

**Handreiking**



# Reïntegratie met voorkennis

Gesystematiseerde voorselectie  
gemeentelijke uitkeringsgerechtigden



De Raad voor Werk en Inkomen is het overlegorgaan van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI doet voorstellen aan de regering en andere partijen over het brede terrein van werk en inkomen. Doel van deze voorstellen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Het vergroten van de transparantie van en het verbeteren van de kwaliteit op de reïntegratiemarkt behoort eveneens tot de kerntaken van de RWI.

# Reïntegratie met voorkennis

## Handreiking gesystematiseerde voorselectie gemeentelijke uitkeringsgerechtigden

juni 2006



Raad voor Werk en Inkomen

# Inhoudsopgave

	<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Criteria voorselectie</b>	<b>9</b>
2.1	Voorselectie	9
2.2	De criteria	10
2.3	De selectie-items	12
2.3.1	Beroepservaring	12
2.3.2	Presentatie	13
2.3.3	Voorkeuren/interesses/affiniteit	14
2.3.4	Verwachtingen ten aanzien van werk	14
2.3.5	Beschikbaarheid	15
2.3.6	Fysieke en psychische belastbaarheid	16
<b>3</b>	<b>Gegevensverzameling</b>	<b>18</b>
3.1	Casemanagement	18
3.2	Fase 1 / route A	19
3.3	CWI en gegevensverzameling	20
<b>4</b>	<b>Dataopslag en bewerking</b>	<b>22</b>
<b>5</b>	<b>Van vraag naar voorselectie</b>	<b>24</b>
<b>6</b>	<b>Werkprocessen</b>	<b>28</b>
6.1	Fictief voorbeeld	28
6.2	Werkproces Verzameling gegevens	29
6.3	Werkproces Vertaling vraag naar criteria	29
6.4	Werkproces Daadwerkelijke voorselectie	30

<b>7</b>	<b>Checklist implementatie</b>	<b>31</b>
<b>8</b>	<b>Samenvatting</b>	<b>32</b>
<b>9</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>34</b>
1	Tips ter verdere oriëntatie	34
2	Geraadpleegde organisaties	36
3	Voorbeeld indeling	38
	<b>Colofon</b>	<b>40</b>

# Voorwoord

Een belangrijk instrument om bijstandsgerechtigden aan het werk te helpen zijn trajecten waarin *leren en werken* worden gecombineerd. De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) constateert dat gemeenten in toenemende mate van dit instrument gebruik maken. Cruciaal hierbij is een directe aansluiting bij de wensen van werkgevers die vacatures en/of opleidingsplaatsen in de aanbieding hebben. Het is daarom belangrijk dat gemeenten in staat zijn de juiste personen uit hun bestand te selecteren, die deel kunnen nemen aan deze (vraaggerichte) scholings- en werkgelegenheidsprojecten.

In zijn advies 'Omdat iedereen nodig is' (april 2005) signaleert de RWI dat die selectie in veel gemeenten problematisch is. Dit komt vooral door het ontbreken van inzicht in en kennis van het bestand van werkzoekenden. De RWI besloot daarop een onderzoek te laten verrichten waarin de vraag centraal staat hoe dat inzicht verbeterd kan worden. Dit onderzoek heeft uiteindelijk geresulteerd in deze handreiking.

De handreiking is bedoeld voor gemeenten. Gemeenten die menen dat hun kennis van het bestand kan worden verbeterd, zullen door deze handreiking hopelijk geïnspireerd worden tot het nemen van stappen om dit te bereiken. De handreiking biedt daartoe een overzichtelijke en praktische methode. Deze methodiek betreft een gesystematiseerde wijze van *voorselectie* op basis van een beperkt aantal criteria. De uiteindelijke selectie blijft voorbehouden aan de expert in dienst van de gemeente: de case- of klantmanager.

'Reïntegratie met voorkennis' is onderdeel van een serie producten die de RWI in 2006 presenteert over het thema 'vraaggerichte reïntegratie en arbeidsmarktbeleid'. Naast deze handreiking zijn dat:

- De notitie 'Samenwerking tussen gemeenten en de vraagzijde van de arbeidsmarkt' (zie [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl), publicatiedatum 20 maart 2006).
- De handreiking 'Samen Leren Werken' aan gemeenten om succesvolle samenwerkingsrelaties met werkgevers en sectoren aan te gaan. Doel is om onder andere meer vacaturevulling via leerwerktrajecten te stimuleren. Deze handreiking verschijnt tegelijkertijd met 'Reïntegratie met voorkennis'.
- Een advies aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en decentrale arbeidsmarktpartijen over de opzet en vormgeving van regionaal arbeidsmarktbeleid.

De RWI hoopt en verwacht dat gemeenten door 'Reïntegratie met voorkennis' hun reïntegratie-inspanningen weten te optimaliseren. Deze verwachting is mede gebaseerd op de vele gesprekken, interviews en workshops die zijn gehouden met personen die dagelijks bezig zijn met het teruggeleiden van werkzoekenden. Een woord van dank voor de deelnemers hieraan is op zijn plaats. Hun bijdrage is van grote en onmisbare invloed geweest bij de totstandkoming van deze handreiking.

**Jan van Zijl**

Voorzitter Raad voor Werk en Inkomen

# 1 Inleiding

In april 2005 heeft de Raad voor Werk en Inkomen een advies gepubliceerd met voorstellen voor een aanpak van de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Onderdeel van dit advies was een uitgebreide analyse van de zogeheten ‘ladderbenadering’.

Op basis van deze analyse constateerde de RWI een aantal verbeterpunten in het gemeentelijke reïntegratie-instrumentarium. Eén daarvan betreft de selectie van kandidaten voor bepaalde instrumenten. De RWI doelt hierbij op het belang van een goede beoordeling van de mogelijkheden van een cliënt en de toedeling van de juiste instrumenten. Verder wijst de RWI op het belang van het vergroten van de kennis van het bestand van werkzoekenden met een bijstandsuitkering.

## Cruciale rol

Met de invoering van de Wet werk en bijstand (WWB) is het voor gemeenten veel belangrijker geworden om het bestand in beeld te hebben. Vanuit die kennis kan een gemeente immers de juiste persoon voor het juiste traject of de juiste baan selecteren. Dit belang is vooral groot wanneer van werkgeverszijde één of meer vacatures concreet worden opengesteld voor vervulling door werkzoekenden uit het gemeentelijke bestand.

Voor veel gemeenten is de cruciale rol van een goede (voor)selectie evident. De noodzaak om te komen tot optimalisering van de uitstroom wordt – gezien de toegenomen financiële verantwoordelijkheid – algemeen erkend. Een goede (voor)selectie is een belangrijk middel om werkzoekenden te kunnen toeleiden naar scholings- of reïntegratietrajecten, werkgelegenheidsprojecten of naar werk. Gemeenten kunnen daarbij een goed partnerschap onderhouden met ketenpartners en werkgevers, als zij in staat zijn passende kandidaten voor te (laten) dragen.

## Voorafgaand onderzoek

De ervaringen van werkgevers zijn een belangrijke aanleiding geweest voor de RWI om een nader onderzoek uit te zetten. Een onderzoek gericht op de (voor)selectie van bijstandsgerechtigden naar werkgelegenheidsprojecten, scholingsprojecten of vacatures, zodat beter ingespeeld kan worden op de arbeidsmarkt.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidde:

- *kunnen gemeenten meer zicht krijgen op de kansen en (on)mogelijkheden van de eigen werkzoekenden en zo ja, op welke wijze?*

De achterliggende vraag was:

- *kan meer zicht verkregen worden op de doelgroep, zonder dat dit betekent dat hiervoor omvangrijke en ingrijpende maatregelen getroffen moeten worden?*

Onderzoeksbureau Conclusion Consulting heeft voor de RWI een uitgebreide praktijkstudie gedaan onder relevante partijen, zoals CWI, UWV, uitzendbureaus, ROC's, werkgevers en natuurlijk ook de gemeenten zelf. De onderzoekers hebben zich verdiept in literatuur en bestaande selectiemethodieken en zich daarnaast bediend van interviews, workshops en expertmeetings.

## Behoeften gemeenten

Naast de ervaringen van werkgevers is de onderzoeksvraag mede ingegeven door de wens tot een verbeterde toeleiding van werkzoekenden naar laagdrempelige projecten en trajecten. Deze trajecten zijn vaak door sociale partners samen met gemeenten opgezet. Bij deze projecten blijkt het voor gemeenten soms lastig om de juiste kandidaten (voor) te selecteren.

De vraag ontstond of het mogelijk is om een grove voorselectie te maken, die aansluit op de behoeften van gemeenten. Bijvoorbeeld als het gaat om de selectie op de instroomeisen bij scholings- en/of reïntegratietrajecten.

Als het mogelijk zou zijn vooraf bepaalde voorselectie-criteria 'aan te vinken', zou een eerste grove uitsplitsing van het bestand geautomatiseerd kunnen plaatsvinden.

## Toegespitste vragen

De onderzoeksvragen spitsten zich toe op de volgende aspecten:

- met welke criteria kan succesvolle (voor)selectie plaatsvinden?
- of en hoe kunnen de gegevens verkregen en onderhouden worden?
- welke gevolgen heeft dit voor de organisatie?
- kunnen de indicatoren die hiervoor gebruikt worden, gesystematiseerd bijgehouden en onderhouden worden?
- moet het gebruik ervan via ICT (verder) ondersteund worden?

De uitkomsten van de praktijkstudie hebben geleid tot deze handreiking.

Voor alle duidelijkheid: het onderzoek ging níet over matching of selectie door middel van 'een druk op de knop'. Uit het onderzoek is – eens te meer – duidelijk geworden dat hier veel meer bij komt kijken. De uitkomsten zijn dus niet primair gericht op een effectievere reïntegratiemarkt, daarvoor zijn nog veel andere verbeteringen denkbaar die in deze handreiking niet aan bod komen. Het is hier wel een relevante randvoorwaarde voor.

## Relatie tot grootte gemeente

*Kleine gemeenten* zullen niet snel behoefte hebben aan gesystematiseerde voorselectie. Dat geldt vooral voor kleine gemeenten die zelf zeer actief klantencontact hebben, en voor case- of klantmanagers die al hun klanten goed kennen. Deze gemeenten zullen relatief snel in staat zijn te reageren op de vraag naar kandidaten. Mogelijk kan een voorselectiesysteem in deze gemeenten wel bijdragen aan het objectiveren van het oordeel van de individuele casemanager.

Bij *middelgrote tot grote gemeenten* en bij *Intergemeentelijke Sociale Diensten (ISD)* zal meer behoefte bestaan aan een geautomatiseerde vorm van voorselectie. Met behulp van deze methodiek kun-

nen ze voorkomen dat personen onterecht uitgesloten worden van het verdere selectieproces. Of dat juist te veel personen worden geselecteerd, waardoor selectie een zeer arbeidsintensief en tijdrovend proces wordt. Bijkomend nadeel kan zijn dat veel mensen teleurgesteld moeten worden of gedemotiveerd raken, als blijkt dat slechts een klein deel van de opgeroepen deelnemers geplaatst kan worden.

*Middelgrote tot grote gemeenten* zullen vaker het verzoek krijgen (meerdere) kandidaten te leveren voor reïntegratietrajecten, werkgelegenheidsprojecten en/of vacatures. Met name voor jobhunters en casemanagers die zich specifiek richten op uitstroomkandidaten kan gesystematiseerde voorselectie een zeer zinvol instrument zijn.

Bovendien bevordert het automatiseren van de voorselectie:

- de uitwisselbaarheid binnen de eigen organisatie;
- de uitwisselbaarheid met de ketenpartners;
- de actualisatie en toetsbaarheid van de gegevens;
- de informatievoorziening ten behoeve van de inzet en inkoop van reïntegratie-instrumenten.

## Inhoud handreiking

Deze handreiking geeft een praktische invulling aan het verkrijgen van een (eerste) inzicht op de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden. Een praktisch voorbeeld wordt uitgewerkt van (gesystematiseerde) voorselectie, op basis van de resultaten uit de praktijkstudie. De handreiking is bedoeld om gemeenten op pragmatische wijze te ondersteunen bij de implementatie van gesystematiseerde voorselectie.

Hiermee wordt niet bedoeld dat dit de enige manier is om voor te selecteren naar werkgelegenheidsprojecten, scholingsprojecten of vacatures. Wel zijn voorbeelden opgenomen van gemeenten die bezig zijn met de implementatie van een (voor)selectiemethode, dan wel al werken met voorselectie. De voorbeelden illustreren de verschillende wijzen waarop de betreffende gemeenten hiermee omgaan. Ook dienen ze ter inspiratie voor uw eigen gemeentelijke praktijk.

## Context

De discussie over effectieve voorselectie van WWB-gerechtigden is onderdeel van een aantal nieuwe ontwikkelingen op het gebied van reïntegratiebeleid. Hieronder staat een aantal van deze ontwikkelingen. Ook wordt de relatie met voorselectie weergegeven.

### Vraaggerichte reïntegratie

Bij de huidige reïntegratietrajecten vormt de werkzoekende het uitgangspunt. De werkzoekende gaat in traject om zijn aanbod te versterken. Soms blijkt aan het eind van het traject dat er geen baan beschikbaar is voor de werkzoekende. Reïntegratie waarbij de vraag op de arbeidsmarkt het uitgangspunt is, lijkt dan ook het antwoord om dit knelpunt op te lossen. Vraaggerichte reïntegratie gaat uit van de vraag in een bepaalde sector of bij een bepaalde werkgever. Vervolgens worden kandidaten geselecteerd die voldoen aan het functieprofiel, dan wel via een scholings- of reïntegratietraject potentie hebben om in de toekomst te voldoen aan het functieprofiel. Gesystematiseerde voorselectie is een effectief instrument om de vraag vanuit de sector /werkgever helder te krijgen en er een passend antwoord op te geven.

### **Uitvoering reïntegratieactiviteiten door gemeenten**

Steeds meer gemeenten kiezen ervoor de uitvoering van hun reïntegratieactiviteiten gedeeltelijk zelf ter hand te nemen. De invulling van de regierol op de uitbestede trajecten vindt steeds vaker op individueel niveau plaats. Daardoor ontstaat meer behoefte aan informatie over de mogelijkheden, beperkingen en ontwikkeling van de werkzoekende. Bovendien hebben gemeenten steeds vaker zelf contacten met werkgevers over bijvoorbeeld het invullen van vacatures en het opstarten van werkgelegenheids- en scholingsprojecten.

Gesystematiseerde voorselectie kan een belangrijk ondersteunend instrument zijn bij de informatievoorziening op cliënt- en bestandsniveau en bij de doorverwijzing van cliënten naar projecten en vacatures.

### **Work First-initiatieven**

Veel gemeenten werken met reïntegratie-instrumenten die uitgaan van het Work First-principe. Als basis van Work First-instrumenten dienen steeds vaker de mogelijkheden van de cliënt. Het accent verschuift van werkgelegenheidsprojecten naar individuele werktrajecten, waarin maatwerk geboden wordt. Voor zowel de initiatieven op projectbasis als op individuele basis kan een geautomatiseerde voorselectie nuttig zijn.

### **Digitaal Klantdossier**

In opdracht van het ministerie van SZW wordt het Digitaal Klantdossier uitgewerkt. Het Digitaal Klantdossier is een programma dat enerzijds dubbele gegevensuitvragen moet voorkomen, anderzijds levert het een aanbod van digitale informatie op over burgers en de dienstverlening aan hen.

In Suwinet-inkijk is al veel informatie over arbeidsverleden en uitkeringsverhoudingen opgenomen. In 2006 zal deze gegevensset verder uitgebreid worden, met voornamelijk gegevens over Werk. Hoewel binnen dit systeem niet geselecteerd kan worden, kunnen de klantgegevens van nut zijn voor de gegevensverzameling ten behoeve van de voorselectie.

### **Competenties**

In toenemende mate wordt bij de werving en selectie van werknemers door werkgevers gekeken naar de competenties van de individuele kandidaten. Het belang van competenties en competentiebepaling neemt sterk toe ten opzichte van opleiding als matchingscriterium. Competenties zijn (gedrags)criteria die betrekking hebben op kennis(verwerving), vaardigheden, leervermogen en 'talenten'. Er wordt daarbij niet alleen gekeken naar wat kandidaten aan werkervaring en opleiding met zich mee brengen ('harde criteria'). Uitgangspunt is dat mensen vaak meer kunnen, over meer 'talenten' beschikken dan uit de 'papieren' blijkt. Het Centrum voor Werk en Inkomen is in 2006 gestart met 40 Competentietestcentra. Hier worden werkzoekenden in de gelegenheid gesteld om inzicht en informatie over persoonlijke competenties te verwerven om dit inzicht en deze informatie vervolgens te gebruiken bij het vinden van werk of het bepalen van welke (aanvullende) scholing nodig is.

## 2 Criteria voorselectie

### 2.1 Voorselectie

Voorselectie gaat vooraf aan de feitelijke selectie. Met het toepassen van voorselectie kan de feitelijke selectie gericht plaatsvinden. De voorselectie is dus faciliterend aan het totale selectieproces. In deze handreiking is het gericht op een eerste globale digitale matching. Voorselectie vereenvoudigt het zoeken naar potentiële kandidaten. De uiteindelijke selectie is het werk van de professionele casemanager (*zie schema*).

#### Plaatsingsproces



*Uitdaging: hoe beter de voorselectie, hoe effectiever de selectie en daarmee de plaatsing.*

#### Definitie

*Voorselectie* is die activiteit, waarbij op basis van een beperkte set gegevens een redelijke tot goede voorspelling gedaan kan worden van de 'matchbaarheid' voor eventuele toekomstige mogelijkheden op het gebied van scholing, werkgelegenheidsprojecten en/of vacatures. Uitgangspunt blijft dat er – als er een concreet aanbod ligt vanuit ketenpartners of werkgevers – ook nog een echte selectie plaatsvindt, waarin overige aspecten aan de orde komen. De hoofdfunctie van de voorselectie is dus de reductie van het volledige bestand tot een overzichtelijk aantal kandidaten, waarmee selectiegesprekken kunnen plaatsvinden. Het gaat hierbij om een handzame, pragmatische aanpak.

#### Professionaliteit casemanager

Deze voorselectie moet voorkomen dat gemeenten enerzijds te veel (niet-passende) kandidaten aanleveren bij vacatures, scholings- en reïntegratietrajecten. Of anderzijds geen mogelijkheden zien om aan de vraag te voldoen, anders dan het bevragen van casemanagers/reïntegratiebedrijven naar 'geschikte kandidaten'. De (gesystematiseerde) voorselectie kan hierin verandering brengen. Dit neemt niet weg dat in de uiteindelijke selectie de professionaliteit van de casemanager van doorslaggevende betekenis is. De voorselectie moet 'slechts' de extremen (veel niet-pas-

sende of geen kandidaten) voorkomen en het proces van selecteren vergemakkelijken. Gekeken is naar een lijst met kenmerken die voor de werkgevers het meest relevant zijn.

Bij werkgevers is er vaak een duidelijk onderscheid tussen voorselectie en de overige stadia van het selectieproces. De voorselectie gebeurt op basis van de informatie/interpretatie van het CV die de kandidaat (of bijvoorbeeld het uitzendbureau) aangeleverd heeft. Vooral criteria als 'opleiding' en 'arbeidservaring', maar ook 'etniciteit' en 'leeftijd' spelen daarbij soms een rol. Deze criteria bepalen of de sollicitant wordt uitgenodigd voor een (eerste) gesprek.

## 2.2 De criteria

De selectiecriteria die worden geformuleerd in deze handreiking weerspiegelen de informatiebehoefte van de diverse betrokken partijen binnen de reïntegratieketen. De selectiecriteria die voor met name werkgevers van groot belang zijn, zijn vervolgens als uitgangspunt genomen om relevante criteria voor de voorselectie te benoemen.

### Selectie-items

Deze, voor werkgevers relevante, criteria zijn onderverdeeld in zogenaamde *selectie-items*. De selectie-items zijn een nadere specificatie van het criterium en zijn de specifieke kenmerken die bevraagd en geregistreerd kunnen worden. Nagegaan is welke criteria zich lenen voor gesystematiseerde voorselectie. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- criteria die volgens de werkgevers van groot belang zijn bij het selectieproces;
- criteria die eenvoudig te achterhalen en te registreren zijn.

Ter toelichting op het eenvoudig achterhalen en registreren het volgende voorbeeld. Het criterium 'fysieke en psychische belastbaarheid' kan onder meer onderverdeeld worden in selectie-items als: *kunnen staan, lopen, tillen, wijze en mate van concentratievermogen, of het kunnen omgaan met werkdruk*. Eisen ten aanzien van staan, lopen en tillen zijn vaak eenvoudig te achterhalen en te registreren. Deze eisen lenen zich voor een gesystematiseerd voorselectieproces. Concentratievermogen en kunnen omgaan met werkdruk voldoen niet aan deze vereisten. Deze selectie-items behoeven een nader onderzoek en zijn niet te registreren via een eenduidig drop-down menu.

### Relevantie criteria

De criteria voor een voorselectie dienen uiteraard relevant te zijn voor de partij die vraagt naar geschikte kandidaten. Voor een werkgever kan die vraag iets anders zijn dan voor een scholingsinstituut of een reïntegratiebedrijf. Maar omdat scholing en reïntegratietrajecten uiteindelijk dienen te leiden tot (reguliere) arbeid, zijn de criteria vaak dezelfde. De zwaarte van de verschillende criteria ten opzichte van elkaar kan verschillen, evenals het gevraagde niveau. Dit heeft geen grote invloed op de keuze van de criteria die gebruikt worden om het voorselectieproces in te richten.

Voor werkgevers zullen vooral criteria als 'beroepservaring', 'voorkeuren' en 'beschikbaarheid' van belang zijn. Voor reïntegratiebedrijven ligt het accent van de informatiebehoefte meer op 'psychische belastbaarheid' en de 'verwachtingen ten aanzien van werk'. De manier van kijken naar de voorselectie is ook anders. Voorselecteren voor werkgevers/vacatures richt zich eerder

op bij de kandidaat aanwezige competenties. Voorselecteren voor reïntegratietrajecten en scholing zal zich voornamelijk richten op datgene wat de kandidaat nog niet kan.

### **Eenvoudig te achterhalen**

De voorselectie is het meest effectief als het proces kan plaatsvinden bij alle werkzoekenden uit het gemeentelijke bestand. Op deze wijze wordt de kans iemand over het hoofd te zien verkleind.

Indien alleen voorselectie zou plaatsvinden op basis van gegevens die via (tijds- en arbeidsintensieve) beoordelingsmethoden (assessments, interviews, testen etc.) verzameld worden, zou een deel van de doelgroep afvallen. Met betrekking tot de groep waarbij één van deze beoordelingsmethoden nog niet heeft plaatsgevonden óf helemaal niet plaats gaat vinden, worden geen gegevens geregistreerd ten behoeve van (voor)selectie. Als er sprake is van eenvoudig te achterhalen gegevens, kan voor het gehele bestand de benodigde informatie vastgesteld worden.

Door het uitvoeren van een voorselectie kan met een relatief kleine tijdsinvestering de hele doelgroep betrokken worden bij de voorselectie. Dit houdt in dat gemeenten een inhaalactie zouden moeten uitvoeren voor het in beeld brengen van het zittende bestand.

### **Eenvoudig te registreren**

Een gesystematiseerde en betrouwbare voorselectie steunt op eenvoudig te registreren gegevens. De criteria voor de voorselectie dienen bijvoorbeeld via toegankelijke drop-down menu's met heldere keuzemogelijkheden geregistreerd te kunnen worden.

Een criterium als 'arbeidservaring' (in de zin van in het verleden uitgeoefende beroepen) is niet eenvoudig te registreren en dus niet betrouwbaar te matchen. Het vergt een te grote uitsplitsing en dwingt wellicht tot het maken van een keuze, die ervoor zorgt dat een werkzoekende onterecht niet geselecteerd wordt.

### **Criteria voor gesystematiseerde voorselectie**

Op basis van de voorgaande eisen aan de voorselectie en de uitkomsten van de praktijkstudie, zijn de volgende criteria benoemd. Deze criteria bevatten een aantal selectie-items die zich lenen voor gesystematiseerde voorselectie. De criteria zijn:

- Beroepservaring;
- Presentatie;
- Voorkeuren/interesses/affiniteit;
- Verwachtingen ten aanzien van werk;
- Beschikbaarheid;
- Fysieke en psychische belastbaarheid.

Ieder criterium kent een aantal selectie-items, enkele van deze items zijn eenvoudig te achterhalen en te registreren.

Via een systematische verzameling van gegevens over deze kenmerken, kan een eerste schifting in het totale bestand plaatsvinden: dus de voorselectie voor vacatures, reïntegratie- of scholings-trajecten.

## 2.3 De selectie-items

Niet alle genoemde en verzamelde/beschikbare selectie-items hoeven tijdens elke voorselectie gebruikt te worden. De voorselectie dient minimaal over die selectie-items te gaan, die cruciaal zijn voor de vacature dan wel het traject (kritische faal- en succesfactoren).

Het heeft zelfs de voorkeur om de voorselectie slechts op basis van randvoorwaardelijke criteria dan wel selectie-items te verrichten, ten einde te voorkomen dat mogelijk geschikte werkzoekenden uitgesloten worden van het verdere selectieproces. Op deze manier kan dus gefocust worden op de items die bij de desbetreffende reïntegratievraag behoren.

Er zal verschil ontstaan tussen de voorselectie-eisen voor vacatures enerzijds en scholings- of reïntegratietrajecten anderzijds. Zo is het voor te stellen dat voor vacatures de criteria 'beroepservaring' en 'presentatie' een cruciale rol spelen en dus zwaar meegewogen worden bij een eventuele voorselectie. Deze criteria zullen bij een scholingstraject niet of nauwelijks een rol kunnen spelen. Terwijl de criteria 'voorkeur' en 'beschikbaarheid' uiteindelijk bepalen of de werkzoekende door de voorselectie komt.

### Selectie-items met 'RAR'

De selectie-items met de toevoeging 'RAR' voldoen aan de drie vereisten ten behoeve van gesystematiseerde voorselectie: Relevant, eenvoudig te Achterhalen en eenvoudig te Registreren. Voor deze selectie-items wordt in de tekst een suggestie gegeven hoe de registratie ingericht kan worden (keuzemogelijkheden). In bijlage 3 staan deze keuzemogelijkheden nog eens overzichtelijk op een rij.

De andere selectie-items maken wel onderdeel uit van het selectiecriteria, maar lenen zich niet voor de voorgestelde wijze van voorselecteren. Dit wordt toegelicht in de tekst.

### 2.3.1 Beroepservaring

- a Werk- en denkniveau (RAR)
- b Werksoort (RAR)
- c Branche/sector (RAR)
- d Uitgeoefende beroepen

Een nuancering betreft het feit dat een groot deel van de werkzoekenden in het WWB-bestand geen enkele beroepservaring heeft. Daarmee vallen deze werkzoekenden direct af voor een aanbod waarbij 'beroepservaring' als enig onderscheidend criterium wordt gehanteerd.

In de vorige paragraaf is al gewezen op het feit dat niet altijd alle criteria gehanteerd zullen worden én dat – afhankelijk van de vraag – er criteria ongebruikt zullen blijven.

Bij een aanbod waarbij vooral eenzijdig naar beroepservaring wordt gekeken, is het überhaupt de vraag of dit aanbod wel bij de gemeentelijke doelgroep past.

#### a Werk- en denkniveau

Het daadwerkelijke werk- en denkniveau van een kandidaat is slechts vast te stellen via een assessment of een ander diagnose- of observatie-instrument (zoals tijdens een periode van Work

First). Door bij de kandidaat door te vragen over de werkinhoud in het arbeidsverleden kan het werk- en denkniveau van de uitgeoefende beroepen vastgesteld worden (bijvoorbeeld volgens de indeling LO-VMBO-MBO-HBO-WO). Dit vastgestelde werk- en denkniveau kan verschillen met het niveau van de genoten opleiding en van het daadwerkelijke niveau, omdat mensen soms onder of boven hun (opleidings)niveau werken.

**b** *Werksoort*

Op basis van de arbeidservaring kan vastgesteld worden in welke werksoort(en) de werkzoekende ervaring heeft opgedaan. Een eenvoudige keuzemogelijkheid is bijvoorbeeld: productie-dienstverlening-administratie.

**c** *Branche/sector*

Enkele werkgevers die geïnterviewd zijn tijdens de praktijkstudie vonden bij de keuze van een potentiële werknemer de branche-ervaring belangrijker dan het uitgeoefende beroep. In Nederland worden verschillende indelingen gehanteerd. De Kamer van Koophandel gebruikt bijvoorbeeld een andere categorisering dan het UWV. De meest gebruikte indeling is de SBI-indeling:

- landbouw en delfstoffenwinning;
- consumentgerichte activiteiten;
- distributie;
- fysieke infrastructuur;
- zakelijke dienstverlening;
- bestuur en onderwijs;
- industrie;
- zorg en ontspanning.

Deze indeling kent een uitgebreide onderverdeling naar branches en wordt gebruikt door het CWI.

**d** *Uitgeoefende beroepen*

Werkgevers zijn ook vaak geïnteresseerd in de specifieke beroepen die de potentiële kandidaat heeft uitgeoefend in het verleden. Dit is echter niet geschikt voor een gesystematiseerde voorselectie. Er zijn beroepen, waarbij de precieze benaming in verschillende bedrijven een heel andere inhoud kan hebben. Omgekeerd kan een bepaald beroep ook verschillende benamingen hebben.

## 2.3.2 Presentatie

**a** Verzorgd uiterlijk (RAR)

**b** Algemene houding (handdruk, aankijken, wijze van praten, kledingstijl, geïnteresseerd overkomen, luisteren, etc.)

**a** *Verzorgd uiterlijk*

De mate van verzorgdheid is vaak belangrijk voor een werkgever, zeker als de vacature klantencontact vereist. En er zijn ook beroepen waarbij men niet al te netjes hoeft te zijn, of waar men juist smerig van wordt. Een verdeling van keuzemogelijkheden voor voorselectie zou kunnen zijn: zeer verzorgd-verzorgd-matig verzorgd-onverzorgd uiterlijk.

#### **b** Algemene houding

De algemene houding en het bepalen van leerpunten op dit vlak kunnen niet eenvoudig en eenduidig geregistreerd worden voor de voorselectie. Bovendien kan deze houding (voor een groot gedeelte gebaseerd op non-verbaal gedrag) in een andere setting dan de gemeente, heel anders zijn. Tijdens de praktijkstudie gaven reïntegratiebedrijven aan dat sommige werkzoekenden zich wel eens zó anders gedragen bij het reïntegratiebedrijf, dat de gemeentelijke case-manager de werkzoekende niet herkende in de rapportages.

### 2.3.3 Voorkeuren/interesses/affiniteit

- a** Buitenwerk – binnenwerk (RAR)
- b** Zittend – staand werk (RAR)
- c** Grof motorisch – fijn motorisch (RAR)
- d** Monotoon – afwisselend (RAR)
- e** Geestelijke inspanning – lichamelijk werk (RAR)
- f** Werken in een team – alleen werken (RAR)
- g** Affiniteit met bepaalde werksoorten
- h** Affiniteit met bepaalde branches/sectoren

*Buiten/binnen, zittend/staand, motoriek, afwisseling, geestelijk/lichamelijk, team/alleen werken*

Deze selectie-items kunnen via een intake-gesprek of vragenlijst bevraagd worden bij de werkzoekende. Registratie kan gebeuren via een ja/nee-optie (zowel buitenwerk als binnenwerk worden dan bijvoorbeeld aparte velden). Zo is ook een keuze tussen buitenwerk/binnenwerk/geen voorkeur mogelijk. Bij de voorselectie dient dan in ieder geval altijd óók op ‘geen voorkeur’ gezocht te worden.

*Affiniteit met werksoorten, branches/sectoren*

Voorkeuren, interesses, affiniteit en wensberoepen dienen wel reëel te zijn ten opzichte van de realiteit van de arbeidsmarkt, dus gebaseerd op ervaring en inzicht. Vandaar dat bijvoorbeeld een affiniteit met een bepaalde werksoort of branche zich niet leent in een proces van gesystematiseerde (voor)selectie. Ook op basis van hobby's is het lastig een vertaalslag te maken van hobbymatige naar professionele uitoefening in een bedrijfsmatige omgeving.

### 2.3.4 Verwachtingen ten aanzien van werk

- a** Realistische verwachtingen van werk (RAR)
- b** Realistische verwachtingen van het werknemerschap (RAR)

#### **a** Realistische verwachtingen van werk

De verwachtingen die een werkzoekende heeft ten aanzien van werk en arbeidsmarkt is van belang voor het (vervolg)traject of de baan. Een werkzoekende die geen reëel beeld heeft van de kans op een (bepaalde) baan en de werking en de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, zoekt mogelijk niet op de juiste manier naar werk. Of niet naar werk dat bij hem past dan wel voorhanden is. Dit bepaalt mede de keuze voor een bepaald reïntegratietraject.

**b** *Realistische verwachtingen van het werknemerschap*

Voor met name werkgevers is het belangrijk dat de werkzoekende zich realiseert wat de algemene rechten en plichten van een werknemer zijn en wat dus van hem verwacht wordt. Dit betreft bijvoorbeeld algemene regels met betrekking tot: op tijd komen, ziekteverzuim, verlof nemen, loyaliteit, maar ook salaris en overige arbeidsvoorwaarden.

Van werknemers wordt bijvoorbeeld verwacht dat zij zich niet vijf keer per jaar met griep ziek melden en dat zij van tevoren verlof aanvragen in plaats van weg te blijven zonder afmelding.

### 2.3.5 Beschikbaarheid

**a** Uren per week (RAR)

**b** Werktijden (RAR)

**c** Ploegendiensten (RAR)

**d** Bereidheid tot overwerk (RAR)

**e** Flexibele werktijden (RAR)

De daadwerkelijke beschikbaarheid van de werkzoekende wordt beïnvloed door bijvoorbeeld zorgtaken, beschikbaarheid van kinderopvang, reeds werken in deeltijd, scholingsactiviteiten. Het is in de voorselectie niet van belang om de oorzaken van niet of gedeeltelijke beschikbaarheid te registreren, maar om de beschikbaarheid in uren te kunnen matchen met de vraag. Natuurlijk zijn de redenen van geen of gedeeltelijke beschikbaarheid wel belangrijk bij het opstellen van een trajectplan met de werkzoekende en bij het vinden van oplossingen voor de beperkte beschikbaarheid.

**a** *Uren per week*

Om bij de voorselectie niemand over het hoofd te zien kan het invulveld het best numeriek ingevuld worden op basis van de maximale beschikbaarheid. Op deze manier zijn de aangeboden uren altijd specifiek geregistreerd. Bij de daadwerkelijke voorselectie kan vervolgens gekozen worden voor zowel een specifieke eis (bijvoorbeeld precies 32 uur) of een eis binnen een bandbreedte (bijvoorbeeld minimaal 28 en maximaal 36 uur).

**b** *Werktijden*

Bij de werktijden gaat het om de inzetbaarheid van de werkzoekende gedurende de week. Gedacht kan worden aan een ja/nee-mogelijkheid (of aan- en uitvinken) van de items: ochtend-middag-avond-nacht-zaterdag-zondag.

**c** *Ploegendiensten*

Bij ploegendiensten gaat het om een ja/nee-keuze. Eventueel kan verder uitgesplitst worden naar 2-, 3- en 5-ploegendiensten.

**d-e** *Bereidheid tot overwerk en flexibele werktijden*

Veel bedrijven hebben te maken met (seizoens)schommelingen. Voor hen zal het van belang zijn of de kandidaat mogelijkheden heeft voor overwerk. Voor een functie in bijvoorbeeld een branche met zeer seizoensgevoelige activiteiten of als oproepkracht, moet de werkzoekende in staat zijn flexibel om te gaan met het aantal werkuren per week. Beide selectie-items kunnen geregistreerd worden via een ja/nee-keuze.

## 2.3.6 Fysieke en psychische belastbaarheid

- a** Tempo/prestatiedruk (RAR)
- b** Staan (RAR)
- c** Lopen (RAR)
- d** Tillen (RAR)
- e** Concentratievermogen
- f** Kracht kunnen zetten
- g** Zien, kleur onderscheiden, verlichting
- h** Horen
- i** Werken op ladders en steigers
- j** Last hebben van lawaai, trillingen, kou, warmte, vochtige lucht, droge lucht, tocht, dampen, stank, stof, vuil, vet, allergieën, etc.
- k** Kunnen omgaan met werkdruk
- l** Kunnen omgaan met stressvolle situaties (conflicten, onzekerheid, veranderende situatie)
- m** etcetera

Er kan veel gezegd worden over de fysieke en psychische belastbaarheid van een persoon. Niet alles is eenvoudig te achterhalen zonder verder onderzoek. Vandaar dat in deze handreiking gekozen is voor vier *selectie-items* die relatief eenvoudig zijn vast te stellen, en die van belang zijn bij de voorselectie van kandidaten: *tempo/prestatiedruk, staan, lopen, tillen*.

Hier is voor gekozen om ook hier te voorkomen dat personen onnodig uitgesloten worden. Het is daarom het meest effectief om tijdens de voorselectie slechts te selecteren op deze items indien ze randvoorwaardelijk zijn (= in een behoorlijke mate vereist worden). Niet iedereen kan de hele dag staan, maar afwisselend staan en lopen kunnen al weer meer mensen.

### **Convince: het bemiddelingsbureau van de gemeente Almelo**

Convince maakt deel uit van het Team Economie Werk en Beleid van de gemeente Almelo en heeft als taak om kandidaten met een WWB-uitkering (bijstand) rechtstreeks naar vast en tijdelijk werk te begeleiden. Convince geeft (mede) uitvoering aan het WorkFirst-principe in de gemeente Almelo. Bij de totstandkoming van Convince heeft nauw contact plaatsgevonden met een aantal (grote) gerenommeerde bedrijven uit Almelo. Deze bedrijven hebben hun wensen en behoeften ten aanzien van kandidaten aan Convince kenbaar gemaakt. De werkgevers gaven aan motivatie essentieel te vinden. De aanbodversterking kan ook wel op de werkplek plaatsvinden, al dan niet ondersteund door een financieel aantrekkelijke regeling.

Convince bemiddelt bijstandsgerechtigde kandidaten die een korte afstand hebben tot de arbeidsmarkt, dat wil zeggen: kandidaten die gezien hun achtergrond, ervaring, motivatie of opleiding het snelst weer aan de slag kunnen gaan. De kandidaten worden door Convince zorgvuldig geselecteerd. Alle kandidaten hebben de ambitie om zich zo snel mogelijk weer op de arbeidsmarkt te begeven.

Convince bemiddelt de kandidaten binnen 8 weken naar werk, na een uitgebreid intakegesprek. Het intakegesprek spitst zich toe op de bereidheid van de werkzoekende om te gaan werken.

Is de kandidaat bereid om in ploegendienst te werken of in het weekend? Is de kandidaat bereid werk onder zijn niveau te aanvaarden?

Ook wordt een aantal competenties in beeld gebracht, zoals: technisch inzicht en administratief inzicht. Convince richt zich daarbij bewust op inzicht en mogelijkheden voor ontwikkeling, in plaats van arbeidservaring. De kandidaat kan via lerend werken de benodigde kennis en vaardigheden opdoen, om uiteindelijk toch te kunnen voldoen aan de functie-eisen. De werkgever wordt voor de inwerktijd financieel gecompenseerd.

Convince vindt het belangrijk de werkgever goed te leren kennen en te weten in welke bedrijfs-cultuur en werkomgeving de kandidaat terecht gaat komen. De accountmanager van Convince: "We matchen werkgever en werknemer en niet het cv op een vacature".

## 3 Gegevensverzameling

De gegevens kunnen verzameld worden door de *gemeentelijke casemanager* tijdens een gesprek met de werkzoekende en/of door een *CWI-consulent* en/of door een *trajectbegeleider* van een reïntegratiebedrijf.

De keuze waar (door wie) gegevens het beste verzameld kunnen worden, zal afhankelijk zijn van:

- de vorm van casemanagement;
- het wel of niet actief benaderen van fase-1/route-A cliënten door de gemeente;
- de rol die het CWI kan en wil spelen binnen het voorselectieproces.

Bij deze werkwijze dient een onderscheid gemaakt te worden tussen het oude en het nieuwe bestand. Werkzoekenden uit het nieuwe bestand komen met deze werkwijze allen bij aanmelding in beeld. Voor werkzoekenden die tot het oude bestand behoren is een (gefaseerde) 'opschoningsactie' nodig: elke herintake wordt op basis van de selectie-criteria traceerbaar geregistreerd. Hierdoor kunnen op enig moment de resterende werkzoekenden die nog niet aan de beurt geweest zijn opgeroepen worden.

Met de in deze handreiking voorgestelde wijze van gesystematiseerde voorselectie kan voorgelecteerd worden voor zowel reïntegratietrajecten (waaronder scholingstrajecten), werkgelegenheidsprojecten als vacatures. Het is daarom essentieel de gehele WWB-doelgroep in de voorselectie mee te nemen, van 'direct bemiddelbaar' tot 'onbemiddelbaar'. Onbemiddelbaar betekent immers in CWI-termen: onbemiddelbaar voor de reguliere arbeidsmarkt. De betreffende werkzoekenden zijn vaak wel bemiddelbaar voor een reïntegratietraject, gesubsidieerde arbeid of een andere vorm van activering.

Zelfs in situaties waar een dergelijke wijze van voorselectie alleen wordt gebruikt voor het voorselecteren voor (reguliere) vacatures is het aan te raden de gehele doelgroep op te nemen, zodat niemand bij voorbaat uitgesloten wordt. Er zijn banen waarbij een bepaalde persoonlijke belemmering géén beletsel hoeft te zijn of zelfs een voordeel biedt. Een handicap hoeft immers niet altijd een arbeidshandicap te zijn. Daar waar personen niet door zwaarwegende factoren beschikbaar zijn, kan het aantal beschikbare uren (tijdelijk) op nul worden gezet (zoals bij opname in een ziekenhuis of inrichting).

### 3.1 Casemanagement

Bij de wijze van gegevensverzameling is met name van belang welke werkzaamheden de gemeente zelf doet en welke zij heeft uitbesteed aan reïntegratiebedrijven.

### **Volledige uitbesteding van de reïntegratieactiviteiten**

Een gemeente die zowel het opstellen van de trajectplannen als de trajectuitvoering heeft uitbesteed, heeft weinig contact met de werkzoekende over reïntegratie. Contact en regie op individueel niveau beperkt zich tot bijstandsverlening en de evaluatie van de trajectvoortgang. Gesystematiseerde voorselectie kan bij deze gemeenten een grote rol spelen bij de keuze van het reïntegratiebureau. De wijze van gegevensverzameling (informatie verkrijgen over bijvoorbeeld verwachtingen, voorkeuren en de betekenis van de arbeidservaring) behoort niet tot de kerncompetenties van de gemeente. Het ligt voor de hand in deze situatie de gegevensverzameling voor de voorselectie neer te leggen bij het CWI.

Ook de periodieke actualisatie van de gegevens kan bij het CWI neergelegd worden. Eventueel kan voor de werkzoekenden die bezig zijn met een traject de actualisatie gedaan worden door het reïntegratiebedrijf.

### **Uitbesteding van reïntegratieactiviteiten met regierol op individueel niveau**

Veel gemeenten bepalen de inhoud van het reïntegratietraject in overleg met de werkzoekende en besteden vervolgens het (deel)traject uit aan reïntegratiebedrijven, scholingsinstituten of werkgelegenheidsprojecten (zoals bijvoorbeeld een Work First constructie).

De casemanager heeft contact met de werkzoekende over diens mogelijkheden en beperkingen en de voortgang en sturing van het individuele traject. Het verzamelen van de gegevens ten behoeve van voorselectie kan uitgevoerd worden door de casemanager bij het (eerste) gesprek over reïntegratie. Tussentijdse actualisatie van de gegevens kan, afhankelijk van de mate van individueel contact met de werkzoekende tijdens het reïntegratietraject, door de casemanager worden uitgevoerd of door de trajectbegeleider.

Werkzoekenden die (tijdelijk) niet met een traject bezig zijn, kunnen periodiek door de casemanager worden opgeroepen om de mogelijkheden voor reïntegratie en de gegevens voor voorselectie te actualiseren.

### **Gedeeltelijke uitbesteding van reïntegratieactiviteiten**

Steeds meer gemeenten voeren zelf (een deel van de) reïntegratietrajecten uit en bemiddelen zelf rechtstreeks naar de reguliere arbeidsmarkt. Kennis van de mogelijkheden en beperkingen van de werkzoekende en kennis van de arbeidsmarkt behoren tot de kerncompetenties van de casemanagers en de gemeentelijke organisatie.

Het ligt voor de hand dat de gemeente dus zelf zorg draagt voor de verzameling en actualisatie van de benodigde gegevens voor de voorselectie. De actualisatie van de gegevens van de werkzoekende in een uitbesteed traject kan eventueel plaatsvinden door de externe trajectbegeleider.

Bij deze variant van casemanagement zal de voorselectie vaker worden gebruikt om een vraag van werkgevers naar kandidaten te beantwoorden. Bij de vorige besproken varianten van casemanagement ligt het accent bij het voorselecteren naar reïntegratietrajecten en -projecten. Gemeenten die binnen deze variant werken met jobhunters en/of uitstroomteams kunnen overwegen de gegevensverzameling bij deze jobhunters neer te leggen. Deze functionarissen zullen het meeste gebruik maken van de gesystematiseerde voorselectie en in ieder geval de benodigde informatie gaan halen bij de werkgevers ten behoeve van de uiteindelijke voorselectie.

## 3.2 Fase 1 / route A

### Fase 1

Er zijn gemeenten die ook fase 1-cliënten uitnodigen voor een gesprek over reïntegratie, zodra ze zich hebben gemeld voor een uitkering. Voor deze gemeenten is het mogelijk de gegevensverzameling zelf te verrichten. Het merendeel van de gemeenten doet dit niet en laat de ondersteuning van zoek- en sollicitatieactiviteiten van de werkzoekenden door het CWI doen, conform de SUWI-regelgeving.

Ten behoeve van voorselectie naar reïntegratie- en scholingstrajecten zullen gemeenten weinig behoefte hebben aan het opnemen van selectiegegevens van fase 1-klanten. Gemeenten die actief zijn met werkgelegenheidsprojecten en vaak vacaturemeldingen binnenkrijgen, willen juist ook kunnen voorselecteren met de fase 1-klanten. Om te voorkomen dat gemeenten deze werkzoekenden moeten oproepen met als enig doel de betreffende gegevensuitvraag, is het logisch om in ieder geval de uitvraag voor deze (relatief kleine groep) werkzoekenden bij het CWI neer te leggen.

### Route A

Bij de toekomstige A/B-routering is het niet vanzelfsprekend meer dat alleen het CWI verantwoordelijk is voor de reïntegratie van de direct bemiddelbare werkzoekenden. De lokale verantwoordelijkheid en uitvoering wordt verdeeld op basis van de voorzieningen die de lokale partijen, in onderlinge samenspraak, kunnen bieden.

Het is de verwachting dat meer gemeenten zich actiever zullen gaan bezighouden met de ondersteuning van de beter bemiddelbare werkzoekenden. Om te kunnen bepalen welke reïntegratieactiviteiten noodzakelijk zijn, zullen deze klanten opgeroepen worden bij de gemeente voor een reïntegratiegesprek. Daardoor wordt het mogelijk om de gegevens ten behoeve van voorselectie voor alle (nieuwe) WWB-ers via de casemanager te verkrijgen, zonder veel extra inspanning te hoeven leveren.

## 3.3 CWI en gegevensverzameling

De conclusie van de vorige paragraaf is dat de meeste gemeenten de gegevensverzameling ten behoeve van de voorgestelde voorselectie zelf kunnen verrichten. Toch zijn er situaties denkbaar (bij volledige uitbesteding van reïntegratie bijvoorbeeld) dat het gewenst kan zijn dat het CWI een rol speelt.

De voorgestelde gegevensverzameling behoort niet tot de wettelijk vastgestelde taken van het CWI. De gemeente, ISD, dan wel regio van gemeenten (op RPA- of REKO-niveau) dient daar lokale afspraken over te maken met het CWI en vast te leggen in de Service Niveau Overeenkomst (SNO).

De gegevensverzameling neerleggen bij het CWI is uiteraard afhankelijk van de bereidheid van het CWI om dit voor de gemeente(n) te doen. Bij de onderhandelingen kan men rekening houden met het feit dat de informatie over de selectie-items die vallen onder beroepservaring en beschikbaarheid bij het CWI reeds bekend zijn. Eventueel dient nog een vertaalslag gemaakt te worden

naar de wijze waarop de gemeente de gegevens wenst te registreren. De gemeente kan er natuurlijk ook voor kiezen de keuzemogelijkheden die het CWI hanteert te gebruiken.

### **De profielschets van de gemeente Vlaardingen**

De gemeente Vlaardingen voert een actief reïntegratiebeleid. Vlaardingen zet momenteel, naast een instroombeperkend beleid van handhaving en direct werk voor nieuwe aanvragen WWB, met name in op de activering van het zittende bestand.

Sinds februari 2005 gebruikt de gemeente daarbij een 'profiel-schets', een format met vastgestelde criteria, om te kunnen (voor)selecteren naar projecten en vacatures. In de profiel-schets zijn criteria opgenomen als: werkervaring, opleiding, beschikbaar aantal uren, mobiliteit en zelfredzaamheid op de arbeidsplaats.

De profiel-schetsen worden gebruikt als een CV en worden verstrekt aan andere ketenpartijen die ondersteunen bij de reïntegratie van de cliënt (met name reïntegratiebedrijven). De profiel-schetsen worden opgemaakt in een Word-document en bij de trajectplannen in DOC4All geplaatst. Er is dus momenteel nog geen mogelijkheid voor systematische selectie, maar daar is voor de toekomst wel behoefte aan.

De werkconsulenten verzamelen de benodigde gegevens van bestaande cliënten bij het eerstvolgende geplande reïntegratiegesprek, en van nieuwe cliënten bij de (werk)intake bij de gemeente.

## 4 Dataopslag en bewerking

Bij veel gemeenten zijn de wettelijke vereisten de belangrijkste gegevens die in de systemen worden bijgehouden. Dit komt tot uiting in de informatieplicht van gemeenten in het kader van de CBS-statistieken. Dit zijn de Bijstandsuitkeringenstatistiek (BUS) en de Statistiek Reïntegratie door Gemeenten (SRG). In het Suwi-domein worden gegevens uitgewisseld tussen CWI, gemeenten en UWV via het Suwinet.

De voorgestelde wijze van voorselectie is een *gemeentelijk* selectie-instrument, ongeacht de partij die de gegevensverzameling doet. De voorselectie wordt uitgezet over het bestand van de gemeente of ISD en behoort dus bij voorkeur geïntegreerd te worden in een gemeentelijk registratiesysteem (cliëntvolgsysteem).

### Cliëntvolgsystemen

De gebruikelijke gemeentelijke cliëntvolgsystemen (Reïntegratiemodule GWS4All van Centric, IW3 van Baas & Roost, Trajectassistent van Getronics Pink Roccade) hebben de mogelijkheden om vrije velden toe te voegen. Bij EBB-trajecten van Horlings & Eerbeek is er geen mogelijkheid voor wijzigingen zonder de programmatuur aan te passen.

Om velden met verplichte keuzen (drop-down-menu of aan-/uitvinken) in te voegen is een wijziging van de programmatuur nodig. De gemeente kan niet zelf deze velden toevoegen, maar heeft daarvoor ondersteuning nodig van de leverancier van het pakket. Trajectassistent is het enige cliëntvolgsysteem voor reïntegratie dat op gegevensniveau volledig is in te stellen, dus ook met toevoeging van drop-down-menu's.

Technisch gezien is er dus geen belemmering om het cliëntvolgsysteem uit te breiden met (voor) selectiecriteria en er een *query* op te kunnen laten draaien. Maar vaak is wel aanpassing van de programmatuur, door de leverancier, noodzakelijk.

Bij de reïntegratiemodule van GWS4All is een mogelijkheid om tussenkomst van de leverancier te voorkomen. De reïntegratiemodule kan gekoppeld worden aan een andere module, genaamd 'Indicatie en analyse', bedoeld als ondersteuningsprogrammatuur voor de module Wvg. Binnen 'Indicatie en analyse' kunnen door de gemeente wél drop-down-menu's worden aangemaakt. Via MS Access kunnen vervolgens query's gedraaid worden, via een door de gemeente vastgesteld script.

## Zelfbouw

Niet alle gemeenten maken gebruik van de bovenstaande pakketten. Zelfbouw van applicaties in onder meer MS Access en MS Excel komt ook voor. Het voordeel van zelfbouw is dat het systeem ook zelf aan te passen is op de gewenste te genereren informatiebehoefte.

Naast de bovengenoemde bewerkingen kan het voor gemeenten relevant zijn of de cliëntvolgsystemen kunnen 'communiceren' met de externe partners van gemeenten, zoals het CWI, het UWV, maar ook reïntegratiebedrijven, werkgevers en andere relevante partijen. Dit aspect zal per gemeente nagegaan moeten worden en vormt daarmee een apart aandachtspunt.

## Webbased applicatie

Een andere mogelijkheid kan zijn om een 'webbased' applicatie te ontwikkelen. Voordeel van een dergelijke applicatie is dat alle ketenpartners die gegevens verzamelen en/of gebruiken, de applicatie kunnen gebruiken. Een belangrijke voorwaarde bij een dergelijk systeem is dat de autorisatie voor te vullen/wijzigen velden én voor dossierinzage goed beheerd wordt, zodat niemand ongevraagd kan wijzigen en de privacy van de werkzoekende gewaarborgd is.

## 5 Van vraag naar voorselectie

De selectie-items ten behoeve van gesystematiseerde voorselectie zijn zodanig gekozen dat de informatie relatief eenvoudig te achterhalen is. Daarbij wordt wel verondersteld dat degene die de gegevens verzamelt (casemanager, CWI-consulent en/of trajectbegeleider):

- kennis heeft van de werking van de arbeidsmarkt;
- kennis heeft van (bepaalde) beroepenvelden en branches/sectoren;
- een reële inschatting kan maken van werk- en denkniveau;
- inlevingsvermogen heeft met betrekking tot eisen die werkgevers stellen aan werknemers;
- kennis heeft van de inhoud en werking van reïntegratie- en scholingstrajecten;
- de juiste vragen kan stellen ten behoeve van het verzamelen van betrouwbare en volledige informatie.

### Vaardigheden

Bovenstaande competenties worden ook vereist van degene die, in gesprek met de werkgever, de vereisten opstelt waaraan de werkzoekende minimaal moet voldoen en welke functie-eisen daarbovenop gewenst zijn. Deze functie-eisen dienen vervolgens vertaald te worden naar de selectie-items, zodanig dat zinvolle voorselectie kan plaatsvinden. Dat betekent dat personen die niet geschikt zijn zoveel mogelijk afvallen. En dat er geen personen afvallen die wel een goede kans zouden maken.

De communicatie met werkgevers ten behoeve van het formuleren van functie- en branche-eisen vraagt om sterke commerciële en communicatieve vaardigheden, vraaggericht werken en inlevingsvermogen.

### Combinatie

Het kunnen voorselecteren voor reïntegratie en scholing vergt ook een slimme inzet van een combinatie van selectie-items. Bijzonder aan deze voorselectie is dat vaker geselecteerd wordt op wat iemand nog níet goed kan. Bij voorselectie naar werkgelegenheidsprojecten en (reguliere) vacatures zal eerder gekeken worden naar wat iemand wél kan.

Als een reïntegratietraject zich met name richt op een oriëntatie op werkgevers en de presentatie van de werkzoekende naar de werkgever toe, is het wellicht het meest effectief om voor te selecteren op werkzoekenden die (nog) géén realistische verwachtingen hebben ten aanzien van werk en zich (nog) níet zo goed presenteren. Ook de voorselectie is dus gedeeltelijk 'mensenwerk'. Daar dient rekening gehouden mee te worden bij de beslissing welke partij de gegevens verzamelt en hoe de werkprocessen ingericht worden.

Een (klein) aantal gemeenten in de praktijkstudie kenmerkt zich door een werkwijze die véél expliciete aandacht besteedt aan de afstemming met werkgevers in de regio. Deze 'voorlopers' als het gaat om werkgeversbenadering hebben (nieuwe) gemeentelijke taken geformuleerd en focussen zeer sterk op de afstemming met werkgevers. Zij proberen een partnerschap tot stand te brengen door goede contacten op te bouwen en kennis van de diverse werkgevers en branches te koppelen aan de mogelijkheden van het WWB-bestand. De gemeenten hebben dan ook goede ervaringen met deze werkwijze, waarbij casemanagers meer als 'makelaar' optreden tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

De betreffende casemanagers kennen hun caseload vaak goed en kunnen de vraag vanuit een werkgever of project vertalen naar hun caseload zonder systematische voorselectie.

### **WerkDirect Aanpak Hengelo: kwestie van aanpakken**

De gemeente Hengelo wil samen met werkgevers en brancheverenigingen een gezamenlijk antwoord geven op arbeidsmarkt-vraagstukken: de gemeente als strategische partner van het bedrijfsleven op het terrein van arbeidsmarkt en werkgelegenheid. Dit kan in projectvorm bij een groter aantal vacatures, maar ook op kleine schaal.

Doel van de gemeente is werkgevers voorzien van geschikte kandidaten voor (toekomstige) vacatures. Dit heet de WerkDirect Aanpak Hengelo. Er is daarbij sprake van een win/win/win-situatie: winst voor de werkzoekende, de werkgever én voor de gemeente.

Met maatwerk wil de gemeente werkzoekenden voor het voetlicht van werkgevers brengen. Daarbij zijn afspraken te maken over directe matching, scholing, training, begeleiding, stage, loonkostensubsidies of detachering.

Al sinds 2004 lopen er verschillende werkgelegenheidsprojecten in Hengelo, met zowel nieuwe als reeds gevestigde werkgevers in de regio. Hengelo maakt bij haar aanpak ook gebruik van de netwerken van brancheverenigingen, MKB-adviseurs en Rabobank Midden-Twente. Onder andere door deze contacten hebben de consultants de taal van de ondernemers leren spreken.

In Hengelo is sinds kort een nieuw telewerkbedrijf gevestigd, Global Workforce. De gemeente Hengelo mag 80 vacatures regulier invullen met uitkeringsgerechtigden en medewerkers gesubsidieerde arbeid op basis van door de werkgever opgestelde selectiecriteria.

Het profiel van de Telewerk(st)er Global Workforce bestaat uit de volgende criteria:

- ambitie om een telewerkfunctie te verwerven;
- vooropleiding op minimaal VBO+-niveau;
- spreekt correct Nederlands;
- goede telefoonstem;
- stressbestendig;
- dienstverlenende instelling;
- bereidheid tot flexibele werktijden.

De mensen die aan deze eisen voldoen, krijgen bij de werkgever een informatiebijeenkomst (presentatie en gelegenheid tot stellen van vragen). Deze voorselectie geschiedt op basis van de kennis van de klantmanager met betrekking tot zijn caseload. De werkgever heeft tevens sollicitatiegesprekken met de werkzoekende en er wordt een assessment afgenomen. Bijna 50% wordt na gesprek met de werkgever aangenomen.

De gemeente bekostigt de benodigde opleiding en betaalt het eerste half jaar een loonkosten-subsidie. De werkzoekenden krijgen een jaarcontract bij Global Workforce. Er zijn al 60 werkzoekenden aangenomen. De selectie van de laatste 20 is in volle gang.

## **Werkgevers Adviespunt Rivierenland**

De gemeenten Tiel, West Maas en Waal, Neder Betuwe en Neerijnen hebben gekozen voor een integrale, regionale werkgeversbenadering. Hierin werken met de gemeente samen: RAAK (Rivierenlands Actieprogramma Arbeidsmarkt Kansen), werkgeversloket Beursplein, KVK Rivierenland, CWI, UWV, Lander (SW en RIB). Partijen die daarnaast een belangrijke bijdrage leveren zijn: VNO-NCW Rivierenland, MKB Rivierenland, ondernemingsverenigingen, regionale brancheorganisaties en onderwijs-, opleidings- en scholingsorganisaties. Door deze samenwerking wordt voorkomen dat bedrijven op meerdere momenten door verschillende personen en instanties over uiteenlopende onderwerpen worden benaderd.

Uitgangspunt voor de aanpak is dat aan werkgevers enerzijds faciliteiten worden geboden en anderzijds een appèl aan werkgevers wordt gedaan. De faciliteiten kunnen bijvoorbeeld betreffen: informatie, kennis, voorbeeld-praktijkervaringen van collega-werkgevers, adviezen en tips, financiële voordelen. De facilitering bestaat verder uit een actieve website/kennisbank met informatie over en ervaringen met voor werkgevers belangrijke onderwerpen, een digitale nieuwsbrief, een helpdesk-functie met adequate personele bezetting en expertmeetings.

Het appèl heeft betrekking op bijvoorbeeld vacaturemeldingen, stageplaatsen, leerwerkbanen, inzet in een bepaalde activiteit, beschikbaarstelling van kennis en/of praktijkervaring.

Er wordt gewerkt met een vast team van professionele adviseurs, die grondige kennis hebben van alle hierboven genoemde thema's. De leden van het team beschikken elk over een laptop met adequate verbindingen naar de centrale locatie, zodat op elk moment tijdens een bezoek aan werkgevers informatie kan worden opgevraagd.

Eén van de faciliteiten die het adviespunt biedt, is een vacature-offensief. Werkgevers binnen de regio worden actief benaderd en bekend gemaakt met het adviespunt, zodat zij hun vacatures melden bij het adviespunt (telefonisch of via de website).

Als de werkgever een vacature meldt, zorgt het Werkgevers Adviespunt Rivierenland ervoor dat de vacature in behandeling wordt genomen door alle partijen op Beursplein Rivierenland en daarbuiten. In overleg met de werkgever wordt gezocht naar oplossingen voor de werkgever.

De wensen van de werkgever worden geïnventariseerd en vormen de basis voor de vervulling van de vacature. De werkgever krijgt bezoek van één van de adviseurs die luistert naar de wensen en verwachtingen van de werkgever en die de personeelsbehoefte expliciet maakt. Samen met de werkgever wordt een oplossing afgesproken (vervullen vacatures, opzetten werkgelegenheidsproject, bijscholen van huidig personeel, herplaatsen van personeel). Vervolgens kan in het bestand gekeken worden naar potentiële kandidaten voor vacature of project.

Werkzoekenden krijgen een halve dag testen in het competentietestcentrum. De resultaten worden opgeslagen en bieden de basis voor de (voor)selectie. Vervolgens worden via persoonlijke gesprekken de kandidaten geselecteerd.

## 6 Werkprocessen

De voorgestelde wijze van voorselectie is een gemeentelijk selectie-instrument, ongeacht welke partij de feitelijke gegevensverzameling doet. De voorselectie wordt uitgezet over het bestand van de gemeente of ISD. Het behoort dus bij voorkeur geïntegreerd te worden in een gemeentelijk registratiesysteem (cliëntvolgsysteem).

Bij gemeenten zullen de nieuwe gegevens onderdeel uit moeten maken van het registratiesysteem. Voorselectie vereist een (veelal nieuwe) functionaliteit binnen de gemeenten, waarin de voorkomende vraag van werkgevers wordt vertaald naar vereisten binnen de zes benoemde criteria. Het nieuwe werkproces binnen gemeenten bestaat uit deze 'vertaling', een query uitvoeren op het bestand en met het resultaat (uiteindelijk) een beperkt aantal kandidaten uitnodigen voor verdere selectie.

De organisatorische wijzigingen komen vooral voort uit de wijze waarop deze gegevens verkregen moeten worden. De tweede grote wijziging in werkprocessen is een logisch gevolg van de invoering van een 'voorselectie'. Indien gemeenten dit willen invoeren, zal een nieuw werkproces ontworpen en ingepast moeten worden voor de daadwerkelijke voorselectie.

In dit hoofdstuk wordt een fictief voorbeeld gegeven van de uitwerking van de werkprocessen bij voorselectie. Het is de uitwerking van de manier waarop een gemeente voorselectie zou kunnen invoeren; het is niet bedoeld als enig juiste wijze.

### 6.1 Fictief voorbeeld

Gemeente X heeft gedeeltelijk de reïntegratietrajecten uitbesteed en voert zelf ook een gedeelte uit. De gemeente wil gsystematiseerde voorselectie toepassen voor de selectie naar zowel reïntegratietrajecten als vacatures. Zij wil werkgevers die zich bij de gemeente melden met vacatures, zelf kunnen helpen en goede kandidaten aanleveren. Daartoe wil de gemeente een zo groot mogelijke keuze hebben, ten einde de kans op goede kandidaten te vergroten. Zij wil daarom voorselectie mogelijk maken op het gehele bestand van WWB-gerechtigden. Zij gebruikt daarbij de criteria en selectie-items zoals beschreven in deze handreiking.

De klantmanagers van gemeente X houden zich bezig met zowel werk/activering/zorg als inkomen. Sinds kort is er een bemiddelaar aangesteld die zich bezig gaat houden met de bemiddeling van uitstroomkandidaten naar (regulier) werk. De klantmanager blijft de vaste contactpersoon en eerste aanspreekpunt voor de werkzoekende.

De klantmanagers bepalen (in overleg met de werkzoekende) welk reïntegratietraject en -bedrijf het beste past bij de leerpunten van de werkzoekende. Deze individuele doorgeleiding naar RIB's vindt niet plaats via gesystematiseerde voorselectie.

## 6.2 Werkproces Verzameling gegevens

Gemeente X kent een systeem van herbeoordeling op werk en inkomen door de klantmanager, minimaal eens in de zes maanden. De herbeoordeling kan vaker plaatsvinden op basis van frauderisico of verwachte wijziging in de reïntegratiemogelijkheden.

Er wordt voor gekozen de eerste gegevensverzameling voor de bestaande klanten tijdens de eerstvolgende herbeoordeling te doen. De actualisatie vindt steeds plaats bij elke herbeoordeling.

Het is standaardprocedure dat iedere nieuwe klant (uitgezonderd de klanten die tijdens hun uitkeringsintake op fase 1 staan) een gesprek met de klantmanager heeft over de arbeidsmogelijkheden. Het gesprek over arbeidsmogelijkheden gaat in de nieuwe werkprocessen ook gelden voor de nieuwe fase 1-klanten. Dat is niet alleen ten behoeve van de voorselectie, maar ook anticiperend op de A/B-routering waarbij de gemeente ook een rol krijgt bij de eventuele ondersteuning van de route-A-klanten.

De gegevens worden uitgevraagd bij de werkzoekende tijdens het gesprek. De klantmanager haalt tijdens het gesprek door middel van doorvragen en het laten vertellen van voorbeelden de benodigde informatie naar boven.

Als voorbeeld: iemand rechtstreeks vragen naar werk- en denkniveau in het arbeidsverleden levert niet altijd betrouwbare informatie op. De werkzoekende kan zijn arbeidsverleden en zijn niveau overwaarden of juist onderschatten. Door te vragen naar de taken, verantwoordelijkheden en risico's kan de klantmanager het werk- en denkniveau beoordelen.

Tijdens het gesprek roept de klantmanager op de computer in de spreekkamer de geregistreerde gegevens op, vult de vereiste schermen in en wijzigt ze indien dat nodig is.

## 6.3 Werkproces Vertaling vraag naar criteria

### **Reïntegratie en scholing**

Eens in de drie maanden wordt het bestand systematisch gescreend op werkzoekenden die hun mogelijkheden zouden kunnen vergroten met een reïntegratietraject. Daarvoor wordt een vaste query gebruikt, gebaseerd op beschikbaarheid, in combinatie met het niet hebben van realistische verwachtingen ten aanzien van werk en werknemerschap en/of onverzorgd overkomen.

### **Vacatures en werkgelegenheidsprojecten**

De bemiddelaar neemt contact op met de werkgever die kandidaten zoekt voor één of meerdere vacatures en gaat bij voorkeur een gesprek aan met de werkgever op locatie. De bemiddelaar stelt in het gesprek een functie- en een bedrijfsprofiel op ten behoeve van het selectieproces. Hij achterhaalt wat daarin de randvoorwaardelijke eisen zijn van de werkgever.

Deze randvoorwaardelijke functie-eisen worden zoveel mogelijk vertaald naar de selectie-items van het voorselectieproces. Het gaat in eerste instantie om randvoorwaardelijke selectie-items, om onnodige uitsluitingen van werkzoekenden te voorkomen.

## 6.4 Werkproces Daadwerkelijke voorselectie

### **Reïntegratie en scholing**

De vastgestelde query wordt ieder kwartaal door de coördinator Werk en Inkomen toegepast op het hele bestand. Het resultaat van de query wordt bij de klantmanagers neergelegd voor verder onderzoek naar de reïntegratiemogelijkheden.

### **Vacatures**

De bemiddelaar voert in het registratiesysteem een query uit op basis van de randvoorwaardelijke functie-eisen. Indien de groep personen die uit de query komt te groot wordt geacht om mee te nemen in het verdere selectieproces (bijvoorbeeld 100 'hits' voor één vacature), kan de voorselectie verder verfijnd worden van alleen randvoorwaardelijke naar ook andere gewenste functie-eisen.

De (dossiers van de) werkzoekenden die zijn voorgeselecteerd worden doorgeleid naar het selectieproces. Bijvoorbeeld: bevragen geschiktheid kandidaat bij klantmanager op basis van functie- en bedrijfsprofiel, gesprek tussen werkzoekende en bemiddelaar en vervolgens een gesprek met de werkgever.

## 7 Checklist implementatie

Op basis van deze handreiking kan geconcludeerd worden dat vóórdat een voorselectie-instrument in gebruik genomen wordt, er een aantal keuzes moet worden gemaakt en voorbereidingen moeten worden getroffen

1	<b>Bepalen doel van de voorselectie</b>	Het doel van de voorselectie beïnvloedt de keuze van selectiecriteria en de wijze van gegevensverzameling. Voorselecteren voor reïntegratietrajecten kan er namelijk anders uitzien dan voorselecteren voor specifieke reguliere vacatures. En voorselectie toepassen op alle cliënten vraagt om andere werkprocessen dan voorselectie alleen voor nieuwe cliënten.
2	<b>Keuze selectiecriteria en selectie-items</b>	De selectiecriteria en met name de selectie-items (en de keuzes die daarbinnen gemaakt moeten worden bij de gegevensverzameling) dienen zodanig beschreven te worden dat iedereen die ermee werkt de items op dezelfde manier hanteert.
3	<b>Wijze van gegevensverzameling en actualisatie</b>	Bepalen van wijze van gegevensverzameling op basis van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• type van gegevens;</li> <li>• type casemanagement;</li> <li>• doelgroep voorselectie;</li> <li>• benodigde competenties van de persoon die de gegevens verzamelt/onderhoudt;</li> <li>• eventueel benodigde bereidheid van ketenpartners.</li> </ul>
4	<b>Wijze van daadwerkelijk voorselecteren</b>	Hierbij gaat het om het bepalen van de wijze van het verzamelen van de benodigde gegevens bij reïntegratiebureau, scholingsinstituut of werkgever en de daadwerkelijke matching met de gegevens van de werkzoekenden.
5	<b>Keuze en implementatie ICT-ondersteuning</b>	Bepalen van de ICT-ondersteuning op basis van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• flexibiliteit huidig cliëntvolgsysteem;</li> <li>• benodigde toegang van buitenaf (door ketenpartners);</li> <li>• gewenste uitwisselbaarheid met andere systemen/ ketenpartners;</li> <li>• autorisatiemogelijkheden.</li> </ul>
6	<b>Beschrijven werkprocessen</b>	Een werkprocesbeschrijving maakt de taakverdeling helder en geeft inzicht in de werkbaarheid.
7	<b>Uitrol naar de organisatie en eventueel ketenpartners</b>	Alle betrokkenen dienen op de hoogte te zijn van nut en noodzaak van de wijze van voorselectie, de werking ervan en hun eigen rol binnen het proces. Te denken valt aan een studiedag voorselectie.

## 8 Samenvatting

Met de invoering van de WWB is voor gemeenten het belang om hun bestand van uitkeringsgerechtigden in beeld te hebben, fors toegenomen. Zo kunnen ze immers de juiste persoon voor het juiste traject of de juiste baan selecteren.

Voor veel gemeenten is het belang van een goede (voor)selectie evident. Met de komst van de WWB ligt de financiële verantwoordelijkheid volledig bij gemeenten. Iedereen erkent dan ook de noodzaak om te komen tot een optimalisering van de uitstroom.

Een goede gesystematiseerde (voor)selectie vormt een belangrijk middel om werkzoekenden te kunnen toeleiden naar scholings- of reïntegratietrajecten, werkgelegenheidsprojecten of werk. Ook zal het de samenwerkingsbereidheid van werkgevers en sectoren vergroten, wanneer gemeenten in staat zijn geschikte kandidaten voor te dragen.

De hoofdfunctie van de voorselectie is de reductie van het volledige bestand tot een overzichtelijk aantal kandidaten, waarmee selectiegesprekken kunnen plaatsvinden.

Met deze handreiking wil de Raad voor Werk en Inkomen een invulling geven aan het verkrijgen van een (eerste) inzicht op de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden. Deze handreiking is bedoeld om gemeenten op pragmatische wijze te ondersteunen bij de implementatie van gesystematiseerde voorselectie.

*Voorselectie* kan voorafgaan aan de feitelijke selectie. Met het toepassen van voorselectie kan de feitelijke selectie gericht plaatsvinden. De voorselectie is dus faciliterend aan het totale selectieproces en is in deze handreiking gericht op een eerste globale 'digitale' matching.

Nagegaan is wélke criteria zich lenen voor gesystematiseerde voorselectie. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd: criteria die volgens de werkgevers van groot belang zijn bij het selectieproces én die eenvoudig te achterhalen en te registreren zijn.

Op basis van deze eisen aan de voorselectie komen we tot de volgende criteria, die een aantal selectie-items bevatten die zich lenen voor gesystematiseerde voorselectie:

- Beroepservaring
- Presentatie
- Voorkeuren/interesses/affiniteit
- Verwachtingen ten aanzien van werk
- Beschikbaarheid
- Fysieke en psychische belastbaarheid

Ieder criterium kent een aantal selectie-items. De selectie-items die zich (wederom volgens bovenstaande eisen) lenen voor voorselectie worden toegelicht in deze handreiking. Verder wordt aangegeven op welke wijze zij geregistreerd kunnen worden.

De voorgestelde wijze van voorselectie is een gemeentelijk selectie-instrument, ongeacht de partij die de gegevensverzameling doet. De voorselectie wordt toegepast op het bestand van de gemeente of Intergemeentelijke Sociale Dienst en behoort dus bij voorkeur geïntegreerd te worden in een gemeentelijk registratiesysteem (cliëntvolgsysteem). Maar niet elk cliëntvolgsysteem is flexibel, door de gemeente zelf, in te richten. Soms is daar externe ondersteuning of zelfs een wijziging in de standaardprogrammatuur voor nodig.

## 9 Bijlagen

### Bijlage 1 Tips ter verdere oriëntatie

#### Literatuur

Beek K.W.H. van, B.M.S. van Praag (1992). Kiezen uit sollicitanten: concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan. DEN HAAG, SDU.

Black D.A., J.A. Smith, M.C. Berger en B.J. Noel (september 2003). Is the threat of reemployment services more effective than the services themselves? Evidence from random assignment in the UI system. UIT: THE AMERICAN ECONOMIC REVIEW, VOL. 93 NR. 4.

Bouwmans H., C. Pos en G. Duinkerken (juni 2004). Werkgeversbenadering in enkele BVG's in de keten van werk en inkomen. Analyse en verkenning perspectief. DEN HAAG, BUREAU KETENINFORMATISERING WERK & INKOMEN.

Heel P.D. van, M. Arents, H. Nauta, C. Zoon (juni 2005). Evaluatie vacatureoffensief CWI. ROTTERDAM: ECORYS (IN OPDRACHT VAN CWI EN RWI).

Hoff S., G. Jehoel-Gijsbers (juli 2003). De uitkering van de baan: reïntegratie van uitkeringsgerechtigden in de periode 1992-2002. DEN HAAG, SOCIAAL EN CULTUREEL PLANBUREAU.

Inspectie Werk en Inkomen (november 2005). Zicht op kansen? Onderzoek naar systematische kennisopbouw over bijstandsgerechtigden door gemeenten. DEN HAAG.

Inspectie Werk en Inkomen (december 2005). Gezocht: werklozen. Activiteiten van CWI, UWV en gemeenten om werklozen aan het werk te krijgen in moeilijk vervulbare vacatures voor laag- en ongeschoolde arbeid. DEN HAAG.

Koning J. de (oktober 2003). Wat niet weet, wat niet deert. Over de decentralisatie en uitbesteding van het arbeidsmarktbeleid. Rede bij de openbare aanvaarding van het ambt van buitengewoon hoogleraar. ROTTERDAM.

Koning J. de, A. Gelderblom, K. Zandvliet en L. van den Boom (maart 2005). Effectiviteit van Reïntegratie: de stand van zaken. ROTTERDAM: SEOR/ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM.

Raad voor Werk en Inkomen (april 2005). Omdat iedereen nodig is. Voorstellen voor een aanpak van de problematiek aan de onderkant van de arbeidsmarkt. DEN HAAG.

Raad voor Werk en Inkomen (april 2005). Reïntegratieladders. Onderzoek uitgevoerd door Research voor Beleid. DEN HAAG.

Raad voor Werk en Inkomen (oktober 2005). Is de vraag het antwoord? Congrespaper Najaarscongres Raad voor Werk en Inkomen. DEN HAAG.

Rosholm M., M. Svarer en B. Hammer (november 2004). A Danish Profiling System. Working Paper. AARHUS, UNIVERSITY OF AARHUS.

### **Websites**

[www.almelo.nl/convince](http://www.almelo.nl/convince)

[www.beurspleinrivierenland.nl](http://www.beurspleinrivierenland.nl)

## Bijlage 2 Geraadpleegde organisaties

Ten behoeve van deze handreiking en de voorafgaande praktijkstudie is met de volgende organisaties gesproken over de mogelijkheden en wijze van gesystematiseerde (voor)selectie:

- Alexander Calder Groep
- Beenhakker Revacore
- Centrale organisatie voor Werk en Inkomen
- CP-ICT (Coördinatiepunt ICT-gemeenten)
- CSU
- Dactylo
- DaVinci College
- Experts in Werk
- FNV
- Free Record Shop
- Gemeente Arnhem
- Gemeente Den Haag
- Gemeente Dordrecht
- Gemeente Hengelo
- Gemeente Hoorn
- Gemeente Leiden
- Gemeente Maassluis
- Gemeente Oldenzaal
- Gemeente Purmerend
- Gemeente Soest
- Gemeente Spijkensisse
- Gemeente Tiel
- Gemeente Utrecht
- Gemeente Vlaardinggen
- Gemeentepanel RWI
- Hogeschool Fontys
- Horeca Branche Instituut
- Hoofdbedrijfsschap Detailhandel
- ISD Bollenstreek
- Nettojob
- PreNed
- Regionale Sociale Dienst  
Alblasserwaard-Oost/Vijfheerenlanden
- Rentex
- ROC de Leijgraaf
- ROC Midden Nederland
- SWA Groep
- Synetec
- Talenter

- Uitzendbureau Groen
- Uitzendbureau Timing
- UWV
- Van der Laan Support
- Vapro-OVP
- VNG
- Welzorg Almere
- Werkgevers Adviespunt Rivierenland
- Werkgeversorganisatie FME-CMW

## Bijlage 3 Voorbeeld indeling

In de tabel staat de inrichting van het registratiesysteem op basis van de voorgestelde wijze van voorselectie.

Selectie-criterium	Selectie-item	'Drop-down-menu' of 'aanvinken'					
Beroeps-ervaring	Werk- en denkniveau	<LO	LO	VMBO	MBO	HBO	WO
	Werksoort	Productie	Dienstverlening	Administratie			
	Branche/sector	Landbouw en delfstoffenwinning	Consumentgerichte activiteiten	Distributie			
		Fysieke infrastructuur	Zakelijke dienstverlening	Bestuur en onderwijs			
		Industrie	Zorg en ontspanning				
Presentatie	Verzorgd uiterlijk	Zeer verzorgd	Verzorgd	Matig verzorgd	Onverzorgd		
Voorkeuren/interesses/affiniteit	Buitenwerk – binnenwerk	Buitenwerk	Binnenwerk	Geen voorkeur			
	Zittend – staand werk	Zittend werk	Staand werk	Geen voorkeur			
	Grof – fijn motorisch	Grof motorisch	Fijn motorisch	Geen voorkeur			
	Monotoon – afwisselend	Monotoon	Afwisselend	Geen voorkeur			
	Geestelijke inspanning - lichamenlijk werk	Geestelijke inspanning	Lichamenlijk werk	Geen voorkeur			
	Werken in teamverband – alleen werken	Werken in teamverband	Alleen werken	Geen voorkeur			
Verwachtingen aanzien van werk	Realistische verwachtingen van werk	Ja	Redelijk/matig	Nee			
	Realistische verwachtingen van het werknemerschap	Ja	Redelijk/matig	Nee			

Selectie-criterium	Selectie-item	'Drop-down-menu' of 'aanvinken'					
Beschikbaarheid	Uren per week	<aantal uur invullen>					
	Werktijden	Ochtend	Middag	Avond	Nacht	Zaterdag	Zondag
	Ploegendiensten (1)	Ja	Nee				
	Ploegendiensten (2)	2-ploegendienst	3-ploegendienst	5-ploegendienst			
	Bereidheid tot overwerk	Ja	Nee				
	Flexibele werktijden	Ja	Nee				
Fysieke en psychische belastbaarheid	Tempo/prestatiedruk	Ja	Nee				
	Staan	Ja	Nee				
	Lopen	Ja	Nee				
	Tillen	Ja	Nee				

## Colofon

*Reïntegratie met voorkennis. Handreiking gesystematiseerde voorselectie gemeentelijke uitkeringsgerechtigden* is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen

Oranjestraat 4  
2514 JB Den Haag  
Postbus 16101  
2500 BC Den Haag  
[www.rwi.nl](http://www.rwi.nl)

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag.

Vormgeving: Smidswater, *strategie > concept > design*, Den Haag

juni 2006