Participatiewet 2019-2022 Mensenwerk, Duurzaam aan de slag.³ Het beleidskader richt de focus op drie terreinen:

- Excellente dienstverlening richting werkzoekenden; meer maatwerk en een betere bejegening;
- Duurzame uitstroom uit de bijstand;
- Inkomenszekerheid voor werkzoekenden.

De route naar werk; samen met de werkcoach

Tijdens de periode dat een Rotterdammer aanspraak maakt op de bijstand is er een vaste begeleider, de werkcoach. Deze werkcoach heeft de verantwoordelijkheid samen met de Rotterdammer een route uit te zetten naar werk. Samen bepalen zij, of gaan zij bepalen, of en zo ja welke investering in ontwikkeling nodig is om het doel van werk, participatie en een eigen inkomen te bereiken. De werkcoach is degene die ervoor zorgt dat op het juiste moment voor de Rotterdamse werkzoekende de juiste dienstverlening kan worden ingezet.

De route naar werk, participatie en een eigen inkomen is voor iedere klant anders. Het gaat om individueel maatwerk en daarmee is een kritische succesfactor geïdentificeerd: de kwaliteit van de begeleiding door de werkcoach.

Succesfactoren bij de begeleiding naar werk

Uit onderzoeken blijken, naast de kwaliteit van de begeleiding door de werkcoach, meer succesfactoren, te weten: een vraaggerichte en gelijkwaardige benadering van de werkzoekenden (en werkgever), realisme over de mogelijkheden in een specifieke situatie, zorgvuldig monitoren van de belastbaarheid van de werkzoekenden, de norm van “eerst plaatsen, dan opleiden”, focus op reëel werk (in ieder geval perspectief daarop), continuïteit in begeleiding voor en na plaatsing.

De focus in het beleidskader Mensenwerk op ‘excellente dienstverlening richting werkzoekenden’ sluit aan op deze succesfactoren. Excellente dienstverlening bevat drie algemeen werkzame bestanddelen, te weten: positieve bejegening, professioneel handelen en passende instrumenten.⁴ In hoofdstuk 3 worden deze aspecten toegelicht.

De re-integratie instrumenten in beeld

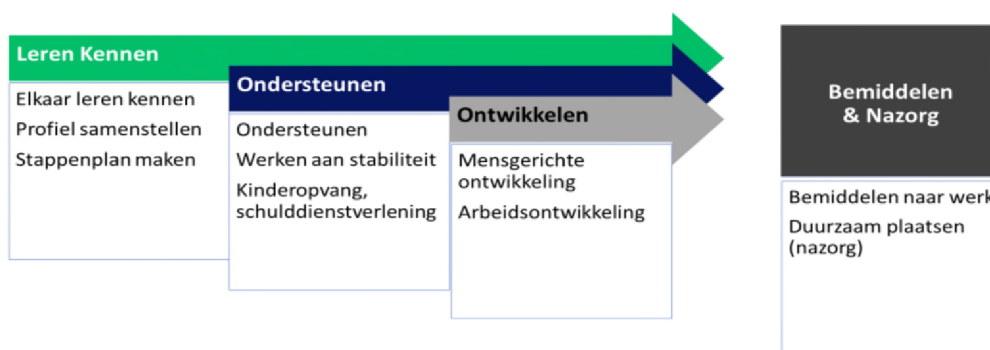
Re-integratie instrumenten hebben tot doel Rotterdammers in de bijstand een kans te bieden om via ontwikkeling en werk een positieve impact te hebben op hun leven in het heden en toekomst. Rotterdam zette sinds 2019, 225 verschillende re-integratie instrumenten in. Deze zijn in te delen in vier hoofdtypen.

Allereerst zijn er de re-integratie instrumenten gericht op het **leren kennen** van de werkzoekenden. De gemeente bouwt aan een profiel dat inzicht geeft in de

verschillende leefgebieden. Op basis van het profiel kan worden beoordeeld of de persoon specifieke hulp of zorg nodig heeft of dat hij of zij al naar werk kan worden bemiddeld. Breed diagnosticeren is een belangrijk onderdeel van opvolgend professioneel handelen.

Het tweede type re-integratie instrumenten gaat over het **ondersteunen** van Rotterdammers zodat zij kunnen deelnemen aan ontwikkelmogelijkheden en kansen. Door ondersteuning te bieden kan vanuit een meer stabiele situatie worden gewerkt aan perspectief. Denk bijvoorbeeld aan het organiseren van kinderopvang, schulddienstverlening en opvoedhulp. Ondersteuning verloopt niet alleen via cluster Werk & inkomen maar kan ook in de vorm van zorg via het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling of door anderen worden georganiseerd en uitgevoerd. De zorg draagt bij aan het stabiliseren van leefgebieden. Voor die Rotterdammer die niet of nog niet aan het werk kan, ontwikkelen we doorlopend nieuwe re-integratie instrumenten of passen we bestaande aan.

Het derde type re-integratie instrumenten gaat over **ontwikkelen**, zowel mensgerichte ontwikkeling als arbeidsontwikkeling. De werkcoach en werkzoekende bepalen samen, of gaan samen bepalen, welke ontwikkelinstrumenten het best kunnen leiden tot maximale arbeidsparticipatie. Voorbeelden zijn het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, mentale trainingen, trainingen in de Nederlandse taal en werkervaringsplekken.



Figuur 1 Type re-integratie instrumenten

We werken aan een overzichtelijk, bruikbaar en passend aanbod van mogelijkheden tot ontwikkeling door de inzet van re-integratie instrumenten. Binnen de voorliggende mogelijkheden van de Participatiewet zijn er voorzieningen die aangevuld kunnen worden met mogelijkheden buiten de Participatiewet, zoals de inzet van scholingsvouchers voor mbo-onderwijs via het Rotterdams Scholingsfonds (RSF). Voor het RSF hebben we een meerjarig budget beschikbaar gesteld om de om-, her- en bijscholing van Rotterdamse werkzoekenden te stimuleren¹.

Tot slot zijn er de re-integratie instrumenten die gaan over bemiddelen en nazorg. Dit zijn re-integratie instrumenten waarbij de **bemiddeling naar werk** concreet vorm krijgt, zoals plaatsing op Nieuw Beschut Werk, Garantiebannen of de begeleiding van uitstroom. Jobhunting is hiervan een specifiek voorbeeld. Voor specifieke werkzoekenden wordt gezocht naar werk.

In deze categorie gaat het ook over re-integratie instrumenten die tot doel hebben de plaatsing duurzaam te laten slagen: **nazorg**. Denk aan de begeleiding van werknemer en werkgever na de start van een dienstverband. Jobcoaching is hiervan een voorbeeld.

De langs elkaar lopende lijnen in de figuur hiervoor geven aan dat de inzet van re-integratie instrumenten niet per definitie lineair is. De re-integratie is een cyclisch

¹ [Scholingsvouchers | Rotterdam.nl](https://www.rotterdam.nl/scholingsvouchers)

proces met externe verstoringen en effecten. Soms is het meermaals doorlopen van een cyclus nodig voordat het gewenste resultaat wordt bereikt. Soms worden instrumenten uit verschillende categorieën gelijktijdig ingezet.

De organisatie van de begeleiding naar werk

Ons college is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. De daaruit voortvloeiende taken zijn belegd bij de clusters Werk & Inkomen en Maatschappelijke Ontwikkeling.

Cluster Werk & Inkomen beheert een groot deel van de arbeids- en mensgerichte re-integratie instrumenten zoals bijvoorbeeld WW@Work, Burowerk, WerkLoont en Jobhunters. Een ander deel zoals fysieke of psychologische diagnoses, scholing en/of training gericht op arbeidsvaardigheden of mensgerichte ontwikkeling, worden betrokken van externe dienstverleners.

Ook het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling draagt met haar instrumenten, afdelingen of voorzieningen bij aan re-integratie. Denk aan Schuldsanering, Taaltrainingen, Gers met Geld. Middels Prestatie010 helpen we werkzoekenden die al een tijd zonder werk zitten om mee te blijven doen in de samenleving en zichzelf te blijven ontwikkelen. Het Jongerenloket biedt hulp en zorg aan jongeren van 18 tot en met 26 jaar. Dat kan gaan over onderwijs, werk, onderdak, inkomen, zorg en geldproblemen. Elke jongere krijgt een aanpak op maat. In dialoog wordt gekeken naar meerdere leefdomeinen en naar wat elke jongere wil, kan en nodig heeft om verder te komen in het leven.

3. De effectiviteit van re-integratie

Beperkingen bij onderzoek naar effectiviteit van re-integratie

In 2018 liet uw raad onderzoeken of met behulp van de Methode Duisenberg de informatiepositie en controlerende taak van de raad kon worden verbeterd.⁵ Dit leidde tot het belangrijke inzicht dat een causaal verband tussen de inzet van re-integratie instrumenten en de uitstroom van uitkeringsgerechtigden naar betaald werk niet eenvoudig is aan te tonen.

De inzet van re-integratie instrumenten is zoals gezegd vaak cyclisch waardoor het ingewikkeld is de effectiviteit van een specifieke interventie te beoordelen. Ook de context heeft invloed op de effectiviteit; we hebben hier te maken met het gedrag van individuen (de werkzoekende met een uitkering, de werkcoach van de gemeente, de trainer van een scholingsinstituut), de werkstijl van derden (bijvoorbeeld een re-integratiedienstverlener), de arbeidsmarkt en daarbinnen de belangen van individuele werkgevers. Alle actoren hebben invloed op de effectiviteit van re-integratie. Daarnaast is er de impact van gebeurtenissen buiten actoren om, zoals bijvoorbeeld de covid-pandemie.

De COR concludeerde dat effectiviteit wel kan worden gemeten door te onderzoeken of met de inzet van re-integratie instrumenten het arbeidspotentieel van werkzoekenden verbetert. Effectiviteit wordt daarmee niet meer gezien als aantallen werkzoekenden die zijn uitgestroomd naar werk, maar als het verbeteren van arbeidspotentieel. Met arbeidspotentieel wordt bedoeld het vermogen tot het verrichten van werk.

Verbeteren van effectiviteit of wel arbeidspotentieel

Om het arbeidspotentieel te verbeteren en zo te werken aan een effectieve re-integratie, investeert de gemeente op vier thema's:

- Solide kennisbasis

- Positieve bejegening en een vast contactpersoon
- Bevorderen van professioneel handelen
- De inzet van passende instrumenten.

Solide kennisbasis en inzicht in Rotterdamse werkzoekenden in de bijstand

De afgelopen jaren is een solide kennisbasis opgebouwd over de werkzame bestanddelen van re-integratie. De kennis hierover is opgedaan door ervaring en evaluaties van instrumenten en beleid, ander (wetenschappelijk) onderzoek en het professionaliseren van processen en professionals.

Het voert voor hier te ver alle kennis en inzichten te beschrijven. De volgende paragrafen beschrijven de belangrijkste ontwikkelingen. Samengevat: re-integratie is alleen effectief als werkzoekenden op de juiste manier zijn voorbereid op de re-integratie en daar zelf voldoende voor zijn gemotiveerd.

Rotterdamse werkzoekenden in de bijstand komen over het algemeen niet makkelijk aan het werk. Hun profiel wordt veelal gekenmerkt door een laag opleidingsniveau, een hoge leeftijd en een lange werkloosheidsduur. Daarnaast speelt de factor gezondheid.⁷

Deze factoren maken dat re-integratie naar werk, ondanks een aantrekkende arbeidsmarkt, complexer en lastiger is. In reactie hierop is *Mijn Werkkompas* ontwikkeld⁶. Dit is een visie op het dienstverleningsconcept van de gemeente waarin de dialoog met de Rotterdammer over kwaliteiten en talenten en het type werk dat daarbij past centraal staat. Tegelijk wordt besproken voor welke leefgebieden aandacht moet zijn tijdens de re-integratie. Technisch wordt die dialoog gefaciliteerd door het informatiesysteem in ontwikkeling genaamd Thomas. Dat verschaft inzicht in de situatie van de Rotterdammer en biedt aanvullende functionaliteiten die het gesprek faciliteren.

Bejegening

Belangrijk in het concept *Mijn Werkkompas* is de wijze waarop professionals de Rotterdamse werkzoekenden tegemoet treden. Een werkcoach praat niet tegen of over maar met de Rotterdammer.

Uit onderzoek blijkt dat het belangrijk is dat de Rotterdamse werkzoekende zijn of haar werkcoach kent en dat deze ook werkelijk bereikbaar is. De werkzoekende moet frequent, intensief en persoonlijk contact hebben met een werkcoach. Persoonlijk contact wil zeggen dat de werkcoach het vaste aanspreekpunt is voor werk en inkomen gerelateerde zaken en dat de gesprekken een persoonlijk karakter hebben.

We hebben de laatste jaren gewerkt aan het wegnemen van schotten en schuttingen tussen afdelingen en processtappen. Dit leidde ertoe dat werkzoekenden inmiddels één contactpersoon hebben: hun werkcoach.

Professioneel handelen

We investeren in het verbeteren van het professioneel handelen van de werkcoaches en alle bij de re-integratie betrokken professionals. Professioneel handelen heeft betrekking op oordeelsvorming, begeleiding, monitoring en samenwerking.

Oordeelsvorming

Het is aan de werkcoach om de Rotterdammer te leren kennen, te zien welke problematiek er heerst, te achterhalen wat iemand kan en wil en wat ervoor nodig is om dit te realiseren. Een goede diagnose van wat een werkzoekende motiveert en belemmert om op zoek te gaan naar een baan is essentieel voor een goede

begeleiding. De werkzoekende en werkcoach stellen gezamenlijk een ontwikkelplan en een overzicht van de in te zetten re-integratie instrumenten op.

Begeleiding

We investeren doorlopend in het verbeteren van de begeleiding van hen die vanuit de bijstand werk zoeken. Hieronder enkele voorbeelden.

Resultaat gestuurd

In de organisatie is een verandering ingezet van proces- en output-gestuurd naar persoonlijke resultaten, dat wil zeggen verbetering van arbeidspotentieel van de werkzoekende. Processen zoals aantallen mensen op trajecten plaatsen, het opleggen van sancties waar van toepassing zijn nog steeds van belang maar zijn niet langer een doel op zich.

Ontwikkelingsperspectief

Centraal in de begeleiding staat het ontwikkelingsperspectief van de werkzoekende.

Wij weten steeds beter, door brede diagnoses en gesprekken (leren kennen) wat cliënten kunnen én wat er gevraagd wordt in de markt.

Als een werkconsulent twijfelt over het in te zetten re-integratie instrument, blijkt uit onderzoek dat de beste dienstverlening toeleiding naar werk is⁷. Dat lijkt vanzelfsprekend. Echter, Rotterdammers die zijn aangewezen op de Participatiewet hebben vaak te kampen met multi-problematiek op het gebied van schulden, taal, opvoeden, gezondheid, wonen et cetera. De neiging bestaat in de aanpak daar het zwaartepunt te leggen. Onderzoek laat echter zien dat de kans op uitstroom naar regulier werk daardoor helemaal niet groter wordt; een gecombineerde aanpak, met dienstverlening gericht op werk, is dan effectiever. Ook dat is een manier van het bieden van ontwikkelingsperspectief.

Betrokkenheid van hen die zijn aangewezen op de Participatiewet

Het goed en bijtijds betrekken van de doelgroep heeft een positief effect op de motivatie om een interventie goed te doorlopen en het ontwikkelperspectief vast te houden. Ons uitgangspunt is daarom dat de route naar werk samen met de Rotterdammer wordt vormgegeven.

Professionalisering van de begeleiding

Paul van der Aa, lector inclusieve arbeid aan de Hogeschool Rotterdam, noemt naast de al genoemde succesfactoren bij begeleiding bij re-integratie: het monitoren van de belasting en belastbaarheid van de werkzoekende en de ontwikkelmogelijkheden. Daar zijn normen belangrijk als 'first place then train', focus op 'echt' werk, integratie op een echte werkplek en continuïteit in begeleiding bieden 'voor' en 'na' plaatsing op werk.⁸

Hieruit blijkt het belang van goed opgeleide werkcoaches. Evenzeer belangrijk is het professionaliseren van de begeleiding door alle professionals betrokken bij de re-integratie. Bejegening, realisme, monitoren, begeleiden is niet uitsluitend een taak van de werkcoach, alle professionals in de gehele keten dragen hierin verantwoordelijkheid.

Het project Knap'rz dat wordt uitgevoerd op Rotterdam-Zuid, is een voorbeeld van doorlopend investeren in betere dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers. Het project is een combinatie van procesevaluatie, effectonderzoek en activiteiten die de versterking van het professioneel handelen van uitvoerders beogen via scholing en reflectie over de uitvoeringspraktijk.⁹

Overige investeringen in effectievere begeleiding

Daarnaast investeren we nadrukkelijk in het wijkgericht werken. Werkcoaches en andere professionals werken niet alleen vanuit een kantoor waar zij werkzoekenden uitnodigen. Ze werken ook vanuit een locatie in de wijk. De komst van *jobhunters* in de wijken levert een belangrijke bijdrage aan het beter bereiken van werkzoekenden in de wijken. Het zorgt bovendien voor meer samenwerking in de wijk.¹⁰ Het programma Samen voor Zuid is onderdeel van het Nationaal Programma Rotterdam Zuid. Het is bedoeld om de bijstandsafhankelijkheid op Rotterdam-Zuid structureel te verlagen door werkzoekenden te laten uitstromen naar werk.

Monitoring

Monitoring gaat over het in beeld houden van de Rotterdamse werkzoekenden, tijdens de klantreis en na bemiddeling naar werk; de nazorg. Een stap naar een verbeterde effectiviteit is dat de Rotterdamse werkzoekende nu nog maar één contactpersoon heeft: de werkcoach. Dit was een majeure operatie waardoor de monitoring in samenspraak met de Rotterdammer nu beter kan worden vormgegeven.

Nazorg is bedoeld voor de Rotterdammers die zijn bemiddeld naar werk en voor hun werkgevers. Zij krijgen ondersteuning om een duurzame uitstroom te bewerkstelligen. Ook hier geldt dat de werkcoach betrokken blijft.

Passende instrumenten

Het vierde onderdeel van een excellente dienstverlening aan Rotterdammers is de inzet van passende instrumenten.

De werkcoach biedt trainingen die het zoekgedrag versterken en praktijk- en werkgerelateerde trajecten aan, zoals beroepsgerichte cursussen en trainingen, vrijwilligerswerk, werkervaringsplekken, kortdurende banen en parttimebanen. Het is van belang dat een traject aansluit bij de behoeften, voorkeuren en mogelijkheden van de werkzoekende en dat een volgend traject hierop onmiddellijk aansluit. Met name van trainingen gaat een motiverende werking uit.

De gemeente onderzoekt regelmatig de effectiviteit van re-integratie instrumenten. In de afgelopen jaren heeft uw raad evaluaties ontvangen van instrumenten als WerkLoont, Leerlandschap Route 3, Wijkgericht Werken, aanpak Statushouders en KNAP'RZ. Het zijn voorbeelden van investeringen in effectiviteit door het uitvoeren van cycli van Plan-Do-Check-Act.

Lopend onderzoek naar effectiviteit re-integratie

Aan de afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI) hebben wij in 2021 gevraagd onderzoek uit te voeren naar de inzet van re-integratie instrumenten, de afwegingen daarbij en de ervaringen met het aanbod. De onderzoeksresultaten maken een betere dienstverlening mogelijk, een verbeterde inzet van de instrumenten en een betere inkoop.

Het onderzoek kent een kwantitatief deel, te weten een analyse van registratiedata. De eerste voorlopige resultaten hiervan zijn opgenomen in bijlage A.

Het onderzoek kent daarnaast een kwalitatieve analyse dat inzicht geeft in de ervaring met het re-integratie instrument. Denk hierbij aan kennis en ervaring, inbreng van de werkzoekende, rol van de organisatiecontext en samenwerking. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door middel van interviews, observaties en focusgroepen.

Tot slot richt het onderzoek zich op ervaringen van uitvoerende medewerkers met het (totaal)aanbod van instrumenten, eventuele lacunes en verbetermogelijkheden

om het aanbod beter passend te maken voor de Rotterdamse werkzoekenden en werkgevers.

De uitkomsten uit het onderzoek zijn de basis voor gesprekken met uitvoerende medewerkers en managers ter verdieping en duiding en ook voor gezamenlijk leren ten behoeve van uitvoering en beleid.

Het onderzoek bestaat uit twee fasen, waarbij eerst de nadruk ligt op de inzet van instrumenten door de professionals van het cluster Werk en Inkomen. Vanaf april/mei 2022 betreft het onderzoek ook de afdelingen Jongerenloket en Prestatie010.

Bijlage A

Eerste (voorlopige) resultaten analyse afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI)

Inleiding

De afdeling Onderzoek en Business Intelligence (OBI) heeft een data-analyse uitgevoerd naar het gebruik van re-integratie instrumenten. De analyse geeft een (kwantitatief) beeld van de inzet van re-integratie instrumenten in de periode 1 januari 2019-1 januari 2022. De analyse is gebaseerd op de registratie in RMW, gekoppeld aan de klantregistratie in SOCRATES.

Toelichting

Om het onderzoek naar re-integratie instrumenten begrijpelijk te maken is gekozen om een indeling te maken in vijf hoofdprocessen: **Leren Kennen, Ondersteunen, Ontwikkelen, Bemiddelen** en **Nazorg**. Daarbij is ervoor gekozen het dienstverleningsconcept Hallo Werk (HW) apart te nemen. HW wordt vaak als instrument gezien, maar is een vorm van dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers. Het is een manier om werkzoekenden te bemiddelen naar een baan. Wanneer HW wordt opgenomen binnen de verzameling van bemiddelingsinstrumenten, wordt daarmee deze categorie vertroebeld door de grote aantallen die HW hierin meeneemt. Dat komt de duiding en analyse niet ten goede.

Hallo Werk is een onderdeel van de basisdienstverlening. Begonnen als een G2 (Rotterdam en Den Haag) digitaal platform voor kansrijkere werkzoekenden heeft er een ontwikkeling plaatsgevonden waarin het platform nu ook dient om werkzoekenden beter te leren kennen en zijn er ook ontwikkelingsmogelijkheden opgenomen. Een groter deel van het werkzoekenden bestand krijgt daarmee de kans om op het platform te participeren en kansen te benutten. Ook kunnen WW'ers in de laatste maanden van de WW-uitkering gebruik maken van HW. Vanwege de relevantie en de ontwikkeling van HW als dienstverlening is de data wel meegenomen in de beschouwing van drie jaar re-integratie instrumenten.

Alle instrumenten	
HalloWerk	12.337
Buro Werk	5.748
WerkLoont	4.929
(ISA) psychische diagnose prematching	4.277
(ISA) fysieke diagnose prematching	2.888
Trajectbegeleiding ETF	2.467
(ISA) Fysieke diagnose SMA	2.442
(ISA) Taaltoets W&I	2.230
AO@Work	1.757
Makelaar kinderopvang	1.543

Figuur 1: de meest gebruikte instrumenten

Toelichting: in feite zien we hier een top 9 van instrumenten. HW is zoals gezegd een zelfstandige categorie. De top 9 onderverdeeld naar de 5 categorieën levert het volgende op:

1. Leren kennen
Psychische diagnose, fysieke diagnose, fysieke diagnose SMA, Taaltoets W&I

2. Ondersteunen
Trajectbegeleider ETF (schulden), Makelaar kinderopvang
3. Ontwikkelen
Werkloont, AO@Work
4. Bemiddelen
Buro Werk
5. Nazorg

-

De nadruk in volume ligt in het begin en het midden van de uitkeringsduur van de werkzoekende. Buro Werk valt in de categorie **Bemiddeling** maar in het proces valt het in het begin van het proces. De categorie **Nazorg** heeft geen vertegenwoordiging in het absolute volume binnen de meest ingezette instrumenten.

Een interpretatie kan zijn dat de focus ligt op instroombeperking, preventie en kortdurende bijstandsafhankelijkheid. Daarmee keert een deel van de werkzoekenden terug naar de arbeidsmarkt zonder gebruik te maken van instrumenten **Bemiddelen** en/of **Nazorg**. De werkzoekende die niet in de eerste fase van 0 t/m 1 jaar terugkeert naar de arbeidsmarkt lijkt vanaf jaar twee dan langer tijd nodig te hebben en/of meer ondersteuning nodig te hebben of toch zonder inzet van instrumenten zelf de weg naar werk te vinden. Daarbij zijn er ook voldoende manieren om uit te stromen waar geen instrument voor nodig is. Werkzoekenden kunnen door de inzet van ondersteunend en ontwikkelinstrumenten via een uitzendorganisatie of eigen netwerk aan de slag gaan.

Er is door de laatste drie jaren heen meer inzet op **Leren kennen** en **Ondersteunen**. Dat is een positieve ontwikkeling en een investering in de werkzoekenden. De investering brengt de werkzoekende in een positie, soms met vallen en opstaan, dat hem of haar dichterbij de arbeidsmarkt brengt. Een arbeidsmarkt met een zeer dynamisch pakket van eisen en vaardigheden.

Bijlage B

Geraadpleegde bronnen

¹ Gemeente Rotterdam (2018), *Mensenwerk, Duurzaam aan de slag, Beleidskader participatieweg 2018-2022*, Gemeente Rotterdam.

² Rijksoverheid (2021), Participatiewet, Geraadpleegd op 23 november 2021, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>

³ Gemeente Rotterdam (27 juni 2019), *Mensenwerk - beleidskader Participatiewet 2019-2022*, Raadsinformatie: [19bb16744 \(raadsinformatie.nl\)](#) Het akkoord van de gemeenteraad: [1 \(raadsinformatie.nl\)](#)

⁴ Gemeente Rotterdam (18 december 2018), *Evaluatie Wijkgestuurd Werken W&I, Bijlagenrapport*, Onderzoek en Business Intelligence.

⁵ COR, (25 januari 2018), *Methode Duisenberg Thema Re-integratie*, Raadsinformatie: [Microsoft Word - Doorontwikkeling Pilot Methode Duisenberg Beleidscyclus 2018 Thema Re-integratie \(raadsinformatie.nl\)](#)

⁶ Gemeente Rotterdam, *Visiepost Mijn Werkkompas, inclusief introslices*. <https://mijnwerkkompas.rotterdam.nl>

⁷ Zoonen, Van L. e.a. (2020), *Wat werkt voor wie?*, Leiden-Delft-Erasmus Centre for Bold Cities, <https://books.ipskampprinting.nl/thesis/544215-Erasmus-Universiteit/>

⁸ Aa, van der P. (4 november 2021), *Succesfactoren en valkuilen voor passende begeleiding*, Presentatie tijdens bijeenkomst Kenniscentrum Talentontwikkeling Passend begeleiden bij vinden en behouden van waardig werk. Lessen uit onderzoek en de praktijk.

⁹ Hogeschool Rotterdam (2021), *Knap'rz, Kennis-gedreven werken aan bevordering van arbeidsparticipatie op Rotterdam-Zuid 2019-2023*, Geraadpleegd op 20 december 2021, [Project - Hogeschool Rotterdam](#)

¹⁰ Dun van L.P.M. e.a. (18 december 2018), *Evaluatie Wijkgestuurd Werken W&I*, Gemeente Rotterdam, afdeling OBI. [Evaluatie Wijkgestuurd Werken Werk en Inkomen in Rotterdam \(onderzoek010.nl\)](#)