

Screening van de arbeidsmarktrijpheid

Bollens, J., Heylen, V. & Vos, S. (2003), *Screening van de arbeidsmarktrijpheid, tegen de achtergrond van een preventief activerend arbeidsmarktbeleid*, HIVA-K.U. Leuven, Leuven, 232 p.

Onder impuls van de Europese richtsnoeren zijn er de laatste jaren in Vlaanderen een aantal stappen ondernomen die de Vlaamse aanpak ten aanzien van werkloosheid sturen in een meer preventieve richting. Zo werd de laatste jaren een aantal screeningsinstrumenten ontwikkeld die kort na instroom in de werkloosheid de arbeidsmarktrijpheid van werkzoekenden evalueren. Eén van deze instrumenten is het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument. Het eerste luik van ons onderzoek evalueerde de kwaliteit, toepassing en draagwijdte van de screening van de arbeidsmarktrijpheid van werklozen in Vlaanderen anno 2002.

In de jaren '90 is men in Nederland steeds meer nadruk gaan leggen op een preventieve strategie. De idee is dat werklozen kort na de instroom in de werkloosheid gescreend worden d.m.v. een instrument, de Kansmeter. Op basis van deze screening worden ze vervolgens ingedeeld in een bepaalde fase die de gepercipieerde afstand tot de arbeidsmarkt weergeeft.

De aanvankelijke opzet van het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument (ARI) in Vlaanderen (bepalen van de arbeidsmarktrijpheid van een werkzoekende) vertoont overeenkomsten met de opzet van de Kansmeter in Nederland. Bij het uitwerken van het ARI heeft men evenwel gebroken met de idee van een globale fasering van werkzoekenden.

In de loop van ons onderzoek werd het ARI vervangen door de Intakeleidraad. Dit laatste instrument vertoont sterke overeenkomsten met het ARI. Het ARI vormde evenwel het uitgangspunt van het onderzoek.

De Kansmeter in Nederland

Personen die zich in Nederland aandienen bij een CWT¹ en die voor de eerste keer een uitkering willen aanvragen, dienen een vragenlijst, de zogenaamde Kansmeter, in te vullen. De Kansmeter werd op 1 januari 1999 officieel ingevoerd in Nederland als instrument voor de *globale fasering* van werkzoekenden. Dit instrument is de opvolger van de Meetlat. De fasering, ofwel het indelen van een werkzoekende in een bepaalde categorie die staat voor een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt, staat centraal. Vier fasen worden onderscheiden:

– Fase 1: de betrokkene kan het zelf wel redden om werk te vinden;

– Fase 2: vanuit het arbeidsbureau is enige ondersteuning nodig bij het vinden van werk (binnen een tijdsbestek van maximaal 1 jaar);

– Fase 3: er is een tekort aan kennis en vaardigheden. Er moet scholing en/of werkervaring gevolgd worden en er is ondersteuning nodig bij het vinden van werk (tijdsbestek van meer dan 1 jaar);

– Fase 4: er wordt verwacht dat de betrokkene voor verscheidene jaren niet beschikbaar zal zijn voor de arbeidsmarkt.

Aan iedere fase is een *specifieke dienstverlening* gekoppeld. In fase 1 kunnen cliënten gebruik maken van de basisdienstverlening en wordt verondersteld dat ze zelf solliciteren. Voor fase 2 en 3 zijn er

specifieke instrumenten voorhanden zoals scholing, stage, enzovoort. Aan fase 4 is hulp en zorg gekoppeld.

In recent onderzoek werd de voorspellende waarde van fasering door het CWI onderzocht (De Vos e.a., 2003). De resultaten geven aan dat in bijna 61% van de gevallen de uitstroom uit de werkloosheid juist wordt ingeschat (in functie van de fase waaraan een cliënt toegewezen wordt). Een deel van de cliënten stroomt eerder uit dan voorspeld, een ander (groter) deel later dan voorspeld.

Het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument

Een stukje geschiedenis

De afgelopen jaren werden er in Vlaanderen verschillende nieuwe screeningsinstrumenten ontwikkeld door de VDAB. Het gaat hier onder meer over SKI (Screening tijdens Kwalificerende Intake), de Kwalitatieve Gegevensflap in AMI, het Arbeidsmarktrijpheidsinstrument (ARI) en de Intakeleidraad.

Het ARI was operationeel sinds 1 januari 2001 en bouwde voor een stuk voort op SKI. Binnen SKI was er een luik voorzien waarbij een score voor de arbeidsrijpheid werd berekend (SAR). Dit SAR-luik – geïnspireerd op de Kansmeter – pretendeerde de afstand tot de arbeidsmarkt te meten. Een evaluatie van SAR leerde dat er geen correlatie kon gevonden worden tussen de score en de werkloosheidsduur. Het gevolg was dan ook dat de SAR afgevoerd werd.

Sedert april 2000 werd de Kwalitatieve Gegevensflap binnen AMI gebruikt voor de screening bij trajectbepaling. Vanaf het moment dat het ARI ingevoerd werd als instrument voor de eerste 'ruwe' screening, werd bij een doorverwijzing naar trajectbegeleiding de Kwalitatieve Gegevensflap gebruikt voor een tweede screening. De KG verdween in de loop van 2002 uit het werkveld. Vanaf dat moment werd het ARI niet enkel gebruikt voor de ruwe screening, maar ook voor de trajectbepaling.

In september 2002 werd een volgende wijziging doorgevoerd. Het ARI werd vervangen door de

Intakeleidraad. Dit laatste instrument verschilt qua opzet weinig van het ARI, zij het dat er een aantal extra aspecten bevroegd wordt.

De Kansmeter als voorbeeld voor ARI?

Aanvankelijk was de idee dat op basis van het ARI werkzoekenden zouden kunnen worden ingedeeld in categorieën; men zou hierbij bepalen hoe ver iemand van de arbeidsmarkt staat. Bij het uitwerken van het ARI is gebroken met deze idee.

Hoewel gesteld wordt dat de Kansmeter geen vertrekpunt was voor de ontwikkeling van het ARI en er duidelijke accentverschillen zouden zijn (de Kansmeter is een faseringsinstrument dat de kansen van de werkzoekende op de arbeidsmarkt wil bepalen) zijn er toch een aantal punten van gelijkheid tussen de Kansmeter en het basisidee van het ARI.

De intake met behulp van het ARI resulteerde *aanvankelijk in vier mogelijke routes* in functie van zijn beoordeling: (1) arbeidsmarktrijp (cf. Kansmeter Fase 1); (2) arbeidsmarktrijp mits beperkte bijsturing (cf. Kansmeter Fase 2); (3) niet-arbeidsmarktrijp, er is gespecialiseerde screening nodig (cf. Kansmeter Fase 3); en niet-arbeidsmarktrijp, er wordt doorverwezen naar trajectbegeleiding (cf. Kansmeter Fase 4). Deze indeling vertoont gelijkheid met de indeling die bij de Kansmeter gebruikt wordt. Enkel voor Fase 4 van de Kansmeter lijkt er niet onmiddellijk een equivalent te zijn binnen de aanvankelijke ARI-opzet.

ARI als criteriumgericht interviewschema

De vooropgestelde opzet (bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt) werd uiteindelijk niet geoperationaliseerd. Het instrument werd niet uitgewerkt als een faseringsinstrument, wel als een *criteriumgericht interviewschema* dat doorlopen dient te worden tijdens de intake. Het ARI moest dienst doen als een instrument ter ondersteuning van de consulent. Er werd niet langer gesproken in termen van verschillende fasen.

Het bepalen van de *afstand tot de arbeidsmarkt* (de aanvankelijke opzet) werd afgedaan als een theo-

retisch model dat moeilijk realiseerbaar zou zijn. Naast het gigantische werk dat een dergelijk opzet zou vragen, konden er bovendien ook een aantal ethische bezwaren geformuleerd worden tegen een dergelijke benadering.²

Binnen het ARI werden drie *inhoudelijke luiken* bevestigd: jobaspiratie en screeningsvelden, werkzoekgedrag en dienstverlening. Ieder thematisch luik van ARI (jobaspiratie, werkzoek-/sollicitatiegedrag en dienstverlening) peilde naar een aantal deelaspecten (o.a. diploma, randvoorwaarden, fysieke kenmerken, sollicitatiegedrag, de gewenste dienstverlening, enzovoort). Op basis van deze drie luiken werd een evaluatie- en een opvolgingsrapport opgesteld. Als uitgangspunt van de screening wordt een beroep genomen dat door de cliënt geaspireerd wordt.

De intakeleidraad – de opvolger van het ARI – is sinds midden september 2002 operationeel. De voornaamste wijzigingen, in vergelijking met het ARI, zijn de diepere integratie van het instrument in het klantendossier met een koppeling naar relevante dossiergegevens en het opnemen van een aantal vragen die, in vergelijking met het ARI, meer in de diepte peilen (o.a. naar attitudes en sociale en communicatieve vaardigheden). Een aantal van deze aspecten werd voorheen wel bevestigd in de Kwalitatieve Gegevensflap binnen AMI.

Het verloop van een intake

Een werkzoekende die zich inschrijft in de Lokale Werkwinkel krijgt in de derde maand van zijn werkloosheid (verschillen naargelang doelgroepen en werkwinkel/consulent) een *intake*. Een eerste intakegesprek neemt ongeveer één uur in beslag. Mogelijk kunnen nog andere gesprekken volgen.

Tijdens het intakegesprek worden de mogelijkheden en/of beperkingen van de werkzoekende in kaart gebracht. Op basis van deze beoordeling wordt bepaald of de werkzoekende al dan niet nood heeft aan een intensieve begeleiding naar de arbeidsmarkt. En zo ja, hoe het te volgen begeleidingstraject vorm moet krijgen. Nadat het volledige instrument (ARI/Intakeleidraad) doorlopen is, wordt een trajectovereenkomst opgesteld.

In principe doorloopt een consulent het interview-schema op zijn computer en 'vinkt' de antwoorden van de cliënt aan of voegt extra informatie toe. De computertoepassing maakt het mogelijk om de antwoorden van de cliënt te toetsen aan de beschikbare informatie in het klantendossier, maar ook om via het intranet van de VDAB allerhande informatie m.b.t. opleidingen en beroepen op te vragen.

Het *verloop van de intake verschilt* evenwel tussen consulenten onderling. De ene consulent voert een 'los' gesprek met de cliënt en distilleert nadien uit dat gesprek de relevante informatie. Andere consulenten houden zich strikter aan de leidraad die aangereikt wordt. Er zijn consulenten die onmiddellijk de verschillende te bevestigen aspecten invullen op de PC, anderen nemen notities en voeren de gegevens op het einde van gesprek in. Er kunnen m.a.w. verschillende uitvoeringspraktijken onderscheiden worden.

Een hulpmiddel maar geen wondermiddel

De overstap van een globaal faseringsinstrument naar een criteriumgericht interviewschema veronderstelt een *andere rol voor consulenten* in de intakefase. Het instrument biedt een leidraad voor het intakegesprek. De consulent heeft een voorname rol bij het beoordelen van de mogelijkheden en de beperkingen van de cliënt en het bepalen van welke acties vereist zijn (trajectbepaling) om de cliënt naar de arbeidsmarkt te brengen. Een degelijke intake veronderstelt dus niet alleen gebruiksvriendelijke en goed uitgebouwde instrumenten, maar zeker ook goed gevormde en competente consulenten.

Verschuillende (omgevings)elementen kunnen een impact hebben op de kwaliteit van het intakegesprek. Een niet onbelangrijk aspect is de 'caseload' van consulenten. Een zware caseload creëert niet enkel tijdsnood (combinatie van nieuwe intakes en opvolgingsgesprekken waardoor er mogelijk onvoldoende tijd kan uitgetrokken worden voor een intake) en daardoor mogelijk minder ruimte voor diepgang, maar kan bijvoorbeeld ook inwerken op de gemoedsgesteldheid van de consulent (bv. minder geduldig, stress, enzovoort). Daarnaast spelen mogelijk ook andere factoren een rol zoals de aard van de gespreksomgeving (bv. een open bureau

waarbij er weinig privacy geboden wordt en cliënten minder geneigd kunnen zijn om openhartig te praten) en de invloed van volgorde-effecten (bv. hoe verliepen de voorafgaande gesprekken met andere cliënten en welke invloed hebben deze op het gesprek met een volgende cliënt?).

De door ons geïnterviewde consulenten geven duidelijk aan dat het zwaartepunt van de beoordeling bij de consulent ligt. Een beperkt aantal consulenten is van mening dat zowel het instrument als de consulent een sterke rol spelen bij het beoordelen van cliënten.

Op basis van analyses op databestanden met ARI-gegevens bleek bovendien dat de informatie die in het instrument (ARI) bevraagd wordt onvoldoende in staat is om louter op zich te differentiëren tussen cliënten. Dit betekent dat ook andere aspecten die niet door het instrument geregistreerd worden, maar mogelijk wel in het gesprek aan bod komen, een rol spelen.

De keuze voor een instrument (ARI/IL) dat de consulent ondersteunt in het screeningsproces legt heel wat verantwoordelijkheid bij de consulent. De ervaring, de kennis en het professionalisme van een consulent zijn cruciaal om te komen tot een juiste inschatting en trajectbepaling. Blijvende in-

vesteringen in opleidingen (o.a. gesprekstechnieken, omgaan met moeilijke doelgroepen) die de consulenten verder bekwamen en ondersteunen bij het verzamelen van correcte informatie die een juiste inschatting moet toelaten, zijn dan ook zeker een noodzaak. Wellicht kunnen ervaren consulenten hierbij een belangrijke rol vervullen.

*Steven Vos
Joost Bollens
Hiva-K.U. Leuven*

Noten

1. Centrum voor Werk en Inkomen.
2. Veronderstel een werkzoekende die volgens het instrument dicht bij de arbeidsmarkt zou staan, maar toch werkloos blijft. Zou het instrument dan een rechtvaardiging vormen voor een sanctionerend beleid?

Referenties

De Vos, E.L., van den Berg, R. & Vroome, E.M.M. (2003), *De voorspellende waarde van fasering*, Hoofddorp, TNO Arbeid.