



Gemeente
Amsterdam



WER(K) over inzet van Jobhunting

Werking, Effectiviteit & Rendement is Kennis

Onderzoek en Statistiek

Inhoud

Samenvatting	3
2 Inleiding	7
3 Basisinformatie inzet van Jobhunting	9
4 Werking	13
5 Ontwikkeling inkomen deelnemers Jobhunting	23
6 Rendement	26
Bronnen	29
Colofon	30

Samenvatting

Jobhunters worden ingezet met als doel om Amsterdammers binnen uiterlijk drie maanden duurzaam te plaatsen op een passende baan. De jobhunter gaat samen met de persoon op zoek naar een concrete functie bij een werkgever en ondersteunt in het proces om tot een baan te komen. Jobhunting wordt voornamelijk ingezet bij mensen die 'jobready' zijn. Dit houdt in dat ze gemotiveerd zijn om werk te vinden en geen ernstige belemmeringen hebben om te werken. Uit het onderzoek blijken volgende elementen van Jobhunting te resulteren in positieve opbrengsten voor de deelnemers: het verbeteren van het sollicitatieproces, praktische ondersteuning bij het sollicitatieproces, regelmatig prettig contact tussen de deelnemer en jobhunter, versoepelen van stap richting werkgevers, opbouwen van een netwerk van werkgevers en aanbod van passende vacatures en banen. Het onderzoek laat zien dat na het afronden van een traject met een Jobhunter, zestig procent van de deelnemers (meer) gaat werken. Bijna een kwart van de deelnemers stroomt duurzaam uit de bijstand. Het is op basis van de beschikbare data niet mogelijk om te zeggen dat deze resultaten alleen het gevolg zijn van het Jobhuntingstraject. Uit de interviews en enquête blijkt dat de ervaring van (oud)deelnemers van Jobhunting wisselend zijn. Zo geeft een deel van de deelnemers aan dat de aangeboden banen niet passend zijn en dat het contact met de jobhunter niet regelmatig (genoeg) is. Beide punten zijn juist belangrijk voor de werking van Jobhunting. De grove kosten-batenanalyse laat een positief rendement zien. De kosten van Jobhunting zijn gemiddeld €1.040 per deelnemer. Hier tegenover staat een opbrengst van gemiddeld €2.978 per deelnemer. Hierbij worden opbrengsten als meer kans op werk, een nuttige dag invulling en een verbeterde mentale gezondheid niet meegenomen.

Het onderzoek naar Jobhunting maakt deel uit van het onderzoeksprogramma van WPI en O&S: Werking, effectiviteit en rendement is kennis – WER(K). In dit programma onderzoeken we alle instrumenten die gericht zijn op het vinden van werk van Amsterdammers die een bijstandsuitkering ontvangen. Bij elk instrument vragen we of, hoe, voor wie en wanneer het instrument werkt, hoe tevreden deelnemers met het instrument zijn en wat kosten en opbrengsten. Voor het onderzoek naar inzet van jobhunters hebben we gesproken met zestien (oud)deelnemers, vijf jobhunters en vijf klantbegeleiders. Daarnaast hebben we van 240 (oud)deelnemers een ingevulde enquête teruggekregen (respons van vijf procent). De directe kosten en opbrengsten (bespaarde uitkeringen en zachte opbrengsten) van Jobhunting zijn tevens onderzocht.

1.1 Doelgroep

Jobhunting is een instrument dat bedoeld is voor Amsterdammers die gemotiveerd zijn om te gaan werken en hierin geen ernstige belemmeringen hebben. Hiervoor gebruikt WPI de term 'job ready'.

1.2 Doel instrument

Het doel van Jobhunting is om voor Amsterdammers zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen drie maanden, een reguliere baan te vinden die aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de deelnemer. Daarbij is het doel dat dit leidt tot een duurzame arbeidsplek.

1.3 Werkwijze instrument

Bij Jobhunting gaat de jobhunter op zoek naar een baan die passend is bij de mogelijkheid en wensen van de Amsterdammers. Voor de deelnemer kunnen voorwaarden aan Jobhunting worden gesteld, zoals bijvoorbeeld een minimaal aantal sollicitaties per week. De jobhunter zoekt naar banen in hun eigen netwerk. Ze hebben eigen contacten en kunnen nieuwe werkgevers benaderen. Als een Amsterdammer een baan krijgt kan dit ook een proefplaatsing zijn of kan er een loonkostensubsidie bij gelden. De jobhunter ondersteunt in het sollicitatieproces en kan ondersteunen bij het aangaan van het arbeidscontract. De inzet van Jobhunters duurt in principe maximaal 90 dagen maar hier kan van afgeweken worden als blijkt dat de deelnemer langer profijt kan hebben bij begeleiding. Na het vinden van een baan en mogelijk een korte periode van nazorg wordt het instrument Jobhunting afgesloten.

1.4 Wat werkt voor wie?

Om te achterhalen op welke manier de inzet van jobhunters effect heeft op de duurzame participatie van de deelnemer is er gebruik gemaakt van het Integratief gedragsmodel. Het Integratief Gedragsmodel (IGM) legt uit dat nieuw gedrag –in dit geval ‘werk vinden/behouden’- bepaald wordt door twee aspecten: of de persoon het wil en of de persoon het *kán*. Deze twee aspecten worden weer beïnvloedt door kenmerken van zowel de Amsterdammer als omgevingsfactoren. In de afbeelding hieronder zien we hoe de werkzame elementen van de Externe leerstages het willen en kunnen van de Amsterdammer ondersteunen.

Allereerst hebben jobhunters op het ‘willen’ vooral invloed op de houding en het geloof in eigen kunnen van de deelnemer. Jobhunters kunnen de *houding* beïnvloeden als deelnemers zien dat passende vacatures te vinden zijn en als ze positieve ervaringen opdoen met het sollicitatieproces. Dit ontstaat ook als de jobhunter in staat is om enthousiasmerend en positief contact te hebben met de deelnemer.

Ten tweede kan de jobhunter ook de *zelfeffectiviteit* (de mate waarin ze denken dat ze bepaald gedrag effectief kunnen uitvoeren) van de deelnemer vergroten. Een jobhunter kan daarbij het zelfvertrouwen in eigen kunnen vergroten. Dit komt ook terug in de enquêtes, door zowel de bejegening van de jobhunter als door positieve ervaringen met het zoeken naar werk. Wat betreft sociale druk lijkt de inzet van jobhunters in sommige gevallen een stok achter de deur om actief naar werk te zoeken. Echter kan die druk ook omslaan naar stress door een gevoel van verplichting.

Tevens beïnvloeden jobhunters voornamelijk het *kunnen* uit het Integratief gedragsmodel. Een belangrijk onderdeel is het vergroten van *vaardigheden* op het gebied van werk zoeken en

solliciteren. Veel mensen noemen het verbeteren van hun cv en sollicitatiebrief als positieve opbrengsten van het Jobhuntingstraject. Ook ervaren jobhunters dat ze de *belastbaarheid* versterken van deelnemers en ondersteuning bieden bij *andere belemmeringen*, al lijkt dat niet de kern van Jobhunting. Een aantal benaderde oud deelnemers vinden dit soort begeleiding ook belangrijk.

Als het gaat om *zelfregulering* heeft Jobhunting een kleine rol doordat het mensen stimuleert om zelf vacatures te zoeken. Daar is die zelfregulering voor nodig en daar kan een jobhunter bij ondersteunen. Wat betreft *context* heeft de jobhunter een belangrijke rol richting de werkgevers. Zij kunnen contact leggen door middel van hun connecties en hierdoor vertrouwen opbouwen bij werkgevers voor het plaatsen van de deelnemers.

Afbeelding 1. Integratief gedragsmodel toegepast op Jobhunting



1.5 Ontwikkeling inkomen na inzet Interne leerstage

Na het afsluiten van de Jobhunting heeft zestig procent van de deelnemers (meer) inkomen uit werk. Dit betekent dat bijna twee derde van de deelnemers vindt dus na het traject werk of gaat meer werken met behoud van een bijstandsuitkering. Bijna de helft van de mensen heeft voor minstens een half jaar (meer) werk. Voor 23 percent van de deelnemers geldt dat ze duurzaam uitstromen richting werk.

1.6 Rendement

Het gemiddeld rendement per persoon schatten wij op €2906 per jaar. Dat betekent dat de opbrengsten (gemiddeld €3946 per persoon) bijna drieduizend euro hoger liggen dan de kosten (€1040 gemiddeld per persoon). Uit de interviews komen een aantal opbrengsten die (vooralsnog) niet in geld omgezet kunnen worden, zoals meer kans op werk, een nuttige daginvulling en verbeterde mentale gezondheid.

2 Inleiding

Begin 2020 zijn O&S en WPI samen begonnen met het uitdenken van het onderzoeksprogramma WER(K): Werking, Effectiviteit en Rendement is Kennis. Begin 2022 is het programma daadwerkelijk van start gegaan. In dit programma onderzoekt O&S de instrumenten van WPI gericht op het vergroten van de kansen van mensen met een bijstandsuitkering in het vinden en behouden van werk. Dit onderzoek omvat verschillende methodes om zo inzicht te krijgen in hoeverre, voor wie en welke elementen in de instrumenten werken.

Het derde instrument dat O&S heeft onderzocht is de inzet van Jobhunting. Dit rapport beschrijft de resultaten hiervan. De nadruk ligt in dit rapport op de genuanceerde bevindingen van het onderzoek met een korte uitleg van de onderzoeksmethoden. Een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksmethoden en de achtergrond van het onderzoeksprogramma zijn te vinden in het Groeidocument WER(K). In dat document is ook de factsheet van elk onderzoek te vinden.

Voor het onderzoeken van de instrumenten worden verscheidene onderzoeksmethoden gebruikt. In principe liggen de methoden per instrument vast om de resultaten tussen instrumenten zo vergelijkbaar mogelijk te maken. Echter, soms zijn aanpassingen in de methoden noodzakelijk omdat niet elke methode even goed werkt voor elk instrument. Of en op welke manier de methoden afweken voor het onderzoek naar de inzet van jobhunters staat hieronder beschreven.

Interviews

We gebruiken interviews om meer inzicht te krijgen in hoe een instrument werkt en de tevredenheid en verbeterpunten van het instrument. Door gesprekken te voeren met (oud)deelnemers en professionals kunnen we achterhalen wat in het instrument al dan niet een verschil maakte, voor wie dat geldt, en waarom en of het instrument mogelijk verbeterd kan worden. De opzet van de interviews is semigestructureerd: we gebruiken een vooraf vastgestelde topiclijst die op een flexibele manier ingezet wordt.

Voor het onderzoek naar inzet van jobhunters hebben we uiteindelijk zestien Amsterdammers gesproken die ondersteuning hebben gekregen van een jobhunter. Een aantal daarvan hadden naast de inzet van jobhunters ook andere instrumenten die we op hetzelfde moment onderzochten, zoals Trainingen en Jobcoaching. Van de zestien geïnterviewden waren zeven vrouw en negen man. Daarnaast hebben we vijf jobhunters gesproken en vijf klantbegeleiders.

Enquête

Enquêtes gebruiken we om op een snelle en laagdrempelige manier inzicht te krijgen in de tevredenheid en ervaring van de (oud)deelnemers met het instrument. De enquête is een vragenlijst die per e-mail naar de (oud)deelnemers verstuurd wordt. Het invullen duurt ongeveer vijf tot tien minuten en is anoniem. De vragen van de enquête gaan in op de tevredenheid van de

deelnemer met het instrument, de begeleiding, wat het instrument heeft opgeleverd (positief dan wel negatief) en wat achtergrondvragen.

Voor de inzet van Jobhunting hebben we de enquête verstuurd naar 5.218 mensen; dat zijn alle mensen waarbij tussen januari 2020 en januari 2023 een jobhunter is ingezet. Uiteindelijk hebben 240 personen de vragenlijst ingevuld, een respons van 5 procent.

Data-analyse

Het kwantitatieve deel van WER(K) heeft twee doelen. Ten eerste is het doel van de kwantitatieve analyse om uit te leggen wat de kenmerken zijn van de mensen waarbij Jobhunting is ingezet tussen januari 2019 en december 2020. Denk daarbij bijvoorbeeld aan geslacht, leeftijd en huishoudsamenstelling. Dit zetten we af tegen de totale groep Amsterdammers die in deze periode bijstand ontving. Daarnaast geeft ook informatie over hoe vaak Jobhunting is ingezet en hoe lang de trajecten duurden. Het tweede doel is het analyseren van de ontwikkeling in inkomen uit werk rond het inzetten van Jobhunting. Dit geeft antwoord op de vraag in hoeverre deelnemers aan Jobhunting inkomen uit werk hebben en hoe zich dat ontwikkelt na het inzetten van dit instrument. Het is niet mogelijk om met de bestaande databronnen een analyse te doen om te achterhalen of deze resultaten ook daadwerkelijk door het instrument komen. Het is namelijk niet mogelijk om een controlegroep te maken met precies vergelijkbare mensen, omdat op belangrijke onderdelen geen gegevens beschikbaar zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan motivatie en het meer abstracte 'afstand tot de arbeidsmarkt'.

Rendement

In elk onderzoek brengen we in kaart wat de kosten zijn van het instrument en wat de opbrengsten zijn. Daarbij worden de opbrengsten uitgedrukt in de besparingen op de uitkeringen in één jaar, en beschreven welke (mogelijk meer zachte) opbrengsten betrokkenen ervaren. Het uitgangspunt daarvoor is 2022.

3 Basisinformatie inzet van Jobhunting

3.1 Doel & doelgroep

Jobhunters worden ingezet met als doel om deelnemers binnen ongeveer drie maanden duurzaam te plaatsen op een passende baan. De jobhunter gaat samen met de persoon op zoek naar een concrete functie bij een werkgever en ondersteunt in het proces om tot een baan te komen.

De inzet van een jobhunter is specifiek voor mensen die klaar zijn om aan het werk te gaan ('jobready'). Wat dat betekent, hangt af van de persoon. In het algemeen worden jobhunters ingezet voor mensen bij wie de randvoorwaarden, zoals motivatie om te werken en geen grote belemmerende psychische of fysieke klachten, om te kunnen werken in orde zijn, maar het niet lukt om een baan voor te vinden via bijvoorbeeld eigen initiatief of het aanbod van het Werkgeversservicepunt (WSP). Voor deze mensen zoeken jobhunters zo snel mogelijk een reguliere baan die aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de deelnemer. Daarnaast zet WPI jobhunters specifiek in voor een aantal doelgroepen, zoals mensen in het Doelgroepenregister of statushouders. Voor deze mensen geldt ook dat de randvoorwaarden in orde moeten zijn, maar is het doel niet altijd regulier werk. Dan ondersteunt de jobhunter in het zo snel mogelijk vinden van een passende plaats op bijvoorbeeld sociaal werk of een baan met ondersteuning van een jobcoach.

3.2 Werkwijze instrument

Indien een klantbegeleider denkt dat Jobhunting een goede stap is, meldt zij de deelnemer aan via het systeem. Dit geldt zowel voor Amsterdammers die zelf achter een dergelijke stap staan als voor mensen die het moeten volgen in kader van hun re-integratie. Een Amsterdammer kan ook zelf om ondersteuning van een jobhunter vragen via de klantbegeleider of bij een inloopspreekuur van Jobhunting.

De begeleiding van een jobhunter begint met een intakegesprek. Tijdens de intake spreken de jobhunter en de deelnemer over onder andere het soort baan dat iemand zoekt, probeert de jobhunter een beeld te krijgen van wat de deelnemer qua werk kan en waar (mogelijke) beperkingen liggen. Een belangrijk onderdeel van de intake is daarnaast het helder maken van wat van de deelnemer kan verwacht worden van de jobhunter en wat vanuit Jobhunting verwacht wordt van de deelnemer. Dat is afhankelijk van de doelgroep, maar omvat bijvoorbeeld een minimaal aantal sollicitaties per week. Indien nodig zal de jobhunter extra aandacht besteden aan de motivatie van de deelnemer om aan het werk te gaan als dat onverhoopt toch een obstakel blijkt te zijn.

Op basis van de informatie uit het intakegesprek gaat de Jobhunter zoeken naar een passende werkplek. De Jobhunter heeft eigen contacten die kunnen worden aangeboord of gaat op zoek naar bestaande vacatures, en kan –indien nodig nieuwe - werkgevers benaderen om een

vacature te creëren. De daadwerkelijke baan kan ook een proefplaatsing zijn en/of gepaard gaan met loonkostensubsidie. De jobhunter heeft kennis van de wet- en regelgeving rondom cao's en kan daar de deelnemer ondersteunen bij het aangaan van het arbeidscontract.

De jobhunter heeft daarnaast een rol in het proces richting die baan. Zo helpt een jobhunter met het schrijven van sollicitatiebrieven, het voorbereiden op het sollicitatiegesprek, en evalueren ze het sollicitatieproces met zowel werkgever als deelnemer. Als de deelnemer dat wenst, kan de jobhunter mee naar het sollicitatiegesprek.

Zodra de deelnemer via de jobhunter een baan heeft gevonden, kijken ze samen met de werkgever of er begeleiding op de werkvloer nodig is. Dit kan bijvoorbeeld gaan om Jobcoaching of een taalcursus. In het begin van de nieuwe baan zal de jobhunter contact blijven houden met de deelnemer over hoe het gaat op het werk. Als er zich moeilijkheden voordoen, kan de jobhunter een officieel gesprek organiseren met de werkgever en werknemer om een passende oplossing te vinden. Als blijkt dat het werk om wat voor reden dan ook niet passend is, kan de jobhunter weer verder gaan met de begeleiding van de deelnemer naar een beter passende baan.

De inzet van Jobhunters duurt in principe maximaal 90 dagen, maar daar kan van afgeweken worden als blijkt dat de deelnemer langer baat kan hebben bij de begeleiding. Na het vinden van een baan en mogelijk een korte periode van nazorg waarvan de duur niet vaststaat, wordt het instrument Jobhunting afgesloten.

3.3 Wetenschap over de inzet van jobhunters

Er is nog weinig nationaal en internationaal onderzoek gedaan naar de inzet van jobhunters als instrument. De inzet van jobhunters valt uiteen in een aantal kenmerken die wel in verschillende studies is onderzocht, zoals frequent contact tussen professional en deelnemer, het helder communiceren over de verwachtingen die de deelnemer kan hebben van het traject, en het stimuleren van het zoeken naar vacatures. Deze paragraaf beschrijft wat uit deze studies in het algemeen naar voren komt. In hoeverre de wetenschappelijke bevindingen precies van toepassing zijn bij de Amsterdamse Jobhunting, zal uit de rest van het onderzoek blijken.

Frequent, face-to-face contact tussen deelnemer en professional blijkt een positief effect te hebben op de uitstroom naar werk (Berg et al., 2012; Fenger & Strüwer, 2016; Heyma & Werff, 2014; Pedersen et al., 2012; Kluve, 2010; Card et al., 2010; Card et al., 2015). De hoeveelheid contact is niet het enige dat van belang is; nog belangrijker is de inhoud van dat contact. Het lijkt erop dat aandacht voor het verhogen van motivatie en het stimuleren en ondersteunen bij het zoeken naar werk belangrijk is in het contact (Martin & Grubb, 2001). De Nederlandse onderzoekers Fenger en Strüwer (2016) beschrijven dat ook de wederzijdse verwachtingen, hoe 'persoonlijke dienstverlening' wordt ingericht en duidelijkheid in de rollen (van de overheid en van de werkzoekende) van belang zijn. Bij prettig contact is een belangrijke rol weggelegd voor de professional, en de deelnemer heeft daar ook hoge verwachtingen van: hen serieus nemen, naar hen luisteren, hen positief benaderen, afspraken nakomen, met plezier werken, de dingen die zij zelf kunnen hen ook zelf laten doen, zicht hebben op eventuele problemen en beperkingen, het dossier kennen, inlevingsvermogen tonen (Beijersberg et al., 2013; Bouwma et

al., 2011). Een ander niet te verwaarlozen aspect van prettig contact is duidelijke verwachtingen scheppen bij de deelnemer; de professional moet duidelijk zijn over de verwachte opbrengsten van begeleiding of een instrument (Fenger & Strüwer, 2011). Samenhangend met dit soort aandacht wordt vaak 'maatwerk' genoemd: persoonlijke aandacht voor cliënten, aansluiten bij wensen, interesses en participatiemogelijkheden die er al zijn, en keuzevrijheid voor cliënten (Movisie, 2016; Carlier, 2017; Kempen, 2018; Wesdorp, 2010).

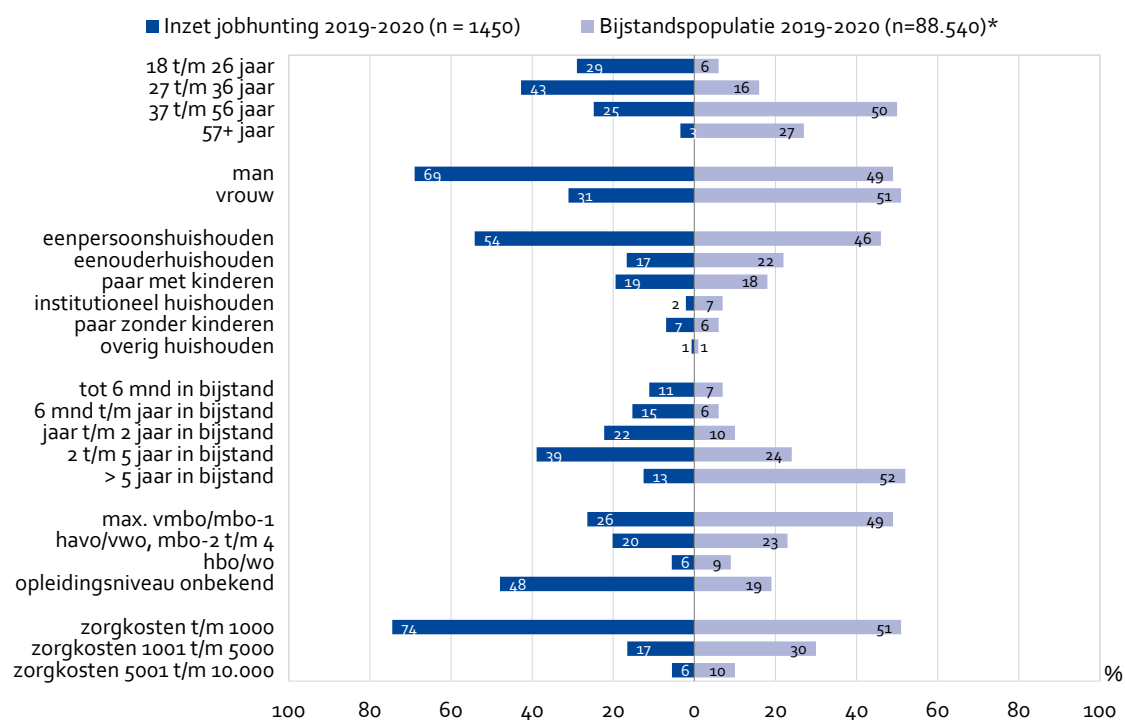
Een belangrijk onderdeel van Jobhunting is het (al dan niet samen) zoeken en solliciteren naar werk. Voor een deel stimuleren jobhunters de deelnemers om zelf vacatures te zoeken en sollicitaties te versturen. In de literatuur wordt dat 'monitoren van zoekgedrag' genoemd. Vanuit eerder uitgevoerd onderzoek lijkt het erop dat niet alleen het zoeken naar werk helpt om een baan te vinden, maar juist de regelmatige afspraken met een begeleider dat mensen ondersteunt om aan het werk te gaan (Pedersen et al., 2012). Belangrijke kanttekening daarbij is dat het monitoren van zoekgedrag mensen vooral stimuleert om te solliciteren via formele kanalen (vacatures, sollicitatiebrieven), omdat professionals dat als 'bewijs' gebruiken dat iemand solliciteert. Echter, literatuur laat zien dat gerichte acties en solliciteren met een duidelijk carrièreplan effectiever is (Ruig et al., 2011). Verder blijkt dat het monitoren van zoekgedrag vooral effectief is als het samengaat met het stimuleren van de pro-activiteit en assertiviteit van de werkzoekende, door bijvoorbeeld te ondersteunen in het maken van informeel contact met werkgevers (Liu et al., 2014). Daarnaast moet er ook oog zijn voor het vertrouwen van de werkzoekende dat hij of zij over voldoende vaardigheden beschikt om een baan te vinden (Liu et al., 2014). Mogelijk is extra aandacht voor het verhogen van zoekvaardigheden nodig.

3.4 Deelname

Tussen januari 2019 en december 2020 hebben 1.450 Amsterdammers met een bijstandsuitkering begeleiding van een jobhunter gehad. De meerderheid van de Amsterdammers waarbij een jobhunter is ingezet is tussen de 27 en 36 jaar oud, is relatief vaak man, woont relatief vaak zonder partner, en zit gemiddeld twee tot vijf jaar in de bijstand. Het opleidingsniveau van het merendeel van de groep is onbekend.

Vergeleken met de totale bijstandspopulatie tussen 2019 en 2020 verschilt de groep die gebruik heeft gemaakt van de inzet van een jobhunter. In de algemene bijstandspopulatie zitten minder mannen, ze hebben vaker maximaal een vmbo/mbo-1 opleiding afgerond, ze zijn over het algemeen ouder, ze hebben minder zorgkosten en ze zitten vaker vijf jaar of langer in de bijstand (zie ook figuur 2.1).

Figuur 2.1 Kenmerken deelnemers bij Jobhunting tussen 2019 en 2020 (percentages)

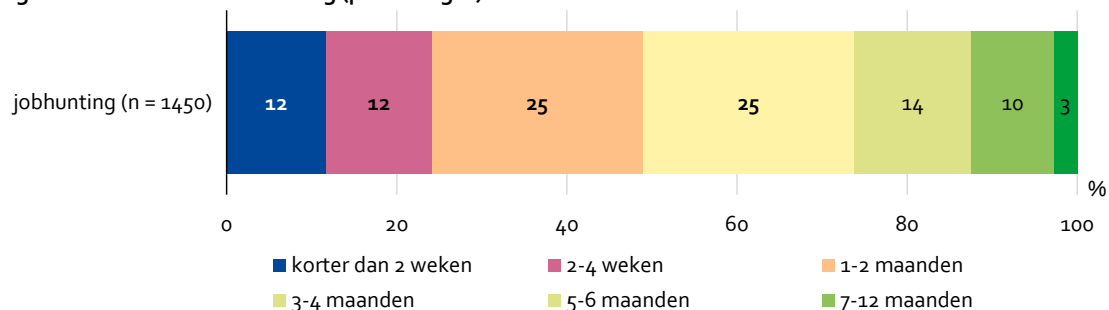


* Voor de bijstandspopulatie zijn per jaar het aantal mensen die in dat jaar een uitkering hebben ontvangen bij elkaar opgeteld. Het is daarbij mogelijk dat personen die in beide jaren een uitkering hebben meerdere malen voorkomen in de populatie. Voor de percentages is het gemiddelde over beide jaren genomen.

Bron: WPI/CBS, bewerking O&S

Van de deelnemers aan Jobhunting is dit instrument bij de ruime meerderheid eenmalig ingezet. Ongeveer een kwart (27%) heeft twee begeleidingstrajecten gehad van een jobhunter en tien procent drie keer. Figuur 2.2 laat de duur van inzet van Jobhunting in de periode 2019 en 2020 zien. Er is veel variatie in de duur, bij een kwart van de Amsterdammers was dit één tot twee maanden en bij nog een kwart twee tot vier maanden. Een kleiner aandeel (10%) hebben een langere periode begeleiding van een jobhunter gehad: zeven maanden of langer.¹

Figuur 2.2 Duur inzet Jobhunting (percentages)



Bron: WPI/CBS, bewerking O&S

¹ Hoewel normaal gesproken Jobhunting ongeveer drie maanden duurt, is blijkt uit gesprekken dat vooral voor specifieke doelgroepen de duur langer kan zijn.

4 Werking

Zoals blijkt uit de taakbeschrijving van Jobhunting, worden jobhunters ingezet met als doel om Amsterdammers binnen uiterlijk drie maanden duurzaam te plaatsen bij een passende baan. De jobhunter gaat in het netwerk waarover ze beschikken samen met de Amsterdammer op zoek naar vacatures, waarna de jobhunter de Amsterdammer ondersteunt bij het sollicitatieproces. Een jobhunter beschrijft het als volgt: *"Echt van alles: intakegesprek voeren, kijken wat het aanbod is, in kaart brengen wat iemand wil, een broodbaan of een droombaan. CV aanpassen, motivatiebrief schrijven, geschikte vacatures vinden en delen, voorstellen bij werkgevers en meegaan op sollicitatiegesprekken."*

In dit hoofdstuk behandelen we de werkzame elementen van Jobhunting en hoe dit in de Amsterdamse context wordt toegepast en ervaren. Deze analyse is gebaseerd op interviews met 16 deelnemers, vijf jobhunters en vijf klantbegeleiders, evenals op enquêteresultaten. Het gedeelte over werkzame elementen staat los van de ervaringen van de deelnemers. De werkzame elementen zijn gebaseerd op zowel positieve als negatieve reacties op de inzet van jobhunters. Een illustratief voorbeeld hiervan is dat deelnemers benadrukken dat het essentieel is dat de aangeboden banen aansluiten bij hun wensen (een werkzaam element), maar in de praktijk gebeurt dat soms niet (waardoor deelnemers mogelijk ontevreden zijn). Hoewel een passende baan wordt aangeduid als een werkzaam element, wordt in de paragraaf over de Organisatorische context ingegaan op de ontevredenheid van deelnemers met de aangeboden banen.

4.1 Werkzame elementen van de inzet van jobhunters

Verbeteren sollicitatieproces

Uit de interviews blijkt dat een belangrijk onderdeel van Jobhunting het meedenken is in de stappen die horen bij het sollicitatieproces, zoals het op de juiste plekken zoeken en vinden van passende vacatures, het schrijven van een motivatiebrief of het opstellen van een cv. Of zoals een jobhunter het noemde: *"Dat ze eigenlijk ook klaargestoomd worden voor de arbeidsmarkt"*. Dat zien we terug in de interviews met de deelnemers. Daarbij gaven ze aan dat ze het belangrijk vinden dat de jobhunter hen hielp om hun cv of motivatiebrief te verbeteren, maar bijvoorbeeld ook het nakijken van e-mails naar werkgevers. Zo zei een deelnemer: *"Hij had me geholpen met de e-mails, voor de zekerheid. En hij had goede verbeterpunten"*. Deze ondersteuning geeft de deelnemers zelfvertrouwen om het sollicitatieproces succesvol te doorlopen. Het geeft ook enthousiasme voor het Jobhunting-proces en soms meer zelfinzicht. Daarnaast bereidt de jobhunter soms ook het sollicitatiegesprek voor, zodat de deelnemer beter weet wat te zeggen en daarmee uiteindelijk het gesprek beter verloopt.

De intensiteit waarmee de jobhunter een deelnemer ondersteunt bij het verbeteren van het sollicitatieproces, is volgens de geïnterviewde jobhunters afhankelijk van de startpositie van de deelnemers. Zo benoemen jobhunters sommige deelnemers die recentelijk nog werkervaring hebben gehad en/of opleiding(en) hebben afgerond. Deze geven ze voornamelijk ondersteuning

bij het zoeken op de juiste plekken om een passende vacature te vinden. Daarnaast speelt bij deze doelgroep soms ook onzekerheid mee als belemmering om vol in het sollicitatieproces te gaan, zoals blijkt uit de interviews en een reactie uit de enquête. Dan kan de jobhunter ondersteunen door mee te kijken naar het cv of een e-mail op spelfouten te controleren. Bij mensen die al heel lang niet hebben gewerkt, geven jobhunters aan dat vaak intensievere ondersteuning nodig in het sollicitatieproces en is meer tijd nodig om een passende baan te vinden, cv op te stellen en een motivatiebrief te schrijven. Vooral uit de interviews met jobhunters blijkt dat voor mensen die vanuit het buitenland naar Nederland zijn gekomen de focus op het sollicitatieproces goed helpen om een weg te vinden in de Nederlandse arbeidsmarkt en hoe het sollicitatieproces werkt.

Praktische ondersteuning sollicitatieproces

Hoewel het niet direct in de rolbeschrijving van de jobhunters staat en jobhunters zelf aangeven dat niet alle collega's dit ook doen, blijkt uit de interviews de praktische ondersteuning bij het sollicitatieproces een werkzaam element. Een van de jobhunters vertelde: *"Ik kijk ook als iemand op gesprek gaat of die de juiste kleding heeft anders ga ik met ze naar Dress for succes en ik heb ook een deal met kappers in de buurt dat ze daar voor 10 euro naartoe kunnen."* Deze ondersteuning is ook belangrijk voor de deelnemers. Zo benoemden ze meerdere keren dat de jobhunter hielp voor geld voor het ov om naar het sollicitatiegesprek te komen. Zonder deze ondersteuning was de persoon waarschijnlijk niet naar de sollicitatie gegaan.

Regelmatig, prettig contact

Een belangrijk element is de jobhunter zelf en de relatie die hij of zij heeft met de deelnemer. Deelnemers hebben zelf ook over het hebben van een 'klik'. Wat precies zorgt voor 'een klik' is moeilijk om precies vast te stellen, maar deelnemers kunnen goed aangeven wat ze belangrijk vinden in het contact. Vaak wordt enthousiasme van de jobhunter genoemd, waardoor ze zelf ook (weer) enthousiast worden voor het sollicitatieproces. Daarnaast noemen ze bijvoorbeeld: begrip van de persoonlijke situatie, een luisterend oor, snel reageren op e-mails en telefoontjes, een positieve instelling dat werk vinden mogelijk is, vriendelijkheid, positieve feedback, aanmoediging, vertrouwen van de jobhunter in de deelnemer. Eén respondent schreef in de enquête: *"ik vond het tof dat we een keer na een sollicitatie samen wat gingen drinken ergens om het na te spreken."* De gesproken jobhunters geven aan dat het beste is om wekelijks (kort) contact te hebben met de deelnemers, met soms wat vaker als dat beter bij het traject van de deelnemer past.

Het blijkt lastig om een balans te vinden in het leggen van druk om te solliciteren. Te veel druk maakt dat deelnemers gedemotiveerd raken of een baan aannemen die niet bij hen past. Aan de andere kant zijn er mensen die het fijn vinden dat de jobhunter juist wat druk legt, als een soort stok achter de deur.

Versoepelen van stap richting werkgevers

Het contactleggen met werkgevers lijkt voor sommige van de deelnemers een drempel te zijn die door de jobhunter weggenomen kan worden. Dit werkt op twee manieren. Ten eerste, zeker voor de deelnemers die niet goed weten hoe het sollicitatieproces (in Nederland) gaat en de arbeidsmarkt niet goed kennen, kan de jobhunter iemand zijn die wel weet waar en hoe een werkgever te benaderen. Een voorbeeld daarvan is een man die graag wilde werken, maar pas sinds kort in Nederland was. Een link met een werkgever was via de jobhunter snel gelegd,

waardoor hij ook snel aan de slag kon. Een andere geïnterviewde vertelde: *"En we hebben vorige week een afspraak gehad en toen ging hij actief bellen voor cursussen. En hij had ze gemaild. Ik was er gewoon bij."*

Ten tweede versoepelt de stap naar de werkgevers doordat wanneer de werkgever vertrouwen heeft in de jobhunter, de werkgever ook vertrouwen heeft in de deelnemer die de Jobhunter voorstelt. Eén van de deelnemers beschrijft dit mooi: *"...het echt een brug was tussen het zoeken naar werk en het krijgen van de plek. Het was een goede steun want als ik met mijn cv naar en bedrijf ga dan vragen ze 'ja wie kent jou' en 'wie weet wat jij kan'. Terwijl nu de Jobhunter al met de werkgever heeft gepraat en mijn cv heeft gegeven. De eerste stap is het moeilijkst en het belangrijkste dus dat is fijn dat iemand komt helpen daarbij."*

Netwerk van werkgevers

Het vorige werkzame element hangt nauw samen met het hebben van een netwerk van werkgevers. Jobhunters geven aan dat ze door jarenlange ervaring een groot netwerk aan werkgevers hebben opgebouwd. Als ze een deelnemer hebben die bij een werkgever buiten het netwerk een baan zoekt, doen de jobhunters aan acquisitie. De geïnterviewden geven aan dat ze dit netwerk gebruiken voor de Amsterdammers die ze begeleiden. Het inzetten van het netwerk is dan ook een belangrijk element voor de toeleiding naar werk. Zo zei een jobhunter tijdens een interview: *"Tijdens de intake hebben we als het goed is een aantal functies besproken en dan ga ik eerst in mijn eigen netwerk kijken of daar functies beschikbaar zijn. Vind ik een functie die lijkt op wat de klant aankan dan vraag ik de werkgever om dat aan te passen aan de capaciteiten van de klant (bijvoorbeeld minder uur of een deel van de taken). Als ik in mijn eigen netwerk niet iets vind dan ga ik het netwerk van me mede-Jobhunters kijken of die iets in hun netwerk hebben en anders ga ik acquisitie plegen."*

Passende vacatures en banen

Belangrijk is dat de vacatures die de jobhunter aanbiedt, aansluiten bij de wensen en behoeften van de deelnemers. Zowel uit de interviews als de enquête blijkt dat deelnemers verwachten van een jobhunter dat ze vacatures kennen of kunnen vinden die aansluiten bij hun opleiding, interesses en/of wensen. Zo verwachtte iemand met een creatieve opleiding dat de jobhunter ook vacatures kan aanbieden die daar enigszins op aansluiten, verwachtte iemand met rugklachten dat de vacatures niet in de schoonmaakbranche zijn, en verwachtte iemand met een afgeronde academische achtergrond dat ze wat uitdagende vacatures zullen zien. Zowel uit de interviews als de enquête blijkt dat vacatures die als passend worden ervaren door de deelnemer een positieve invloed op de motivatie voor het Jobhunting-proces en uiteindelijk ook op het daadwerkelijk solliciteren en volhouden van een baan.

Als iemand uiteindelijk met behulp van de jobhunter een passende vacature heeft gevonden, en daar een succesvol sollicitatieproces naartoe heeft doorlopen, begint natuurlijk echt de baan. Een passende baan blijkt een positief effect te hebben op de deelnemers, naast het hebben van werk en inkomen. Een veelgenoemde opbrengst is dat de deelnemers meer zelfvertrouwen krijgen. Doordat het lukt om een baan te krijgen heeft dat de deelnemers meer vertrouwen in hun eigen kunnen. Dat zien ook de jobhunters, zoals één vertelde: *"Ik hoop in elk geval dat ze aan het einde van een traject vooral weer wat meer zelfvertrouwen hebben en dat ze het gevoel hebben dat ze weer mee kunnen draaien in de arbeidsmarkt en dat ze wel degelijk iets toe te voegen hebben ook met de dingen die zij kunnen."* Ook kan de hulp van de jobhunter bij een eerste baan ervoor

zorgen dat de Amsterdammer de ervaring en vertrouwen krijgt om daarna zelf verder te zoeken: *"Ik heb een baan gevonden als leraar in Amsterdam, door inzet van een jobhunter [...] Dat was een jaarcontract. En daarna ben ik zelf gaan solliciteren op een andere school en daar werk ik nu al een jaar als leraar Engels. Het hielp me dat ik de ervaring had van mijn eerste baan om deze baan te vinden."* Hier staat tegenover dat als een deelnemer geplaatst wordt op een niet goed passende baan, bijvoorbeeld omdat het te ver weg is of omdat onvoldoende kinderopvang is geregeld, de deelnemer ook snel weer uit het werk zal vallen.

4.2 Integratief gedragsmodel

Om inzichtelijk te maken op welke manier de inzet van jobhunters effect heeft op de duurzame participatie van de deelnemer, maken we gebruik van het Integratief gedragsmodel. Dit model is een manier om uit te leggen waarom mensen wel of niet nieuw gedrag laten zien (in dit geval: duurzaam aan het werk gaan) en wordt op verschillende plekken binnen WPI gebruikt. Het idee is dat dit nieuwe gedrag afhankelijk is van of iemand het wil en of iemand het kan. Een instrument gericht op het vinden van werk kan op één of beide aspecten ingrijpen. Als het bijvoorbeeld het zelfvertrouwen vergroot, is de kans groter dat iemand het nieuwe gedrag ook wil doen. Als iemand een opvang vindt voor de kinderen, is de kans ook groter dat iemand daadwerkelijk in staat is om werk vol te houden. Een uitgebreide beschrijving van het Integratief gedragsmodel en de toepassing hiervan in het onderzoeksprogramma staat beschreven in het groeidocument². Ook bij het toepassen van Jobhunting op dit model geldt dat het los staat van hoe het daadwerkelijk wordt uitgevoerd en ervaren binnen Amsterdam; het gaat om het instrument *an sich*.

De afbeelding hieronder laat zien op welke aspecten van het Integratief gedragsmodel de inzet van jobhunters inspeelt. Allereerst zien we dat wat betreft het beïnvloeden van het 'willen' jobhunters vooral effect hebben op de houding en het geloof in eigen kunnen. Jobhunters kunnen de *houding* beïnvloeden als deelnemers zien dat passende vacatures te vinden zijn en als ze positieve ervaringen opdoen met het sollicitatieproces. Dit ontstaat ook als de jobhunter in staat is om enthousiasmerend en positief contact te hebben met de deelnemer. Dit helpt ook om de *zelfeffectiviteit* (de mate waarin ze denken dat ze bepaald gedrag effectief kunnen uitvoeren) van de deelnemers te vergroten. Bij sommige mensen blijkt sprake van weinig zelfvertrouwen en soms zelfs faalangst in relatie tot het zoeken van werk. Een jobhunter kan in de begeleiding het geloof in eigen kunnen met woorden versterken. Zoals een oud-deelnemer schreef: *"Hielp mij echt de moed erin te houden"*. Flink wat mensen noemen in de enquête dat ze door Jobhunting meer zelfvertrouwen hebben gekregen, door zowel de bejegening van de jobhunter als door positieve ervaringen met het zoeken naar werk. Wat betreft sociale druk lijkt de inzet van jobhunters in sommige gevallen een stok achter de deur om actief naar werk te zetten, maar die druk kan vaak ook omslaan naar stress doordat mensen zich verplicht voelen om te solliciteren.

De jobhunters zetten voor een groot deel in op de kant van het *kunnen* uit het Integratief gedragsmodel. Een belangrijk onderdeel van jobhunting is het vergroten van *vaardigheden* op het gebied van werk zoeken en solliciteren. Veel mensen noemen het verbeteren van hun cv en

² We hebben niet expliciet naar de onderdelen van het Integratief Gedragsmodel gevraagd, maar geanalyseerd op welke manier de werkzame elementen ingrijpen op het model.

sollicitatiebrief als positieve opbrengsten van het jobhuntingstraject. Een oud deelnemer schrijft: *“Ik heb geleerd hoe je moet solliciteren en hoe je goede gesprek kan aangaan”*. Daarnaast geven sommige jobhunters aan dat ze ook een rol voor zichzelf zien in het versterken van de *belastbaarheid* en ondersteuning bieden bij *andere belemmeringen*, al lijkt dat (zowel uit de interviews als uit de methodiekb beschrijving) niet de kern van jobhunting. Een aantal benaderde oud deelnemers vinden dit soort begeleiding ook belangrijk, zoals dit voorbeeld: *“Ze heeft me aangeboden voor hulp en geld. Alles. Ik had geen geld op zak voor reiskosten en toen heeft ze me gevraagd hoeveel geld ik nodig had en toen heeft ze het overgemaakt”*. Als het gaat om *zelfregulering* heeft jobhunting een kleine rol doordat het mensen stimuleert om zelf vacatures te zoeken. Daar is die zelfregulering voor nodig en daar kan een jobhunter bij ondersteunen. Wat betreft *context* heeft de jobhunter een belangrijke rol richting de werkgevers. Zo zei een van de geïnterviewde oud deelnemers dat de jobhunter het eerste contact kan leggen met een werkgever en daardoor ook vertrouwen kan winnen van een werkgever. Een andere geïnterviewde vertelde: *“Zij hebben connecties met werkgevers. Je kan er op terugvallen en het bespreken.”*

Afbeelding 3.1 Het Integratief gedragsmodel voor de inzet van jobhunters.



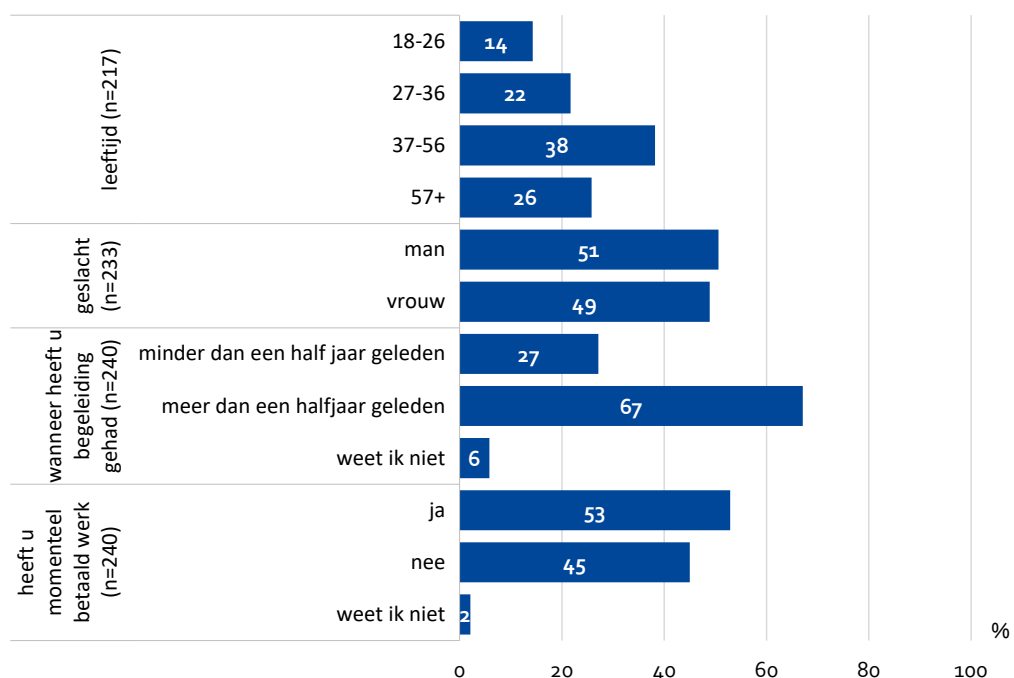
4.3 Organisatorische context

In deze paragraaf worden de resultaten van de enquête over de tevredenheid van de trainingen besproken. Zoals figuur 3.2 laat zien, zit het merendeel van de deelnemers die de enquête hebben ingevuld in de leeftijdscategorie 37 tot 56 jaar (38%), gevolgd door de leeftijdscategorie 57+ (26%). Twee derde van de deelnemers hebben meer dan een half jaar geleden

ondersteuning gehad van een jobhunter. Tot slot heeft iets meer dan de helft (53%) van de deelnemers tijdens het invullen van de enquête betaald werk.

De deelnemers die de enquête hebben ingevuld, zijn geen representatieve afspiegeling van de gehele groep deelnemers die Jobhunting heeft ontvangen. Zo hebben relatief weinig jongeren de vragenlijst ingevuld en relatief veel mensen van boven de 57 jaar. Ook hebben relatief veel vrouwen de vragenlijst ingevuld. In hoeverre deze selectiviteit invloed heeft op de uitkomsten van de enquête is moeilijk in te schatten. Dit zou het geval kunnen zijn als specifieke groepen een heel andere ervaring met het instrument zouden hebben dan andere groepen. We hebben hier echter geen concrete aanwijzingen voor.

Figuur 3.2 Kenmerken deelnemers enquête over inzet van Jobhunting tussen jan 2020 en jan 2023 (percentages)



Bron: WPI, bewerking O&S

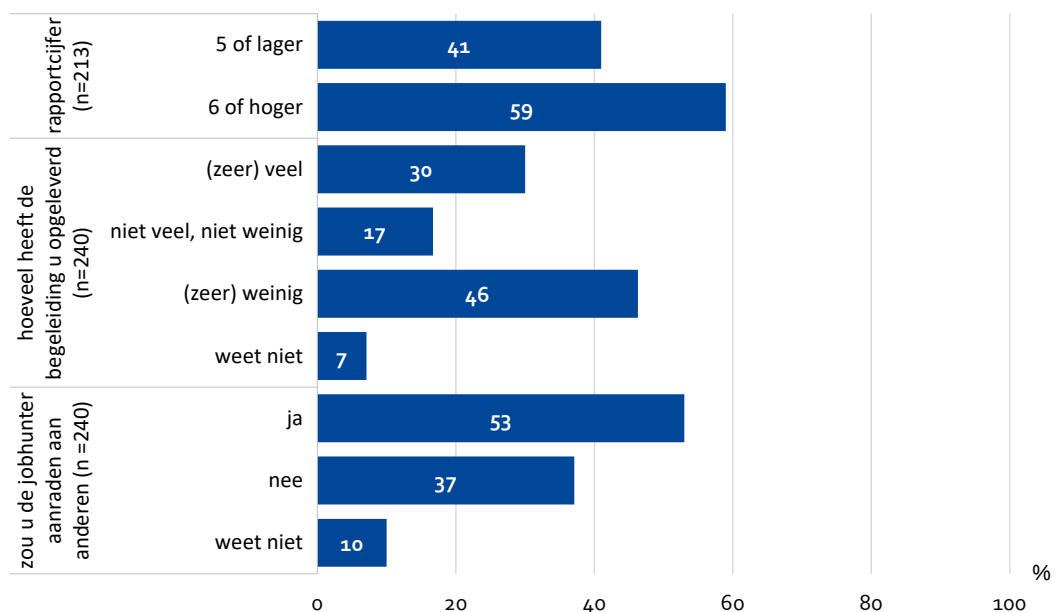
Tevredenheid

Deelnemers zijn in algemeen gematigd positief over de inzet van de jobhunter. De deelnemers geven gemiddeld een zes als rapportcijfer. 59 procent van de deelnemers die de enquête invulde geeft een 6 over hoger als rapportcijfer voor de inzet van de jobhunter (zie figuur 3.3). Eén deelnemer vertelt tijdens het interview: *'de jobhunters hebben mij echt geprobeerd te helpen, maar helaas niet succesvol.'* Echter geeft ook een substantieel deel van de deelnemers aan ontevreden te zijn over de inzet van de jobhunter: 41 procent geeft een rapportcijfer van een 5 of lager. Deze gematigde tevredenheid blijkt ook uit de interviews, en de verschillende aspecten van deze (on)tevredenheid komen terug in de volgende paragrafen.

Als we kijken naar wat het de deelnemer heeft opgeleverd, dan geeft een derde aan dat begeleiding van de jobhunter ze (zeer) veel heeft opgeleverd (zie figuur 3.2). Volgens de deelnemers zijn de positieve opbrengsten: meer zelfvertrouwen, tips voor het sollicitatieproces cv, positieve feedback, en een betaalde baan. Aan de andere kant staat bijna de helft van de deelnemers die aangeeft dat Jobhunting ze (zeer) weinig heeft opgeleverd. Deze deelnemers benoemen dat het ze weinig heeft opgeleverd, dat er niet wordt gekeken naar een passende baan, en dat er niet goed wordt geluisterd en rekening gehouden met iemand zijn persoonlijke situatie.

Ongeveer de helft (53%) van de deelnemers zou een jobhunter aanraden aan een ander. Redenen om het niet aan te raden die door verschillende deelnemers zijn genoemd zijn: het levert geen of een niet passende baan op, deelnemers voelen zich onder druk gezet door de jobhunter en dat ze geen begeleiding ervaren. De mensen die in de enquête aangeven wel Jobhunting aan te raden voor anderen, geven daar geen redenen voor.

Figuur 3.3 Resultaten enquête onderzoek tevredenheid inzet jobhunters procenten



Bron: O&S, 2023

Doelgroep

De doelgroep voor Jobhunting beschreven staat als 'mensen die job-ready zijn', met andere woorden, weinig belemmeringen hebben om aan het werk te gaan en op korte termijn inzetbaar zijn. Toch lijkt in de Amsterdamse praktijk dit niet altijd de mensen te zijn die bij de jobhunters terecht komen. Zeker uit de interviews met (oud) deelnemers lijkt er vaak sprake te zijn van aanvullende problematiek, zoals beperkte kennis van de Nederlandse taal, beperkende (fysieke of psychische) klachten en financiële stress. Daarnaast zeggen ook de Jobhunters zelf dat niet altijd de doorverwezen mensen echt job-ready zijn.

De onzekerheid wanneer iemand verwezen kan worden naar Jobhunting blijkt ook bij klantbegeleiders. Ze begrijpen dat deelnemers job-ready moeten zijn, maar zien ook dat hun huidige caseload vooral bestaat uit mensen die iets meer aandacht nodig hebben of een baan

nodig hebben waar iets meer aan geschaafd moet worden. Een andere klantbegeleider zet Jobhunting soms ook in om te kijken of de persoon inderdaad zo gemotiveerd is als ze doen lijken: *"Want de jobhunter is ook wel een mooie methode om te kijken. Oké, ben je echt zo gemotiveerd als dat je zegt?"*

Eén klantbegeleider geeft aan dat Jobhunting vooral goed ingezet kan worden van mensen die net –al dan niet uit de WW- zijn ingestroomd in de bijstand. De klantbegeleider legt uit: *"Dus klanten die vrij nieuw in de uitkering zijn. Ja. Want ze zijn als het goed is al, ze zijn op zoek naar werk. Of ze komen uit de WW, zijn al een tijdje aan het solliciteren, maar het lukt niet. In principe wel gemotiveerde klanten. Dat zijn het wel gemotiveerde klanten."*

Passende vacatures

In het deel over de werkzame elementen noemden we het laten aansluiten van de aangeboden vacatures bij de wensen en behoeften van de deelnemers. Uit de enquête en de interviews blijkt dat dit niet altijd eenvoudig is om in de praktijk te brengen. Een groot deel van de (oud) deelnemers geeft aan dat de banen die worden aangeboden niet passend zijn, zoals deze geïnterviewde deelnemer: *"Hij had een paar baantjes voor mij gevonden. Maar het trok me niet aan. Ik wilde graag mijn diploma gebruiken. Ik heb diploma in administratie als secretaresse. Maar hij zei tegen mij dat ik breder moest kijken. Ik dacht van oke, ik vond het echt geen leuke baantjes."*

Aan de ene kant staan de voorbeelden van deelnemers die onrealistische verwachtingen lijken te hebben of eisen stellen aan hun werk. Een voorbeeld daarvan zijn jongeren die eigenlijk veel meer willen verdienen dan past bij hun opleiding en ervaring. Daar komt bij dat sommige jobhunters aangeven dat niet altijd passend werk (de droombaan) belangrijk is, maar soms mensen genoeg moeten nemen met een baan om uit de bijstand te komen. Een jobhunter benadrukt inderdaad dat het belangrijk is om passend werk voor mensen te vinden, want als iemand gemotiveerd is om het werk te doen is de kans groter op het langdurig behouden van de baan. Echter geven de jobhunters ook aan dat de Amsterdammers soms verwachten dat er een perfecte match tussen hun wensen en de baan is, maar soms is dat niet realistisch: *"We luisteren wel echt naar wat iemand wil want als iemand intrinsiek gemotiveerd is dan is de kans groter dat het slaagt maar het moet wel realistisch zijn. Ik ben er niet om iedereen maar een droomberoep te geven, soms is het ook gewoon een brood-baan."*

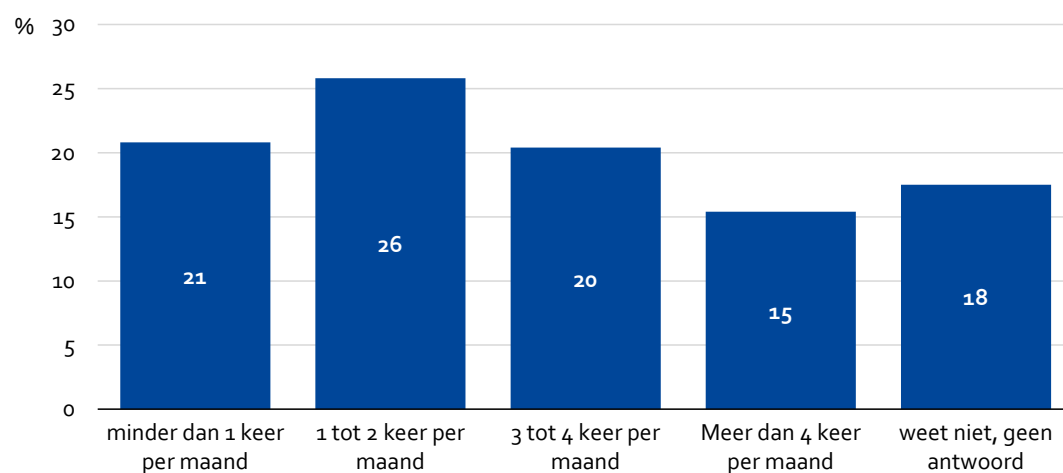
Aan de andere kant staan relatief veel reacties en voorbeelden van (oud)deelnemers die aangeven dat de vacatures niet pasten. Bijvoorbeeld omdat ze overgekwalificeerd zijn, lichamelijke beperkingen hebben om bepaald werk te doen of omdat de vacature totaal niet aansloot bij de interesses, ervaring of opleiding van de deelnemer. Opmerkingen die we tijdens het onderzoek tegenkwamen waren bijvoorbeeld: *"Op een gegeven moment ging ik naar een sollicitatie en daar bleek dat het een vereiste was dat ik een rijbewijs had. Ik zat er dus voor niks. De jobhunter wist dat ik geen rijbewijs had."* Een ander legde uit: *"Hij zei dat hij niks kon vinden vanwege het feit dat ik geen Nederlands spreek en hij kwam ook met lager opgeleide functies [NB mevrouw heeft universiteit en hij kwam met shop attendant].... In the beginning I was happy and motivated, but after that I lost hope."* Ook gaf een van de geïnterviewden aan dat de jobhunter een wel een goede baan had gevonden voor hem, maar uiteindelijk na ongeveer vijf maanden toch is gestopt doordat het te ver weg was en te weinig uren (met andere woorden, de ov-kosten waren te hoog voor het gewerkt aantal uren). Deze Amsterdammer geeft aan dat het wel fijn zou zijn geweest als de jobhunter hier van te voren rekening mee had gehouden.

De geïnterviewden geven ook aan dat het netwerk van de jobhunters niet altijd breed genoeg is. Hierdoor worden er wel banen gevonden maar zijn het geen banen binnen de sector die past bij de deelnemer: *"Het team van jobhunters is niet divers. Ze hebben alleen kennis van bepaalde werkvelden. Jobhunters vullen elkaar niet aan op dat gebied."* Zonder het brede netwerk ontstaat er een mismatch tussen de functies die de jobhunter aanbiedt en de wensen van de Amsterdammer: *"Ze had een paar vacatures voor mij gevonden in accountant en financiën. Maar ik heb haar aangegeven dat dit niet bij mij past en dat ik daar niet goed in ben. Ik ben helemaal niet goed met cijfers."* Ook de klantbegeleiders benadrukken het belang van een breed netwerk aan werkgevers: *"Het is fijn dat er meegekeken wordt naar vacatures, dat ze mogelijk ook voorgesteld kunnen worden bij werkgevers, dus echt hulp, zeg maar dan moeten jobhunters meer actieve acquisitie moeten doen. En niet allemaal in dezelfde vijver vissen."*

Contact

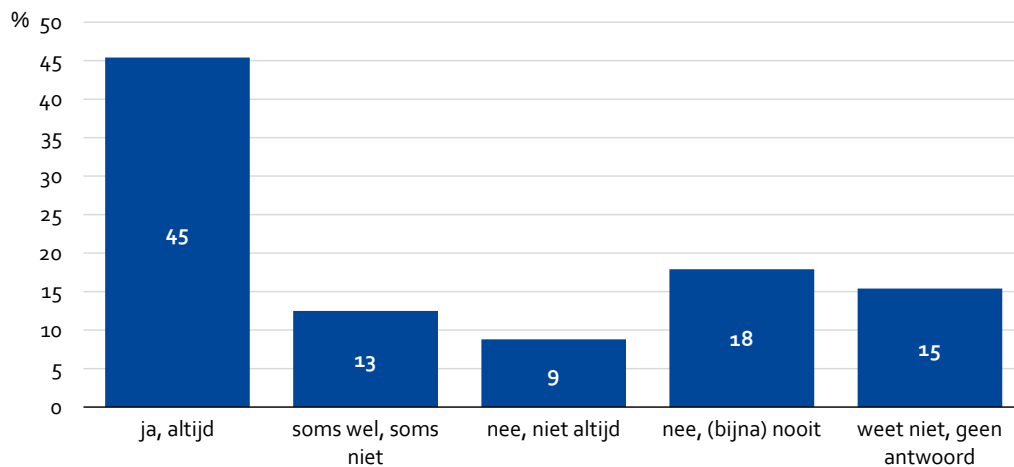
Zoals uit het eerdere gedeelte in dit hoofdstuk bleek, is regelmatig contact een belangrijk werkzaam element van Jobhunting. De interviews en de enquêtes geven een wisselend beeld van hoe dit in de praktijk gaat. Ruim een derde geeft aan drie of meer keer per maand contact te hebben. Eén op de vijf zegt minder dan één keer per maand contact te hebben. Vaak noemen oud-deelnemers dat het contact niet regelmatig is, omdat de jobhunter van baan is veranderd en daar onvoldoende communicatie over was, zoals onder andere blijkt uit deze reactie van een geïnterviewde: *"We hebben gesproken over werk maar daarna hoorde ik niet van hem. Ik moest steeds contact met hem maken, maar hij maakte niet makkelijk contact met mij. Hij reageerde soms. Misschien komt het door zijn andere baan dat hij niet reageerde"*. Daarnaast geeft 45 procent van de respondenten aan dat de jobhunter er voor hen was als ze hen nodig hadden (45% van de respondenten van de enquête).

Figuur 3.4 Hoe vaak had u contact met de jobhunter? (N=240)



Bron: O&S, 2023

Figuur 3.5 Was de jobhunter er voor u als u het nodig had? (N=240)



Bron: O&S, 2023

Vooraf wisselend is de tevredenheid met het contact met de jobhunter. Aan de ene kant staan zeer enthousiaste deelnemers. Opmerkingen die daarbij terugkwamen waren *'Hij [de jobhunter] is enorm gemotiveerd', 'had begrip voor de situatie', 'altijd positief en streng waar nodig'*. Aan de andere kant staan de reacties van mensen die hun ontevredenheid met het contact uitten. Een groot deel van de negatieve reacties ging over het aanbieden van niet passende banen (zie hierboven) en daarmee het gevoel dat mensen kregen dat de jobhunter niet voldoende keek naar de deelnemer zelf. Zo schreef iemand: *[Hij] hield geen rekening met aangegeven wensen en liet niets meer van zich horen terwijl wel afgesproken'*.

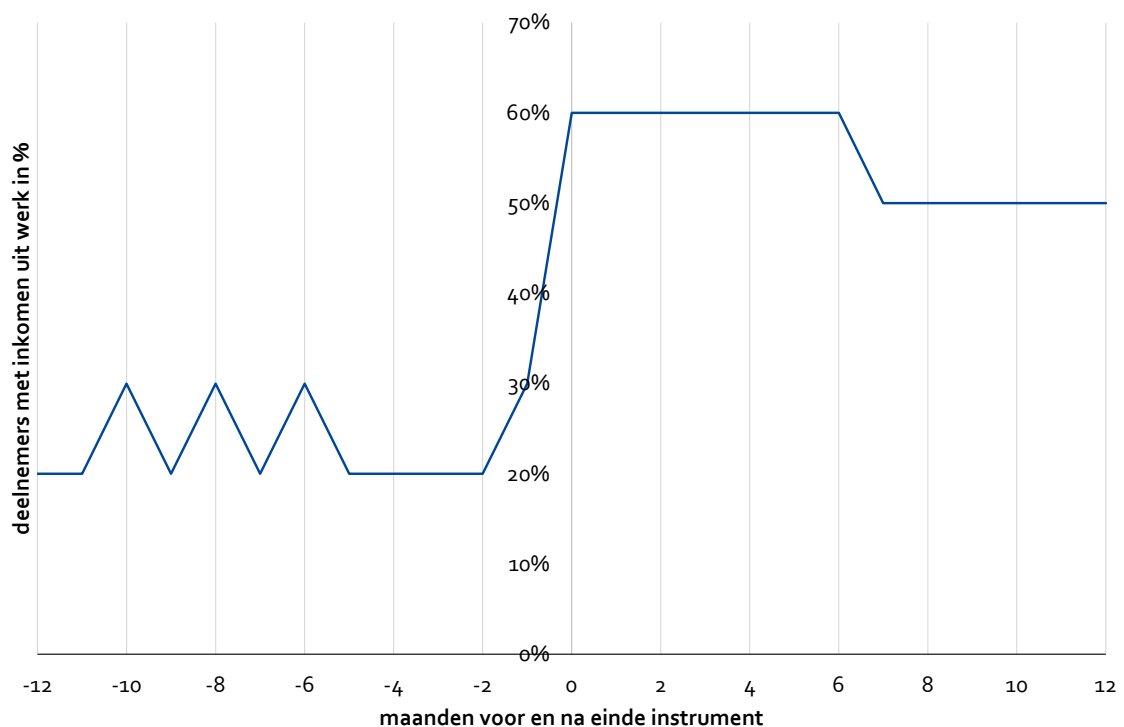
Samen in een team

Uit de interviews kwam naar voren dat sommige jobhunters in hetzelfde team zitten als klantbegeleiders die naar hen verwijzen. Dit wordt als heel positief ervaren. Eén klantbegeleider zei: *"Ja het is gewoon lekker schakelen"*. Een ander vertelde: *"Ze lunchen ook met ons. En weet je, dat maakt het gewoon veel, gewoon echt heel toegankelijk"*. Dat is ook voor de terugkoppeling over de voortgang van de deelnemer gunstig, zodat een doorlopende begeleiding beter georganiseerd kan worden. In andere interviews, waar de afstand tussen de klantbegeleider en de jobhunter wat groter is, zien we dat er juist vaker onbekendheid met het instrument ontstaat en er daardoor minder vaak naar verwezen wordt. Terugkoppeling vindt dan ook minder vaak plaats.

5 Ontwikkeling inkomen deelnemers Jobhunting

We zien na het afsluiten van de Jobhunting dat zestig procent van de deelnemers een inkomen uit werk heeft (figuur 4.1)³. Na zeven maanden daalt dit percentage iets, en na twaalf maanden is het gedaald naar vijftig procent van de oud-deelnemers. In de maanden voor het inzetten van de Jobhunting schommelt het percentage van mensen die inkomen uit werk hebben zo tussen de twintig en dertig procent. Dit gaat deels om mensen die naast de bijstand een (parttime) baan hebben, maar het komt ook doordat er mensen zijn die vlak voor het inzetten van Jobhunting nog geen bijstand ontvangen.

Figuur 4.1 Ontwikkeling percentage deelnemers met inkomen uit werk 12 maanden rond einde instrument.

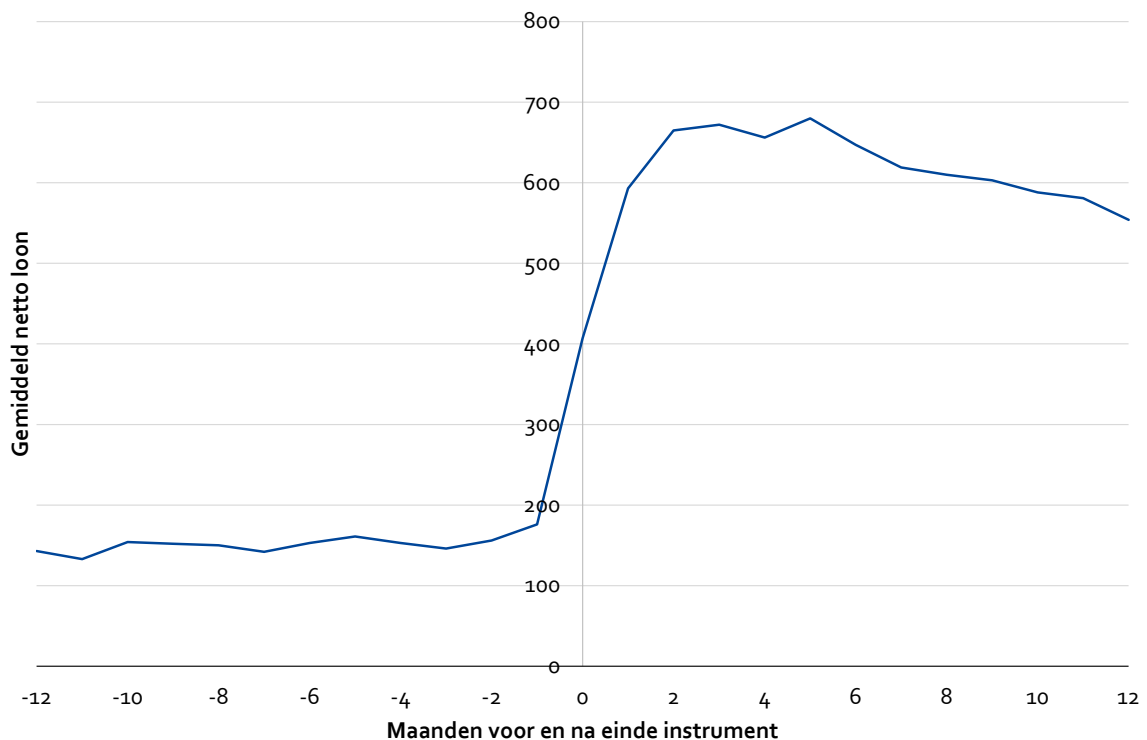


Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

Kijken we naar de ontwikkeling in het gemiddeld nettoloon, dan zien we dat vlak vóór en vlak na de inzet van een jobhunter het gemiddelde inkomen uit werk toeneemt ten opzichte van de maanden daarvoor (figuur 4.2).

³ In de analyse zijn deelnemers die ook een Interne leerstage, Externe leerstage, Jobcoaching en/of Trainingen hebben ontvangen ontdekt, zodat de analyse zo veel mogelijk gaat over het instrument Jobhunting zelf. Echter, Jobhunting speelt ook een rol bij een aantal van deze instrumenten. De effecten daarvan kunnen we niet meenemen.

Figuur 4.2 Ontwikkeling gemiddeld nettoloon deelnemers Jobhunting 20 maanden rond einde instrument.

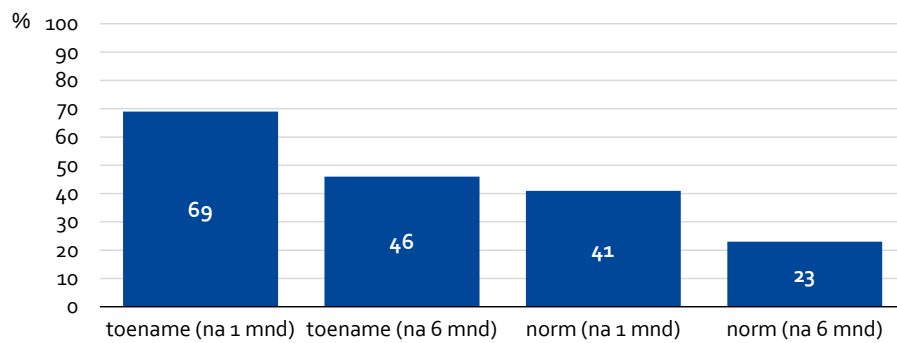


Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

We hebben ook onderzocht welk percentage van de deelnemers een inkomenstoename heeft na inzet van een jobhunter. Figuur 4.3 laat zien dat 69 procent van de deelnemers een inkomenstoename heeft voor minimaal één maand. Daarnaast heeft 46 procent van de deelnemers een inkomenstoename voor minimaal zes maanden. Daarmee is niet gezegd dat deze deelnemers ook daadwerkelijk uit de uitkering zijn gestroomd. Het kan goed zijn dat ze bijvoorbeeld een baan hadden met behoud van uitkering, daarom kijken we ook naar het aantal deelnemers dat een inkomen heeft boven het normbedrag na inzet van een jobhunter. Figuur 4.3 laat zien dat 41 procent van de deelnemers een inkomen heeft boven het normbedrag voor minimaal één maand. Ongeveer 23 procent van de deelnemers heeft een inkomen boven het normbedrag voor minimaal zes maanden.

Het is niet mogelijk om met de bestaande databronnen een analyse te doen om te achterhalen of deze resultaten ook daadwerkelijk door inzet van een jobhunter komen. Het is namelijk niet mogelijk om een controlegroep te maken met precies vergelijkbare mensen, omdat op belangrijke onderdelen geen gegevens beschikbaar zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan motivatie en het meer abstracte 'afstand tot de arbeidsmarkt'.

Figuur 4.3 Aandeel dat een hoger inkomen heeft (dan de bijstandsnorm) één maand en zes maanden na inzet van een jobhunter, procenten



Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

6 Rendement

6.1 Overzicht

In tabel 5.1 staat het overzicht van het rendement van de inzet van Jobhunting. Het gemiddeld rendement per persoon schatten wij op €2906 per jaar. Dat betekent dat de opbrengsten (gemiddeld €3946 per persoon) bijna drieduizend euro hoger liggen dan de kosten (€1040 gemiddeld per persoon). Uit de interviews komen een aantal opbrengsten die (vooralsnog) niet in geld omgezet kunnen worden, zoals meer kans op werk, een nuttige daginvulling en verbeterde mentale gezondheid.

Tabel 4.1 Rendement per deelnemer inzet van Jobhunting (in afgeronde euro's)

		per persoon (gemiddeld) €
Opbrengsten		
	besparingen uitkering volledig	2978
	besparingen uitkering parttime werken	968
	totaal	3946
Kosten		
	personeelskosten	958
	materiaalkosten	
	opleidingskosten	
	overhead (teamleiders en/of -managers)	82
	premies	
	reiskosten	
	totaal	1040
Kosten versus opbrengsten		2906

bron: O&S, berekeningen op basis van gegevens WPI

De berekeningen en de nuanceringen die horen bij deze opbrengsten en kosten staan beschreven in de volgende paragrafen.

6.2 Opbrengsten

Financiële opbrengsten

De opbrengsten bestaan uit financiële opbrengsten voor de gemeente Amsterdam en niet in geld uit te drukken opbrengsten voor de deelnemers. Om uitspraken te kunnen doen over de financiële opbrengst hebben we twee aspecten onderzocht: de volledig bespaarde uitkeringen doordat deelnemers werk zijn gaan vinden en besparingen op de uitkeringen van de mensen die (meer) parttime zijn gaan werken.

In 2019 bespaarde WPI in één jaar € 3.073.264 aan volledige uitkeringen bij de deelnemers van Jobhunting, omdat een deel van deze deelnemers –namelijk 1032 mensen- bij elkaar 2796 maanden inkomen boven het normbedrag hadden na het starten met de Jobhunting.

Gemiddeld is dat €2.978 per persoon.

Uit de registraties van WPI weten we dat deelnemers aan Jobhunting € 999.008 de gemeente hebben bespaard door parttime te werken, oftewel **€ 968 gemiddeld per persoon.**

Nuancering

In onze berekening schrijven wij deze besparing volledig toe aan het inzetten van het instrument Jobhunting. Dat doet geen recht aan de werkelijkheid, aangezien een deel van de deelnemers ook werk had kunnen vinden zonder ondersteuning van de jobhunter of misschien door de inzet van een ander instrument werk heeft gevonden. Aangezien een goede controlegroep maken met de huidige data onmogelijk is, is de financiële opbrengst een overschatting van de daadwerkelijke opbrengst.

Een andere belangrijke nuancering is dat we naar een beperkte periode kijken qua besparingen op de uitkering, namelijk twaalf maanden. We beperken ons tot deze periode omdat we immers niet weten of het vinden van werk na die twaalf maanden gevolg is van het hebben gevolgd van een leerstage. Strikt genomen weten we dat na afloop van de inzet van Jobhunting ook niet, maar de kans dat het een gevolg is van de Jobhunting, wordt over de tijd steeds kleiner. Daarnaast beperken we ons tot twaalf maanden in het vinden/behouden van werk, omdat we nooit precies kunnen weten hoe lang mensen daadwerkelijk werk hebben (mensen die in 2019 werk vonden kunnen dat over twee jaar nog hebben). Een deel van de mensen die te maken hadden met een Jobhunter zullen voor langer hun werk hebben behouden en daarmee bespaart WPI ook op langere termijn op de uitkeringen. Deze besparing zit echter niet in onze berekening. De laatste punt om te benoemen is dat we kijken naar het jaar 2019 en de uitstroom naar werk daarna. Vanwege de coronamaatregelen die speelden in 2020 ligt de uitstroom naar werk in dat jaar logischerwijs lager dan in de jaren ervoor.

Opbrengsten voor de deelnemer

Deelname aan Jobhunting heeft niet alleen financiële gevolgen voor de Gemeente Amsterdam, maar ook opbrengsten voor de deelnemer zelf. Dat kan gaan om verhoogd inkomen en om meer zachte opbrengsten. Vooralsnog kijken we alleen naar de zachte opbrengsten die mensen noemen in de interviews. In de voorgaande hoofdstukken is al naar voren gekomen dat het volgen van Jobhunting verschillende positieve effecten heeft voor de deelnemers. Enerzijds kan deelnemen aan Jobhunting de kansen op het vinden van een baan verhogen; we zagen dat na het inzetten van Jobhunting mensen vaak meer inkomen uit werk hadden dan daarvoor. Anderzijds kwam naar voren dat het deelnemen aan Jobhunting meer 'zachtere opbrengsten' heeft, namelijk allerlei positieve effecten voor de Amsterdammers tijdens de deelname zelf, zoals het verkrijgen van nieuwe sollicitatievaardigheden en praktische ondersteuning bij het sollicitatieproces.

6.3 Kosten

Gemiddeld zijn de kosten voor de Inzet van Jobhunters in 2022 geschat op circa €1040 per deelnemer⁴. De kosten vallen uiteen in begeleidingskosten en overheadkosten. De begeleidingskosten zijn de kosten van de Jobhunters. In 2022 gaat het om 60,8 fte in totaal verdeeld over vier teams. De totale kosten daarvoor komen uit op € 4.778.116. Kijken we naar het totaal aantal mensen dat deelnam aan Jobhunting in 2022 (N=4859), dan komt dat neer op een gemiddelde prijs aan begeleiding van afgerond €958 per deelnemer.

De overheadkosten (teamleiders en managers) komen uit op 4 fte (1 fte per team) en daarmee op € 432.000 in totaal in 2022. Per deelnemers is dat €82.

⁴ We kijken in dit onderzoeksprogramma naar directe begeleidingskosten, materiaalkosten, opleidingskosten (voor de professionals), overhead, premies en reiskosten. Bij de inzet van Jobhunting is vanuit WPI alleen kosten aangegeven voor begeleidingskosten en overhead. De berekening gaat er dus vanuit dat de andere kosten niet van toepassing zijn.

Bronnen

Ashwort, K., Cebulla, A., Greenberg, D., & Walker, R. Meta-evaluation: discovering what works best in welfare provision (2004)

Bijersbergen, M., Jansen, N., Dries, L. van den & Wolf, J. Optimale re-integratiedienstverlening van klanten in de bijstand: een verkenning met behulp van concept mapping (2013)

Blonk, R.W.B., Twuijver, M.W., Ven, H.A. van de & Hazelzet, A.M. Quicksan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk (2015)

Blonk, Ronald W.B. Re-integratie die wel werkt (2015)

Bouman, S., Ede, S. van, Jong, P. de; Nieuwenhuijsen, K. & Veen, S. van der. Werken met psychische klachten – op zoek naar 'good practices' (2015)

Card, D., Kluve, J., Weber, A. What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations (2015)

Groenewoud, M.; Mallee, L.; Witvliet, M.; Blommesteijn, M. Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten - lessen voor gemeenten (2014)

Haggenburg-Mohammed, K. Wat werkt bij re-integratie (2019)

Koning, J. de, Hek, P. de, Mallee, L., Rosing, F. & Groenewoud, M. Uitkomsten en ervaringen experimenten netto effectiviteit re-integratie (2014)

Huysmans, M., Hulsege, G., Coenen, P. & Anema, H. Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar werk. Wat doen we, wat gaat goed en wat kan beter? (2017)

Lub, V. Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap? (2017)

O&S. Evaluatie leerstages (2016)

O&S. Evaluatie leerstages (2018)

WPI. Beleidsvoorschriften Premies (Leerstage, Proefplaatsing, Uitstroom) 27+ en 27- (2022)

WPI. Beleidsvoorschriften Tegemoetkoming Reiskosten bij Re-integratie (2022)

WPI. Kwaliteitslijn Werk en Participatie: <https://amsterdam.askdelphi.com/nl-NL/wp/home> (2022)

WPI. Productenhandboek Amsterdamwerkt!.2 augustus 2022.2 (2022)

Colofon

In opdracht van: WPI

Projectnummer: 21319

Auteurs: Milou Haggenburg-Mohammed, Leyla Reches, Ranu Sewdas, Daan Schmitz, Joris Klingen, Najib El Massaoui, Idske de Jong

E-mailadres: m.haggenburg@amsterdam.nl

Bezoekadres: Weesperstraat 113-117

Telefoon: 020 251 0333

Postbus 658, 1000 AR Amsterdam
onderzoek.amsterdam.nl

Amsterdam, december 2023

Foto voorzijde: Keukengerei, fotograaf Daan Dirk de Jonge (2022)