



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Evaluatie fasering

mei 2003

1. Inleiding

In de SUWI-regeling is opgenomen dat een evaluatie over de fasering moet worden uitgevoerd. Hieronder volgt een analyse van de werking van het huidige systeem op grond van deskresearch. In aanvulling daarop heeft TNO-arbeid een bestandsanalyse van CWI-gegevens gemaakt. Met behulp van de realisatiecijfers van de laatste jaren kon – voor het eerst - nader worden bepaald wat de voorspellende waarde van de fasering is. Een samenvatting van het TNO-rapport is bijgevoegd. Het volledige rapport is te vinden op de TNO-website (www.arbeid.tno.nl).

2. Het faseringsproces van het CWI

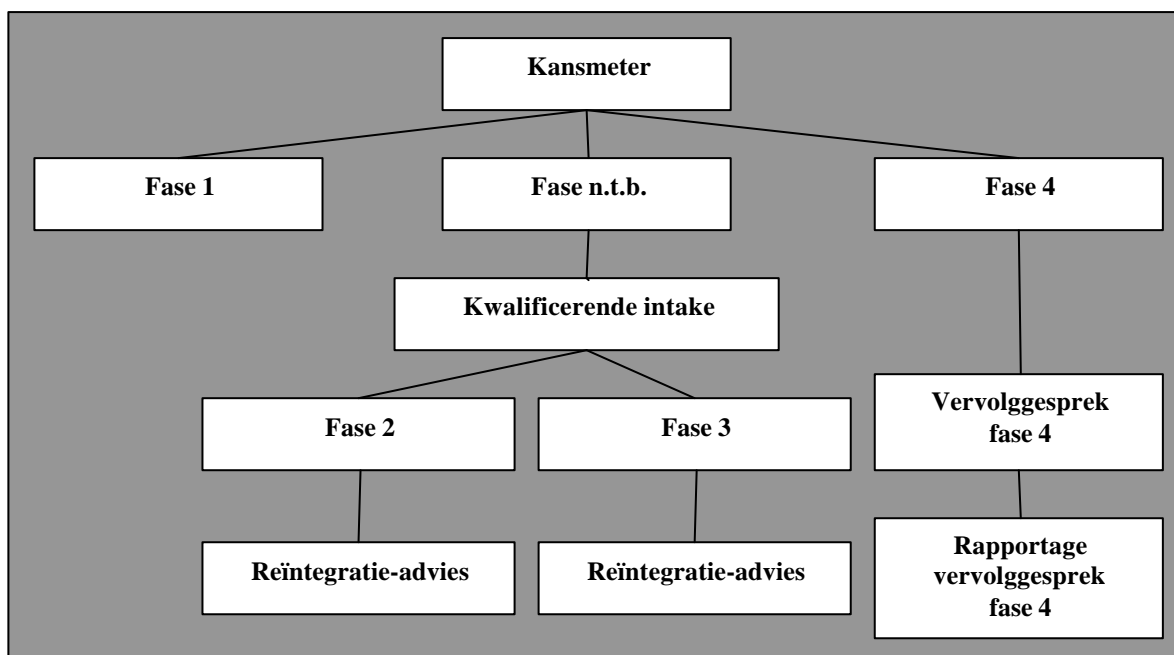
2.1 Ontstaansgeschiedenis kansmeter

Eind jaren tachtig ontstond de behoefte aan een selectiemechanisme van werklozen om hen de juiste ondersteuning te bieden bij het vinden van een baan. Het instrument kansmeter is vervolgens ontwikkeld gedurende de jaren negentig. In die periode richtten de beleidsinspanningen om mensen naar werk te leiden zich voornamelijk op doelgroepen. Deze aanpak bleek niet effectief omdat niet iedereen uit de doelgroep een ‘problematische werkzoekende’ was. Uitvoeringsinstanties gingen daarom uit eigen beweging werken met door henzelf ontwikkelde instrumenten die voor alle werkzoekenden de persoonlijke afstand tot de arbeidsmarkt meten. De arbeidsmarkttoets en de profilering zijn voorbeelden van decentraal ontwikkelde en gehanteerde faseringsinstrumenten. Deze decentrale aanpak leidde tot niet-uniforme faseringsinstrumenten, waardoor onderlinge vergelijking van resultaten nauwelijks mogelijk was. Vanwege dit gebrek is in 1997 een landelijk faseringsinstrument ingevoerd, de zogenaamde ‘meetlat’ die na een evaluatie in 1999 tot de ‘kansmeter’ is omgedoopt. Momenteel worden alle werkzoekenden die zich aanmelden bij het Centrum voor Werk en Inkomen gefaseerd aan de hand van deze uniforme ‘kansmeter’. Het faseren met de kansmeter wordt ook wel de administratieve intake genoemd.

2.2 Werking kansmeter

De kansmeter bestaat uit een vragenlijst die wordt gebruikt om een inschatting te maken van de afstand van de werkzoekende tot de arbeidsmarkt. Op basis van de antwoorden worden cliënten ingedeeld in vier fasen. Fase-1-clieñten zijn werkzoekenden die zonder verdere vorm van ondersteuning naar verwachting binnen 6 maanden werk vinden. Gedurende deze 6 maanden zijn zij aangewezen op de dienstverlening van het CWI. Cliënten die met behulp van een reïntegratietraject gereïntegreerd kunnen worden krijgen fase ntb (nader te bepalen) toebedeeld. Op basis van een kwalificerend intakegesprek (de kwint) wordt deze groep ingedeeld in fase 2 of 3. Voor fase-2-clieñten is geschat dat men in een periode van 6 maanden tot 1 jaar een baan kan vinden, voor fase-3-clieñten geldt een ingeschatte periode van langer dan een jaar. Voor fase-4-clieñten geldt dat een werkzoekende eerst een andere ondersteuningvorm dan een reïntegratie-traject nodig heeft, alvorens deze succesvol gereïntegreerd kan worden. Deze ondersteuningvorm wordt vastgesteld tijdens het ‘vervolggesprek fase 4’. Figuur 1 geeft een weergave van het faseringsproces.

Figuur 1: Het faseringsproces van het CWI conform SUWI



bron: SZW

De fase-2- en fase-3-cliënten worden met het reïntegratie-advies door het CWI overgedragen aan de gemeente of het UWV die vanaf dat moment verantwoordelijk zijn voor de reïntegratie van de werkzoekende. Na het vervolggesprek worden ook de fase 4-cliënten overgedragen aan gemeente of het UWV voor een vervolgtraject.

3. Inventarisatie bestaande onderzoeken

3.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt kort de Nederlandse ervaring met fasering uiteengezet, aan de hand van een inventarisatie van bestaand onderzoek. Het doel van de inventarisatie is te komen tot een waardeoordeel over het faseren. Omdat niet veel onderzoek is verricht naar de werking van het huidige initiële faseringsinstrument en om een breder beeld te krijgen van de ervaringen met initiële fasering wordt in de eerste plaats de voorloper van de kansmeter, de 'meetlat' in deze evaluatie betrokken. Vervolgens worden de ervaringen met de kansmeter zelf beschreven. Ten slotte worden ook de 'kwalificerende intake' evenals 'het vervolggesprek fase 4' meegenomen in deze evaluatie omdat deze kunnen leiden tot herfasering.

Aan het faseringsproces zijn verschillende partijen (cliënten, consultants, opdrachtgevers, e.d.) met verschillende belangen verbonden. Een beoordeling van de faseringsmethodiek is in hoge mate afhankelijk van de ervaringen uit het veld. Daar waar mogelijk wordt in de evaluatie daarom onderscheid gemaakt tussen de ervaringen van deze betrokken partijen.

3.2 Het faseringsproces

3.2.1 De meetlat

De voorloper van de huidige kansmeter is de zogenaamde *Meetlat*, ofwel 'Meetinstrument afstand arbeidsmarkt'. Het beoogde doel van de invoering was het verhogen van de uniformiteit van de fasering, iets waarin het tot die tijd ontbrak. Dit doel is in voldoende mate

bereikt. Uit onderzoek¹ blijkt dat de meetlat bijdraagt aan een grotere uniformiteit van de uitvoering van faseringen. Hierbij zijn de volgende aantekeningen op zijn plaats:

- De evaluaties wijzen in de richting van validiteit van het instrument, maar de gegevens zijn te beperkt om wat dat betreft harde uitspraken te doen;
- Volgens consultants en cliënten draagt het instrument beperkt bij aan een betere kijk van de klant op zijn of haar kansen op werk;
- De meerwaarde van het instrument voor de intake wordt door de diverse intake-instanties verschillend ingeschat. De intakers van Arbeidsvoorziening oordelen overwegend positief; men vindt dat in de meetlat de factoren die de afstand tot de arbeidsmarkt bepalen duidelijk zijn omschreven en dat het meetinstrument de fasering uniformeert. De intakers van de Gemeentelijke Sociale Dienst zijn over het algemeen minder positief. Het instrument sluit niet aan bij de klantenpopulatie van de dienst en het komt niet overeen met de wijze waarop zij doorgaans naar klanten kijken.

Met betrekking tot de validiteit valt nog op te merken dat onderzoek uitwijst dat 18 procent van de fase-4-cliënten, hetzij op eigen kracht, hetzij met behulp van het toenmalige arbeidsbureau, een baan weet te vinden.²

3.2.2 De kansmeter

Bovengemelde kritiek leidde tot aanpassing van de meetlat waarna dit faseringsinstrument werd omgedoopt tot de 'kansmeter'. Vanaf 1 januari 1999 zijn arbeidsbureaus (en tegenwoordig de Centra voor Werk en Inkomen) verplicht de kansmeter te gebruiken. Uit twee evaluaties³ van de kansmeter komt een aantal kritiekpunten naar voren. Hiervan is reeds een deel verholpen. Voor zover die aanpassingen hebben geleid tot het verhelpen van de kritiekpunten zijn deze hieronder niet meer genoemd.

Er is veel kritiek op de kwaliteit van de kansmeter. Vrijwel alle arbeidsbureaus, gemeenten en uitvoeringsinstellingen hebben de kansmeter ingevoerd, maar slechts een deel past deze toe. Bij arbeidsbureaus en uitvoeringsinstellingen (uvi's) ligt het percentage van de consultants dat geen gebruik maakt van de kansmeter beduidend lager (28 respectievelijk 33 procent) dan bij gemeenten, waar liefst 58 procent van de consultants zegt geen gebruik te maken van de kansmeter. Dit is mogelijk het gevolg van onvolkomenheden van de kansmeter (fouten in de vragenlijst, verouderde gegevens, kost te veel tijd).

Daarnaast twijfelen consultants aan het nut van een standaardinstrument zoals de kansmeter. In de praktijk blijkt de kansmeter meer dan eens te worden gebruikt ter rechtvaardiging van de door de consultant ingeschatte afstand tot de arbeidsmarkt: scores worden achteraf zo ingevuld dat deze tot de gewenste uitkomst leidt.

Niet alleen de consultants hebben kritiek op de kansmeter. De informatie die gemeenten en uitvoeringsinstellingen uit de rapportage van de kansmeter zouden moeten gebruiken is niet altijd even helder. Veel consultants vullen de formulieren van de kansmeter niet volledig in, waardoor informatie - bijvoorbeeld de formele vrijstellingsgrond waarom iemand als fase 4 te boek staat - onbekend blijft. De reden voor het onvolledig invullen is niet bekend. Mogelijk als gevolg hiervan faseert eenderde van de uvi-kantoren de cliënt opnieuw. De medewerkers van de uitkeringsinstanties faseren op basis van 'gezond verstand', en dus niet op basis van de kansmeter.

¹ Regioplan (1998)

² Hoffman en Schouten (1998)

³ Research voor Beleid (2000a), FNV (2002)

Ook cliënten zijn niet onverdeeld positief; onder hen bestaat veel onduidelijkheid over het doel van de kansmeter.

Met betrekking tot de validiteit valt nog op te merken dat, gebaseerd op hoge uitstroomcijfers voor fase-4-geïndiceerden, veel (15 á 25%) van de fase-4-cliënten verkeerd zijn gefaseerd. Bovendien wordt vijftien procent van die initieel geïndiceerd zijn in fase ‘nader te bepalen’ tijdens de kwalificerende intake herfaseerd in fase 1 of fase 4.

Bovenstaande bevindingen zijn gebaseerd op evaluatie-onderzoeken uit 1999 en 2000. Meer recent onderzoek is niet voorhanden. Inmiddels kan verbetering zijn opgetreden. Daarnaast richt de kritiek zich voornamelijk op de procedurele omgang met de kansmeter. Alleen de laatste twee punten, uitstroom fase-4-cliënten en herfasering, doen een uitspraak over de validiteit van het instrument.

Overigens zijn reeds in het interdepartementaal beleidsonderzoek “Aan de Slag”⁴ van 2001 de valkuilen van het faseringsproces onderkend: *“Een vorm van faseringsproces (‘profilering’) kan gewenst zijn om de werkprocessen zo objectief mogelijk te maken en ook te kunnen ‘benchmarken’. Ervaringen met (voorlopers van) de huidige fase-indeling en ook ervaringen in het buitenland geven echter aan dat voorzichtigheid geboden is; het vroegtijdige en verfijnde karakter van dit instrument leidt tot aanzienlijke voorspelfouten. In gemeenten en uitvoeringsinstellingen hecht men niet altijd waarde aan de faseringsproces; soms worden de desbetreffende taxaties nog eens overgedaan.”*

3.2.3 De kwalificerende intake

Indien de cliënt in fase ‘nader te bepalen’ (ntb) geplaatst is volgt de kwalificerende intake (kwint). Het doel van de kwint is om te bezien of

- 1) de faseringsproces juist is geweest, en zo ja,
- 2) tot welke fase (2 of 3) de cliënt behoort, en
- 3) wat de hoofdlijnen van het reïntegratietraject moeten zijn om de betreffende cliënt naar de arbeidsmarkt te geleiden.

In 1999 is een evaluatie van de kwint uitgevoerd.⁵ Dit evaluatierapport beschrijft de ervaringen die zijn opgedaan met de kwint tijdens de proefneming hiervan in februari, maart en april 1999, in drie RBA-regio's.⁶

De betrokkenen (consulenten, cliënten en opdrachtgevers) zijn overwegend tevreden over de kwint: het gesprek geeft inzicht in de obstakels naar werk en werkt verhelderend voor de cliënt ten aanzien van de kansen op werk. Tevens blijkt het goed mogelijk om de hoofdlijnen van de dienstverlening vast te stellen. De kritiek uit de evaluaties richt zich dan ook voornamelijk op de aangeleverde voorinformatie die dient als input voor de kwint en op de rapportage na de kwint.

- Consulenten achten de meerwaarde van de administratieve intake als inbreng voor de kwint, gering. Deels omdat vragen niet of onvolledig zijn ingevuld, deels omdat vragen niet relevant worden geacht als inbreng voor de kwint.

⁴ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Ministerie van Financiën (2001), blz. 43

⁵ Research voor Beleid (1999)

⁶ Dit betekent dat opdrachtgevers nog geen feitelijke opdracht hoefden te verstrekken en reïntegratiebedrijven geen feitelijk plan hoefden op te stellen, maar slechts het rapportageformulier moesten beoordelen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de interpretatie van de onderzoeksresultaten

- Na de kwint wordt een rapportageformulier ingevuld als input voor de opstellers van reïntegratie-trajecten. Het rapportageformulier wordt door de consultants en opdrachtgevers als onduidelijk en onpraktisch gevonden waardoor er getwijfeld wordt aan de meerwaarde die de rapportageformulieren hebben voor de opstellers van trajectplannen. Zo blijft bij de opdrachtgevers grote onduidelijkheid bestaan over de argumentatie van de hoofdlijnen van het voorgestelde traject.

Daarnaast blijkt uit een onderzoek naar de tijdsbesteding van de kwint⁷ dat:

- Omdat niet alle consultants het maken van een kwintadvies voldoende ‘in de vingers’ hebben is de tijdsbesteding aan de uitvoering van de kwint langer dan noodzakelijk.
- Indien de consultant en de werkzoekende elkaar niet kennen, gemiddeld 31% van de werkzoekenden niet komt opdagen voor de afname van de kwint. Indien men elkaar wel kent daalt dit ‘no show’-percentage tot 16%.

3.2.4 Reïntegratie-advies fase 2 en 3

Over de reïntegratieadviezen zijn de afgelopen jaren geen onderzoeken gestart. Klanten die naar UWV of gemeenten worden overgedragen krijgen van het CWI een reïntegratieadvies (klanten in fase 2 of 3) of een advies gericht op sociale activering (fase 4) mee. De kwaliteit en tijdigheid van het reïntegratie-advies werd sterk verschillend ervaren. UWV en gemeenten hebben hierover kritische geluiden geuit. UWV en CWI hebben recentelijk in een service niveau overeenkomst afspraken gemaakt om te komen tot verbetering van de kwaliteit en de tijdigheid van de reïntegratieadviezen van het CWI. Gemeenten en CWI zijn enkele pilots gestart met hetzelfde doel.

3.2.5 Het vervolgesprek fase 4

Indien de administratieve intake heeft geleid tot indeling in fase 4, volgt het ‘vervolgesprek fase 4’. Doel van het gesprek is te bezien of er correct is gefaseerd en of de juiste problemen en oplossingen zijn vastgesteld.

Uit de evaluatie bleek dat de meerderheid van de consultants (tweederde) en cliënten (driekwart) het vervolgesprek positief beoordeelt, omdat voor beide partijen meer duidelijkheid ontstaat over de correctheid van de fase-indeling en de maatschappelijke belemmeringen op weg naar succesvolle reïntegratie⁸. Maar er zijn punten van kritiek.

In veel gevallen was onvoldoende voorinformatie beschikbaar die dient als input voor het vervolgesprek, waardoor de kwaliteiten van de cliënten tijdens het vervolgesprek niet goed in kaart konden worden gebracht. De oorzaak ligt deels in het feit dat voorbereidingsformulieren onduidelijk of onvolledig worden ingevuld en deels in het feit dat cliënten het soms moeilijk vinden eigen kwaliteiten te noemen. Het gesprek kost minder tijd indien de voorinformatie op orde is.

Het resultaat van het gesprek is ook niet altijd bevredigend. Het prioriteren van oplossingen voor een succesvolle reïntegratie blijkt in een kwart (28%) van de gevallen niet gelukt. Bovendien wordt het rapportageformulier van het vervolgesprek soms als rigide ervaren: specifieke problemen zijn niet altijd eenduidig onder de vermelde categorieën onder te brengen. Overigens geldt ook hier, evenals bij de kansmeter, dat het doel van het gesprek niet altijd duidelijk is voor de cliënt.

⁷ Mullaart Partners (2001). De tijd voor een Kwint.

⁸ Research voor Beleid (2000b)

Daarnaast concludeert ander onderzoek naar fase-4-cliënten, op basis van het betreffende bestand van de gemeente Tilburg, dat voor iets meer dan tien procent van de cliënten de afstand tot de arbeidsmarkt dusdanig klein is dat volstaan kan worden met een sollicitatietraining of dat direct bemiddeld kan worden naar werk.⁹

3.3 Overige onderzoeken naar fasering

3.3.1 Overige onderzoeken Nederland

Er zijn tevens een tweetal onderzoeken verricht door CTSV en CPB die zich niet zozeer richten op een onderdeel van de fasering maar de voors en tegens van het proces als zodanig bespreken.

Het CTSV-onderzoek¹⁰ is sceptisch over faseren in het algemeen. Hoewel ten tijde van het onderzoek de kansmeter als onderdeel van de fasering nog niet in gebruik was, stelt het rapport: *“In plaats van hulpmiddel voor uitvoerders vormt de fasering van cliënten eerder een middel om genomen beslissingen achteraf administratief te kunnen verantwoorden. Bij de fasering komen bovendien verschillen in belangen tussen organisaties expliciet naar voren.”*

Gebrek aan vertrouwen tussen arbeidsbureau enerzijds en uitvoeringsinstellingen en gemeenten anderzijds en verschillen in belang en professionele invalshoek spelen hierbij een rol. Gebrek aan vertrouwen in de competenties van het arbeidsbureau kan leiden tot dubbele fasering.

Het CPB-onderzoek¹¹ concludeert dat het riskant is om instrumenten eenzijdig in te zetten op werklozen die op het moment van instroom kansarm zijn. Werklozen kunnen gedemotiveerd raken en/of hun vaardigheden verliezen naarmate zij langer op zoek zijn naar een baan. Uit de gegevens blijkt dat dit effect erg belangrijk is, want na een periode van een half jaar bouwen ook veel 'kansrijke' werklozen een grote afstand tot de arbeidsmarkt op. Voor hen kan aanvullend beleid nodig zijn, bijvoorbeeld door *alle* werklozen na een periode van ongeveer zes maanden intensiever te begeleiden. Ook zou gedacht kunnen worden aan hernieuwde 'profiling' (herfasering).

3.3.2 Buitenlandse ervaring met faseren

Ervaringen met fasering in het buitenland zijn niet onverkort van toepassing op de Nederlandse situatie. Ontwerp, doel en uitvoering kunnen in belangrijke mate verschillen. Desondanks is het leerzaam om kennis te nemen van ervaringen in andere landen. Daartoe zijn hieronder de bevindingen in het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Australië beschreven.

De ervaringen met de validiteit van fasering in deze landen, leren dat het buitengewoon moeilijk is om mensen goed in fasen in te delen: het is moeilijk de werkloosheidsduur van de werkloze van te voren in te schatten.¹²

In het Verenigd Koninkrijk is op basis van cijfermateriaal destijds afgezien van toepassing van fasering. Het gehanteerde model bleek slechts in staat 1 op de 5 (gerealiseerde) langdurig werklozen als zodanig te identificeren. Ten eerste blijkt de kans op terugkeer in een baan

⁹ Van de Pas en Serail (2001)

¹⁰ CTSV (1999)

¹¹ CPB: Koning en van Leuvensteijn (2000)

¹² OECD (1998)

vanuit werkloosheid nauwelijks te verschillen voor verschillende groepen, gekarakteriseerd naar uitkeringsduur, leeftijd, geslacht en mate van arbeidsongeschiktheid. Daar bovenop liggen de uitstroomkansen in het Verenigd Koninkrijk hoog in vergelijking met de uitstroomkansen in andere landen. Identificatie van toekomstig langdurig werklozen is mede daarom niet goed mogelijk.

De Amerikaanse staten zijn sinds 1993 bij wet verplicht enige vorm van 'profiling' toe te passen. In de officiële evaluatie is echter niet de validiteit getest, maar de netto-effecten van de gecombineerde profiling- en reïntegratie-instrumenten. Ander onderzoek zet grote vraagtekens bij de toegepaste faseringsmethoden.

In Australië blijkt het identificatiemechanisme van werkzoekenden met een grote kans op langdurige werkloosheid te werken ten koste van hoge kosten. De afstand tot de arbeidsmarkt voor een aanzienlijke groep was achteraf gezien een stuk kleiner dan uit de fasering bleek. Deze groep wordt in een dergelijk geval bemiddeld ten koste van een andere groep voor wie vroegtijdige bemiddeling wel noodzakelijk is. Daarnaast zijn er ook aanwijzingen dat voor anderen de afstand tot de arbeidsmarkt juist kleiner werd ingeschat dan achteraf het geval bleek en dat zij dus de juiste bemiddeling mis liepen.

3.4 Conclusie literatuuronderzoek

Gesteld kan worden dat ten aanzien van de initiële fasering, de zogenaamde kansmeter, de evaluaties negatief oordelen. Onderzoek in binnen- en buitenland waarschuwen voor de gevaren van vroegtijdige fasering. Het vermoeden bestaat dat bij fasering voor nogal wat werkzoekenden de afstand tot de arbeidsmarkt te groot wordt ingeschat terwijl daarnaast een aantal werkelijke probleemgevallen over het hoofd wordt gezien. Op basis van de onderzochte evaluatierapporten kan echter geen harde conclusie worden getrokken over de validiteit van de kansmeter

Ten aanzien van het verdere verloop van het faseringsproces (de kwint en het vervolgesprek fase 4) komen de evaluaties tot een beduidend positiever oordeel. Voor alle betrokken partijen ontstaat meer duidelijkheid over de correctheid van de fase-indeling en de (maatschappelijke) belemmeringen en oplossingen op weg naar succesvolle reïntegratie.

4. Validiteit van de fasering

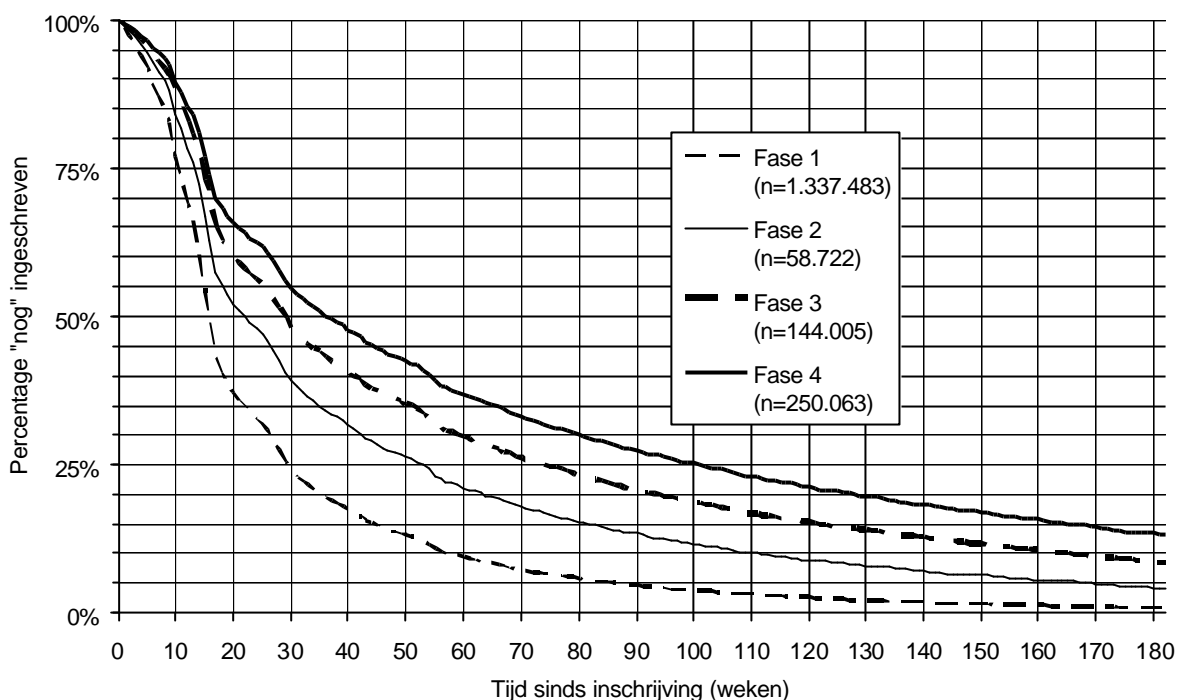
De validiteit wordt getoetst door aan de hand van realisatiecijfers over de instroom, uitstroom, fase-indeling. Door TNO is onderzocht hoe groot de voorspellende waarde van de fasering is.

De TNO-cijfers ondersteunen de conclusies uit het literatuuronderzoek dat vroegtijdige fasering kan leiden tot inschattingfouten. Gedurende de eerste periode is de voorspellende waarde van de fasering duidelijk minder. Een beduidend deel van fase 2 (42%), fase 3 (29%) en fase 4 (27%) stroomt binnen een half jaar weer uit. Daarnaast blijft een beduidend deel van fase 1 (20 %) langer dan een jaar ingeschreven bij het CWI. Voor een deel van de werkzoekenden wordt de afstand tot de arbeidsmarkt te groot geschat en anderzijds worden potentiële probleemgevallen over het hoofd gezien.

Op langere termijn (meer dan 1 jaar) zijn de kansen om betaald werk te vinden per fase wel duidelijk verschillend. Daarbij moet worden opgemerkt dat de 'onjuiste voorspellingen' dan al zijn uitgestroomd. Hoe hoger de fase-indeling, hoe minder kans op werk.

In onderstaande figuur en tabel van TNO wordt een beschrijving gegeven van de instroom en uitstroom bij het CWI vanaf 1 januari 1999.

Percentage ingeschreven als functie van tijd (instroom van 1999 en later)



Tabel 1: Uitstroom naar inschrijvingsduur (vanaf 1999)

		Inschrijvingsduur in kwartalen (alleen gevallen met in- en uitschrijving!)						Totaal	
		1 Uitstroom binnen één kwartaal	2 Uitstroom na één maar binnen twee kwartalen	3 Uitstroom na twee maar binnen drie kwartalen	4 Uitstroom na drie maar binnen vier kwartalen	5 Wel uitstroom; maar pas na een jaar of later	6 Geen uitstroom binnen waargenomen periode	N	
Fase- indeling bij instroom	1 Fase 1: Directe terugkeer	31%	33%	11%	5%	9%	11%	1223263	100%
	2 Fase 2: Maximaal 1 jaar	14%	28%	16%	8%	23%	11%	64935	100%
	3 Fase 3: Meer dan 1 jaar	9%	20%	14%	8%	26%	23%	126127	100%
	4 Fase 4: Op termijn bemiddelbaar	7%	20%	10%	6%	26%	31%	225995	100%
Totaal Leeftijd	1 tot 23	25%	30%	11%	5%	13%	15%	1640320	100%
	2 23 tot 35	40%	31%	9%	4%	7%	10%	280043	100%
	3 35 tot 40	27%	34%	12%	5%	12%	11%	667136	100%
	4 40 tot 45	21%	29%	12%	6%	16%	16%	212400	100%
	5 45 tot 50	20%	28%	12%	6%	17%	17%	172001	100%
	6 50 tot 57.5	19%	26%	12%	6%	17%	19%	132895	100%
	7 57.5 en ouder	15%	22%	11%	6%	18%	29%	138658	100%
Totaal Geslacht	1 Man	12%	20%	9%	5%	17%	38%	36434	100%
	2 Vrouw	26%	30%	11%	5%	13%	15%	1639566	100%
Totaal	1 Man	28%	31%	11%	5%	11%	14%	828988	100%
	2 Vrouw	23%	29%	12%	6%	15%	15%	811332	100%
Totaal		25%	30%	11%	5%	13%	15%	1640320	100%

Bron: TNO

5. Conclusie

Op basis van de inventarisatie van bestaand onderzoek en de TNO-cijfers kan worden geconcludeerd dat de huidige wijze van fasering onvoldoende zekerheid biedt wanneer en in welke mate pas ingeschreven werkzoekenden hulp nodig hebben bij het (her)intreden op de arbeidsmarkt. Daarnaast bestaat enig risico dat kansvergroten instrumenten worden ingezet bij werklozen die toch wel op eigen kracht of met behulp van bemiddeling van het CWI aan het werk zouden zijn gekomen.

De minister is voornemens om samen met de ketenpartners een nadere verkenning te doen naar de vereenvoudiging van de fasering en de fasering in twee groepen (de directe bemiddelbaren en de niet direct bemiddelbaren), waarbij een mogelijke herziening van de indicering van de groep direct bemiddelbaren wordt meegenomen. Daarbij zal ook de mogelijkheden tot vereenvoudiging van het reïntegratieadvies respectievelijk de taakverdeling van de ketenpartners terzake worden betrokken. De Raad van Bestuur van CWI is in de Meibrief gevraagd haar oordeel te geven over deze aspecten.

Bijlage:

Samenvatting van het TNO-onderzoek naar De Voorspellende Waarde van Fasering

Literatuurlijst

CTSV (1999), *Uitvoering in Samenwerking: onderzoek naar de uitvoering van de WW in regionale samenwerking.*

FNV (2002), *Vierde grote FNV Wachtkamerenquête*

Hoffman en Schouten (1998), “*Werklozen in fasen*” Economisch Statistische Berichten, p. 864-865

Instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies (2001), “*De fase 4-clients (onder)belicht.*” Universiteit van Tilburg, Sociaal Bestek 2, p. 21-24

Koning en van Leuvensteijn (2000), “*Duration Dependence in Unemployment Insurance and Social Assistance: Consequences of Profiling for the Unemployed.* Centraal Plan Bureau, Research Memorandum

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Ministerie van Financiën (2001), *Aan de slag.* Eindrapportage van de werkgroep Toekomst van het arbeidsmarktbeleid

Mullaart Partners (2001), *De tijd voor een kwint: een onderzoek naar de tijdsbesteding van de kwalificerende intake.*

OECD (1998), “*Early identification of jobseekers at risk of long-term unemployment. The role of profiling.*”

Regioplan Onderzoek Advies en Informatie B.V. (1998), *Evaluatie SWI Meetlat*

Research voor beleid (1999), *Ervaringen met het instrument kwalificerende intake.* i.o.v. het ministerie van SZW

Research voor Beleid (2000a), *De Kansmeter - Een evaluatie ten behoeve van de verdere ontwikkeling van het instrument.* i.o.v. het ministerie van SZW

Research voor beleid (2000b), *Ervaringen met het vervolgesprek fase 4.* i.o.v. het ministerie van SZW

TNO-arbeid (2003), *Voorspellende Waarde van Fasering.* TNO-boekrapport 25324