

Arbeidsparticipatie en sport: verbinden van wetenschap en praktijk

Door: Geeske van Asperen, Nederlands Instituut voor Sport en Beweging

Gemeenten ondersteunen werkloze burgers onder andere met re-integratietrajecten. Voor de effectiviteit van die trajecten is wetenschappelijk nog onvoldoende bewijs, ook als het gaat om de inzet van sport en bewegen daarbij. Succesverhalen uit de praktijk tonen echter aan dat die inzet wel degelijk potentie biedt. NISB-adviseur Geeske van Asperen pleit daarom voor meer onderzoek en geeft met dit artikel alvast een voorzet door wat wetenschappelijk al wel bekend is te verbinden met de goede voorbeelden uit de praktijk.

Gemeenten hebben in de afgelopen jaren steeds meer verantwoordelijkheden gekregen rondom werk, inkomen en participatie van hun burgers. Re-integratietrajecten maken deel uit van de ondersteuning die gemeenten werkloze burgers biedt. Maar er is onvoldoende bekend over de effectiviteit van re-integratieaanpakken: wat werkt, voor wie, wanneer (Blonk et. al., 2015). Om op deze vragen een antwoord te kunnen geven, heeft het ministerie van SZW een kennisprogramma opgezet dat kennis moet opleveren voor bestuur/management, beleidsmakers en mensen in de uitvoering. Als onderdeel van dit kennisprogramma heeft TNO met een quickscan (Blonk et. al., 2015) onderzocht wat er in de wetenschap al bekend is over de effectiviteit van re-integratie en welke factoren deze effectiviteit kunnen beïnvloeden. De rol van sport en bewegen komt binnen deze quickscan kort aan bod. Op basis van de twee gevonden wetenschappelijke artikelen stelt TNO: er is “.....*geen eenduidige conclusie te trekken ten aanzien van het versterken van fysieke fitheid en het vinden van werk.*” (Blonk et. al., 2015)

Vanuit wetenschappelijk perspectief is dit een logische conclusie. Het doel van deze quickscan is echter om inzicht te leveren in kennislacunes op het gebied van effectiviteit van re-integratieaanpakken en op basis daarvan nieuwe kennis te ontwikkelen. Het feit dat er een kennislacune is op het gebied van sport en re-integratie moet dus juist een stimulans zijn om er onderzoek naar te gaan doen. Temeer omdat de praktijk veel succesverhalen laat zien. Zo kopte Trouw in september 2015 ‘*Werklozen rennen zich uit de bijstand*’, schreef de Stentor een maand eerder ‘*Bankhanger sport zich naar een baan in Kampen*’ en analyseerde Carlijn van Houselt in een artikel acht door NISB verzamelde praktijkvoorbeelden op het gebied van sport, bewegen en (arbeids)participatie. Hoofdconclusie “*De sport biedt legio mogelijkheden om mensen te helpen naar meer maatschappelijke en arbeidsparticipatie*”.

Kortom, de praktijk laat zien dat sport en bewegen potentie heeft om ingezet te worden binnen arbeidsre-integratie, maar wetenschappelijk bewijs ontbreekt. Desondanks levert het verbinden van al bestaande wetenschappelijke inzichten met de ervaring in de praktijk nu al interessante inzichten op. In dit artikel wordt daarom de verbinding gelegd tussen de wetenschappelijke literatuur rondom effectiviteit van arbeidsre-integratie en de goede voorbeelden uit de praktijk. Op die manier ontstaat een genuanceerder beeld over de rol die sport en bewegen kan spelen binnen arbeidsre-integratie dan op basis van de quickscan naar voren komt. Daarnaast biedt het verbinden van wetenschap en praktijk zicht op aanknopingspunten voor huidige sportaanpakken op het gebied van re-integratie om deze nog effectiever te maken.

Quickscan TNO: stand van zaken van de wetenschap

De quickscan van TNO (Blonk et. al., 2015) gebruikt het model van Wanberg (2003) als kapstok voor de literatuurreview. Dit model deelt re-integratieaanpakken in op basis van handelingsperspectieven voor beleidsmakers en uitvoerders. Het model van Wanberg gaat uit van zeven handelingsperspectieven. Van deze zeven perspectieven zijn er vijf op het individu gericht: Human Capital, Social Capital, Belemmeringen, Economische incentives en Zoekgedrag. Daarnaast onderscheidt Wanberg twee perspectieven die vooral met de werkgever of arbeidsmarkt te maken hebben: Discriminatie en Vraagversterking arbeidsmarkt. Een deel van de perspectieven is weer onderverdeeld in subcategorieën zoals te zien in figuur 1. Een toelichting van de handelingsperspectieven en subcategorieën staat beschreven in de bijlage.



Figuur 1: Handelingsperspectieven arbeidsre-integratie (Wanberg et al. 2003)

Sport- en beweegaanpakken en de handelingsperspectieven

De twee wetenschappelijke publicaties zoals gevonden in de TNO Quickscan (Blonk et. al., 2015) deden uitspraak over de invloed van sport en beweegaanpakken op het wegnemen van fysieke belemmeringen bij werkzoekenden om daardoor de kans op een baan te vergroten. Kijken we naar de acht door NISB verzamelde praktijkvoorbeelden (zie kader), dan blijkt het palet van handelingsperspectieven waar sport een rol in speelt breder. Vergelijken we deze praktijkvoorbeelden met het model van Wanberg, dan blijkt dat er drie verschillende handelingsperspectieven gehanteerd worden, namelijk human capital, social capital en belemmeringen. Binnen human capital is er vooral sprake van een werkervaringsplek die in de sport wordt aangeboden. Bij het wegnemen van belemmeringen gaat het om fysieke en psychische belemmeringen. (zie tabel 1 en 2).

Praktijkvoorbeelden:

- [Sportnetwerk\(t\), in Utrecht](#)
- [Leerwerkplekken bij de sportvereniging \(Enschede\)](#)
- [Feyenoord Jobscorer \(Rotterdam\)](#)
- [Bewegen naar werk \(Rotterdam\)](#)
- [Warming Up \(Leeuwarden en Opsterland\)](#)
- [Vooruit met topsporters \(Eindhoven\)](#)
- [Jongeren in beweging \(Rotterdam\)](#)
- [Bewegen als warming up voor re-integratie \(Zutphen en Lochem\)](#)

Deze voorbeelden staan ook beschreven in de brochure 'Sport beweegt naar werk' www.nisb.nl/sportenarbeidsmarkt

Tabel 1: Overzicht van handelingsperspectief per aanpak¹.

Factor \ Aanpak	Persoonsgebonden			Omgevingsgebonden		
	Human capital	Social capital	Belemmeringen	Economic incentives	Dis-criminatie	Human capital
Sportnetwerk(t) <i>Utrecht</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Leerwerkplek bij sportvereniging <i>Enschede</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Feyenoord Jobscorer <i>Rotterdam</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bewegen naar werk <i>Rotterdam</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Warming Up <i>Leeuwarden en Opsterland</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vooruit met topsporters <i>Eindhoven</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jongeren in beweging <i>Rotterdam</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bewegen warming up reïntegratie <i>Zulphen en Lochem</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Tabel 2: Ingezoomd overzicht van handelingsperspectief per aanpak

Factor \ Aanpak	Human capital		Social capital	Belemmeringen			
	Werkervaring	Opleiding		Fysiek	Verstandelijk	Psychisch	Praktisch
Sportnetwerk(t) <i>Utrecht</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Leerwerkplek bij sportvereniging <i>Enschede</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Feyenoord Jobscorer <i>Rotterdam</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bewegen naar werk <i>Rotterdam</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Warming Up <i>Leeuwarden en Opsterland</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vooruit met topsporters <i>Eindhoven</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jongeren in beweging <i>Rotterdam</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bewegen warming up reïntegratie <i>Zulphen en Lochem</i>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¹ De indeling is gemaakt op basis van de informatie zoals beschikbaar in de folder 'Sport beweegt naar werk' van NISB.

Effectief handelen

Deze sportaanpakken 'scoren' dus op drie handelingsperspectieven. Maar de interessante vraag is natuurlijk of ze dat doen op een effectieve manier. Per handelingsperspectief wordt aangegeven wat de wetenschappelijke literatuur zegt over de effectiviteit van aanpakken en wat de praktijk op dit gebied laat zien.

Human capital:

Over de effectiviteit van aanpakken op het gebied van human capital bestaat geen eenduidig beeld. TNO concludeert over scholing van werklozen: *'Scholing heeft kleine en soms negatieve effecten op de korte termijn'* (Blonk et. al., 2015). Een review van Divosa uit 2013 concludeert: *'Scholing lijkt een klein positief effect op de baankans te hebben, maar de onzekerheidsmarge is hierbij groot. Scholing lijkt beter te werken voor vrouwen, ouderen en kansarme groepen'* (Dodeweerd, 2013). Dit is opvallend, omdat er in onze samenleving veel belang wordt gehecht aan scholing. De volgende factoren verklaren het matige effect en de diversiteit in onderzoeksresultaten.

- **Locked in:**
Gedurende het scholingstraject zoeken deelnemers niet actief naar een baan. Na afronding van de opleiding is de kans op het vinden van een baan wel vergroot. In de praktijk blijkt dat op de korte(re) termijn de negatieve effecten van een periode niet actief zoeken groter zijn dan de toegenomen kans op succes na het afronden van de scholing (Koning et al, 2012, Blonk et. al., 2015).
- **Scholen van jeugd:**
Voor jeugd in de bijstand geldt vaak dat het scholingssysteem in Nederland niet goed aansluit. Het aanbieden van een scholing aan deze groep is niet effectief vanwege het hoge uitvalspercentage. De betrokkenen hebben vaak al negatieve associaties met school. Uitval tijdens een scholingstraject kan voor de betrokken jeugd een negatieve ervaring zijn. Door deze negatieve ervaring wordt deze groep niet dichterbij een baan gebracht, maar kan het juist de afstand naar werk vergroten. Baat het niet dan schaadt het niet gaat dus in dit geval niet op! (Koning et al 2012, Blonk et. al. 2015, Dodeweerd 2013).
- **Softskills & werkskills:**
Scholingen, trainingen en werkervaringsplekken die een combinatie van softskills (motivatie, zelfvertrouwen) en werkvaardigheden aanleren, zijn effectiever dan interventies die zich alleen op werkvaardigheden richten. Alleen softskills trainen is niet effectief. (Liu et. al. 2014, Blonk et. al. 2015).
- **First place then train:**
Het first place then train-principe, waarbij iemand eerst een werkervaringsplek krijgt en vanuit daar naar behoefte wordt gecoacht/ getraind, is een belangrijke factor voor een effectieve aanpak. Vooral bij laag opgeleiden en mensen met ernstige psychische problemen is dit van toepassing. Aan de andere kant blijkt dat als deze werkervaringsplekken in het publieke domein plaatsvinden dit minder effectief is. Het hierboven beschreven 'locked in' treedt dan op. (Koning et. al. 2012, Blonk et. al. 2015).

De praktijk:

Bovenstaande lessen uit de theorie zijn heel herkenbaar in de praktijk. Feyenoord Jobscoorer richt zich bijvoorbeeld op Wajongers met multiproblematiek. Het UWV zorgt voor een goede screening zodat de jongeren die dit traject aangeboden krijgen het traject ook werkelijk aankunnen. De ervaring is dat deelnemers vaak een slechte werk- of schoolervaring hebben opgedaan. Daarom wordt nu op maat gekeken wat een jongere kan en wil. Per drie maanden start er een groep deelnemers die een jaar worden begeleid. De eerste drie maanden doen ze als groep klusjes op het Feyenoordterrein, daarna waaieren ze uit door de organisatie afhankelijk van de eigen interesse. Gedurende dit jaar worden de deelnemers gecoacht en is er aandacht voor sollicitatietraining. Een belangrijke motivator blijkt de uitstraling van Feyenoord te zijn. De uitstraling van een topclub als Feyenoord helpt om jongeren te behouden. Na een jaar kunnen ze vaak verder in een job in het netwerk van Feyenoord.

Net als Feyenoord Jobscorer blijkt ook bij de 'Leerwerkplekken in Enschede' dat het groepsaspect een belangrijke factor voor succes is. Ook daar is sprake van een first place then train-aanpak waarbij een groep langdurig werklozen bij een sportvereniging geplaatst wordt om daar te ondersteunen door allerlei klusjes op en rondom het terrein uit te voeren. Gedurende dit traject wordt de coaching verder vormgegeven. Bij de 'Leerwerkplekken in Enschede' is de ervaring dat vooral de combinatie van een groep, ruimte voor individuele keuzes en het leveren van concrete resultaten succesvol is.

Social capital

Dat het actief benutten van je persoonlijke netwerk belangrijk is bij het vinden van een baan, is bekend (Blonk et. al., 2015). Het gaat er dan om dat anderen in het netwerk helpen zoeken naar een geschikte baan en daarnaast de werkloze ook stimuleren om een baan te zoeken. Bij langdurige werkloosheid wordt het netwerk van de werkloze kleiner en gaat dit meer bestaan uit andere werkzoekenden. Het is dan moeilijker om het netwerk van een werkloze in te zetten om een baan te vinden (Blonk et. al., 2015).

De praktijk

Bij Sportnetwerk(t) worden verenigingsleden door de gemeente gevraagd mee te zoeken naar een baan. Indien dit lukt, ontvangt de vereniging daar een financiële beloning voor. Het is een interessante en vernieuwende invulling van dit social capital, waarbij de aanpak niet op het individu wordt gericht, maar specifiek op het aanboren van nieuwe netwerken.

Belemmeringen

Rondom aanpakken gericht op het wegnemen van belemmeringen, is het beeld in de wetenschappelijke literatuur divers en complex. Dat komt voornamelijk doordat belemmeringen vaak in combinatie voorkomen (fysiek, psychisch, verstandelijk, praktisch) en niet altijd volledig beïnvloedbaar zijn (Blonk et. al., 2015). Het volgende is bekend over de effectiviteit van de aanpak van verschillende soorten belemmeringen:

- **Fysieke belemmeringen**
 - Fysieke belemmeringen zoals chronische ziekten en handicaps zijn niet te beïnvloeden met re-integratieaanpakken. In deze gevallen richt een aanpak zich vooral op het versterken van sterke kanten van het individu in plaats van het wegnemen van belemmeringen (Blonk et. al., 2015).
 - Mensen zonder ritme, structuur en dagvulling moeten zichzelf activeren om in conditie te blijven, wat vaak uitblijft (Schellekens, 2003). Fysiek fit zijn maakt onderdeel uit van een goede gezondheid. Onderzoek laat zien dat er bij volwassenen samenhang is tussen een minder goede gezondheid en verminderde (arbeids)participatie. De samenhang tussen gezondheid en arbeidsparticipatie blijkt daarnaast ook uit diverse buitenlandse studies (Oortwijn et. al., 2011). Verminderde fysieke fitheid hangt dus samen met een verminderde gezondheid en daarmee met werkloosheid. Op de vraag of het trainen van fysieke fitheid dan ook de kansen op het vinden van een baan vergroot, is - zoals de quickscan van TNO concludeert - geen eenduidig antwoord te geven. Schuringa (2010) vindt geen effect van het trainen van fysieke fitheid op arbeidsparticipatie waar Bouwman (2015) wel een effect vindt.
- **Psychische belemmeringen:**
Vooral bij ernstige psychische aandoeningen blijkt het 'first place then train'-principe effectief (Blonk et. al., 2015). Tijdens het werk krijgt de persoon goede en professionele begeleiding en afhankelijk van wat nodig is, worden gedurende het traject belemmering weggenomen of vaardigheden aangeleerd. Of dit bij mindere psychische belemmeringen ook geldt, is niet bekend.
- **Praktische en verstandelijke beperkingen:**
Over interventies gericht op het wegnemen van praktische en verstandelijke barrières zijn geen onderzoeken bekend (Blonk et. al., 2015).

De praktijk

Opvallend is dat er uit de praktijk één succesfactor naar voren komt, die niet in de theorie terug is te vinden, namelijk de invloed van een rolmodel. Bijna alle door Van Houselt (2015) beschreven

voorbeelden die een bijdrage leveren aan het wegnemen van belemmeringen maken daarbij gebruik van een rolmodel vanuit de topsport. (Wereldkampioen boksen Ali Gunyar in Eindhoven, Lochem en Zutphen, karateka Patrick van Daalen en NBA-ster Terence Stansbury in Rotterdam, voetballers van SC Cambuur). Vooral als het project zich op jonge werklozen richt, is dit een belangrijke schakel. Zoals één van de projecten stelt: "Jongeren willen op hun idolen lijken. Van een topsporter nemen ze veel aan".

Het tweede dat opvalt is dat de praktijkvoorbeelden vaak niet tot doel hebben om werklozen een baan te laten vinden. Over het algemeen wordt sport ingezet bij groepen waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt dusdanig groot is, dat het vinden van een baan een te ambitieus doel is. Fitter worden, de deur uitgaan, andere mensen ontmoeten is het eerste doel. Op basis daarvan wordt gekeken wat er uiteindelijk mogelijk is. Dat kan een baan zijn, maar dat hoeft niet. Bij *Bewegen naar werk* (Rotterdam), *Bewegen als Warming Up voor Re-integratie*, *Re-integratie en Jongeren in Beweging* wordt allemaal ingezet op fysiek (fit worden) en gedragselementen (motivatie en 'levensdoelen'). Ook geldt dat er wordt gestart met een groep en er gaandeweg steeds meer gekeken wordt naar wat er voor het individu mogelijk is. Het first place then train-principe lijkt aardig ingeburgerd in de praktijk.

Wetenschappelijke aanknopingspunten voor de (sport) praktijk

In voorgaand hoofdstuk is gekeken wat er wetenschappelijk bekend is over het effectief inzetten van re-integratietrajecten en hoe de voorbeelden in de praktijk zich hiertoe verhouden. Samengevat komen hier vier 'theorielessen' uit naar voren.

- Werkskills & softskills: Scholing en werkervaringsplekken moeten op maat zijn (om uitval van deelnemers te voorkomen) en een combinatie van werkskills en softskills bevatten.
- Pas op voor het locked in-effect. Zorg dat er een prikkel blijft voor de deelnemer om een baan te willen vinden als dat mogelijk is.
- Belemmeringen 'stapelen' en komen in samenhang voor. Eén belemmering aanpakken heeft daarmee weinig zin. Het wegnemen van belemmeringen is lastig omdat er vaak sprake is van multiproblematiek. Aanknopingspunten zijn:
 - Organiseer een goede diagnostiek in combinatie met een aanpak waarbij alle (beïnvloedbare) belemmeringen worden aangepakt.
 - Place first then train. Dit is vooral effectief als de problematiek dusdanig complex is, dat het moeilijk is om vooraf in te schatten welke ondersteuning exact nodig is en bij laag opgeleiden.
- Het belang van de inzet van sociale netwerken bij het vinden van een baan is groot. Aanpakken waarbij het sociale netwerk actief wordt ingezet wordt bij het zoeken naar een baan zijn kansrijk.

De acht goede voorbeelden uit de praktijk laten zien dat bovenstaande 'lessen' al veel worden toegepast in de praktijk. Hoewel verder onderzoek natuurlijk nodig is (zie inleiding) lijken de beschreven projecten dus in potentie effectief te zijn in hun aanpak. Daarnaast leveren de praktijkvoorbeelden nog twee nieuwe 'lessen' op die in de theorie nog weinig aandacht krijgen, maar in de praktijk succesfactoren blijken te zijn.

- Groepsaanpak: aanpakken waarin werklozen met een groep gelijkgestemden een traject ingaan zorgen in het begin voor herkenning en veiligheid, maar op termijn ook voor een groepsgevoel en motivatie bij deelnemers. Starten vanuit een groepsaanpak, met daarbij voldoende ruimte voor een persoonlijke invulling, kan bijdragen aan de motivatie van deelnemers om het traject vol te houden.
- Het rolmodel: een rolmodel inzetten, is een krachtige manier om (vooral jongere) werklozen te stimuleren. Feyenoord Jobscoor zegt bijvoorbeeld 'wij zijn een strenge maar loyale leermeester. Ook uit de theorie blijkt dat 'een stok beter werkt dan een wortel' (De Koning, 2012). Kritiek krijgen en geven is onderdeel van (top)sport. Topsporters hebben bij jongeren vaak het aanzien om hen te confronteren met hun gedrag en kunnen daarom, zeker bij moeilijke groepen, als een soort breekijzer fungeren.

Breder perspectief

In wetenschappelijke literatuur zoals hier beschreven, is een effectieve interventie een interventie die leidt naar werk. Deze insteek is om twee redenen eigenlijk te smal.

1. Breder maatschappelijk doel: participatie in plaats van re-integratie.

Bij de vertaalslag van theorie naar praktijk, zoals deze in voorgaande alinea's gemaakt is, is al beschreven dat veel praktijkaanpakken die zich richten op het wegnemen van belemmeringen het vinden van een baan niet als primair doel zien. Werklozen uit een isolement halen en weer sociaal activeren kan een net zo waardevol doel zijn, voor de werkloze zelf maar ook voor andere partijen. Dit komt ook naar voren uit het Beleidsondersteunend Rekenmodel (BOR) dat NISB in 2014 heeft ontwikkeld. Uit dit BOR blijkt bijvoorbeeld dat het doorbreken van een sociaal isolement leidt tot een daling in zorgkosten waar zorgverzekeraars weer van profiteren. Daarnaast leveren werkervaringsplekken bij verenigingen bijvoorbeeld extra 'handjes' op om het sportterrein te onderhouden. Tot slot geldt natuurlijk dat in de huidige participatiesamenleving 'meedoen' belangrijk is. Met andere woorden, ook een interventie die niet resulteert in een baan kan maatschappelijk heel waardevol zijn!

2. Winst voor de sportsector

Dat sport en bewegen de re-integratiesector iets te bieden hebben, blijkt uit dit artikel. Maar ook andersom is het waardevol. Want: "What is in it for the sport?" Uit de praktijk blijkt dit in verschillende zaken te zitten: extra financiële ruimte, extra 'vrijwilligers' op en rond de accommodatie, meer leden, een betere en multifunctionele bezetting van de accommodatie of professionalisering van de sport door de samenwerking met (en scholing door) professionals vanuit andere domeinen. Kortom, ook de sportsector kan er van profiteren als sport en bewegen een plek krijgt binnen arbeidsre-integratie.

Literatuur

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

Dodeweerd M. van (2013), Wat weten we overre-integratie. Divosa.

Houselt, C. van (2015) Sport beweegt naar maatschappelijke- en arbeidsparticipatie. NISB

Koning P de, (2012) Beter een stok dan een wortel. Toeleiding naar werk. Tijdschrift voor sociale vraagstukken, van Gennep, hst 5.

Liu., S., Huang, J.L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta- Analytic Review. In: *Psychological Bulletin*, 140(4):1009-1041.

NISB (2015), Sport beweegt naar werkt,

Oortwijn W, Nelissen E, Adamini S, Van den Heuvel S, Geuskens G, Burdorf L. (2011). Social determinants state of the art reviews - Health of people of working age - Full Report. ISBN 978-92-79-18526-7. Luxembourg: European Commission Directorate General.

Schuring M., (2010). The Role of Health and Health Promotion in Labour Force Participation.

Wanberg (2003) Predictive validity of multidisciplinary model of reemployment success In: *Journal of applied psychology* Januari

Trouw, Werklozen rennen zich uit de bijstand, 1-9-2015

Stentor, Bankzitter sport zich naar een baan in Kampen, 25-8-2015

Handelings-perspectief	Toelichting
Human Capital	De werkervaring en opleiding die iemand heeft. Door iemand scholing en werkervaring op te laten doen, kan dit worden versterkt.
Werkervaring, Opleiding	
Social Capital	De netwerken waarin mensen functioneren. Als vrienden en familie constant meedenken en hun netwerk inzetten om een baan te vinden, versnelt dat het proces van re-integratie.
Belemmeringen	Belemmeringen kunnen fysiek, verstandelijk, psychisch of praktisch van aard zijn. Hoe meer belemmeringen iemand heeft, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt en hoe moeilijker het is om een geschikte baan te vinden. Door belemmeringen weg te nemen, wordt iemand als het ware 'rijp' gemaakt voor de arbeidsmarkt.
Fysiek, Psychisch, Verstandelijk, Praktisch	
Economische incentives	Met financiële prikkels kan geprobeerd worden de financiële druk die iemand ervaart om een baan te vinden te verhogen en daarmee het re-integratieproces te versnellen.
Zoekgedrag	Hierbij gaat het om de vaardigheden van een persoon om effectief naar een baan te zoeken. Zoekgedrag bestaat uit focus (weten wat iemand wil), kwaliteit (goede sollicitatiebrief en gesprek) en intensiteit (actief en op de juiste plekken op zoek naar een baan). Door deze vaardigheden te trainen, wordt geprobeerd iemand succesvoller te laten zijn in het vinden van een baan.
Kwaliteit, Focus, intensiteit	
Discriminatie	Op factoren zoals leeftijd en afkomst heeft een werkzoekende zelf geen invloed, maar deze factoren zijn wel van invloed op het vinden van een baan. Aanpakken op dit gebied richten zich niet op het individu, maar op potentiële werkgevers.
Vraagversterking arbeidsmarkt	Als er geen vraag is vanuit de markt kan er vraag gecreëerd worden. Bijvoorbeeld door werk anders te verdelen of door ondernemerschap te stimuleren. Aanpakken op dit gebied richten zich niet op werkzoekenden maar op potentiële werkgevers.