



# **Wat werkt op weg naar werk?**

**Eindrapport Experiment Participatiewet gemeente Deventer**

Saxion Hogeschool, Lectoraat Social Work

Auteurs: Dr. Peter Gramberg & Dr. Jack de Swart

Opdrachtgever: Gemeente Deventer

Enschede, april 2020

Dit rapport is een verslag van het onderzoek “Wat werkt op weg naar werk?” uitgevoerd door Saxion Hogeschool, Lectoraat Social Work in opdracht van de gemeente Deventer. Het onderzoek is onderdeel van een reeks Nederlandse bijstandsexperimenten die onafhankelijk van elkaar zijn uitgevoerd binnen een landelijk onderzoekskader opgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Onderdelen van dit rapport zijn tot stand gekomen door bijdragen van het Landelijk Overleg Experimenten Participatiewet (LOEP), waarin naast de auteurs ook onderzoekers van de Universiteit Utrecht, Radboud Universiteit, Rijksuniversiteit Groningen en Tilburg University zijn vertegenwoordigd. We bedanken iedereen die op enigerlei wijze heeft bijgedragen aan de uitvoering van het onderzoek of de totstandkoming van dit rapport.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Managementsamenvatting</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>9</b>
2.1	Aanleiding voor het onderzoek.....	9
2.2	Theoretisch kader .....	10
2.3	Onderzoeksvragen .....	13
2.4	Leeswijzer.....	14
<b>3</b>	<b>Opzet onderzoek</b> .....	<b>15</b>
3.1	Experimentgroepen .....	15
3.2	Wervingsprocedure .....	17
3.3	Kenmerken onderzoekspopulatie.....	20
3.4	Dataverzameling .....	22
3.5	Interviews met werkmakelaars en deelnemers.....	25
<b>4</b>	<b>Resultaten</b> .....	<b>26</b>
4.1	Primaire uitkomstmaten .....	26
4.2	Secundaire uitkomstmaten.....	32
4.3	Tevredenheid over werkmakelaar .....	41
4.4	Resultaten kwalitatieve onderzoeken .....	42
4.4.1	Onderzoek onder werkmakelaars.....	42
4.4.2	Onderzoek onder deelnemers .....	44
<b>5</b>	<b>Conclusie</b> .....	<b>46</b>
<b>6</b>	<b>Operationalisering van variabelen</b> .....	<b>49</b>
<b>7</b>	<b>Analysetechnieken</b> .....	<b>51</b>
7.1.1	Treatmenteffecten.....	52
7.1.2	Variabelen en berekenen indices .....	54
<b>8</b>	<b>Organisatie onderzoek</b> .....	<b>57</b>
<b>9</b>	<b>Methodiekbeschrijvingen</b> .....	<b>59</b>
9.1.1	Methodiekbeschrijving Groep A (Intensivering met bestaande verplichtingen) .....	59
9.1.2	Methodiekbeschrijving groep B (onthefing met (digitale) ondersteuning) .....	60
9.1.3	Methodiekbeschrijving groep D (onthefing en begeleiding naar behoefte).....	64
<b>10</b>	<b>Literatuurlijst</b> .....	<b>70</b>
<b>11</b>	<b>Bijlage 1: Uitnodigingsbrief</b> .....	<b>72</b>
<b>12</b>	<b>Bijlage 2: Vragenlijst Deventer</b> .....	<b>74</b>

## DEEL I MANAGEMENTSAMENVATTING

## 1 Managementsamenvatting

### *Aanleiding en doelstelling*

Eind 2017 is de gemeente Deventer gestart met het Experiment 'Wat werkt op weg naar werk?' Dit experiment dient een antwoord te geven op de vraag wat de beste manier is om mensen met een bijstandsuitkering te begeleiden en welke effecten een flexibeler uitvoering van de Participatiewet heeft op het gebied van uitstroom naar werk en andere vormen van participatie. Ontstaan vanuit een lokale behoefte, is het experiment in Deventer mogelijk gemaakt door een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Niet alleen in Deventer, maar ook in Groningen, Nijmegen, Tilburg, Utrecht en Wageningen zijn binnen deze AMvB vergelijkbare experimenten opgezet. Het aan deze experimenten verbonden onderzoek is uitgevoerd door kennisinstituten ter plaatse. Voor het onderzoek in Deventer is dit het lectoraat Social Work van Saxion Hogeschool in Enschede. Hoewel het lokale experimenten betreft die qua opzet en uitvoering niet volstrekt vergelijkbaar zijn, en ook in een verschillende ruimtelijke context plaatsvinden, hebben onderzoekers en gemeentelijke projectleiders gedurende het traject intensief met elkaar samengewerkt om zoveel mogelijk gezamenlijk vorm te geven en af te stemmen.

In Deventer is gekozen voor een drietal interventiegroepen en één controlegroep (groep C) waar niets voor veranderde. De drie interventiegroepen zijn: groep A (intensivering begeleiding door tweeweekelijkse gesprekken), groep B (begeleiding op afstand via een app 8ting met opdrachten en vacatures en af en toe een (groeps)bijeenkomst) en groep D (begeleiding naar behoefte, minimaal 1x per half jaar een persoonlijk gesprek). Voor groep A veranderde er niets qua bestaande wet-en regelgeving, voor de groepen B en D gold dat deelnemers gedurende de looptijd van het onderzoek ontheven waren van de arbeids- en re-integratieplicht. Voor alle deelnemers van de drie interventiegroepen was het mogelijk om tot 25% met een maximum van 200 euro per maand bij te verdienen zonder dat dit in mindering op de uitkering werd gebracht zolang men meedeed met het onderzoek. De experimenten zijn vormgegeven volgens principes van vertrouwen en intensivering dan wel extensivering van de begeleiding, maar niet met het oog op extra controle. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig.

Het doel van het onderzoek was om de doeltreffendheid van alternatieve bijstandsaanpakken te bepalen ten opzichte van de nu gangbare aanpak. Doeltreffendheid wordt hierbij breed gedefinieerd. Dat houdt in dat er wordt gekeken naar effecten in vijf domeinen: (1) arbeidsparticipatie, (2) sociale participatie, (3) gezondheid en welbevinden, (4) tevredenheid met de dienstverlening en (5) de financiële situatie van de deelnemers.

### *Doelgroep onderzoek*

De doelgroep voor het onderzoek omvatte alle bijstandsgerechtigden in Deventer, behalve groepen waarvan deelname te risicovol of niet mogelijk was of die onder een andere wettelijk regime vallen, zoals mensen in de schuldsanering, jongeren tot 27 jaar en mensen zonder vaste woon- of verblijfplaats. Zo bleven er bijna 2.500 personen over die in aanmerking kwamen voor het onderzoek. In drie instroomrondes (september 2017, januari 2018 en juni 2018) zijn in totaal 1.749 personen door loting vooraf aan een onderzoeksgroep toegewezen en uitgenodigd om aan het onderzoek mee te doen. Mensen waren dus weliswaar al in een bepaalde onderzoeksgroep ingedeeld, maar dit werd pas na toestemming van de deelnemer bekend gemaakt om de samenstelling van onderzoekspopulatie niet

te beïnvloeden en deze zo vergelijkbaar mogelijk te houden. De drie instroomrondes waren nodig om de onderzoekspopulatie zo groot mogelijk te houden met een gewenst minimum aantal van 100 deelnemers. Een aanzienlijk deel van de uitgenodigde personen gaf namelijk geen gehoor aan de uitnodiging of weigerde deelname aan het onderzoek. Uiteindelijk gaven 383 mensen toestemming om met het onderzoek te starten, als volgt verdeeld over de vier groepen: groep A (95 personen), groep B (82 personen), groep C (96 personen) en groep D (110 personen). Daarnaast is een referentiegroep E gevormd, bestaande uit 198 personen die buiten de loting van het onderzoek zijn gehouden.

### *Analyse*

Er zijn twee soorten effecten onderzocht. We gebruiken daarbij de termen 'primaire uitkomstmaten' en 'secundaire uitkomstmaten'. De primaire uitkomstmaten gaan over de (volledige) uitstroom naar werk, het loon, het aantal gewerkte uren en de soort dienstbetrekking. De secundaire uitkomstmaten gaan over zaken als welbevinden, tevredenheid, vertrouwen en gezondheid. De primaire uitkomstmaten zijn vooral gemeten door gebruik te maken van een dataset van het Centraal Bureau van de Statistiek waaraan de deelnemers van het onderzoek anoniem gekoppeld zijn. De samenwerkende onderzoekers hebben hierbij allemaal dezelfde soort analyses gebruikt. Ook het Centraal Planbureau heeft van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht gekregen om op dezelfde wijze de primaire uitkomstmaten te berekenen. Naast de gegevens van het CBS zijn er ook gemeentelijke data gebruikt, maar die zijn slechts aanvullend bedoeld. Voor de secundaire uitkomstmaten waren deze objectieve gegevens niet beschikbaar. Deze resultaten zijn verkregen door alle deelnemers elke 6 maanden een vragenlijst te laten invullen waar genoemde thema's aan de orde kwamen.

### *Resultaten*

Statistisch gezien zijn de resultaten van zowel de primaire als secundaire uitkomstmaten bescheiden. Er zijn vrijwel geen significante veranderingen tussen groepen naar voren gekomen wanneer er alleen gekeken wordt naar de resultaten van de CBS-gegevens. Er zijn overigens ook geen negatieve effecten ontdekt. Ook op basis van de vragenlijsten onder deelnemers komen weinig significante verschillen naar voren, zowel niet in de tijd als vergeleken tussen de onderzoeksgroepen. Men is niet gelukkiger of ongelukkiger geworden, men voelt zich niet gezonder of zieker en men heeft nog net zoveel vertrouwen in de medemens als aan het begin van het onderzoek. De tevredenheid van de deelnemers over de dienstverlening van de werkmakelaar van Deventer Werktaent is wel toegenomen bij alle interventiegroepen. Bij de controlegroep is de tevredenheid hetzelfde gebleven.

Wanneer we kijken naar de gemeentelijke data zien we wel verschillen tussen groepen. De intensiveringsgroep laat dan een aanzienlijk hogere uitstroom uit de bijstand (naar werk of zelfstandigheid) zien dan de controlegroep, de referentiegroep en de ontheffingsgroep. De groep begeleid met behulp van de digitale app laat ook een betere uitstroom zien, maar toch minder dan de intensiveringsgroep.

Door de wijze waarop de data is geanalyseerd op basis van de CBS data (een 'intention to treat-analyse', oftewel ITT), zijn de bovengenoemde verschillen niet significant naar voren gekomen. Bij de ITT analyse zijn niet alleen de personen die daadwerkelijk meegedaan hebben in de interventies, maar iedereen die oorspronkelijk is toegewezen aan de interventie, meegenomen. De verdunning van de uitkomsten laat geen significant verschil meer zien.

Een ander aspect om rekening mee te houden is dat er sprake is geweest van een selectieve deelname. Een grote groep bijstandsgerechtigden is zoals gezegd niet verschenen op de afspraak en een groot deel van hen die wel zijn gekomen, hebben geweigerd om mee te doen met het onderzoek. Degenen die wel mee hebben gedaan waren bij aanvang al kansrijker (bijvoorbeeld korter in de bijstand, hoger opgeleid en meer van autochtone afkomst) dan de totale populatie, de controle- en de referentiegroep. De feitelijke verschillen zullen derhalve in de werkelijkheid iets kleiner uitvallen dan in dit onderzoek.

### *Aanbevelingen*

Ondanks genoemde beperkingen is er toch reden om aan te nemen dat met name de intensiveringsgroep het beter doet dan de andere groepen. Om die reden is het zonde om de resultaten niet verder te benutten en in te zetten voor toekomstig beleid. De intensiveringsgroep laat volgens de gemeentelijke registratie een aanmerkelijk hogere uitstroom naar werk zien. We zien echter ook dat vrijwilligerswerk door de deelnemers toegenomen is. Er lijkt een activerende werking uit te gaan van de intensieve begeleiding. Deze indicaties geven aanleiding om verder te gaan kijken naar deze aanpak. Vragen die kunnen worden gesteld

- Wat zijn de werkzame elementen uit de aanpak?
- Wat is de juiste intensiteit (per doelgroep of per persoon)
- Zijn de resultaten duurzaam?
- Voor welke groep werkt deze aanpak het best?
- Gelden de resultaten ook voor de groep bijstandsgerechtigden met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt?

Nader onderzoek is nodig om betere uitspraken over de werkzaamheid van de intensiveringsaanpak te kunnen doen. Ook de aanpak zelf is mogelijk door te ontwikkelen en vast te leggen zodat deze kan worden overgedragen naar andere werkmakelaars en andere gemeenten. Door de werkwijze samen met de werkmakelaars en bijstandsgerechtigden door te ontwikkelen ontstaat er een lerende praktijk die werkt op basis van evidence based kennis. Hierbij wordt naast relevante wetenschappelijke kennis ook gebruik gemaakt van praktijkkennis van professionals en ervaringskennis van deelnemers. Evidence based werken is namelijk gebaseerd op deze drie kennisbronnen. Het professionele vakmanschap van de werkmakelaar zit in het verbinden van deze drie kennisbronnen in de unieke situatie van de deelnemer.

Samengevat: de analyses op basis van de CBS data laten geen significante veranderingen zien voor uitstroom naar werk tussen de verschillende interventies en de controlegroep. De gemeentelijke data geeft indicatie dat de intensiveringsaanpak beter lijkt te werken. Aanvullend onderzoek is nodig om hier robuuste uitspraken over te kunnen doen.

## DEEL 2 ONDERZOEK EN RESULTATEN



## 2 Inleiding

In 2017 is de gemeente Deventer gestart met het onderzoek *Wat werkt op weg naar werk?* Het onderzoek dient antwoord te geven op de vraag, wat de beste manier is om mensen met een bijstandsuitkering te begeleiden richting participatie of betaald werk. Twee jaar lang (1 oktober 2017 t/m 30 september 201) hebben 383 personen in Deventer meegewerkt aan een onderzoek dat is uitgevoerd door het lectoraat Social Work van Saxion Hogeschool in Enschede in samenwerking met de gemeente Deventer en de uitvoeringsorganisatie Deventer Werk talent. Er zijn vier verschillende groepen met elk een ander type begeleiding gevormd. Daarbij is onderzocht tot welke effecten deze verschillende soorten begeleiding hebben geleid. Hierbij is gekeken naar het onafhankelijk worden van een bijstandsuitkering, het meedoen in de samenleving, effecten op gezondheid en welbevinden, en de relatie tussen uitkeringsinstantie en klant. Dit eindrapport geeft een verslag van het gehouden onderzoek.

*Wat werkt op weg naar werk?* is onderdeel van een reeks Nederlandse bijstandsexperimenten<sup>1</sup> die onafhankelijk van elkaar zijn uitgevoerd binnen een landelijk onderzoekskader<sup>2</sup> opgesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Dit eindrapport richt zich op de lokale onderzoeksopzet en -resultaten.

### 2.1 Aanleiding voor het onderzoek

Sinds 1 januari 2015 vallen bijstandsuitkeringen onder de regelingen van de Participatiewet (Pw), die de oude Wet werk en bijstand (Wwb) heeft vervangen. Doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen naar betaald werk te helpen of, als dat niet kan, op een andere manier te laten participeren. De wet regelt de uitgifte van bijstandsuitkeringen en geeft een kader voor de regels en verplichtingen die bijstandsgerechtigden moeten naleven. Hoewel de wet nationaal is opgelegd, ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet bij gemeenten.

Na invoering van de wet is bij meerdere gemeenten de behoefte ontstaan om te onderzoeken of de Participatiewet doeltreffender uitgevoerd kan worden. Doeltreffendheid richtte zich daarbij zowel op arbeidsparticipatie en sociale participatie als ook op hieraan bijdragende factoren zoals gezondheid en welbevinden en de relatie tussen uitkeringsinstantie en klant. De onderzoeksplannen zijn ontstaan, omdat de betreffende gemeenten de algemene regelingen in de Participatiewet niet altijd goed vonden aansluiten bij de praktijk. Het stelsel van regels en verplichtingen volgens de Participatiewet werd door gemeenten als complex en bureaucratisch ervaren, met weinig ruimte voor maatwerk en vormen van begeleiding waarbij de bijstandsgerechtigde zélf meer regie neemt.

Tegen deze achtergrond heeft de gemeente Deventer samen met vijf andere gemeenten het initiatief genomen om gebruik te maken van artikel 83 (Innovatie) van de Participatiewet en te experimenteren met alternatieve bijstandsaanpakken. Het begeleidende onderzoek is door de gemeente uitbesteed aan het lectoraat Social Work van Saxion Hogeschool in Enschede.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Soortgelijke onderzoeken hebben plaatsgevonden in de gemeenten Groningen, Nijmegen, Tilburg, Utrecht/Zeist en Wageningen.

<sup>2</sup> Het onderzoekskader is vastgelegd in de Algemene Maatregel van Bestuur (Amvb) 'Tijdelijke regeling experimenten Participatiewet' van 20 februari 2017 (2017-00000197982).

<sup>3</sup> Landelijk zijn er in totaal vijf onderzoeksinstellingen bij de bijstandsexperimenten betrokken. Naast Saxion zijn dit de Radboud Universiteit, Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Utrecht en Tilburg University. De betrokken onderzoekers hebben zich verenigd in het Landelijke Overleg Experimenten Participatiewet (LOEP).

## 2.2 Theoretisch kader

Werkloosheid en het zoeken naar een nieuwe baan zijn de afgelopen decennia een veel voorkomend verschijnsel. Vooral in westerse samenlevingen wordt van mensen verwacht dat ze zich beroepsmatig ontwikkelen, vanwege de steeds dynamischer en flexibeler arbeidsmarkt. Ook worden personen steeds vaker onvrijwillig geconfronteerd met periodes van werkloosheid. De recessie vanaf 2008 heeft zijn stempel gedrukt op de westerse samenlevingen en heeft de werkloosheid jarenlang doen toenemen. Deze ontwikkeling heeft ook invloed gehad op arbeidsmarktonderzoek en geleid tot een aanzienlijk aantal studies waarin bijvoorbeeld de impact van werkloosheid op werkzoekenden of het zoekgedrag van werknemers is onderzocht, of studies die gericht zijn op de intensiteit van het zoekgedrag (Wanberg, Zhu & Van Hoof, 2010; Wanberg, 2012; Georgiou et al. 2012; Saks, Zikic & Koen 2015; O'Campo et al. 2015). Verreweg de meeste studies laten zien dat mensen een fundamentele voorkeur voor betaald werk hebben, niet alleen vanwege de financiële verdiensten, maar ook vanwege de zogenaamde latente functies van betaald werk: het bereiken van persoonlijke doelen, het kunnen gebruiken van persoonlijke kennis en vaardigheden, toename van zelfrespect, het verlangen naar structuur en ritme in het dagelijks leven, sociale erkenning en het opbouwen van sociale netwerken (Van der Wel & Halvorsen, 2015). Omgekeerd beschrijft de literatuur de gevaren voor mensen veroorzaakt door (met name langdurige) werkloosheid: het verlies van inkomen en toelagen en dreigende armoede, de toename van acute en chronische stress veroorzaakt door werkloosheid en een laag zelfbeeld. Verhoogde mentale stress leidt tot een verhoogde kans op een ongezonde levensstijl (O'Campo et al., 2015).

Niet alleen de arbeidsmarkt van westerse samenlevingen is veranderd, dit geldt ook voor het politieke kader met betrekking tot de stelsels voor sociale zekerheid. Activering, participatie, zelfhulp en persoonlijke verantwoordelijkheid zijn centrale begrippen geworden in de wereld van de sociale zekerheid. Bijstandsontvangers worden geconfronteerd met veel strengere toegangsregels (Van Berkel & Van der Aa 2012). Het stelsel voor sociale zekerheid is in feite ontworpen als een tijdelijk 'vangnet', dat tot doel heeft inkomenssteun te bieden totdat de ontvangers weer in hun eigen inkomen kunnen voorzien (bij voorkeur door weer te gaan werken). Om sociale uitkeringen te kunnen ontvangen zijn mensen verplicht aan bepaalde eisen te voldoen, en zich te houden aan de regels met betrekking tot de actieve zoektocht naar betaald werk en het accepteren van aangeboden (redelijk) betaald werk. Het niet naleven van de eisen kan leiden tot een uitkeringsboete voor de uitkeringsgerechtigden, d.w.z. tot een korting tussen 10 en 100 procent.

Hoewel het wettelijke kader (subsidiabiliteit, niveau van uitkeringen, regels en voorschriften) op nationaal niveau wordt bepaald, zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van het systeem. Dat wil zeggen dat ze mensen moeten ondersteunen bij de re-integratie op de arbeidsmarkt of, als dit niet direct mogelijk is, hun sociale participatie op een andere manier te bevorderen (bijvoorbeeld met behulp van training en bijscholingsmaatregelen, vrijwilligerswerk, enz.). Bovendien zijn gemeentelijke instellingen verantwoordelijk voor het controleren van bijstandsgerechtigden bij hun zoektocht naar werk en voor het uitvoeren van sancties als de regels niet worden gevolgd.

### *Invoering Participatiewet*

In 2015 werd door het kabinet Rutte II de Participatiewet ingevoerd. De hervorming was destijds gericht op het creëren van een meer uniforme reeks regels voor aanvragers van bijstand en het vergroten van de druk op individuen om betaald werk te zoeken. Het genoemde politieke doel was en is om de kansen van individuele sollicitanten op het vinden van een baan te vergroten. Uit eerder onderzoek bleek dat bijstandsontvangers onvoldoende de druk voelden of de noodzaak zagen om een betaalde

baan te zoeken en te aanvaarden. Daarnaast was een overweging bij de invoering van de Participatiewet dat de implementatie van de voorschriften en regels door de verschillende gemeenten leidde tot een gefragmenteerd implementatiebeleid en / of tot het oordeel van individuele bestuurders. Dit leidde tot een gebrek aan controle en juridische ongelijkheden, die zouden worden opgelost door de toepassing van een meer uniform landelijk regime. Naast de uniforme set regels voorzag de wet van 2015 dan ook in een uniform sanctiepakket.

De rol die financiële sancties kunnen spelen, is echter wetenschappelijk controversieel. Het blijft onduidelijk welke rol andere activerende maatregelen spelen, die vaak worden gebruikt in combinatie met een sanctie (Dietz, Kupka & Lobato 2013; Kluve 2010). Bovendien wordt in deze onderzoeken vaak geen rekening gehouden met de kwaliteit en het duurzame karakter wanneer men een baan vindt. Onderzoek vanuit het perspectief van de gesanctioneerde en / of jobcoaches tonen aan dat de bestaande situatie zelfs kan worden verergerd door toepassing van sancties. Dit geldt vooral voor sancties die betrekking hebben op het korten van de uitkering en die een directe (negatieve) impact hebben op schulden, de algemene woonsituatie, de levering van elektriciteit, water en gas en ook op mogelijkheden voor sociale participatie (Hammel 2013; Schell-Kiehl, Slots & Holsbrink-Engels 2014a, 2014b, 2015; Zahradnik, Schreyer & Götz 2012).

Het is begrijpelijk dat economische, sociale en financiële belangen een rol spelen bij de inspanning van gemeenten om de arbeidsparticipatie van hun eigen bevolking te verhogen (Marlet & Van Woerkens, 2014). De invoering van de Participatiewet en de bijbehorende toenemende financiële verantwoordelijkheid voor een grotere bevolkingsgroep door de gemeenten, evenals de bijbehorende bezuinigingen door de landelijke overheid (Brouwer, Bakker, Schellekens, 2015) heeft de druk op lokale besluitvormers opgevoerd. Sommige gemeenten verwachtten bijvoorbeeld dat verder toezicht en controle bureaucratisch en tijdrovend zou zijn. Andere gemeenten betwijfelden het effect van de uitgangspunten van het strengere controlesysteem.

Eén ding is duidelijk: de controle op het rechtmatige karakter van het ontvangen van sociale bijstand neemt momenteel een belangrijke positie in. Dit heeft negatieve effecten op de motivatie van de bijstandsontvangers (De Swart, Braun & Schell-Kiehl, 2017). De centrale taak van de betrokken organisaties zou daarom in de eerste plaats het volgen en ondersteunen van het zoekgedrag van langdurig werklozen en bijstandsontvangers moeten zijn (Wanberg et al. 2012). In de dagelijkse praktijk van casemanagers en maatschappelijk werkers wordt echter keer op keer duidelijk dat het activeren van (langdurig) werklozen met een grote kloof tot de arbeidsmarkt niet eenvoudig is. Integendeel, uit verschillende onderzoeken kan worden afgeleid dat de door de politiek vereiste activeringsmaatregelen de participatie op de arbeidsmarkt nauwelijks vergroten (Kluve, 2010; Chadie, 2010; Dietz, Kupka & Lobato, 2013; Ludwig-Mayerhofer, 2014; De Swart, Braun & Schell-Kiehl, 2017). Er is wel empirisch bewijs dat intensieve coaching en een aanbod dat voldoende ruimte laat voor persoonlijke ontwikkeling en gericht is op het werken aan zelfvertrouwen, bijstandsontvangers helpt om zichzelf te motiveren. Veel studies bekritisieren echter dat het beleid niet voldoende is afgestemd op het individu en verschillende persoonlijke levenssituaties en daarom meer op maat moet worden gemaakt om beter aan de behoeften van individuen te voldoen (Hammel, 2013;). Dit kan bijvoorbeeld door meer contact tussen werklozen en jobcoaches om mensen met een grote kloof tot de arbeidsmarkt beter te ondersteunen (De Swart, Braun & Schell-Kiehl, 2017). Frequent contact biedt verschillende voordelen (Fenger & Voorberg, 2014), zoals meer mogelijkheden voor informatie en ondersteuning. Daarnaast wordt uitgegaan van een preventief effect als de betrokken personen regelmatig afspraken maken met de werkmakelaars. Het is bekend dat er veel variatie is aan verschillende benaderingen en de implementatie daarvan in de praktijk (Schonewille, 2015), maar vaak zonder het volgen van een expliciet gefor-

muleerde en gedeelde en ondersteunde methode. Dit vraagt om meer kennis van nuttige en effectieve benaderingen om de huidige praktijk te verbeteren en zo bijstandsgerechtigden te ondersteunen met hun kansen op betaald werk en sociale participatie (Blonk et al., 2015).

### *Theoretische onderbouwing interventies*

In dit kader dragen de landelijke experimenten Participatiewet bij aan meer kennis over wat werkt voor bijstandsgerechtigden om naar de arbeidsmarkt uit te stromen en ook op andere terreinen meer te participeren. De verschillende interventies ('treatments') die binnen het experiment zijn ontwikkeld, zijn gebaseerd op en theoretisch ontleend aan een viertal inzichten, die ontleend zijn aan een brede onderzoeksliteratuur in de gedragseconomie, de empirische sociologie en de cognitieve- en motivatiepsychologie (Groot, Muffels en Verlaat, 2019).

- Het eerste inzicht gaat over recente onderzoeksresultaten over de invloed van armoede op de 'mindset' ofwel geestesgesteldheid van mensen. Onderzoek in dit relatief nieuwe onderzoeksgebied laat zien dat (financiële) schaarste en stress door armoede de cognitieve hulpbronnen van mensen verminderen (Manietal, 2013; Mullainathan en Shafir, 2013). Men heeft alle energie, geestkracht en inventiviteit nodig om de eindjes voor henzelf, eventuele partner en kinderen aan elkaar te knopen door het ontwikkelen van zogenaamde huishoudbezuinigingsstrategieën om in de eigen behoeften en die van het huishouden te kunnen voorzien. Indien financiële schaarste en het voldoen aan bijstandsverplichtingen een groot deel van de cognitieve hulpbronnen van mensen innemen, is er weinig ruimte voor belangrijke en cognitief uitdagende taken, zoals het bijscholen voor een andere baan, het onderhouden van het sociaal netwerk of het actief zoeken naar betaald werk (Groot, Muffels en Verlaat, 2019).

- Het tweede inzicht is afkomstig uit de gedragseconomie en gaat over de invloed van instituties op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid, alsmede de impliciete waarden die zij vertegenwoordigen op het gedrag van mensen. De impliciete waarden die ten grondslag liggen aan deze instituties en die tot uiting komen in uitkeringsvoorwaarden, regels en verplichtingen beïnvloeden het gedrag van de gebruikers in de vorm van bijvoorbeeld het zoekgedrag op de arbeidsmarkt, maar ook de keuze tussen werken en vrije tijd in de vorm van bijvoorbeeld het aantal uren dat men wil werken. Daarnaast beïnvloeden zij andere economische beslissingen in de sfeer van consumptie en bestedingen, huisvesting, onderwijs en gezondheid niet alleen van henzelf maar ook van anderen in het huishouden waaronder ook eventuele kinderen. Onderliggende waarden zijn bijvoorbeeld reciprociteit (wederkerigheid, 'tit for tat') en vertrouwen. Reciprociteit betekent dat individuen een goede behandeling of het ontvangen van vertrouwen (een investering in sociale relaties), belonen door bijvoorbeeld zich extra in te spannen (positieve reciprociteit), terwijl ze het omgekeerde doen als ze slecht worden behandeld of op basis van wantrouwen worden bejegend (negatieve reciprociteit) (Fehr en Schmidt, 2003). Negatieve prikkels, zoals opgelegde financiële sancties en kortingen zijn niet noodzakelijkerwijze de beste manier om mensen te prikkelen mee te werken en zich aan de regels te houden. Economisch en sociologisch onderzoek laat zien dat er weliswaar bescheiden korte termijn effecten optreden (men accepteert sneller werk ook al is de 'fit' minder) maar dat de effecten op de langere termijn onzeker zijn bijvoorbeeld doordat een slechte 'fit' tussen mens en werk op de iets langere termijn welbevinden, gezondheid en de loopbaan negatief beïnvloeden (zie SCP, 2019; Blonk, 2018). Bevindingen uit de experimentele economie laten ook zien dat mensen in ruil voor het vertrouwen dat zij ontvangen extra gemotiveerd zijn en meer hun best doen voor hun taak en daarmee dus ook degene die hen vertrouwt beloont (Groot, Muffels en Verlaat, 2019). Op deze manier leidt vertrouwen dus tot gevoelens van positieve reciprociteit en daardoor ook tot blijvende inzet en toegenomen productiviteit (Bohnet et al., 2001).

- Het derde inzicht is afkomstig uit de psychologische motivatietheorie en leert ons dat extrinsieke prikkels de intrinsieke motivatie kunnen wegnemen (Frey en Jegen, 2001). De zelfbeschikkingstheorie (Deci en Ryan, 1985) stelt dat intrinsiek gemotiveerde mensen een activiteit ondernemen omdat ze het plezierig en interessant vinden, waardoor ze meer effectiviteit en volharding laten zien in hun gedrag en een verbeterd welbevinden (Ryan et al., 1997). Deze theorie stelt ook dat het geven van vertrouwen aan mensen een gevoel van zelfsturing oplevert, die weer effect heeft op het werkzoekgedrag en duurzame werkgelegenheid. Voorgaand onderzoek wijst ook uit dat de intrinsieke motivatie kan worden versterkt door een activiteit als keuze aan te bieden in plaats van als controlemiddel (Groot, Muffels en Verlaet, 2019).

- Het laatste inzicht gaat over 'vrije keuze' en komt voort uit Sen's 'capability theorie'. Binnen deze theorie zijn 'capabilities' de keuze-opties die mensen worden aangeboden om de dingen te doen die zij belangrijk vinden in hun eigen leven. Op deze manier krijgen mensen kansen aangeboden waardoor ze persoonlijke autonomie en zelfvertrouwen ontwikkelen en daarmee hun welbevinden kunnen vergroten (Sen, 2004; 2009). Op basis van de inzichten van Sen wordt in recente theorievorming rond duurzame inzetbaarheid het waarde-aspect van werk benadrukt alsook het belang van eigen regie (Van der Klink et al., 2016). De focus op keuzemogelijkheden en eigen regie vergroot dus ook de intrinsieke motivatie om te gaan werken.

Deze vier inzichten vormen de uitgangspunten voor de manier waarop alternatieve interventie-benaderingen (*treatments*) zijn vormgegeven binnen de experimenten. Tevens zijn ze inspiratiebron geweest voor het opstellen van vragen in de vragenlijsten aan de deelnemers en de werkmakelaars. De inzichten zijn niet alleen relevant voor de evaluatie waarin het effect wordt onderzocht op arbeidsinschakeling en op welbevinden, gezondheid en sociale participatie, maar ook voor de procesevaluatie omdat de procesevaluatie onderzoekt in hoeverre sturing op zelfredzaamheid, intrinsieke motivatie en keuzevrijheid ook beter werkt in de uitvoering.

Binnen het onderzoek *Wat werkt op weg naar werk?* wordt op drie manieren afgeweken van het reguliere stelsel van begeleiding en regelgeving:

1. Een ontheffing van de arbeids- en re-integratieplicht;
2. Een intensievere en meer op maat gesneden begeleiding en ondersteuning;
3. Een ruimere bijverdienregeling voor inkomsten uit werk naast de uitkering.

### 2.3 Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om de doeltreffendheid van de drie alternatieve bijstandsaanpakken te bepalen ten opzichte van de nu gangbare aanpak. Doeltreffendheid wordt hierbij breed gedefinieerd. Dat houdt in dat er wordt gekeken naar effecten in vijf domeinen: (1) arbeidsparticipatie, (2) sociale participatie, (3) gezondheid en welbevinden, (4) tevredenheid met de dienstverlening en (5) de financiële situatie van de deelnemers. De doeltreffendheid wordt vastgesteld door de drie alternatieve aanpakken te vergelijken met de huidige situatie. Hieruit resulteren de volgende drie onderzoeksvragen:

1. Wat is het effect van een ontheffing van de arbeids- en re-integratieplicht op de gekozen uitkomstmaten in vergelijking met de reguliere aanpak?
2. Wat is het effect van een intensievere en meer op maat gesneden begeleiding en ondersteuning op de gekozen uitkomstmaten in vergelijking met de reguliere aanpak?

3. Wat is het effect van een voornamelijk digitale begeleiding op de gekozen uitkomstmaten in vergelijking met de reguliere aanpak?

## **2.4 Leeswijzer**

Het rapport is verder als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 3 gaan we in op de opzet van het onderzoek en in de hoofdstukken 4 en 5 beschrijven we achtereenvolgens de resultaten en de conclusies. Deze hoofdstukken zijn vooral geschreven om redelijk vlot een goed beeld te krijgen van de opzet van het onderzoek en de resultaten. Het derde deel, de hoofdstukken 6 tot en met de bijlagen, moet worden gezien als verdieping en verantwoording van de onderzoeksmethoden en analyses. Ook wordt in dit deel de methodiek van de verschillende onderzoeksgroepen nader toegelicht.

### 3 Opzet onderzoek

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een gerandomiseerd experiment met controlegroep.<sup>4</sup> De doelgroep voor het onderzoek omvatte alle bijstandsgerechtigden in Deventer, behalve groepen wiens deelname te risicovol of niet mogelijk was. Tussen september 2017 en juni 2018 zijn in drie rondes in totaal 383 deelnemers in Deventer geworven en willekeurig ingedeeld in drie experimentgroepen en één controlegroep. De looptijd van het experiment was van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2019. Er is gebruik gemaakt van objectieve (zoals arbeidsparticipatie) en subjectieve (zoals sociale participatie, gezondheid en welbevinden, klanttevredenheid) uitkomstmaten om de effecten breed in beeld te brengen. Data is verzameld via administratieve databronnen (gemeentelijke en van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en eigen vragenlijsten. Daarnaast is een aantal deelnemers en betrokken werkmakelaars van Deventer Werktalent bevraagd middels diepte-interviews.

#### 3.1 Experimentgroepen

Deelnemers zijn willekeurig ingedeeld in één van de onderstaande vier experimentgroepen, waaronder één controlegroep (groep C) en drie interventiegroepen (groepen A, B en D). Alle deelnemers vulden elke 6 maanden een vragenlijst in. Ook gold voor de drie interventiegroepen dat deelnemers zolang zij aan het onderzoek meededen bijverdiensten tot 200 euro met een maximum van 25% mochten behouden zonder dat dit in mindering werd gebracht op hun uitkering. Voor de deelnemers van de controlegroep gold dit voor een periode van zes maanden, maar dat is een reguliere bepaling in de Participatiewet. Wanneer de bijverdienstenregeling al in een eerder stadium was benut, was het niet mogelijk voor de deelnemers van de controlegroep om hiervan nogmaals gebruik te maken.

Hieronder worden de vier onderzoeksgroepen kort voorgesteld, waarbij voor de groepen A, B en D een uitvoerige methodiekb beschrijving in de bijlage is opgenomen. Voor groep C (controlegroep) wordt de reguliere werkwijze in deze paragraaf kort beschreven.

##### **Groep A: Dezelfde verplichtingen, meer begeleiding**

Tijdens de looptijd van het onderzoek waren voor de deelnemers van groep A dezelfde sollicitatie- en re-integratieverplichtingen als in de reguliere situatie van toepassing. Deelnemers maakten zelf een plan van aanpak voor werk of een andere vorm van participatie en de consultants hielpen hen intensief met de uitvoering hiervan. Er vond 1 x in de 2 weken een gesprek plaats tussen de deelnemer en een consultant. De extra hulp en begeleiding werd gekenmerkt door vijf aspecten: (1) Door de inzet van vaste klantmanagers (i.p.v. begeleiding door een team) was de begeleiding persoonlijker; (2) Door een reductie van de caseload van klantmanagers was er meer tijd voor de klant; (3) De begeleiding is coöperatief opgezet, wat betekent dat deelnemer en klantmanager gezamenlijk kijken wat het beste past; (4) De begeleiding is op maat gemaakt, dat wil zeggen, dat deelnemers kunnen kiezen uit een set aanvullende instrumenten en programma's; (5) De begeleiding is intensiever, wat inhoudt dat er meer contactmomenten<sup>5</sup> zijn in vergelijking met het normale regime.

---

<sup>4</sup> Engels: Randomised Controlled Trial (RCT).

<sup>5</sup> Contactmomenten houdt in zowel fysieke contactmomenten als contact via e-mail, telefoon of brief.

### **Groep B: Minder verplichtingen, begeleiding op afstand**

Tijdens de looptijd van het onderzoek golden voor deelnemers van groep B de reguliere sollicitatie en re-integratieverplichtingen niet meer, zolang deelnemers zich inzetten om aan het werk te komen. Deelnemers werden met name online middels een app ('8ting') geholpen. De deelnemers van groep B ontvingen minstens tweemaal per week een update via 8Tting van de werkmakelaars. Dit kon een tip zijn, motivatie, vacature, een taak etc. Altijd vanuit een motiverende en niet vanuit een controlerende houding. Elke 6 maanden vond er een persoonlijk gesprek tussen de deelnemer en een consulent plaats om te kijken hoe het was gegaan en of de deelnemer had voldaan aan de voorwaarden van het onderzoek.

### **Groep C: Dezelfde verplichtingen en begeleiding als normaal (controlegroep)**

De begeleiding en verplichtingen waren tijdens het onderzoek hetzelfde als in de reguliere situatie. Er veranderde voor de deelnemers niets (behalve dat zij elk half jaar een vragenlijst invulden). De reguliere werkwijze is een verdeling in drie groepen: het 'jobteam', 'meedoen kort' en 'meedoen lang'. Het onderscheid wordt gemaakt op basis van inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt. Bijstandsgerechtigden die in het jobteam worden ingedeeld, hebben een vrij korte afstand tot de arbeidsmarkt. Doel is om deze personen te helpen een baan te vinden door bijvoorbeeld sollicitatietrainingen in groepen, het zoeken naar vacatures, het leren schrijven van een brief en het voeren van sollicitatiegesprekken. Er is regelmatig contact met de werkmakelaar. Het team meedoen kort richt zich in principe op dezelfde groep bijstandsgerechtigden, maar de dienstverlening is individueler. Voor de groep meedoen lang geldt dat deze groep voornamelijk bestaat uit personen met een bepaalde problematiek, waardoor men niet zonder meer in staat is naar werk of vrijwilligerswerk toegeleid te worden. Mensen in deze groep krijgen een periode ontheffing van de sollicitatieplicht maar moeten wel werken aan verbetering. Zij maken een ander plan van aanpak dan de mensen in bovenstaande groepen. Voor 'meedoen lang' geldt namelijk dat het nog niet mogelijk is om een plan te schrijven voor hoe ze hun weg terugvinden naar de arbeidsmarkt. In het plan van aanpak dat zij schrijven, komt te staan hoe ze gaan zorgen voor verbetering van de situatie. Dit kan dan bijvoorbeeld gaan om trajecten of trainingen die ze gaan volgen. Na de periode van ontheffing volgt er een gesprek met de werkmakelaar. Er wordt dan bekeken of er nog een periode van ontheffing moet volgen of dat er langzaam ingezet kan worden op vrijwilligerswerk. Het vrijwilligerswerk wordt dan langzaam opgebouwd, wellicht met het oog op betaald werk.

Naast deze manieren van begeleiden is het voor elke client mogelijk om gebruik te maken van trainingen die Deventer Werk talent aanbiedt. Dit zijn allerlei verschillende trainingen: van trainingen speciaal voor transgenders tot trainingen voor mensen met overgewicht met oog op bewegen. Ook is het voor elke client mogelijk om vaker contact te hebben met de werkmakelaar dan in eerste instantie is afgesproken.

### **Groep D: Minder verplichtingen, begeleiding naar behoefte**

Ook de deelnemers van deze groep maakten zelf een plan van aanpak hoe zij aan het werk wilden komen of op een andere manier zouden willen participeren, maar zij werden hierbij niet (intensief) begeleid. De reguliere verplichtingen golden gedurende de looptijd van het onderzoek niet meer. Deelnemers in deze groep hoefden dus niet meer verplicht te solliciteren en betaald werk aan te nemen. Deelnemers hadden elke 6 maanden een persoonlijk gesprek met de werkmakelaar om te bespreken hoe het zoeken naar werk of een andere vorm



van participatie verliep, wat er verbeterd zou kunnen worden en of ze nog steeds voldeden aan de voorwaarden van het onderzoek. Als deelnemers behoefte hadden aan begeleiding was dat mogelijk, maar altijd op initiatief van de deelnemer zelf.

Voor alle groepen gold dat zij zich aan de inlichtingenplicht moesten houden. Deelnemers waren dus nog steeds verplicht om wijzigingen met betrekking tot hun situatie, inkomsten en verblijf door te geven aan de gemeente. Doordat deelname aan het onderzoek vrijwillig was, was er een risico op een zogenaamde selectiebias. Een selectiebias ontstaat als bijstandsgerechtigden die zich opgeven voor deelname andere achtergrondkenmerken hebben dan degenen die zich niet opgeven. Om een mogelijke selectiebias in beeld te brengen bestond er naast de hierboven beschreven vier experimentgroepen ook een referentiegroep. De referentiegroep is een willekeurige steekproef bijstandsgerechtigden die nooit zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Ook zijn de achtergrondkenmerken van de deelnemers van de verschillende groepen met elkaar vergeleken of er grote afwijkingen waren. Hier wordt in paragraaf 2.3 op teruggekomen.

### **3.2 Wervingsprocedure**

Voor het zoeken en vinden van deelnemers is gebruik gemaakt van een loting (randomisatie) onder bijstandsgerechtigden in de gemeente Deventer. In deze paragraaf wordt de procedure van deze loting toegelicht. Deelnemers aan het onderzoek zijn tijdens drie rondes ('tranches') geworven: in september 2017, in januari 2018 en in juni 2018.

Op 1 augustus 2017 bestond de bijstandspopulatie in de gemeente Deventer uit 3.117 personen. Niet alle bijstandsgerechtigden konden worden toegelaten tot het onderzoek. Een aantal groepen moest op voorhand worden uitgesloten, omdat deelname te risicovol zou zijn of in verband met andere wet- en regelgeving niet mogelijk was. Dit betrof de volgende groepen:

- Personen jonger dan 27 jaar of personen die tijdens het onderzoek de pensioengerechtigde leeftijd bereiken;
- Personen die per 1 augustus 2017 korter dan drie maanden een uitkering ontvangen;
- Personen die in een instelling wonen of dak of thuisloos zijn;
- Personen met een ontheffing van de sollicitatieplicht;
- Personen die korter dan 2 jaar in Nederland zijn;
- Personen die in de wettelijke schuldsanering zitten.

Na het toepassen van deze criteria bleven er 2.484 bijstandsgerechtigden over. Deze personen vormden de brede doelgroep voor het onderzoek. Uit de doelgroep werden door de onderzoekers van Saxion willekeurig 200 bijstandsgerechtigden getrokken om de referentiegroep te vormen (groep E). Deze mensen zijn niet meer benaderd om aan het onderzoek mee te werken. Vervolgens is naar alle overige bijstandsgerechtigden (die aan de inclusiecriteria voldeden) een brief verzonden met de boodschap dat het onderzoek ging starten en dat zij geselecteerd zouden kunnen worden voor deelname aan het onderzoek. Vervolgens is uit het beschikbare bestand een aselechte steekproef genomen van 800 personen en in gelijke mate over de vier onderzoeksgroepen verdeeld. Deze mensen ontvingen een brief, met de boodschap dat zij (aselect) geselecteerd waren om deel te nemen aan een onderzoek met als doel te weten welke benadering het beste werkt voor mensen die een uitkering krijgen op basis van de Participatiewet. Naast deze brief ontving de klant in een flyer ook informatie over de vier onderzoeksgroepen, maar geen informatie over tot welke groep zij waren ingedeeld. Ook bevatte de brief een datumvoorstel voor een intakegesprek op het kantoor van Deventer Werk talent. Het was

mogelijk om de afspraak te verzetten, hetgeen in een aantal gevallen gebeurde. De gesprekken werden gevoerd door medewerkers van Deventer Werk talent, de gemeente Deventer en studenten Social Work van Saxion Hogeschool.

Tijdens de eerste tranche (september 2017) verscheen ongeveer de helft (48,4%) van de aangeschreven bijstandsgerechtigden niet op het aangegeven moment en meldde zich ook niet telefonisch af (no show). Aan de mensen die wel op de afspraak verschenen, werd tijdens een individueel gesprek toestemming gevraagd voor deelname aan het onderzoek, waarbij duidelijk werd gemaakt dat pas na toestemming voor deelname aan het onderzoek als geheel de onderverdeling in de experimentgroepen bekend werd gemaakt. Hierna konden deelnemers nog een keer aangeven of ze toestemming gaven voor deelname aan de onderzoeksgroep of dat ze dan afzagen van deelname. Er is gekozen voor deze tweetrapstoestemming om te kijken of men überhaupt niet mee wilde doen aan het onderzoek of dat men niet mee wilde doen vanwege toedeling aan een bepaalde onderzoeksgroep. Dat laatste kwam sporadisch voor. Van degenen die wel naar de afspraak kwamen, wilde een aanzienlijk deel (61%) niet aan het onderzoek als geheel meewerken. Uiteindelijk gaven 180 personen toestemming, als volgt verdeeld over de onderzoeksgroepen: groep A (47), groep B (34), groep C (47) en groep D (52). Zij vulden ter plaatse de 0-meting van de vragenlijst in. Zij gingen op 1 oktober 2017 officieel met het onderzoek van start.

Deze procedure werd in januari 2018 herhaald (2<sup>e</sup> tranche). Opnieuw werden 800 bijstandsgerechtigden die in de 1<sup>e</sup> tranche niet geselecteerd waren geselecteerd en willekeurig (at random) over de vier onderzoeksgroepen verdeeld. Daarnaast werden 345 personen die tijdens de 1<sup>e</sup> tranche niet verschenen waren nogmaals uitgenodigd. De respons was vergelijkbaar met de 1<sup>e</sup> tranche. Van de in totaal 1.145 uitgenodigde personen verschenen 645 (56%) personen niet op de afspraak. 341 personen gaven geen toestemming voor het onderzoek, zodat er 164 nieuwe deelnemers konden worden toegevoegd. Zij waren als volgt verdeeld: groep A (35), groep B (32), groep C (43) en groep D (54). Hun traject binnen het onderzoek startte op 1 februari 2018 en ook zij vulden de 0-meting van de vragenlijst in.

Om het aantal respondenten te vergroten en uitstroom van deelnemers te compenseren, werd in juni 2018 een 3e tranche georganiseerd. Daarbij werden deelnemers geselecteerd die aan de inclusiecriteria voldeden en in de periode tot 1 mei 2018 nieuw in de bijstand waren ingestroomd. Het ging hierbij dus om mensen die nog niet eerder voor deelname aan het onderzoek waren benaderd. Dit betrof 149 personen. Deze 149 personen werden over de vier onderzoeksgroepen verdeeld, waarbij er rekening is gehouden met de aantallen respondenten per groep zoals die er op dat moment waren. Zo is getracht de onderzoeksgroepen weer meer van gelijke omvang te maken. Alle 149 potentiële deelnemers kregen een brief met een datum en tijdstip voor een gesprek, waarbij zij informatie over het onderzoek zouden krijgen en hun toestemming (of niet) om aan het onderzoek mee te doen konden laten vastleggen. Van de 149 aangeschreven personen is opnieuw de helft (74 personen), ook na eventueel verzetten van de afspraak, niet op de afspraak verschenen. Daarnaast gaven 32 mensen geen toestemming voor medewerking aan het onderzoek als geheel. Een klein aantal van 4 personen gaf wel toestemming aan het onderzoek als geheel, maar toen men hoorde voor welke groep men was geselecteerd, trok men deze toestemming alsnog in. Uiteindelijk waren 39 van de 149 personen bereid om aan het onderzoek mee te werken. Vooral het aantal deelnemers in de groepen A en B werd hierdoor vergroot, conform de opzet van de 3e tranche. Hun traject startte op 1 augustus 2018.

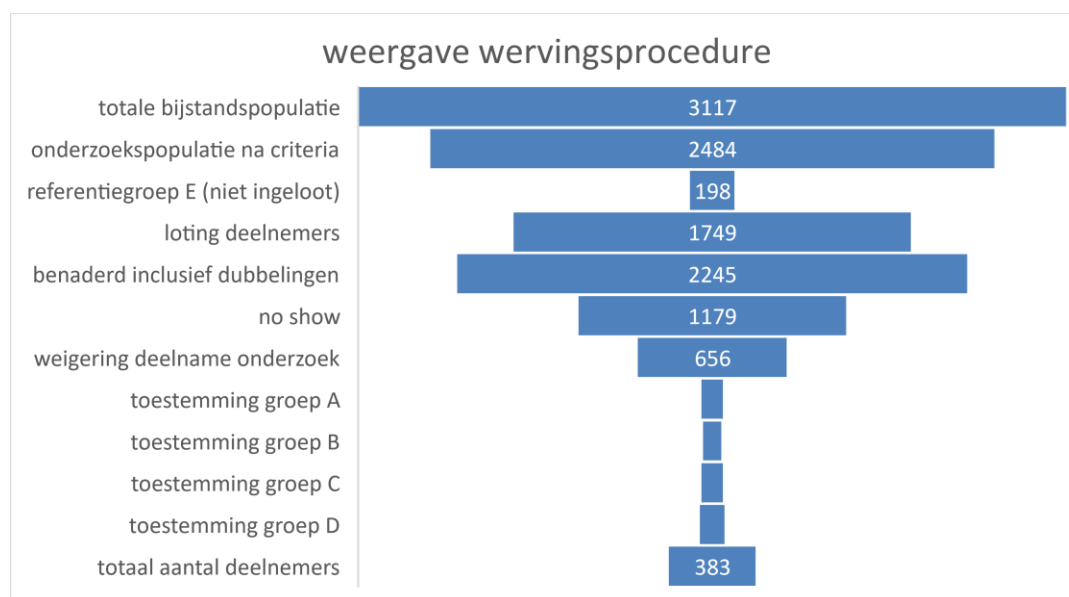
In tabelvorm ziet de werving, instroom en verdeling van deelnemers over de vier onderzoeksgroepen er als volgt uit.

Tabel 2.1 Werving, instroom en verdeling van deelnemers over de vier onderzoeksgroepen

	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3	Totaal
Ingeloot	800	800	149	1.749
Benaderd (inclusief dubbelingen, verzetten afspraak)	878	1.145	149	2.245
No show	460	645	74	1.179
Weigering deelname onderzoek	313	341	36	656
Toestemming groep A	47	35	13	95
Toestemming groep B	34	32	16	82
Toestemming groep C	47	43	6	96
Toestemming groep D	52	54	4	110
Totaal deelnemers (A-D)	180	164	39	<b>383</b>
Groep E	198	-	-	198

Wanneer we kijken naar de aantallen van de drie tranches die samen het bestand van de 0-meting vormen, dan kan geconstateerd worden dat alle onderzoeksgroepen uiteindelijk meer dan 80 deelnemers bevatten. Groep B was met 82 deelnemers het kleinst en groep D met 110 deelnemers het grootst. Daarnaast bevonden zich nog 198 personen in de referentiegroep E.

Figuur 2.1 Grafische weergave van het wervings- en indelingsproces in Deventer



De bereidheid om aan het onderzoek mee te werken lijkt gering wanneer men bovenstaande figuur ziet. Dit is echter ook een vraag van formuleringen en verwachtingen. Er kan namelijk ook berekend worden dat bijna 22% van de ingelote en benaderde deelnemers ofwel 15% van de totale in aanmerking komende bijstandpopulatie aan het onderzoek heeft meegewerkt. Als daar de referentiegroep aan wordt toegevoegd, nemen deze percentages nog verder toe (33% resp. 23%).

### 3.3 Kenmerken onderzoekspopulatie

De totale onderzoeksgroep bestond uit alle individuele deelnemers die tijdens de drie tranches zijn ingedeeld in één van de vier experimentgroepen. (Hierbij zijn de personen die meerdere malen zijn benaderd uiteraard slechts één keer meegeteld). Zoals hierboven beschreven heeft een beperkt deel van deze personen daadwerkelijk aan het onderzoek meegewerkt. Het doel van het willekeurige indelen van deelnemers in experimentgroepen is dat er geen systematisch verschil tussen de groepen zit. Om te bepalen of de willekeurige indeling is gelukt, kan worden gekeken of de experimentgroepen qua achtergrondkenmerken statistisch significant van elkaar verschillen. Daarom is met behulp van cijfers van het CBS (leeftijd, opleidingsniveau, geslacht, migratieachtergrond, bijstandsduur en leefvorm) en de gemeente Deventer (deel- of volledige bijstandsuitkering en participatieladder) een vergelijking gemaakt (tabel X). De gegevens worden per experimentgroep weergegeven om aan te tonen of de vier groepen met betrekking tot achtergrondkenmerken al dan niet vergelijkbaar zijn.

Tabel 2.2 Achtergrondkenmerken doelpopulatie, onderzoeksgroepen en referentiegroep Deventer, percentages

			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Achtergrondkenmerk	Categorie	Doelpopulatie	A	B	C	D	E
Sekse	Man	45,5	58,1	48,8	45,2	47,0	44,9
	Vrouw	54,5	41,9	51,2	54,8	53,0	55,1
Leeftijd	27-34 jaar	16,9	19,4	17,9	19,4	10,3	18,5
	35-44 jaar	23,7	26,9	34,5	19,4	35,0	19,5
	45-54 jaar	32,6	30,1	29,8	29,0	30,8	37,1
	55 jaar of ouder	26,8	23,7	17,9	32,3	23,9	24,9
	Gemiddelde leeftijd	46,5	45,4	43,7	47,2	46,3	46,4
Opleidingsniveau	Laag	53,3	43,0	41,7	47,3	46,2	55,6
	Middelbaar	31,0	35,5	41,7	33,3	33,3	30,2
	Hoog	10,0	14,0	8,3	14,0	18,8	7,8
	Onbekend	5,6	7,5	8,3	5,4	1,7	6,3
Migratieachtergrond	Geen	53,3	62,5	63,3	54,8	51,0	53,2
	Westers	11,7	8,0	8,9	10,8	14,4	13,7
	Niet-westers	34,3	29,5	27,8	34,4	34,6	33,2
Leefvorm	Alleenstaand	46,5	47,7	49,4	43,0	44,2	49,8
	Eenoudergezin	24,4	27,3	27,8	33,3	25,0	22,0

		11,2					
	Paar zonder kinderen		10,2	6,5	3,2	11,5	10,2
	Paar met kinderen	16,8	14,8	16,5	20,4	18,3	17,1
Bijstandsduur	Tot 1 jaar	14,6	16,1	19,3	12,9	13,7	15,1
	1 tot 3 jaar	29,6	31,2	30,1	29,0	31,6	30,2
	3 jaar of meer	55,9	52,7	50,6	55,9	54,7	54,6
Gemiddelde bijstandsduur in maanden		63,9	51,0	51,4	57,8	49,4	65,1
Volledige bijstand- suitkering		61,7	43,5	44,9	54,0	53,7	66,8
	Betaald werk met onder- steuning	13,6	29,3	34,6	29,9	28,7	12,7
Participatieladder (grootste cate- gorieën)	Deelname georganiseerde activiteiten	23,4	25,0	30,8	29,9	19,4	26,9
	Geïsoleerd	6,0	1,1	2,6	3,2	3,7	6,1
	Onbetaald werk	6,3	22,8	7,7	8,0	7,4	4,6
	Sociale contacten buitens- huis	32,8	18,5	23,1	23,0	37,0	32,0
Aantal (N)		1.749	95	82	96	110	198

Uit deze tabel komt naar voren dat de deelnemers in de drie onderzoeksgroepen A, B en D gemiddeld korter een bijstandsuitkering hebben (ongeveer 50 maanden) dan deelnemers in de controlegroep (58 maanden) en vooral dan in de totale onderzoekspopulatie en de referentiegroep (65 maanden). Deelnemers in groep A zijn relatief vaak man en hebben een Nederlandse achtergrond. In groep B zijn ook relatief veel deelnemers met een Nederlandse achtergrond. Qua opleidingsniveau zijn alle deelnemers gemiddeld iets hoger opgeleid ten opzichte van de totale onderzoekspopulatie en referentiegroep. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat niet van iedereen het opleidingsniveau bekend is. De leeftijdsverdeling en huishoudensvorm zijn vergelijkbaar tussen alle groepen. Grotere verschillen zien we bij de positie op de participatieladder. Deelnemers van alle interventiegroepen behoren in vergelijking met de totale bijstandspopulatie en de referentiegroep vaker tot de categorie 'betaald werk met ondersteuning'. Deelnemers van groep D daarnaast vaak tot 'sociale contacten buitenshuis'. Het percentage deelnemers met een volledige bijstandsuitkering ligt bij alle groepen, en met name bij de groepen A en B, lager dan bij de referentiegroep en totale bijstandspopulatie. Al met al kan men concluderen dat alle interventiegroepen over een gemiddeld gunstiger uitgangspositie beschikken om uit te stromen uit de bijstand dan de totale bijstandspopulatie en referentiegroep. Dit geldt het meeste voor de groepen A en B en wordt voor een deel verklaard doordat in de 3<sup>e</sup> tranche alleen nieuwe instroom in de bijstand is ingeloot en er bewust op versterking van de groepen A en B is ingezet. Hoewel het bij de 3<sup>e</sup> tranche maar om kleine aantallen gaat, zal dit mogelijk toch van invloed zijn geweest.

De noodzaak om de groepen A en B voldoende groot van omvang te houden, was echter een belangrijker overweging dan de invloed op de achtergrondkenmerken.

### 3.4 Dataverzameling

#### a) Vragenlijsten

Deelnemers in de vier experimentgroepen ontvingen gedurende het onderzoek drie keer een vragenlijst om uitkomsten in de domeinen sociale participatie, gezondheid en welbevinden, klanttevredenheid, en financiële situatie te meten. Doel van de eerste vragenlijst (de zogenaamde nulmeting) was om uitkomsten te meten voor de start van de interventies. Er is gekozen voor twee vervolgvragenlijsten om effecten over de tijd heen in beeld te kunnen brengen. Deelnemers in de referentiegroep werden niet benaderd voor een vragenlijst.

Het verschil tussen de drie vragenlijsten zit vooral in vragen, die niet herhaaldelijk hoeven te worden gesteld. De drie vragenlijsten zijn ontwikkeld door onderzoekers van de Hogeschool Saxion, Radboud Universiteit Nijmegen, Rijksuniversiteit Groningen, Tilburg University en de Universiteit Utrecht. Voor een betere vergelijking tussen de lokale experimenten hebben de betrokken onderzoekers een gezamenlijke basis-set van vragen gemaakt die in elke deelnemende gemeente is uitgezet. Naast de basis-set was elke gemeente vrij om op lokaal niveau eigen vragen toe te voegen. Er is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gevalideerde standaardvragen afkomstig van onder andere: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), World Value Survey (WVS), European Social Survey (ESS), en EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC). De vragenlijsten voor Deventer zijn te vinden in de bijlage.

Omdat de deelnemers in drie tranches zijn ingestroomd en iedereen elk half jaar een vragenlijst zou moeten invullen, is het aantal metingen per tranche verschillend. In onderstaand schema staat het aantal metingen per tranche en per tijdperiode vermeld. De genoemde maand betreft de maand waarin het merendeel van de vragenlijsten is ingevuld. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid met de andere gemeenten zijn bij de data-analyse maximaal drie metingen (0-meting, 1-meting en 2-meting) per respondent gebruikt.

Tabel 2.3 Overzicht dataverzameling vragenlijsten per tranche en meting

	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
Meting 1 (0-meting)	oktober 2017	februari 2018	juli 2018
Meting 2	april 2018	september 2018	februari 2019
Meting 3	oktober 2018	februari 2019	september 2019
Meting 4	april 2019	september 2019	-
Meting 5	september 2019	-	-

Tabel 2.4 Overzicht aantal ingevulde vragenlijsten per meting en onderzoeksgroep

	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Totaal
Nulmeting	88	79	95	105	367
Tussenmeting	42	39	44	78	203
Eindmeting	42	41	72	79	234
Totaal	172	159	211	262	804

Het invullen van vragenlijsten door de deelnemers was zeer wenselijk maar niet verplicht. Het niet invullen van de vragenlijst leidde niet tot verwijdering uit de onderzoeksgroep. De 0-meting is door vrijwel alle deelnemers ingevuld (367 van de 383 deelnemers, overigens soms niet volledig), maar met name bij de vervolgmetingen was het moeilijk om alle deelnemers te motiveren de vragenlijst in te vullen. Het was de bedoeling dat tijdens een contactmoment met de werkmakelaar de vragenlijst ter plaatse werd ingevuld, maar de vragenlijst werd ook wel meegegeven om thuis in te vullen hetgeen niet altijd gebeurde. Dit gold in het bijzonder voor de deelnemers in groep C, die behalve de vragenlijsten geen verandering van de reguliere werkwijze ervaarden en zich daardoor waarschijnlijk ook minder betrokken bij het onderzoek voelden. Er is getracht om de respons bij deze groep te verhogen door bij de tussenmeting de vragenlijst ook digitaal ter beschikking te stellen. Dit leidde niet werkelijk tot het gewenste effect. Bij de laatste meting is daarom gekozen voor het belonen met een VVV bon wanneer mensen uit groep C de vragenlijst retournerden. Deze aanpak resulteerde in een beduidend hogere respons. Met name bij groep D waren taalproblemen of ziekte soms een belemmering om de vragenlijst in te vullen. Ook deelnemers die om verschillende redenen anders dan werk tussentijds uitstroomden uit het onderzoek (geen zin meer, niet meer voldoen aan de voorwaarden, ziekte, verhuizing naar andere gemeente) vulden geen vragenlijst meer in.. Dit resulteerde gedurende de looptijd van het onderzoek tot uitval van in totaal 81 personen die niet meer benaderd werden voor de eindmeting. Hierdoor daalde met name bij de groepen A en B het potentieel aantal deelnemers. Er bleven 291 potentiële deelnemers voor de eindmeting over. Van hen vulden 234 personen de vragenlijst in. Dit betekent een respons van gemiddeld 80,4% met weinig verschillen tussen groepen B, C en D. Alleen de respons van groep A lag met bijna 70% wat lager.

Tabel 2.5 Overzicht totale respons eindmeting per 30 oktober 2019

	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Totaal
Nulmeting ingevuld	88	79	95	105	367
Uitstroom reden te maken met onderzoek zelf (taalproblemen, geen zin, druk te hoog, niet voldoen aan afspraken)	12	13	n.v.t.	5	30
Uitstroom reden overig, niet met onderzoek zelf (verhuizing, detentie, prepensioen etc.)	17	14	8	12	51

Aantal potentiële deelnemers eindmeting	61	52	87	91	291
Aantal ingevulde vragenlijsten eindmeting	42	41	72	79	234
Respons eindmeting	68,9%	78,8%	82,7%	86,8%	80,4%

Aan de deelnemers uit alle groepen die gedurende de looptijd van het onderzoek naar werk waren uitgestroomd, is de vragenlijst met retourenveloppe per post verstuurd. Deze mensen hadden immers geen afspraken meer op het kantoor van Deventer Werktalent. Ook aan hen is bij retournering van de vragenlijst een VVV-bon toegestuurd. De respons van de werkenden staat hieronder weergegeven en bedroeg gemiddeld 51,3%, waarbij de respons vanuit de groepen B en D hoger ligt dan bij de groepen A en C. De resultaten zijn in bovenstaande tabel met de totale respons verwerkt.

Tabel 2.6 Respons op vragenlijst aan werkenden

	Groep A	Groep B	Groep C	Groep D	Totaal
Aantal verstuurd	24	21	14	17	76
Aantal ontvangen	11	12	6	10	39
Respons	45,8%	57,1%	42,9%	58,8%	51,3%

## b) Administratieve data

Naast de vragenlijsten is er gebruik gemaakt van administratieve informatie. Enerzijds gaat het hierbij om gegevens van de gemeente Deventer, met name waar het gaat om uitstroom uit de bijstand. Anderzijds levert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) data met betrekking tot werk en inkomen, uitkeringen en achtergrondkenmerken.<sup>6</sup> De data is afkomstig uit de volgende bronnen:

- **Gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens.** Voor achtergrondkenmerken. De bestanden bevatten gegevens over sekse, leeftijd, opleidingsniveau en migratieachtergrond.
- **Bijstandsuitkeringenstatistieken.** Voor kenmerken van bijstandsuitkeringen. De bestanden bevatten informatie over de start- en einddatum van een uitkering, de reden voor beëindiging van een uitkering en overige uitkeringskenmerken zoals de bijstandsnorm, uitbetaalde uitkeringsbedragen en eventuele aanvullende inkomsten.

<sup>6</sup> In alle gebruikte databestanden werden persoonsgegevens bij voorbaat door middel van een sleutel vervangen door een betekenisloos administratienummer (pseudonimiseren). Middels dit nummer kunnen databestanden uit verschillende bronnen en over de tijd heen aan elkaar worden gekoppeld. Omdat geen persoon toegang heeft tot zowel de databestanden als de sleutel, is informatie niet naar deelnemers herleidbaar.



- **Polisadministratie.** Voor gegevens over banen en lonen op basis van de Polisadministratie van het UWV. De bestanden bevatten gegevens over de start- en einddatum van een baan, gewerkte uren, looninkomsten en informatie over het soort dienstverband.

### 3.5 Interviews met werkmakelaars en deelnemers

Naast de kwantitatieve dataverzameling zijn er ook op twee momenten kwalitatieve data verzameld. Deze opdrachten zijn door het lectoraat Social Work opgezet en in het kader van afstudeeropdrachten door studenten Bachelor Social Work van Saxion uitgevoerd. De inhoudelijke begeleiding bleef daarbij onder verantwoordelijkheid van het lectoraat. De eerste opdracht betrof een onderzoek in het voorjaar van 2018 door een studente Social Work. Centraal stonden daarbij de ervaringen en waarderingen van de werkmakelaars rondom de nieuwe werkwijze van het experiment “Wat werkt op weg naar werk”. De hoofdvraag van het onderzoek was: “Welke adviezen en aanbevelingen worden door de werkmakelaars aangedragen die werkzaam zijn binnen het experiment “Wat werkt op weg naar werk” binnen Deventer Werk talent m.b.t. tot de vier onderzoeksgroepen?”. De interviews zijn afgenomen bij in totaal zeven werkmakelaars: twee consultants van groep A, twee consultants van groep B, twee consultants van groep C en één consultant van groep D.

Eveneens in het kader van een afstudeeronderzoek hebben vier bachelor studenten Social Work van Saxion Hogeschool in Enschede in de periode oktober 2018-januari 2019 een kwalitatief onderzoek onder deelnemers van het experiment gehouden. Het streven was om met acht personen per onderzoeksgroep te spreken, zoveel mogelijk willekeurig geselecteerd uit het bestand van de begeleidende werkmakelaars. Dit is vrijwel gelukt, alleen bij groep C zijn er uiteindelijk zeven in plaats van acht interviews gehouden. De interviews zijn gehouden op het kantoor van Deventer Werk talent. De volgende thema's stonden bij de interviews centraal: verwachtingen, autonomie, motivatie met daarbij steeds een onderscheid tussen de werkwijze als zodanig en de uitvoering daarvan door de werkmakelaar. Het onderscheid tussen werkwijze en consultant was bedoeld om te kijken of er verschillen waren op het niveau van de werkwijze (hoe denken deelnemers over de aanpak als zodanig) en de consultant (hoe denken deelnemers over de uitvoering van deze werkwijze door de werkmakelaar).

## 4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek in Deventer gepresenteerd. Hierbij wordt een verschil aangehouden tussen primaire en secundaire uitkomstmaten. De primaire uitkomstmaten zijn gericht op de (volledige) uitstroom naar betaald werk. Deze resultaten zijn gebaseerd op analyse van gegevens van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS). De secundaire uitkomstmaten betreffen onderwerpen als welbevinden, vertrouwen, sociale contacten en gezondheid. Deze resultaten zijn gebaseerd op de antwoorden van deelnemers in de gemeentelijke vragenlijsten. Zowel bij de primaire als secundaire uitkomstmaten gaat het om ontwikkelingen in de tijd en om verschillen (of niet) tussen de onderzoeksgroepen.

In verband met de vergelijkbaarheid met de andere gemeenten, de gemeenschappelijke statistische analyses en de opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken aan het Centraal Planbureau (CPB) om enkele primaire uitkomstmaten te vergelijken, is een aantal primaire uitkomstmaten in alle gemeenten onderzocht. Het betreft het aantal deelnemers met een inkomen hoger dan 70% van het minimumloon, het aantal deelnemers dat meer dan 32 resp. 12 uur per week werkt en de vraag of men een vast of tijdelijk contract heeft.

Eveneens omwille van de vergelijkbaarheid en overzichtelijkheid zijn de secundaire uitkomstmaten samengevoegd tot een aantal 'indices', dat wil zeggen dat verschillende samenhangende thema's uit de vragenlijst zijn geclusterd. Er is per index onderzocht in hoeverre de afzonderlijke onderdelen met elkaar samenhangen. In de kolom hieronder staat vermeld om welke thema's het gaat. In hoofdstuk 7 staat vermeld welke vragen tot welke index behoren.

Tabel 3.1 Overzicht van primaire en secundaire uitkomstmaten

Primaire uitkomstmaten	Secundaire uitkomstmaten
<ul style="list-style-type: none"><li>• Looninkomen &gt;100% WML</li><li>• <b>Looninkomen &gt;70% WML</b></li><li>• Looninkomen &gt;50% WML</li><li>• <b>Gewerkte uren &gt; 136 pm / &gt; 32 pw</b></li><li>• Gewerkte uren &gt; 114 pm / &gt; 27 pw</li><li>• <b>Gewerkte uren &gt; 51pm / &gt; 12 pw</b></li><li>• Gewerkte uren &gt; 34 pm / &gt; 8 pw</li><li>• <b>Permanent contract</b></li><li>• <b>Tijdelijk contract</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gezondheid</li><li>• Welbevinden</li><li>• Participatie</li><li>• Sociaal netwerk</li><li>• Algemeen vertrouwen</li><li>• Vertrouwen in instituties</li><li>• Zelfvertrouwen / - effectiviteit</li><li>• Baanzoekgedrag</li><li>• Financiële situatie</li></ul>

### 4.1 Primaire uitkomstmaten

*CBS-data*

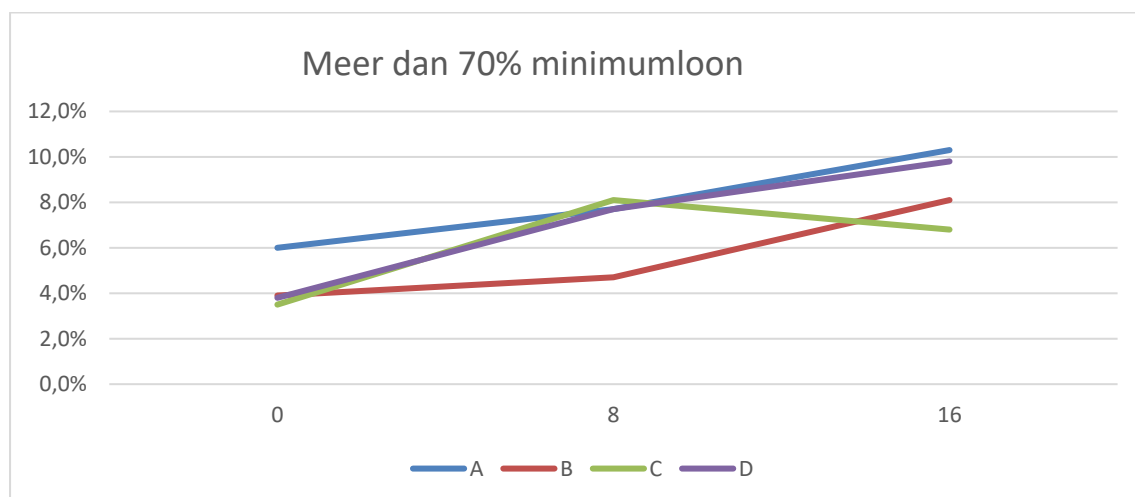
De looptijd van het experiment in Deventer liep van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2019, maar dat wil niet zeggen dat iedereen even lang (24 maanden) aan het onderzoek heeft meegewerkt. Zoals beschreven zijn er in Deventer drie instroommomenten geweest. Voor een goede vergelijkbaarheid is daarom gekozen naar de situatie bij aanvang, na 8 maanden en na 16 maanden. Zo zijn alle deelnemers meegenomen en worden de resultaten niet vertekend wanneer er ook naar 24 maanden zou zijn gekeken, omdat dit slechts voor een beperkt aantal deelnemers geldt (degenen die direct per 1 oktober 2017 zijn ingestroomd). Overigens zijn deze gegevens wel bekend en in de gemeenschappelijke LOEP analyses ook gebruikt. Daarom wordt na elke primaire uitkomstmaat in een schematisch overzicht aangegeven of de ontwikkelingen significant zijn of niet. Hierbij moet dus bedacht worden dat de scores met 24 maanden begeleiding slechts voor een beperkt gedeelte van de groep gelden.

In overeenstemming met de opdracht van het Ministerie van SZW aan het CPB en de vergelijkbaarheid van de verschillende gemeenten is gebruik gemaakt van een zogenaamde Intention-to-treat (ITT-analyse). Deze methode wordt uitvoerig toegelicht in hoofdstuk 7, maar het komt erop neer dat er wordt gekeken naar alle deelnemers die aan een bepaalde onderzoeksgroep zijn toegewezen, ongeacht of men ook daadwerkelijk de treatment ofwel de interventie ontvangen heeft. De ITT is het gemiddelde verschil in de desbetreffende uitkomstmaat tussen degenen die aselect in een bepaalde interventiegroep zijn ingedeeld en de controlegroep. Voor deze onderzoeksmethode is gekozen om het treatmenteffect niet te overschatten. Intention-to-treat-analyses worden vaak gebruikt om de doeltreffendheid van een nieuwe behandeling te beoordelen omdat ze de dagelijkse praktijk weerspiegelen: niet iedereen houdt zich aan de behandeling die hij/zij krijgt en artsen veranderen vaak behandelingen afhankelijk van hoe de aandoening van hun patiënt verandert. Het gaat hierbij dus om iedereen die in een bepaalde onderzoeksgroep is ingeloot (A, B, C of D) en niet uitsluitend om degenen die ook daadwerkelijk aan het onderzoek hebben meegewerkt.

#### *Primaire uitkomstmaat 1: 70% of meer minimumloon*

De eerste primaire uitkomstmaat waarnaar gekeken is, betreft het percentage personen per onderzoeksgroep dat meer dan 70% van het minimumloon ontvangt en daarmee een inkomen boven bijstandsniveau heeft. De figuur laat zien dat dit percentage in de groepen A, B en D gedurende de looptijd van het onderzoek gestegen is. In groep A en D tot ongeveer 10% van de onderzoekspopulatie, in groep B tot 8,1%. In de controlegroep C is het percentage na een aanvankelijke stijging weer gedaald. Groep A begon significant hoger ten opzichte van de andere groepen ( $P=0.076$ ), maar dit verschil blijft niet significant.

Figuur 3.1 Percentage meer dan 70% per onderzoeksgroep bij 0, 8 en 16 maanden

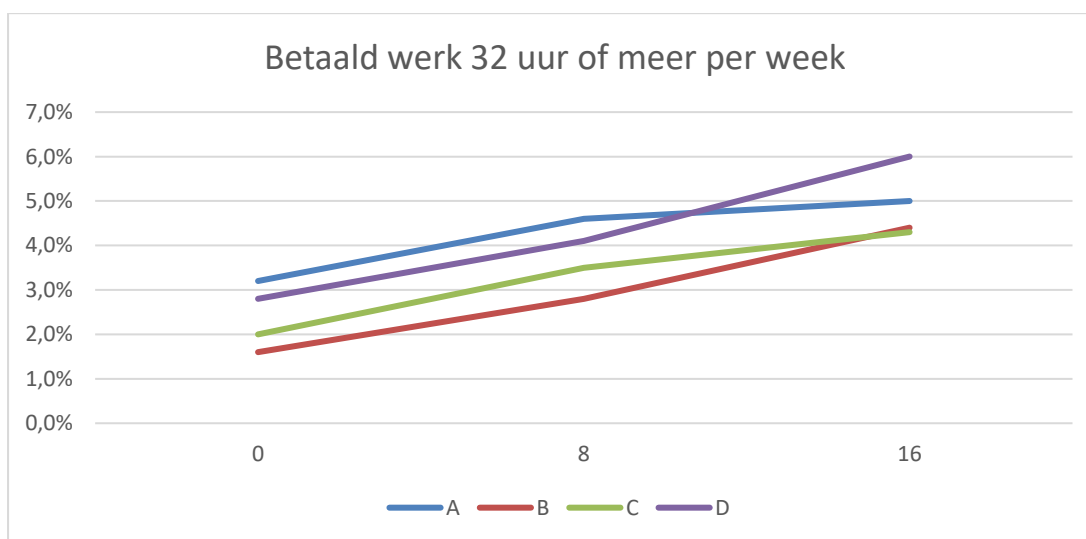


	<b>A</b> <b>(N=439)</b>	<b>B</b> <b>(N=460)</b>	<b>C</b> <b>(N=436)</b>	<b>D</b> <b>(N=414)</b>
<b>0 maanden</b>	6,0%	3,9%	3,5%	3,8%
<b>8 maanden</b>	7,7%	4,7%	8,1%	7,7%
<b>16 maanden</b>	10,3%	8,1%	6,8%	9,8%

*Primaire uitkomstmaat 2: 32 uur of meer betaald werk per week*

De tweede uitkomstmaat betreft het percentage personen per onderzoeksgroep dat meer dan 32 uur betaald werk per week heeft. Ook hier is gekeken naar de situatie bij aanvang van het onderzoek, na 8 maanden en na 16 maanden. In alle groepen is dit percentage gestegen, waarbij groep D na 16 maanden de grootste toename laat zien en de resultaten bij groep A na 8 maanden stagneren. Na 16 maanden heeft 4,3% tot 6% van de onderzoekspopulatie meer dan 32 uur werk per week. Deze tabel zegt dus niets over de hoogte van het inkomen, alleen of men 32 uur of meer per week werkt. Groep A scoort hierbij hoger dan de andere groepen, maar de verschillen tussen de groepen zijn op geen enkel moment significant.

Figuur 3.2 Percentage meer dan 32 uur betaald werk per onderzoeksgroep bij 0, 8 en 16 maanden

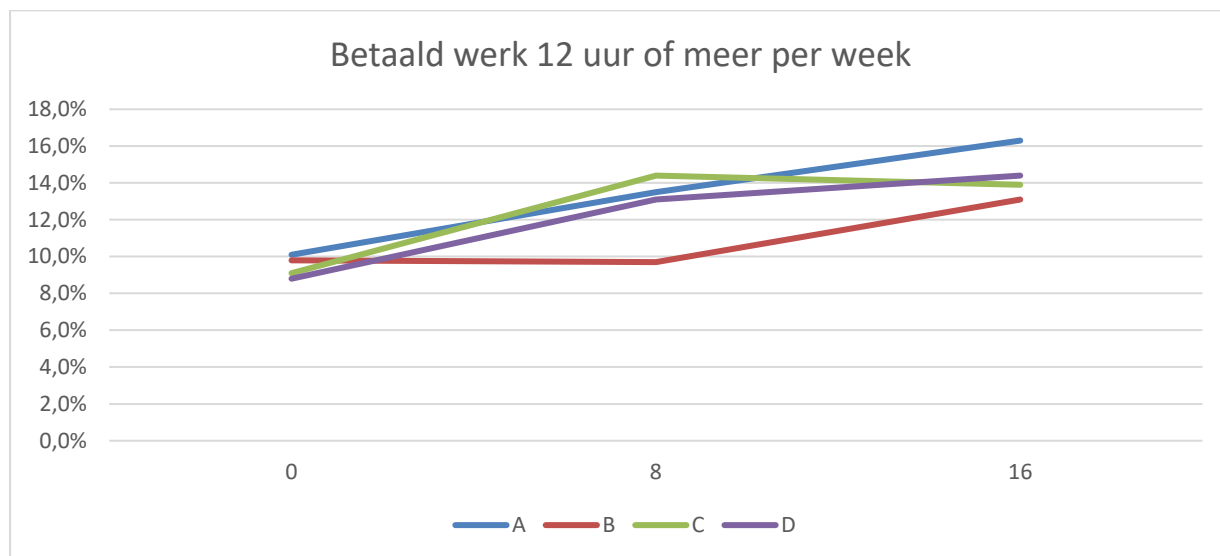


	<b>A</b> <b>(N=439)</b>	<b>B</b> <b>(N=460)</b>	<b>C</b> <b>(N=436)</b>	<b>D</b> <b>(N=414)</b>
<b>0 maanden</b>	3,2%	1,6%	2,0%	2,8%
<b>8 maanden</b>	4,6%	2,8%	3,5%	4,1%
<b>16 maanden</b>	5,0%	4,4%	4,3%	6,0%

### Primaire uitkomstmaat 3: 12 uur of meer betaald werk per week

De derde primaire uitkomstmaat betreft het percentage personen dat bij de beginsituatie, na 8 maanden en na 16 maanden minimaal 12 uur per week werkt. Ten opzichte van de vorige tabel stijgt het percentage uiteindelijk tot 13,1% bij groep B en 16,3% bij groep A. Deze verschillen zijn niet groot genoeg om significant te zijn.

Figuur 3.3 Percentage meer dan 12 uur betaald werk per onderzoeksgroep bij 0, 8 en 16 maanden

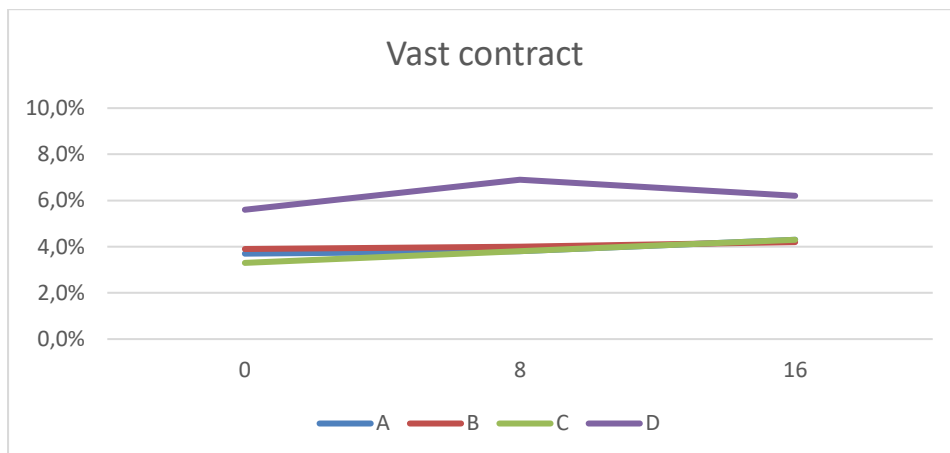


	<b>A</b> <b>(N=439)</b>	<b>B</b> <b>(N=460)</b>	<b>C</b> <b>(N=436)</b>	<b>D</b> <b>(N=414)</b>
<b>0 maanden</b>	10,1%	9,8%	9,1%	8,8%
<b>8 maanden</b>	13,5%	9,7%	14,4%	13,1%
<b>16 maanden</b>	16,3%	13,1%	13,9%	14,4%

### Primaire uitkomstmaat 4: vast contract

De vierde uitkomstmaat is het beschikken over een vast contract. Hierbij komt een duidelijk verschil tussen enerzijds groep D en anderzijds de andere groepen naar voren. Bij aanvang van het onderzoek hadden deelnemers van groep D significant vaker een vast contract ( $P = 0.083$ ), hoewel het ook slechts 5,6% betrof. Dit percentage is eerst gestabiliseerd en daarna licht gedaald. Bij de overige groepen heeft zich op dit punt nauwelijks een wijziging voorgedaan. De verschillen tussen deze groepen zijn dan ook niet significant.

Figuur 3.4 Percentage vast contract per onderzoeksgroep bij 0, 8 en 16 maanden

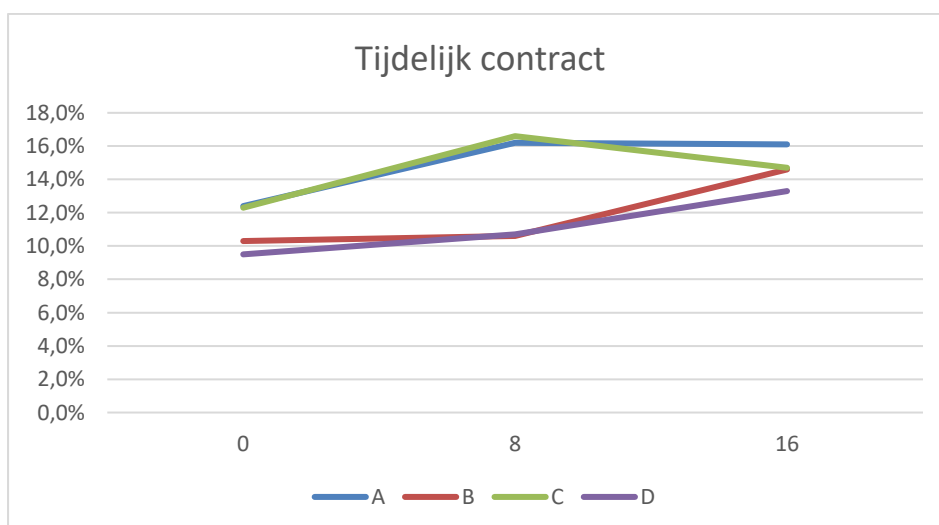


	A (N=439)	B (N=460)	C (N=436)	D (N=414)
<b>0 maanden</b>	3,7%	3,9%	3,3%	5,6%
<b>8 maanden</b>	3,8%	4,0%	3,8%	6,9%
<b>16 maanden</b>	4,3%	4,2%	4,3%	6,2%

*Primaire uitkomstmaat 5: tijdelijk contract*

Ten slotte kijken we naar de uitkomstmaat 'tijdelijk contract'. Hierbij valt op dat de scores van de verschillende onderzoeksgroepen naar elkaar toegroeien. Bij groep A stabiliseert dit percentage op 16%, bij groep B en D neemt het percentage in de tijd licht toe en bij groep C daalt het licht. De verschillen zijn niet groot en dan ook niet significant.

Figuur 3.5 Percentage tijdelijk contract per onderzoeksgroep bij 0, 8 en 16 maanden



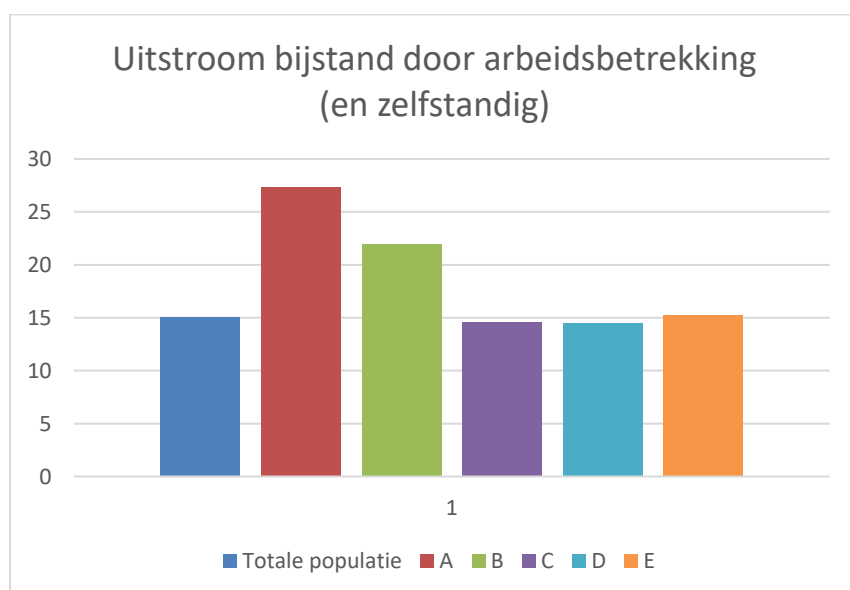
	<b>A</b> <b>(N=439)</b>	<b>B</b> <b>(N=460)</b>	<b>C</b> <b>(N=436)</b>	<b>D</b> <b>(N=414)</b>
<b>0 maanden</b>	12,4%	10,3%	12,3%	9,5%
<b>8 maanden</b>	16,2%	10,6%	16,6%	10,7%
<b>16 maanden</b>	16,1%	14,6%	14,7%	13,3%

### Resultaten vragenlijst en gemeentelijke data

Op basis van de CBS-data (en met name bij de uitkomstmaten meer dan 70% minimumloon en aantal gewerkte uren) kan een indicatie worden gemaakt van de uitstroom uit de bijstand. Een overzicht van de uitstroom zelf is echter niet aanwezig in de CBS data. Om hier toch iets over te kunnen zeggen, is er op twee manieren aanvullende data op dit gebied verzameld. Enerzijds via de gemeentelijke administratie waarin de reden van uitstroom wordt vermeld wanneer de bijstandsuitkering van iemand beëindigd wordt. Anderzijds door hier in de vragenlijst onder deelnemers zelf naar te vragen.

De gemeentelijke cijfers laten een interessant verschil tussen de verschillende onderzoeksgroepen zien wanneer het gaat om uitstroom. Redenen om uit te stromen zijn bijvoorbeeld het vinden van een betaalde baan, verhuizing naar een andere gemeente, overlijden of een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Van de gehele bijstandspopulatie minus degenen die vanwege de eerder genoemde redenen als WSNP-trajecten, geen vaste verblijfplaats, jonger dan 27 jaar etc. zijn uitgesloten (N=2.484) is bij 15,1% de bijstandsuitkering vanwege het aangaan van een arbeidsbetrekking beëindigd. Dit percentage is inclusief een kleine groep (1,4%) ZP'er is geworden (zelfstandigen zijn overigens niet in de CBS-gegevens opgenomen). Dit percentage correspondeert vrijwel precies met dat van de referentiegroep (15,2%) en wijkt ook nauwelijks van dat van de groepen C (14,6%) en D (14,2%). De groepen A (27,3%) en B (22,0%) laten daarentegen een hogere uitstroom naar werk/zelfstandig zien.

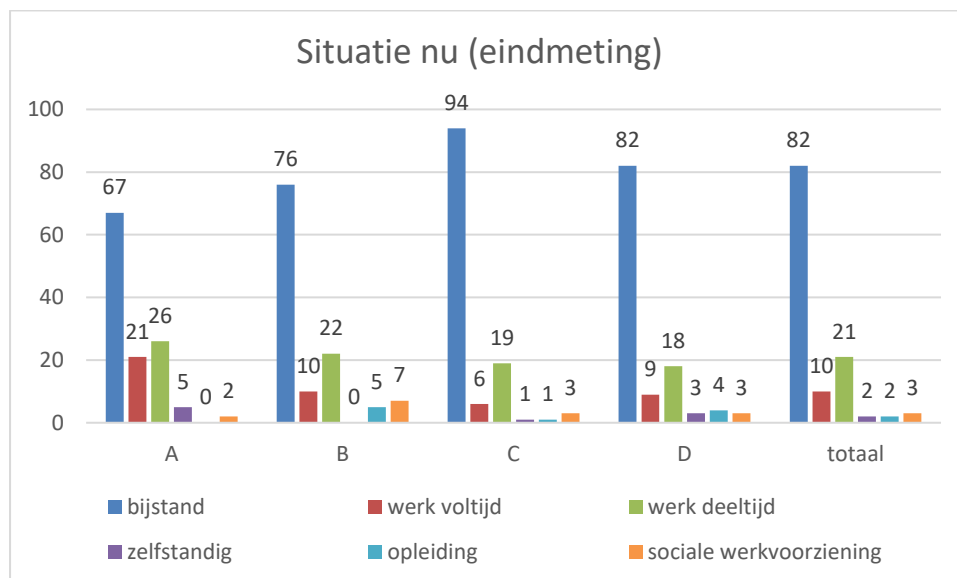
Figuur 3.6 Percentage uitstroom bijstand naar loondienst of zelfstandig per onderzoeksgroep op basis van gemeentelijke data



Let wel: het gaat hier alleen om de daadwerkelijke deelnemers aan het onderzoek en niet zoals bij de primaire uitkomstmaten om alle bijstandsgerechtigden die aan een onderzoeksgroep zijn toegewezen. Wanneer er op een zelfde manier als bij de primaire uitkomstmaten gekeken wordt naar de uitstroom per groep, dus naar alle potentiële onderzoekdeelnemers (N=1.749) dan worden de verschillen veel minder groot. Bij groep A is dan 15,3% naar werk/zelfstandig uitgestroomd, bij groep B 15,0%, bij groep C 13,0%, bij groep D 10,4% en bij de referentiegroep E 14,6%. De groepen A en B stromen ongeveer in gelijke mate als de referentiegroep naar werk/zelfstandig uit, terwijl de groepen C en met name D een lagere uitstroom laten zien.

Ook aan de deelnemers zelf is via de vragenlijst gevraagd welke situatie voor hen van toepassing is bij de eindmeting. Daarbij was het ook mogelijk meerdere antwoorden te kiezen (met name een bijstandsuitkering in combinatie met deeltijdwerk komt voor). Deze cijfers laten een vergelijkbaar patroon als bij de gemeentelijke data zien. 94% van de respondenten uit de controlegroep geeft aan (ook) een bijstandsuitkering te ontvangen. Bij groep A is dit 67% en de deelnemers van de overige groepen zitten hier tussen in. Een voltijds baan wordt door 21% van de deelnemers uit groep A genoemd, bij de overige groepen is dit maximaal 10%.

Figuur 3.7 Percentage situatie eindmeting volgens deelnemers op basis van vragenlijst



Bijstand: significant (P 0,01) tussen groepen. Voltijd werk: significant (P 0,055) tussen groepen. Overige categorieën niet significant verschillend tussen groepen.

## 4.2 Secundaire uitkomstmaten

In de drie vragenlijsten die tijdens de looptijd van het onderzoek aan de deelnemers zijn uitgereikt, is een groot aantal vragen en onderwerpen aan de orde gekomen. Vanwege de overzichtelijkheid en de vergelijkbaarheid zijn veel vragen samengevoegd tot een aantal indices: thema's die met elkaar samenhangen en waarvan de scores kunnen worden samengevoegd. De onderstaande tabel laat zien welke indices zijn gevormd en op basis van welke onderwerpen uit de vragenlijst. Bij de bespreking van de resultaten is er gekeken naar de situatie tijdens de nulmeting en de eindmeting en de verschillen tussen de vier onderzoeksgroepen. De meeste indices zijn op een schaal van 0 tot 10, behalve waar in de tabel staat aangegeven dat het om een aantal uren (per week) gaat. Hieronder worden de scores



in grafieken gepresenteerd. Als algemene bevinding geldt: de verschillen tussen de nulmeting en eindmeting zijn niet groot evenmin de verschillen tussen de onderzoeksgroepen. De indices wijken niet significant van elkaar af. Tevens moet bedacht worden dat de eindmeting door slechts een beperkt deel van de deelnemers van de nulmeting is ingevuld. Deelnemers zijn om verschillende redenen tussentijds uitgestroomd, zoals in hoofdstuk 2 is beschreven. De aantallen per onderzoeksgroep bij nulmeting en eindmeting zijn: groep A (nulmeting 88-eindmeting 42), groep B (nulmeting 79-eindmeting 41), groep C (nulmeting 95-eindmeting 72) en groep D (nulmeting 105-eindmeting 79).

Tabel 3.2: Overzicht indices secundaire uitkomstmaten en onderliggende thema's uit de vragenlijst onder deelnemers.

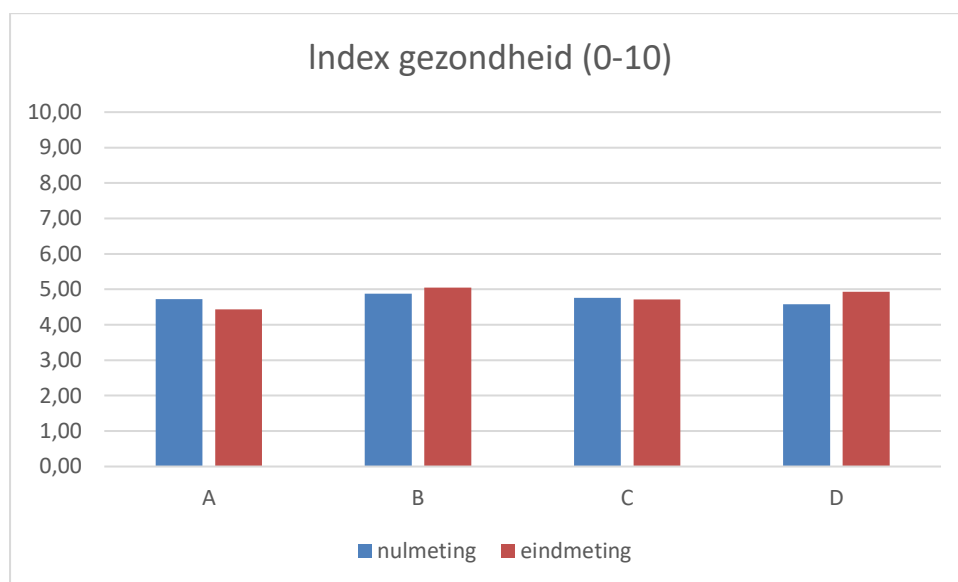
Index	Thema
Gezondheid	Ervaren gezondheid Ervaren nervositeit Ervaren depressiviteit Ervaren rust en kalmte Ervaren somberheid Ervaren geluk
Welbevinden	Tevredenheid met het leven Zinvolheid leven
Vertrouwen in het algemeen	Ervaren vertrouwen in het algemeen
Vertrouwen in anderen	Vertrouwen in de gemeente Vertrouwen in de overheid Vertrouwen in afdeling werk en inkomen
Zelfvertrouwen	Ervaren werkkans in toekomst Ervaren mogelijkheden om indruk te maken Ervaren perspectief op baan die past bij opleiding en ervaring Ervaren kans op werk als er moeite voor wordt gedaan
Sociale relaties - burens	Contact met burens
Sociale relaties - vrienden	Contact met vrienden en kennissen
Sociale relaties – familie	Contact met familie
Participatie – vrijwill. Werk	Uren besteed aan vrijwilligerswerk

Baanzoekgedrag uren	Uren besteed aan baanzoekgedrag
Baanzoekgedr. afg. vier wkn	Werk gezocht afgelopen vier weken
Baanzoekgedr. Sollicitaties	Uitgenodigd voor sollicitatie afg. vier wkn
Financiële situatie	Inschatting financiële situatie

### Index gezondheid

Figuur 3.8 laat de veranderingen in subjectieve gezondheid en geluk zien. Voor subjectieve gezondheid (met onderwerpen als nervositeit, rust en kalmte, ervaren geluk) geldt dat we geen significante veranderingen kunnen vaststellen. Er is sprake van een lichte daling bij groep A en een stijging bij groep D, maar deze verschillen zijn gering. Alle groepen scoren rond de 5,0 op een schaal van 0 tot 10.

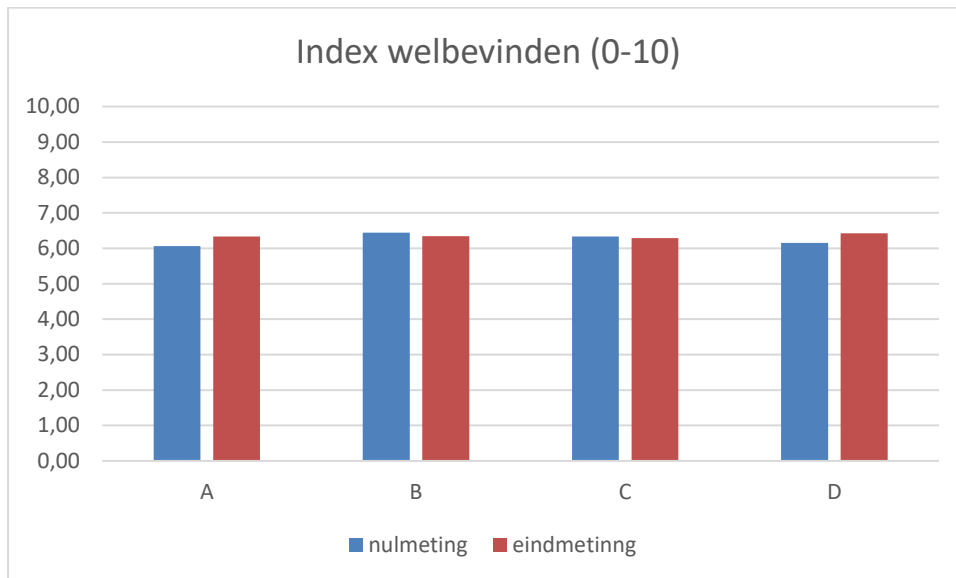
Figuur 3.8 Index gezondheid op schaal van 0 tot 10 per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting



### Index welbevinden

Op het gebied van welbevinden (tevredenheid met het leven en zinvolheid van het leven) geven de deelnemers tussen de 6,0 en 6,5 op een schaal van 0 tot 10 punten. De verschillen tussen de groepen zijn gering en niet significant, zowel niet bij de beginmeting als bij de eindmeting.

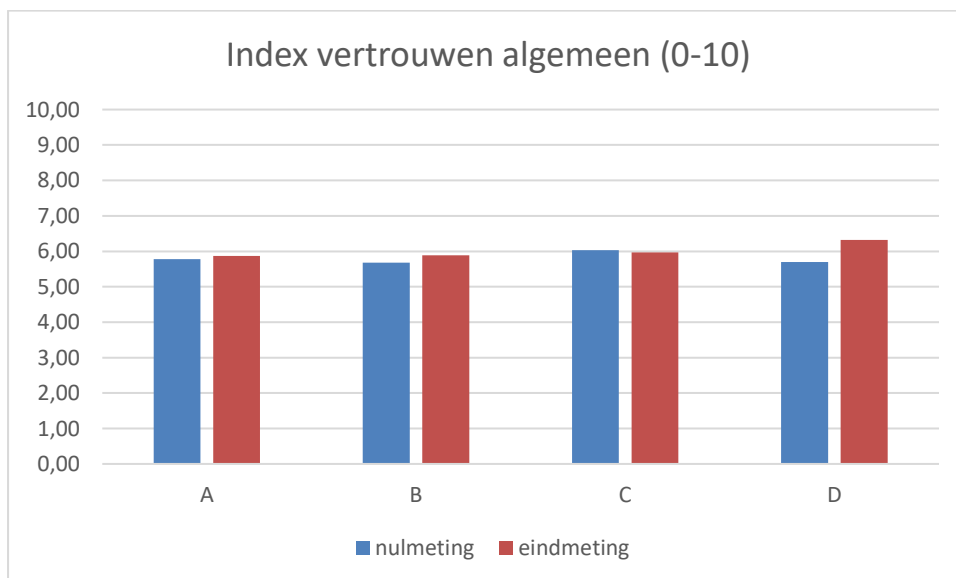
Figuur 3.9 Index welbevinden op schaal van 0 tot 10 per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting



#### *Index vertrouwen algemeen*

De derde subjectieve uitkomstmaat is 'vertrouwen algemeen'. Gemeten op een schaal van 0 ('men kan niet voorzichtig genoeg zijn in contacten met anderen') tot 10 ('mensen zijn echt te vertrouwen') wordt hierbij tegen de 6,0 gescoord. Ook hier zijn de verschillen tussen de groepen klein, waarbij groep D de sterkste toename tussen begin- en eindmeting laat zien. De stijging is echter niet significant.

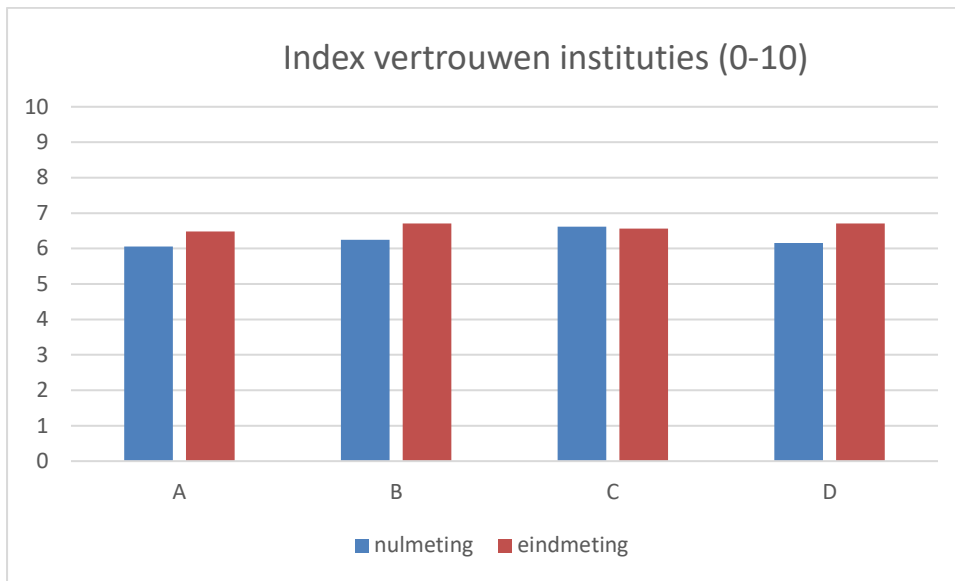
Figuur 3.10 Index vertrouwen algemeen op schaal van 0 tot 10 per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting



#### *Index vertrouwen instituties*

Als het gaat om het vertrouwen in instituties (landelijke overheid, gemeente, afdeling werk en inkomen en de eigen werkmakelaar) op een schaal van 0-10, dan zien we bij de drie interventiegroepen een lichte toename van het vertrouwen, terwijl het vertrouwen bij de controlegroep is gestabiliseerd.

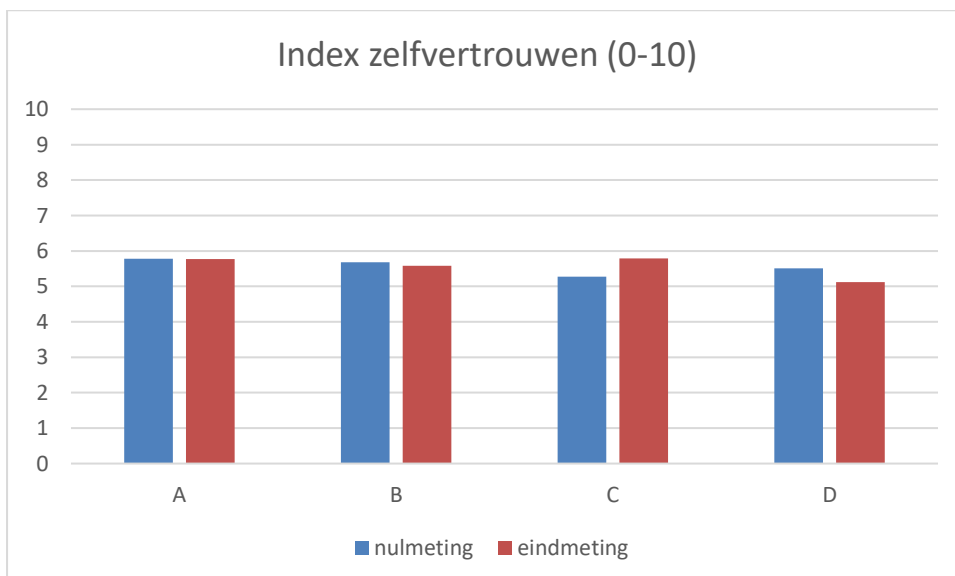
Figuur 3.11 Index vertrouwen instituties op schaal van 0 tot 10 per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting



#### *Index zelfvertrouwen*

Onder de score van de index zelfvertrouwen en zelfeffectiviteit vallen onderwerpen als het vertrouwen om een geschikte baan te vinden, een goede indruk kunnen maken wanneer men solliciteert en de waarde van een baan voor iemand persoonlijk. Op een schaal van 0 tot 10 scoort men gemiddeld een krappe 6,0. Bij de groepen A en B is er vrijwel geen verandering tussen de nulmeting en de eindmeting, bij groep C een lichte stijging en bij groep D een lichte daling. Groep D scoort daarmee bij de eindmeting wat lager dan de overige groepen.

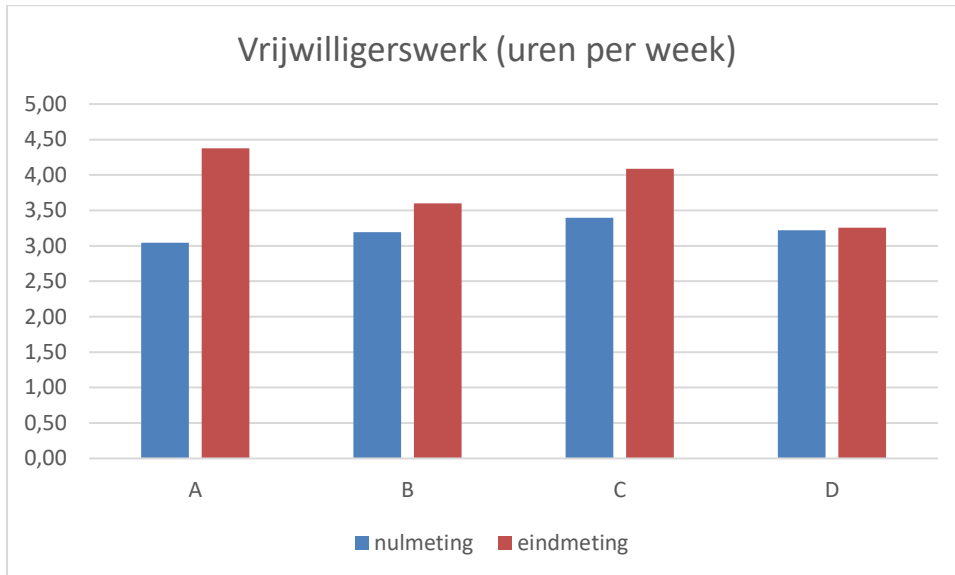
Figuur 3.12 Index zelfvertrouwen op schaal van 0 tot 10 per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting



### Index vrijwilligerswerk

Aan degenen die de vragenlijst hebben ingevuld, is gevraagd hoeveel uur vrijwilligerswerk zij per week verrichten. Daarbij zien we bij de groepen A, B en C een toename, het meest bij groep A. Bij groep D is het aantal uur vrijwilligerswerk per week gestabiliseerd.

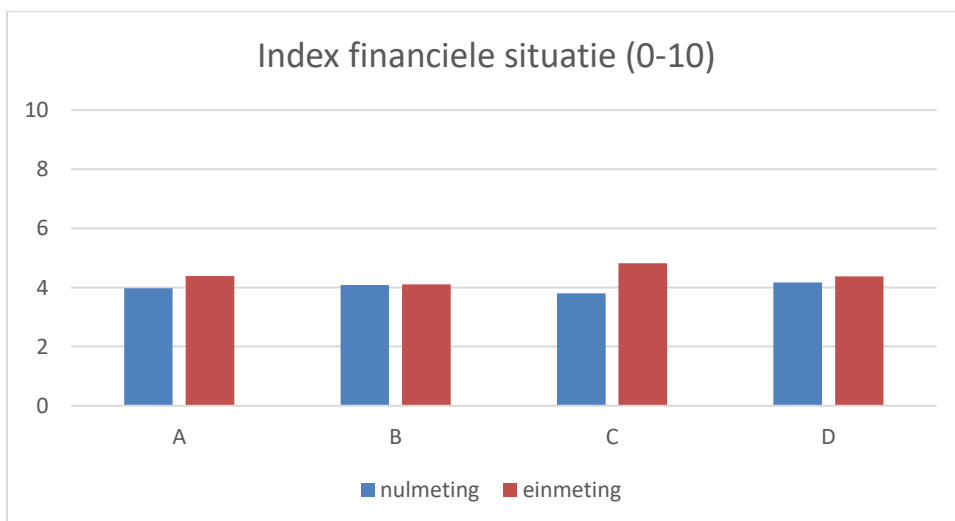
Figuur 3.13 Index vrijwilligerswerk in uren per week per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting



### Index financiële situatie

De index van de financiële situatie is tot stand gekomen op basis van een schaal van 0 ('ik maak schulden') tot 10 ('ik hou genoeg over om te sparen'). De index ligt bij alle groepen rond de 4, hetgeen overeenkomt met het antwoord 'ik gebruik mijn spaargeld om van te leven'. Bij groep C is er bij de eindmeting sprake van een iets hogere score dan bij de beginmeting.

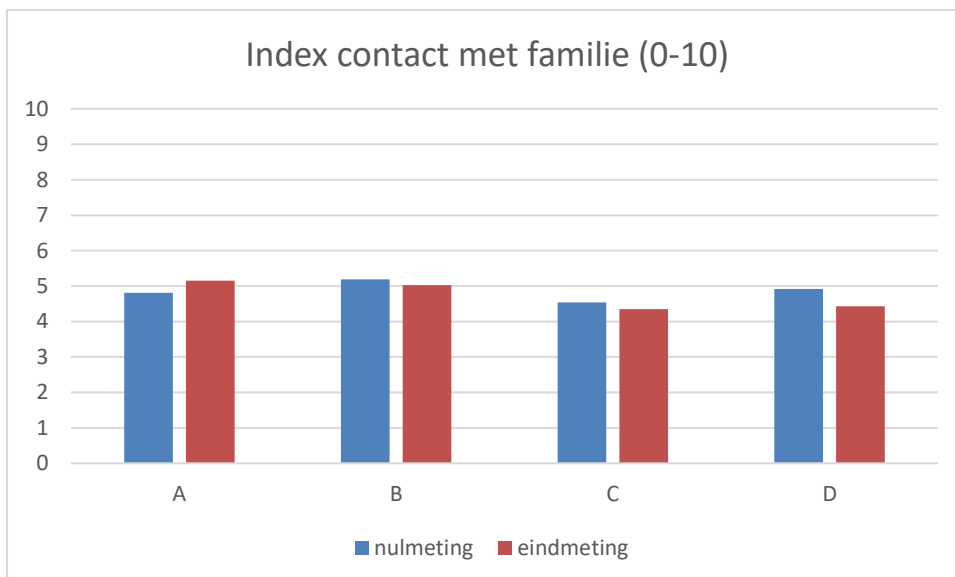
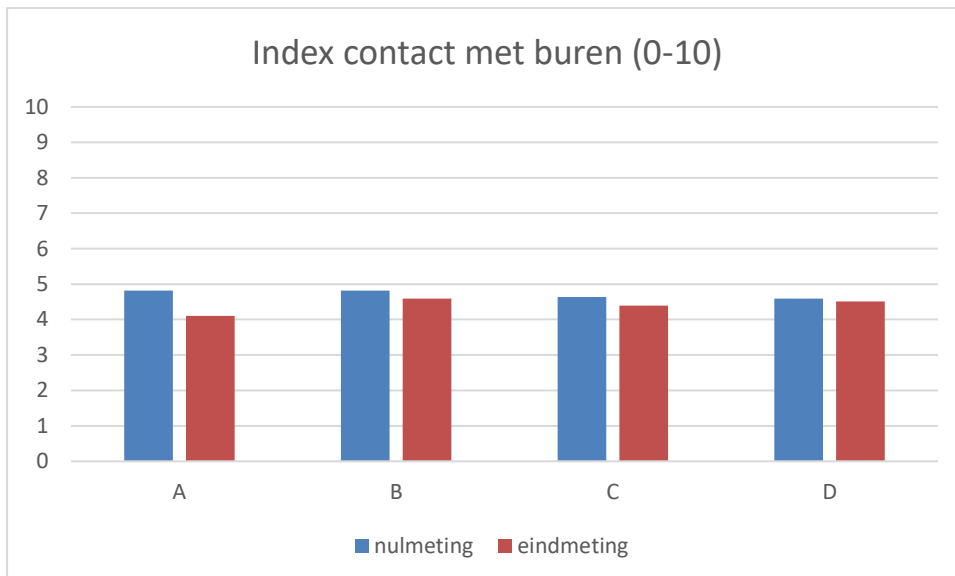
Figuur 3.14 Index financiële situatie op schaal van 0 tot 10 per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting

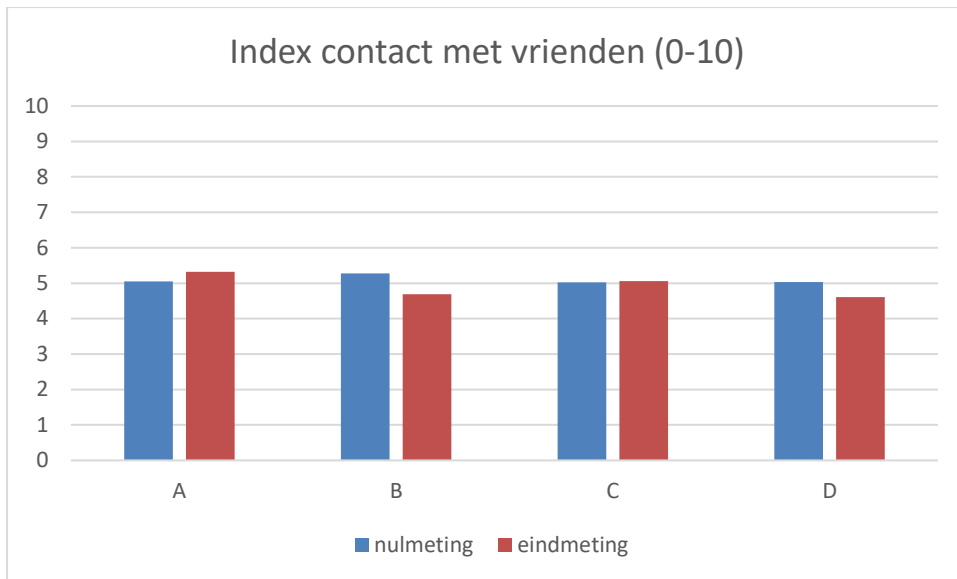


### Index contact met buren, familie en vrienden

Er zijn drie scores rondom het thema 'contact'. Dan gaat het om contact met buren, contact met familieleden (buiten het eigen gezin) en contact met vrienden en kennissen op een schaal van 0 ('helemaal geen contact') tot 10 ('minstens 1 keer per week'). Daarbij zijn zowel fysieke ontmoetingen als contacten per telefoon of digitaal bedoeld. Bij alle groepen zien we een lichte daling van het aantal contacten met buren. Het contact met familieleden en vrienden is bij groep A licht gestegen in tegenstelling tot bij de andere groepen waar het gestabiliseerd of licht gedaald is.

Figuur 3.15: Index contact met buren, familie en vrienden op schaal van 0 tot 10 per onderzoeksgroep naar begin- en eindmeting



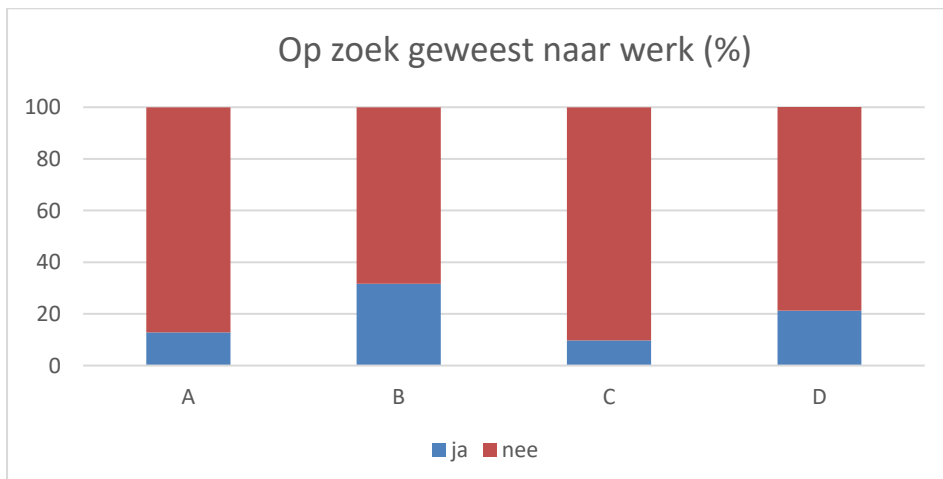


#### *Index baanzoekgedrag (uren per week besteed aan het zoeken naar werk)*

Zowel bij de beginmeting als bij de eindmeting is aan de respondenten gevraagd hoeveel uur zij per week gemiddeld de voorafgaande vier weken naar werk hebben gezocht. Bij de nulmeting gaf groep A het meeste aantal uren aan (ruim 4 uur per week), bij de andere groepen lag dit rond de 3 uur per week. Bij de eindmeting was dit aantal uren toegenomen tot ongeveer 5 uur bij alle groepen, maar deze cijfers zijn niet goed vergelijkbaar. Bij de eindmeting is namelijk eerst gevraagd of men de voorafgaande week op zoek is geweest naar werk en pas wanneer deze vraag bevestigend beantwoord was, is naar het aantal uren gevraagd. Door de tweetrapsvraagstelling bij de eindmeting is de groep die deze vraag heeft beantwoord dus kleiner dan bij de nulmeting.

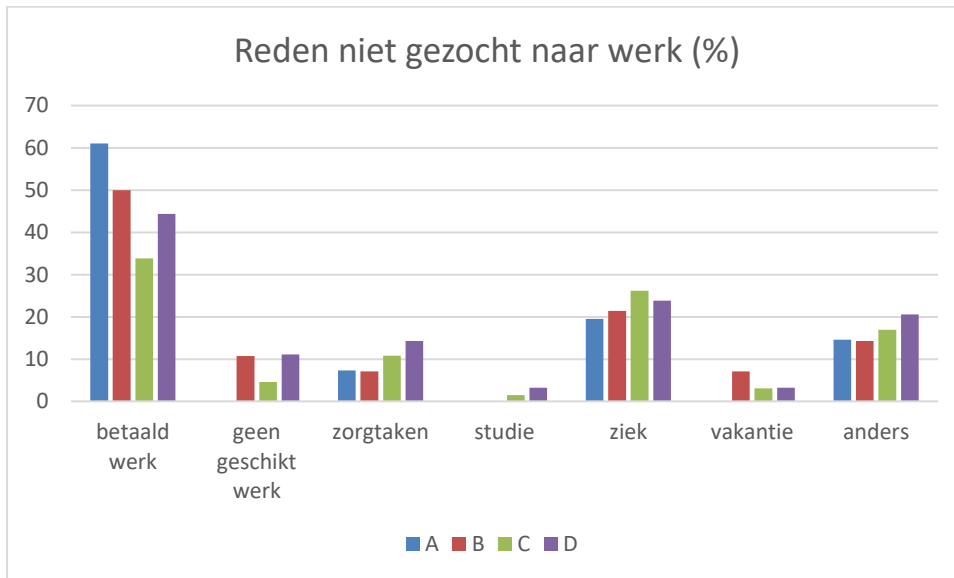
Om een indruk te krijgen van de resultaten van de eindmeting, geven we eerst aan hoeveel deelnemers per groep op zoek zijn geweest naar werk en de reden indien dit niet het geval was. De verschillen tussen de groepen zijn groot, zoals onderstaande figuur laat zien. Deelnemers van groep B geven het vaakst aan naar werk te hebben gezocht (31,7%), gevolgd door de deelnemers van groep D (21,3%). Bij deelnemers van de groepen A en C liggen de percentages flink lager.

Figuur 3.16 Percentage op zoek geweest naar werk afgelopen vier weken, per onderzoeksgroep (eindmeting)



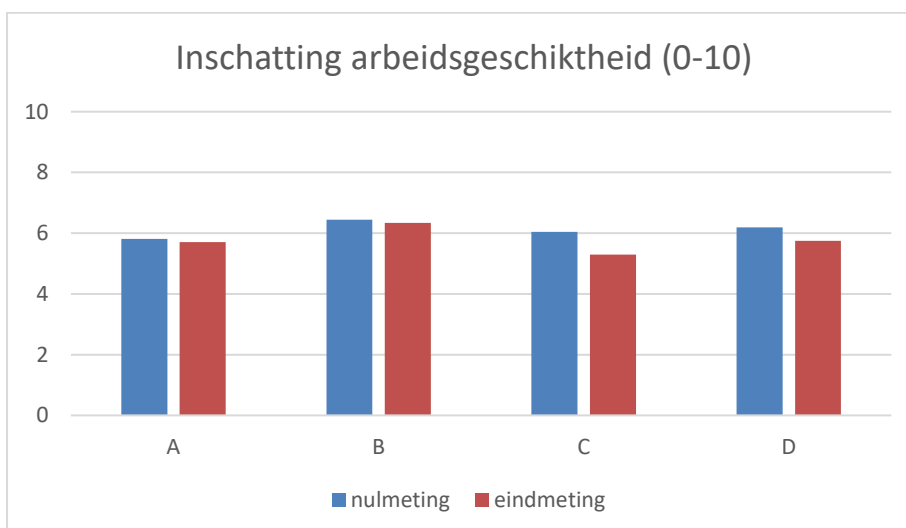
Interessanter is de reden *waarom* men niet naar werk heeft gezocht. Deze vraag is dus alleen gesteld aan degenen die aangaven de afgelopen vier weken niet naar werk te hebben gezocht. Het was mogelijk om meerdere antwoorden te geven. De reden 'ik heb al betaald (deeltijd)werk' is voor alle groepen de belangrijkste reden om niet meer naar werk gezocht te hebben, maar met name bij groep A. De reden 'ziek' wordt als tweede reden genoemd, waarbij de verschillen tussen de groepen niet groot zijn. In de categorie 'anders' zijn redenen genoemd die vaak ook in de overige categorieën zouden kunnen worden opgenomen, met name psychische en lichamelijke klachten of zorgtaken.

Figuur 3.17 Reden niet gezocht naar (ander) werk afgelopen vier weken, in procenten (meerdere antwoorden mogelijk) per onderzoeksgroep, eindmeting



Een andere indicatie van het werkzoekgedrag is de mate waarin men zichzelf beoordeelt als geschikt voor de arbeidsmarkt op een schaal van 0 tot 10. Ook hier zijn weinig verschillen zichtbaar tussen de verschillende groepen en de scores zijn tussen nulmeting en eindmeting ook niet veel veranderd. De verschillen in de tijd en tussen groepen zijn niet significant ( $p = 0.265$ ). Met scores rond de 6,0 zijn ze bij alle groepen overigens niet heel hoog.

Figuur 3.18 Inschatting arbeidsgeschiktheid op schaal van 0-10 per onderzoeksgroep bij begin- en eindmeting

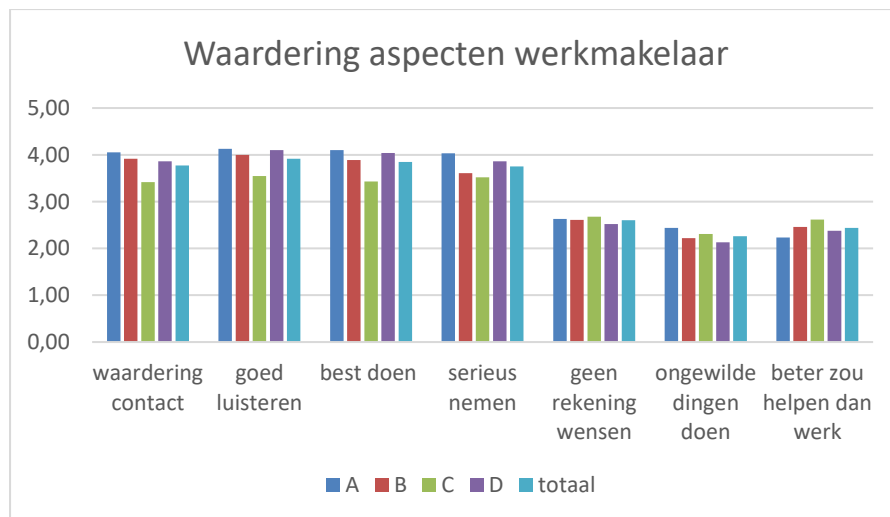




### 4.3 Tevredenheid over werkmakelaar

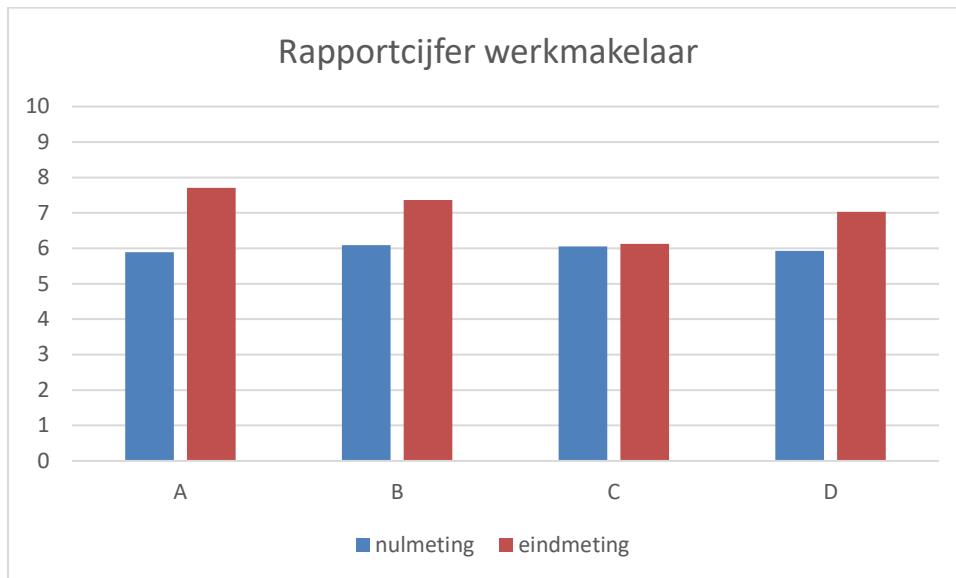
In de eindmeting is aan de deelnemers gevraagd een aantal aspecten van de contactpersoon bij Deventer Werktalent te beoordelen. Ook is gevraagd hoeveel contactmomenten er in 2019 zijn geweest. Behalve persoonlijk contact op het kantoor van Deventer Werktalent kan dit ook via e-mail of telefoon zijn geweest. Conform de verschillende methodiek zijn de resultaten per groep zeer verschillend. De deelnemers van groep A hebben in 2019 gemiddeld 9,19 contactmomenten gehad. De deelnemers van groep B geven aan gemiddeld 5,05 contactmomenten te hebben gehad. De deelnemers van groep C en groep D ontlopen elkaar niet veel met gemiddeld 3,60 resp. 3,77 contactmomenten. Wat de waardering van verschillende aspecten betreft zijn de verschillen tussen de deelnemers van de groepen A, B en D klein en over het algemeen positief. Deelnemers van groep C zijn gemiddeld iets minder positief.

Figuur 3.19 Waardering verscheidene aspecten werkmakelaar op schaal van 0 tot 5 per onderzoeksgroep, eindmeting



Deze waardering voor de verschillende aspecten komt ook tot uitdrukking in het rapportcijfer dat aan de werkmakelaar is gegeven. (Hiernaar is in tegenstelling tot bij de verschillende aspecten ook in de nulmeting gevraagd). De deelnemers van de groepen A, B en D geven aan het eind van de onderzoeksperiode een beduidend hogere score dan aan het begin van het traject. Bij de deelnemers van groep C is het rapportcijfer hetzelfde gebleven. De verschillen tussen de groepen A, B en D enerzijds en groep C zijn significant ( $P = 0.000$ ).

Figuur 3.20 Rapportcijfer voor werkmakelaar per onderzoeksgroep bij begin- en eindmeting



#### 4.4 Resultaten kwalitatieve onderzoeken

In het kader van het onderzoek zijn twee kwalitatieve studies uitgevoerd. Een studie onder de medewerkers van Deventer Werktalent en een studie onder deelnemers uit de verschillende onderzoeksgroepen. Deze onderzoeken zijn ontwikkeld en begeleid door het Lectoraat Social Work en uitgevoerd door 4e jaarstudenten Social Work als afstudeeropdracht. In deze paragraaf worden de belangrijkste uitkomsten van de onderzoeken weergegeven.

##### 4.4.1 Onderzoek onder werkmakelaars

In dit onderzoek (uitgevoerd in het voorjaar van 2018) zijn 7 medewerkers van Deventer Werktalent geïnterviewd over hun ervaringen en mening met de nieuwe werkwijze in het kader van het experiment. Hoewel alle werkmakelaars positief staan tegenover het experiment, zijn er wel verschillen gevonden in de ervaringen met betrekking tot de gehanteerde werkwijzen die gekoppeld zijn aan de interventiegroepen. Consulents verbonden aan groep A waarden het intensieve contact en het maatwerk dat de werkmakelaars kunnen bieden.

De werkmakelaars van groep A geven aan dat de werkwijze als positief wordt ervaren maar het vele contact met de kandidaten ook als intensief wordt ervaren. Het volgende wordt er aangegeven:

*‘Het is intensief. Één keer in de twee weken iemand spreken is behoorlijk veel. Dit doe je niet met een normale caseload. Maar vanuit de kandidaten merk je het eigenlijk nooit, die vinden het wel prettig’.*

De werkmakelaars waren ten tijde van het onderzoek tevreden over het experiment als zodanig. Alle werkmakelaars geven aan het fijn te vinden dat er op een degelijke wijze wordt gekeken naar de verschillende vormen van begeleiding. Als het gaat om de specifieke aanpak binnen hun eigen onderzoeksgroep, zijn van de zeven werkmakelaars zes tevreden over de werkwijze die van toepassing is binnen de groep A, B en C. Werkmakelaar 7 van groep D is minder positief over de werkwijze binnen groep D.

De werkmakelaars van groep A noemen de volgende positieve aspecten van de werkwijze binnen groep A:

*'Het vele contact, het maken van een eigen plan van aanpak, het feit dat het experiment geheel vrijwillig is, de inkomensvrijlaten en de werkoverleggen samen met de consulenten van het experiment'.*

De werkmakelaars van groep B noemen de volgende positieve aspecten van de werkwijze:

*'Persoonlijke aandacht, creatieve vrijheid, het balletje en de regie bij de deelnemer te leggen, de App 8ting, meer rust en inzicht en een kleinere caseload'.*

De werkmakelaars van groep C merken conform de opzet van het onderzoek minder van de nieuwe werkwijze.

*'Binnen groep C is er niks veranderd, wij nemen gewoon deel aan het normale proces. Zowel in het Job team als in het traject Meedoen 3 / 4. In beide processen staan maatwerk en persoonlijk contact centraal. Waarschijnlijk niet zoveel als in groep A of B.'*

Alleen de werkmakelaar van groep D is minder positief over de werkwijze binnen deze groep. Hij geeft het volgende aan:

*'Zodra mensen het eigen organiserend vermogen in zich hebben, past de werkwijze van groep D prima bij hen. Maar helaas zie ik dit nauwelijks terug in groep D. Kandidaten zitten in de wacht positie.'*

De aanbevelingen voor groep A die op basis van het onderzoek naar voren komen zijn: een duidelijk overzicht betreft het handelen, maatregelen opleggen en rapporteren en een aantal kandidaten die het einddoel hebben behaald, de mogelijkheid krijgen om deze kandidaten minder vaak te hoeven spreken.

De medewerkers van groep B waarderen de app 8ting als positief. Deze app wordt gebruikt binnen deze interventie. De werkmakelaars en de kandidaten maken er veel gebruik van. Het stimuleert om gericht te solliciteren en gerichte cursussen te volgen. Consulenten geven aan dat het persoonlijk contact wordt gemist. Ondanks de chat binnen de app en het telefonisch contact, missen de werkmakelaars dit persoonlijk aspect. Door een persoonlijk gesprek wordt de deelnemer gezien en wordt het duidelijk hoe de deelnemer erbij zit. Door naast de app ook persoonlijke gesprekken in te plannen, kan er, naar de mening van de consulenten, een beter resultaat worden behaald.

Beide consulenten van groep C zijn ook positief over het experiment. Er wordt aangegeven dat het prettig is dat er op een wetenschappelijke manier onderzoek wordt gedaan naar de verschillende interventies. De verbetermogelijkheden voor de werkmakelaars van groep C zijn gericht op de communicatie rondom het experiment. De werkmakelaars uit deze groep zijn benieuwd naar de resultaten van het experiment. Door meer aandacht te besteden aan de communicatie rondom het experiment voor de werkmakelaars die niet deelnemen aan het onderzoek, worden deze werkmakelaars op de hoogte gesteld van het experiment.

De werkwijze die verbonden is met groep D wordt door de betrokken consulent als minder positief ervaren. Er is geen richtlijn binnen deze interventie en hierdoor wordt het lastig voor de kandidaten maar ook voor de werkmakelaars die deze interventie begeleiden. Er wordt sturing en controle gemist door de betrokken werkmakelaar.

*'Over groep D ben ik minder positief, er is niet echt een richtlijn en dat maakt het voor de kandidaten lastig maar ook voor mij als consulent'.*

Wanneer er gekeken wordt naar de vier onderzoeksgroepen en de ervaringen van de werkmakelaars, ontstaat de indruk dat er enkele werkzame elementen zijn die te herleiden zijn in de opzet van de interventies die door alle betrokken werkmakelaars als prettig worden ervaren. Deze werkzame elementen kunnen daarom gezien worden als voorspellers van succes. De werkzame elementen die door de consulenten worden genoemd zijn a) maatwerk en b) intensief contact. Het belangrijkste aandachtspunt is dat er meer eenduidigheid komt in het handelen wat betreft het opleggen van maatregelen, waar er wordt gerapporteerd en wat er wordt gerapporteerd.

Consulenten ervaren dat weinig grip hebben en het loslaten van de kandidaten geen werkzame elementen van het experiment zijn.

#### **4.4.2 Onderzoek onder deelnemers**

In het voorjaar van 2019 is een onderzoek uitgevoerd onder in totaal 31 deelnemers (8 deelnemers van de groepen A, B en D en 7 deelnemers van groep C). Hierbij is gekeken naar de thema's verwachtingen, autonomie, maatwerk en participatie. De meerderheid van de deelnemers had geen verwachtingen voordat ze meededen aan het onderzoek. Ook was er over het algemeen een positieve en nieuwsgierige instelling over het meedoen aan het onderzoek.

*“Nou ze hebben mij gevraagd en ik sta best wel open voor dat soort dingen dus ik vond het ook helemaal niet erg, ik vond het leuk om te doen en je weet nooit wat er uit komt.”* (deelnemer groep A).

Een enkeling had de impressie dat meedoen een verplichting was en dat wanneer er niet meegedaan werd, er consequenties aan vast zouden zitten.

De meeste deelnemers zijn positief over de wijze waarop de consulent de motivatie van de deelnemer aanspreekt. Daarnaast wordt er in zijn algemeenheid rekening gehouden met de persoonlijke situatie, het eigen tempo en de mogelijkheden van de deelnemer.

*“Ze motiveert je wel gewoon door te zeggen van solliciteer gewoon, ga kijken, ga praten, ga daar eens praten, ga daar eens kijken.”* (deelnemer groep A).

In de gesprekken met de deelnemers van groep B is in het bijzonder ingegaan op de ervaringen met de app 8ting. De opvattingen zijn verdeeld over de werkzame elementen van de applicatie, waar de deelnemers binnen deze werkwijze de beschikking over hebben. Naar voren kwam dat de applicatie in het begin enkele technische mankementen kende, maar dat hier na verloop van tijd steeds minder tot geen sprake meer van was. Een meerderheid van de deelnemers zoekt eerder persoonlijk contact dan contact via de applicatie. De applicatie wordt voornamelijk door de deelnemers gebruikt om te zoeken naar voor hun geschikte vacatures. De applicatie is volgens een aantal deelnemers duidelijk en kan zorgen voor een betere focus naar werk. Echter geven een aantal deelnemers ook aan de applicatie niet te gebruiken en niet voor iedereen even geschikt te vinden. Deelnemers missen enige diepte in de vorm van een kennismaking met een potentiële werkgever of dat vacatures beter aansluiten op hun persoonlijke situatie. De applicatie houdt volgens enkele deelnemers nog te weinig rekening met zijn of haar psychische en fysieke gesteldheid. De leeftijdscategorie van de deelnemer lijkt van invloed te zijn op de ervaring die hij of zij heeft met de applicatie: jongere deelnemers zijn positiever dan oudere deelnemers.

Bij de reguliere werkwijze van groep C zijn de geluiden wat anders. Wanneer er gekeken wordt naar het thema autonomie, dan zegt meer dan de helft van de respondenten dat ze weinig tot geen invloed hebben op het proces van het vinden van werk. Zo vertelt een respondent:

*“Er staat dan ook altijd wel weer heel dreigend onderaan: ‘als u niet meewerkt, dan vervalt uw uitkering.’”* (deelnemer groep C).

Een paar deelnemers zeiden wel (beperkt) invloed te kunnen uitoefenen op het proces van het vinden van werk. Ze kunnen hierin ook eigen keuzes maken, bijvoorbeeld als het gaat om op welke vacature gesolliciteerd zou worden.

*“Ik heb zelf kunnen aangeven dat mijn vorige werkplek niet aansloot en toen hebben we een nieuwe gezocht.”* (deelnemer groep C).

De respondenten van groep A zijn over het algemeen positief over de thema's: autonomie, maatwerk en participatie. Bij de thema's motivatie en zelfvertrouwen zijn de meningen verdeeld. De respondenten van groep B zijn over het algemeen positief over de thema's: autonomie en maatwerk dit zorgt voor een positieve invloed op de motivatie en zelfvertrouwen van de respondenten. Bij het thema participatie zijn de meningen verdeeld. Opvattingen over de applicatie zijn wederom verdeeld en wordt momenteel meer gezien als werkmiddel dan als hulpmiddel. Hiermee wordt bedoeld dat de respondenten de applicatie hoofdzakelijk gebruiken voor het vinden van vacatures. De respondenten van groep C zijn over het algemeen positief over de thema's: motivatie (vanuit consulent) en zelfvertrouwen. Bij de thema's motivatie (vanuit werkwijze) en maatwerk (vanuit consulent) zijn de meningen verdeeld. De respondenten zijn negatief over de thema's autonomie en maatwerk (vanuit werkwijze). De respondenten van groep D zijn over het algemeen positief over de thema's: autonomie, motivatie, maatwerk (vanuit werkwijze) en zelfvertrouwen. De meningen over het thema maatwerk (vanuit consulent), lopen uiteen.

Het is op basis van de interviews met deelnemers lastig om een algehele conclusie te trekken over alle groepen tezamen, omdat de resultaten uiteenlopen en alle werkwijzen van elkaar verschillen. Meerdere deelnemers van verschillende groepen gaven aan dat er beter gekeken moet worden naar de persoon, en de aspecten die hij/zij nodig heeft om verder te groeien. Ook ervaren de respondenten die vrij zijn gesteld van sollicitatieplicht meer rust, waardoor ze zich naar eigen zeggen beter kunnen richten op het vinden van een baan of vrijwilligerswerk. Door deze bevindingen kan worden gesteld dat het bieden van maatwerk erg belangrijk wordt gevonden door de deelnemers.

## 5 Conclusie

In de periode oktober 2017 tot oktober 2019 hebben bijna 400 bijstandsgerechtigden in de gemeente Deventer meegewerkt aan het traject 'Wat werkt op weg naar werk?' Het traject was bedoeld om te kijken of een andere werkwijze binnen de Participatiewet leidt tot een hogere uitstroom naar betaald werk (primaire uitkomstmaten) of andere vormen van participatie en tot hogere scores op het gebied van welbevinden, gezondheid en vertrouwen (secundaire uitkomstmaten). De andere werkwijze is vormgegeven door het formeren van vier groepen: een controlegroep voor wie qua dienstverlening niets wijzigde (behalve het invullen van vragenlijsten), een intensiveringsgroep, een ontheffingsgroep met begeleiding naar behoefte en een groep met vooral digitale begeleiding. De onderzoeksvragen die gesteld zijn over de effecten van intensivering of juist een minder intensieve of digitale begeleiding op genoemde primaire en secundaire uitkomstmaten kunnen kort beantwoord worden met 'geen significante effecten'. Op basis van statistische analyses zijn er geen significante verschillen gevonden of een bepaalde aanpak in zijn algemeenheid beter werkt voor bijstandsgerechtigden.

Dit is natuurlijk niet het complete antwoord. Hoewel het onderzoek secuur en zorgvuldig is opgezet, zijn er zoals bij elk onderzoek kanttekeningen te plaatsen over bijvoorbeeld selectie en uitvoering en daarmee ook over de resultaten. Zo was het bij voorbaat waarschijnlijk dat de mensen die aan het experiment zouden deelnemen, gemotiveerd waren om aan de interventies deel te nemen en/of op andere achtergrondkenmerken zouden verschillen van degenen die niet hebben meegedaan. Dat vinden we ook. Deelnemers aan het experiment zijn in verhouding hoger opgeleid, minder vaak allochtoon, hebben minder lang een bijstandsuitkering en nemen op de participatieladder een wat hogere positie in ten opzichte van het gehele bestand en de referentiegroep. Met name deelnemers van de groepen A en B begonnen al met een gunstiger uitgangspositie en dit zien we ook terug in de uitstroomcijfers naar werk. Deze ontstane verschillen tussen deelnemers en niet-deelnemers heet zelfselectie. Wanneer daar in de analyses rekening mee wordt gehouden verdwijnen de toch al zeer bescheiden effecten en vinden we geen effect van de interventies op de (gedeeltelijke) uitstroom naar werk en het beschikken over minimaal 70% van het minimumloon. Alleen wanneer het gaat om het hebben van een vast contract is er sprake van een significant verschil bij de ontheffingsgroep ten opzichte van de andere groepen. Dit verschil is echter al bij de start van het experiment aanwezig en wordt dus niet door de werkwijze als zodanig verklaart. Bovendien is het de vraag wat precies de waarde van een vast contract is wanneer er niets bekend is over de arbeidsomstandigheden, beloning en carrièremogelijkheden.

Een ander punt dat we willen noemen is dat de gehanteerde statistische analyse (ITT) is uitgevoerd op de gehele groep bijstandsgerechtigden (n=1649) die waren toegewezen aan een van de vier onderzoeksgroepen. In de werkelijkheid heeft slechts ongeveer een kwart van deze personen daadwerkelijk aan het onderzoek en de interventies deelgenomen.

Wanneer er uitsluitend gekeken wordt naar de deelnemers aan de vier onderzoeksgroepen valt op dat, op basis van de gemeentedata, er een hogere uitstroom naar werk (inclusief zelfstandigheid) heeft plaatsgevonden vanuit vooral groep A en in iets mindere mate ook groep B. Deze resultaten zijn bij de ITT analyses niet meer zichtbaar, omdat ze opgaan in een veel grotere groep bijstandsgerechtigden.

Nadere bestudering van met name de intensiveringsgroep ligt naar ons idee voor de hand. Zijn de resultaten daadwerkelijk beter, als de zelf-selectie effecten geneutraliseerd worden, zijn ze duurzaam, voor welke groepen of personen is deze interventie daadwerkelijk effectief. Maar ook lijkt het raad-

zaam de interventie door te ontwikkelen, op basis van theoretische inzichten, praktijkkennis van professionals en ervaringskennis van bijstandsgerechtigden, zodat deze vastgelegd en overdraagbaar wordt gemaakt.

Kijken we naar de door de deelnemer ervaren veranderingen in gezondheid, welbevinden enz. dan vinden we ook hier weinig tot geen effecten. Een voorbeeld van een klein, maar niet significant effect is de toename van het vertrouwen in instituties bij de interventiegroepen. We vinden daarentegen geen veranderingen in het vertrouwen in het algemeen of in het zelfvertrouwen. Ook het aantal contacten met familie, vrienden en burens is min of meer hetzelfde gebleven en er is geen duidelijke ontwikkeling in de tijd noch onder de verschillende groepen zichtbaar.

Het is wel de vraag welke effecten zowel wat betreft de primaire als secundaire uitkomstmaten op deze termijn verwacht konden worden. De onderzoeksperiode varieert van 16 tot 24 maanden, afhankelijk van het moment van instroom. Dit is een korte periode en het is denkbaar dat op de langere termijn er meer effecten zichtbaar zijn. Voor dit moment kan geconcludeerd worden dat er ook geen negatieve effecten zijn gevonden.

Tevens kan er anders naar het onderzoek en vooral naar het onderzoeksproces worden gekeken. Hoewel het getalsmatig om relatief kleine onderzoeksgroepen van ongeveer 100 personen gaat, betekent dit wel dat bijna een kwart van de in aanmerking komende bijstandspopulatie aan het onderzoek heeft meegewerkt. In de kwalitatieve studies onder deelnemers en consulenten komt een gemiddeld positief beeld naar voren. Meer ruimte voor maatwerk en autonomie voor de client wordt als winst ten opzichte van de huidige situatie beschouwd. Daarbij geven consulenten wel aan dat autonomie in de vorm van minder begeleiding niet automatisch bereikt wordt. Dat hangt aanzienlijk van de persoonlijke eigenschappen en de achtergrondsituatie van de desbetreffende client af. Er is bij de deelnemers in alle interventiegroepen een positievere houding ten opzichte van de dienstverlening ontstaan.

## **DEEL 3 VERDIEPING EN TOELICHTING**



## 6 Operationalisering van variabelen

Er zijn in het onderzoek drie categorieën variabelen gebruikt.

1. Achtergrondvariabelen. Dit zijn variabelen die objectieve kenmerken van de deelnemers meten, zoals geslacht en leeftijd;
2. Primaire uitkomstmaten. Dit zijn variabelen die de objectieve arbeidsmarktstatus van de deelnemer in beeld brengen;
3. Secundaire uitkomstmaten. Dit zijn variabelen die door de deelnemer ervaren leef- en gezondheidssituatie in beeld brengen.

Voor het meten van de variabelen zijn verschillende methoden gebruikt. Voor uitgebreide beschrijvingen van deze methoden, zie 6.2 vragenlijsten en 6.5 Administratieve databronnen. Tabel xx geeft de gebruikte achtergrondvariabelen, inclusief de indeling die ten behoeve van het onderzoek is gemaakt. De gegevens zijn allemaal afkomstig uit de administratieve gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Tabel 6.1 Gebruikte achtergrondvariabelen

Concept	Indeling	Bron
Geslacht	Man, vrouw	CBS Microdata
Hoogste opleidingsniveau	Laag, Middelbaar, Hoog, Onbekend	CBS Microdata
Migratieachtergrond	Geen, Westers, Niet-westers	CBS Microdata
Leefvorm	Alleenstaand, Alleenstaande ouder, Samenwonend	CBS Microdata
Type huishouden	Eenpersoonshuif., niet gehuwd paar zonder kinderen, gehuwd paar zonder kinderen. Niet gehuwd paar met kinderen, gehuwd paar met kinderen, eenouderhuish., overig huish., institutioneel huish.	CBS Microdata
Leeftijd		CBS Microdata
Uitkeringsverleden	Aantal maanden huidige bijstandperiode	CBS Microdata
Arbeidsmarkthistorie	Som looninkomen 9-3 maanden voor start	CBS Microdata
	Positief looninkomen 9-3 maanden voor start	CBS Microdata
	Som looninkomen 15-3 maanden voor start	CBS Microdata
	Som looninkomen 27-3 maanden voor start	CBS Microdata

Voor de primaire uitkomstmaten zijn verschillende variabelen gebruikt waaronder het aantal gewerkte uren en het looninkomen. De verschillende variabelen en de broninformatie is in tabel xx weergegeven. De wijze van definitie is overeenkomstig eerdere definities zoals door het Centraal Planbureau zijn opgesteld of zoals door het Ministerie van Sociale Zaken worden gehanteerd.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met WUV (2019). Onderzoeksmemo Effectmaten Kennisprogramma AG. 6 Augustus 2019.

Tabel 6.2 Primaire uitkomstmaten

Concept	Bron
Uren gewerkt/week >32	CBS Microdata / SBASISUREN uit SPOLISBUS
Uren gewerkt/week >27	
Uren gewerkt/week >12	
Uren gewerkt/week >8	
Looninkomen/maand >100% van WML	
Looninkomen/maand >70% van WML	
Looninkomen/maand >50% van WML	
Contract voor onbepaalde tijd	CBS Microdata / SPOLISBUS
Contract voor bepaalde tijd	

Voor de secundaire uitkomstmaten zijn verschillende variabelen gebruikt die allemaal een verschillend concept of construct meten, zoals gezondheid. Dit heet ook wel een index. De volgende indices zijn gemaakt: gezondheid, welbevinden, participatie, sociale relaties, vertrouwen in anderen, zelfvertrouwen, baanzoekgedrag en financiële situatie. Voor het meten van deze variabelen is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gevalideerde standaardvragen afkomstig van onder andere: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), World Value Survey (WVS), European Social Survey (ESS), en EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC).

## 7 Analysetechnieken

Tabel 7.1 geeft alle in de analyses gebruikte variabelen weer.

Variabele	Omschrijving	Bron
<b>Uitkomstvariabelen (CBS)</b>		
Looninkomen >100% WML	Binaire variabele; 1 als het totale looninkomen in een maand hoger ligt dan 100% van het wettelijke minimumloon.	CBS
Looninkomen >70% WML	Binaire variabele; 1 als het totale looninkomen in een maand hoger ligt dan 70% van het wettelijke minimumloon.	CBS
Looninkomen >50% WML	Binaire variabele; 1 als het totale looninkomen in een maand hoger ligt dan 50% van het wettelijke minimumloon.	CBS
Gewerkte uren >136	Binaire variabele; 1 als er in een maand in totaal meer dan 136 uur is gewerkt. Dit komt neer op 32 uur per week (32*4.25).	CBS
Gewerkte uren >114	Binaire variabele; 1 als er in een maand in totaal meer dan 114 uur is gewerkt. Dit komt neer op 27 uur per week (27*4.25).	CBS
Gewerkte uren >51	Binaire variabele; 1 als er in een maand in totaal meer dan 51 uur is gewerkt. Dit komt neer op 12 uur per week (12*4.25).	CBS
Gewerkte uren >34	Binaire variabele; 1 als er in een maand in totaal meer dan 34 uur is gewerkt. Dit komt neer op 8 uur per week (8*4.25).	CBS
Permanent contract	Binaire variabele; 1 als er in een maand werk onder een contract voor onbepaalde tijd is verricht. Als er in dezelfde maand ook werk onder een contract voor bepaalde tijd is verricht, wordt alleen het contract voor onbepaalde tijd geteld.	CBS
Tijdelijk contract	Binaire variabele; 1 als er in een maand werk onder een contract voor bepaalde tijd is verricht. Als er in dezelfde maand ook werk onder een contract voor onbepaalde tijd is verricht, wordt alleen het contract voor onbepaalde tijd geteld.	CBS
<b>Uitkomstvariabelen (vragenlijsten)</b>		
(...)		Vragenlijst
<b>Covariaten (achtergrondkenmerken)</b>		
Geslacht	Dummyvariabele voor geslacht (1: man, 0: vrouw).	CBS
Opleidingsniveau	Hoogste opleidingsniveau volgens SOI2106 indeling; 4 categorieën: hoog, middel, laag, anders/onbekend.	CBS
Migratieachtergrond	Migratieachtergrond volgens CBS-indeling; 4 categorieën: geen, westers, niet-westers, anders/onbekend.	CBS
Bijstandsnorm	4 categorieën: alleenstaande, alleenstaande ouder, gehuwden en samenwonen, anders/onbekend.	CBS
Type huishouden	5 categorieën: eenpersoonshuishouden, eenouderhuishouden, paar zonder kinderen, paar met kinderen, anders/onbekend.	CBS
Leeftijd	Leeftijd in jaren bij start interventie.	CBS
Duur lopende uitkering	Duur van de lopende uitkering bij start interventie in maanden.	CBS
Looninkomen kort	Som van het looninkomen in de 9-3 maanden voor start interventie.	CBS
Looninkomen middel	Som van het looninkomen in de 15-3 maanden voor start interventie.	CBS
Looninkomen lang	Som van het looninkomen in de 27-3 maanden voor start interventie.	CBS
<b>Covariaten (methodologisch)</b>		

Startmoment	Dummyvariabele voor het kwartaal van start interventie (bij meerdere startmomenten).	Gemeente
Zittend bestand	Dummyvariabele voor zittend bestand bij deelname van zittend bestand en nieuwe instroom (1: zittend bestand, 0: nieuwe instroom)	Gemeente

### 7.1.1 Treatmenteffecten

Bij gebruik van een gerandomiseerd experiment met controlegroep als onderzoeksmethode kan er een onderscheid worden gemaakt tussen drie verschillende soorten treatmenteffecten:

- 1. Average treatment effect (ATE).** De ATE omschrijft het gemiddelde effect van een interventie op een uitkomstmaat. In experimenten waarbij (ook na indeling in groepen) deelname vrijwillig is en op ieder moment kan worden afgebroken treedt vaak *failure-to-treat* op. Dat wil zeggen dat niet iedereen die aselect is ingedeeld om een bepaalde interventie te ontvangen, ook daadwerkelijk de interventie ontvangt.<sup>8</sup> Een gevolg hiervan is dat de ATE niet kan worden geïdentificeerd. Niet iedereen heeft immers de interventie ontvangen, en degenen die de interventie wel hebben ontvangen zijn mogelijk een selectieve subgroep van de oorspronkelijk aselect ingedeelde groep. Er moet daarom terug worden gegrepen op twee alternatieve effectmaten: de *intent-to-treat effect* (ITT) en *average treatment effect on the treated* (ATT). Deze twee effectmaten zijn gebruikt in de analyse.
- 2. Intent-to-treat effect (ITT).** De ITT is het gemiddelde verschil in de desbetreffende uitkomstmaat tussen degenen die aselect in een bepaalde interventiegroep zijn ingedeeld en de controlegroep. Het gaat dus om de toewijzing tot een groep, ongeacht of de beoogde interventie ook daadwerkelijk is ontvangen. De ITT omschrijft dusdanig het effect van het *aanbod* van een bepaalde interventie. De ITT zegt niets over het effect van het *ontvangen* van een interventie.
- 3. Average treatment effect on the treated (ATT).** De ATT omschrijft het gemiddelde effect van het ontvangen van een interventie voor degenen die, mits toegedeeld aan een interventie, ook daadwerkelijk de beoogde interventie ontvangen.<sup>9</sup> ATT en ITT zijn aan elkaar gerelateerd: Een schatting van de ATT kan worden verkregen door het ITT-effect te delen door de fractie deelnemers binnen de groep die de interventie daadwerkelijk hebben ontvangen. ITT, ATT en ATE zijn gelijk als alle aselect ingedeelde deelnemers ook daadwerkelijk de beoogde interventie ontvangen.

## Specificatie ITT

### (a) Administratieve data

We gebruiken een lineaire regressiemodel om de intent-to-treat effecten (ITT) te schatten. De specificatie is:

$$Y_{it} = \alpha_0 + \delta_t G_i + X_i \beta_t + M_i \gamma_t + u_{it} \quad (1)$$

<sup>8</sup> Omdat toegang tot de interventies door onderzoekers en gemeenten wordt gecontroleerd wordt ervan uitgegaan dat er geen deelnemers zijn die de interventie ontvangen als zij in de controlegroep zijn ingedeeld (geen *two-sided noncompliance*).

<sup>9</sup> Er wordt ervan uitgegaan dat er geen deelnemers zijn die ongeacht hun groepsindeling altijd de interventie ontvangen (geen *always-takers*; zie ook vorige voetnoot). De ATT komt daarom overeen met de local average treatment effect (LATE).

Hierbij staat  $Y_{it}$  voor een uitkomstvariabele voor deelnemer  $i$  die in maand  $t$  na start van de interventie is gemeten. Data van het CBS is beschikbaar in elke maand  $t$  na start van de interventie. De uitkomstvariabele  $Y_{it}$  kan bijvoorbeeld een dummy variabele zijn die aangeeft of een deelnemer volledig onafhankelijk is geworden van uitkering door werk (bijvoorbeeld hoger dan 70% van het wettelijk minimum loon WML; zie Tabel x voor alle uitkomstvariabelen).  $G_i$  is een variabele die aangeeft in welke groep deelnemer  $i$  is ingedeeld. Het gaat hierbij in feite om een dummy variabele voor elke interventiegroep (1: ingedeeld in respectieve interventiegroep, 0: ingedeeld in andere groep).  $X_i$  staat voor een vector van covariaten voor individuele achtergrondkenmerken die allemaal voor start van de interventies zijn gemeten. Er zijn als robuustheidschecks verschillende modellen met verschillende sets van covariaten gedraaid (voor een overzicht van modellen zie Tabel x).  $M_i$  staat voor een vector van methodologische covariaten. Het gaat hierbij om dummyvariabelen voor het kwartaal van start van de interventie (in het geval van meerdere startmomenten) en een dummyvariabele die onderscheidt tussen zittend klantbestand en nieuwe instroom (1: zittend bestand, 0: nieuwe instroom).  $u_{it}$  is de storingsterm. Het effect van de toewijzing tot een bepaalde groep (ITT) op de uitkomstvariabele wordt weergegeven door de parameter  $\delta_t$ . De parameter omschrijft het effect van toewijzing tot de respectieve interventiegroep vergeleken met de controlegroep op tijdstip  $t$ .

### (b) Vragenlijsten data

Data uit de vragenlijsten zijn beschikbaar voor de maanden  $x$  en  $x$ . Verder is er in de meeste gevallen informatie beschikbaar over de uitkomstmaat voor start van de interventie/bij aanvang van de interventie (de zogenaamde *baseline value*). Deze baseline value wordt meegenomen in de analyse om effecten nauwkeuriger te kunnen schatten (McKenzie, 2012). Het lineaire regressiemodel verandert dusdanig in:

$$Y_{it} = \alpha_0 + \delta_t G_i + X_i \beta_t + M_i \gamma_t + \theta Y_{i0} + u_{it} \quad (2)$$

waarbij  $Y_{i0}$  de waarde van de uitkomstvariabele is voor start van de interventie/bij aanvang van de interventie ( $t=0$ ).<sup>10</sup>

### Specificatie ATT

Voor het schatten van de average treatment effect on the treated (ATT) maken we gebruik van een two-stage least squares (2SLS) procedure.<sup>11</sup> In deze procedure wordt het daadwerkelijk ontvangen van een interventie geïnstrumenteerd met de aselect toegedeelde interventie. De specificaties voor de eerste en tweede 'stage' zijn:

$$T_i = \alpha_0 + \vartheta_t G_i + X_i \beta + M_i \gamma + e_i \quad (3)$$

$$Y_{it} = \alpha_0 + \delta_t T_i + X_i \beta_t + M_i \gamma_t + u_{it} \quad (4)$$

Hierbij is  $T_i$  een dummy variabele die aangeeft of deelnemer  $i$  de beoogde interventie daadwerkelijk heeft ontvangen, na bij aanvang te zijn ingedeeld in desbetreffende groep. Alle andere variabelen blijven onveranderd. Het ATT effect in maand  $t$  wordt weergegeven door parameter  $\delta_t$ . In vergelijking (2). Omdat deelnemers een interventie ook maar tijdelijk hebben kunnen ontvangen (door afmelding tijdens het onderzoek) is de variabele  $T_i$  op twee manieren berekend: (1) Iedereen die een interventie tijdelijk heeft ontvangen wordt beschouwd alsof de interventie compleet is ontvangen; (2) iedereen

<sup>10</sup> Een alternatief is een difference-in-difference specificatie.

<sup>11</sup> Deze aanpak is gebaseerd op Angrist, Imbens, & Rubin (1996).

die een interventie tijdelijk heeft ontvangen wordt beschouwd alsof de interventie nooit is ontvangen.<sup>12</sup> Als manier (1) wordt gehanteerd stelt het geschatte ATT effect een ondergrens (lower bound) van het daadwerkelijke effect daar. Als manier (2) wordt gehanteerd stelt het geschatte ATT effect een bovengrens (upper bound) van het daadwerkelijke effect daar. De ATT modellen zijn voor beide manieren van operationalisering geschat, waardoor het daadwerkelijke effect dus tussen de twee schattingen ligt. Merk op dat de analyse met (3) en (4) alleen mogelijk is voor de uitkomstmaten die kunnen worden gemeten met de administratieve data (en dus niet met de data uit de vragenlijst).<sup>13</sup>

## Modellen

Om de robuustheid van de resultaten te onderzoeken is er naast een standaardmodel ook een aantal alternatieve modellen gedraaid. De modellen verschillen voornamelijk in de covariaten die de vector  $X_i$  zijn opgenomen. Verder is er in plaats van een lineaire regressiemodel ook een logit model gedraaid voor binaire uitkomstvariabelen. Tabel x geeft een volledig overzicht van de modellen.

Tabel 7.2 Lijst van modellen

Model	Omschrijving
Standaardmodel (M1)	In het standaardmodel zijn de volgende achtergrondkenmerken als covariaten opgenomen: geslacht, opleidingsniveau, migratieachtergrond, bijstandsnorm, leeftijd, duur lopende uitkering, looninkomen kort.
M2	In dit model is de vector $X_i$ niet meegenomen. In dit model zitten dus geen covariaten voor achtergrondkenmerken en alleen methodologische covariaten.
M3	In dit model is de variabele leeftijd kwadraat toegevoegd tot het set covariaten.
M4	In dit model is de variabele duur lopende uitkering als log gebruikt.
M5	In dit model is de variabele bijstandsnorm vervangen door de variabele type huishouden.
M6	In dit model is de variabele looninkomen kort vervangen door de variabele looninkomen middel.
M7	In dit model is de variabele looninkomen kort vervangen door de variabele looninkomen lang.
M8	Het standaardmodel, maar geschat als logit model in plaats van een lineair regressiemodel.

### 7.1.2 Variabelen en berekenen indices

Concept	Vaname	Originele varname en databron
Geslacht	gender	GBAGESLACHT uit GBAPERSOONTAB
Hoogste opleidingsniveau	educat	OPLNIVSOI2106AGG4HBMETNIRWO uit HOOGSTEOPLTAB
Migratieachtergrond	cbsbirthcat	GBAHERKOMSTGROEPERING uit GBAPERSOONTAB
Leefvorm	living	BIJSTANDLeefvorm uit BIJSTANDUITKERINGTAB
Type huishouden	typehh	TYPHH from GBAHUISHOUDENTAB
Leeftijd	age	Berekenen op basis van GBAGEBOORTEMAAND/JAAR uit GBAPERSOONTAB

<sup>12</sup> Deze aanpak is gebaseerd op Gerber & Green (2012).

<sup>13</sup> Alleen bij de administratieve data hebben we de benodigde informatie van de uitkomstmaten voor zowel de actieve deelnemers als degenen die zijn gestopt.

Duur uitkering	durm_cbs		Berekenen op basis van BIJSTANDAanvangUitkeringPersoon uit BIJSTANDUITKERINGTAB
Som looninkomen maanden voor start	9-3 inc6m		Berekenen op basis van SBASISLOON uit SPOLISBUS
Positief looninkomen maanden voor start	9-3 in6myes		Berekenen op basis van SBASISLOON uit SPOLISBUS
Som looninkomen maanden voor start	15-3 inc12m		Berekenen op basis van SBASISLOON uit SPOLISBUS
Som looninkomen maanden voor start	27-3 inc24m		Berekenen op basis van SBASISLOON uit SPOLISBUS

Concept	Varname	Bron	Originele varname en databron
Uren gewerkt/week >32 (1/0)	hrs_136	CPB	Berekenen op basis van SBASISUREN uit SPOLISBUS
Uren gewerkt/week >27 (1/0)	hrs_114	CPB	Berekenen op basis van SBASISUREN uit SPOLISBUS
Uren gewerkt/week >12 (1/0)	hrs_51	CPB	Berekenen op basis van SBASISUREN uit SPOLISBUS
Uren gewerkt/week >8 (1/0)	hrs_34	CPB	Berekenen op basis van SBASISUREN uit SPOLISBUS
Looninkomen/maand >100% van WML (1/0)	wginc_70perc	CPB	Berekenen op basis van SBASISLOON uit SPOLISBUS
Looninkomen/maand >70% van WML (1/0)	wginc_70perc	CPB	Berekenen op basis van SBASISLOON uit SPOLISBUS
Looninkomen/maand >50% van WML (1/0)	wginc_50perc	CPB	Berekenen op basis van SBASISLOON uit SPOLISBUS
Contract voor onbepaalde tijd (1/0)	contr_perm	SZW	Berekenen op basis van SBASISUREN uit SPOLISBUS
Contract voor bepaalde tijd (1/0)	contr_temp	SZW	Berekenen op basis van SBASISUREN uit SPOLISBUS

Index	Variabele	Schaal	Her codering	Weging	Richting
Gezondheid	shealth	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,5	Hoger is beter
	feelnerv	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,1	Hoger is beter
	feelsad	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,1	Hoger is beter
	feelcalm	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,1	Hoger is beter
	feeldepr	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,1	Hoger is beter
	feelhap	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,1	Hoger is beter
Welbevinden	lifesat	0-10		1-3	Hoger is beter
	lifemean	0-10		1-3	Hoger is beter
Volunt	hrwkvolut	vrij	$\text{if}(x \leq 84): x/\max(x) * 10^1$	0,5	Hoger is beter

Volunt	hrwkincare	vrij	$\text{if}(x \leq 84): x/\max(x) * 10^1$	0,5	Hoger is beter
SOCNETW	cntneigh	1-6	0;0.5;1;2;3;4 <sup>2</sup>	1-3	Hoger is beter
	cntfrnd	1-6	0;0.5;1;2;3;4 <sup>2</sup>	1-3	Hoger is beter
	cntfam	1-6	0;0.5;1;2;3;4 <sup>2</sup>	1-3	Hoger is beter
STRUST	strust	0-10		0,5	Hoger is beter
NITRUST	trustmun	1-4	$((x-1)/3)*10$	1-6	Hoger is beter
	trustgov	1-4	$((x-1)/3)*10$	1-6	Hoger is beter
	trustwi	1-4	$((x-1)/3)*10$	1-6	Hoger is beter
SELF_EFFIC	sfut	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,25	Hoger is beter
	impress	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,25	Hoger is beter
	fit	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,25	Hoger is beter
	effort	1-5	$((x-1)/4)*10$	0,25	Hoger is beter
JOBSI	hrssearch	vrij	$\text{if}(x \leq 50): x/\max(x) * 10^3$	0,5	Hoger is beter
JOBSI	napp4wk	vrij	$\text{if}(x \leq 56): x/\max(x) * 10^4$	0,5	Hoger is beter
JOBSI	napp4wk_inv	vrij	$\text{if}(x \leq 28): x/\max(x) * 10^5$	0,5	Hoger is beter
RFINSIT	finsithh	1-5	$((x-1)/4)*10$	1	Hoger is beter
POORFINSIT	finsithh	1-5	$\text{if } (x=1 \text{ of } 2), (x-1)*10^6$	1	Hoger is beter

<sup>1</sup>Variabele afgekapt op >84, hoogste waarde vastgesteld (80). <sup>2</sup>Categorie 2 was "minder dan 1 per week", vandaar dat die 0.5 is geworden. <sup>3</sup>Variabele afgekapt op >50, hoogste waarde vastgesteld (50). <sup>4</sup>Variabele afgekapt op >56, hoogste waarde vastgesteld (54). <sup>5</sup>Variabele afgekapt op >28, hoogste waarde vastgesteld (21). <sup>6</sup>Slechte financiële situatie, dummy, schaal 0 of 10



## 8 Organisatie onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd in een samenwerkingsverband van de gemeente Deventer als opdrachtgever, de uitvoeringsorganisatie Deventer Werktalent en Hogeschool Saxion, lectoraat Social Work. Er zijn ten behoeve van de voortgang van het onderzoek een stuurgroep en een projectgroep gevormd. De stuurgroep bestond uit de:

- Programmamanager Inkomensvoorziening en Arbeidsmarkt gemeente Deventer en tevens gemeentelijk projectleider van het onderzoek
- Beleidsmedewerker Werk & Inkomen gemeente Deventer
- Teammanager Deventer Werktalent
- Teammanager Inkomensondersteuning gemeente Deventer
- Manager Deventer Werktalent
- Lector Social Work Hogeschool Saxion
- Onderzoeker Social Work Hogeschool Saxion

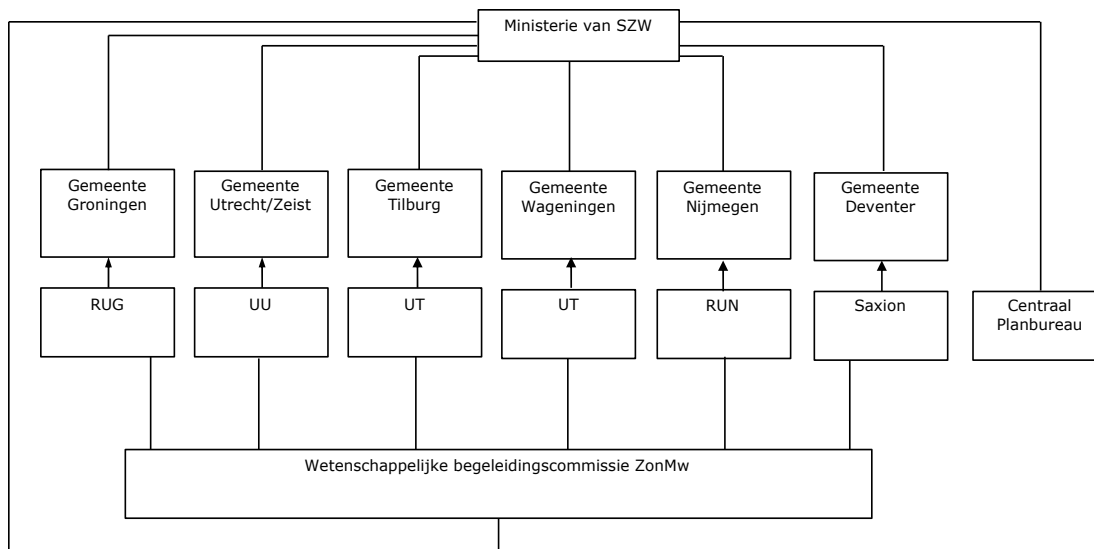
De stuurgroep kwam gemiddeld éénmaal per drie maanden bijeen waarbij onder meer het onderzoeksproces en tussenresultaten besproken werden.

De projectgroep bestond uit de werkmakelaars van Deventer Werktalent die direct betrokken waren bij één van de onderzoeksgroepen, aangevuld met de beleidsmedewerker van de gemeente Deventer, de teammanager van Deventer Werktalent en medewerkers van de afdeling Inkomensondersteuning. Ook de onderzoeker van Saxion was regelmatig bij dit overleg aanwezig. Tijdens dit aanvankelijk tweewekelijkse overleg werden met name praktische zaken rondom de uitvoering van het onderzoek geregeld. Naarmate het onderzoek vorderde werd het overleg minder frequent en meer naar behoefte georganiseerd. Tussen september 2017 en augustus 2018 hebben twee trainees van de gemeente Deventer een belangrijke bijdrage geleverd aan opzet en organisatie van het onderzoek.

Naast de lokale organisatie heeft het onderzoek en de onderzoeksorganisatie zich ook in een bovenlokaal veld afgespeeld. Samen met de Universiteit Utrecht, de Universiteit Tilburg, de Radboud Universiteit en de Rijksuniversiteit Groningen vormde Saxion het Landelijk overleg Onderzoekers Experimenten Participatiewet (LOEP). LOEP kwam ongeveer 1 keer in de zes weken bij elkaar om de voortgang van de onderzoeken in de verschillende gemeenten te bespreken, afstemming mogelijk te maken op dataverzameling, analyse en – rapportage en gezamenlijk te opereren in de richting van het Ministerie van SZW, ZonMW en het Centraal Planbureau. Op verzoek van het Ministerie van SZW is vanuit de wetenschappelijke onderzoeksorganisatie ZonMw een begeleidingsgroep ingericht die a) de kennisinstellingen heeft bijgestaan op onderzoekskwesties die zich gedurende het experiment voordeden b) een controle deden op het ontwerp en de kwaliteit van het onderzoek en daarover rapporteerden aan het Ministerie van SZW.

De samenwerking binnen stuurgroep, projectgroep en landelijk overleg was altijd constructief en waardevol. Wij bedanken iedereen voor het prettige contact en de geleverde ondersteuning.

Figuur 8.1: Landelijke organisatie experimenten Participatiewet



## 9 Methodiekbeschrijvingen

### 9.1.1 Methodiekbeschrijving Groep A (Intensivering met bestaande verplichtingen)

Deze groep krijgt vanuit de werkmakelaar intensieve begeleiding. Zij hebben eens per twee weken gedurende een uur fysiek contact met hun werkmakelaar. Verder gelden in principe de bestaande verplichtingen (vanuit artikel 9 of artikel 55 van de Participatiewet), maar deze groep stelt haar eigen plan van aanpak op. In dat plan van aanpak legt de klant vast welk doel zij wil bereiken op de arbeidsmarkt, binnen de bestaande wettelijke kaders van de Participatiewet. Naast dit doel worden ook de stappen beschreven die de klant gaat nemen om dit doel te bereiken. Iedere keer zal de vraag worden gesteld: welke bijdrage levert deze stap op bij het bereiken van je einddoel 'werk/participatie'. Hierover worden met de werkmakelaar werkafspraken gemaakt.

Op deze stappen en werkafspraken wordt strikt gehandhaafd. De voortgang van de klant wordt tweewekelijks gemonitord door de werkmakelaar. Zo kan bijvoorbeeld extra ondersteuning nodig zijn om de werkafspraken uit te voeren. Binnen het huidige beleid krijgen klanten die zich bevinden in Groep 1, bemiddeling kansrijk en groep 2, bemiddeling gemiddeld, ook een half uur per week individuele begeleiding. Dit ontvangen zij echter maximaal 13 weken voor de bemiddeling kansrijk en 26 weken voor de bemiddeling gemiddeld. In deze onderzoeksgroep wordt deze bemiddeling echter toegepast gedurende 22 maanden. In de huidige situatie krijgen klanten dus maximaal 39 weken intensieve begeleiding, in deze onderzoeksgroep krijgt deze begeleiding 22 maanden. Dit is dus meer dan een verdubbeling in begeleiding.

Daarnaast kan in deze groep sprake zijn van inkomensvrijlating. In het onderzoek wordt de huidige hoogte van het vrij te laten inkomen niet aangepast, maar de duur wel, nu maximaal de 22 maanden van de onderzoeksperiode. De hoogte die nu al wordt toegepast binnen het bestaande beleid, maximaal 200 euro per maand gedurende maximaal zes maanden (die niet aaneengesloten hoeven te zijn), blijft gehandhaafd en er wordt geen onderscheid gemaakt tussen alleenstaanden of gehuwden.

#### Plan van aanpak

Klanten in deze groep krijgen intensieve begeleiding (bestaande uit 2-wekelijks fysiek contact) gecombineerd met strikte handhaving op de gemaakte afspraken.

In groep A krijgt de klant eerst zelf de taak om zijn eigen plan van aanpak op te stellen, maar wel vanuit de verplichting van artikel 9 of artikel 55 van de Participatiewet. In het plan van aanpak worden duidelijke activiteiten en een tijdsplan opgenomen. Het gaat in het plan om een intensivering van de huidige activiteiten en op deze afspraken vindt vervolgens een strikte handhaving plaats. In het plan wordt vastgelegd welk doel (werk/participatie) de klant wil bereiken op de arbeidsmarkt, binnen de bestaande wettelijke kaders van de Participatiewet. Naast dit doel worden ook de stappen beschreven die de klant gaat nemen om dit doel te bereiken en wat het tijdsplan hiervoor is. Vereiste voor het plan van aanpak, is dat het doel dat is geformuleerd door de klant minimaal 1 trede hoger op de participatieladder ligt, dan waar de klant nu staat. Uitgangspunt bij elk plan van aanpak is dus de huidige situatie van de klant. Op deze manier kun je stapsgewijs doelen opstellen, die elk half jaar bij de evaluatie naar boven bijgesteld kunnen worden in het plan van aanpak.

Het plan van aanpak is vormvrij. Hoewel de klant zelf de eerste aanzet van het plan van aanpak mag opstellen, kan deze nog wel aangevuld worden door de werkmakelaar. Mocht tijdens het tweede gesprek blijken dat het plan van aanpak naar oordeel van de consulent onvoldoende is, dan probeert de

werkmakelaar door middel van het stellen van vragen aan de klant het plan verder uitbreiden. De werkmakelaar en de klant gaan dan in eerste instantie samen in overleg (techniek toepassen waarbij de werkmakelaar actief vragen stelt over het plan van aanpak, en hoe deze uit te breiden) over het plan van aanpak en hoe deze aangevuld/aangepast zou kunnen worden. Mocht dat nog niet leiden tot een plan van aanpak dat wel voldoet aan de criteria, kan de werkmakelaar in dat geval zelf verplichtingen/acties toevoegen aan het plan van aanpak. Te denken valt hier aan het volgen van sollicitatietrainingen e/o het verrichten van sollicitatie-activiteiten.

Hoe om te gaan als een klant aangeeft de komende 22 maanden een studie te willen gaan volgen?

Het algemene uitgangspunt van de Participatiewet is dat “werk” boven “uitkering” gaat. Dit betekent dat elke uitkeringsgerechtigde er voor zorg moet dragen dat de periode van uitkering zo kort mogelijk is en dat hij of zij zo snel als mogelijk (weer) aan het werk gaat. In bijzondere gevallen kan de gemeente toestemming geven en mag er een (dag)-opleiding gevolgd worden met behoud van uitkering. Maar alleen als de opleiding 'de kortste weg naar werk' is. Zie informatie in het handboek: Studeren met behoud van bijstand.

- ➔ **Belangrijk** voor de werkmakelaar om te realiseren is dat groep A zowel klanten uit het 'Jobteam' als uit 'Meedoen' kunnen zijn. De klanten van het Jobteam zullen een andere invulling van het plan van aanpak hebben dan de klanten uit Meedoen. De te realiseren doelen zijn persoonsafhankelijk en de gemaakte afspraken daardoor ook.

#### Inhoud plan van aanpak:

- Wat is het doel: werk/participatie
- Welke actie gaan er ondernomen worden om het doel te behalen?
- Welk tijdspad wordt er per actie genomen?
- Hoe kan aantoonbaar gemaakt worden dat acties gedaan/behaald zijn?

Indien wenselijk kan de klant bij het opstellen van zijn/haar plan gebruik maken van de hulp van de en de computers bij DWT. Eventueel kan de klant een format van een plan van aanpak krijgen van zijn werkmakelaar (zie bijlage 1). Indien deelnemers aangeven moeite te hebben met het plan van aanpak, is het een optie om de training Aan Zet aan te bieden. Dit kan in de uitgebreide versie als de deelnemer lang inactief is geweest, of in verkorte versie door de formulieren in te laten vullen (excl. Groepsopdrachten).

#### **9.1.2 Methodiekbeschrijving groep B (onthefing met (digitale) ondersteuning)**

- Kenmerken groep B
  - Deelnemers krijgen ontheffing van arbeids- en re-integratie verplichtingen, mits zij wel bezig zijn met hun arbeidsinschakeling en een plan van aanpak maken voor hoe zij met die arbeidsinschakeling bezig gaan, voor maximaal 22 maanden (totale looptijd onderzoek).
  - Ontvangen hiervoor een beschikking. (waarschijnlijk voor zes maanden met verlenging mogelijk tot maximaal 22 maanden)
  - Deelnemers maken een plan van aanpak met daarin een lange termijn doel, en stappen die ondernomen worden om dit lange termijn doel te bereiken.
  - Tijdens de looptijd van het onderzoek is er digitale begeleiding in de vorm van 8TING

- Eens per zes maanden is er een fysiek contactmoment tussen de deelnemer en de werkmakelaar. Tijdens dit contactmoment wordt besproken wat de klant in die zes maanden heeft ondernomen. Is er voldoende ondernomen, werken de klanten verder met hun plan van aanpak, of werken deze bij. Hebben zij onvoldoende ondernomen naar oordeel van de werkmakelaar, volgt een aanzegging die wordt verstuurd door de inkomensconsulent.

- Selectiegesprek Groep B

Het gesprek met potentiële deelnemers voor groep B verloopt grotendeels hetzelfde als de gesprekken voor andere groepen (Zie draaiboek gesprekken en toestemmingsverklaring).

Voor deelnemers die te horen krijgen dat ze geselecteerd zijn voor groep B geldt het volgende: Zij krijgen een uitnodiging mee voor een kennismaking met de werkmakelaars en informatie over 8TING. Daarnaast krijgen zij opdracht om bezig te gaan met een plan van aanpak. Dit plan van aanpak bevat een doel dat zij uiteindelijk willen bereiken, en acties die zij ondernemen om dit doel te bereiken gedurende de periode dat zij ontheffing hebben van arbeids- en re-integratieverplichtingen. Dit plan van aanpak nemen zij mee naar de kennismaking met de werkmakelaars. De deelnemers die toestemming hebben gegeven voor deelname ontvangen een vragenlijst van Saxion, die zij na het gesprek direct invullen en weer inleveren. Tot slot ontvangen deelnemers van groep B, na het gesprek en nadat zij toegang hebben tot 8TING, een gewijzigde beschikking.

- Beschikkingen groep B

Deelnemers van groep B ontvangen een gewijzigde beschikking. In deze beschikking is vastgelegd dat zij voor zes maanden (elke zes maanden verlenging tot 22 maanden om zijn) ontheffing krijgen van arbeids- en re-integratieverplichtingen, mits zij zelf bezig zijn met hun eigen arbeidsinschakeling en een plan van aanpak maken. De overige verplichtingen in het kader van de Participatiewet (rechtmatigheid) blijven van kracht gedurende de looptijd van het onderzoek. Om deze beschikking te ontvangen, dient de deelnemer aanwezig te zijn bij een van de startbijeenkomsten, waar hij/zij 8TING installeert op zijn/haar telefoon. Als de deelnemer op 1 november nog geen toegang heeft tot 8TING, eindigt de deelname aan het onderzoek, en wordt een brief of beschikking verzonden met daarin opgenomen dat deelname aan het onderzoek is komen te vervallen en dat de arbeids- en re-integratieverplichtingen weer volledig van toepassing zijn. Tevens wordt de verplichting opgelegd dat er eenmaal per zes maanden een fysiek contactmoment met de werkmakelaar plaatsvindt. Deelnemer krijgt hiervoor een uitnodiging en is verplicht om te verschijnen op de gemaakte afspraak. De ontheffing is gebonden aan deelname aan het onderzoek. Als een klant besluit niet langer deel te willen nemen, eindigt de ontheffing.

De beschikking is voor een half jaar, en kan verlengd worden tot maximaal 22 maanden. Om voor een verlenging van de ontheffing in aanmerking te komen, dient de klant te voldoen aan het criterium in categorie A, en minimaal twee van de vijf genoemde criteria in categorie B (zie halfjaarlijks gesprek).

- Startbijeenkomst groep B

Voor Groep B wordt een startbijeenkomst georganiseerd in de tweede week van het onderzoek (2-6 oktober). Tijdens deze bijeenkomst wordt kennisgemaakt met de werkmakelaars, krijgen zij uitleg en informatie over 8TING en hulp bij de installatie daarvan. Ook krijgen ze nog eens een concrete weer-gave van wat er verwacht wordt gedurende het onderzoek. Dit aan de hand van een toelichting bij de beschikking die wordt gestuurd. Tot slot krijgen deelnemers tijdens de startbijeenkomst de datum/tijd voor hun eerste halfjaarlijkse gesprek. Een week voordat dit gesprek plaatsvindt, ontvangen zij hier-voor een reminder (indien mogelijk via 8TING).

Vervolgens de opdracht om binnen twee weken een plan van aanpak in te leveren met een lange termijn doel en met acties om dat doel te bereiken. (Plan van aanpak inleveren via 8TING of evt werk-map). *Indien deelnemers aangeven moeite te hebben met het plan van aanpak, is het een optie om de training Aan Zet aan te bieden. Dit kan in de uitgebreide versie als de deelnemer lang inactief is geweest, of in verkorte versie door de formulieren in te laten vullen (excl. groepsopdrachten). Tijdens de startbijeenkomst Aan Zet noemen als optie. Kan niet verplicht worden opgelegd.*

Er worden startbijeenkomsten georganiseerd met maximaal 20 deelnemers per bijeenkomst. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd en geleid door de werkmakelaars. Elke keer als er nieuwe in-stroom is, worden opnieuw startbijeenkomsten georganiseerd.

- Inloopmiddag

Eens per twee weken is er een dagdeel inloop bij DWT voor de deelnemers van groep B. Tijdens deze middag kunnen de deelnemers terecht bij de werkmakelaars voor vragen mbt 8TING, het maken van een plan van aanpak of de acties die hierin staan. Daarnaast kunnen deelnemers ook via 8TING vragen stellen.

- Gebruik 8TING en contact met deelnemer

De deelnemers van groep B ontvangen minstens tweemaal per week een update via 8TING van de werkmakelaars. Dit kan een tip zijn, motivatie, vacature, een taak etc. Dit blijf je aanbieden, ook als de deelnemers kiest om niet te reageren. Je kan de klant wel zo nu en dan een berichtje via 8TING sturen met de vraag hoe het gaat, maar niet of hij/zij vorderingen maakt het de afspraken in het plan van aanpak, of waarom hij/zij niet reageert via 8TING. Contact is altijd vanuit een motiverende hou-ding, niet een controlerende.

- Halfjaarlijks gesprek en criteria voor ontheffing

Eens per half jaar krijgen alle deelnemers aan groep B een uitnodiging voor een gesprek met hun werkmakelaar (=verplichting). Tijdens dit gesprek wordt, met behulp van het plan van aanpak van de deelnemer, besproken wat de deelnemer tijdens de afgelopen zes maanden heeft ondernomen. Om vast te stellen of een deelnemers voldoende heeft gedaan in zijn/haar arbeidstoeleiding moet hij bin-nen de zes maanden in ieder geval voldoen aan categorie A en minstens drie punten van categorie B.

Categorie A: Opstellen plan van aanpak (met lange termijn doel en acties om deze te bereiken)

Categorie B:

1. Doelstelling in plan van aanpak is gericht op groei op de participatieladder -> afhankelijk van de deelnemer, het doel dat is geformuleerd ligt minimaal op de volgende trede van de participatieladder ten opzichte van waar de deelnemer nu staat.

2. Gebruik van 8TING, openen, reacties, taken uitvoeren etc.
3. Heeft, indien van toepassing, om ondersteuning gevraagd via 8TING, of is bij een van de inloopmiddagen geweest
4. Heeft in zes maanden zichtbaar gewerkt aan de acties in het plan van aanpak om doelstelling te bereiken
5. Met betrekking tot het halfjaarlijkse gesprek, houdt de klant zich aan het ziekte en verzuimprotocol.

\*Bij de criteria in categorie B wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de deelnemer en of er al dan niet sprake is geweest van persoonlijke ontwikkeling.

Om voldoende bezig te zijn geweest met de arbeidsinschakeling, heeft de deelnemer in ieder geval voldaan aan categorie A, en daarnaast aan minimaal drie van de vijf criteria in categorie B.

Indien dit niet het geval is, volgt een aanzegging. De deelnemer krijgt dan nog eens zes maanden de tijd om alsnog te voldoen aan minimaal het criterium in categorie A en twee criteria in categorie B. Als de deelnemer na nog eens zes maanden alsnog niet kan voldoen aan deze criteria, eindigt de ontheffing en gelden opnieuw de arbeids- en re-integratieverplichtingen in het kader van de Participatiewet.

Tijdens de halfjaarlijkse gesprekken ontvangen deelnemers vragenlijsten van Saxion die zij direct na het gesprek invullen en inleveren. Deze zijn volledig anoniem.

- Wat leggen we vast?
  - o Plan van aanpak van de deelnemer
  - o Respons in 8TING
  - o Komt de deelnemer naar de inloopmiddagen, of vraagt de deelnemer op een andere manier ondersteuning
  - o De acties van de deelnemer
  - o Contact met de deelnemer
  - o Wat wordt afgesproken in het halfjaarlijkse gesprek
  
- Klant verschijnt niet op afspraak, geen afmelding gehad

De klant ontvangt via 8TING en telefoon bericht dat er een afspraak gemist is. Als de klant op deze manier niet reageert, een brief met een nieuwe datum, komt de klant opnieuw niet, dan eindigt de ontheffing, en stroomt de klant uit het onderzoek. Zie bijlage 1.

- Klant meldt zich ziek

Als de klant ziek is op het tijdstip van het halfjaarlijkse (verplichte) fysieke contactmoment, meldt de klant zich voor half 10 telefonisch bij de consultant/werkmakelaar met wie de afspraak plaatsvindt. Er wordt dan een nieuwe afspraak gepland. Zie bijlage 1.

- Klant wil stoppen met het onderzoek

Deelnemers aan het onderzoek kunnen op elk moment besluiten dat zij niet meer willen deelnemen. Dit betekent echter wel dat hun ontheffing beëindigd wordt, aangezien deze is verbonden aan deelname aan het onderzoek, en dat zij vanaf het moment dat de deelname stopt, een andere werkmakelaar krijgen en de reguliere verplichtingen en begeleiding vanuit DWT weer van start gaan. Deelnemers krijgen een uitnodiging voor een gesprek waarin dit wordt toegelicht. Na het driegesprek doet de trajectconsulente de rapportage in GWS, en beëindigt het proces onderzoek. De trajectconsulent zet dit door naar de inkomensconsulent, en het wordt bij de administratie aangeleverd.

- Niet formeel vastgelegde ontheffingen

Werkmakelaars hebben aangegeven dat er klanten zijn die een ontheffing van hun sollicitatieverplichting hebben, zonder dat deze formeel is vastgelegd. Het gaat in dit geval vaak om ontheffingen korter dan 3 maanden. Voor het onderzoek zijn de klanten met een formele ontheffing echter uitgesloten. Bovenstaande kan betekenen dat klanten met een niet-formele ontheffingen geselecteerd worden voor het onderzoek en voor groep B. Wanneer een klant n.a.v. de uitnodiging zelf contact opneemt en dit aangeeft wordt hij/zij alsnog verzocht naar het intakegesprek te komen. Ook kan deze niet-formele ontheffing tijdens het eerste gesprek aan het licht komen. Het is aan de intaker om te bepalen of iemand alsnog mee kan doen aan het onderzoek. Volgende opties zijn mogelijk:

- Klant neemt gewoon deel aan het onderzoek. Er wordt besproken wat de reden van de niet-formele ontzegging is. In het plan van aanpak wordt vastgelegd hoe/wanneer er gewerkt wordt aan deze belemmering(en), waarbij het uiteindelijke doel is ligt op de volgende trede van de participatieladder, en de eerste acties gericht zijn op het wegnemen van de belemmeringen. Vervolgens werkt de klant zelf, met extra ondersteuning waar nodig, aan het plan van aanpak.
- Klant wordt alsnog uitgesloten van deelname aan het onderzoek. Als blijkt dat de belemmeringen van dergelijke aard zijn dat deelnemen aan het onderzoek niet haalbaar is, wordt de klant alsnog uitgesloten. Er dient dan door de werkmakelaar en inkomensconsulent een formele ontheffingen aangevraagd te worden.

### **9.1.3 Methodiekbeschrijving groep D (ontheffing en begeleiding naar behoefte)**

#### **Kenmerken groep D**

- Deelnemers krijgen ontheffing van arbeids- en re-integratieverplichtingen, mits zij wel bezig zijn met hun arbeidsinschakeling en een plan van aanpak maken voor hoe zij met die arbeidsinschakeling bezig gaan, voor maximaal 22 maanden (totale looptijd onderzoek).
- Ontvangen hiervoor een beschikking. (waarschijnlijk voor zes maanden met verlenging mogelijk tot maximaal 22 maanden)
- Deelnemers maken een plan van aanpak met daarin een lange termijn doel, en stappen die ondernomen worden om dit lange termijn doel te bereiken.
- Tijdens de looptijd van het onderzoek is begeleiding als de deelnemers daarom vraagt.
- Eens per zes maanden is er een fysiek contactmoment tussen de deelnemer en de werkmakelaar. Tijdens dit contactmoment wordt besproken wat de klant in die zes maanden heeft ondernomen. Is er voldoende ondernomen, werken de klanten verder met hun plan van aanpak, of werken deze bij. Hebben zij onvoldoende ondernomen naar oordeel van de werkmakelaar, volgt een aanzegging.



## Selectiegesprek groep D

In het selectiegesprek krijgt de klant uitleg over de werkwijze van groep D. Er wordt toegelicht dat zij (telkens voor een half jaar) een ontheffing krijgen van de arbeids- en re-integratieverplichtingen, maar zich wel dienen te houden aan de regels met betrekking tot de rechtmatigheid van de uitkering. Dus dat zij zaken als wijzigingen, inkomsten en verblijf in het buitenland moeten doorgeven. Na dit half jaar vindt de evaluatie plaats en krijgen zij óf een nieuwe beschikking voor 6 maanden óf een aanzegging voor 6 maanden óf als zij al eerder een aanzegging hebben gehad, zij worden uit het onderzoek geplaatst en krijgen de reguliere begeleiding en verplichtingen zoals zij die voorheen hadden.

Als klanten deel willen nemen aan het onderzoek krijgen zij naderhand de nieuwe beschikking toegestuurd.

## Beschikking groep D

In de beschikking voor groep D staat vermeldt

- dat de klanten voor 6 maanden ontheven van de arbeids- en re-integratieverplichtingen
- dat zij zich wel dienen te houden aan de regels m.b.t. de rechtmatigheid van de uitkering
- zij een plan van aanpak moeten opstellen, met daarin een lange termijn doel en stappen die ondernomen worden om dit doel te bereiken. Dit plan van aanpak is vormvrij, maar klanten kunnen indien nodig een format krijgen via de werkmakelaar. Ook kunnen zij gebruikmaken van de training/hand-out "Aan Zet". Het doel dat is geformuleerd ligt minimaal op de volgende trede van de participatieladder ten opzichte van waar de deelnemer nu staat
- dat na 6 maanden een (verplichte) evaluatie plaatsvindt waarin het plan van aanpak besproken worden en nagegaan wordt in hoeverre de klant zich voor de uitvoering van het plan heeft ingezet
- dat na dit gesprek en aan de hand van de (later in deze methodiek beschreven) criteria wordt beoordeeld of de klant weer een ontheffing krijgt, een aanzegging of uitstroom uit het onderzoek
- dat de werkmakelaar in deze periode geen contact opneemt met de klant, maar deze wel beschikbaar is voor begeleiding indien de klant daar behoefte aan heeft. De contactgegevens worden vermeld
- wanneer zij uitgenodigd zijn voor een startbijeenkomst (datum en tijd). Dit is geen verplichting. Tijdens deze bijeenkomst krijgt de klant meer uitleg over de beschikking, de werkwijze van groep D en zaken als het plan van aanpak.
- dat er naast de startbijeenkomsten ook inloopmiddagen zijn waar de klant heen kan om vragen te stellen.

## Startbijeenkomst groep D

In de weken van 9 en 16 oktober vinden er 8 startbijeenkomsten (van ongeveer een uur) plaats, met maximaal 25 deelnemers. De uitnodiging (met datum en tijd) voor de startbijeenkomst krijgen klanten samen met de nieuwe beschikking thuisgestuurd. Dit met de reden dat er na de selectiegesprekken duidelijk is hoe groep D er uit komt te zien. De startbijeenkomsten kunnen dan zo ingedeeld worden, dan klanten met dezelfde achtergrond (Jobteam / Meedoen) bij elkaar ingedeeld zijn. Dit met de achterliggende reden dat het plan van aanpak voor iemand richting participatie (voorheen Meedoen) heel anders kan zijn dan iemand richting werk (voorheen Jobteam).

Wat wordt besproken tijdens de startbijeenkomst?

- Inhoud van de beschikking
- Welke voorwaarden er gelden qua vrijstelling van arbeids- en re-integratieverplichting
- Dat de klant zich wel dient te houden aan de regels van de doelmatigheid en rechtmatigheid van de uitkering.
- Plan van aanpak: waar moet deze aan voldoen (minimaal 1 trede hoger op de participatieladder en beschreven acties hoe daar te komen) *Aangeven dat het goed is het plan van aanpak aan te leveren zodra deze afgerond is, maar dat hij sowieso meegenomen moet worden naar het halfjaarlijkse gesprek. Het eerder aanleveren is geen verplichting die de werkmakelaar op kan leggen.*
- Indien deelnemers aangeven moeite te hebben met het plan van aanpak, er de mogelijkheid is om de training Aan Zet (gegeven door o.a. Bianca) te volgen. Dit kan de uitgebreide training zijn als de deelnemer lang inactief is geweest, of zij kunnen de hand-outs van de training ontvangen en zelf aan de gang gaan. Eventueel is 1-op-1 begeleiding (op verzoek van de klant) ook mogelijk. Deze training/hulp kan niet als verplichting opgelegd worden; *klanten moeten hier dus zelf expliciet om vragen!*
- Naast het schrijven van het plan van aanpak moet de klant ook werken aan de acties uit het plan van aanpak om het beschreven doel te bereiken
- Dat er na een half jaar een evaluatiegesprek is en wat er in dit gesprek besproken wordt; aan welke voorwaarden moet iemand voldoen om een nieuwe ontheffing voor 6 maanden te krijgen?
- Dat er in de tussenliggende periode geen contact met de klant wordt opgenomen. De klant mag wel zelf contact opnemen als er vragen zijn of hij behoefte heeft aan begeleiding
- Dat er inloopmiddagen zijn en op welke wijze er contact gelegd kan worden met de consulenten.

Tijdens startbijeenkomst meer informatie over plan van aanpak, waar het aan moet voldoen, waarop er beoordeeld wordt tijdens de halfjaarlijkse gesprekken. Er wordt duidelijk gemaakt dat ze tijdens het eerste half jaar zowel het plan van aanpak maken als de acties erin uitvoeren. Klanten krijgen dit ook op papier mee naar huis.

De startbijeenkomst is niet verplicht voor de deelnemers van groep D. Er wordt wel vastgelegd wie er is verschenen en wie niet. De klanten die niet zijn verschenen krijgen de informatie dan nagestuurd.

### **Houding werkmakelaar en contact met deelnemers**

*Werkmakelaar vangt niet zelf achter deelnemers aan, vragen hoe het gaat etc.* Er wordt bijvoorbeeld aan de klanten gevraagd het plan van aanpak aan te leveren zodra deze af is, maar de consulent mag niet na een aantal weken de klanten benaderen of het plan van aanpak al af is.

Als er een vraag binnenkomt, of verzoek om een afspraak, wordt er tijdig gereageerd door werkmakelaar (termijn vastleggen).

Wanneer een klant contact legt met de werkmakelaar:

- Is er binnen 2 werkdagen telefonisch contact met de klant.
- Wordt er binnen 2 werkdagen gereageerd op de mail van de klant
- Indien nodig/wenselijk vindt er binnen 5 werkdagen een gesprek plaats met de klant

Het kan zijn dat de klant met de inkomensconsulent contact legt, terwijl hij eigenlijk het contact zoekt met de werkmakelaar (of andersom). In dat geval geeft de werkmakelaar de juist contactgegevens door of verzoekt de andere consulent namens de klant om de klant te benaderen. Ze geven in ieder geval aan elkaar door dat de klant heeft gebeld.

Om de drempel naar begeleiding zo laag mogelijk te houden, worden er inloopmiddagen gepland. In november is dit donderdagmiddag tussen 13:30 en 15:30 uur, Vanaf december is dit de eerste en de derde donderdag van 13:30 tot 15:30 uur. Achterliggende gedachte is dat mensen de eerste maand met het plan van aanpak bezig zijn en daar wellicht veel vragen over hebben. Elke eerste donderdagmiddag van de maand is ook de inkomensconsulent aanwezig bij de inloopmiddag. Mocht een klant op de inloopmiddag komen en de vraag is vrij uitgebreid, kan de werkmakelaar er ook voor kiezen een vervolgspraak in te plannen. Deze vindt dan binnen 5 werkdagen plaats.

### **Halfjaarlijks gesprek en criteria voor ontheffing**

Eens per half jaar krijgen alle deelnemers aan groep D een uitnodiging voor een gesprek met hun werkmakelaar. Deze afspraak is verplicht (dat staat ook in de beschikking vermeldt). Tijdens dit gesprek wordt, met behulp van het plan van aanpak van de deelnemer, besproken wat de deelnemer tijdens de afgelopen zes maanden heeft ondernomen. Om vast te stellen of een deelnemer voldoende heeft gedaan in zijn/haar arbeidstoeleiding moet hij binnen de zes maanden in ieder geval voldoen aan categorie A en minstens drie punten van categorie B.

Categorie A: Opstellen plan van aanpak (met lange termijn doel en acties om deze te bereiken)

Categorie B:

1. Doelstelling in plan van aanpak is gericht op groei op de participatieladder -> afhankelijk van de deelnemer, het doel dat is geformuleerd ligt minimaal op de volgende trede van de participatieladder ten opzichte van waar de deelnemer nu staat.
2. Heeft, indien van toepassing, *tijdig* om ondersteuning gevraagd bij werkmakelaar *Daarmee wordt bedoeld dat de klant niet twee weken voor de evaluatie belt om aan te geven dat het opstellen van het plan van aanpak niet lukt.*
3. Heeft in zes maanden zichtbaar gewerkt aan de acties in het plan van aanpak om doelstelling te bereiken
4. Met betrekking tot het halfjaarlijkse gesprek, houdt de klant zich aan het ziekte en verzuimprotocol.

*\* Bij de criteria in categorie B wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de deelnemer en of er al dan niet sprake is geweest van persoonlijke ontwikkeling.*

Om voldoende bezig te zijn geweest met de arbeidsinschakeling, heeft de deelnemer in ieder geval voldaan aan categorie A, en daarnaast aan minimaal drie van de vier criteria in categorie B.

Indien dit niet het geval is, volgt een aanzegging. De deelnemer krijgt dan nog eens zes maanden de tijd om alsnog te voldoen aan minimaal het criterium in categorie A en drie criteria in categorie B. Als de deelnemer na nog eens zes maanden alsnog niet kan voldoen aan deze criteria, eindigt de ontheffing en gelden opnieuw de arbeids- en re-integratieverplichtingen in het kader van de Participatiewet.

Wanneer de klant niet voldoet aan categorie B.3. zichtbaar werken aan de acties in het plan van aanpak, worden er met de klant afspraken gemaakt hoe daar in het volgende half jaar aan te werken. Dit kan zowel in de situatie dat de klant wel aan norm voldoet (3 van de 4 criteria) of in de situatie dat de klant een aanzegging krijgt.

Tijdens de halfjaarlijkse gesprekken ontvangen deelnemers vragenlijsten van Saxion die zij direct na het gesprek invullen en inleveren. Deze zijn volledig anoniem, gaan in een gesloten envelop die alleen Saxion opent. De werkmakelaar krijgt de vragenlijst niet te zien.

### **Wat wordt vastgelegd**

- Plan van aanpak van de deelnemer
- Aanwezigheid bij startbijeenkomst
- De acties van de deelnemer
- Contact met de deelnemer (op initiatief van deelnemer, zowel met inkomensconsulent als werkmakelaar)
- Wat wordt afgesproken in het halfjaarlijkse gesprek

Naar aanleiding van deze evaluatie ontvangt de klant een nieuwe beschikking

1. Klant heeft aan de voorwaarden voldaan en krijgt opnieuw een ontheffing voor 6 maanden. *Eventueel aangevuld met afspraken hoe de klant aan de acties van het plan van aanpak gaan werken (categorie B.3.)*
2. Klant heeft niet aan de voorwaarden voldaan en krijgt een aanzegging voor de komende 6 maanden  
*Op welke punten heeft de klant niet voldaan aan de voorwaarden en welke afspraken zijn hier over gemaakt? Ook wordt aangegeven dat wanneer de klant na dit half jaar weer niet voldoet aan de voorwaarden, hij uitstroomt uit het onderzoek*
3. Klant heeft (na eerder een aanzegging ontvangen te hebben) wederom niet voldaan aan de voorwaarden en wordt uitgesloten van het onderzoek. *Klant is niet langer ontheven van de arbeids- en re-integratieverplichtingen en ontvangt voortaan weer de reguliere begeleiding.*

### **Klant wil stoppen met het onderzoek**

De klant kan aangeven niet langer deel te willen nemen aan het onderzoek. Er volgt dan een gesprek met zowel de werkmakelaar als de inkomensconsulent. Er wordt dan besproken wat hier de reden van is. Mocht de klant toch bij het standpunt blijven, te willen stoppen, stroomt hij uit het onderzoek naar het reguliere traject, met andere werkmakelaars. Hij kan niet bij dezelfde werkmakelaars blijven. Dit vanwege caseload en methodieken. Wel wordt de klant gemonitord, in de zin dat er na 22 maanden gekeken wordt of hij is uitgestroomd naar betaald werk.

Het is belangrijk dat de klant goed uitgelegd krijgt dat wanneer hij stopt met het onderzoek, hij vanaf dat moment ook niet langer meer ontheven is van de arbeids- en re-integratieverplichtingen. Hij krijgt dat de begeleiding zoals voor het onderzoek. De klant krijgt een nieuwe beschikking thuisgestuurd.

Voor de overdracht naar het reguliere traject is het wenselijk dat er een overdracht plaatsvindt tussen de werkmakelaar van het onderzoek en de werkmakelaar waar de klant na stoppen met het onderzoek onder komt te vallen. Er kan dan besproken worden hoe het traject met de klant is verlopen en wat de reden van het stoppen met het onderzoek is geweest. Na het driegesprek doet de trajectconsulente de rapportage in GWS, en beëindigt het proces onderzoek. De trajectconsulent zet dit door naar de inkomensconsulent, en het wordt bij de administratie aangeleverd.

### **Niet formeel vastgelegde ontheffingen**

Werkmakelaars hebben aangegeven dat er klanten zijn welke een ontheffing van hun sollicitatieverplichting hebben, zonder dat deze formeel is vastgelegd. Het gaat in dit geval vaak om ontheffingen korter dan 3 maanden. Voor het onderzoek zijn de klanten met een formele ontheffing echter uitgesloten. Bovenstaande kan betekenen dat klanten met een niet-formele ontheffingen geselecteerd worden voor het onderzoek/Groep D. Wanneer een klant n.a.v. de uitnodiging zelf contact opneemt en dit aangeeft wordt hij/zij alsnog verzocht naar het intakegesprek te komen. Ook kan deze niet-formele ontheffing tijdens het eerste gesprek aan het licht komen. Het is aan de werkmakelaar om te bepalen of iemand alsnog mee kan doen aan het onderzoek. Volgende opties zijn mogelijk:

#### **1. Klant neemt gewoon deel aan het onderzoek**

Er wordt besproken wat de reden van de niet-formele ontzegging is. In het plan van aanpak wordt vastgelegd hoe/wanneer er gewerkt wordt aan deze belemmering(en). Vervolgens wordt er op deze afspraken gemonitord/gehandhaafd.

#### **2. Klant wordt alsnog uitgesloten van het onderzoek**

Als blijkt dat de belemmeringen van dergelijke aard zijn dat deelnemen aan het onderzoek niet haalbaar is, wordt de klant alsnog uitgesloten. Er dient dan door de werkmakelaar een formele ontheffingen aangevraagd te worden.

### **Inkomstenvrijlating**

In groep D kan sprake zijn van inkomstenvrijlating. In het onderzoek wordt de huidige hoogte van het vrij te laten inkomen niet aangepast, maar de duur wel, nu maximaal de 22 maanden van de onderzoeksperiode. Inkomsten uit arbeid tot 25 procent van deze inkomsten, met een maximum van € 200,00 per maand, voor zover hij algemene bijstand ontvangt, waarbij voor een persoon die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt geldt dat die inkomsten gedurende ten hoogste 22 maanden niet tot de middelen worden gerekend en dat dit naar het oordeel van het college moet bijdragen aan zijn arbeidsinschakeling. In de wet is opgenomen dat alle werkzaamheden passend zijn, behalve prostitutie.

*De exacte werkwijze m.b.t. de inkomstenvrijlating wordt apart vastgelegd, omdat deze voor de groepen A, B en D van toepassing is.*

## 10 Literatuurlijst

Berkel, R. van & P. van der Aa (2012): Activation Work: Policy Programme. Administration or Professional Service Provision? *Journal of Social Policy* 41, 3, 1-18

Blonk, R. (2018), We zijn nog maar net begonnen, Openbare rede prof. dr. R. Blonk, Tilburg University op 6 april 2018.

Blonk, R.W.B., Twuijver, M.W. Van, Ven, H.A.van de & Hazelzet, A.M. (2015) *Quickscan Wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk*. Leiden: TNO

Bohnet, I., Frey, B. S. and Huck, S. (2001) 'More order with less law: on contract enforcement, trust and crowding', *The American Political Science Review*, 95, 1,131–44.

Brouwer, S., R. Bakker & J. Schellekens (2015): Predictors for re-employment success in newly unemployed: A prospective cohort study. *Journal of Vocational Behavior* 89, S. 32–38.

Chadi, A. (2010). How to Distinguish Voluntary from Unvoluntary Unemployment: On the Relationship between the Willingness to Work and Unemployment-Induced Unhappiness. *KYKLOS*, 63(3), 317-329.

Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985) *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, New York: Plenum.

Dietz, M., Kupka, P., & Lobato, P.R. (2013). *Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Bielefeld: wbv.

Fehr, E. and Schmidt, K. M. (2003) 'Theories of fairness and reciprocity: evidence and economic applications', *Advances in Economics and Econometrics*, Econometric Society, Eighth World Congress, 1, 208–57.

Fenger, H.J.M & W.H. Voorberg (2014). Het bestrijden van uitkeringsfraude: mogelijkheden en moeilijkheden. *Justitiële Verkenningen*, 40, 100-113.

Frey, B. S. and Jegen, R. (2001) 'Motivation crowding theory', *Journal of Economic Surveys*, 15, 5, 589– 611.

Georgiou, K., I. Tomprou, M. Rafailidou & J. Myrto (2012): The Role of Job Seekers' Individual Characteristics on Job Seeking Behavior and Psychological Well-being. *International Journal of Selection and Assessment* 20, 4, 414-422.

Groot, L., Muffels, R. J., & Verlaat, T. (2019). Welfare states' social investment strategies and the emergence of Dutch experiments on a minimum income guarantee, *Social Policy & Society* 18:2, 277–287, Cambridge University Press

Hammel, M. (2013). Der sanktionsbedingte Wegfall von Arbeitslosengeld II – Eine vielschichtig schwierige Problematik. *Zeitschrift für das Fürsorgewesen*. 65 (7), 151-159.

Klink, J.J. van der, U. Bultmann, A. Burdorf, W.B. Schaufeli, F.R. Zijlstra, F.I. Abma, S.Brouwer, G.J. van der Wilt (2016), Sustainable employability--definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scand J Work Environ Health* 42:71-9.

Kluve, J. (2010). The effectiveness of European labour market programs. *Labour economics*. 17, 904-918.

- Ludwig-Mayerhofer, W. (2014). Schwierige Übergänge: Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung und ihre jungen Klienten und Klientinnen im SGBII. In U. Karl, (Ed.) *Rationalitäten des Übergangs in Erwerbsarbeit* (pp. 61-80). Weinheim und Basel: BeltzJuventa.
- Marlet, G. & C. van Woerkens, (2014): *Economie en arbeidsmarkt*. Utrecht: Atlas voor gemeenten
- Mullainathan, S. and Shafir, E. (2013) *Scarcity – The True Cost of Not Having Enough*. London: Penguin Books.
- O'Campo, P., Molnar, A., Ng, E., Renaby, E., Mitchell, Chr., Shankardaa, K., St. John, A., Bambra, C., & Muntaner, C. (2015). Social welfare matters: A realist review of when, how, and why unemployment insurance impacts poverty and health. *Social Science & Medicine*, 132, 88-94.
- Ryan, R. M., Kuhl, J. and Deci, E. L. (1997) 'Nature and autonomy: an organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development', *Development and Psychopathology*, 9, 4, 701–28.
- Saks, A.M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114.
- Schell-Kiehl, I., Slots, L., & Holsbrink-Engels, G. (2015). Activering – Casestudy naar een activeringprogramma voor langdurig werkloze mannen. *Maatwerk 2*, 31-33.
- Schell-Kiehl, I., Slots, L., & Holsbrink-Engels, G. (2014). Hoe ervaren bijstandsgerechtigden re-integratietrajecten. De kloof tussen leefwereld en systeemwereld. *Sozio*, 3, 33-35.
- Schell-Kiehl, I., Slots, L. & Holsbrink-Engels, G. (2014). *Geen man over boord. Een wijkgericht activeringprogramma voor langdurig werkloze mannen*. Lectoraat Community Care & Youth, Saxion Enschede.
- Schonewille, A.(2015) *What activation practitioners do: An ethnomethodological study about activation as it is accomplished in practice by activation practitioners*. Thesis Political Science and Public Administration, Amsterdam, VU.
- Sen, A. K. (2004) 'Capabilities, lists, and public reason: continuing the conversation', *Feminist Economics*, 10, 3, 77–80.
- Sen, A. K. (1999). *Development as Freedom*, New York, Knopf
- Swart, J. de, Braun, M., & Schell-Kiehl, I. (2017). *Rechtmatigheid, Aandacht en Participatie – De resultaten van RAP*. Saxion: Enschede.
- Wanberg, C.R., Zhu, J. & Van Hooft, E. (2010), The Job Search Grind: Perceived progress, Self-Reactions, And Self-Regulation of Search effort. *Academy of Management Journal*, 53 (2) 788–807.
- Wel, van der K.A./Halvorsen, K. (2015): The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment. *Work, employment and society 2015*, 29(1), 99–118
- Zahradnik, F., Schreyer, F., Götz, S. (2012). „Und dann haben sie mir alles gesperrt“ – sanktionierender Wohlfahrtsstaat und Lebensläufe junger Arbeitsloser (pp. 157-174). In: Mansel, K. Speck (eds.). *Jugend und Arbeit. Empirische Bestandsaufnahmen und Analysen*. Weinheim: Beltz.

## **11 Bijlage 1: Uitnodigingsbrief**

Geachte heer, mevrouw,

De gemeente en Deventer Werk talent willen mensen met een bijstandsuitkering zo goed mogelijk helpen om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. Nu gelden voor iedereen in de bijstand dezelfde regels en voorwaarden. Maar is dat wel het beste voor iedereen?

Om te onderzoeken wat het beste helpt, worden vier groepen gevormd. Voor elke groep gelden andere regels en voorwaarden. Ook krijgen zij andere begeleiding van Deventer Werk talent. Soms meer en soms minder.

### **Selectie**

Het kan zijn dat u geselecteerd wordt om mee te doen aan het onderzoek. U krijgt dan een brief met een uitnodiging voor een gesprek bij Deventer Werk talent. Tijdens dit gesprek krijgt u uitleg over wat meedoen voor u betekent. Daarna beslist u of u mee wilt doen aan de proef. U wordt dan ingedeeld in een van de vier groepen. Uw deelname is geheel vrijwillig.

### **Onderzoek**

We willen graag weten wat de resultaten zijn van de nieuwe werkwijze. Daarom onderzoekt Saxion de effecten per groep. Het onderzoek is onafhankelijk en aan regels gebonden. Deelnemers worden willekeurig over de vier groepen verdeeld en kunnen niet overstappen naar een andere groep. Zowel Saxion als de Gemeente Deventer kunnen niet beïnvloeden wie in welke onderzoeksgroep komt.

### **Conclusies**

We hopen dat zoveel mogelijk mensen meedoen met het onderzoek. Alleen dan kunnen we goede conclusies trekken. Deze resultaten zijn belangrijk om mensen zo goed mogelijk te helpen bij het vinden van werk.

### **Vervolg**

Als u wordt geselecteerd om deel te nemen aan het onderzoek, ontvangt u binnenkort een brief met meer informatie en de uitnodiging voor een gesprek bij Deventer Werk talent. U kunt zich niet zelf aanmelden.

Wilt u meer weten over de proef? Kijk dan op [www.deventer.nl/onderzoekbijstand](http://www.deventer.nl/onderzoekbijstand)

Met vriendelijke groet,

Jan Jaap Kolkman,

Wethouder werk.



Geachte heer, mevrouw,

Op (datum) stuurde ik u een brief over een onderzoek naar hoe we mensen met een bijstandsuitkering zo goed mogelijk kunnen helpen om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen. U bent geselecteerd om deel te nemen aan het onderzoek. Daarover gaat deze brief.

Ik nodig u uit voor een gesprek met uw consulent bij Deventer Werk talent op (datum).

### **Vier onderzoeksgroepen**

Voor het onderzoek worden vier groepen gevormd. Voor elke groep gelden andere regels en voorwaarden. Ook krijgen zij andere begeleiding van Deventer Werk talent. Soms meer en soms minder. Tijdens het gesprek krijgt u uitleg over het onderzoek en hoort u in welke groep u ingedeeld bent. Daarna beslist u of u mee wilt doen aan de proef. Uw deelname is geheel vrijwillig.

Deelnemers zijn willekeurig verdeeld en kunnen niet overstappen naar een andere groep. Zowel Saxion als de Gemeente Deventer kunnen niet beïnvloeden wie in welke onderzoeksgroep komt.

### **Onderzoek door Saxion**

We willen graag weten wat de resultaten zijn van de nieuwe werkwijze. Daarom doet Saxion daar onderzoek naar, onder andere door het invullen van vragenlijsten door deelnemers. Saxion ontvangt de gegevens van de gemeente volledig anoniem. Deze zijn nooit te herleiden tot een persoon, uw privacy is dus gewaarborgd..

**Meer weten?** We zien u graag op (datum) bij Deventer Werk talent. Wilt u alvast meer weten over het onderzoek? Kijk dan op [www.deventer.nl/onderzoekbijstand](http://www.deventer.nl/onderzoekbijstand).

Met vriendelijke groet,

Jan Jaap Kolkman,

Wethouder werk.

## 12 Bijlage 2: Vragenlijst Deventer

### ONDERZOEK: Wat werkt op weg naar werk?

---

**Hartelijk dank dat u wil meewerken aan dit onderzoek van Saxion.**

Hoe komen mensen vanuit de bijstand het snelst weer aan het werk? Om daarachter te komen worden andere vormen van begeleiden ingezet. De gemeente Deventer wil graag weten wat de resultaten hiervan zijn op gebied van vinden van werk, andere vormen van participatie, maar ook op gebied van gezondheid en welzijn en de tevredenheid van de deelnemers. Saxion doet onderzoek naar deze resultaten.

Saxion verzamelt de data anoniem, er zullen geen namen of andere persoonlijke gegevens worden verzameld. Ook zal Saxion geen individuele uitkomsten rapporteren. Uw anonimiteit is dus volledig gewaarborgd.

Enkele tips voor het invullen van deze vragenlijst:

- Lees de vragen goed door
- Denk niet te lang na over het antwoord (de eerste ingeving is meestal de juiste)
- Er bestaan geen goede of foute antwoorden
- Als het kan graag alle vragen invullen
- Alles ingevuld? Doe dan de ingevulde vragenlijst in de envelop van Saxion en plak deze dicht
- Lever de dichtgeplakte envelop met vragenlijst in

*Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten.*

---

Onderzoekscade: ..... (in te vullen door consulent).

Eerst willen we u enkele vragen stellen over uw gezondheid en welzijn. We stellen deze vragen omdat we niet alleen maar geïnteresseerd zijn in het vinden van werk. We willen ook graag weten hoe het met u gaat.

1. Wat vindt u van uw gezondheid?

- uitstekend
- zeer goed
- goed
- matig
- slecht

2. Kunt u op een schaal van 0 tot en met 10 aangeven hoe tevreden u bent met uw leven nu?

0 = totaal ontevreden

10 = totaal tevreden

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Vindt u de dingen die u doet in uw leven **zinnig**?

0 = totaal niet zinnig

10 = totaal zinnig

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. De volgende vragen gaan over hoe u zich de **afgelopen 4 weken** heeft gevoeld.

Kruis bij elke vraag het antwoord aan dat het beste past bij hoe u zich heeft gevoeld.

	nooit	bijna nooit	soms	vaak	altijd
Voelde u zich erg zenuwachtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelde u zich kalm en rustig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelde u zich somber en neerslachtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voelde u zich gelukkig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hieronder staan zes kenmerken van werk of het leven in het algemeen. Bij elk kenmerk stellen we twee vragen:

a) Hoe belangrijk is dit voor u?

b) Kunt u dat in uw huidige situatie bereiken?

Kruis bij de twee vragen a en b steeds voor ELKE vraag ÉÉN hokje aan.

5	<b>Dingen kunnen doen waarvoor u een opleiding heeft gevolgd of die u goed kunt</b>	Helemaal niet	Niet	Soms wel, soms niet	Vaak	Altijd
a	Dat vind ik belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Dat kan ik in mijn huidige situatie bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6	<b>Nieuwe dingen kunnen leren en doen</b>	Helemaal niet	Niet	Soms wel, soms niet	Vaak	Altijd
a	Dat vind ik belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Dat kan ik in mijn huidige situatie bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7	<b>Meebeslissen over belangrijke dingen in werk of leven</b>	Helemaal niet	Niet	Soms wel, soms niet	Vaak	Altijd
a	Dat vind ik belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Dat kan ik in mijn huidige situatie bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8	<b>Goede contacten met anderen hebben</b>	Helemaal niet	Niet	Soms wel, soms niet	Vaak	Altijd
a	Dat vind ik belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Dat kan ik in mijn huidige situatie bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9	<b>voldoende inkomen hebben</b>	Helemaal niet	Niet	Soms wel,	Vaak	Altijd
---	---------------------------------	---------------	------	-----------	------	--------

		niet		soms niet		
A	Dat vind ik belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Dat kan ik in mijn huidige situatie bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10	<b>Iets waardevols bijdragen aan het leven van anderen</b>	Helemaal niet	Niet	Soms wel, soms niet	Vaak	Altijd
a	Dat vind ik belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Dat kan ik in mijn huidige situatie bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hieronder staan vier uitspraken. Wilt u aankruisen hoe eens of oneens u het hiermee bent?

		Helemaal mee oneens	Oneens	Niet eens/niet oneens	Eens	Helemaal eens
11	Mijn emoties heb ik meestal goed in de hand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Dingen die ik belangrijk vind lukken mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ik kan moeilijke situaties zelf oplossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Tegenslagen in het leven kan ik zelf overwinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Wat is uw hoogste afgeronde opleiding (met diploma)?

- Enkele klassen lager onderwijs maar niet afgemaakt
  - Basisonderwijs, speciaal basisonderwijs
  - Lager of voorbereidend lager beroepsonderwijs  
(zoals ambachtsschool, huishoudschool, lts, leao, lhno)
  - Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo-b/k)
  - Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (zoals (m)ulo, mavo, vmbo-g/t)
  - Hoger algemeen en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs  
(zoals hbs, mms, havo, vwo, atheneum, gymnasium)
  - Middelbaar beroepsonderwijs niveau 1 (mbo-kort, mbo-1, entree opleiding)
  - Middelbaar beroepsonderwijs niveau 2 (mbo-2, BOL of BBL)
  - Middelbaar beroepsonderwijs niveau 3 (mbo-3, BOL of BBL)
  - Middelbaar beroepsonderwijs niveau 4 (mbo-4, BOL of BBL)
  - Hoger beroepsonderwijs (zoals kweekschool (PABO), hbo, hts, heao, hbo-v)
  - Bachelor diploma Universiteit  
(kandidaats of bachelor wetenschappelijk onderwijs)
  - Masterdiploma Universiteit (doctoraal of master, postdoctoraal, hbo-master)
- Anders, namelijk: \_\_\_\_\_

15a. In welk land bent u zelf en uw vader en moeder geboren?

	Wat is uw geboorteland?	Wat is het geboorteland van uw vader?	Wat is het geboorteland van uw moeder?
Nederland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suriname	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nederlandse Antillen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aruba	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turkije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marokko	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Syrië	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afghanistan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eritrea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overig, namelijk:	.....	.....	.....

15b. Indien u niet in Nederland bent geboren: Sinds wanneer woont u in Nederland?

In welk jaar: .....

In welke maand: .....

16. Hieronder staan zes uitspraken die aangeven hoe u denkt over werken en werk vinden.  
Wilt u aankruisen hoe eens of oneens u het hiermee bent?

		Helemaal mee on- eens	Oneens	Niet eens/niet oneens	Eens	Helemaal eens
a	Ik kan betaald werk vinden als ik er echt moeite voor doe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Ik wil in de komende 4 maanden werk gaan zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c	Ik denk dat ik in de toekomst wel werk zal vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d	Een baan betekent voor mij meer dan alleen geld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e	Ik kan een goede indruk maken als ik solliciteer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Ik kan een baan vinden die goed past bij mijn opleiding en ervaring.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**De volgende vragen gaan over het vinden van werk.**

Stel, iemand biedt u een betaalde baan aan die helemaal bij u past. Dus ook met het aantal uren dat u wilt werken. De volgende vragen gaan over uw wensen voor die baan.

17. Hoeveel uur per week zou u het liefst willen werken in uw ideale baan?

Ik zou het liefst \_\_\_\_\_ uur per week willen werken.

18. Hoeveel wilt u **in ieder geval** netto per uur verdienen in deze wens-baan?

Dus, het absolute laagste loon per uur dat u moet krijgen om in deze baan te gaan werken?

Ik zou minstens \_\_\_\_\_ euro netto per uur moeten krijgen.

Netto = het geld dat u in uw hand krijgt of op uw rekening wordt gestort.
---

19. Hoeveel uur per week bent u ongeveer bezig met onderstaande activiteiten?

Activiteit	Aantal uur per week
Ik heb werk in sociale werkvoorziening/leerwerkplaats/sociale onderneming.	
Ik doe mee aan een traject (begeleidingsplan) van de gemeente.	
Ik ben bezig met het opzetten van een eigen bedrijf.	
Ik verleen mantelzorg (zorg voor een familielid of goede vriend)	
Ik doe vrijwilligerswerk.	
Ik ben aangemeld voor dagbesteding (indicatie)	
Ik volg een opleiding/cursus.	
Ik zorg voor mijn kinderen.	
Anders, namelijk: _____	
Geen antwoord/weet niet	

20. Als u naar de **afgelopen vier weken** kijkt, hoeveel tijd heeft u gemiddeld per week naar werk gezocht?

\_\_\_\_\_ uren.

21. Hoe vaak hebt u in de **afgelopen vier weken** in totaal gesolliciteerd? Dus een sollicitatiebrief geschreven of op gesprek geweest. Hierbij tellen ook open sollicitaties.

\_\_\_\_\_ keer.

22. Hoe vaak bent u in de **afgelopen vier weken** uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek?



\_\_\_\_\_ keer.

23. **Als u nu een baan krijgt, kunt u dan binnen twee weken beginnen met werken?**

- Ja (ga door naar vraag 25)
- Nee (ga door naar vraag 24)
- Weet niet/geen antwoord

24. **Waarom kunt u niet binnen twee weken beginnen met werken als u nu een baan krijgt?**

**(meerdere antwoorden mogelijk)**

Ik zorg voor mijn kinderen	<input type="checkbox"/>
Ik ben zwanger	<input type="checkbox"/>
Ik volg een studie	<input type="checkbox"/>
Ik heb gezondheidsproblemen	<input type="checkbox"/>
Ik heb persoonlijke problemen	<input type="checkbox"/>
Ik heb een arbeidshandicap	<input type="checkbox"/>
Ik ben gedeeltelijk afgekeurd	<input type="checkbox"/>
Ik zit in een verhuizing	<input type="checkbox"/>
Ik doe vrijwilligerswerk	<input type="checkbox"/>
Andere reden: .....	<input type="checkbox"/>
Weet niet/geen antwoord	<input type="checkbox"/>

25. **Zijn er bijzondere redenen waardoor u geen betaald werk kunt doen of weinig kans heeft op een betaalde baan?**

(Er zijn meerdere antwoorden mogelijk)

Ik spreek slecht Nederlands	<input type="checkbox"/>
Ik heb relatieproblemen	<input type="checkbox"/>
Ik heb forse schulden	<input type="checkbox"/>
Ik ben verslaafd aan drank of drugs	<input type="checkbox"/>
Ik ben verslaafd aan gokken of gamen	<input type="checkbox"/>
Ik moet zitten of heb een justitieel verleden	<input type="checkbox"/>
Ik heb lichamelijke gezondheidsklachten	<input type="checkbox"/>

Ik heb psychische gezondheidsklachten	<input type="checkbox"/>
Anders, namelijk: _____	<input type="checkbox"/>
Weet niet/geen antwoord	<input type="checkbox"/>

**De volgende vraag gaat over arbeidsgeschiktheid. Daarmee bedoelen we of u lichamelijk en psychisch in staat bent om betaald werk te doen.**

26. Als u een cijfer moet geven aan uw arbeidsgeschiktheid, welk cijfer van 0 tot 10 zou u dan op dit moment geven?

0= totaal arbeidsongeschikt

10 = totaal arbeidsgeschikt

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Hoe sterk voelt u zich onderdeel van de samenleving? Dat wil zeggen dat u zich welkom en opgenomen voelt in de maatschappij.

0 = totaal niet

10 = totaal wel

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**In de volgende vragen hebben we het over uw contacten met andere mensen. Het gaat hierbij om ontmoetingen, telefonische en schriftelijke contacten, of e-mail contact met mensen die niet bij u in huis wonen.**

	minstens 1 keer per week	3 keer per maand	2 keer per maand	1 keer per maand	minder dan 1 keer per maand	zelden of nooit
28. Hoe vaak heeft u contact met burens of mensen die bij u in de straat wonen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Hoe vaak heeft u contact met vrienden, vriendinnen of goede kennissen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Hoe vaak heeft u contact met uw familie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**We willen u nu enkele vragen stellen over hoe u denkt over de bijstand.**

31. Wilt u aankruisen hoe eens of oneens u het bent met onderstaande uitspraken?

		Helemaal mee on- eens	Mee on- eens	Niet eens/niet oneens	Eens	Helemaal mee eens
a	Ik vind dat ik vrij moet zijn in de bijstand om de dingen te kunnen doen die ik belangrijk vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	Ik vind het terecht dat er verplichtingen zijn om bijstand te krijgen en ik mijn best moet doen om werk te vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c	Als de medewerkers van de gemeente mij oneerlijk behandelen, dan wil ik niet met hen samenwerken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d	Als de medewerkers van de gemeente zich aan afspraken houden, dan doe ik dat ook.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e	Als de gemeente mij meer mijn eigen gang laat gaan, dan kan ik ook beter zelf mijn weg vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f	Als ik veel hulp en begeleiding van de gemeente krijg, doe ik ook meer mijn best om werk te vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g	Ik wil zelf bepalen wat ik doe en mijn eigen keuzes maken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h	Ik ben bereid om voor mijn uitkering onbetaald werk te doen dat nuttig is voor de samenleving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

i	Als ik werk moet doen dat te makkelijk is voor mij, dan doe ik minder mijn best in dat werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Hieronder volgen enkele vragen over regels en verplichtingen in de bijstand, die op dit moment voor u gelden.

Met regels en verplichtingen bedoelen we bijvoorbeeld:

- Verplichte melding, bijvoorbeeld als u gaat samenwonen of een erfenis krijgt
- Verplichte afspraken met een contactpersoon bij de gemeente
- Sollicitatieplicht (verplicht een aantal keer per maand solliciteren)
- Verplichting tot aannemen van passend werk
- Verplichting om een traject (begeleidingsplan van gemeente) te volgen

32. Wilt u aankruisen hoe eens of oneens u het met de volgende uitspraken bent?

	<b>De regels en verplichtingen van de bijstand, die op dit moment voor mij gelden...</b>	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet eens/niet oneens	Eens	Helemaal mee eens
a	helpen mij om deel te nemen aan de samenleving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	moedigen mij aan om betaald werk te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c	houden mij tegen in het vinden van passend werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d	geven mij voldoende ruimte om te doen wat ik zelf graag wil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e	passen bij mijn situatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f	leveren mij stress of spanning op.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Welk rapportcijfer tussen de 0 en 10 geeft u aan uw huidige werkmakelaar van uw traject bij de gemeente.

U vult 0 in als u vindt dat de werkmakelaar u weinig of geen hulp geeft en een 10 als hij/zij al het mogelijke doet om u te helpen.

0      1      2      3      4      5      6      7      8      9      10  
                                       

**We willen u twee vragen stellen over uw vertrouwen in anderen.**

34. Vindt u dat de meeste mensen te vertrouwen zijn of dat u niet voorzichtig genoeg kan zijn in contact met anderen?

	Kan niet voorzichtig genoeg zijn										Echt te vertrouwen
<b>Score</b>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

35. Wilt u voor elk van de volgende instanties aangeven hoeveel vertrouwen u in hen heeft?

		Helemaal geen vertrouwen	Weinig vertrouwen	Een beetje vertrouwen	Volledig vertrouwen
a	De landelijke overheid (regering/Tweede Kamer etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	De gemeente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c	De Afdeling Werk en Inkomen van de gemeente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d	Mijn huidige contactpersoon: De werkmakelaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Wat is **op dit moment** de financiële situatie van uw huishouden?

- Ik maak schulden
- Ik gebruik mijn spaargeld om van te leven
- Ik kan precies rondkomen
- Ik hou een beetje geld over
- Ik hou genoeg over om te sparen
- Ik weet het niet
- Ik zeg dat liever niet

Rondkomen = net genoeg geld hebben om de absoluut minimaal noodzakelijke kosten van levensonderhoud te kunnen betalen

37. Welk **netto-inkomen per maand** heeft uw huishouden minimaal nodig om alle noodzakelijke dingen te kunnen betalen?

**Bedrag in euro's per maand:** \_\_\_\_\_

Netto = het geld dat u in uw hand krijgt of op uw rekening wordt gestort.

38. Tot slot willen we u vragen wat u van deze vragenlijst vond:

	Beslist niet	Niet	Gaat wel	Wel	Beslist wel
Vond u het moeilijk om de vragen te beantwoorden?					
Heeft de vragenlijst u aan het denken gezet?					
Vond u het plezierig om de vragen in te vullen?					
Vond u de vragen duidelijk?					
Vond u de lengte van de vragenlijst goed?					
Vond u het onderwerp interessant?					
Gaven de vragen een goed beeld van uw huidige situatie?					

39. Wilt u nog iets anders zeggen? Dat kunt u hieronder opschrijven.