

Reïntegratie In Balans

**Een onderzoek naar succes- en faalfactoren van het
reïntegratietraject In Balans**

Naam: Janneke Stouten
Studentnr: 283392
Master: Grootstedelijke Vraagstukken & Beleid
Faculteit Sociale Wetenschappen, opleiding Sociologie
Erasmus Universiteit Rotterdam
Docent: Prof. dr. E. Snel
Tweede lezer: Prof. dr. G. Engbersen

Haarlem, 24 augustus 2005

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	1
1 Achtergrondinformatie: <i>In Balans</i> en <i>SPAG</i>	3
1.2 <i>Stimulerings Projecten Allochtone Groepen: SPAG</i>	3
1.3 <i>In balans</i>	6
1.3.1 Werkwijze	6
1.3.2 Doelgroep	7
2 Literatuurstudie	10
2.1 <i>Theoretische uitwerking van de begrippen</i>	10
2.1.1 Het begrip werkloosheid	10
2.1.2 Persoonskenmerken	11
2.1.3 Houdingsfactoren	14
2.1.4 Belemmeringen	16
2.1.5 Interactiefactoren	17
2.2 <i>Wetenschappelijke discussie over werkloosheid</i>	18
2.2.1 Systeem- & persoonlijke factoren	18
2.2.2 Cultuur van werkloosheid	19
2.3 <i>Conclusie</i>	21
3 Methodologie	22
3.1 <i>Casestudy's in het bijzonder</i>	22
3.1.1 Probleemstelling	23
3.1.2 Conceptueel model	25
3.1.3 Theorie	27
3.2 <i>Onderzoeksmethoden</i>	27
3.2.1 Gebruikte methoden	27
3.2.2 Validiteit & Betrouwbaarheid	28
3.2.3 Selectie van onderzoekseenheden	29
3.3 <i>Operationalisering</i>	31
3.3.1 Succes	31
3.3.2 Duurzaamheid	34
3.3.3 Klanttevredenheid	35
4 Analyse	36
4.1 <i>Algemeen</i>	36
4.1.1 Respons & non-respons	36
4.1.2 Doelgroep	37
4.2 <i>Succes</i>	40
4.3 <i>Factoren die de uitstroom beïnvloeden</i>	42
4.3.1 Persoonskenmerken	42
4.3.2 Houdingsfactoren	46
4.3.3 Belemmeringen	55
4.3.4 Interactiefactoren	57

4.4	<i>Succes als duurzaamheid</i>	60
4.4.1	Factoren die de duurzame uitstroom beïnvloeden	62
4.5	<i>Succes als klanttevredenheid</i>	66
4.5.1	Persoonlijke benadering	67
4.5.2	Medewerkers van allochtone afkomst	68
4.5.3	Eigen verantwoordelijkheid	68
4.5.4	Bijdrage aan het vinden van werk/scholing	69
4.6.	<i>Relatie tot de literatuur</i>	71
4.7	<i>Conclusie</i>	72
5	In Balans als reïntegratietraject	75
	Conclusies en Aanbevelingen	78
	Literatuurlijst	81
	Bijlage 1: vragenlijst	83
	Bijlage 2: overzichtstabellen analyses	88
	Bijlage 3: overzichtstabellen duurzame uitstroom	92

INLEIDING

Ik dacht dat als ik een baantje vond, ik met nieuwe dingen bezig kon zijn en daardoor afstand zou nemen van mijn verleden, maar de tijdelijke banen duurden niet lang. Na een paar dagen, na een week moest ik weer terug naar huis. De buurvrouwen liepen voor ons raam langs. Ze zagen dat ik nog altijd thuis was. Ik had gevoel een zieke soldaat te zijn, dacht dat alle Nederlandse mannen naar het front vertrokken waren en ik verlaten achtergebleven was. [...] Een paar weken later vond ik een baantje voor langere tijd bij een blikfabriek. Ik werkte daar tot twee uur. Daarna ging ik rechtstreeks naar de bibliotheek. Ik probeerde het daar tot vijf uur vol te houden. Precies om vijf uur fietste ik huiswaarts. Of de buurmannen dat accepteerden of niet, ik stond met mijn fiets tussen hen in bij het laatste stoplicht. Op die manier fietsen we met z'n allen de wijk binnen. Om zes uur deed mijn vrouw de gordijnen helemaal open. Vervolgens gingen we aan tafel zitten om net als onze burens warm te eten. (Abdolah, 1997, p. 71)

In dit citaat uit *De reis van de lege flessen* van Kader Abdolah vertelt een Iraanse vluchteling hoe vanzelfsprekend het in zijn buurt gevonden wordt om werk te hebben. Hij schaamt zich ervoor om de hele dag thuis door te brengen en omschrijft deze situatie als het achterblijven van een zieke soldaat, terwijl de rest van het leger naar het front is vertrokken. Het lukt hem niet om een volledige baan te krijgen, maar hij neemt toch deel aan de rituelen van zijn wijk, die gebaseerd zijn op het hebben van een fulltime baan. Hij vertrekt 's ochtends naar zijn werk om vervolgens de middag door te brengen in de bibliotheek en dan weer met alle mannen huiswaarts te keren en stipt om zes uur avond te eten.

Alhoewel hier natuurlijk sprake is van een fictief voorbeeld laat het verhaal van de Iraanse vluchteling goed zien hoe normaal het gevonden wordt om werk te hebben en dat het een grote rol kan spelen in iemands leven om geen baan te hebben. Niet alleen financieel zijn er negatieve gevolgen van werkloosheid, ook sociaal kan iemand in een isolement raken.

Op dit moment is in Nederland de werkloosheid hoog in vergelijking met een aantal jaar geleden. De economische groei is laag en er verdwijnt veel werk. Dit treft vooral de zwakkere groepen op de arbeidsmarkt, zoals jongeren en niet-westerse allochtonen. Gezien de negatieve sociale en financiële gevolgen van werkloosheid richt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zich, zoals op de website vermeld, in haar beleid 'nadrukkelijk op een vermindering van de afhankelijkheid van een uitkering'. Een belangrijke rol is hierbij weggelegd voor gemeenten. Met de komst van de Wet Werk en Bijstand hebben gemeenten grotere vrijheid gekregen in het vormgeven van het reïntegratiebeleid. Zij krijgen een bepaald budget toegewezen waarmee ze activiteiten gericht op reïntegratie van werklozen kunnen financieren. Gemeenten kunnen ervoor kiezen om bepaalde projecten te subsidiëren of reïntegratie uit te besteden aan bedrijven die gespecialiseerd zijn op dit gebied.

In deze scriptie zal zo'n reïntegratietraject, het traject In Balans, in de gemeente Haarlem nader worden bekeken. In Balans is erop gericht de positie op de arbeidsmarkt van allochtone jongeren tussen de 16 en de 30 jaar te verbeteren door ze naar scholing of werk te begeleiden. In deze scriptie wordt nagegaan in hoeverre het traject een succes te noemen is en wat succes- faalfactoren zijn. Succes kent in dit onderzoek drie facetten; de

uitstroom, hoeveel jongeren stromen daadwerkelijk uit naar werk of scholing, de duurzaamheid van de uitstroom, hebben jongeren na een jaar ook nog een baan, en klanttevredenheid, welke onderdelen van het traject zijn een succes in de ogen van de deelnemers. Het doel van de scriptie is om een beter inzicht te krijgen in het functioneren van In Balans en in de factoren die het succesvol maken of juist een knelpunt zijn.

In Balans is ontstaan vanuit de Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen (SPAG) die vanuit de landelijke overheid zijn opgestart om de positie van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren. In 2004 is de landelijke subsidie voor deze trajecten stopgezet en heeft de gemeente Haarlem ervoor gekozen deze subsidie te continueren. Vanaf januari dit jaar vindt er een tweede verandering plaats en gaat In Balans functioneren als een reïntegratietraject op basis van inkoop en aanbesteding. Naar aanleiding van de analyse zal aan het eind van deze scriptie kort worden ingegaan op deze verandering en zal worden gekeken wat eventuele knelpunten zijn bij de overgang naar een aanbestedingsproject. De nadruk ligt echter op de succes- en faalfactoren in het functioneren van het project.

In het volgende hoofdstuk zal om te beginnen de werkwijze van de SPAG-projecten in het algemeen en van In Balans in het bijzonder worden uiteengezet. Vervolgens zullen in de literatuurstudie de theoretische achtergronden van de gemeten begrippen en de belangrijke thema's rondom werkloosheid aan de orde komen. In de methodologie geef ik daarna de precieze opzet van het onderzoek weer. Hierbij is aandacht voor de probleemstelling, de methode van onderzoek en de operationalisering van de te meten begrippen. In hoofdstuk 4, de analyse, worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. Daarna wordt, zoals gezegd, op basis van de resultaten, kort aangegeven hoe In Balans zou kunnen functioneren op de reïntegratiemarkt. In de conclusie zet ik tot slot de resultaten van het onderzoek op een rij en doe ik voorstellen voor verbetering van het traject.

1 ACHTERGRONDINFORMATIE: *IN BALANS EN SPAG*

1.2 *Stimulerings Projecten Allochtone Groepen: SPAG*

In Balans maakte tot mei 2004 deel uit van de SPAG, Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen. Dit waren projecten die vanuit het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid werden gefinancierd en er specifiek op waren gericht om allochtone jongeren te begeleiden naar werk of scholing. Het doel van de trajecten was: ‘Gemeenten stimuleren tot een projectmatige aanpak van de werkloosheidsproblematiek onder allochtonen, als aanvulling op de “sluitende aanpak van het arbeidsmarktbeleid” (Rambhadjan-Bhoendie 2003, p.4). Deze sluitende aanpak houdt in dat er voorkomen moet worden dat jongeren langdurig buiten de arbeidsmarkt komen te staan en niet snel genoeg worden begeleid naar werk of scholing. De bedoeling was dat gemeenten de methodieken van de SPAG met subsidie van het ministerie konden implementeren om ze vervolgens zelfstandig uit te voeren. In totaal hebben 28 gemeenten een of meerdere projecten opgezet. Niet al deze projecten hadden als doel jongeren naar werk te begeleiden, maar ook om belemmeringen bij jongeren weg te nemen en ze in ieder geval alvast op het goede spoor te zetten.

De projecten bestaan uit vier fasen; werving, intake en trajectplan, uitvoering traject en uitstroom. De eerste fase is de wervingsfase. Er zijn vier manieren waarop cliënten geworven worden binnen de SPAG:

- Instroom via de sociale dienst, de sociale dienst verwijst mensen door naar een intakegesprek met een medewerker van een stimuleringsproject.
- Vindplaatsgericht werken: cliënten worden benaderd in hun eigen omgeving en de medewerker van het project probeert het vertrouwen van de cliënt te winnen, zodat hij/zij deel wil nemen aan het traject.
- Outreaching: er worden bijeenkomsten georganiseerd waarbij er voorlichting wordt gegeven over het project.
- Tupperware-methodiek: via informele netwerken worden mensen geïnformeerd over het traject, dit is vaak in de eigen taal en in de vorm van huisbezoeken.

In de tweede fase wordt er een intakegesprek gehouden om te kijken wat de cliënt wil en wat er mogelijk is. Ook wordt er een trajectplan opgesteld waarin doelen worden bepaald en wordt gekeken welke andere instanties nog eventueel nodig zijn om de cliënt naar werk of scholing te begeleiden.

Bij de trajectuitvoering, de derde fase, kan gebruik worden gemaakt van twee verschillende werkwijzen: begeleiding in het driehoeksmodel en de ketenbenadering. Dit eerste houdt in dat er sprake is van een nauwe samenwerking tussen de begeleider van het traject, de bijstandsconsulent en de reïntegratieconsulent. De ketenbenadering houdt in dat een traject een aanpakopmaat is. Zie ook de uitgebreidere beschrijving hieronder.

Tot slot stroomt de cliënt uit naar werk of scholing of valt uit. Onder uitval wordt verstaan dat de cliënt met het project stopt zonder dat er sprake is van uitstroom naar werk of scholing.

In mei 2004 zijn de stimuleringsprojecten voor allochtone jongeren vanuit het ministerie stopgezet. Gemeentes konden met eigen financiering doorgaan met het project. Dit is in Haarlem gebeurd met In Balans. Naar aanleiding van het stopzetten van de trajecten heeft Research voor Beleid een evaluatie geschreven van de methodiek. Deze evaluatie laat zien dat er in totaal er 5.896 jongeren zijn ingestroomd in de trajecten, waarvan 2.238 succesvol zijn uitgestroomd naar werk, scholing of een combinatie van beide. 1043 deelnemers zijn uitgevallen.

Als typerend voor de trajecten worden door Research voor Beleid de volgende elementen genoemd: de zeer intensieve persoonlijke aanpak, maatwerk vanuit het driehoeksmodel en de ketenbenadering, de integrale aanpak, actieve werving en een sterke projectleider.

De jongeren die instromen hebben vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en gemiddeld worden er meer dan twee belemmeringen geconstateerd. Bijna 30% heeft maximaal basisschool en 40% heeft zijn/haar opleiding niet afgemaakt. Daarnaast heeft een groot deel van de deelnemers een uitkering. Tijdens het traject nemen de jongeren gemiddeld aan twee trajectonderdelen deel, vaak zorg- hulpverlening en bemiddeling naar werk.

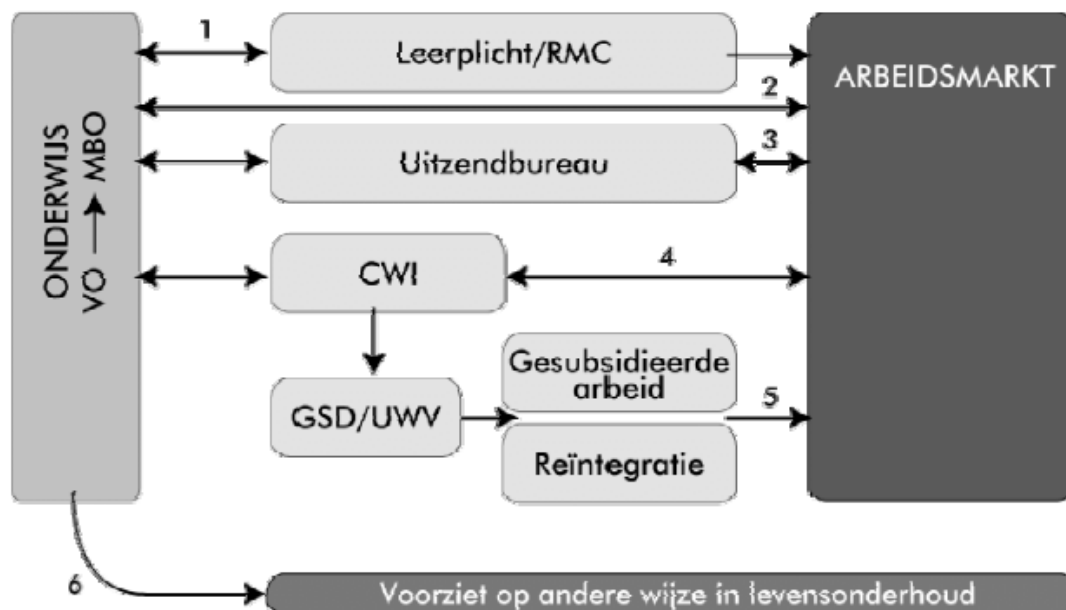
Projectleiders en beleidsverantwoordelijken benoemen de volgende factoren als belangrijke succesfactoren:

- Laagdrempeligheid van het traject
- Aanlevering van deelnemers door sociale dienst
- Enthousiaste betrokken casemanagers
- Persoonlijke benadering
- Contacten met werkgevers

Research voor Beleid concludeert dat de projecten succesvol zijn in de zin dat er goede methodieken zijn ontwikkeld die gekenmerkt worden door een persoonlijke, integrale aanpak. Als je kijkt naar de uitstroom zijn de projecten volgens het onderzoeksbureau minder succesvol. De projectdoelstellingen met betrekking tot uitstroom worden vaak niet gehaald. Dit lag volgens Research voor Beleid niet alleen aan de kenmerken van de deelnemers maar ook aan het ongunstige economische klimaat.

Binnen de stimuleringsprojecten speelde de ketenaanpak een belangrijke rol. Deze aanpak houdt in dat de verschillende partners in de reïntegratieketen nauw samenwerken. Hierdoor wordt voorkomen dat de verschillende verantwoordelijkheden versnipperd raken. Ook maakt de ketenaanpak maatwerk mogelijk. Per cliënt kan er worden gekeken hoe de samenwerking het beste kan worden afgestemd. Er wordt afgesproken wie, wat op welk moment doet in het trajectplan van de individuele cliënt. In de handreiking 'Lokale

samenwerking aanpak Jeugdwerkloosheid¹ van het ministerie SZW wordt het ketenmodel als volgt samengevat:



In dit model zijn de verschillende verantwoordelijken in de lokale aanpak van jeugdwerkloosheid benoemd: CWI, gemeente, reïntegratiebureaus, scholen, uitzendbureau en de jongere zelf. In dit model is te zien hoe de jongeren vanuit onderwijs meerdere trajecten kan afleggen naar werk. In traject 2 stroomt de jongere bijvoorbeeld direct door vanuit onderwijs naar de arbeidsmarkt en in traject 3, gaat de route via het uitzendbureau.

De route die deelnemers aan het traject In Balans afleggen is route 5. Zij stromen via een reïntegratietraject door naar werk. De partners die hierin een rol spelen zijn het CWI, het reïntegratiebureau en soms de Sociale Dienst. In het geval van In Balans vindt de doorverwijzing naar het traject niet altijd plaats via het CWI, maar ook via actieve werving door medewerkers van het traject. Een belangrijk voordeel van de ketenaanpak is dat jongeren snel aan het werk kunnen worden geholpen en niet langdurig buiten de arbeidsmarkt komen te staan. De ketenaanpak past dus in de sluitende aanpak die lange tijd verplicht was. Met de invoering van de Wet Werk en Bijstand is het inmiddels niet meer zo dat deze aanpak verplicht is gesteld door het ministerie, maar het is wel zo dat er in Europees verband is toegezegd te werken volgens de sluitende aanpak.

Het driehoeksmodel houdt in dat de begeleiding wordt verzorgd door drie disciplines: een mentor die de jongere gedurende het gehele traject begeleidt, een reïntegratieconsulent die zich richt op de begeleiding naar werk en de bijstandsconsulent die zich richt op het inkomen van de cliënt tijdens het traject. De mentor is overkoepelend en zorgt dat het traject niet versnipperd. Dit model speelt geen rol bij In Balans. Er is geen sprake van een mentor en twee consulenten. De medewerker van In Balans is alledrie.

¹ www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl

1.3 In balans

1.3.1 Werkwijze

In Balans is een project dat erop gericht is om: “Het perspectief van Marokkaanse en Turkse jongeren in de leeftijd van 12 tot 30 jaar te verbeteren op het terrein van onderwijs en arbeid”². De eerste drie jaar richtte het traject zich alleen op Marokkaanse jongeren, maar vanaf 2001 is de doelgroep uitgebreid naar Turkse en Marokkaanse jongeren. Vanaf toen is het project ook samengegaan met het Mentorenproject. Het Mentorenproject, is schoolgericht en met name bedoeld voor jongeren tussen de 12 en de 16 die school hebben verlaten, maar nog wel leerplichtig zijn.

In Balans is zoals gezegd arbeidsgericht en richt zich op de groep tussen de 16 en de 30 jaar. Het aantal cliënten dat deelneemt aan het traject is ongeveer dertig per jaar. In Balans kenmerkt zich, zoals alle SPAG-projecten, door intensieve begeleiding en door een nauw contact met de doelgroep. Werknemers van het project zijn zelf ook van Marokkaanse en Turkse afkomst en proberen door contacten te leggen in bijvoorbeeld moskeeën en theehuizen jongeren aan te moedigen deel te nemen aan het traject en zo weer terug te gaan naar school of door te stromen naar werk. Het grootste deel van de deelnemers wordt ook via dit informele circuit geworven. Doorverwijzing door het CWI gebeurt nauwelijks. Vaak gaat het om jongeren die bijvoorbeeld wel werkloos zijn, maar geen uitkering hebben aangevraagd en dus niet bekend staan als werkloos. De medewerkers aan het traject hebben een breed netwerk en kunnen hierdoor een grote groep jongeren bereiken.

Bij In Balans krijgt elke klant een persoonlijke begeleider op het traject naar werk en/of scholing. Dit traject bestaat uit vijf fasen:

1. aanmeldingsfase
2. intakefase
3. begeleidingsfase
4. bemiddelings- en plaatsingsfase
5. nazorg

Na de aanmelding wordt in de intakefase gekeken wat de mogelijkheden voor een jongere zijn en welke belemmeringen er moeten worden weggenomen om de uitstroom naar werk mogelijk te maken. Er is dus sprake van het aanbieden van een individueel traject. In deze fase is ook aandacht voor aanbodversterking en worden eventuele schuldproblemen opgelost, gesproken met familie, sollicitatiecursussen gevolgd, etc. Deze fase duurt in theorie een half jaar. Tijdens deze periode worden er wekelijks of twee wekelijks gesprekken gepland, afhankelijk van wat de jongere wil en nodig heeft.

In Balans bemiddelt vervolgens om de jongere weer aan het werk te helpen. In principe wordt er gereageerd op vacatures in de krant, op het internet en van het CWI. Er is ook de mogelijkheid om op een gesubsidieerde arbeidsplek aan het werk te gaan of om

² De definitie is afkomstig uit ‘Werkplan 2001-2004. Mentorenproject Allochtone Jongeren/ In Balans’

een combinatie van werk en scholing te gaan volgen. In Balans helpt jongeren met het zoeken van vacatures en het voorbereiden van een sollicitatiegesprek. In principe wordt er net zo lang doorgezocht totdat er werk is gevonden. Op dit moment is door de slechte economische situatie lastig om werk te vinden. Daarnaast is er ook sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt wat het voor deze groep nog extra lastig maakt om aan het werk te komen.

Aan het eind van het traject is er gedurende zes maanden sprake van nazorg in de vorm van wekelijkse of tweewekelijkse gesprekken. Na deze periode is het de bedoeling dat jongeren zelf in staat zijn om werk te zoeken of om aan het werk te blijven in de baan die ze vanuit In Balans hebben gevonden. Sommige jongeren komen na een tijdje weer terug bij In Balans, omdat het ze niet lukt om zelfstandig een baan te vinden. Vaak volgen deze jongeren dan een nieuw traject.

Deelname aan het traject is vrijwillig, maar als je eenmaal besloten hebt deel te willen nemen wordt er wel vanuit gegaan dat je het volledige traject doorloopt. Het is voor medewerkers niet mogelijk om hier sancties op te zetten, behalve voor deelnemers met een uitkering. Er wordt nauw contact onderhouden met de sociale dienst en het verlaten van het traject kan gevolgen hebben voor de uitkering. De meeste deelnemers vallen uit door gebrek aan motivatie of dusdanige problemen dat het voor hen lastig is om afspraken na te komen. Door zachte dwang proberen de begeleiders te voorkomen dat jongeren het traject verlaten. Het grootste deel van de jongeren doorloopt het traject volledig.

Medewerkers denken dat het succes van het traject in de persoonlijke benadering zit en in de afkomst van de begeleiders. Veel jongeren voelen zich door het CWI niet begrepen en er is daar ook geen aandacht voor persoonlijke problemen van een jongere. Doordat de medewerkers ook van allochtone afkomst zijn kunnen ze makkelijker praten met de familie van de deelnemers en zijn ze beter in staat bepaalde culturele problemen te begrijpen.

1.3.2 Doelgroep

De SPAG projecten en dus ook In Balans kenmerken zich door een specifieke doelgroep. Het gaat om allochtone jongeren tot 23 jaar die vaak veel problemen hebben en lastig zelf werk kunnen vinden. Uit de "Sociale staat van Nederland" (2003) blijkt duidelijk dat het hier om een extra kwetsbare groep gaat. Niet alleen jongeren zijn relatief vaker werkloos en hebben zij te maken met een snel stijgende werkloosheid, maar ook allochtonen ondervinden extra problemen bij het vinden van werk. Jonge allochtonen zijn dus een extra moeilijke doelgroep voor arbeidsintegratie. Daarnaast hebben veel van deze jongeren of geen Nederlandse opleiding afgemaakt of geen startkwalificatie (MBO2). Voor deze jongeren is het extra lastig om werk te vinden (Petersen, 1994, p.14)

Medewerkers van In Balans en de evalueerders van de projecten van Research voor Beleid geven aan dat jongeren ook vaak problemen ondervinden die gerelateerd zijn aan hun culturele achtergrond die in een aantal opzichten verschilt van de West-Europese cultuur. Een van de succesfactoren van In Balans zou zijn dat de medewerkers beter begrip hebben van de culturele verschillen en jongeren daardoor beter kunnen begeleiden

dan reguliere instellingen zoals het CWI. Daarnaast blijven medewerkers van In Balans een jongere vaak aanspreken op het nakomen van afspraken. Als iemand niet komt, wordt er opnieuw gebeld en een nieuwe afspraak gemaakt. Ook worden soms de ouders betrokken bij het nakomen van afspraken. Ook in dit opzicht verschilt In Balans van andere instellingen. In Balans geeft een moeilijke cliënt minder snel op.

Professor Schuyt gaat in *Kwetsbare jongeren en hun toekomst* dieper in op deze doelgroep. Hij geeft aan dat allochtone jongeren vaak extra kwetsbaar zijn, omdat ze zich een plek moeten verwerven in een vreemde samenleving, die duidelijk verschilt van hun thuissituatie. Schuyt spreekt hierbij over dubbele emancipatie; emancipatie van de eigen ouders en emancipatie als lid van een minderheidsgroepering in de Nederlandse samenleving (Schuyt, 1995, p. 25). Deze jongeren hebben vaak een negatiever toekomstbeeld, weinig kans op werk en hebben een grotere kans om met problemen in aanraking te komen. Het onderzoek van Schuyt is tien jaar geleden uitgevoerd, maar als je kijkt naar de doelgroep van de SPAG blijken deze problemen voor een groot deel van de jongeren te spelen. Bijkomend probleem is dat door de aanslagen van 11 september en de moord op Theo van Gogh er negatieve beeldvorming is ontstaan rondom allochtone jongeren. De medewerkers van In Balans gaven aan te merken dat jongeren zich hierdoor gestigmatiseerd voelen en het gevoel hebben niet meer thuis te horen in de Nederlandse samenleving.

Schuyt laat zien dat er meerdere momenten zijn in het leven van jongeren waarop de kwetsbare positie van jongeren naar voren komt. Hij noemt deze momenten schakels. De interventie van In Balans bevindt zich in de zevende schakel: 'aan het werk' (Ibidem, p. 39). Veel jongeren die in deze periode langere tijd geen werk vinden ontwikkelen eerder psychische problemen en denken negatief over zichzelf en hun situatie. (Petersen, 1994, p. 15) Schuyt geeft aan dat hierbij niet alleen een gebrek aan sociale vaardigheden van de jongeren een rol speelt, maar ook discriminatie op de arbeidsmarkt. Bij In Balans speelt dit laatste duidelijk een rol. Nu de arbeidsmarkt ruimer wordt hebben werkgevers meer te kiezen en wordt er bijvoorbeeld bij schoonmaakwerk als eis gesteld dat iemand vloeiend Nederlands spreekt.

Ook Yvonne Kops gaat in op de bijzondere positie die jongeren hebben bij de overgang naar werk. In tegenstelling tot volwassen hoeven jongeren bij werkloosheid niet de schok van het verlies van een baan te verwerken, maar moeten ze leren omgaan met een situatie waarin de start ontbreekt. Ze gaan over van school naar werk, maar dat werk is niet meteen aanwezig. Kops noemt deze fase de transitiefase. Een jongere moet zich losmaken van zijn ouders en financiële onafhankelijkheid verwerven. (Kops 1993, pp. 35-60)

Schuyt concludeert in zijn studie dat het zeker noodzakelijk is om voor deze groep jongeren apart arbeidsmarktbeleid te voeren:

Jongeren met een halve opleiding, met gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, met onvoldoende kennis van de culturele context en met te geringe sociale vaardigheden op de werkplek zijn volstrekt kansloos op een aantrekkelijke arbeidsmarkt. Een immigratiebeleid dat geen rekening houdt met deze hardheid van de particuliere arbeidsmarkt wordt onrealistisch in het beloven van een welvarende plaats in de Nederlandse samenleving. [...] Ter voorkoming van

erger is specifiek beleid voor allochtone jongeren op het gebied van de arbeidsmarkt te rechtvaardigen [...]” (Ibidem, p. 52)

In Balans begeeft zich precies op dit gebied. Zij bieden specifieke trajecten aan om te voorkomen dat Turkse en Marokkaanse jongeren buiten de arbeidsmarkt vallen en om ze opnieuw perspectief te bieden. In deze scriptie zal gekeken worden hoe deze begeleiding naar werk/scholing precies in zijn werk gaat en wat eventuele knelpunten zijn. Het doel is een beter inzicht te krijgen in de werking van het In Balans. In hoeverre is het traject in staat de doorstroom naar werk te vergemakkelijken en welke variabelen spelen hierbij een rol. De probleemstelling is:

In hoeverre is het project In Balans een succes en wat zijn succes- en faalfactoren van het traject?

Deze probleemstelling zal nader worden toegelicht in het methodologische hoofdstuk en daar komt ook de operationalisering van de verschillende begrippen aan de orde. Allereerst zullen echter in de literatuurstudie de begrippen die van belang zijn bij dit onderzoek worden toegelicht.

2 LITERATUURSTUDIE

In dit hoofdstuk worden de theoretische achtergronden van het onderzoek besproken. Er zal allereerst aandacht worden besteed aan factoren waarvan uit eerdere onderzoeken is gebleken dat ze van invloed zijn op het zoeken naar werk: persoonskenmerken, houdingsfactoren, belemmeringen en interactiefactoren. Deze factoren zullen worden meegenomen in de vragenlijst die wordt uitgezet onder deelnemers aan In Balans en worden gebruikt om na te gaan wat succes- en faalfactoren zijn van de uitstroom en de duurzaamheid van de uitstroom. In dit hoofdstuk zullen deze factoren nader worden besproken en gedefinieerd. Er zal hierbij aandacht worden besteed aan 'De arbeidsmarkt als arena' van Van Hoof (1987). Dit boek gaat uit van een sociologisch arbeidsmarktperspectief en biedt een goede manier om de onderzochte factoren te structureren. Klanttevredenheid zal hieronder niet uitgebreid worden besproken. De factoren die hier onderzocht worden zijn voornamelijk gedefinieerd op basis van de praktijksituatie van In Balans en op de evaluatie van de SPAG projecten die in het vorige hoofdstuk reeds zijn beschreven. Voor een overzicht van de factoren die worden meegenomen bij klanttevredenheid zie hoofdstuk 3.

Tot slot zullen een aantal belangrijke thema's uit het werkloosheidsonderzoek besproken worden. Sommige vragen uit het onderzoek rusten op bepaalde veronderstellingen over oorzaken van werkloosheid, bijvoorbeeld op het idee dat de werknemer zelf volledige verantwoording draagt voor het wel of niet vinden van werk of op het bestaan van een zogenaamde armoedecultuur. Deze veronderstellingen zullen uiteen worden gezet en er zal worden toegelicht hoe ze terugkomen in de vragenlijst.

2.1 Theoretische uitwerking van de begrippen

Hieronder is aandacht voor de verschillende factoren die van invloed zijn op de uitstroom naar werk. Achtereenvolgens komen aan de orde: persoonskenmerken, houdingsfactoren, belemmeringen en interactiefactoren. Allereerst wordt echter kort het begrip werkloosheid toegelicht. Aangezien het onderzoek betrekking heeft op werkloze jongeren is het belangrijk te definiëren wat daar precies onder wordt verstaan en in hoeverre de doelgroep van In Balans hier eigenlijk onder valt.

2.1.1 Het begrip werkloosheid

Een belangrijke vraag is wat werkloosheid en werk eigenlijk precies inhouden. Jahoda (1982) laat zien dat de definities van werk en werkloosheid niet zo eenvoudig zijn als vaak gedacht. Hij geeft aan dat het geen vanzelfsprekendheid is om werk op te vatten als een baan met een contract. Ook huishouden of werk in de informele economie is werk. Als mensen echter bijvoorbeeld de straat opgaan om te demonstreren voor meer banen, bedoelen ze niet deze informele vormen van werk, maar de vorm waarbij de werknemer contractuele afspraken maakt met de werkgever in het formele circuit van de economie. Met werkloosheid wordt dan ook vaak het niet hebben van een formele baan bedoeld. De vraag is vervolgens hoe je dit soort werkloosheid meet. Met andere woorden wanneer

wordt iemand beschouwd als werkloos. In Groot-Brittannië worden bijvoorbeeld alleen diegenen meegeteld die zich ingeschreven hebben bij het arbeidsbureau.

De Nederlandse definitie heeft betrekking op het wel of niet *zoeken* van werk, werklozen zijn:

Mensen van 15-64 jaar die zoeken naar een baan van twaalf uur of meer per week, daarvoor beschikbaar zijn en geen werk hebben of een baan van minder dan twaalf uur per week. Zoeken betekent dat men activiteiten ondernomen heeft om een betaalde baan te vinden. Voor zover deze mensen staan ingeschreven bij een Centrum voor Werk en Inkomen (CWI, voorheen arbeidsbureau) behoren ze tevens tot de *geregistreerde werklozen*. Daartoe behoren eveneens ingeschreven mensen die wel beschikbaar zijn maar niet naar werk zoeken.³

De geïnterviewde jongeren van het traject In Balans voldoen aan deze definitie, omdat ze allemaal zoek zijn naar werk van meer dan 12 uur. Een aantal van hen kiest er echter voor om eerst scholing te volgen om zo het vinden van werk te vergemakkelijken. Op het moment dat ze scholing volgen horen ze dus eigenlijk niet meer tot de werkloze beroepsbevolking, omdat ze niet meer op zoek zijn naar een baan van 12 uur of meer. Het uiteindelijke doel is wel voor alle jongeren gelijk, namelijk werk. In de analyse van deze scriptie zal wel zichtbaar gemaakt hoeveel deelnemers uitstromen naar scholing en hoeveel naar werk, maar er zal geen verschil in succes gemaakt worden. Zowel de groep die naar scholing uitstroomt als de groep die naar werk uitstroomt wordt gezien als succesvol, aangezien beide groepen binnen de doelstelling van het traject succesvol zijn.

2.1.2 Persoonskenmerken

Harde persoonskenmerken zijn van grote invloed op de mate waarin werklozen werk kunnen vinden. Het gaat hierbij om leeftijd, etniciteit, gezondheid, sekse, opleiding, werkervaring en werkloosheidsduur (De Beer, 1998, p. 14). Deze factoren, behalve werkloosheidsduur, worden in mijn onderzoek meegenomen. Uit de tussenrapportage 'Stimuleringsprojecten allochtone groepen' blijkt dat de uitval onder Turkse en Marokkaanse jongeren groot is (Grootscholte, 2004). Ik wil nagaan of er binnen deze groepen nog verschil is in succesvolle uitstroom. Ik maak om te beginnen een onderscheid tussen Turkse en Marokkaanse jongeren. Is het bijvoorbeeld zo dat Marokkaanse jongeren minder makkelijk werk vinden, bijvoorbeeld door de negatieve beeldvorming die er op dit moment rond deze groep bestaat? In het hoofdstuk 'methodologie' is al aangegeven dat uit onderzoek van Van Berkel et al (1996) gebleken is dat Marokkanen minder snel uitstromen naar werk dan Turken.

Verder wordt er gekeken naar sekse, medewerkers van het traject hadden het idee dat de vrouwen in het traject het beter deden dan de mannen, de vraag is of dat ook daadwerkelijk zo is.

Naast deze kenmerken wordt er naar opleiding, werkervaring en gezinssituatie gevraagd. Dit zijn alledrie elementen die bepalen of je makkelijk of minder makkelijk

³ <http://www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/beroepsbevolking.htm>

uitstroomt. Een lage opleiding, weinig werkervaring en jonge kinderen die nog oppas nodig hebben bemoeilijken de zoektocht naar een baan.

In plaats van persoonskenmerken kan ook worden gesproken van strategische hulpbronnen (Van Berkel, 1996, p. 77). Strategische hulpbronnen bepalen de marktcapaciteit van de aanbieder. Het spreken over hulpmiddelen op de arbeidsmarkt is afkomstig van Jacques van Hoof (1987). De arbeidsmarkt is in zijn optiek een systeem dat tot doel heeft vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Door strategisch te handelen kunnen vragers en aanbieders invloed uitoefenen op dit systeem. Hij beschouwt in zijn studie over arbeidsmarktproblematiek de arbeidsmarkt als een arena:

Door de voorliggende drie hoofdstukken loopt dus als een rode draad de opvatting dat de arbeidsmarkt niet louter vanuit een functionalistisch perspectief bekeken moet worden (d.w.z. als een systeem bestaande uit boven-individuele elementen die mechanisch op elkaar inwerken en met bepaalde functies die al dan niet naar behoren worden vervuld), maar ook gezien moet worden als een arena waarin bepaalde individuele en/of collectieve actoren hun eigen doelstellingen proberen te bereiken door middel van beïnvloeding van elkaars gedrag. (Van Hoof, 1987, p. 177)

Van Hoof gebruikt deze metafoor van de arena waarin bepaalde beloningen worden verdeeld niet alleen om de nadruk te leggen op het gedrag van verschillende actoren, maar ook om te laten zien dat de arbeidsmarkt het thema van ongelijkheid in zich draagt. Het gaat hem om 'bepaalde processen en mechanismen die tot een bepaalde verdeling [...] van beloning leiden' (ibidem, p. 181). Hij vertaalt deze ongelijkheid naar de beschikbaarheid van hulpbronnen. Diegenen die beschikken over de juiste bronnen hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt.

Alhoewel Van Hoof voornamelijk gericht is op dynamiek en evenwicht op de arbeidsmarkt is zijn benadering van nut voor deze scriptie door dit gebruik van het begrip 'hulpbronnen'. Van Hoof plaatst het gebruik van hulpbronnen in de theorie van het ruilen. Hij citeert hierbij Pfeffer en Selancik (1978) die laten zien dat de beschikbare hulpbronnen en de mate waarin die hulpbronnen gewild zijn van groot belang zijn bij ruilen. Indien een werknemer beschikt over bepaalde ruilmiddelen die aantrekkelijk zijn voor werkgevers is zijn positie op de arbeidsmarkt sterker. Deze theorie van het ruilen is goed toepasbaar op het project In Balans. Dit project richt zich namelijk op jongeren die een slechte 'ruilpositie' hebben. Het gaat om jongeren van allochtone afkomst met vaak een lage opleiding en problemen die het zoeken naar werk bemoeilijken, zoals schulden of problemen in de thuissituatie. Wat In Balans feitelijk probeert is de ruilpositie van deze jongeren te verbeteren door ervoor te zorgen dat ze over betere hulpmiddelen beschikken. Ze krijgen bijvoorbeeld een extra opleiding, een training in sollicitatievaardigheden of een taal cursus.

Van Hoof onderscheidt twee soorten hulpbronnen: strategische en tactische hulpbronnen. Voor dit onderzoek zijn alleen de strategische hulpbronnen van belang. De strategische bronnen worden verdeeld in lok-, dwang- en overredingsmiddelen. Lokmiddelen komen overeen met persoonlijke kenmerken en belemmeringen. Aan de ene kant gaat het om fysiek psychische kenmerken en aan de andere kant om bepaalde

kwalificaties, zoals opleiding en kennis. De lokmiddelen komen dus overeen met de hierboven genoemde harde persoonskenmerken. Van Hoof geeft aan dat het voor het strategisch handelen van aanbieders op de arbeidsmarkt van belang is in hoeverre deze lokmiddelen manipuleerbaar zijn. Etniciteit is bijvoorbeeld niet manipuleerbaar, maar opleiding wel.

Dwangmiddelen zijn middelen waarmee de ene partij de andere partij toegang tot bepaalde hulpbronnen kan ontzeggen. Dit is voor dit onderzoek niet relevant en zal dus ook niet uitgebreider worden besproken. Overredingsmiddelen, tot slot, hebben betrekking op in hoeverre de ene partij de andere partij kan overtuigen bepaald gedrag te vertonen. Ook dit is niet van toepassing op dit onderzoek.

Van Berkel et al vullen de hulpbronnen van Van Hoof aan met intermediaire en monetaire hulpbronnen. Vooral de eerste zijn voor deze scriptie van belang. Dit is: “Het arbeidsvoorzieningsinstrumentarium dat door werklozen kan worden gemobiliseerd teneinde de positie op de arbeidsmarkt te versterken, bijvoorbeeld door een beroep te doen op actieve bemiddeling [...]” (Van Berkel, 1996, p. 65) Onder dit instrumentarium vallen stagewerkplaatsen, arbeidsbemiddeling en houding en mening over werk. Bij het onderzoek naar In Balans zijn dit dus de interactiefactoren en de houdingsfactoren (houding en mening over werk vallen hieronder). Onder monetaire hulpmiddelen worden schulden en inkomsten verstaan. Van Berkel (Ibidem, p. 77) maakt een analyseschema van herintreding dat de volgende fases bevat: handelingsmodaliteiten (de beschikbare hulpbronnen), strategisch handelen o.a. zoekstrategieën en resultaten van handelen (uitstroom of blijven). Tot slot benadrukt Van Berkel de interpretatieve schema’s en normen. Het gaat hierbij om beleving van werkloosheid en normen en waarden over werk. In het onderzoek naar In Balans valt dit onder de houdingsfactoren.

Van Berkel geeft een overzicht waarin de verschillende hulpbronnen schematisch geordend zijn. Als je dit schema vertaalt naar het onderzoek van In Balans krijg je onderstaande tabel. Voordeel van dit schema is dat het goed de dynamiek en complexiteit van het integratieproces laat zien. Jongeren beschikken over bepaalde hulpbronnen, die In Balans probeert te beïnvloeden, daarnaast is er het handelen van de jongere zelf, zoekgedrag, wat samen met de hulpbronnen leidt tot een bepaalde uitkomst.

<u>Handelingsmodaliteit</u>	Strategisch handelen	Resultaten van handelen
<u>Hulpbronnen</u> <i>Strategische hulpbronnen</i> -persoonskenmerken -belemmeringen <i>Intermediaire hulpbronnen</i> -In Balans <u>Interpretatieve schema’s en normen</u> -mening over werk -acceptatiebereidheid	Zoekgedrag	Succesvolle uitstroom?

Figuur 2.1 Hulpbronnen op de arbeidsmarkt

2.1.3 Houdingsfactoren

Drie van de factoren, houding, belemmeringen en interactie, die in dit onderzoek meegenomen zullen worden zijn, zoals aangegeven bij de methodologie, afkomstig uit 'Van bijstand naar werk' van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dit onderzoek is nagegaan "In hoeverre, naast de harde en onveranderlijke achtergrondkenmerken zoals leeftijd en geslacht, ook andere persoonsgebonden kenmerken een rol spelen bij de bepaling en bevordering van de terugkeer van de langdurige bijstandgerechtigden naar de arbeidsmarkt en/of bij de bepaling en bevordering van een langdurige bijstand." (Hospers, 1998, p. 5) Er is hiervoor een vergelijking gemaakt tussen stromers uit en blijvers in de bijstand. Onder houdingsfactoren wordt in dit onderzoek verstaan: arbeidsmarktgedrag, sociale vaardigheden, andere persoonlijke psychische eigenschappen, bereidheid om werk te aanvaarden, om mee te doen aan werkgelegenheidsprojecten, scholing te volgen en vrijwilligerswerk te doen. In een latere studie van het ministerie naar belemmeringen wordt ook motivatie onderzocht (Post, 2003). De conclusie in 'Van bijstand naar werk' is dat een positieve houding het zoeken naar werk bevordert. Ook op de punten frequent sollicitatiegedrag, de bereidheid tot het aanvaarden van werk en bereidheid tot het aanvaarden van scholing werden significantie verschillen gevonden. Daarnaast zijn stromers meer bereid tot het ondernemen van bepaalde activiteiten zoals trajectbegeleiding en vrijwilligerswerk. Het gegeven dat zoekgedrag een belangrijke factor is wordt bevestigd in het onderzoek 'De uitkering van de baan'. Uit dit onderzoek komt verder nog naar voren dat een groot deel van de werklozen, 75%, ertoe bereid is werk te aanvaarden waarbij ze er financieel niet op vooruit gaan.

Ook in 'Een bestaan zonder baan' (Hoff, 1998) van het Sociaal en Cultureel Planbureau wordt gekeken naar houdingsfactoren. Hier wordt echter niet nagegaan in hoeverre deze factoren het vinden van werk bevorderen, maar er wordt gekeken of er een onderscheid is in opvattingen over werk en sociale zekerheid, gedragsintenties, zoekgedrag en beleving van werkloosheid tussen werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. Het blijkt dat er verschillen in arbeidsethos bestaan tussen werkenden en werklozen. Werklozen hebben een geringer arbeidsethos en hechten minder belang aan werk. Ook nadat gecorrigeerd is voor sekse, leeftijd en opleiding blijven deze verschillen bestaan. Opvallend resultaat in dit onderzoek is wel dat werklozen bereid zijn meer te accepteren dan werkenden, hun acceptatiebereidheid is groter. In de beleving van niet werken is er nauwelijks verschil gevonden, wel geven werklozen vaker aan zich eenzaam te voelen.

In het onderzoek naar het traject In Balans zullen de factoren die in bovenstaande onderzoeken van invloed bleken op het zoeken naar werk meegenomen worden om na te gaan of er een relatie is tussen deze factoren en succesvolle en duurzame uitstroom. Tegelijkertijd wordt duidelijkheid hoe de doelgroep van In Balans aankijkt tegen werk en in welke mate ze bereid zijn om actief te zoeken naar werk. De volgende factoren zullen onderzocht worden:

- Mening over werk ;
- Zoekgedrag;

- Acceptatiebereidheid;
- Arbeidsbereidheid.

Beleving van wel of niet werken wordt niet meegenomen, aangezien uit de onderzoeken niet blijkt dat dit een factor is die de doorstroom naar werk bevordert of belemmert.

Aan de hand van deze houdingsfactoren zal vervolgens worden gekeken of de houding van jongeren ten opzichte van werk beter te verklaren is vanuit de rationele keuzetheorie of vanuit de sociaal economische theorieën (Hoff, 2003, pp. 5-9). Deze twee theorieën hangen nauw samen met het idee van bestendinging van werkloosheid en worden hieronder, onder het kopje ‘cultuur van werkloosheid’, uiteengezet. Kort gezegd gaat het erom of gedrag wordt bepaald door rationele motieven of door normen en waarden die worden opgelegd vanuit de omgeving.

In het onderzoek worden, zoals te zien in het bovenstaande rijtje, zowel arbeidsbereidheid als acceptatiebereidheid gemeten. Wezel maakt in zijn werk het onderscheid tussen acceptatiebereidheid, of offerbereidheid zoals hij het noemt, en arbeidsbereidheid duidelijk. (Wezel, 1972, p. 18) Offerbereidheid/acceptatiebereidheid gaat specifiek over de offers die men bereid is te brengen voor het vinden van een baan. Dus is iemand bijvoorbeeld bereid te verhuizen voor een baan, veel te reizen, een laag loon te accepteren, etc. Offerbereidheid is van belang voor het vinden van een baan, omdat er, naarmate men meer bereid is concessies te doen aan bepaalde eisen, er meer banen in aanmerking komen om op te solliciteren. De veronderstelling is dan ook dat het voor mensen met een lage offerbereidheid moeilijker is om werk te vinden. (ibidem, p. 19) Arbeidsbereidheid is “een neiging de positie van werkloze te verwisselen voor de positie van werkende”.(ibidem, p.29) Arbeidsbereidheid gaat er dus over hoe graag iemand wil werken. In de eerste plaats is een belangrijke factor bij arbeidsbereidheid ‘de persoonlijke evaluatie van de kansen om weer aan het werk te komen’(ibidem p. 30). Hoe schat iemand zelf zijn kansen in om een baan te vinden, met andere woorden wat zijn de waargenomen mogelijkheden tot integratie (Rodenburg, 2004, p. 17). De hypothese is dat hoe lager iemand zijn kansen inschat hoe moeilijker het is om werk te vinden.

Een tweede aspect van arbeidsbereidheid is volgens Van Wezel de mate waarin men de situatie van werkende prefereert boven de situatie van werkloze. Dit wordt vaak gemeten door te vragen welke voordelen iemand ziet aan werken en welke nadelen, vervolgens wordt gevraagd een afweging te maken tussen beiden (Hoff, 2003, p. 55). Een belangrijk onderscheid dat hierbij gemaakt kan worden is tussen extrinsieke en intrinsieke motivatie. Extrinsieke motivatie houdt in dat men uitsluitend het financiële motief belangrijk vindt bij werken. Deze vorm van motivatie is voornamelijk gericht op financiële vooruitgang, werken verdient meer dan een uitkering. Intrinsieke motivatie houdt in dat men naast het financiële aspect ook andere aspecten van werken als belangrijk ervaart zoals zelfontplooiing, respect van anderen, etc. De veronderstelling is dat intrinsiek gemotiveerden een grotere arbeidsbereidheid hebben, omdat ze meer aspecten van werk belangrijk vinden (Ibidem, p. 74).

Aan de hierboven gegeven definitie van arbeidsbereidheid voegt Van Wezel toe dat ‘deze neiging vaak blijkt uit waarneembaar gedrag’. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht

worden aan zoekgedrag, in hoeverre zoeken jongeren ook zelfstandig naar werk. Bij zoekgedrag wordt ervan uitgegaan dat hoe meer iemand zoekt, hoe groter de kans is op succesvol uitstromen.

2.1.4 Belemmeringen

Onder belemmeringen wordt verstaan “andere persoonsgebonden kenmerken, met name de aan- of afwezigheid van problemen en belemmeringen (van financiële medische psychische aard of in verband met gezins- en zorgtaken) die een rol spelen bij de terugkeer naar de arbeidsmarkt van langdurig werklozen” . (Hospers , 1998, p. 5) Uit onderzoek blijkt dat hoe meer belemmeringen werklozen ervaren hoe lastiger het is om uit te stromen naar werk. Daarnaast komen er bij langdurige werkloosheid vaak alleen belemmeringen bij en verdwijnen er nauwelijks belemmeringen. De belangrijkste belemmeringen onder langdurige werklozen zijn (Ibidem, p. 8):

- Medische belemmering;
- Psychische belemmering;
- Sociale belemmering;
- Schulden;
- Verslavingsproblematiek;
- Huisvestingsproblematiek;
- Zorg voor kinderen;
- Zorg voor anderen;
- Slechte beheersing Nederlandse taal.

Daarnaast komen uit de tussenrapportage Stimuleringsprojecten Allochtone Jongeren (Grootscholte, 2004, p. 36), waar In Balans bij hoort, een aantal belemmerende factoren die specifiek zijn voor jongeren in deze trajecten (in volgorde van meest voorkomend naar minst voorkomend):

- Ontoereikend opleidingsniveau – 52%;
- Geen relevante werkervaring – 47%;
- Onvoldoende beheersing Nederlandse taal – 39%;
- Geen kinderopvang – 22%;
- Schulden – 17%;
- Arbeidsongeschikt /medische belemmeringen – 16%;
- Gebrek aan motivatie – 15%;
- Sociaal psychische problemen – 14%;
- Justitieel verleden – 11%.

Een groot deel van de belemmeringen die bij jongeren van de SPAG projecten worden gevonden is identiek aan de belemmeringen van langdurig werklozen. Alleen verslavingsproblematiek huisvestingsproblematiek komen minder vaak voor bij jongeren. Gebrek aan

motivatie daarentegen weer vaker (15% van de gevallen). Schuldenproblematiek wordt niet alleen door de onderzoekers en medewerkers van In Balans genoemd als een belangrijke belemmering, maar ook de *Commissie Schuldenproblematiek* wijst op het gevaar van schulden (Van Berkel, 1996, p. 72). Door schulden komen jongeren lastig aan het werk. Ze zien vaak geen mogelijkheid om hun schulden te beheersen en een goede aflossingsregeling te treffen. Op het moment dat ze gaan werken gaat al het geld naar de schulden en raken ze gedemotiveerd. Er treedt gedurende werkloosheid vaak nauwelijks een verschil op in schuldenproblematiek. Diegenen die beginnen met een schuld hebben die later ook nog en zij zonder schuld, bouwen niet zo snel een schuld op (Van Berkel, 1996, p. 234).

Een aantal belemmeringen speelt ook een belangrijke rol bij de *uitval* van jongeren uit de trajecten. De belangrijkste redenen voor uitval zijn:

- Gebrek aan motivatie – 21%;
- Verhuizing - 20%;
- Sociale problemen - 12%;
- Ziekte - 8%;
- Psychische problemen - 8%;
- Detentie – 7%;
- Zwangerschap – 4%.

In de vragenlijst zal gekeken worden naar welke belemmeringen jongeren ervaren en in hoeverre het traject er in slaagt om belemmeringen weg te nemen. Ook wordt gekeken naar de reden van uitval. De belemmeringen uit beide onderzoeken zullen worden meegenomen in de vragenlijst. Motivatie wordt meegenomen bij houdingsfactoren.

Een deel van de belemmeringen valt onder de persoonskenmerken, zie hierboven. Uit bovenstaande studies bleek bijvoorbeeld dat van de harde persoonskenmerken leeftijd belangrijk is voor het vinden van werk en belemmerend kan werken; hoe jonger des te sneller werd er werk gevonden. In dit opzicht hebben jongeren dus een voordeel. Tegelijkertijd bleek echter uit het onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2003 dat de werkloosheid voornamelijk is gegroeid onder jongeren. Dit ligt er waarschijnlijk aan dat ook werkervaring een belangrijke factor is en die hebben jongeren vaak niet of nauwelijks. Vooral in tijden met een overschot aan arbeidskrachten wordt werkervaring een belangrijk criterium en vallen jongeren vaak buiten de boot.

Naast bovenstaande belemmeringen is ook gevraagd in hoeverre huidskleur een belemmering vormt. Dit om te kijken in hoeverre er vanuit het gezichtspunt van jongeren sprake is van discriminatie.

2.1.5 Interactiefactoren

Met interactiefactoren wordt de wisselwerking tussen de hulpverlenende instanties en de klant bedoeld. Hospers et al formuleren interactie als volgt: “[...] omgaan met en tevredenheid over sociale diensten en arbeidsbureau, omgaan met werkgevers en met

officiële instanties, aantal conflicten in relaties en met instanties, onderhouden van sociale relaties en relaties met de familie, betrokkenheid bij sociale netwerken, maatschappelijke participatie in verenigingen”. (1998, p. 5). De hypothese waar Hospers et al vanuit gaan is dat de aard van de interactie tussen de instantie en de cliënt van belang is voor de uitstroom. Zij veronderstellen een relatie is tussen een positief oordeel over de instantie en de uitstroom. Daarnaast heeft de instantie invloed op de houding van cliënten, de instantie kan de cliënt motiveren, en neemt zij belemmeringen weg.

In mijn onderzoek gaat het dus om de wisselwerking tussen In Balans en de jongeren die daar een traject naar werk volgen. Ik neem hierbij drie bovenstaande zaken mee, tevredenheid van de jongere over het traject, gemotiveerdheid en het aantal belemmeringen dat is weggenomen. Er wordt gekeken of er een relatie is tussen deze interactiefactoren en succesvolle uitstroom.

2.2 Wetenschappelijke discussie over werkloosheid

In de discussie rondom werkloosheid zijn een aantal begrippen van belang. Deze begrippen en opvattingen vormen de achtergrond van de vragen die gesteld worden in het onderzoek en zijn dus ook van belang voor een beter begrip van het waarom van de gestelde vragen. Achtereenvolgens komen aan de orde: het verschillen tussen de systeembenadering en de persoonsgerichte benadering en werkloosheidscultuur.

2.2.1 Systeem- & persoonlijke factoren

Als je het onderzoek plaatst in de discussie over herintreding of toetreding naar werk is een belangrijk thema het onderscheid tussen het persoonsgerichte “blame-the-victim-onderzoek” en het systeemgerichte “blame-the-system-onderzoek” (Van Berkel, 1996, pp. 56-58). In het eerste perspectief wordt er vanuit gegaan dat werkloosheid te wijten is aan het gedrag van het individu. De burger wordt gepamperd door de verzorgingsstaat er verliest daardoor motivatie om actief naar werk te zoeken. Burgers zijn calculerend en lui geworden en dit is de oorzaak van werkloosheid. In de tweede optiek is werkloosheid het gevolg van de situatie op de arbeidsmarkt en van bepaalde economische veranderingen. Een voorbeeld van een verklaring binnen dit perspectief is dat door de deïndustrialisering voornamelijk laaggeschoold werk is verdwenen en de mensen met een laag opleidingsniveau hier het slachtoffer van zijn geworden. Dit is dus niet direct aan henzelf te wijten, the victim, maar aan economische veranderingen, the system. Bij de systeemoorzaken horen ook politieke situatie, familie, opleiding. Bij persoonsfactoren ligt de nadruk op culturele factoren, armoedecultuur, gedrag, houding en gedragsstijlen. Dit verschil kan ook aangeduid worden met de termen factoren en actoren. Als de nadruk ligt op de invloed van factoren is de werkloze overgeleverd aan economische en sociale structuren die bepalen of hij werk vindt. Als de nadruk ligt op de actor, is de werkloze verantwoordelijk voor zijn eigen kansen en mogelijkheden (Ibidem, p. 55).

Een belangrijk onderzoek in deze discussie is het onderzoek van William Julius Wilson naar werkloze ghetto's in de Verenigde Staten (Wilson, 1996). Hij geeft aan dat beide benaderingen onvoldoende zijn om een goede verklaring te bieden voor werkloosheid en

het ontstaan van ‘jobless ghetto’s’. In zijn analyse neemt hij zowel structurele als culturele factoren mee en vult dit aan met sociaal-psychologische factoren zoals het ontstaan van een gebrek aan zelfvertrouwen en het verdwijnen van het twee-oudergezin in de Amerikaanse binnensteden (Ibidem, p. xiv).

In de Nederlandse discussie over werkloosheid zie je dat de mening over werkloosheid steeds meer verschuift naar het verantwoordelijk stellen van het individu. De verzorgingsstaatarrangementen voor werklozen worden teruggeschroefd en een begrip als passend werk wordt verruimd. Het is niet langer zo dat een werkloze slachtoffer is van een bepaalde economische situatie en hiervoor wordt gecompenseerd door de regering, maar er wordt vanuit gegaan dat deze compensatie luie en calculerende burgers kan veroorzaken en dat er meer aandacht moet komen voor het eigen initiatief en de eigen verantwoordelijkheid.

In het onderzoek naar In Balans ligt de nadruk op individuele factoren die het vinden van werk bevorderen, zoals houding, gedrag en persoonskenmerken. Het onderzoek bevindt zich hierdoor meer in de blame the victim hoek. Hiermee wordt echter niet gezegd dat er geen structurele oorzaken zijn aan te wijzen voor werkloosheid of dat het wel of niet slagen in het vinden van werk volledig te wijten is aan het individu. De slechte economische situatie en toenemende discriminatie op de arbeidsmarkt spelen zeker een grote rol bij het zoeken naar werk, maar dat is in dit onderzoek niet meegenomen. Het onderzoek pretendeert dan ook niet een allesomvattende verklaring te bieden voor de werkloosheid van de jongeren die deelnemen aan In Balans. Het doel van het onderzoek is te kijken hoe jongeren in zo’n werkloosheidstraject staan, wat zij vinden van werk en uitkering en in hoeverre een werkgelegenheidstraject bijdraagt aan de doorstroom naar werk. Door de nadruk te leggen op het individu en individueel gedrag wordt geen stelling genomen in het debat over wie ‘verantwoordelijk is’ voor werkloosheid, maar is een keuze gemaakt om een bepaald aspect van werkloosheid te bekijken. De enige systeemfactor die wordt meegenomen is discriminatie. Er wordt aan jongeren gevraagd of hun huidskleur een probleem vormt bij het zoeken naar werk.

2.2.2 Cultuur van werkloosheid

Een ander belangrijk begrip in het onderzoek naar werkloosheid is het bestaan van een armoedecultuur of werkloosheidscultuur (Van Berkel, p. 58). Belangrijk onderzoek op dit gebied is het onderzoek van Godfried Engbersen. Hij heeft eind jaren tachtig/ begin jaren negentig onderzoek gedaan naar armoedeculturen als gevolg van langdurige werkloosheid. Door langdurige werkloosheid ontstaan er bepaalde normen en waarden over werk en werkloosheid die deze werkloosheid in stand houden, werkloosheid wordt als het ware gereproduceerd. De nadruk ligt in deze visies op normen en waarden van de werklozen, steunen werklozen bijvoorbeeld de algemene opvattingen over werk en werkloosheid of hebben ze afwijkende normen. In de discussie die in de paragraaf hierboven is beschreven, bevindt dit onderzoek zich dus in de meer persoonsgerichte benadering. Kritiek op deze visie is dan ook dat er geen aandacht is voor structurele en economische factoren die armoede bestendigen.

In "Publieke bijstandsgeheimen: het ontstaan van een onderklasse" (1990) bespreekt Engbersen drie soorten bestending van werkloosheid: cultureel, rationeel en bureaucratisch.

Het idee van culturele bestending is afkomstig van Oscar Lewis. (Engbersen 1990, p. 5) Hij laat zien dat er in bepaalde situaties een cultuur van armoede ontstaat. Armen ontwikkelen specifieke normen en waarden om hun situatie het hoofd te bieden. Deze normen wijken af van de normen over arbeid in de maatschappij en dienen als een soort zelfbescherming. Ook Van Berkel concludeert dat er sprake is van een cultuur van bijstand zoals hij dit noemt. (Van Berkel, 1996, pp. 251-255) Zijn vraag is echter of de opvattingen van mensen in de bijstand bijvoorbeeld niet overeenkomen met die van lager gekwalificeerde werkenden. In dat geval zou er geen sprake zijn van een specifieke bijstandscultuur, maar van opvattingen gerelateerd aan kwalificatie.

In het onderzoek naar In Balans zal worden gesproken over een cultuur van werkloosheid en niet over een cultuur van armoede. Engbersen omschrijft de cultuur van werkloosheid als volgt: "Een cultuur die gekenmerkt wordt door het afwijzen van de werknorm, acceptatie van werkloosheid en het ontstaan van informele overlevingsstrategieën die dwars op de dominante cultuur staan" (Ibidem, p. 61) Dit idee van culturele bestending komt overeen met de sociaal economische theorie. Deze theorie gaat ervan uit dat mensen niet handelen op grond van rationele overwegingen, maar op basis van heersende waarden en normen waar ze zich wel of niet aan willen conformeren (Hoff, 1998, p. 8). Op dit moment is in Nederland de norm dat iedereen de plicht heeft om te werken en om zichzelf te kunnen onderhouden. De regering draagt een sterk arbeidsethos uit en probeert dit ook via allerlei maatregelen op te leggen aan haar burgers. De sollicitatieplicht draagt bijstandsgerechtigden op elke week te solliciteren en zij mogen nog maar vier weken per jaar op vakantie in het buitenland, omdat ze de rest van de tijd geacht worden werk te zoeken. De vraag is nu in hoeverre de deelnemers van In Balans dit arbeidsethos ondersteunen en in hoeverre zij er eigen opvattingen over wel of niet werken op na houden. Alhoewel de meeste deelnemers aan In Balans vaak nog maar kort werkloos zijn, bevinden zij zich wel vaak in een moeilijke situatie waarin meerdere problemen spelen. De vraag die in het onderzoek gesteld wordt is of de vaak moeilijke positie van deze jongeren leidt tot specifieke opvattingen over werk. Zoals gezegd wordt er door vragen over acceptatiebereidheid en opvattingen over werk gekeken of er sprake is van specifieke opvattingen over werken. Dit zal in relatie worden gezet tot het uitstromen naar werk: is het zo dat er bepaalde culturele waarden over werkloosheid zijn die voorkomen dat jongeren doorstromen naar werk. Daarnaast wordt gekeken of hun opvattingen van werk ook overeenkomen met het gedrag dat ze vertonen. Is het bijvoorbeeld zo dat werk heel belangrijk wordt gevonden, maar dat er ondertussen weinig daadwerkelijk naar werk wordt gezocht?

Naast de culturele bestending noemt Engbersen de rationele bestending. Deze vorm van bestending baseert zich op de rationele keuzetheorie. De rationele keuzetheorie gaat ervan uit dat een actor eerst zoveel mogelijk informatie verzamelt en vervolgens op grond van die informatie een keuze maakt die nutsmaximalisatie bewerkstelligt. De actor maakt een afweging tussen kosten en baten en kiest die optie die

voor hemzelf het meeste oplevert. Met betrekking tot werkloosheid wordt er vanuit gegaan dat mensen meer geneigd zijn te gaan werken als dit ze meer oplevert dan niet werken, werk is een middel dat wel of niet de gewenste uitkomsten, met name financiële vooruitgang, genereert. Als werken minder oplevert dan niet werken en men daarom de keus maakt niet te gaan werken is er dus sprake van rationele bestendinging. In het onderzoek wordt gevraagd waarom jongeren willen werken en waarom niet. Daarna wordt ze gevraagd een afweging te maken tussen beide, wat levert werken op, wat lever je ervoor in en wat wil je dan liever. Uitgaand van de rationele keuzetheorie kiezen jongeren dan voor de optie die ze het meest oplevert en waarderen ze voornamelijk het financiële aspect van werken. Een uitkering is in deze theorie dus alleen gunstig als dit je meer voordelen oplevert dan werken. Hierbij wordt uitgegaan van de prescriptieve opvatting van de rationele keuzetheorie: de theorie voorspelt wat jongeren zullen doen. Je kan deze theorie ook normatief opvatten en dan is de meest rationele uitkomst een ideaaltypische uitkomst. In het *ideale* geval handelen mensen volgens de rationele keuzetheorie.

Tot slot noemt Engbersen bureaucratische bestendinging, de situatie waarin de kansarme werklozen worden genegeerd door de sociale dienst omdat ze te lastig te bemiddelen zijn. Deze laatste vorm van bestendinging is vooral de laatste tijd actueel, omdat het nu voor gemeentes en reïntegratiebedrijven het meest aantrekkelijk is om de kansrijken te reïntegreren (Grijpstra, 2003). Gemeenten beheren zelf de werkloosheidsbudgetten en elke werkloze minder levert geld op. Reïntegratiebedrijven worden betaald volgens het 'no-cure-no-pay' principe, waardoor ze belang hebben bij snelle reïntegratie.

2.3 Conclusie

Het theoretisch kader van het onderzoek naar In Balans bestaat uit meerdere elementen. Om te beginnen zijn de bestaande, onderzoeken naar uitstroom uit de bijstand gebruikt om de factoren af te leiden die van invloed zijn op het zoeken naar werk en om de definities van deze factoren vast te stellen. Op basis hiervan is een onderscheid gemaakt tussen harde persoonskenmerken, houding, belemmeringen en interactie. Deze factoren zijn gestructureerd naar het arbeidsmarktmodel van Van Hoof. Van Hoof gaat ervan uit dat werklozen beschikken over bepaalde hulpbronnen die het die het zoeken naar werken vergemakkelijken of juist beperken. Van Berkel heeft deze hulpbronnen aangevuld en geplaatst in een schema, dat 'de weg naar werk' laat zien.

Vervolgens is het onderzoek geplaatst in het licht van een aantal theoretische opvattingen over werkloosheid. Er is gekeken of het onderzoek zich meer richt op systeem- of op persoonsfactoren en waarom.

Ook is literatuur over de armoedecultuur of werkloosheidscultuur besproken. Dit is gedaan omdat een aantal vragen uit de vragenlijst van het onderzoek hierop betrekking heeft. Deze vragen kijken welke normen en waarden jongeren hebben met betrekking tot werk en welke motieven bepalen of ze wel of niet willen gaan werken. De vraag die hiermee beantwoord wordt is of bepaalde normen over werk of rationele motieven ervoor zorgen dat jongeren niet of juist wel uitstromen.

3 METHODOLOGIE

In dit hoofdstuk zal ik de methodologie van het onderzoek uiteenzetten. Aangezien het in deze scriptie gaat om een casestudy, er is één case uitgebreid bestudeerd, is als methodologische literatuur het boek *De kern van casestudy's* van J. Braster gebruikt. Gestructureerd aan de hand van dit boek geef ik hieronder de methodologische onderbouwing van het onderzoek weer. Allereerst wordt nader toegelicht op wat voor soort casestudy het onderzoek betrekking heeft. Vervolgens licht ik de probleemstelling en het conceptueel model van het onderzoek toe en zet ik de gebruikte methoden uiteen. Tot slot komt operationalisering van de verschillende begrippen aan de orde.

3.1 Casestudy's in het bijzonder

In zijn boek laat Braster zien dat een casestudy niet per definitie kwalitatief, inductief en ideografisch is, zoals vaak wordt aangenomen (Braster, 2000, p.22). De kenmerken van een casestudy zijn afhankelijk van wat men wil onderzoeken. Over het algemeen kan worden gezegd dat een casestudy gericht is op intensieve bestudering van een bepaald sociaal verschijnsel. Hierbij worden een groot aantal eigenschappen van dat verschijnsel meegenomen. De grenzen tussen dit verschijnsel en de omgeving zijn vaak niet makkelijk te trekken, waardoor de keuze voor een casestudy wordt gemaakt. Dit is ook de reden geweest dat er in dit onderzoek is gekozen voor een casestudy. Het gaat om één case waarbij veel factoren een rol spelen. Het doel is het functioneren van integratieproject zo goed mogelijk te beschrijven, waarbij gekeken wordt naar de uitstroom, welke jongeren stromen succesvol uit en welke niet, de duurzaamheid van de uitstroom en de klanttevredenheid.

Er is in dit onderzoek sprake van een enkelvoudige, kwantitatieve, theorietoepassende en nomothetische casestudy. Er is gebruik gemaakt van vragenlijsten die zijn afgenomen bij alle deelnemers aan het traject van de afgelopen twee jaar. De keuze voor kwantitatief onderzoek is gemaakt, omdat er al veel bekend is over factoren die het zoeken naar werk bevorderen. Het gaat dus niet om een relatief onbekend terrein waar met behulp van kwalitatief onderzoek moet worden gekeken wat er speelt. Daarnaast zijn de onderzochte factoren al vaker kwantitatief bevestigd en lenen ze zich hier goed voor.

Het gebruik van theorie in dit onderzoek is toepassend. Er wordt geen nieuwe theorie ontwikkeld, noch wordt er een bestaande theorie getoetst. De theorie is gebruikt om de factoren af te leiden die een rol spelen bij het vinden van werk en deze factoren te verwerken in de vragenlijst. Daarnaast is theorie gebruikt om de resultaten beter te begrijpen (gedragstheorieën), en te plaatsen in de wetenschappelijke discussie rond het thema werkloosheid. Zie ook de toelichting op het gebruik van theorie verderop in dit hoofdstuk en het theoretische hoofdstuk van deze scriptie.

Verder is er sprake van een nomothetisch casestudy. Het onderzoek is erop gericht een bepaald verschijnsel, het succes van het integratietraject In Balans, te verklaren. Het gaat om relaties tussen de afhankelijke variabele uitstroom en een aantal onafhankelijke variabelen. Hierbij wordt niet gekeken naar een onuitputtelijke lijst van oorzaken, zoals

gebruikelijk is bij ideografische studies, maar zijn een aantal variabelen geselecteerd die zullen worden onderzocht.

Tot slot is het onderzoek praktijkgericht, er staat een handelingsprobleem centraal.

3.1.1 Probleemstelling

De probleemstelling bestaat, zoals aangegeven door Braster (Ibidem, p. 38), uit een doelstelling en een daaruit afgeleide vraagstelling. De doelstelling van dit onderzoek is beter inzicht te krijgen in de werking van het integratietraject In Balans. In hoeverre is het traject in staat de doorstroom naar werk te vergemakkelijken en welke variabelen spelen hierbij een rol. De vraagstelling is:

In hoeverre is het project In Balans een succes en wat zijn succes- en faalfactoren van het traject?

Een belangrijke vraag bij deze probleemstelling is hoe succes wordt gedefinieerd. In 2003 is er door de Raad Werk en Inkomen een groot evaluatieonderzoek gedaan naar verschillende reïntegratiebedrijven (Vinke, 2003). In dit onderzoek is onder andere de doeltreffendheid van de bedrijven gemeten. Onder doeltreffendheid werd hierbij ten eerste het aantal deelnemers dat doorstroomt naar werk en ten tweede de duurzaamheid van dat werk verstaan. In mijn scriptie wil ik in navolging van het onderzoek van de RWI succes om te beginnen definiëren als doeltreffendheid. Het traject In Balans is dus om te beginnen succesvol als jongeren duurzaam uitstromen naar werk, scholing of een combinatie van werk en scholing.

Daarnaast wordt naast succes als uitstroom ook gekeken naar succes in de vorm van klanttevredenheid. Het gaat er dus niet alleen om dat de uitstroomcijfers goed zijn, maar ook om de waardering door cliënten. Op deze manier kan ook een beter inzicht worden verkregen in het functioneren van het traject. Wat waarderen jongeren aan het traject en wat denken zij dat werkt.

De drie aspecten van succes zijn dus: succesvolle uitstroom, duurzame uitstroom en klanttevredenheid.

Succesvolle uitstroom

Allereerst zal worden nagegaan in hoeverre jongeren succesvol uitstromen. Vervolgens zal geprobeerd worden deze succesvolle uitstroom te verklaren, wat zijn succesfactoren. In 1998 en in 2000 zijn er door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid twee grote onderzoeken gedaan naar kenmerken van stromers en blijvers in de bijstand: 'Van bijstand naar werk' (L.A. Hospers, C.J.M. Schuyt, R.C. van Geuns) en 'Een bestaan in de bijstand: belemmeringen en beleid' (B. Post, I. Bakker). In dit eerste onderzoek van SZW wordt een onderscheid gemaakt tussen drie soorten factoren die uitstroom naar werk bevorderen: houdingsfactoren, belemmeringen, en interactiefactoren. Ik wil in mijn scriptie, zoals ook in het vorige hoofdstuk aangegeven, uitgaan van deze drie factoren. Daarnaast blijkt uit eerder onderzoek ook dat bepaalde persoonskenmerken van grote

invloed kunnen zijn op de uitstroom naar werk. (De Beer, 1998, p. 14) Ook deze zal ik meenemen.

Hieronder worden de factoren voor het verklaren van succesvolle uitstroom globaal toegelicht. In het theoretische hoofdstuk (hoofdstuk 2) van deze scriptie is er dieper op deze factoren ingegaan en zijn ze nader gedefinieerd.

Persoonsfactoren

Bij persoonsfactoren wordt gekeken of leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleiding, thuiswonende kinderen en werkervaring van invloed zijn op succesvolle uitstroom en de duurzaamheid van deze uitstroom.

Houdingsfactoren

Houdingsfactoren zijn zachte persoonlijke kenmerken; motivatie, werkloosheidsbeleving, actieve houding, etc. In meerdere onderzoeken is er aandacht besteed aan dit soort factoren en het blijkt dat naast harde kenmerken zoals leeftijd, geslacht en nationaliteit ook zachte factoren een rol spelen bij het vinden van werk. Deze factoren zijn niet alleen afkomstig uit de twee eerder genoemde onderzoeken van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maar ook uit 'De uitkering van de baan' (S Hoff, G. Jehoel-Gijsbers, G., Wildeboer & J.M. Schut, 2003) en 'Een bestaan zonder baan' (S. Hoff & G. Jehoel-Gijsbers, 1998).

Van de volgende factoren wordt de relatie met succesvolle uitstroom onderzocht:

- Mening over werk en uitkering
- Zoekgedrag
- Acceptatiebereidheid
- Arbeidsbereidheid

Belemmeringen

Het gaat hier om belemmeringen in de vorm van medische problemen, zorg voor familie, etc. In 'Van bijstand naar werk' blijkt dat langdurig werklozen veel belemmeringen ervaren en vaak ook nog met extra belemmeringen te maken krijgen tijdens hun werkloosheid. Het verdwijnen van belemmeringen komt maar weinig voor. In mijn scriptie wil ik kijken met welke belemmeringen jongeren te maken hebben en hoe dit het zoeken naar werkt bemoeilijkt. De belemmeringen waar naar gevraagd wordt zijn:

- Gezondheidsproblemen
- Strafolblad
- Schulden
- Zorg voor kinderen
- Slechte beheersing Nederlandse taal
- Uiterlijk
- Weinig werkervaring
- Leeftijd

- Huidskleur
- Te lage opleiding
- Ongemotiveerdheid

Interactiefactoren

Met interactiefactoren wordt de wisselwerking tussen de hulpverlenende instanties en de klant bedoeld.

In mijn onderzoek gaat het dus om de wisselwerking tussen In Balans en de jongeren die daar een traject volgen. Ik neem hierbij de volgende zaken mee: de relatie tussen de tevredenheid over het traject en de uitstroom, de mate waarin jongeren zich gemotiveerd voelen door het traject en de uitstroom, de relatie tussen het aantal verminderde belemmeringen en de uitstroom.

Duurzame uitstroom

Ten aanzien van de duurzaamheid van de uitstroom wordt gekeken hoeveel jongeren op het moment van het interview nog werkzaam zijn. Hierbij zal een onderscheid worden gemaakt naar instroomdatum. Verder zal gekeken worden wat de relatie is tussen de uitstroom in eerste instantie en de duurzaamheid van de uitstroom. Is het bijvoorbeeld zo dat de groep die naar scholing is gegaan nu vaker nog aan het werk is dan de groep die gelijk een baan heeft gevonden.

Vervolgens worden dezelfde relaties als bij de uitstroom vlak na het traject bekeken (persoonsfactoren, houdingfactoren, belemmeringen en interactiefactoren) om zo te achterhalen wat succes- en faalfactoren van duurzame uitstroom zijn. Het gaat hierbij om een tweede, controlerende meting. Is het zo dat de relaties die in eerste instantie gevonden zijn voor de uitstroom uit het traject ook gelden voor de duurzaamheid van de uitstroom?

Klanttevredenheid

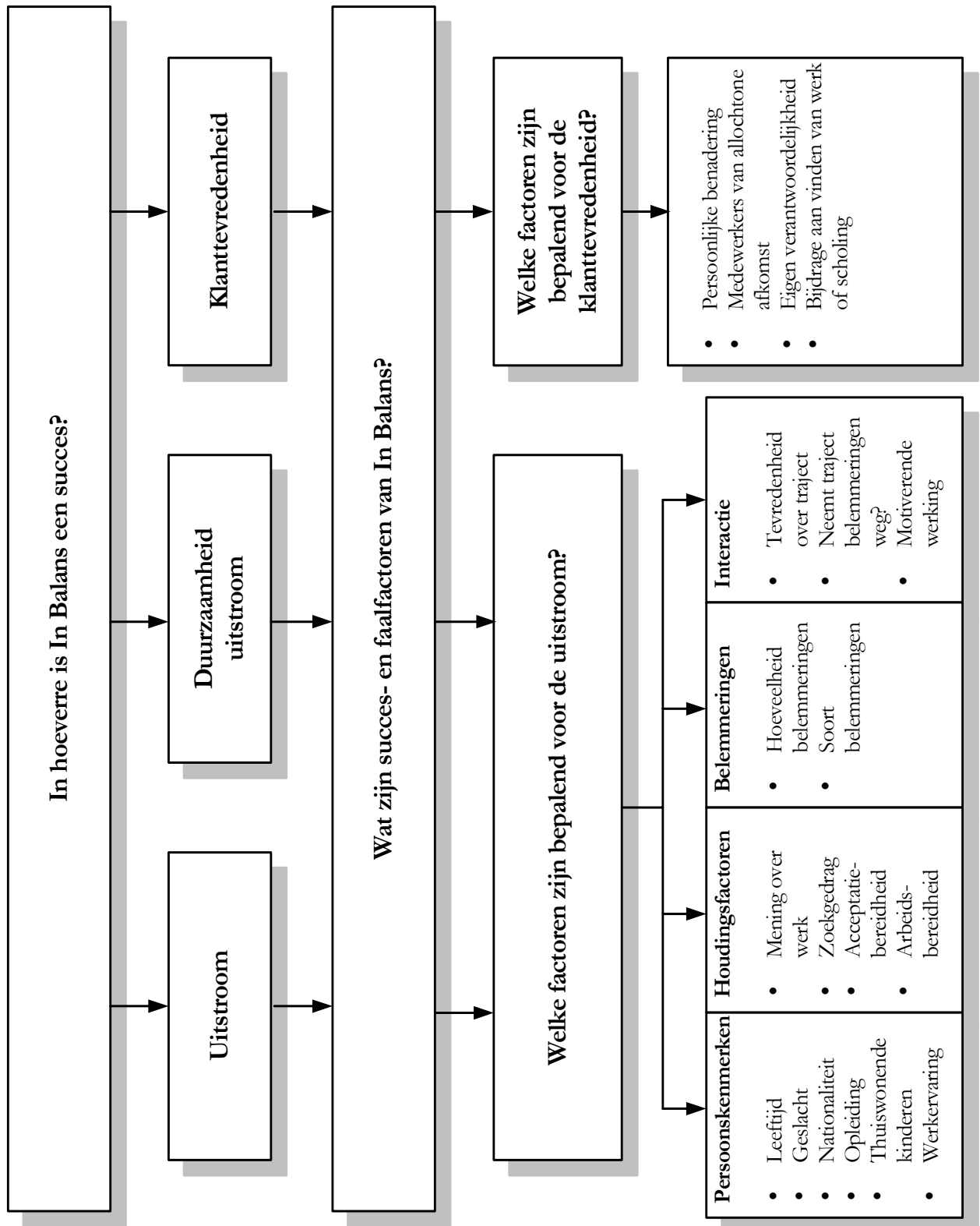
Zoals gezegd wordt ook gekeken naar succes in de vorm van de klanttevredenheid. Hiervoor zijn een aantal thema's afgeleid uit gesprekken met medewerkers en de evaluaties van de SPAG-projecten (zie ook hoofdstuk 1): persoonlijke benadering en bejegening, medewerkers van allochtone afkomst, motiverende en stimulerende werking van het traject, eigen verantwoordelijkheid en er is gekeken of jongeren het idee hebben dat In Balans een belangrijke bijdrage heeft geleverd bij het zoeken naar werk.

In dit deel wordt dus aan de hand van de antwoorden van jongeren gekeken wat in hun perceptie succesfactoren zijn.

3.1.2 Conceptueel model

Samengevat leidt dit tot het volgende conceptuele model (zie pagina 26). Succes wordt gemeten aan de hand van de uitstroom, de duurzaamheid van de uitstroom en de klanttevredenheid. Afhankelijk van de uitstroomcijfers, de 'duurzaamheidcijfers' en de mate waarin de deelnemers tevreden zijn is het traject dus een succes of niet.

Vervolgens wordt een niveau dieper gekeken wat succes- en faalfactoren zijn.



Figuur 3.1 Conceptueel model

3.1.3 Theorie

Zoals hierboven aangegeven is er gebruik gemaakt van theorieën over factoren die het zoeken naar werk bevorderen, om zo tot een goed conceptueel model en een goede vragenlijst te komen.

Verder is het onderzoek in het actuele debat rondom werkloosheid gezet. Welke thema's spelen er, welke richtingen bestaan er in het huidige onderzoek en hoe is dit terug te zien in de vragenlijst.

Tot slot wordt theorie verklarend gebruikt: kunnen de antwoorden op de vragen over acceptatiebereidheid en mening over werk bijvoorbeeld worden verklaard vanuit bepaalde gedragstheorieën?

3.2 Onderzoeksmethoden

3.2.1 Gebruikte methoden

Er is in dit onderzoek allereerst sprake van kwantitatief onderzoek. Er is gebruik gemaakt van een vragenlijst die mondeling is afgenomen. Voor het opstellen van deze vragenlijst is grotendeels gebruik gemaakt van al bestaande vragenlijsten van het Sociaal Cultureel Planbureau. De antwoorden zijn geanalyseerd met behulp van het statistiekprogramma SPSS.

Daarnaast zijn er twee medewerkers geïnterviewd over het traject. Er is gevraagd wat de werkwijze van het project is en wat zij denken dat succesvol is. Deze interviews zijn gebruikt om de vragen over het traject te kunnen formuleren en om beter inzicht te krijgen in de werking van het traject.

Tot slot is in de dossiers nagegaan welke belemmeringen er bij jongeren zijn geconstateerd en welke trajecten er worden aangeboden om jongeren naar werk te begeleiden en belemmeringen weg te nemen. Het dossieronderzoek bood niet alleen de mogelijkheid om na te gaan in hoeverre geprobeerd wordt belemmeringen weg te nemen, maar gaf ook een beter inzicht in de non-respons van het traject. In de dossiers kon worden nagegaan of de non-respons groep bijzondere kenmerken had.

Grof gezegd kent de scriptie twee delen. Het eerste deel is gericht op doeltreffendheid, de uitstroomcijfers en de duurzaamheid van het traject en succes- en faalfactoren worden hierbij achterhaald met behulp van statistische analyses die laten zien of er een relatie is tussen de afhankelijke variabele uitstroom/duurzame uitstroom en verschillende onafhankelijke variabelen.

Het tweede deel is gericht op klanttevredenheid en dit is gemeten met behulp van een aantal stellingen over In Balans die zijn opgenomen in de vragenlijst. Succes- en faalfactoren worden hierbij achterhaald met behulp van de antwoorden die de jongeren geven, het gaat hier dus om succesfactoren vanuit hun perceptie. Er is in dit deel geen sprake van statistische analyses.

3.2.2 Validiteit & Betrouwbaarheid

Validiteit

De constructvaliditeit van het onderzoek wordt gewaarborgd doordat er bij de operationalisering van de te meten concepten gebruik is gemaakt van bestaande vragenlijsten van het Sociaal Cultureel Planbureau. Uit de vragenlijsten van 'Een bestaan zonder baan' (Hoff, 1998) en 'De uitkering van de baan' (Hoff, 2003) zijn de vragen gebruikt die betrekking hebben op: zoekgedrag, acceptatiebereidheid, arbeidsbereidheid en houding. De belemmeringen zijn afgeleid uit de hierboven genoemde studies van SZW en de eindevaluatie van de SPAG projecten. Door gebruik te maken van deze reeds gevalideerde lijsten is het gevaar dat er iets anders gemeten wordt dan dat de bedoeling is een stuk kleiner.

Alleen de vragen over In Balans zijn specifiek voor dit onderzoek en niet eerder gebruikt. Hierbij is er zo goed mogelijk voor gezorgd dat er geen dubbelloopse vragen en onduidelijkheden in zitten. Er is geen sprake van controlevragen om te voorkomen dat de vragenlijst te lang wordt voor de doelgroep. Wel worden thema's met meerdere vragen gemeten en zijn er eerst drie testlijsten afgenomen om te kijken waar eventuele knelpunten in de lijst zitten.

Verder is ervoor gekozen om de vragenlijsten mondeling af te nemen. Hierdoor kunnen de vragen worden verhelderd en is er beter inzicht in de problemen die er spelen bij jongeren bij het zoeken naar werk. Aan de andere kant is hierdoor wel meer sprake van onderzoekerbias en bestaat er het gevaar dat jongeren sociaal gewenste antwoorden gaan geven. Deze nadelen wegen echter niet op tegen het voordeel dat voorkomen wordt dat vragen te moeilijk zijn of verkeerd worden begrepen.

Tot slot is er sprake van datatriangulatie waardoor de constructvaliditeit wordt vergroot. Er worden niet alleen vragenlijsten afgenomen, maar er wordt ook gebruik gemaakt van bestaande gegevens, in de vorm van dossiers van de deelnemers, en er zijn twee interviews gehouden met medewerkers om zo een beter inzicht te krijgen in de werking van het traject.

De interne validiteit wordt gewaarborgd, doordat de relaties die worden gemeten al eerder zijn aangetoond en gecontroleerd bij groepen langdurig werklozen. Er wordt in dit onderzoek gekeken of deze relaties ook gelden voor jongeren die deelnemen aan een arbeidsintegratietraject. Er is geen sprake van een controlegroep. Het is niet mogelijk om een groep jongeren te vinden met dezelfde problematiek die zonder In Balans doorstroomt naar regulier werk. Bij het CWI is deze doelgroep namelijk niet aanwezig. In Balans kenmerkt zich doordat ze een groep weet te bereiken die niet uit zichzelf op zoek gaat naar werk en zich veelal ook niet inschrijft voor een uitkering.

Met betrekking tot de externe validiteit is er alleen sprake van generaliseerbaarheid als het cases betreft met dezelfde methodiek en dezelfde doelgroep.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een onderzoek heeft betrekking op de herhaalbaarheid van het onderzoek. Als het onderzoek zou worden herhaald zou het dezelfde uitkomsten moeten genereren. De betrouwbaarheid wordt deels gewaarborgd doordat het gebruik wordt

gemaakt van vragenlijsten. Er is hierbij slechts in kleine mate sprake van beïnvloeding door de onderzoeker en bij herhaling van het onderzoek door een tweede onderzoeker worden dus dezelfde resultaten verwacht. Probleem is echter de doelgroep waar het onderzoek op gericht is. Deze groep is laag opgeleid en spreekt vaak slecht Nederlands. Hierdoor moeten veel vragen uitgelegd worden, wat ten koste gaat van de betrouwbaarheid.

Om de betrouwbaarheid te vergroten is er met behulp van Cronbachs Alpha gecontroleerd of bepaalde items wel voldoende samenhang vertoonden om als schaal te kunnen worden gebruikt. Als dit niet het geval was is er gebruik gemaakt van een index. Probleem blijft echter dat er sprake is van een klein aantal onderzoekseenheden, waardoor de betrouwbaarheid van de analyses lager is.

Bruikbaarheid

Zoals hierboven aangegeven is een aantal van de variabelen dat gemeten wordt manipuleerbaar. Als uit het onderzoek bijvoorbeeld blijkt dat voornamelijk belemmeringen het vinden van werk bemoeilijken dan kan het traject zich meer hierop gaan richten. De resultaten van het onderzoek hebben dus een praktische bruikbaarheid.

3.2.3 Selectie van onderzoekseenheden

Alle jongeren die tussen januari 2003 en januari 2005 hebben deelgenomen aan In Balans zijn geselecteerd voor deelname aan het onderzoek. Alhoewel het project al sinds 1998 loopt is er voor 2003 als grens gekozen. Ten eerste omdat er in 2001 een aantal belangrijke wijzigingen zijn geweest en dit jaar en het jaar erop duidelijk een proefperiode zijn geweest. Daarnaast is de doelgroep erg lastig te bereiken. Gezien de tijd en omvang van het onderzoek is besloten alleen de laatste twee jaar mee te nemen. Januari 2005 is gekozen, omdat deze mensen ten tijde van het onderzoek, eind mei 2005, het eerste deel van het traject hebben doorlopen en dus inmiddels doorgestroomd zouden moeten zijn naar werk of scholing.

In totaal gaat het om 64 mensen. Deze mensen zijn allemaal benaderd, tenzij ze maar een of twee keer geweest zijn of in het buitenland of in de gevangenis zitten. Uiteindelijk bleven er nog 47 mensen over die een brief hebben gehad en telefonisch zijn benaderd. Van de 17 mensen die niet benaderd zijn om deel te nemen aan het onderzoek, is via de dossiers nagegaan of zij afwijken van de rest van de groep op het gebied van succesvolle uitstroom en aantal belemmeringen.

Probleem bij het afnemen van de vragenlijsten was dat het, zoals gezegd, gaat om een groep jongeren die zeer lastig te benaderen is. De medewerkers van het traject gaven aan dat jongeren vaak defensief reageren en niet positief tegenover onderzoekers staan. Er is daarom voor gekozen om de vragenlijsten niet op te sturen, maar om jongeren persoonlijk te benaderen om via de telefoon of bij Bureau Jeugdzorg de vragenlijst af te nemen. Op deze manier konden ook eventuele onduidelijkheden in de lijst worden toegelicht. De uiteindelijke werkwijze was als volgt:

1. Aan alle geselecteerde deelnemers is vanuit Bureau Jeugdzorg een korte brief gestuurd om het onderzoek aan te kondigen en toe te lichten.
2. Alle geselecteerde deelnemers zijn vervolgens ook telefonisch benaderd door medewerkers van In Balans om ze, eventueel in het Arabisch of Turks, te vertellen wat er gaat gebeuren en waarom.
3. De namen van de mensen die telefonisch zijn benaderd zijn vervolgens zo snel mogelijk gebeld om de vragenlijst af te nemen of om een afspraak te maken om langs te gaan.
4. Bij jongeren die al een afspraak hadden bij In Balans gedurende de periode van de dataverzameling wordt de lijst afgenomen tijdens deze afspraak.

Jongeren die liever niet thuis de lijst wilden invullen hadden ook de mogelijkheid om op het kantoor van Bureau Jeugdzorg afspreken.

Allereerst zijn er drie testlijsten afgenomen. Hieruit bleek dat vooral voor de jongeren die niet goed Nederlands spreken de lijst te moeilijk was. Ook waren een aantal vragen niet relevant of werden door alledrie de jongeren niet begrepen. De volgende aanpassingen zijn gemaakt in de lijst:

- Stellingen: het concept van een stelling, dus dat er een uitspraak wordt gedaan waarvan je moet aangeven in hoeverre je het ermee eens bent, bleek erg lastig voor de slecht Nederlands sprekende jongeren. In dat geval worden de stellingen omgevormd tot “vind je dat.....vragen”. Dit soort vragen bleek veel beter te beantwoorden. Enige probleem is dat de extremen, zeer eens en zeer oneens, nu niet meer gekozen worden (je vindt iets of je vindt het niet). Dit is opgelost door in de analyses eens/zeer eens en oneens/zeer oneens samen te nemen.
- De volgorde van de lijst is aangepast. De stellingen zijn lastig, er is dus voor gekozen niet te beginnen met de stellingen, maar met de vragen over In Balans. Tijdens de testinterviews was goed merkbaar dat twee van de drie jongeren gelijk aan het begin van de lijst al onzeker werden, omdat ze de stellingen niet goed konden beantwoorden. De lijst liep daardoor niet lekker. De eerste vragen zijn nu relatief makkelijk.
- Een aantal dubbele vragen zijn uit de vragen over acceptatiebereidheid gehaald. Er wordt niet meer én gevraagd of je werk met stank en lawaai wil én of je vies werk zou willen doen. Dit onderscheid bleek te klein. Ook ‘werk waarbij je snel resultaat ziet’ is weggehaald. Niet een van de drie jongeren begreep wat hiermee bedoeld werd. De lijst is hierdoor ook korter geworden, een bijkomend voordeel aangezien de oorspronkelijke lijst ook iets te lang was.
- Als een vraag ook na een aantal keer herhalen en uitleg niet begrepen werd is de vraag onbeantwoord gelaten en aangegeven als *missing value*. Dit om te voorkomen dat er vervuiling van de lijst optreedt.
- De belemmering sociaal psychische problemen is weggehaald, omdat de jongeren die dit in ernstige mate hebben niet mogen deelnemen aan het traject.

3.3 Operationalisering

Hieronder wordt aangegeven hoe succes, duurzaamheid, klanttevredenheid, persoonsfactoren, interactie, houding en belemmeringen worden geoperationaliseerd. Per deel is aangegeven wat er wordt bevraagd, met welke vragen dit gemeten is, welke relaties daarmee worden onderzocht en wat de hypothesen zijn. In de vragenlijst (bijlage 1) staat ook vermeld uit welke bestaande onderzoeken de verschillende vragen afkomstig zijn. Bij de analyses (hoofdstuk 4) zal ik precies uitleggen hoe de verschillende metingen zijn gedaan.

3.3.1 Succes

Succesvolle uitstroom wordt gemeten met de vraag (vraag 9): 'heb je het traject afgerond'. Aan de hand van de antwoorden op deze vraag zullen de categorieën succesvolle uitstroom en niet-succesvolle uitstroom worden gevormd. De jongeren die werk, scholing of een combinatie hebben gevonden worden beschouwd als succesvolle uitstroom, de jongeren die gestopt zijn, nog in het traject zitten of nog niks hebben gevonden als niet-succesvolle uitstroom.

Ter verklaring van succes wordt gekeken naar persoonsfactoren, houding, belemmeringen en interactie. Als je spreekt over de variabelen in dit onderzoek is het succesvol uitstromen de afhankelijke variabele. Onafhankelijke variabelen zijn:

- Persoonskenmerken;
- Houding;
- Belemmeringen;
- Interactie, invloed van het traject.

Persoonskenmerken

In dit deel wordt algemene informatie gevraagd. De kenmerken die worden meegenomen in het onderzoek en waarvan dus wordt aangenomen dat ze van invloed zijn op de uitstroom naar werk, zijn: leeftijd, geslacht, nationaliteit, opleiding, thuissituatie (wel of geen kinderen) en werkervaring.

De volgende relaties worden onderzocht:

- Leeftijd – succesvol uitstromen (vraag 1);
- Geslacht – succesvol uitstromen (vraag 2);
- Nationaliteit – succesvol uitstromen (vraag 3);
- Opleiding – succesvol uitstromen (vraag 4);
- Werkervaring – succesvol uitstromen (vraag 5);
- Thuiswonende kinderen – succesvol uitstromen (vraag 6).

Met betrekking tot leeftijd wordt er verwacht dat het moeilijker is om werk te vinden naarmate men ouder is. Het onderzoek heeft betrekking op een groep mensen die over

het algemeen op zoek is naar ongeschoolde arbeid. Voor werkgevers zijn dan vooral jonge werknemers aantrekkelijk, omdat zij goedkoper zijn.

Medewerkers van In Balans gaven aan dat zij de indruk hebben dat vrouwen het over het algemeen iets beter doen dan mannen. De verwachting is daarom dat vrouwen binnen deze doelgroep makkelijker uitstromen.

Ten aanzien van nationaliteit is de verwachting is dat Turken makkelijker werk vinden dan Marokkanen. Dit is namelijk uit eerder onderzoek gebleken (Van Berkel, 1996, p. 84).

Verder wordt verondersteld dat opleiding een positieve relatie heeft met uitstroom. Dus hoe hoger de opleiding hoe makkelijker de uitstroom. Het streven in het huidige regeringsbeleid is dan ook dat iedere jongere minimaal een startkwalificatie (MBO-2) behaald, om zo op de arbeidsmarkt voldoende kans te maken. Wezel geeft aan dat het niet per se zo hoeft te zijn dat een lage opleiding het vinden van werk bemoeilijkt. De arbeidsmarkt kan verdeeld worden in verschillende deelmarkten. Jongeren met een lage opleiding begeven zich dus op een andere deelmarkt dan jongeren met een hoge opleiding. Afhankelijk van de dynamiek op de verschillende deelmarkten is het dus moeilijk of makkelijk om werk te vinden. In dit onderzoek wordt er echter toch vanuit gegaan dat een lage opleiding het vinden van werk bemoeilijkt, omdat er steeds minder van dit soort werk beschikbaar is.

Met betrekking tot de thuissituatie is er alleen gevraagd naar wel of geen thuiswonende kinderen. Thuiswonende kinderen maakt het vinden van werk waarschijnlijk lastiger, omdat er oppas aanwezig moet zijn of omdat men een baan moet vinden die te combineren is met de zorg voor een gezin.

Werkervaring spreekt voor zichzelf. Meer werkervaring maakt het makkelijker om een baan te vinden. De vraag is echter wat zwaarder weegt leeftijd of werkervaring. Jonge mensen hebben minder ervaring, maar zijn wel een stuk goedkoper. Deze twee afhankelijke variabelen spreken elkaar dus als het ware tegen.

De hypothesen zijn als volgt:

- Naarmate men jonger is, is de kans op succesvolle uitstroom groter.
- Vrouwen stromen makkelijker uit dan mannen.
- Turken stromen makkelijker uit dan Marokkanen.
- Naarmate men hoger opgeleid is, is de kans op succesvolle uitstroom groter.
- Deelnemers zonder thuiswonende kinderen stromen makkelijker uit dan deelnemers met thuiswonende kinderen.
- Naarmate men meer werkervaring heeft is de kans op succesvolle uitstroom groter.

Houdingsfactoren

Deze vragen zijn grotendeels afkomstig uit 'Een bestaan zonder baan' en 'De uitkering van de baan' van het Sociaal Cultureel Planbureau en hebben betrekking op bepaalde houdingsaspecten die het zoeken naar werk kunnen bevorderen of belemmeren. De volgende relaties zijn onderzocht:

- Mening werk– succesvol uitstromen (vraag 13);
- Acceptatiebereidheid – succesvol uitstromen (vraag 21, 23, 24);
- Arbeidsbereidheid – succesvol uitstromen (vraag 13f, 22, 14, 15, 16);
- Zoekgedrag – succesvol uitstromen (vraag 17, 18, 19, 20).

Bij mening over werk is gekeken naar arbeidsethos. De veronderstelling is dat naarmate het arbeidsethos hoger is, men zich meer verplicht voelt om te gaan werken en dus ook eerder aan het werk is.

Bij acceptatiebereidheid is gevraagd wat voor soort banen men wel en niet zou willen aanvaarden. Het idee hierachter is dat naarmate je meer wil accepteren het aantal functies waarop je kan solliciteren toeneemt. De kans om iets te vinden wordt hierdoor groter. Bij acceptatiebereidheid is ook nagegaan of men wel eens een baan geweigerd heeft. De veronderstelling is dat de groep die wel eens een baan geweigerd heeft, minder acceptatiebereid is en dus minder snel een baan vindt.

Bij arbeidsbereidheid is gevraagd waarom men graag wilde werken. De verwachting is dat intrinsiek gemotiveerden sneller werk vinden. Zij waarderen naast het financiële aspect meerdere aspecten van werk en zullen dus eerder geneigd zijn hun uitkering te verwisseling voor een baan en niet alleen wanneer ze er financieel op vooruit gaan.

Daarnaast is gevraagd waarom iemand wil werken en waarom niet. De veronderstelling is dat hoe liever iemand aan het werk wil, en hoe minder redenen hij/zij heeft om niet te willen werken hoe eerder hij/zij waarschijnlijk ook iets vindt. Tot slot is gekeken naar de relatie tussen de kans die iemand zichzelf geeft op succesvolle uitstroom en de daadwerkelijke uitstroom.

Zoekgedrag spreekt voor zichzelf, naarmate je meer zoekt is de veronderstelling dat de kans om iets te vinden toeneemt. Hierbij is gekeken naar of men gezocht heeft, hoe vaak men gezocht heeft en op hoeveel manieren men gezocht heeft.

De hypothesen zijn:

- Naarmate men een hoger arbeidsethos heeft, is de kans op succesvolle uitstroom groter.
- Naarmate de acceptatiebereidheid groter is, is de kans op succesvolle uitstroom groter.
- Naarmate men meer intrinsiek gemotiveerd is, is de kans op uitstroom groter.
- Naarmate de arbeidsbereidheid groter is, is de kans op succesvolle uitstroom groter.
- Naarmate men positiever is over de kans tot uitstroom is deze kans ook daadwerkelijk groter.
- Naarmate men meer zelf zoekt, is de kans op succesvolle uitstroom groter.

Belemmeringen

Het hebben van belemmeringen die het zoeken naar werk bevorderen. De belemmeringen zijn afkomstig uit het onderzoek ‘Van bijstand naar werk; stromers en blijvers’ en uit de eindexamen van de SPAG projecten door Research voor Beleid. De volgende relatie is bekeken:

- Relatie aantal belemmeringen – succesvol uitstromen (vraag 25).

De hypothese is dat hoe minder belemmeringen iemand heeft, hoe groter de kans is op succesvolle uitstroom.

Interactiefactoren

Met interactiefactoren wordt de wisselwerking tussen de hulpverlenende instanties en de klant bedoeld.

De relaties die worden bekeken zijn:

- Relatie tevredenheid – succesvolle uitstroom (vraag S14);
- Relatie gemotiveerdheid – succesvolle uitstroom (vraag S11);
- Relatie aantal verdwenen belemmeringen – succesvolle uitstroom (vraag 25);
- Relatie In Balans – aantal verdwenen belemmeringen (vraag 25).

Tevredenheid wordt hier met een stelling gemeten “Ik ben zeer tevreden met In Balans” waarbij gekozen kan worden tussen eens en oneens. Er zal worden gekeken of er een relatie is tussen de antwoorden op deze vraag en uitstroom.

Verder wordt jongeren gevraagd of ze zich gemotiveerd voelen door het traject. Ook hierbij zal gekeken worden of de jongeren die ‘ja’ antwoordden eerder uitstromen.

Tot slot wordt de relatie tussen het aantal minder geworden of verdwenen belemmeringen en uitstroom bekeken.

De hypothese waar vanuit wordt gegaan is dat de aard van de interactie tussen de instantie en de cliënt van belang is voor de uitstroom. De instantie kan de houding van cliënten beïnvloeden en belemmeringen wegnemen.

Hypotheses:

- Naarmate men meer tevreden is stroomt men eerder succesvol uit.
- Naarmate men meer gemotiveerd is door het traject stroomt men eerder succesvol uit.
- Naarmate er meer belemmeringen verdwenen zijn stroomt men makkelijker uit.

De laatste hypothese is dat het traject belemmeringen wegneemt. Deze hypothese staat om verwarring te voorkomen niet in het bovenstaande rijtje, het gaat hierbij namelijk niet om de relatie tussen succesvolle uitstroom en een onafhankelijke variabele.

3.3.2 Duurzaamheid

Het tweede aspect van succes is zoals gezegd duurzaamheid. De duurzaamheid van het succes is gemeten met de vraag ‘wat doe je nu’. Van de antwoorden op deze vraag zijn twee groepen gemaakt. Een succesvolle groep die zowel op tijdstip 1, vlak na het traject werk of scholing had als op tijdstip 2, het moment van het interview en een tweede, niet-succesvolle groep, die op een van beide tijdstippen werkloos was.

Bij duurzaamheid is ten eerste een overzicht gemaakt van de situatie op het moment van het interview; welke jongeren zijn duurzaam uitgestroomd en welke jongeren zijn werkloos. Vervolgens is gekeken of het zo is dat de jongeren die langer geleden zijn uitgestroomd vaker werkloos zijn dan de groep die pas net uit het traject is.

Daarna is een vergelijking gemaakt met de uitstroom in eerste instantie. Welke veranderingen hebben zich daarin voorgedaan, en hoe is de situatie van de verschillende groepen (uitstroom naar werk, uitstroom naar scholing, naar een combinatie) nu.

Tot slot zijn dezelfde relaties gemeten als bij de succesvolle uitstroom vlak na het traject. Er is hier zoals gezegd sprake van een tweede, controlerende meting. De verwachting is dat dezelfde relaties gelden als bij de eerste meting. De hypothesen zijn dan ook gelijk aan die hierboven uiteen zijn gezet.

Met betrekking tot duurzaamheid worden samengevat de volgende vragen beantwoord:

- Wat is de situatie op het moment van het interview, hoeveel jongere zijn er aan het werk en hoeveel zijn er werkloos? (vraag 11)
- Is er een relatie tussen het tijdstip van uitstroom en de situatie op dit moment, met andere woorden zijn de jongeren die langer geleden zijn uitgestroomd vaker werkloos? (vraag 7)
- Welke veranderingen hebben zich voorgedaan ten opzichte van de uitstroom in eerste instantie? Welke groepen zijn werkloos geworden en welke hebben nog werk/scholing?
- Wat zijn succes- en faalfactoren van duurzame uitstroom en zijn deze gelijk aan de relaties die bij de uitstroom vlak na het traject gevonden zijn.

3.3.3 Klanttevredenheid

Het laatste aspect van succes is klanttevredenheid. Bij klanttevredenheid is nagegaan hoe tevreden jongeren zijn over het traject en in hoeverre zij het idee hebben dat In Balans een wezenlijke bijdrage heeft geleverd aan het vinden van werk/scholing. De volgende thema's zijn bekeken.

- Persoonlijke benadering en bejegening; aandacht voor problemen, voelen jongeren zich serieus genomen, gesteund, etc.? (vraag s2, s4, s6, s10, s11, s13)
- Medewerkers van allochtone afkomst, ervaren jongeren het als positief dat medewerkers dezelfde achtergrond hebben. (s8, s9)
- Eigen verantwoordelijkheid. (s5, s12)
- Hebben jongeren het idee dat In Balans een belangrijke bijdrage heeft geleverd bij het zoeken naar werk. (s1, s2, s3, s14)

4 ANALYSE

In dit hoofdstuk zullen de verzamelde gegevens worden geanalyseerd. Allereerst zal ik kijken naar het verloop van het onderzoek; hoeveel jongeren zijn er uiteindelijk gesproken en wat zijn de kenmerken van de non-respons. Daarna zal een beeld worden gegeven van de deelnemers aan het traject, hoe oud zijn zij, welke nationaliteit hebben ze, etc.

Vervolgens wordt het succes van het traject beschreven en maak ik twee groepen, succesvolle en niet succesvolle uitstroom, op basis waarvan de analyses van de succesfactoren (persoonskenmerken, houdingsfactoren, belemmeringen en interactiefactoren) worden uitgevoerd. In de conclusies van de verschillende paragrafen zal ik kijken wat eventuele antwoorden kunnen zijn op de ontstane vragen en afgewezen hypothesen. Dit laatste is apart gezet van het onderzoeken van de hypothesen zelf, omdat het gaat om veronderstellingen die niet voorafgaand aan het onderzoek zijn geformuleerd, maar achteraf gezien een verklaring kunnen bieden.

Ten aanzien van de duurzaamheid zal daarna, zoals in de methodologie aangegeven, worden gekeken hoeveel jongeren na 1 à 2 jaar nog werk/scholing hebben en hoe dit zich verhoudt tot de uitstroom in eerste instantie. Daarna zal ook hier gekeken worden wat succes- en faalfactoren zijn: is er een relatie tussen duurzame uitstroom en persoonskenmerken, houdingsfactoren, belemmeringen en interactiefactoren.

Vervolgens zal bij de klanttevredenheid worden nagegaan wat jongeren waarderen aan het traject en wat volgens hen succesfactoren zijn.

In de conclusie zal ik kort (aan het eind van de drie onderdelen succesvolle uitstroom, duurzaamheid en klanttevredenheid staat een uitgebreidere conclusie) de belangrijkste resultaten herhalen. In de paragraaf daarvoor zal echter eerst nog de relatie met de in het hoofdstuk 2 behandelde literatuur worden besproken.

4.1 Algemeen

4.1.1 Respons & non-respons

In totaal staan er in 2003 en 2004 63 jongeren ingeschreven bij In Balans. Medewerkers van het project hebben aangegeven dat 16 jongeren hiervan beter niet kunnen worden benaderd. Redenen hiervoor zijn dat ze in detentie verblijven, ze op dit moment teveel problemen hebben of nauwelijks zijn geweest. Van deze jongeren is wel via het dossier nagegaan of er opvallende verschillen waren met de rest van de groep. De uitstroom bleek echter grotendeels vergelijkbaar met de rest van de jongeren, 10 zijn er uitgestroomd naar werk of scholing, 2 zitten nog in het traject, 3 jongeren zijn uitgevallen en 1 iemand is uitgestroomd naar een ander traject. Het enige verschil zit in de uitval. Onder de geïnterviewde jongeren zaten ook 3 uitvallers⁴, maar hierbij gaat het om drie keer zoveel jongeren. Ook wat betreft aantal belemmeringen zijn de twee groepen vergelijkbaar.

⁴ Verderop in dit stuk wordt gesproken over twee uitvallers die geïnterviewd zijn. Dit verschil is ontstaan doordat de gegevens van de groep die niet geïnterviewd kon worden uit het dossier afkomstig zijn. Om een vergelijking te kunnen maken met de geïnterviewde groep is ook bij hen gebruik gemaakt van de dossiers. In

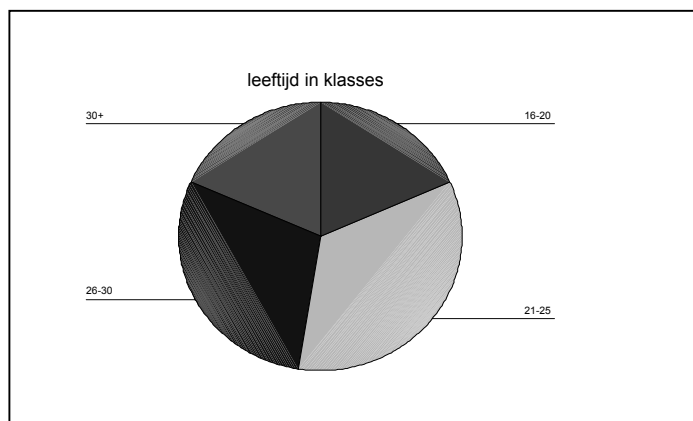
Het aantal jongeren dat overbleef om geïnterviewd te worden was 47. Hiervan zijn er uiteindelijk 35 gesproken. Dit is een responspercentage van 74%. Voor deze doelgroep is dit een erg hoog percentage. Naast de 35 mensen uit 2003 en 2004 zijn er nog twee deelnemers uit eind 2002 geïnterviewd. In totaal zijn er dus 37 gesprekken geweest.

De hoge respons was mogelijk door de hulp van de medewerkers van In Balans die verschillende jongeren hebben benaderd en gevraagd of ze deel willen nemen aan het onderzoek. Jongeren hebben veel vertrouwen in hen en waren altijd bereid om mee te doen. Ook kenden de medewerkers vaak familie van de jongeren waardoor ook gewijzigde telefoonnummers konden worden achterhaald. Probleem was dat het niet altijd even makkelijk was om afspraken te maken. Regelmatig kwam een deelnemer niet opdagen, of was op het afgesproken tijdstip toch niet telefonisch bereikbaar. Door net zo vaak te bellen om nieuwe afspraken te maken tot het interview ook daadwerkelijk had plaatsgevonden is uiteindelijk gelukt een groot deel van de groep te spreken. Van 12 mensen is het uiteindelijk niet gelukt ze te spreken. Hier zaten geen weigeringen bij, maar wel verhuizingen (4x), ander telefoonnummer (6x), detentie (1x), in het buitenland (1x).

Ook van deze non-respons is gekeken of de uitstroomresultaten afwijkend waren van de geïnterviewde groep. Dit was niet het geval, wel zaten ook hier drie uitvallers bij. In totaal zaten 6 van de 9 uitvallers dus niet in de geïnterviewde groep. De respons van de uitvallers is met 33% dus duidelijk lager dan die van de groep die het traject heeft afgerond of er nog in zit.

4.1.2 Doelgroep

Een interessante vraag is hoe de onderzochte groep er precies uitziet. Dit geeft een beter beeld van het project en de problemen waar In Balans mee te maken heeft. Eerder is al aangegeven dat het traject zich richt op Turkse en Marokkaanse jongeren tussen de 16 en de 30 jaar, waarbij het zwaartepunt ligt op de jongeren tot 24 jaar. Hieronder zal ik van de geïnterviewde jongeren nagaan wat hun achtergrond is; welke opleiding ze gevolgd hebben, hoe lang ze al in Nederland zijn, etc.

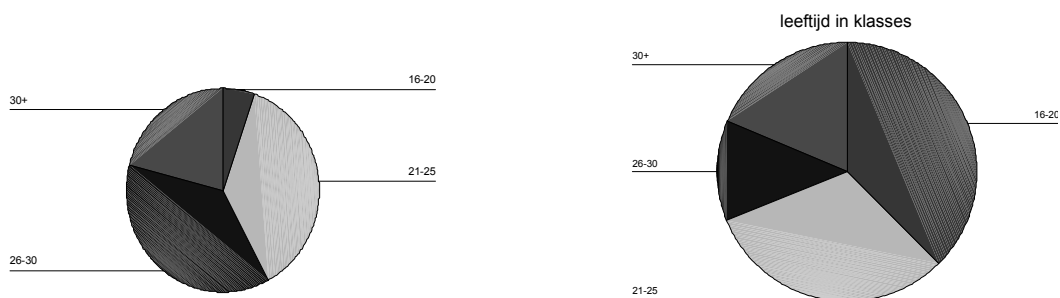


Figuur 4.1 Deelnemers naar leeftijd

de gesprekken gaven echter maar 2 jongeren aan uitgevallen te zijn. Er is dus een persoon die volgens het traject wel tot uitval hoort, maar niet volgens hem/haarzelf.

Als je kijkt naar geslacht blijkt dat er ongeveer evenveel mannen als vrouwen aan het traject meedoen, 18 mannen en 19 vrouwen. Qua leeftijd is het opvallend dat er veel mensen deelgenomen hebben die aan de bovenkant van de geselecteerde leeftijdsgroep zitten (zie figuur 4.1)⁵.

18 van de geïnterviewden zijn ouder dan 26, waarvan er 7 ouder zijn dan dertig. Verder zijn 19 deelnemers jonger dan 25, waarvan 7 jonger dan 20. De nadruk ligt dus op de groep tussen de 21 en de 30 jaar met als gemiddelde leeftijd van de gehele groep 26 jaar. Gezien de doelstelling van het project is deze gemiddelde leeftijd vrij hoog. Na 2003 is er door het project echter de keuze gemaakt om meer jongere deelnemers te benaderen.



Figuur 4.2 Vergelijking leeftijd deelnemers 2003 (links) en 2004 (rechts)

Als je 2003 en 2004 vergelijkt zie je deze keuze duidelijk terug. In 2003 ligt de nadruk op de groep tussen de 21 en de 30, met als gemiddelde leeftijd 27 jaar, terwijl 2004 een grote groep jongeren tussen de 16 en de 25 kent, met als gemiddelde leeftijd 23 jaar.

Dat de leeftijd van de deelnemers vrij hoog is verklaart ook het grote aantal deelnemers met kinderen. Van het totale aantal deelnemers heeft ongeveer de helft 1 of meer thuiswonende kinderen. Van het aantal deelnemers boven de 26 hebben 15 van de 18 deelnemers een of meer kinderen. Hierbij moet wel worden vermeld dat er 3 echtparen deelnemen die alledrie kinderen hebben. Voor 1 van de echtparen geldt dat zij als gezin worden geholpen. Zij zijn vrij jong, 19 en 25, en hebben een kind van 1,5 jaar oud. Ze bleken niet goed in staat hun eigen leven op de rails te krijgen en In Balans helpt ze nu aan huisvesting, inkomen en een verblijfsvergunning voor hun kind. Vervolgens zal worden gekeken of voor de jongen, die hier al langere tijd verblijft, werk kan worden gevonden. Voor de andere twee echtparen geldt dat zij apart worden bemiddeld naar werk of scholing.

Verder valt op dat de doelgroep voor het overgrote deel bestaat uit mensen die niet in Nederland geboren zijn, 22 deelnemers zijn geboren in Turkije of Marokko, 2 in Afghanistan en 1 in Soedan. Van de totale groep zijn 13 jongeren minder dan 10 jaar in

⁵ Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de jongeren hun leeftijd hebben opgegeven op het moment van het onderzoek en niet ten tijde van hun deelname aan In Balans, de gemiddelde leeftijd lag tijdens In Balans dus iets lager.

Nederland, 12 langer dan tien jaar en slechts 8 zijn hier geboren. Van de totale groep heeft iets meer dan de helft de Nederlandse nationaliteit.

Dat veel deelnemers niet hun hele leven in Nederland hebben gewoond is ook terug te zien in het opleidingsniveau.

opleiding

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid geen opleiding in NL	18	48,6	48,6	48,6
basisschool	2	5,4	5,4	54,1
vmbo	11	29,7	29,7	83,8
havo	2	5,4	5,4	89,2
mbo	2	5,4	5,4	94,6
hbo	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Figuur 4.3 Deelnemers naar opleiding

18 jongeren hebben hier helemaal geen opleiding afgerond. Als je dit optelt bij het aantal mensen dat alleen basisschool heeft of een VMBO-diploma dan betekent dat 31 jongeren niet in het bezit zijn van een startkwalificatie (MBO-2 of HAVO). Slechts 6 jongeren hebben wel een startkwalificatie.

Het grootste deel van de deelnemers aan het traject is Turks, 18 deelnemers van de totale groep en 13 deelnemers zijn Marokkaans. Van de overige 6 hebben er 3 alleen de Nederlandse nationaliteit en de overige drie zijn afkomstig uit Afghanistan (2) en Soedan (1).

De werving voor In Balans is vooral 'via, via'. 51% van de deelnemers is op deze manier binnengekomen. Vaak wordt ze door vrienden of familie verteld dat In Balans hen misschien wel verder kan helpen. Een deel van de groep komt vanuit werkloosheid bij In Balans, maar ook een deel wil een nieuwe opleiding gaan volgen en kijken welke mogelijkheden hiervoor zijn. Van de jongere deelnemers komt een deel via de school waar een van de medewerkers van het traject bijles geeft. Uit de gesprekken bleek ook dat de meeste deelnemers naast het zoeken naar werk of scholing ook nog andere problemen te hebben, waardoor ze het lastig vinden zelfstandig iets te vinden. Ze kunnen bijvoorbeeld thuis moeilijk studeren, omdat het te druk is, of hebben omvangrijke schulden waaruit ze geen uitweg meer zien.

Samenvattend kan worden gezegd dat het project te maken heeft met een moeilijke doelgroep. Een groot deel van de deelnemers bestaat uit oudere jongeren die meestal niet hier geboren zijn, wat waarschijnlijk niet alleen gevolgen heeft voor het opleidingsniveau (84% heeft geen startkwalificatie), maar ook voor de beheersing van de Nederlandse taal. Daarnaast heeft de helft van de groep thuiswonende kinderen wat ook een belemmering kan zijn, omdat er voor kinderopvang moet worden gezorgd, en geeft een groot deel aan met problemen te kampen die het zoeken naar werk zouden kunnen bemoeilijken.

4.2 Succes

Zoals in de methodologie uiteengezet zal er een onderscheid worden gemaakt tussen de succesvolle uitstromers (uitstroom naar werk/scholing) en de niet succesvolle uitstromers (nog in het traject, niks gevonden of gestopt). Dit levert de volgende groepen op:

Uitstroom	Aantal	Percentage
Succesvol:	27	72,9%
Ja, opleiding	14	37,8%
Ja, werk	3	8,1%
Ja, werk & opleiding	1	2,7%
Ja, zelf iets gevonden	9	24,3%
Niet succesvol:	10	27,1%
Nee, gestopt	2	5,4%
Nee, niks gevonden	1	2,4%
Nee, nog in het traject.	7	18,9%

Figuur 4.4 Uitstroomgegevens

In deze tabel is te zien dat een groot percentage van de deelnemers het traject succesvol afrondt. 27 van de 37 deelnemers hebben na afloop van het traject werk of scholing gevonden. Opvallend is dat het grootste deel is uitgestroomd naar scholing. Van hen zijn er 7 intern, binnen Bureau Jeugdzorg, uitgestroomd. Zij zijn daar begonnen met een chauffeursopleiding.

Een 'vreemde' categorie onder de succesvolle uitstroom is de groep die zegt zelf iets te hebben gevonden, 9 van de 27 succesvolle uitstromers. Zij hebben in eerste instantie als antwoord op vraag 9 gegeven dat ze het traject hebben afgerond, maar niks hebben gevonden. Zij zouden dus aan de hand van dit antwoord bij de niet succesvolle uitstroom moeten worden ingedeeld. Het bleek echter, bij doorvragen en raadplegen van de dossiers, dat zij toch werk/scholing hadden gevonden, maar het idee hadden dit helemaal op eigen kracht te hebben gedaan. Aangezien ze zijn uitgestroomd naar werk of scholing worden zij tot de succesvolle uitstroom gerekend. Ik zal hen in mijn analyse echter wel als een aparte groep meenemen om te kijken of er verschillen zijn met de groep die wel duidelijk aangeeft via In Balans wat gevonden te hebben. Binnen de stromers wordt er dus een onderscheid gemaakt tussen de groep die via het traject wat heeft gevonden en de groep die op eigen kracht wat gevonden heeft.

De groep niet-succesvolle uitstroom zijn de jongeren die nog in het traject zitten, niks hebben gevonden of gestopt zijn. Zeven jongeren zitten op dit moment in het traject. Zij hebben allemaal nog geen werk of scholing gevonden. Gezien hun instroomdatum hadden zij inmiddels wel iets gevonden moeten hebben en in het nazorgtraject moeten zitten. Zij worden samen met de 2 uitvallers en de persoon die het traject heeft afgerond, maar niks heeft gevonden, gerekend tot de groep die niet succesvol is uitgestroomd.

In totaal worden bij de analyse dus de volgende twee groepen onderscheiden (waarbij binnen de stromers onderscheid wordt gemaakt tussen de groep die via het traject iets gevonden heeft en de groep die zegt op eigen kracht iets gevonden te hebben):

Uitstroom	Aantal	Percentage
Succesvol:	27	72,9%
Via het traject	18	48,6%
Op eigen kracht	9	24,3%
Niet succesvol:	10	27,1%

Figuur 4.5 Uitstroomgroepen analyse

In de analyse is gebruik gemaakt van kruistabellen om na te gaan welke factoren de uitstroom beïnvloeden. Met behulp van deze tabellen is nagegaan of er verschillen zijn tussen de twee groepen. Het is in dit onderzoek niet mogelijk om ingewikkelde statistische toetsen toe te passen, omdat daarvoor niet aan de voorwaarden wordt voldaan. Ten eerste is er nauwelijks sprake van variabelen op interval of rationiveau. Ten tweede gaat het slechts om een klein aantal respondenten, waardoor ook toetsen zoals de chi-kwadraattoets, met als eisen dat alle verwachte celfrequenties groter of gelijk zijn aan 1 en dat maximaal 20% van de cellen een verwachte telling heeft van minder dan 5, niet mogelijk zijn. Nadeel hiervan is dat er niet kan worden gekeken of er sprake is van significante verschillen. Om te voorkomen dat alle verschillen als belangrijk worden ervaren of juist maar een paar, is er een vuistregel geformuleerd die bepaalt wanneer een hypothese verworpen dan wel aanvaard wordt. Alleen bij een verschil van 30 procentpunten of meer zal een hypothese worden aanvaard. Er is gekozen voor 30% om te voorkomen dat er bij kleine groepen slechts 1 persoon nodig is om een hypothese te aanvaarden (ook bij een groep van slechts 5 of 6 mensen zijn er nu minimaal 2 mensen nodig) en tegelijkertijd ervoor te zorgen dat niet alle hypothesen worden verworpen. Als er in het stuk wordt gesproken van ‘een relevant verschil’ wordt dus een verschil van 30 procentpunten of meer bedoeld. Door het kleine aantal mensen in de verschillende groepen blijft de betrouwbaarheid echter laag, de vuistregel is dus niet bedoeld om een hoge betrouwbaarheid te suggereren, maar om een handvat te bieden bij het beoordelen van de resultaten.

Er zal in het onderzoek verder zo min mogelijk worden gesproken in percentages, maar van bijvoorbeeld 4 van de 10 jongeren, aangezien het maar om een kleine groep gaat en het niet de bedoeling is een precisie te suggereren die er niet is. Bovendien is op deze manier voor de lezer ook zichtbaar hoe groot de verschillende groepen zijn waarover wordt gesproken.

4.3 Factoren die de uitstroom beïnvloeden⁶

4.3.1 Persoonskenmerken

Bij persoonskenmerken zijn met behulp van kruistabellen de volgende relaties onderzocht.

- Leeftijd – succesvol uitstromen;
- Geslacht – succesvol uitstromen;
- Etniciteit – succesvol uitstromen;
- Opleiding – succesvol uitstromen;
- Werkervaring – succesvol uitstromen;
- Thuiswonende kinderen – succesvol uitstromen.

Leeftijd

Hypothese

Ten eerste leeftijd. De hypothese was dat jongere deelnemers het relatief beter doen dan oudere deelnemers.

Resultaten

Als je kijkt naar de resultaten is vooral de groep tussen 16-20 jaar opvallend. Deze groep doet het relatief slecht in vergelijking met de oudere deelnemers. Van de jongeren zijn 4 van de 7 succesvol uitgestroomd tegenover 6 van de 7 dertig-plussers (de middengroepen zitten er tussenin: ongeveer 3 van de 4 21-25 jarigen en 26-30 jarigen stroomden succesvol uit). De groep tussen 16 en 20 zit dus ook relatief het vaakst nog in het traject of is gestopt (3/7 tegenover 1/7 van de oudste groep).

Binnen de stromers is het wel zo dat jongeren vaker op eigen kracht uitstromen, van de groep tot 25 jaar die succesvol is uitgestroomd is ongeveer de helft op eigen kracht uitgestroomd en van de groep boven de 25 jaar ongeveer 1 op de 5.

Het lijkt er dus op dat de oudere groepen in het traject het beter doen. Dit is in tegenspraak met de hypothese waarin ervan uit werd gegaan dat jongeren het beter doen, omdat het veelal gaat om laaggeschoold werk waarbij jongeren voor werkgevers veel goedkoper zijn. De oudere deelnemers in het traject gaven dit ook zelf vaak aan. Zij hadden het idee moeilijker werk te kunnen vinden, omdat ze duurder zijn. Ze gaven dan ook relatief vaak leeftijd op als belemmering (slechts 1 van de 6 dertig-plussers gaf aan dat leeftijd geen belemmering vormde).

⁶ In bijlage 2 staan overzichtstabellen van de relaties tussen de verschillende factoren en de succesvolle uitstroom en is een overzichtstabel opgenomen van de antwoorden op de vragen die gesteld zijn met betrekking tot de klanttevredenheid.

Geslacht

Hypothese

Ten tweede geslacht. De hypothese was dat vrouwen vaker succesvol uitstromen dan mannen.

succesvol uitgestroomd * geslacht Crosstabulation

			geslacht		Total
			man	vrouw	
succesvol uitgestroomd	succesvol uitgestroomd	Count	13	5	18
		% within geslacht	72,2%	26,3%	48,6%
	op eigen kracht	Count		9	9
		% within geslacht		47,4%	24,3%
niet succesvol uitgestroomd	Count	5	5	10	
	% within geslacht	27,8%	26,3%	27,0%	
Total	Count	18	19	37	
	% within geslacht	100,0%	100,0%	100,0%	

Figuur 4.6 Relatie succesvolle uitstroom – geslacht

Resultaten

Uit de resultaten blijkt dat mannen ongeveer even vaak succesvol uitstromen als vrouwen. Van de 18 mannelijke deelnemers zijn er 13 succesvol uitgestroomd en van de 19 vrouwen 14. Binnen de stromers zie je echter wel een duidelijk verschil tussen de groep via het traject en de groep op eigen kracht. Mannen stromen vaker succesvol uit via het project, maar geen enkele man heeft aangegeven op eigen kracht uitgestroomd te zijn. Terwijl van de succesvolle vrouwen er 9 aangeven zelfstandig iets gevonden te hebben. De hypothese ten aanzien van geslacht is niet bevestigd; vrouwen en mannen doen het even goed. Vrouwen stromen wel vaker zelfstandig uit.

Nationaliteit

Hypothese

Ten derde nationaliteit. De hypothese was dat Marokkanen het slechter doen dan Turken.

Resultaten

Er is voor gekozen drie klassen te vormen, Turkse, Marokkaanse en overige deelnemers. Deelnemers met de Turkse en met de Turks/Nederlandse nationaliteit zijn dus samengenomen, net zoals deelnemers met de Marokkaanse en de Marokkaans/Nederlandse nationaliteit.

Uit de resultaten blijkt dat van de Marokkanen er 9 van de 13 succesvol zijn uitgestroomd en van de Turken 12 van de 18. Dit is slechts een klein verschil en de hypothese wordt verworpen. Wel stromen Turken iets vaker op eigen kracht uit, 5 van de 18 tegenover 2 van de 13 Marokkanen, hierbij is geen sprake van een relevant verschil zoals geformuleerd door de vuistregel, het verschil is kleiner dan 30%. Het beeld lijkt hier hetzelfde te zijn als bij geslacht. Beide groepen doen het even goed, maar de ene groep relatief vaker op eigen kracht dan de andere groep. Als je een tabel maakt met alledrie de variabelen, geslacht, nationaliteit en uitstroom krijg je het volgende beeld:

succesvol uitgestroomd * nationaliteitsklassen * geslacht Crosstabulation

geslacht				nationaliteitsklassen			Total
				turks	marokkaans	overig	
man	succesvol uitgestroomd	succesvol uitgestroomd	Count	3	6	4	13
			% within nationaliteitsklassen	42,9%	85,7%	100,0%	72,2%
	op eigen kracht		Count				
			% within nationaliteitsklassen				
	niet succesvol uitgestroomd		Count	4	1		5
			% within nationaliteitsklassen	57,1%	14,3%		27,8%
Total			Count	7	7	4	18
			% within nationaliteitsklassen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
vrouw	succesvol uitgestroomd	succesvol uitgestroomd	Count	4	1		5
			% within nationaliteitsklassen	36,4%	16,7%		26,3%
	op eigen kracht		Count	5	2	2	9
			% within nationaliteitsklassen	45,5%	33,3%	100,0%	47,4%
	niet succesvol uitgestroomd		Count	2	3		5
			% within nationaliteitsklassen	18,2%	50,0%		26,3%
Total			Count	11	6	2	19
			% within nationaliteitsklassen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 4.7 Relatie succesvolle uitstroom – geslacht & nationaliteit

Uit deze tabel blijkt dat de Marokkaanse mannen het beter doen dan de Turkse mannen, 3 van de 7 Turken is succesvol en 6 van de 7 Marokkanen. Bij de vrouwen doen de Turken het echter veel beter, voornamelijk door de hoge uitstroom op eigen kracht, 9 van de 11 Turkse vrouwen vallen onder de succesvolle uitstroom en 3 van de 6 Marokkaanse vrouwen. Er is dus wel een verschil in nationaliteit in combinatie met geslacht. Turkse mannen doen het slechter dan Marokkaanse mannen, terwijl Turkse vrouwen het juist een stuk beter doen dan Marokkaanse vrouwen. Het is hierbij moeilijk aan te geven of een van beide variabelen, geslacht of nationaliteit, misschien interveniërend is en dus de relatie met succesvolle uitstroom bepaalt.

Samenvattend kan worden gezegd dat de hypothese dat Marokkanen het slechter doen dan Turken niet bevestigd is. Wel is het zo dat Turken vaker op eigen kracht uitstromen. Als je kijkt naar een combinatie van nationaliteit en geslacht zijn de verschillen opvallend. Turkse vrouwen doen het beter dan Marokkaanse vrouwen en Marokkaanse mannen doen het beter dan Turkse mannen.

Opleiding

Hypothese

Ten vierde opleiding. De hypothese was dat een hogere opleiding succesvolle uitstroom bevordert.

Resultaten

Er is een onderscheid gemaakt tussen de deelnemers zonder opleiding of met alleen een VMBO-opleiding, de groep zonder startkwalificatie, en de deelnemers met MBO, HAVO of hoger, met startkwalificatie. De eerste groep bevat 31 van de 37 deelnemers en de tweede groep slechts 6 deelnemers.

De hypothese is niet bevestigd. Op het totaal doet de hoger opgeleide groep het iets beter, 5 van de 6 zijn succesvol uitgestroomd tegenover 22 van de 31 laagopgeleiden, maar dit verschil is kleiner dan 30%.

Er zit wel opnieuw een verschil tussen de deelnemers die zeggen zelfstandig uit te stromen en de deelnemers die via het traject uitstromen. Van de deelnemers met een startkwalificatie vinden 3 van de 6 zelf iets. Van de groep zonder startkwalificatie is dat 6 van de 31.

Werkervaring

Hypothese

Ten vijfde werkervaring. De hypothese was hoe meer werkervaring hoe eerder succesvolle uitstroom.

Resultaten

Er zijn drie groepen gemaakt, 0-3 jaar werkervaring en 3-5 en meer dan 5 jaar ervaring en het blijkt dat de hypothese wordt verworpen. Er is geen relatie tussen werkervaring en succesvolle uitstroom.

Gezinssituatie

Hypothese

Tot slot thuiswonende kinderen. De hypothese was dat mensen met thuiswonende kinderen minder makkelijk uitstromen, omdat ze bijvoorbeeld oppas moeten regelen.

Resultaten

Van de 18 mensen met kinderen stroomden er 12 succesvol uit en van de 19 mensen zonder kinderen 15. Mensen zonder kinderen stromen dus wel iets vaker succesvol uit, maar niet voldoende om de hypothese aan te nemen.

Conclusie⁷

Ten aanzien van persoonsfactoren zijn met behulp van de hierboven geformuleerde vuistregel alle hypothesen verworpen. Wel zijn er een aantal interessante verschillen gevonden die bijvoorbeeld tegenovergesteld waren aan de hypothese of zijn er verschillen gevonden binnen de groep van de succesvolle uitstroom tussen de groep die op eigen kracht uitstroomde en de groep die via het traject uitstroomde.

Ten eerste bleek dat jongeren juist minder makkelijk uitstromen dan ouderen. Dit zou een probleem kunnen vormen voor het traject, aangezien het zich meer wil richten op de jongere doelgroep en dit blijkbaar een groep is die moeilijker uitstroomt. Een verklaring voor het feit dat de oudere deelnemers het beter doen zou kunnen zijn dat ouderen meer werkervaring hebben of sneller als betrouwbaar en verantwoordelijk worden gezien door werkgevers. Dit laatste is echter niet gemeten en hier kan dus moeilijk iets over worden gezegd. Ten aanzien van werkervaring blijkt wel dat de ouderen in het traject meer werkervaring hebben, maar tegelijkertijd blijkt dat het niet zo is hoe meer werkervaring hoe makkelijker succesvolle uitstroom (zie hierboven het kopje werkervaring). Ook

⁷ Zie voor een schematisch overzicht van de resultaten ook de tabellen in bijlage 2

werkervaring biedt dus geen verklaring voor het verschil tussen de jongere en oudere deelnemers.

Daarnaast blijkt dat er weinig verschil is tussen mannen en vrouwen qua uitstroom naar werk of scholing, maar wel in de manier waarop. Vrouwen stromen vaker zelfstandig uit, terwijl mannen vaker via het traject uitstromen.

Ten aanzien van nationaliteit werd eenzelfde patroon gevonden. Turken stromen ongeveer even vaak via het traject uit, maar vaker zelfstandig. Als je geslacht in de analyse betrok bleek dat bij de Marokkanen de mannen het beter doen, maar bij de Turken de vrouwen. Over het algemeen kan dus worden gezegd dat Turkse vrouwen en Marokkaanse mannen een grotere kans hebben op succesvolle uitstroom.

De hoger opgeleide deelnemers stromen vaker succesvol uit dan de lageropgeleide, maar met name vaker zelfstandig. Hier zijn echter geen relevante verschillen gevonden. Opvallend was dat ook de VMBO'ers goed uitstroomden. Alhoewel dit moeilijk te verklaren is blijkt het wel in overeenstemming met een landelijke trend (de Volkskrant, 9-8-2005).

Met betrekking tot werkervaring en thuiswonende kinderen zijn er geen relevante verschillen gevonden.

4.3.2 Houdingsfactoren

De volgende relaties zijn onderzocht:

- Mening werk en uitkering – succesvol uitstromen;
- Acceptatiebereidheid – succesvol uitstromen;
- Arbeidsbereidheid – succesvol uitstromen;
- Zoekgedrag – succesvol uitstromen.

Aangezien de analyses die zijn uitgevoerd bij houdingsfactoren ingewikkelder zijn dan de analyses die bij persoonsfactoren zijn uitgevoerd, zal bij de bespreking van de houdingsfactoren steeds eerst worden uitgelegd op welke manier de verschillende begrippen gemeten zijn, vervolgens worden de hypothesen herhaald en tot slot worden de resultaten besproken.

Arbeidsethos

Method

Er is hierbij uitgegaan van de klassieke definitie van arbeidsethos, de mate waarin iemand het gevoel heeft dat werken een plicht is die je hebt. In 'Een uitkering van de baan' (S. Hoff, 2003) wordt arbeidsethos met 5 stellingen gemeten, die samen een schaal vormen. In mijn onderzoek heb ik 4 van de 5 stellingen overgenomen (van een stelling was de zinsconstructie te ingewikkeld). Van deze 4 stellingen (vraag 13a, b, c en d) bleek tijdens het onderzoek dat 13b te vaak slecht werd begrepen.

Bij de factoranalyse is daarom uitgegaan van de overige drie stellingen en het blijkt dat de eerste factor 39% van de variantie in de items verklaart. De homogeniteit van de verschillende items bleek echter te laag om van een schaal te mogen spreken, Cronbachs

Alpha was slechts 0,19⁸. In plaats van een schaal is daarom gebruik gemaakt van een index. Voor elk positief antwoord, eens of helemaal eens, werd 1 punt toegekend, voor een negatief of neutraal antwoord 0 punten. Een positief antwoord is een antwoord dat wijst op een hoog arbeidsethos. Kort gezegd is dus het aantal stellingen dat wijst op een hoog arbeidsethos bij elkaar opgeteld. Een totaalscore van 0 punten duidt op een laag arbeidsethos en een score van 3 op een hoog arbeidsethos.

Opgemerkt moet worden dat het gebruik van een index in plaats van een schaal de betrouwbaarheid van de meting verlaagd. Het is immers, Alpha was te laag, niet helemaal zeker dat de verschillende items wel hetzelfde meten. Daarom is ter controle ook per item nagegaan of er een relatie is. Dit vergroot de betrouwbaarheid van de meting iets, maar deze blijft lager dan bij een meting met een schaal.

Hypothese

De hypothese was dat er deelnemers met een hoog arbeidsethos relatief vaker succesvol uitstromen.

Resultaten

Om te beginnen kan over de groep als geheel worden gezegd dat er sprake is van een hoog arbeidsethos, van de 27 geldige antwoorden waren 23 jongeren het eens met 2 of 3 van de stellingen.

Uit de resultaten blijkt echter niet dat er een relatie is tussen arbeidsethos en succesvolle uitstroom.⁹ Van de groep met een lage score (0 of 1) zijn 2 van de 3 jongeren succesvol uitgestroomd. Van de groep met een gemiddelde score (2) 10 van de 13 en van de groep met een positieve score op alle drie de stellingen 6 van de 11. De groep met een hoog arbeidsethos doet het dus zelfs eerder slechter dan de groep met een gemiddeld of laag arbeidsethos. Als je naar de relatie tussen de drie afzonderlijke items en succesvolle uitstroom kijkt krijg je hetzelfde resultaat; ook hier is geen relatie gevonden. De hypothese wordt dus verworpen.

Acceptatiebereidheid

Methode

Om acceptatiebereidheid te meten is gebruik gemaakt van de 8 items van vraag 21. Uit de factoranalyse blijkt dat de eerste factor 35% van de variantie in de 8 items verklaart. Vervolgens is met behulp van Cronbachs Alpha gekeken of er voldoende samenhang is om van een schaal te spreken. Alpha is 0,73. Met betrekking tot acceptatiebereidheid is het dus wel mogelijk om van een schaal te spreken.

Een hoge score wijst op een hoge acceptatiebereidheid en een lage score op een lage acceptatiebereidheid. Met behulp van een syntax is de gemiddelde score per deelnemer berekend, voorwaarde is dat er op minimaal 6 items een score is. Vervolgens zijn er drie

⁸ Baarda en De Goede (1999, p. 57-58) geven aan dat de gewenste minimale alpha .60 is bij complexe begrippen en .80 bij minder complexe begrippen.

⁹ Probleem is dat op een van de drie stellingen een groot aantal missing values was (10 van de 37). Op de andere twee stellingen waren maar 2 missings. SPSS heeft de relatie tussen uitstroom en arbeidsethos dus slechts voor 27 jongeren bekeken. Er is nog gekeken of er wel een verband waarneembaar was tussen uitstroom en arbeidsethos als je alleen deze twee stellingen nam, maar dat was ook niet zo. Het grote aantal missings lijkt dus geen invloed gehad te hebben.

klassen gemaakt, lage acceptatiebereidheid (alle gemiddelden tussen de 1,5 en de 2,30), gemiddelde acceptatiebereidheid (alle gemiddelden tussen 2,31 en 3,10) en een hoge acceptatiebereidheid (alle gemiddelden tussen 3,11 en 4,00).

Acceptatiebereidheid is ook nog via een tweede vraag gemeten. Er is aan de deelnemers gevraagd of men wel eens een baan heeft afgewezen en waarom. Er is hierbij nagegaan of er een relatie was tussen het afwijzen van een baan en succesvolle uitstroom.

Hypotheses

Naarmate de acceptatiebereidheid groter is, is de kans op succesvolle uitstroom groter.

Resultaten

Er blijkt in dit onderzoek geen relatie te zijn tussen acceptatiebereidheid en uitstroom. Van de groep met een lage acceptatiebereidheid zijn 4 van de 5 mensen uitgestroomd. Van de groep met een hoge acceptatiebereidheid 9 van de 15 en van de middelste groep 13 van de 15. De relatie lijkt eerder omgekeerd; hoe lager de acceptatiebereidheid hoe groter de kans op uitstroom.

succesvol uitgestroomd * acceptatiebereidheid in klassen Crosstabulation

		acceptatiebereidheid in klassen			Total	
		lage acceptatiebereidheid	gemiddelde acceptatiebereidheid	hoge acceptatiebereidheid		
succesvol uitgestroomd	succesvol uitgestroomd	Count	2	7	8	17
		% within acceptatiebereidheid in klassen	40,0%	46,7%	53,3%	48,6%
	op eigen kracht	Count	2	6	1	9
		% within acceptatiebereidheid in klassen	40,0%	40,0%	6,7%	25,7%
	niet succesvol uitgestroomd	Count	1	2	6	9
		% within acceptatiebereidheid in klassen	20,0%	13,3%	40,0%	25,7%
Total		Count	5	15	15	35
		% within acceptatiebereidheid in klassen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figuur 4.8 Relatie succesvolle uitstroom - acceptatiebereidheid

De tweede meting was de vraag of men wel eens een baan had geweigerd. Opvallend is om te beginnen dat 50% van de deelnemers wel eens een baan heeft geweigerd. In dit opzicht lijkt de acceptatiebereidheid van de groep als geheel niet zo groot te zijn. De redenen voor het weigeren van een baan zijn erg divers en variëren van geen leuk werk tot te zwaar werk. Een jongen gaf aan een dag gewerkt te hebben als transporteur van varkensvlees. Hij vond dit echter zulk smerig werk dat hij na een dag gestopt is. Een andere deelnemster aan het traject had werk gevonden in een magazijn van Schiphol. Aangezien ze niet in het bezit was van een auto en er geen openbaar vervoer was, moest ze elke ochtend drie kwartier fietsend door de polder naar Schiphol. Ze voelde zich alleen op de fiets echter zo onveilig dat ze gestopt is.

De gestelde hypothese met betrekking tot het weigeren van werk wordt afgewezen. Van de groep die nog nooit een baan geweigerd heeft zijn 12 van de 17 mensen succesvol uitgestroomd en van de groep die wel eens een baan geweigerd heeft 13 van de 18.

Arbeidsbereidheid

Methode

Zoals besproken in het theoretische hoofdstuk zijn er meerdere aspecten aan arbeidsbereidheid: de bereidheid tot het verruilen van de positie van werkloze voor de positie van werkende, het soort motivatie dat iemand heeft en tot slot de manier waarop iemand zijn kansen inschat om weer aan het werk te komen.

Ten eerste de mate waarin iemand bereid is om de positie van werkloze te verruilen voor de positie van werkenden. Deze variabele is gemeten met behulp van vragen uit 'Een bestaan zonder baan' (Hoff, 1998). Allereerst is gevraagd waarom men graag wilde werken, daarna waarom men liever niet wilde werken en tot slot is gevraagd de voor- en nadelen tegen elkaar af te wegen.

Hieronder is een overzichtstabel gemaakt waarin aangegeven wordt welke redenen de jongeren hebben om wel te willen werken en welke redenen ze hebben om niet te willen werken. Deze antwoorden zijn vergeleken met de verschillen in uitstroom.¹⁰ Vervolgens is het aantal redenen om wel te willen werken opgeteld en vergeleken met succesvolle uitstroom en is het aantal redenen om niet te willen werken opgeteld en vergeleken met succesvolle uitstroom. Tot slot is gekeken of men liever wel of niet wilde werken.

Een extra meting is gedaan door te vragen of men liever een uitkering had of liever werkte. Ook hier is nagegaan of er verschil is tussen stromers en blijvers.

Ten tweede het soort motivatie dat iemand heeft om te gaan werken. Bij redenen om te gaan werken kan een onderscheid worden gemaakt tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie. Om te meten of iemand meer intrinsiek of meer extrinsiek is gemotiveerd, is gebruik gemaakt van vraag 22, waarin wordt gevraagd wat belangrijk wordt gevonden aan een baan. Drie van de 6 items (22a, 22c, 22f) hebben betrekking op extrinsieke motivatie en 3 van de 6 op intrinsieke motivatie (22b, 22d, 22e). Met betrekking tot extrinsieke motivatie verklaart de eerste factor 36% van de variantie, maar er is geen sprake van een schaal (Alpha is 0.1). Hier is dus opnieuw gebruik gemaakt van een index, positief antwoord is 1 punt, negatief 0 punten. Aangezien het gebruik van een index minder betrouwbaar is (zie hierboven bij de meting van arbeidsethos), is ook hier ten controle de relatie tussen elk van de items en succesvolle uitstroom bekeken.

Met betrekking tot intrinsieke motivatie verklaart de eerste factor 60% van de variantie in de 3 items en is er wel sprake van een schaal (Alpha is 0.61). Er zijn drie klassen gevormd, de mensen die weinig intrinsiek gemotiveerd zijn, die matig intrinsiek gemotiveerd zijn en tot slot de groep die zeer intrinsiek gemotiveerd is.

Ten derde is gekeken naar de relatie tussen de kans die iemand zichzelf geeft om uit te stromen en de daadwerkelijke uitstroom. Dit is gedaan met behulp van vraag S1 "Toen ik met In Balans begon dacht ik niet dat het zou lukken om werk te vinden". Er is gekeken of de mensen die "eens" antwoordden, en dus dachten dat het niet zou lukken, ook daadwerkelijk minder vaak succesvol zijn uitgestroomd dan de mensen die positief waren over hun eigen kansen.

¹⁰ Deze methode is gelijk aan de methode die gebruikt is in "Een bestaan zonder baan" (Hoff, 1998, p. 56)

Hypotheses

- Naarmate de arbeidsbereidheid groter is, is de kans op succesvolle uitstroom groter.
- Naarmate men meer intrinsiek gemotiveerd is, is de kans op uitstroom groter.
- Naarmate men positiever is over de kans tot uitstroom is deze kans ook daadwerkelijk groter

Resultaten

Arbeidsbereidheid	Succesvol	Niet succesvol
Redenen om wel te willen werken/voordelen		
Geld verdienen¹¹		
Ja (35)	27 78%	8
Nee (1)	0 0%	1
Nuttig voelen		
Ja (19)	11 58%	8
Nee (17)	16 94%	1
Structuur in mijn leven		
Ja (29)	22 76%	7
Nee (7)	5 71%	2
Mezelf ontwikkelen		
Ja (30)	22 73%	8
Nee (6)	5 83%	1
Voor vol worden aangezien door anderen		
Ja (8)	6 75%	2
Nee (28)	21 75%	7
Sociale contacten		
Ja (34)	26 76%	8
Nee (2)	1 50%	1
Meer dan 3 voordelen zien aan werken		
Ja (17)	10 59%	7
Nee (19)	17 89%	2
Redenen om niet te willen werken/nadelen		
Minder vrije tijd (6)	5	1
Doen wat baas opdraagt (1)	0	1
Regelmatig leven (2)	0	2
Anders (6)	6	0
Geen reden om niet te willen werken (21)	16	5
Meer dan 1 reden om niet te willen werken		
Ja (15)	11 73%	4
Nee, geen reden om niet te willen werken (21)	16 76%	5
Liever wel werken		
Ja (35)	26 74%	9
Nee (1)	1 100%	
Ik heb liever een uitkering		
Ja (1)	1 100%	0
Nee (33)	25 76%	8

Figuur 4.9 Resultaten arbeidsbereidheid

In de tabel is te zien dat vooral geld, sociale contacten en jezelf ontwikkelen bijna door de hele groep als belangrijke aspecten van werk worden gezien. Ook uit de gesprekken bleek

¹¹ De tabel werkt als volgt: Achter 'ja' en 'nee' is aangegeven hoeveel mensen dit antwoord hebben gegeven. Vervolgens is in de kolommen daarnaast aangegeven hoe deze antwoorden verdeeld zijn over de succesvolle en de niet-succesvolle uitstroom. Dit is ook in percentages aangegeven om de vergelijking te vergemakkelijken.

dit. Op het gebied van sociale contacten werd vooral aangegeven dat werken de gelegenheid bood om vaker Nederlands te kunnen spreken en zo de taal beter te leren. Er zijn geen verschillen gevonden tussen de waardering van bepaalde aspecten en de succesvolle uitstroom behalve bij ‘nuttig voelen’. Hier is het echter zo dat de groep die dat niet als reden opgaf, beter uitstroomde. Dit is niet verklaarbaar. Hetzelfde geldt voor het aantal voordelen dat men ziet aan werken. Het is zo dat de groep die meer voordelen ziet, slechter uitstroomt.

Bij de nadelen werd vooral een regelmatig leven moeten leiden als een belangrijk nadeel gezien; vroeg op staan en weinig vakantiedagen vonden de jongeren het meest vervelend aan werken. Tegelijkertijd gaven ze echter ook aan dat meer structuur in je leven een voordeel van werken is.

Verder blijkt dat er bijna niemand is die liever niet wil werken of liever een uitkering heeft. Als je de bovenstaande resultaten samenvat is er in dit onderzoek dus geen relatie tussen arbeidsbereidheid en succesvolle uitstroom.

Het tweede aspect aan arbeidsbereidheid is intrinsieke/extrinsieke motivatie. De hypothese was dat naarmate men meer intrinsiek gemotiveerd is, men makkelijker uitstroomt. Dit blijkt niet het geval te zijn. Van de weinig intrinsiek gemotiveerde groep zijn 10 van de 12 mensen succesvol uitgestroomd, van de gemiddelde groep 14 van de 18 en van de sterk intrinsiek gemotiveerde groep 3 van de 6. De relatie lijkt dus andersom, des te minder intrinsiek gemotiveerd, des te makkelijker de uitstroom.

Ook bij de mate van extrinsieke motivatie is geen relatie gevonden, zowel niet op de index als niet op de drie afzonderlijke items. Wel kan gezegd worden dat de groep als geheel sterk extrinsiek gemotiveerd is.

Motivatie	Belangrijk	Onbelangrijk
Goed salaris	32	4
Vast contract	31	4
Voltijd werk	10	7
Werk met aanzien	14	15
Vrijheid eigen beslissingen	21	14
Leuk werk	35	1

Figuur 4.10 Motivatie deelnemers

Zoals te zien in de tabel worden een goed salaris en een vast contract erg belangrijk gevonden, samen met leuk werk. De sterke extrinsieke motivatie kwam ook naar voren in de vraag over de uitkering. Veel deelnemers gaven aan dit niet te willen, omdat het bedrag veel te laag is. Met name de mensen met kinderen lieten weten van het bedrag van de uitkering geen gezin te kunnen onderhouden. Het financiële aspect van werken werd over het algemeen zeer belangrijk gevonden. Een van de jongeren verwoordde het als volgt: “Je bent in je eentje in dit leven en het is net alsof je in een oerwoud zit, je moet zien te overleven. Daar heb je geld voor nodig. Je wordt meer gewaardeerd als je geld verdient. Als je één Euro hebt wordt je gewaardeerd voor één Euro, als je duizend Euro hebt wordt je gewaardeerd voor duizend Euro.” Een andere deelnemer gaf aan wel bepaalde offers te willen brengen voor een baan, zoals verhuizen, maar daar moest dan wel een heel goed

salaris tegenover staan. Twee jongeren gaven aan geen tijdelijk werk te willen, omdat dit problemen gaf met de uitkering. Zij waren bang dat ze als ze na 10 weken werk weer werkloos zouden zijn, het lang duurde om opnieuw een uitkering te krijgen en ze zonder geld zouden komen te zitten. Zij verkozen financiële stabiliteit boven de mogelijkheid om een aantal weken te werken.

In tegenstelling tot geld wordt aanzien door een groot deel van de groep niet als belangrijk gezien. De meeste jongeren vonden het belangrijker dat ze zelf het idee hadden iets te doen wat zinvol is dan dat anderen hun baan belangrijk vonden.

In de gesprekken kwam verder naar voren dat men ook de sfeer en de mogelijkheid om Nederlands te praten zeer belangrijk vindt. Je moet plezier hebben in je werk en leuke collega's hebben. Ook hebben veel deelnemers het gevoel dat de hele dag thuiszitten ze niet verder brengt, werken 'houdt je van de straat' en geeft je iets om handen.

Tot slot de relatie tussen de kans op werk en de uitstroom. De veronderstelling was dat naarmate men meer positief was over de kans op werk men ook makkelijker uitstroomde. Van de 9 mensen die negatief waren over hun eigen kansen zijn er 6 succesvol uitgestroomd. Van de 24 mensen die positief waren over hun eigen kansen zijn er 19 succesvol uitgestroomd. Alhoewel de positieve groep wel iets vaker succesvol uitstroomt, is er geen duidelijke relatie aanwezig tussen het positief zijn over de eigen kansen en succesvolle uitstroom.

Zoekgedrag

Methode

Het laatste thema binnen de houdingsfactoren is zoekgedrag. Bij zoekgedrag is om te beginnen gekeken naar vraag 17 "Heb je voor je bij In Balans zat ook zelf werk gezocht". Er is een kruistabel gemaakt die de relatie tussen het antwoord op deze vraag en succesvolle uitstroom laat zien.

Daarnaast is gekeken of er een relatie is tussen het aantal keer dat men gesolliciteerd heeft en succesvolle uitstroom (vraag 19) en er is gekeken of er een relatie is tussen het aantal zoekkanalen dat is aangeboord en succesvolle uitstroom (vraag 18).

Hypothese

De hypothese is dat naarmate men meer zoekt, men sneller werk vindt.

Resultaten

Van alle deelnemers hebben er slechts 5 zelf geen werk gezocht, en 31 wel. Over het algemeen is er dus sprake van een actieve doelgroep. Van de mensen die van te voren zelf werk hebben gezocht zijn er 24 van de 31 succesvol uitgestroomd (77%), en van de mensen die niet zelf gezocht hebben 3 van de 5 (60%). De groep die zelf gezocht heeft is dus wel iets vaker succesvol uitgestroomd, maar dit verschil is kleiner dan 30%.

Ten tweede de relatie tussen hoe vaak men gesolliciteerd heeft en succesvolle uitstroom. Deze relatie is niet gevonden. Van de 17 mensen die zeggen vaak of heel vaak gesolliciteerd te hebben zijn er 10 uitgestroomd naar werk/scholing en van de 14 mensen die zeggen zelden of maar een paar keer gesolliciteerd te hebben, hebben er 12 wat gevonden. De relatie is dus eerder andersom.

Verder is nagegaan of het uitmaakt hoeveel verschillende kanalen mensen aanboren om werk te vinden. Van de 4 mensen die slechts op een manier gezocht hebben, zijn er 3 succesvol uitgestroomd. Terwijl van de 5 mensen die 5 manieren gebruikt hebben er slechts 2 succesvol zijn uitgestroomd. Het lijkt er op dat zoeken wel leidt tot vinden (alhoewel dit verschil niet heel groot is), maar dat veel zoeken of zoeken via een groot aantal verschillende kanalen geen zin heeft.

Conclusie

Ook met betrekking tot de houdingsfactoren zijn de geformuleerde hypothesen verworpen.

Ten eerste arbeidsethos. Om dit te meten is gebruik gemaakt van een index en het bleek dat de groep als geheel een hoog arbeidsethos heeft, maar dat er geen relatie aanwezig is tussen arbeidsethos en uitstroom. Het is eerder zo dat de groep die het met alle stellingen eens is, minder goed uitstroomt.

Acceptatiebereidheid kon wel worden gemeten met een schaal. Ook hier was echter geen relatie aanwezig tussen de mate van bereidheid en de succesvolle uitstroom, maar leek de relatie eerder andersom, hoe hoger de bereidheid hoe kleiner de kans op succesvolle uitstroom. Het zou kunnen dat, aangezien de vraag na afloop van het traject is gesteld, hier eigenlijk de relatie tussen werkenden en werklozen gemeten is. De veronderstelling is dan dat werkenden een lagere acceptatiebereidheid hebben omdat ze zich het kunnen veroorloven kritischer te zijn, ze hebben immers al werk. Deze veronderstelling kan worden gecontroleerd door te kijken of er wel een relatie is tussen de situatie van nu, werkend of werkloos, en de acceptatiebereidheid. Het blijkt dan inderdaad dat de werkenden een lagere acceptatiebereidheid hebben, dan de niet werkenden. Van de 10 werklozen hebben er 6 een hoge acceptatiebereidheid, terwijl van de 25 werkenden er slechts 9 een hoge acceptatiebereidheid hebben. Van de 10 werklozen scoort verder niemand in de laagste schaal terwijl bij de 25 werkenden er 5 in de laagste schaal scoren.

Opvallend was verder dat de helft van de groep wel eens een baan heeft geweigerd. Er bleek echter geen relatie te zijn tussen het weigeren van een baan en uitstroom.

Ten derde arbeidsbereidheid. Er is geen relatie gevonden tussen het aantal redenen om te willen werken en de uitstroom. Het was juist zo dat de groep die meer voordelen zag aan werken slechter uitstroomde. Ook hier zou het een aannemelijke verklaring zijn dat eigenlijk het verschil tussen werkenden en niet-werkenden is gemeten. De groep die niet werkt zou dan meer voordelen zien aan werken, juist omdat ze nog geen werk hebben en dit erg graag willen. Als je een kruistabel maakt met het aantal voordelen aan werken blijkt inderdaad dat de werklozen meer voordelen zien. Van de 11 werklozen, zien er 7 meer dan 3 voordelen aan werken. Van de 25 werkenden zien er slechts 10 meer dan 3 voordelen.

Verder is er geen relatie gevonden tussen intrinsieke motivatie en uitstroom. Wel bleek dat de groep sterk extrinsiek gemotiveerd is. Het financiële aspect van werken wordt erg belangrijk gevonden. Tegelijkertijd gaf een groot deel van de jongeren ook aan het beter leren van de Nederlandse taal en een goede werksfeer belangrijk te vinden.

Ook de hypothese over de relatie tussen het inschatten van de eigen kansen en de daadwerkelijke uitstroom is niet bevestigd. Van mensen die hun eigen kansen negatief inschatten is een even groot percentage uitgestroomd als van de mensen die hun eigen kansen positief achten.

Ten vierde zoekgedrag. Er werd hierbij wel een verschil gevonden tussen de groep die zocht en de groep die niet zocht, de eerste groep stroomde iets vaker succesvol uit. Hoe vaak men zocht en op hoeveel manieren bleek echter geen verschil te maken. Opvallend was dat het overgrote deel van de groep wel al gezocht had voor ze aan het traject begon.

4.3.3 Belemmeringen

Method

Hieronder zal allereerst een overzicht worden gegeven van de belemmeringen die jongeren ervaren bij het zoeken naar werk.

Vervolgens wordt gekeken naar de relatie die er is tussen het aantal belemmeringen en succesvolle uitstroom. Hiervoor zijn twee groepen gemaakt, een groep met jongeren die minder dan 3 belemmeringen hebben en een groep die meer dan 3 belemmeringen heeft.

Onder het kopje interactiefactoren wordt vervolgens nagegaan of In Balans belemmeringen vermindert en of het verminderen van belemmeringen van invloed is op succesvolle uitstroom.

Hypothese

De hypothese is dat hoe minder belemmeringen iemand heeft, hoe groter de kans is op succesvolle uitstroom.

Resultaten

Als je een overzicht maakt van de op vraag 25 gegeven antwoorden krijg je het volgende beeld:

Belemmeringen	Ja, maakt het moeilijk	Nee, maakt het niet moeilijk
Te lage opleiding	23	11
Huidskleur	10	24
Uiterlijk	5	24
Leeftijd	10	24
Geen relevante werkervaring	18	17
Beheersing Nederlands	17	18
Geen kinderopvang	5	28
Schulden	7	27
Gezondheidsproblemen	7	27
Strafblad	3	31
Niet gemotiveerd	4	29

Figuur 4.11 Overzicht belemmeringen deelnemers

De belangrijkste belemmeringen blijken een te lage opleiding, weinig werkervaring en het niet voldoende beheersen van de Nederlandse taal te zijn. Daarnaast blijken veel jongeren ook uiterlijk (had steeds betrekking op het dragen van een hoofddoek) en huidskleur, samen 15 jongeren, als belemmering te ervaren. Sommigen konden duidelijke voorbeelden geven van situaties waarin zij zich gediscrimineerd voelden: “Je komt bij het

uitzendbureau. Ze kijken eerst of je blank bent of bruin. Dan zeggen ze dat er geen werk meer is. Later bleek dat dit niet zo was. Toen ben ik heel kwaad geworden.” Een andere jongen heeft een vergelijkbaar voorbeeld: “Ik heb een keer eerst onder een Nederlandse naam gesolliciteerd en vervolgens onder mijn eigen naam. In eerste instantie hadden ze iemand nodig, maar toen ik met Marokkaanse naam terugbelde niet meer.” Discriminatie is dus volgens jongeren een belangrijke factor die succesvolle uitstroom bemoeilijkt, maar kan niet direct door In Balans worden verminderd.

Een ander aspect dat veel jongeren noemden, is het slechte economische klimaat. Zij hadden het idee dat dit een van de belangrijkste redenen was dat ze nu niks konden vinden, aangezien ze eerder wel werk hadden gehad. Ook hierbij geldt dat het gaat om een belemmering die grotendeels buiten de invloed van In Balans ligt.

De tabel van de relatie tussen het aantal belemmeringen en de succesvolle uitstroom ziet er als volgt uit.

succesvol uitgestroomd * aantal belemmeringen in klassen Crosstabulation

			aantal belemmeringen in klassen		Total
			minder dan 3	4 of meer	
succesvol uitgestroomd	succesvol uitgestroomd	Count	9	4	13
		% within aantal belemmeringen in klassen	50,0%	44,4%	48,1%
	op eigen kracht	Count	6	1	7
		% within aantal belemmeringen in klassen	33,3%	11,1%	25,9%
	niet succesvol uitgestroomd	Count	3	4	7
		% within aantal belemmeringen in klassen	16,7%	44,4%	25,9%
Total	Count	18	9	27	
	% within aantal belemmeringen in klassen	100,0%	100,0%	100,0%	

Figuur 4.12 Relatie succesvolle uitstroom – aantal belemmeringen

Van de groep met minder dan 3 belemmeringen is 83% succesvol uitgestroomd en van de groep met meer dan 4 belemmeringen slechts 55%. Ook binnen de stromers is er een verschil, van de succesvolle uitstromers met minder dan drie belemmeringen is een groter deel zelfstandig uitgestroomd. Het blijkt dus dat de groep met veel belemmeringen vaak in het traject blijft en minder snel op eigen kracht uitstroomt.

Conclusie

Een groot deel van de jongeren geeft aan belemmeringen te ervaren bij het zoeken naar werk. De belangrijkste zijn een te lage opleiding, gebrek aan werkervaring en onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Daarnaast geven ze aan dat ook huidskleur en het dragen van een hoofddoek het moeilijk te maken. Als je kijkt naar de relatie tussen het aantal belemmeringen en succesvolle uitstroom is de hypothese bevestigd. Hoe minder belemmeringen hoe makkelijker de uitstroom.

4.3.4 Interactiefactoren

Bij interactiefactoren wordt gekeken naar het aantal minder geworden belemmeringen, tevredenheid over het traject en motivatie door het traject. Van deze 3 factoren zal de relatie met succesvolle uitstroom gemeten worden.

Onder het kopje belemmeringen is ook nagegaan wat het traject doet om belemmeringen weg te nemen. Deze informatie is zowel afkomstig uit de gesprekken met jongeren als uit de dossiers.

Belemmeringen

Method

Om te beginnen wordt gekeken in welke mate er belemmeringen verdwijnen tijdens In Balans. Dit wordt gedaan door te kijken wat de verhouding is tussen het totale aantal belemmeringen dat is opgegeven en het aantal belemmeringen dat volgens jongeren minder is geworden. Vervolgens wordt de relatie tussen het aantal minder geworden belemmeringen en uitstroom bekeken. Hiervoor zijn eerst alle cases geselecteerd waarbij 1 of meer belemmeringen verminderd zijn en vervolgens is gekeken wat de uitstroomgegevens van deze groep zijn. Vervolgens zijn alle cases geselecteerd waarbij geen belemmeringen verdwenen zijn. De uitstroomgegevens van deze groep zijn vervolgens vergeleken met de gegevens van de groep bij wie wel belemmeringen zijn verdwenen.

Tot slot wordt gekeken hoeveel trajecten er zijn aangeboden aan jongeren om belemmeringen te verminderen of weg te nemen. Deze informatie is afkomstig uit de dossiers en wordt vergeleken met het aantal belemmeringen dat jongeren zelf zeggen te hebben. Ook wordt een vergelijking gemaakt met het aantal belemmeringen dat medewerkers van het traject constateren bij jongeren. Dit om na te gaan of het niet zo is dat jongeren onevenredig veel of juist weinig belemmeringen opgeven. Bovenstaande gegevens, dus belemmeringen volgens jongeren, belemmering volgens traject en aantal aangeboden cursussen/trajecten worden naast elkaar in een tabel gezet.

Hypothese

De hypothese is dat naarmate er meer belemmeringen verdwenen zijn, men makkelijker uitstroomt.

Resultaten

Als je kijkt naar het aantal belemmeringen dat minder is geworden door In Balans, blijkt dat slechts een klein percentage te zijn. In totaal gaven jongeren 74 belemmeringen aan. Dit zijn alleen de belemmeringen die kunnen worden verholpen door het traject (een deel hiervan kan namelijk niet verholpen worden door het traject, zoals leeftijd, huidskleur, uiterlijk, strafblad, deze belemmeringen zijn dan ook niet meegeteld). Van deze 79 belemmeringen zijn volgens de jongeren zelf er 19 minder erg geworden door In Balans, dit is ongeveer een kwart van alle belemmeringen.

Het grootste deel van de belemmeringen was een te laag opleidingsniveau, 23 jongeren gaven aan dat opleidingsniveau en belemmering vormde. Dertien hiervan vinden dat deze belemmering tijdens In Balans minder is geworden. Op de tweede plaats komt te weinig werkervaring, 18 mensen gaven aan te weinig werkervaring te hebben, terwijl maar 1

persoon aangeeft dat In Balans hier iets aan gedaan heeft. Dit geldt ook voor beheersing van het Nederlands. Zeventien mensen gaven aan dat dit een belemmering vormt slechts voor 1 van hen is dit beter geworden door In Balans. Belangrijk hierbij is dat het gaat om de perceptie van de jongeren zelf. Als je ook de belemmeringen meeneemt zoals In Balans die in de dossiers van de jongeren heeft staan en de trajecten die zij hebben aangeboden krijg je de volgende tabel:

<u>Verminderde Belemmeringen</u>	Belemmering volgens jongere	Minder erg geworden volgens jongere	Belemmering volgens In Balans	Aantal aangeboden trajecten
Opleiding	23	13	22	22, bemiddeling naar werk
Weinig werkervaring	18	1	21	19, bemiddeling naar scholing
Beheersing nederlands	17	1	13	2, taalcursus
Geen kinderopvang	5	1	5	?
Schulden	7	2	1	5, schuldhulpverlening
Niet gemotiveerd	4	1	2	?

Figuur 4.13 Overzicht aantal verminderde belemmeringen door In Balans

De overige trajecten die door In Balans zijn aangeboden zijn: sollicitatietraining (1x), bemiddeling naar huisvesting (2x), empowermenttraining (1x) en hulp bij inkomen (2x). In de dossiers staat verder dat 30% van de trajecten niet of nog niet is afgerond.

Opvallend is dat van de 18 jongeren die aangeven te weinig werkervaring te hebben, slechts 1 persoon zegt dat dit minder is geworden tijdens In Balans. Als je een vergelijking maakt met de uitstroomgegevens, blijkt dat van de jongeren die aangeven dat werkervaring een probleem er slechts 2 zijn uitgestroomd naar werk of een combinatie van werk en scholing. Vijf zitten er nog in het traject en 6 hebben op eigen kracht wat gevonden. De rest is doorgestroomd naar een opleiding. Deze cijfers bieden een verklaring voor het feit dat een groot deel van de jongeren niet aangeeft dat het gebrek aan werkervaring minder erg is geworden door In Balans. Een groot deel van de jongeren is namelijk óf niet uitgestroomd naar werk óf heeft het idee dat de uitstroom naar werk niet door In Balans verzorgd is.

Daarnaast valt op dat er slechts 2 taalcursussen zijn aangeboden, terwijl 17 jongeren aangeven dat dit een probleem is en ook medewerkers van het traject van een veel groter aantal jongeren aangeven dat taal een belemmering is. Het verschil bij de schuldhulpverlening is moeilijk te verklaren. Slechts 2 jongeren geven aan dat hun schulden minder zijn geworden, terwijl er 5 trajecten gestart zouden zijn, waarvan er volgens In Balans slechts 1 niet is afgerond.

Van kinderopvang waren geen gegevens beschikbaar in de dossiers, maar van de deelnemers geeft slechts een persoon aan dat In Balans kinderopvang heeft geregeld. Het lijkt het erop dat de aandacht vooral ligt op bemiddeling naar werk en scholing, het grootste deel van de trajecten heeft hier betrekking op. Hoe dit verder precies in zijn werk gaat blijkt niet duidelijk uit de dossiers, en ook niet uit de gesprekken met de jongeren

zelf, er is vaak geen sprake van een duidelijk vormgegeven traject waarin staat hoe het doel zal worden bereikt. Er worden weinig overige cursussen aangeboden, zoals sollicitatietrainingen, en met betrekking tot werkervaring geeft een groot deel van de jongeren aan dat In Balans de positie op de arbeidsmarkt niet heeft verbeterd.

De tweede vraag is of de mensen die aangeven dat hun belemmering minder is geworden ook makkelijker uitstromen. Zoals hierboven aangegeven zijn er twee groepen gevormd, de groep waarvan belemmeringen minder zijn geworden en de groep bij wie geen belemmeringen zijn verminderd. De eerste groep stroomt wel beter uit dan de tweede. Van de eerste groep zijn 13 van de 16 jongeren succesvol uitgestroomd van de tweede groep 10 van de 14. Van de groep bij wie belemmeringen zijn verdwenen is dus ongeveer 20% gestopt of nog niet uitgestroomd van de tweede groep ongeveer 30%. De hypothese dat het verdwijnen van belemmeringen de uitstroom bevordert wordt niet bevestigd aangezien het verschil minder is dan 30 procentpunten.¹²

Tevredenheid

Method

Tevredenheid wordt met één stelling gemeten “Ik ben zeer tevreden over In Balans” waarbij gekozen kan worden tussen eens en oneens. Er zal worden gekeken of er een relatie is tussen de antwoorden op deze vraag en uitstroom.

Hypothese

De hypothese is dat naarmate men meer tevreden is over het traject men makkelijker uitstroomt.

Resultaat

Deze hypothese wordt niet bevestigd. Er is slechts een iemand niet tevreden over In Balans en deze persoon valt onder de uitstroom op eigen kracht.

Motivatie

Method

Verder wordt jongeren gevraagd of ze zich gemotiveerd voelen door het traject. Ook hierbij zal gekeken worden of de jongeren die ‘ja’ antwoordden eerder uitstromen.

Hypothese

De hypothese is dat naarmate men zich meer gemotiveerd voelt, men makkelijker uitstroomt.

Resultaat

Precies hetzelfde geldt voor motivatie als voor tevredenheid. Alle deelnemers op 2 na voelen zich gemotiveerd door het traject en er is geen relatie met uitstroom.

¹² Probleem is echter de groep die aangaf dat opleiding een belemmering was, bij hun is het verminderen van de belemmering vaak hetzelfde als succesvolle uitstroom, aangezien ze veelal uitgestroomd zijn naar een opleiding (10 van de 13). Er is dus geen sprake van een causale relatie: verminderen belemmeringen → uitstroom. Als je dezelfde analyse maakt, maar dan zonder de groep die aangeeft dat zijn belemmering met betrekking tot opleiding is verbeterd, krijg je een succesvolle uitstroom van 67%, tegenover 72% van de groep die aangeeft geen belemmeringen te hebben die zijn verminderd. De relatie is dan dus ook niet aanwezig.

Conclusie

Het blijkt dat er tijdens In Balans relatief weinig belemmeringen verdwijnen of minder worden. Vooral met betrekking tot werkervaring en beheersing van het Nederlands was er weinig verbetering. Van alle belemmeringen geven de jongeren aan dat slechts 26% minder is geworden. Als je kijkt naar het aantal trajecten dat In Balans aanbiedt, is het moeilijk daar structuur in te ontdekken en een vooraf geformuleerd trajectplan. Er worden weinig cursussen aangeboden die een structurele verbetering teweeg brengen zoals een taalcursus of sollicitatietraining. De meeste aangeboden cursussen zijn bemiddeling naar werk/scholing, maar het is onduidelijk welke werkwijze daarachter schuil gaat.

Verder blijkt er geen duidelijk verschil in uitstroom te bestaan tussen de groep waarbij belemmeringen zijn verdwenen en de groep die aangeeft dat de belemmeringen gelijk zijn gebleven.

Met betrekking tot de overige twee thema's van interactie, tevredenheid en motivatie, is geen relatie gevonden.

4.4 Succes als duurzaamheid

Een tweede aspect van succes is zoals aangegeven duurzaamheid. In hoeverre is de uitstroom naar werk of scholing ook duurzaam en in hoeverre vallen jongeren alsnog uit. Er is hierbij gekeken hoeveel jongeren op het moment van het interview nog aan het werk zijn. Daarnaast is gekeken of er een relatie is met het jaar van instroom. Is het zo dat jongeren die langer geleden zijn ingestroomd vaker werkloos zijn? Ook is nagegaan of er een relatie is met de drie uitstroomgroepen, succesvol, eigen kracht en niet-succesvol die hierboven zijn gebruikt.

Tot slot zijn de succes- en faalfactoren geanalyseerd. Dit is gedaan ter controle van de eerste meting vlak na afronding van het traject: is het zo dat de gevonden relaties nog steeds aanwezig zijn of hebben zich veranderingen voorgedaan? Hiervoor gelden dezelfde hypothesen als hierboven bij de succesvolle uitstroom vlak na het traject. Aangezien daarbij ook reeds beschreven is hoe de verschillende metingen zijn gedaan, zullen hieronder alleen kort de resultaten van de analyses en opvallende verschillen met de uitstroom in eerste instantie worden besproken.

	Absoluut	Procentueel
Baan/opleiding	25	67,6%
Baan	14	
School	7	
Baan/school	4	
Waarvan nog bij In Balans	5	
Werkloos	12	32,4%
Waarvan nog bij In Balans	4	

Figuur 4.14 Duurzaamheid uitstroom

In deze tabel is te zien dat het grootste deel van de groep nog steeds werk/scholing heeft, 25 jongeren (68%) hebben werk/scholing, waarvan 5 mensen nog steeds bij In Balans in het nazorgtraject zitten. Twaalf jongeren (32%) zijn werkloos, maar 4 van hen zijn nog steeds via In Balans op zoek. Zij worden bij de werklozen gerekend, omdat zij inmiddels wel iets gevonden zouden moeten hebben. Als je deze cijfers vergelijkt met de uitstroom in eerste instantie, waarbij 10 jongeren geen werk of scholing hadden gevonden, blijkt deze groep iets groter te zijn geworden, er zijn twee jongeren bijgekomen die geen baan of opleiding hebben.

Een interessante vraag met betrekking tot duurzaamheid is of er een relatie is tussen tijdstip van instroom en duurzaamheid: is het zo dat de jongeren die langer uit het traject zijn ook vaker werkloos zijn? Als je een onderscheid maakt tussen het tijdstip waarop de jongeren zijn ingestroomd uitzet tegen de situatie waarin ze op dit moment verkeren krijg je de volgende tabel:

	2002/2003	2004
Baan/opleiding	14	11
Waarvan nog bij In Balans	1	4
Werkloos	7	5
Waarvan nog bij In Balans	1	3
Totaal	21	16

Figuur 4.15 Duurzaamheid uitstroom naar jaar van instroom

Van de 21 mensen die in 2002/2003 hebben deelgenomen aan In Balans zijn er 7 werkloos en van de 16 deelnemers uit 2004 5. Dit is dus allebei ongeveer 1/3 deel. Als je de groep die nog deelneemt aan het traject niet meerekent blijkt dat van 19 mensen uit 2002/2003 er 6 werkloos zijn, dat is ongeveer 1/3. Van de 9 mensen die niet meer in het traject zitten en in 2004 deelnamen zijn er 2 werkloos, iets meer dan 1/5. Er is dus wel een verschil tussen de groep uit 2002/2003 en de groep uit 2004 als je de mensen die nog in het traject zitten niet meeneemt, de eerste is relatief iets vaker werkloos, maar dit verschil is niet significant.

Tot slot de vergelijking met de uitstroom vlak na het traject. De vraag is welke veranderingen zich binnen de verschillende groepen hebben voor gedaan. Om te beginnen de groep die succesvol is uitgestroomd, van hen hebben 20 jongeren nog werk of een opleiding, 7 jongeren zijn hun baan verloren of hebben na hun opleiding geen werk gevonden, dit is ongeveer 1/4. Opvallend is dat van de groep die succesvol is uitgestroomd vooral de groep die naar een opleiding is gegaan het relatief slecht heeft gedaan. Van de 14 jongeren die een opleiding zijn gaan volgen, zijn er 5 werkloos (volgen dus geen opleiding meer en hebben ook geen baan). De vraag die dit oproept is of de gekozen opleiding een verstandige is geweest, aangezien het na verloop van tijd geen werk oplevert. De 3 jongeren die via het traject een baan hadden gevonden hebben alledrie nog steeds werk en van de groep die zegt op eigen kracht iets te hebben gevonden hebben 8 van de 9 nog werk of scholing.

Van de groep die niet succesvol is uitgestroomd hebben 5 van de 10 jongeren inmiddels alsnog iets gevonden.

4.4.1 Factoren die de duurzame uitstroom beïnvloeden ¹³

Hieronder wordt nagegaan welke factoren de duurzame uitstroom beïnvloeden. De analyses zijn gebaseerd op de volgende twee groepen:

Duurzame uitstroom	Aantal	Percentage
Duurzame uitstroom:	20	54%
Overig:	17	46%

Figuur 4.16 Uitstroomgroepen analyse duurzaamheid

De eerste, succesvolle, groep had zowel op tijdstip 1, vlak na het traject, werk/scholing als op tijdstip 2, het moment van het interview. De rest van de groep is ofwel uitgevallen of is in eerste instantie niet uitgestroomd naar werk/scholing, deze groep wordt gebruikt als referentiegroep.

Hieronder wordt nagegaan of de groep die duurzaam is uitgestroomd bepaalde kenmerken heeft die de duurzame uitstroom kunnen verklaren. Hierbij is gekeken of de gevonden relaties in overeenstemming zijn met de relaties die hierboven gevonden zijn bij de uitstroom vlak na het traject.

Persoonsfactoren

Leeftijd

Ten aanzien van leeftijd blijkt opnieuw dat de oudere groep, boven de dertig, het beter doet dan de andere groepen, alhoewel het verschil nu nog maar klein is. Van de oudste groep zijn 5 van de 7 deelnemers duurzaam uitgestroomd en van de jongste groep 4 van de 7 (dit is gelijk gebleven).

Geslacht

Ook bij deze tweede meting is geen verschil gevonden tussen mannen en vrouwen. Vrouwen doen het, net als bij de uitstroom vlak na het traject, iets beter, maar dit verschil is niet significant.

Nationaliteit

Marokkanen doen het opnieuw iets beter dan Turken, maar ook nu niet significant. Als je kijkt naar de relatie tussen duurzame uitstroom en geslacht in combinatie met nationaliteit blijkt opnieuw dat Marokkaanse mannen, 4 van de 7 zijn duurzaam uitgestroomd, het veel beter doen dan Turkse mannen, 1 van de 7 is duurzaam uitgestroomd. Bij vrouwen is het nog steeds zo dat Turkse vrouwen het beter doen dan Marokkaanse, maar dit verschil is kleiner geworden, 7 van de 11 Turkse vrouwen is succesvol en 3 van de 6 Marokkaanse vrouwen.

¹³ In bijlage 3 zijn overzichtstabellen opgenomen met de resultaten van de analyses. In deze paragraaf worden de resultaten kort besproken, maar voor een uitgebreider overzicht zie ook de tabellen.

Opleiding

Met betrekking tot opleiding is opnieuw slechts een klein verschil gevonden. De hoger opgeleiden doen het iets beter, maar niet veel (16 van de 31 laagopgeleiden zijn duurzaam uitgestroomd en 4 van de 6 hoger opgeleiden).

Werkervaring

Bij werkervaring werd in eerste instantie geen relatie gevonden. Bij de duurzame uitstroom blijkt echter dat de groep met weinig werkervaring het iets beter doet dan de groep met veel werkervaring, het verschil is wel kleiner dan 30%. Van de 14 mensen met minder dan 3 jaar werkervaring zijn er 9 duurzaam uitgestroomd (64%) en van de 9 jongeren met meer dan 5 jaar werkervaring zijn er 4 duurzaam uitgestroomd (44%).

Gezinssituatie

In eerste instantie werd geconcludeerd dat mensen zonder kinderen wel iets vaker succesvol uitstromen, maar niet significant. Dit verschil is groter bij de duurzame uitstroom. Van de groep met kinderen is 33% succesvol uitgestroomd (6 van de 18) en van de groep zonder kinderen 63% (12 van de 19). Het hebben van kinderen lijkt op de langere termijn dus wel een remmende factor te zijn.

Conclusie

Met betrekking tot persoonsfactoren zijn geen opvallende verschillen gevonden met de meting die is gedaan vlak na de uitstroom uit het traject. Ouderen, Marokkaanse mannen, Turkse vrouwen en hoger opgeleiden stromen makkelijker uit, maar hier is opnieuw geen sprake van significante verschillen. Opvallend is het verschil tussen de groep met en de groep zonder kinderen. Bij de succesvolle uitstroom vlak na het traject deed deze groep het slechts iets beter, maar op de lange termijn duidelijk veel beter. Ten aanzien van duurzame uitstroom wordt de gestelde hypothese dat het hebben van kinderen belemmerend werkt dus wel bevestigd.

Verder zijn er zijn geen relaties gevonden die tegengesteld zijn aan de relaties die zijn gevonden bij de uitstroom vlak na het traject, wel zijn sommige verschillen iets groter, of juist iets kleiner geworden.

Houdingfactoren

Hieronder zal worden gekeken of er opvallende verschillen zijn in arbeidsethos, acceptatiebereidheid, arbeidsbereidheid en zoekgedrag tussen de groep die duurzaam is uitgestroomd en de groep die niet duurzaam is uitgestroomd.

Arbeidsethos

Bij arbeidsethos was de veronderstelling dat hoe hoger het arbeidsethos hoe meer duurzaam de uitstroom. Deze hypothese wordt verworpen. De groep met een hoog arbeidsethos stroomt zelfs iets slechter uit dan de groep met een laag arbeidsethos. Ook op de drie afzonderlijke items is geen relatie gevonden. Dit is in overeenstemming met de gegevens vlak na het verlaten van het traject.

Acceptatiebereidheid

Bij acceptatiebereidheid wordt ook nu een 'omgekeerde relatie' gevonden; hoe lager de acceptatiebereidheid hoe meer duurzaam de uitstroom. Dit verschil is nu zelfs duidelijker dan vlak na de uitstroom. Zoals hierboven aangegeven komt dit waarschijnlijk doordat er een verschil is in acceptatiebereidheid tussen werkenden en werklozen.

Er is geen relatie tussen het afwijzen van een baan en duurzame uitstroom. De groep die nog nooit een baan geweigerd heeft doet het wel iets beter, maar het verschil is maar klein: 9 van de 17 weigeraars hebben nu nog werk tegenover 11 van de 18 mensen die nog nooit een baan hebben geweigerd.

Arbeidsbereidheid

Bij arbeidsbereidheid is ten eerste gekeken naar de mate waarin iemand bereid is de positie van werkloze te verruilen voor die van werkende. Er is opnieuw geen relatie tussen de uitstroom en het soort redenen om te willen werken en ook niet tussen uitstroom en het aantal nadelen dat men ziet aan werken. Wel is er een relatie tussen het aantal voordelen dat men ziet aan werken en de uitstroom. Net zoals bij de eerste meting blijkt dat hoe meer voordelen iemand ziet hoe slechter de uitstroom is. Ook hier is waarschijnlijk het verschil tussen werkenden en werklozen de verklaring (zie ook paragraaf 4.3.2).

Ten tweede is gekeken naar het soort motivatie. De veronderstelling was dat hoe meer intrinsiek iemand gemotiveerd is, hoe makkelijker de uitstroom is. Bij de eerste meting werd juist een omgekeerde relatie gevonden. Ook nu blijkt niet dat er een relatie is tussen intrinsieke motivatie en duurzame uitstroom: van de groep met een lage intrinsieke motivatie stroomden 6 van de 12 duurzaam uit, van de midden groep 12 van de 18 en van de groep met een sterke intrinsieke motivatie 2 van de 6. Wat wel opvallend is, is dat binnen de eerste groep de grootste verschuiving zich heeft voorgedaan. Van deze groep was in eerste instantie 83% succesvol uitgestroomd en bij de tweede meting hoort nog maar 50% tot de succesvolle (duurzame) uitstroom. Bij extrinsieke motivatie is geen relatie gevonden, de drie groepen stromen ongeveer even goed uit.¹⁴ Dit is in overeenstemming met de eerste meting.

Tot slot de relatie tussen de kans op werk en uitstroom. Hier is opnieuw geen relatie gevonden. In tegenstelling tot bij de uitstroom vlak na het traject is het nu wel zo dat de groep die positief was over de kans om werk te vinden, minder duurzaam is uitgestroomd dan de groep die negatief was. Dit verschil is echter klein (13 van de 24 jongeren die positief zijn en 6 van de 9 die negatief zijn, zijn duurzaam uitgestroomd).

Zoekgedrag

Tot slot zoekgedrag. Hierbij is gekeken naar of men werk heeft gezocht, hoe intensief men heeft gezocht en het aantal manieren waarop geprobeerd is werk te vinden.

De groep die werk heeft gezocht stroomt wel vaker duurzaam uit, maar dit verschil is niet erg groot. Dit is overeenstemming met de eerste meting.

Verder blijkt opnieuw dat de groep die vaak zoekt en op veel manieren minder vaak iets vindt dan de groep die maar een paar keer gesolliciteerd heeft en maximaal op drie manieren. Ook bij duurzame uitstroom lijkt veel zoeken dus niet tot vinden te leiden.

Conclusie

Er zijn ook onder het thema houdingsfactoren geen grote verschillen gevonden met de meting die is gedaan vlak na de uitstroom. De eerder gevonden relaties worden bevestigd. De enige relatie die anders is, is de relatie tussen de inschatting van de kans op werk en de uitstroom. In eerste instantie stroomde de groep die positief was over de eigen kansen iets

¹⁴ Dit geldt ook als je de drie items apart bekijkt.

beter uit, bij de duurzaamheid van de uitstroom doet de positieve groep het juist slechter. De relatie tussen uitstroom en de inschatting van de eigen kansen lijkt er dus niet te zijn. Opvallend is verder dat de groep met een lage intrinsieke motivatie het in eerste instantie beter deed dan in tweede instantie. Als je kijkt naar duurzame uitstroom hebben zich binnen deze groep de grootste verschuivingen voorgedaan, een groot deel van hen is niet duurzaam uitgestroomd.

Belemmeringen

Als je kijkt naar de relatie tussen het aantal belemmeringen en de duurzame uitstroom blijkt dat hoe minder belemmeringen hoe groter de kans op duurzame uitstroom. Van de groep met minder dan 3 belemmeringen zijn 13 van de 18 jongeren duurzaam uitgestroomd (72%) en van de groep met 4 belemmeringen of meer zijn 3 van de 9 duurzaam uitgestroomd (33%). Ook hier wordt de hypothese dat belemmeringen de uitstroom bemoeilijken dus bevestigd. Het verschil is nu zelfs groter geworden dan in eerste instantie.

Interactie

Bij interactiefactoren is gekeken naar het aantal verdwenen belemmeringen, de tevredenheid over het traject en motivatie.

Bij het aantal verdwenen belemmeringen werd in eerste instantie slechts een klein verschil gevonden in succesvolle uitstroom tussen de mensen bij wie belemmeringen waren verdwenen en de groep bij wie geen belemmeringen waren verdwenen. Bij duurzame uitstroom is dit verschil verdwenen. De twee groepen zijn nu nagenoeg even groot.

Ook is er opnieuw geen relatie gevonden tussen tevredenheid en uitstroom en motivatie en uitstroom.

Conclusie

Tot slot blijkt ook bij de duurzame uitstroom dat de groep met weinig belemmeringen het veel beter doet. Het is echter niet zo dat de groep bij wie belemmeringen verdwijnen het ook beter doet. Bij de uitstroom vlak na het traject was er een klein verschil, maar dat verschil is bij de duurzame uitstroom verdwenen.

Ook nu zijn er geen relaties gevonden tussen de tevredenheid over het traject en duurzame uitstroom en niet tussen motivatie en duurzame uitstroom.

Conclusie

De duurzaamheid van het traject is redelijk goed, in vergelijking met de uitstroom vlak na het traject is slechts een iets groter percentage van de jongeren werkloos geworden. Er is hierbij geen groot verschil tussen de groep die 2 jaar geleden heeft deelgenomen en de groep die afgelopen jaar heeft deelgenomen, de eerste groep is wel iets vaker werkloos, maar niet significant.

Van de groep die in eerste instantie werk of scholing vond, zijn 20 van de 27 jongeren nog steeds aan het werk of zitten nog op school. Een kwart van de jongeren raakt dus alsnog werkloos. De werklozen binnen deze succesvolle uitstroom zijn vooral afkomstig

uit de scholingsgroep, van hen is ongeveer 1/3 nu werkloos. Van de groep die niet succesvol was uitgestroomd in eerste instantie, heeft de helft alsnog een baan of opleiding gevonden.

Als je tot slot kijkt naar succes- en faalfactoren blijken over het algemeen dezelfde relaties gevonden te worden als bij de uitstroom vlak na het traject. Sommige verschillen zijn iets groter geworden en andere kleiner, maar er zijn geen wezenlijk andere relaties gevonden. Ouderen doen het nog steeds iets beter, alhoewel dit verschil wel kleiner is geworden. Marokkaanse mannen en Turkse vrouwen doen het ook met betrekking tot duurzame uitstroom relatief goed. Daarnaast blijkt dat voornamelijk op de lange termijn het hebben van kinderen belemmerend werkt. De groep met kinderen scoort slechter op het gebied van duurzame uitstroom. De hypothese dat het hebben van kinderen een remmende factor is werd met betrekking tot duurzame uitstroom dus bevestigd.

Met betrekking tot de houdingsfactoren werden dezelfde relaties gevonden als eerder, behalve bij de relatie tussen het inschatten van de eigen kansen en de uitstroom (deze relatie was precies omgekeerd). Verder bleek dat bij intrinsieke motivatie vooral de groep die laag intrinsiek gemotiveerd is het op de lange termijn slechter doet dan de andere twee groepen.

Het hebben van een groot aantal belemmeringen weegt bij de duurzame uitstroom zwaarder dan bij de uitstroom in eerste instantie. Het verschil tussen de twee groepen is bij de tweede meting groter dan bij de eerste meting, vlak na het traject. Opvallend is dat er geen relatie is gevonden tussen het aantal verminderde belemmeringen en de uitstroom, de tweede groep (waarbij geen belemmeringen zijn verdwenen) deed het nu ongeveer even goed als de eerste groep. Tot slot zijn ten aanzien van tevredenheid en motivatie opnieuw geen relaties gevonden.

4.5 Succes als klanttevredenheid

Het laatste aspect van succes is klanttevredenheid. Hieronder zal worden gekeken over welke aspecten van het traject deelnemers tevreden zijn en in hoeverre zij denken dat het traject bijgedragen heeft aan het vinden van werk/scholing. Hierbij is gebruik gemaakt van de stellingen in de vragenlijst en aangezien de jongeren mondeling zijn geïnterviewd is ook de extra informatie die ze bij de stellingen gaven gebruikt. Daarnaast is ook hier gebruik gemaakt van de informatie uit de dossiers.

Aan de hand van de evaluaties van de SPAG-projecten en de gesprekken met medewerkers zijn de volgende thema's geselecteerd:

- Persoonlijke benadering en bejegening; aandacht voor problemen, voelen jongeren zich serieus genomen, gesteund, etc.
- Medewerkers van allochtone afkomst, ervaren jongeren het als positief dat medewerkers dezelfde nationaliteit hebben.)
- Eigen verantwoordelijkheid
- De bijdrage van In Balans bij het zoeken naar werk.

Zoals eerder aangegeven gaat het hierbij om succesfactoren in de ogen van jongeren. Er is geen sprake van een vergelijking met andere trajecten die zich met een andere methode op dezelfde doelgroep richten, omdat deze niet voorhanden zijn in Haarlem. Wel is jongeren gevraagd indien ze bij het CWI zijn geweest wat ze daar van vonden, zodat duidelijker werd wat ze juist wel of niet goed vinden aan In Balans.

4.5.1 Persoonlijke benadering

Om te beginnen de persoonlijke benadering. Uit de evaluatie van Research voor Beleid (E. Mandos, J. Klaver, 2004, p. 11) blijkt dat de persoonlijke benadering een van de succesfactoren is van de SPAG-projecten.

Uit de gesprekken bleek dat ook de meeste jongeren die deelnemen aan In Balans deze persoonlijke benadering erg waarderen. Ze gaven aan een band te hebben met de medewerkers en hadden het gevoel dat ze geholpen werden door een persoon en niet door 'het traject'. Veel jongeren kenden niet eens de naam van het traject, maar alleen de naam van de medewerker die hen begeleidde. Als ze een probleem hebben weten ze dat ze altijd langs kunnen komen ook nadat ze het traject officieel al hebben verlaten. Een aantal jongeren maakt ook gebruik van deze mogelijkheid en loopt af en toe binnen met een vraag of gewoon voor een praatje.

Alle jongeren hebben verder het gevoel dat er goed naar ze wordt geluisterd. Ook vinden de meeste dat er veel aandacht is voor persoonlijke problemen, slechts 6 jongeren geven aan dit niet te vinden, maar een deel van hen gaf tegelijkertijd aan daar ook geen behoefte aan te hebben.

Het grootste deel van de jongeren voelt zich gemotiveerd door de medewerkers van het traject. 28 jongeren gaven dit aan (en 2 niet): "Yeter gaf mij positieve energie, waardoor ik ook weer meer zelf wilde gaan zoeken naar werk." Ook hebben ze het idee dat er goed naar ze geluisterd wordt en dat ze zelf mede kunnen bepalen hoe hun traject eruit ziet en welke cursussen ze gaan volgen. Een jongen gaf aan dat hij bij het CWI niet vrij was om de opleiding te gaan volgen die hij wilde, maar dat In Balans hem wel de mogelijk bood om zijn eigen richting te kiezen. Er zijn geen voorbeelden in de interviews van jongeren die het idee hadden een richting opgestuurd te worden die zij eigenlijk zelf niet zagen zitten.

Door de nadruk op de persoonlijke benadering is de sfeer die het traject kenmerkt sterk informeel. Dit bleek bijvoorbeeld ook uit de manier waarop jongeren langskwamen voor de interviews. Soms was een medewerker van In Balans hen tegengekomen op straat of in het theehuis en had gelijk even gevraagd of hij/zij tijd had om langs te komen of kwam men familie tegen aan wie gevraagd werd of zij wisten waar hun zoon/neef kon worden bereikt.

4.5.2 Medewerkers van allochtone afkomst

Veel jongeren ervaren het als prettig dat de medewerkers dezelfde afkomst hebben als zichzelf. Bij In Balans worden de Turkse deelnemers begeleidt door iemand die Turks is en de Marokkanen door iemand die Arabisch spreekt.

Doordat de medewerkers dezelfde achtergrond hebben als ik begrijpen ze mijn problemen beter

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid zeer eens	1	2,7	2,9	2,9
eens	23	62,2	67,6	70,6
eens/oneens	1	2,7	2,9	73,5
oneens	9	24,3	26,5	100,0
Total	34	91,9	100,0	
Missing missing	3	8,1		
Total	37	100,0		

Figuur 4.17 Medewerkers met dezelfde achtergrond begrijpen mij beter

24 jongeren geven aan het gevoel te hebben beter te worden begrepen, niet alleen doordat de medewerker dezelfde taal spreekt, maar ook door een beter begrip van bepaalde culturele problemen. Hierin is ook het verschil met het CWI duidelijk aanwezig: “Bij het CWI zijn ze onervaren, je moet ze zelf vertellen wat ze moeten doen. Of in ieder geval zijn ze met bepaalde doelgroepen onervaren. Ik ben bij het CWI slecht geïnformeerd over de mogelijkheden voor een opleiding. Ik hoor ook van anderen dat ze ontevreden zijn over het CWI, de formulieren zijn vaak bijvoorbeeld veel te moeilijk.”

Het aantal mensen dat het idee heeft dat de medewerkers hun problemen ook daadwerkelijk beter op kunnen lossen, omdat ze van dezelfde afkomst zijn ligt beduidend lager. De helft van de jongeren heeft dit idee wel, terwijl 1/3 denkt dat dit niet uitmaakt. Een bijkomend voordeel van het feit dat de medewerkers van allochtone afkomst zijn is dat het contact met de familie van de jongeren makkelijker gaat. Als ouders moeten worden betrokken in het gesprek of mee moeten helpen om bepaalde problemen op te lossen is het handig als de eigen taal kan worden gesproken en als de medewerker vanuit dezelfde culturele achtergrond naar de problemen kijkt. Alhoewel dit onderdeel niet specifiek is meegenomen in dit onderzoek bleek wel uit de gesprekken met jongeren dat ze regelmatig door familieleden zijn gestuurd of dat bijvoorbeeld hun moeder heeft gebeld om te vragen of haar dochter terecht kan bij In Balans. Ook de familie lijkt dus vaak vertrouwen te hebben in de medewerkers van het traject. Op de vraag hoe men bij het traject gekomen was gaf zoals gezegd de helft van de jongeren het antwoord ‘via, via’, en veelal ging het hier om familieleden.

4.5.3 Eigen verantwoordelijkheid

De meeste jongeren hebben het idee dat het mede hun eigen verantwoordelijkheid is om werk te zoeken. Op de stelling “Ik voelde me tijdens het traject aangesproken op mijn eigen verantwoordelijkheid om werk te zoeken” antwoordde 26 jongeren positief en 6 negatief. Deze laatsten geven aan dat er erg veel voor ze geregeld wordt: “Ze kan heel snel heel veel voor je regelen. Als je zelf geen initiatief neemt wordt je wel aan het handje

genomen” en “Ik nam wel zelf contact op, maar verder werd alles voor me gedaan, ze deed heel veel”. Op de stelling ‘Ik vind het wel makkelijk dat er werk voor mij gezocht werd’ reageerde dan ook 13 jongeren positief en 9 negatief.¹⁵ Ook de medewerkers van In Balans geven aan dat ze veel regelen. Vaak gaan ze samen met de jongere achter de computer zitten om vacatures te zoeken of zoekt de medewerker geschikte vacatures. De medewerker belt dan vervolgens vaak eerst zelf, voordat de jongere contact opneemt. Ze geven aan dat de ervaringen zijn beter als ze eerst zelf hebben gebeld. Probleem hierbij is dat jongeren in de toekomst ook zelfstandig moeten gaan bellen en dat het onduidelijk blijft hoe deze vaardigheid ze wordt bijgebracht.

Voor een aantal deelnemers blijkt het aan de andere kant ook noodzakelijk om intensieve begeleiding te krijgen. Een deelnemster begreep bijvoorbeeld de brieven die ze kreeg niet en had hierdoor onterecht studiefinanciering aangevraagd en andere misstappen gemaakt. Zij komt nu nog steeds af en toe langs om haar post door te spreken. Het jonge echtpaar, dat hierboven ook al genoemd is, had geen huisvesting en schulden. Ook zij kwamen hier niet op eigen kracht uit. Daarnaast gaven ook veel jongeren als kritiek op het CWI dat ze daar juist te weinig geholpen werden en ze die zelfstandigheid moeilijk vonden: “Bij het CWI zeiden ze ga maar in de computer kijken. Als ik het dan niet begrijp durf ik het niet steeds te vragen” en “Bij In Balans gaan we samen achter de computer zitten, bij het CWI zitten ze maar wat te schrijven in papieren en ik begrijp niet wat er aan de hand is”. De intensieve begeleiding blijkt dus zeer te worden gewaardeerd door jongeren en vaak ook nodig te zijn. De vraag is echter wat In Balans doet om de eigen verantwoordelijkheid en de zelfstandigheid van de deelnemer te verbeteren. In de dossiers kwam hier weinig van terug en ook in de beschrijving van de methodiek was weinig te vinden over hoe men deelnemers leert ook in de toekomst zelf werk te kunnen vinden.

Een kritiekpunt van de deelnemers dat hierbij past is dat men de medewerkers soms te makkelijk vindt als afspraken niet nagekomen worden (23% geeft dit aan): “Nee hoor, ik vind ze niet echt streng. Zoals nu, ik ben een half uur te laat en er wordt niks gezegd”. Een andere jongen deelt deze mening “Nee hoor, anders was ik wel vaker op tijd gekomen!” Deze opmerkingen versterken de indruk die in meer gesprekken gewekt werd, dat het allemaal erg makkelijk gaat en dat de eisen die aan de jongeren werden gesteld niet erg hoog waren.

4.5.4 Bijdrage aan het vinden van werk/scholing

Wat opviel in de gesprekken was dat de jongeren voornamelijk positief waren over In Balans. Er was weinig kritiek en 32 jongeren gaven aan tevreden of zeer tevreden te zijn met het traject. Slechts een meisje gaf aan dat ze het allemaal ‘niet erg professioneel’ vond en het idee had weinig verder te komen.

¹⁵ Bij deze stelling was een groot aantal missing values, omdat veel mensen de stelling niet goed begrepen.

In Balans heeft mij geholpen om werk/scholing te vinden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	zeer eens	1	2,7	3,1	3,1
	eens	25	67,6	78,1	81,3
	eens/oneens	1	2,7	3,1	84,4
	oneens	5	13,5	15,6	100,0
	Total	32	86,5	100,0	
Missing	missing	5	13,5		
Total		37	100,0		

Figuur 4.18 In Balans helpt bij het vinden van werk/scholing

Een groot deel van de jongeren geeft ook aan dat In Balans ze heeft geholpen werk te vinden 26 jongeren vinden dit, en 5 vinden van niet. Een meisje vindt dat ze enorm geholpen is “Raja heeft al mijn problemen opgelost; ik had schulden, deurwaarders aan de deur, geen werk en ook geen uitkering. Nu is het opgelost.” Als je een vergelijking maakt met de uiteindelijke uitstroomresultaten blijkt dat zelfs van de groep die niks gevonden heeft, het overgrote deel zegt dat In Balans heeft geholpen. De groep die zegt op eigen kracht iets gevonden te hebben is iets minder positief, van hen heeft 2/3 het idee geholpen te zijn en 1/3 niet. Als je vervolgens de resultaten vergelijkt met de vraag “Zonder In Balans had ik ook werk gevonden”, blijken er verschillen te zijn. De helft van de deelnemers zegt het hier mee eens te zijn, terwijl maar 13 jongeren zeggen van niet.

Zonder In Balans had ik ook werk/scholing gevonden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	eens	16	43,2	51,6	51,6
	eens/oneens	2	5,4	6,5	58,1
	oneens	13	35,1	41,9	100,0
	Total	31	83,8	100,0	
Missing	missing	6	16,2		
Total		37	100,0		

Figuur 4.19 Zonder In Balans ook werk/scholing

Op alle vragen wordt dus steeds zeer positief gereageerd en men heeft sterk het idee dat In Balans geholpen heeft, maar daarbij heeft de helft van de groep het idee het ook wel op eigen kracht gered te hebben. De meeste jongeren zijn blijkbaar erg positief over hun eigen kunnen en dit correspondeert met het gegeven dat 72% voor het project al dacht dat het wel zou gaan lukken iets te vinden. Een jongen vult hier op aan “Maar ik gaf mijzelf door Kassem wel meer kans, hij belt nu nog steeds als hij vacatures voor mij ziet”.

Conclusie

Het traject kenmerkt zich volgens de deelnemers door een zeer persoonlijke benadering. De medewerkers zijn voornamelijk persoonlijk bekenden en de naam In Balans wordt vaak niet eens herkend. Ze kennen hun begeleider alleen bij de voornaam en niet als medewerker aan het traject. Ook tijdens het zoeken van de deelnemers bleek dit, vaak

werd via familie en vrienden iemand getraceerd. Jongeren voelen zich erg geholpen en gesteund door de medewerkers en hebben ook het idee beter begrepen te worden dan bij bijvoorbeeld het CWI.

Een aandachtspunt is echter hoever deze persoonlijke benadering gaat en wat het punt is waarop de relatie meer zakelijk wordt. De bedoeling is namelijk dat het arbeidsmarktperspectief van de deelnemers wordt verbeterd. In de gesprekken met jongeren en medewerkers lijkt het nu alsof er wel erg veel voor ze wordt gedaan en ondanks het feit dat jongeren aangeven het gevoel te hebben dat het hun eigen verantwoordelijkheid is, blijft het onduidelijk wat de eigen bijdrage van jongeren is. Ook in de dossiers en de beschrijving van de trajectplannen staat niet aangegeven welke structurele verbeteringen in iemands kwaliteiten moet worden bereikt. Deze informele sfeer en onduidelijkheid in de trajectplannen blijkt ook uit het feit dat een aantal deelnemers aan de telefoon aangaf eigenlijk weinig te kunnen zeggen over het traject, omdat ze nauwelijks geweest waren, twee mensen wisten zelfs niet eens ooit deelgenomen te hebben. Zij waren echter wel ingeschreven als deelnemer.

Verder valt op dat jongeren erg positief zijn over hun kansen en ondanks het feit dat een groot deel aangeeft door het project geholpen te zijn ze bijna allemaal denken zelf ook wel wat gevonden te hebben.

4.6. Relatie tot de literatuur

Bij de literatuurstudie is allereerst aandacht besteed aan het model dat Van Berkel et al hebben ontwikkeld. Dit model is gebaseerd op het idee van de arbeidsmarkt als arena van Jacques van Hoof. De arbeidsmarkt is in zijn visie een arena waarbinnen verschillende actoren hun doel proberen te bereiken door elkaar te beïnvloeden. Het beschikken over bepaalde hulpbronnen helpt hierbij.

Allereerst onderscheiden Van Berkel et al strategische hulpbronnen, persoonskenmerken en belemmeringen, die het vinden van werk kunnen vergemakkelijken. Ten tweede noemen ze intermediaire hulpbronnen. Dit zijn 'externe' hulpbronnen zoals arbeidsmarktbemiddeling, waarop een werkloze een beroep kan doen. Tot slot worden ook interpretatieve schema's en normen genoemd, dit zijn opvattingen over werk en werkloosheid. Deze drie soorten hulpbronnen leiden samen met strategisch handelen, in het schema van Van Berkel zoekgedrag, tot al dan niet succesvolle uitstroom. In deze scriptie is nagegaan hoe dit schema toepasbaar is op de doelgroep van In Balans: welke hulpbronnen zijn voor hen van belang bij het zoeken naar werk en wat is de invloed van strategisch handelen. Met betrekking tot de persoonskenmerken bleek dat alleen leeftijd, en nationaliteit in combinatie met geslacht van invloed waren. Tussen de overige kenmerken en succesvolle uitstroom werd geen relatie gevonden. Verder spelen ook belemmeringen een belangrijke rol. Hoe minder belemmeringen iemand heeft, hoe makkelijker de uitstroom naar werk of scholing is.

Een intermediaire hulpbron die de jongeren aanspraken was In Balans zelf. Deze hulpbron lijkt verschil te maken, aangezien het grootste deel van de jongeren werk of een opleiding vindt via In Balans. Jongeren hadden zelf ook het idee dat In Balans een

bijdrage had geleverd. Het is echter moeilijk deze bijdrage concreet te maken, aangezien er bijvoorbeeld niet echt sprake was van een groot aantal verminderde belemmeringen en er geen jongeren voor handen zijn die werk hebben gezocht zonder In Balans. Wel voelden jongeren zich gesteund en gemotiveerd door het traject, wat een verschil kan maken. Uit de analyse bleek verder niet dat mening over werk, acceptatiebereidheid of zoekgedrag een verschil maakten. In dit onderzoek lijken alleen de strategische hulpbronnen en de intermediaire hulpbronnen het vinden van werk te vergemakkelijken. De invloed van interpretatieve schema's en normen en strategisch handelen, zoekgedrag, is niet aangetoond.

Ten tweede zijn in de literatuurstudie verschillende soorten van bestendinging van werkloosheid besproken. Om te beginnen het bestaan van een cultuur van werkloosheid; culturele bestendinging. Het idee hierachter is dat bepaalde opvattingen over werk en werkloosheid er toe leiden dat werkloosheid bestendig wordt. Uit het onderzoek naar In Balans blijkt niet dat de doelgroep zich kenmerkt door bepaalde negatieve opvattingen over werk. De meeste deelnemers onderschreven de plicht tot werken, zagen veel voordelen aan werken en waren actief in het zoeken naar werk. Ook de acceptatiebereidheid was over het algemeen hoog en men was erg positief over de eigen kansen om aan het werk te komen. De veronderstelling dat door werkloosheid de normen met betrekking tot werk en het zoeken van werk veranderen lijkt voor deze doelgroep niet op te gaan.

Ten aanzien van rationele bestendinging ligt de relatie iets complexer. Rationele bestendinging is gebaseerd op de gedachte dat mensen een rationele afweging maken alvorens een besluit te nemen om wel of niet te willen werken. Het gaat dus niet om de plicht voelen om te gaan werken, maar om een afweging tussen kosten en baten. Het bleek in het onderzoek dat de meeste jongeren sterk extrinsiek gemotiveerd waren. Als reden om geen uitkering te willen werd regelmatig genoemd dat het bedrag te laag was. Ook wilden 2 jongens geen tijdelijk werk aanvaarden, omdat dan de kans bestond dat ze tijdelijk zonder inkomsten kwamen te zitten als ze opnieuw een uitkering moesten aanvragen. Naast deze rationele argumenten noemden veel jongeren echter ook intrinsieke kenmerken aan werken, zoals jezelf ontwikkelen en sociale contacten opdoen. Het lijkt er op dat het gevaar van rationele bestendinging zeker wel aanwezig is bij doelgroep, de financiële beloning van werken wordt erg belangrijk gevonden en de hoogte van de uitkering maakt dat veel jongeren ervoor kiezen snel werk te zoeken. Op dit moment leidt dit er bij 2 jongeren ertoe dat ze ervoor kozen werkloos te blijven in plaats van een aantal weken te gaan werken.

4.7 Conclusie

Aan het begin van dit hoofdstuk is allereerst een beeld geschetst van de deelnemers aan In Balans. Het blijkt dat hun leeftijd, voornamelijk in 2003, aan de hoge kant van de geselecteerde groep, jongeren tussen de 16 en de 30, ligt. De gemiddelde leeftijd van de gehele groep is 26 jaar, alhoewel in 2004 wel meer jongere deelnemers zijn geselecteerd. Door de gemiddeld hoge leeftijd van de groep is er een groot aantal deelnemers met

kinderen, ongeveer de helft heeft 1 of meer kinderen. Verder viel op dat slechts 8 jongeren hier geboren zijn. Ook heeft een groot aantal deelnemers geen opleiding in Nederland voltooid, 31 jongeren zijn niet in het bezit van een startkwalificatie.

Vervolgens zijn de drie onderdelen van succes, uitstroom, duurzaamheid en klanttevredenheid bekeken. Ten aanzien van de succesvolle uitstroom is geconcludeerd dat het traject een groot aantal succesvolle uitstromers kent, 27 van de 37 jongeren zijn succesvol uitgestroomd. Om na te gaan welke factoren de succesvolle uitstroom kunnen verklaren zijn er twee groepen gevormd, succesvolle uitstromers en niet succesvolle uitstromers. Binnen de 'succesvollen' is een onderscheid gemaakt tussen de groep die zegt op eigen kracht iets te hebben gevonden en de groep die via het traject iets heeft gevonden. Vervolgens zijn de hypothesen met betrekking tot persoonskenmerken, houding, belemmeringen en interactie getoetst.

Ten aanzien van de persoonskenmerken zijn alle vooraf geformuleerde hypothesen afgewezen. Ten aanzien van leeftijd blijkt juist dat jongeren in het traject over het algemeen slechter uitstromen dan ouderen. Dit is een belangrijke conclusie aangezien In Balans heeft besloten zich meer op een jongere doelgroep te richten. Hiermee wordt dus ook gelijk een lastige groep aangesproken. Verder bleek dat vrouwen en mannen ongeveer even vaak succesvol uitstromen, alleen vrouwen vaker zelfstandig. Ook is er geen verschil gevonden tussen de Turkse en Marokkaanse deelnemers. Ook hier was het zo dat een van beide groepen (Turkse deelnemers) vaker zelfstandig uitstroomde. Als de relatie tussen geslacht, nationaliteit en uitstroom bekeken wordt blijkt dat Marokkaanse mannen het veel beter doen dan Turkse, terwijl Turkse vrouwen het veel beter doen dan Marokkaanse vrouwen. Dit verschil is moeilijk te verklaren. Met betrekking tot opleiding, werkervaring en kinderen werden geen relevante verschillen gevonden. De hoger opgeleiden en de mensen zonder kinderen deden het iets beter, maar het verschil was kleiner dan 30%. Wel stroomden de hoger opgeleiden vaker uit zelfstandig uit.

Ten aanzien van de houdingsfactoren bleek dat de groep als geheel een vrij hoog arbeidsethos heeft, maar dat er geen relatie is tussen arbeidsethos en succesvolle uitstroom. Ook werd er geen relatie gevonden tussen acceptatiebereidheid en succesvolle uitstroom. Met betrekking tot arbeidsbereidheid is gekeken naar de voor- en nadelen die men ziet aan werken, naar intrinsieke en extrinsieke motivatie en de kansen op werk. Geen van hypothesen is bevestigd. Ook hier bleken een aantal relaties precies andersom als verwacht, naarmate men meer voordelen ziet aan werken stroomt men minder makkelijk uit en naarmate men meer intrinsiek gemotiveerd is geldt hetzelfde. Wel bleek dat extrinsieke kenmerken van werk, met name het financiële aspect, zeer belangrijk gevonden werden. Daarnaast vond men een goede sfeer en de mogelijkheid om Nederlands te praten belangrijk.

Ook met betrekking tot zoekgedrag is geen relatie gevonden. Het is niet zo dat de groep die meer zoekt ook vaker succesvol is uitgestroomd dan de groep die niet zelf zoekt. De relatie leek eerder andersom. Dit is moeilijk te verklaren. Het zou kunnen dat de mensen die al heel vaak gesolliciteerd hebben, minder goede kenmerken hebben voor de arbeidsmarkt en daarom niet eerder al zijn aangenomen.

Het bleek wel dat het hebben van veel belemmeringen het succesvol uitstromen bemoeilijkt. Dit is verder uitgezocht onder het kopje interactiefactoren. Hier bleek dat maar weinig belemmeringen verdwijnen tijdens In Balans, slechts 19 van de 74 belemmeringen was minder geworden. Wat ook opviel was dat er ook weinig cursussen zijn aangeboden om de positie van de jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren. Zowel uit de gesprekken als uit de dossiers was niet op te maken of er sprake was van een gestructureerd trajectplan dat niet alleen gericht was op uitstroom, maar ook op het verbeteren van de positie van jongeren, zoals in de doelstelling van het traject is vermeld. In termen van Van Hoof is het dus moeilijk aan te geven in hoeverre het traject de ruilpositie van de jongeren verbetert. Jongeren voelen zich gemotiveerd en stromen vaak succesvol uit, maar er is weinig sprake van aanbodversterking.

Ten tweede de duurzaamheid van het traject. Ten opzichte van de uitstroom in eerste instantie was er slechts sprake van 2 extra werklozen. De groep die in 2002/2003 uitstroomde was wel iets vaker werkloos dan de groep die in 2004 uitstroomde, maar dit verschil was maar klein.

Wel opvallend was dat van de groep die in eerste instantie succesvol uitstroomde een kwart alsnog werkloos is geworden. Vooral de groep die met een opleiding is begonnen is relatief vaak werkloos. Bij de analyse van succes- en faalfactoren zijn dezelfde relaties gevonden als bij de succesvolle uitstroom uit het traject, alhoewel de verschillen niet overal even groot waren gebleven. Het verschil tussen de groep zonder kinderen de groep met kinderen was nu wel dusdanig groter geworden dat de hypothese dat het hebben van kinderen remmend werkt aangenomen is. Ook deed de groep met veel belemmeringen het met betrekking tot duurzame uitstroom aanmerkelijk slechter.

Ten derde klanttevredenheid. Over het algemeen waren de deelnemers erg tevreden over het traject. Zowel de persoonlijke benadering als de medewerkers van allochtone afkomst werden erg gewaardeerd door jongeren en leken ook daadwerkelijk te helpen. Met betrekking tot eigen verantwoordelijkheid verschilden de meningen van de jongeren. Hier was, in vergelijking met de andere vragen, een groter deel van de jongeren negatief. Ook uit gesprekken met medewerkers bleek niet goed waaruit de eigen verantwoordelijkheid van de jongeren bestond. Er wordt erg veel voor de groep gedaan, zonder dat duidelijk wordt hoe de jongeren vaardigheden worden bijgebracht die er ook in de toekomst aan bijdragen dat ze zelfstandig werk kunnen vinden. Aan de andere kant bleek, gezien de problematische situatie waarin een aantal jongeren verkeerden, intensieve begeleiding en hulp vaak ook nodig. Er zal dus een evenwicht moeten zijn tussen hulp aan de ene kant en zelfstandigheid bevorderen aan de andere kant.

De meeste jongeren hadden het gevoel dat In Balans ze geholpen heeft werk te vinden. Tegelijkertijd denkt een groot deel ook wel zelfstandig werk te hebben gevonden. Opvallend was dat veel jongeren erg positief waren over hun kansen.

5 IN BALANS ALS REÏNTEGRATIETRAJECT

In het 'Selectiedocument Aanbesteding Reïntegratietrajecten' geeft de gemeente Haarlem aan verantwoordelijk te zijn voor de reïntegratie van inwoners die een uitkering van de gemeente ontvangen of staan ingeschreven bij het CWI als werkzoekende. Om deze groepen naar de arbeidsmarkt te begeleiden koopt de gemeente verschillende trajecten in. Zoals aangegeven in de inleiding is het de bedoeling dat In Balans gaat functioneren als een van deze reïntegratietrajecten binnen de gemeente Haarlem.

Hieronder zal ik, op hoofdlijnen, nagaan in hoeverre dit mogelijk is en waar eventuele knelpunten ontstaan. Ik zal dit doen aan de hand van de verschillende fasen die In Balans kent: aanmelding, intake, begeleiding, bemiddeling en nazorg. Per fase zal ik nagaan welke problemen zich voordoen en of dit van invloed is op het functioneren als reïntegratietraject. Allereerst zal ik echter kijken wat voor soort traject In Balans is binnen de indeling van de gemeente Haarlem.

De gemeente Haarlem maakt, afhankelijk van de doelgroep waar het traject zich op richt, een onderscheid tussen trajecten Small, Medium, Large en Extra Large. De Small trajecten richten zich op deelnemers die een zeer korte afstand hebben tot de arbeidsmarkt en direct kunnen worden bemiddeld naar werk. Medium trajecten richten zich op cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt die eerst bepaalde vaardigheden moeten opdoen door middel van bijvoorbeeld trainingen. Deze trajecten duren ongeveer 1 jaar en hebben naast bemiddeling naar werk ook aandacht voor aanbodversterking. De Large en Extra Large trajecten zijn voor groepen werklozen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In deze indeling valt In Balans onder de mediumtrajecten. Bij In Balans worden jongeren binnen een jaar begeleid naar de arbeidsmarkt en is er naast bemiddeling naar werk/scholing ook aandacht voor het wegnemen van belemmeringen en het aanbieden van cursussen om de positie van jongeren te versterken. Probleem hierbij is dat niet alle deelnemers aan het traject binnen een jaar aan het werk geholpen kunnen worden. Sommige jongeren verkeren in een dusdanig complexe situatie dat een periode van een jaar onrealistisch is. Als je kijkt naar de uitstroomcijfers van In Balans blijkt dan ook dat 7 jongeren op dit moment nog in het traject zitten, terwijl zij, gezien de trajectduur van het project, eigenlijk al uitgestroomd hadden moeten zijn. In Balans is dus een reïntegratietraject Medium, waarbij het echter van een aantal deelnemers niet realistisch is te verwachten dat zij binnen een jaar het traject afronden. In het opstellen van een reïntegratieovereenkomst zou hier rekening mee moeten worden gehouden. In Balans zou bijvoorbeeld van te voren een inschatting kunnen maken van de afstand van een jongere tot de arbeidsmarkt en in de gevallen van een grote afstand een langer traject kunnen opstarten waaraan een ander bedrag verbonden is.

Tegelijkertijd bleek echter uit het onderzoek dat de doelgroep van In Balans zich over het algemeen kenmerkt door een sterke motivatie en actief zoekgedrag. Tegenover de groep die erg lastig te bemiddelen is, staat dus wel een groep die relatief snel aan het werk is en vaak ook zelf een baan weet te vinden. Deze groep heeft relatief weinig begeleiding nodig of kan grotendeels telefonisch worden begeleid.

Als je kijkt naar de verschillende fases van een reïntegratietraject blijkt om te beginnen dat bij In Balans de werving van deelnemers een zeer belangrijke plek inneemt. In het selectiedocument van de gemeente wordt een reïntegratietraject omschreven als een totaaltraject waarin de volgende fasen zijn opgenomen: intake, aanbodversterking, bemiddeling en nazorg. In Balans kent deze vier fasen ook, maar voorafgaand hieraan is er nog de wervingsfase. Het traject richt zich op jongeren die veelal niet staan in geschreven bij het CWI en deze jongeren worden geworven door actieve inzet van de medewerkers van In Balans. Zij gaan naar moskeeën, theehuizen en scholen om daar jongeren te werven die in aanmerking komen voor deelname aan het traject. Dit netwerk moet worden onderhouden wat tijd en energie kost, maar cruciaal is voor het functioneren van het traject. In de overeenkomst die met de gemeente wordt gesloten is het dan ook noodzakelijk om deze fase op te nemen. In Balans ontvangt dan niet alleen een bedrag voor een succesvolle intake, maar ook voor succesvolle aanmelding. Naar mijn mening zou dit een relatief groot deel van het totale bedrag moeten zijn, aangezien dit het succes is van In Balans. Het traject weet jongeren aan te trekken en te begeleiden naar de arbeidsmarkt die uit zichzelf niet makkelijk naar bijvoorbeeld het CWI stappen voor hulp. Het is niet eenvoudig om deze jongeren te benaderen en kenmerkend voor In Balans is dat de medewerkers vertrouwen hebben verworven binnen de Turkse en Marokkaanse gemeenschap in Haarlem en het hen wel lukt jongeren deel te laten nemen. Door de aanmeldingsfase sterk mee te laten tellen voorkom je ook dat er bureaucratische bestending optreedt, zoals beschreven in het theoretische hoofdstuk van deze scriptie. Reïntegratiebureaus nemen de risicovolle gevallen dan niet aan voor een traject, omdat ze bang zijn dat deze het traject niet af zullen ronden en ze daardoor, plat gezegd, te weinig opbrengen.

Met betrekking tot de intakefase en de aanbodversterkingsfase verwacht de gemeente Haarlem dat er per deelnemer een plan wordt voorgelegd waarin het te volgen traject uitgebreid beschreven staat. In Balans werkt op dit moment met het computerprogramma dat ontwikkeld is door Research voor Beleid voor de SPAG-projecten. In dit programma staat kort aangegeven welke belemmeringen een cliënt heeft en welke cursussen zullen worden aangeboden. Zoals aangegeven in het vorige hoofdstuk blijken deze trajectplannen echter vrij beknopt te zijn en worden er maar weinig cursussen aangeboden om de positie van jongeren structureel te verbeteren. Als In Balans gaat functioneren volgens de normen die de gemeente heeft gesteld zal de verslaglegging per jongere meer moeten worden uitgebreid en het duidelijker moeten zijn welke trainingen een jongere gaat volgen om zijn positie te versterken.

Bij de bemiddeling naar werk is het een probleem dat In Balans niet alleen bemiddelt naar werk, maar ook naar scholing. Een deel van de jongeren gaat eerst een opleiding volgen en stroomt niet uit naar werk. Alhoewel de gemeente voor jongeren ook uitstroom naar scholing als succesvol beschouwt is het, gezien het toch grote aantal jongeren dat na de gevolgde scholing geen werk vindt, zinvol om in de reïntegratieovereenkomst vast te stellen wat de voorwaarden zijn voor uitstroom naar scholing (hoe wordt bepaald of een jongere beter een opleiding kan gaan volgen of aan het werk moet en welk soort

opleidingen komen in aanmerking) en er zal een bedrag moeten worden vastgesteld voor de groep die uitstroomt naar scholing.

Met betrekking tot de uitstroomcijfers kan In Balans goede uitstroomcijfers garanderen. Van de jongeren die hebben deelgenomen aan dit onderzoek is 70% uiteindelijk uitgestroomd naar werk of scholing. De uitval is laag, bij de geïnterviewde jongeren zaten 3 jongeren die het traject niet hebben afgemaakt (8%) en in de totale groep van 67 jongeren die in 2003 en 2004 deelgenomen hebben zaten 9 jongeren (13%). Alhoewel In Balans zich dus richt op een moeilijke doelgroep lijkt het garanderen van een voldoende uitstroom geen probleem. De vraag is hierbij wel hoeveel mensen er uit moeten stromen naar werk en hoeveel naar scholing.

Tot slot de nazorgfase. Dit is een belangrijke fase bij In Balans die in principe tot 6 maanden na plaatsing duurt. De groep die in deze periode alsnog uitvalt wordt opnieuw opgenomen in het traject. Ook over deze herinstromers zullen afspraken moeten worden gemaakt. Zij hoeven de eerste fases van het traject niet meer te doorlopen en kunnen dus voor een relatief laag bedrag worden geholpen.

Samenvattend is het naar mijn mening goed mogelijk om In Balans te laten functioneren op basis van een overeenkomst met de gemeente. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de specifieke doelgroep waar In Balans zich op richt. Alhoewel het traject zich voornamelijk richt op jongeren met een gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt zitten er ook jongeren tussen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Daarnaast is bij In Balans de wervingsfase van groot belang. Ook dit zal moeten worden meegenomen in het op te stellen contract. Tot slot zal In Balans de verslaglegging van de verschillende individuele trajecten uit moeten breiden en zal er meer aandacht moeten zijn voor aanbodversterking.

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Deze scriptie is erop gericht een beter inzicht te verwerven in het arbeidsintegratietraject In Balans. De probleemstelling was: “In hoeverre is In Balans een succes en wat zijn succes- en faalfactoren van het project?”

Onder het kopje ‘succes’ is om te beginnen de uitstroom geëvalueerd. Het bleek dat van de 37 jongeren er 27, al dan niet zelfstandig, na afloop van het traject een baan of opleiding hadden gevonden. Dit is een hoog percentage, vooral gezien de problematische groep waar In Balans zich op richt. Het gaat vaak om jongeren die niet in Nederland geboren zijn, onvoldoende Nederlands spreken en hier geen of een zeer lage opleiding hebben afgerond. Bij het afnemen van de vragenlijst bleek tegelijkertijd echter ook dat het gaat om een groep die zeer gemotiveerd is om werk te zoeken en zelf ook al actief is geweest op dat gebied voordat ze bij In Balans kwamen. Er is dan ook geen sprake van een cultuur van werkloosheid; de groep kenmerkt zich door een gemiddeld hoog arbeidsethos en hoge acceptatiebereidheid.

Vervolgens is nagegaan welke factoren de succesvolle uitstroom zouden kunnen verklaren. Ten aanzien van de persoonskenmerken bleken leeftijd en geslacht in combinatie met nationaliteit van belang. Turkse vrouwen en Marokkaanse mannen deden het beter dan hun respectievelijk mannelijke en vrouwelijke tegenhangers. Opvallend genoeg werd er geen duidelijke relatie gevonden met opleiding. Ook de zeer laag opgeleiden, VMBO en lager, deden het goed. Alhoewel dit niet goed kan worden verklaard bleek het wel in overeenstemming met een landelijk onderzoek waarin ook geconcludeerd werd dat VMBO-ers op dit moment relatief weinig werkloos zijn.

Ten aanzien van houdingsfactoren werden geen hypothesen bevestigd. Er was geen relatie tussen arbeidsethos, acceptatiebereidheid, arbeidsbereidheid en succesvolle uitstroom. Ten aanzien van acceptatiebereidheid bleek echter dat er wel een relatie was met de situatie op dit moment, de werkenden hadden een lagere acceptatiebereidheid dan de werklozen. Verder waren veel deelnemers sterk extrinsiek gemotiveerd en speelde de rationele afweging tussen de kosten en baten van werken een belangrijke rol bij het zoeken naar werk.

De hypothese ten aanzien van belemmeringen werd wel bevestigd, hoe minder belemmeringen een jongere heeft hoe groter de kans op succesvolle uitstroom is. Onder het kopje interactiefactoren is gekeken in hoeverre het project er ook daadwerkelijk in slaagt om het aantal belemmeringen te verminderen. Uit de analyse kwam naar voren dat er relatief weinig belemmeringen minder worden en dat er ook weinig cursussen worden aangeboden om het aantal belemmeringen te verminderen. Zo is er bijvoorbeeld maar 1 sollicitatiecursus en maar 1 taalcursus aangeboden. Ook in de dossiers werd voornamelijk gesproken van bemiddeling naar werk zonder dat duidelijk werd hoe dit doel bereikt werd en of er op het pad naar werk ook nog aandacht zou zijn voor verbetering van bepaalde vaardigheden waar een deelnemer ook in de toekomst mee verder kan.

Ten tweede is ter beoordeling van het succes van het traject gekeken naar de duurzaamheid. Na twee jaar was het grootste deel van de jongeren nog steeds aan het werk, 25 jongeren hadden nog een baan of opleiding. De groep die langer geleden

uitgestroomd was, was wel iets vaker werkloos, maar niet veel vaker. Wel opvallend was de verschuiving die zich had voorgedaan. Van de 27 jongeren die in eerste instantie succesvol waren uitgestroomd, waren er 7 alsnog werkloos geraakt. Het grootste deel van deze werklozen was vanuit In Balans uitgestroomd naar een opleiding en het lukte hen nu blijkbaar niet om werk te vinden. Van de 10 jongeren die niks hadden gevonden, waren 5 er alsnog in geslaagd een baan te vinden. De analyse van de succes- en faalfactoren van de duurzame uitstroom leverde geen andere relaties op dan in eerste instantie werden gevonden bij de analyse van de succesvolle uitstroom direct na het traject. Wel bleek het hebben van kinderen op de lange termijn duidelijk een belemmering. Verder waren een aantal verschillen groter of kleiner geworden, maar er waren geen wezenlijke veranderingen. Het hebben van belemmeringen bleek opnieuw een belangrijke remmende factor te zijn.

Tot slot is jongeren gevraagd in hoeverre ze tevreden zijn over het traject. Om te beginnen bleken bijna alle jongeren erg tevreden over het traject. Ze voelden zich gemotiveerd en hadden het idee dat In Balans daadwerkelijk een bijdrage heeft geleverd in de zoektocht naar werk. Vooral de persoonlijke benadering werd erg gewaardeerd. Jongeren gaven aan veel te kunnen bespreken met de medewerkers van het traject en het idee te hebben goed begrepen te worden. Wat hieraan bijdroeg is het feit dat de medewerkers Turks of Arabisch spreken en bekend zijn met de cultuur waar de jongeren uitkomen. De deelnemers gaven aan dat ze hierdoor het gevoel hadden beter begrepen te worden dan bijvoorbeeld bij het CWI. Een tweede voordeel was dat, doordat de medewerkers afkomstig zijn uit dezelfde groep in de samenleving, ook het contact met de familie van de deelnemers makkelijker was de familie ook meer vertrouwen had in het traject.

Een kritiekpunt is dat het onduidelijk is in hoeverre de deelnemers tijdens het traject werden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid. Een aantal deelnemers gaf aan dat als je niet zelf het initiatief nam, het gevaar groot was dat alles voor je werd geregeld. De vraag die dit oproept is in hoeverre tijdens het traject de zelfstandigheid van de deelnemers wordt bevorderd. Tegelijkertijd is het echter zo dat voor veel jongeren intensieve begeleiding ook noodzakelijk was. Zij hadden dusdanig veel problemen dat ze eerst alles op orde moesten brengen, voordat het mogelijk was om werk te gaan zoeken. Tot slot is gekeken naar de mogelijkheid om In Balans op basis van een prestatiecontract te laten functioneren. In deze bespreking van het functioneren van In Balans op basis van aanbesteding bleek dat dit goed mogelijk is binnen de eisen die de gemeente Haarlem hieraan stelt. Van belang hierbij is wel dat er extra nadruk komt te liggen op de wervingsfase, er een vorm wordt gevonden waarbinnen uitstroom naar scholing onder bepaalde voorwaarden ook succesvolle uitstroom is en dat In Balans de verslaglegging van de trajectplannen uitbreidt.

Als je spreekt in termen van aanbevelingen zijn de volgende punten van belang: Ten eerste de uitstroom. Alhoewel de uitstroomcijfers goed zijn is het wel opvallend dat de jonge groep het vaak minder goed doet. Het zou zinvol zijn dit nader te bekijken en na te gaan wat er nodig is om deze groep beter te begeleiden.

Ten aanzien van de duurzame uitstroom is ten tweede de vraag hoe het komt dat van de groep die naar een opleiding is gegaan een relatief groot deel werkloos is geworden. Ligt dit aan de gekozen opleidingen? En zo ja, moeten jongeren dan misschien beter worden gestuurd in hun keuze van een opleiding. Het zou ook kunnen dat jongeren te weinig vaardigheden hebben om zelf werk te vinden na afronding van de opleiding. In dat geval zou na, of tijdens, het volgen van de opleiding misschien nog een korte sollicitatietraining kunnen worden aangeboden.

Ten derde is de vraag in hoeverre het traject zich meer wil richten op het wegnemen van belemmeringen. Uit het onderzoek bleek dat dit nog maar weinig gebeurt en dat er vooral gezocht wordt naar werk zonder dat er bijvoorbeeld kinderopvang wordt geregeld.

Ten vierde is het zinvol om beter aan te geven wat er van jongeren zelf verwacht wordt en misschien zelfs aan het begin van het traject te specificeren wat hun bijdrage is en wat het traject voor ze doet. Nu bleek dat vaak onduidelijk en werd de indruk gewekt dat vooral de medewerker hard bezig was iets te vinden.

Tot slot bleek, alhoewel het onderzoek zich hier niet met name op richtte, dat veel jongeren hun huidskleur en de slechte economische situatie als een belemmering ervaren. Dit is iets wat op dit moment buiten het bereik ligt van In Balans, maar er zou gekeken kunnen worden of er contacten kunnen worden gelegd met grote werkgevers in de omgeving om zo minder afhankelijk te zijn van de economische situatie. Een voorbeeld hiervan is de bouw van de nieuwe Ikea in de Waardenpolder. In Balans had kunnen proberen hier contacten te leggen nog voordat de bouw voltooid was en zo een aantal werkplekken te kunnen reserveren voor jongeren in het traject.

LITERATUURLIJST

- Abdolah, K. *De reis van de lege flessen*. Breda 1997
- Baarda, D.B., de Goede, M.P.M., *Statistiek met SPSS voor Windows*. Groningen 1999
- De Beer, P., *Een stroommodel van de arbeidsmarkt: voorstudie naar de mogelijkheden, beperkingen en wenselijkheden*. SCP 1998
- Van Berkel, R., Brand, A. Maaskant, J. *Uitgeschreven of afgeschreven; werklozen door de tijd gevolgd*. Utrecht 1996
- Braster, J.F.A. *De kern van casestudy's*. Assen 2000
- Engbersen, G. *Publieke bijstandsgeheimen; het ontstaan van een onderklasse in Nederland*. Leiden/Antwerpen 1990
- Grootsholte, A. *Eindevaluatie SPAG*, Leiden 2004
- Grijpstra, D. 'Een marktgang met onduidelijke effecten: is het inkooptraject al te evalueren.' In: *Basis; werk en inkomen special*, 2003
- Hoff, S., Jehoel-Gijsbers, G., Wildeboer Schut, J.M. *De uitkering van de baan; Reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992 - 2002*. SCP 2003
- Hoff, S., Jehoel-Gijsbers, G. *Een bestaan zonder baan; een vergelijkende studie onder werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden(1974-1995)*. SCP 1998
- Van Hoof, J. *De arbeidsmarkt als arena; arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*. Amsterdam 1987
- Hospers, L.A., Schuyt C.J.M., van Geuns, R.C. *Van bijstand naar werk; een onderzoek naar blijvers in en stromers uit de bijstand*. SZW 1998
- Jahoda, M. *Employment and unemployment*. Cambridge, 1982
- Kops, Y. *Flexibele starters; de transitiefase naar volwassenheid van jongeren in een onzekere arbeidsmarktsituatie*, Utrecht 1993
- E. Mandos, J. Klaver, *Stimuleringsprojecten allochtone jongeren*, Leiden 2004

- Petersen, A.C., Mortimer, J.T. *Youth unemployment and society*. Cambridge 1994
- Post, B., Bakker, I. *Een bestaan in de bijstand; belemmeringen en beleid*. SZW 2000
- Rambhadjan-Bhoendi, T., Matulesy, B. *Handreiking stimuleringsprojecten allochtone groepen*. Utrecht 2003
- Reijn, G. 'Mbo'ers vinden moeilijker werk'. In: *de Volkskrant*. 9-8-2005, p. 1.
- Roes, R. *Sociale staat van Nederland 2003*. SCP 2003
- Rodenburg, G., Noordhoff, F., Snel, E., Engbersen, G., *Verkenning van kansen; de ontwikkeling van een assessment-instrument voor Dordtse werkzoekenden*, Rotterdam 2004
- Schuyt, C.J.M. *Kwetsbare jongeren en hun toekomst; beleidsadvies gebaseerd op literatuurverkenning*. Amsterdam 1995
- Vinke, H., Fermin, B., van Genabeek, J., Lagerveld, S., Swinkels, Z. *Klanttevredenheid over reïntegratiebedrijven; onderzoek verricht in opdracht van RWI*. TNO arbeid 2003
- Van Wezel, J.A.M., *Herintreding in het arbeidsproces; een onderzoek onder werklozen*. Tilburg 1972
- Wilson, W.J. *When work disappears; the world of the new urban poor*. New York 1996

Internetbronnen

- www.cbs.nl/nl/publicaties/artikelen/arbeid/arbeidsmarkt/beroepsbevolking.htm
- www.handreikingjeugdwerkloosheid.nl

Overige bronnen

- *Programma van eisen; Aanbesteding reïntegratietrajecten*. Gemeente Haarlem, juli 2004
- *Selectiedocument; Aanbesteding reïntegratietrajecten*. Gemeente Haarlem, juni 2004
- *Werkplan 2001-2004; Mentorenproject Allochtone Jongeren/In Balans*. Stichting Jeugdzorg Kennemerland, juli 2001

BIJLAGE 1: VRAGENLIJST

In Balans¹⁶

In het verleden heb je deelgenomen aan het traject In Balans. In dit onderzoek worden je een aantal vragen gesteld over wat je van het traject vond, een aantal algemene vragen over wat je van een baan verwacht en wat je nu doet. Het onderzoek is bedoeld om een beter beeld te krijgen van In Balans en van de problemen die je ervaart bij het vinden van werk.

Hieronder worden je eerst een aantal algemene vragen gesteld. (persoonskenmerken)

<p>1. Leeftijd..... Jaar</p> <p>2. Geslacht.....m/v (doorstrepen wat niet van toepassing is)</p> <p>3. Nationaliteit (meerdere antwoorden mogelijk):</p> <p><input type="checkbox"/> Turks</p> <p><input type="checkbox"/> Marokkaans</p> <p><input type="checkbox"/> Nederlands</p> <p>4. Wat is de hoogste opleiding die je hebt afgemaakt:</p> <p><input type="checkbox"/> Basisschool</p> <p><input type="checkbox"/> Middelbare School VMBO/HAVO/VWO (doorstrepen wat niet van toepassing is)</p> <p><input type="checkbox"/> MBO</p> <p><input type="checkbox"/> HBO</p> <p><input type="checkbox"/> Universiteit</p>	<p>5. Heb je thuiswonende kinderen:</p> <p><input type="checkbox"/> ja, leeftijd.....</p> <p><input type="checkbox"/> nee</p> <p>6. Heb je werkervaring:</p> <p><input type="checkbox"/> Ja,.....jaar</p> <p><input type="checkbox"/> Nee,</p>
---	--

De volgende vragen gaan over je deelname aan het project In Balans.

7. Wanneer ben je ingestroomd bij In Balans
- 2003
- 2004
- 2005
8. Hoe ben je terechtgekomen bij In Balans
- Doorverwezen door het CWI
- Via vrienden/familie
- Via internet
- Via medewerkers van In Balans
- Anders, nl.....
9. Heb je het traject afgerond
- Ja, ik heb werk gevonden, ga naar vraag 11
- Ja, ik ben begonnen met een opleiding, ga naar vraag 11
- Ja, ik ben begonnen met een combinatie van werk en scholing, ga naar vraag 11
- Ja, maar ik heb geen werk of scholing gevonden, ga naar vraag 11
- Nee, ik ben gestopt, ga naar vraag 10

¹⁶ In deze vragenlijst is aangegeven uit welk onderzoek de vragen afkomstig zijn.

10. Waarom ben je gestopt

- Gebrek aan motivatie
- Verhuizing
- Persoonlijke problemen

11. Wat doe je nu?

- Ik zit nog bij In Balans
- Ik werk nog steeds in de baan die ik via In Balans gevonden heb
- Ik heb inmiddels ander werk
- Ik zit op school
- Ik volg een combinatie van werk en scholing
- Ik heb op dit moment geen werk en volg ook geen scholing

12. Als je werkt wat voor werk doe je dan en waar?

Ik werk als.....bij.....

Hieronder worden je een aantal stellingen voor gelegd. Je wordt gevraagd per stelling aan te geven in hoeverre je het er mee eens bent.

S1. Toen ik met In Balans begon dacht ik dat het zou niet lukken om werk te vinden

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S2. In Balans heeft mij geholpen om werk/scholing te vinden

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S3. Zonder In Balans had ik ook werk/scholing gevonden

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S4. Er werd bij In Balans goed geluisterd naar mijn wensen

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S5. Ik mocht zelf meebepalen hoe mijn traject eruit zou zien (welke cursussen ik zou volgen, hoeveel afspraken ik had met medewerkers, etc)

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S6. De medewerkers van In Balans hebben veel aandacht voor persoonlijke problemen

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S7. Het was voor mij duidelijk hoe het traject zou verlopen

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S8. Doordat de medewerkers dezelfde achtergrond hebben als ik begrijpen ze mijn problemen beter

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S9. Doordat de medewerkers dezelfde achtergrond hebben als ik zijn ze beter in staat mijn problemen op te lossen

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S10. De medewerkers van In Balans zijn te makkelijk als je afspraken niet nakomt

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S11. De medewerkers van In Balans motiveren je om werk/scholing te zoeken

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S12. Ik voelde me tijdens het traject aangesproken op mijn eigen verantwoordelijkheid om werk te zoeken

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S13. Ik vond het wel makkelijk dat er werk voor me gezocht werd

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

S14. Ik ben zeer tevreden over In Balans

- Zeer eens Eens Eens/Oneens Oneens Zeer oneens

Dit blok vragen gaat over jouw mening over werk en over welk werk je graag zou doen.

13. In hoeverre ben je het eens met onderstaande uitspraken over werken?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet eens/ Niet oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
a. Als je niet wil werken profiteer je van anderen ¹					
b. Je hoeft niet perse te werken om nuttig bezig te zijn ¹					
c. Werken is alleen maar een manier om geld te verdienen ¹					
d. Werken is een plicht die je hebt tegenover de maatschappij ¹					
e. Ik heb liever een uitkering					

14. Waarom zou je graag willen werken (meerdere antwoorden mogelijk) (arbeidsbereidheid & intrinsieke/extrinsieke motivatie)²

- Om geld te verdienen
- Om me nuttig te voelen
- Om meer structuur aan te brengen in mijn leven
- Om mezelf verder te kunnen ontwikkelen
- Om voor vol te worden aangezien door anderen
- Om sociale contacten op te doen
- Anders nl.....

¹ De vragen met een '1' zijn afkomstig uit 'De uitkering van de baan'.

² De vragen met een '2' zijn afkomstig uit 'Een bestaan zonder baan'

15. Waarom wil je niet werken (meerdere antwoorden mogelijk)²

- Minder vrije tijd
- Moeten doen wat je baas je opdraagt
- Een regelmatig leven moeten leiden
- Anders nl.....

16. Als je de voor- en nadelen van werken tegen elkaar afweegt zou je dan liever wel of liever niet werken²

- Liever wel werken
- Liever niet werken

17. Heb je voordat je bij 'In Balans' zat zelf werk gezocht²

- Ja, ga verder met vraag 18
- Nee, ga verder met vraag 20

18. Wat heb je gedaan om aan het werk te komen (meerdere antwoorden mogelijk)²

- Ingeschreven bij het CWI
- Ingeschreven bij uitzendbureaus
- Gevraagd aan vrienden en familie of ze werk wisten
- Gesolliciteerd op openstaande vacatures
- Via internet gezocht
- Stageplek gezocht

19. Hoe vaak heb je gesolliciteerd (gereageerd op een vacature)²

Ik heb.....keer gesolliciteerd

20. Waarom heb je geen werk gezocht (meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik zat nog op school
- Ik kan toch geen werk vinden
- Ik heb problemen thuis
- Ik heb gezondheidsproblemen
- Ik heb jonge thuiswonende kinderen waar ik voor moet zorgen
- Als ik ga werken ga ik er financieel te weinig op vooruit
- Anders nl.....

21. In hoeverre ben je bereid onderstaand werk te accepteren: ²

	Helemaal niet	Niet	Liever niet	Wel
Werk met onregelmatige tijden				
Vies werk				
Lichamelijk zwaar werk				
Werk aan de lopende band				
Werk waarvoor je moet verhuizen				
Werk waar je extra scholing voor moet volgen				
Werk dat weinig verdient				
Werk met meer dan een uur reistijd heen en een uur reistijd terug				

22. Wat vind je belangrijk bij een baan²

	Zeer onbelangrijk	Onbelangrijk	Belangrijk	Zeer belangrijk
Werk met een goed salaris				
Werk met aanzien				
Werk met een vast contract				
Werk waar je veel vrijheid hebt om je eigen beslissingen te nemen				
Werk dat ik leuk vind				
Voltijd werk				

23. Heb je wel eens een baan afgewezen?

- Ja, ga naar vraag 24
- Nee, ga naar vraag 25

24. Waarom heb je de baan geweigerd?

- Te laag salaris
- Het was in deeltijd
- Ik vond het geen leuk werk
- Het was in voltijd
- Het was werk met weinig aanzien
- Het was zwaar werk
- Het was vies werk
- Het was te ver weg
- Anders nl.....

De volgende vragen gaan over de problemen die je ervaart bij het zoeken naar werk.

25. Wat maakt het voor jou moeilijk om werk te vinden? ³

	Ja, maakt het moeilijk	Nee, maakt het niet moeilijk	Tijdens in Balans erger/ minder erg
Te lage opleiding			
Huidskleur			n.v.t.
Uiterlijk			
Leeftijd			n.v.t.
Geen relevante werkervaring			
Beheersing Nederlands			
Geen kinderopvang			
Schulden			
Gezondheidsproblemen			
Strafblad			n.v.t.
Niet gemotiveerd			

³ Vragen met een '3' zijn afkomstig uit 'een bestaan in de bijstand, belemmeringen en beleid'

BIJLAGE 2: OVERZICHTSTABELLEN ANALYSES

<u>Persoonskenmerken</u>	Succesvol		Niet succesvol
	Abs.	%	
1. Leeftijd			
16-20 (7)	4	57%	3
21-25 (12)	9	75%	3
26-30 (11)	8	73%	2
30+ (7)	6	86%	1
2. Geslacht			
Man (18)	13	72%	5
Vrouw (19)	14	74%	5
3. Nationaliteit			
Turks (18)	11	61%	7
Marokkaans (13)	9	69%	4
Overig (6)	6	100%	0
4. Opleiding			
Geen startkwalificatie (31)	22	71%	9
Wel startkwalificatie (6)	5	83%	1
5. Werkervaring			
0-3 jaar (14)	12	86%	2
3-5 jaar (7)	6	86%	1
5+ jaar (9)	6	67%	3
6. Kinderen			
Ja (18)	12	67%	6
Nee (19)	15	79%	4

Houding	Succesvol		Niet succesvol
	Abs.	%	
1. Arbeidsethos			
Laag (3)	2	67%	1
Midden (13)	10	77%	3
Hoog (11)	6	55%	5
2. Acceptatiebereidheid			
Laag (5)	4	80%	1
Midden (15)	13	87%	2
Hoog (15)	9	60%	4
Baan geweigerd			
Ja (17)	13	76%	4
Nee (18)	13	72%	5
3. Arbeidsbereidheid			
<u>Positie werkloze rùilen voor werkende</u>			
Voordelen aan werken			
Meer dan 3 (17)	10	59%	7
Minder dan 3 (19)	17	90%	2
Nadelen aan werken			
Meer dan 1 (15)	11	73%	4
Geen (21)	16	76%	5
Liever wel/liever niet werken			
Ja, liever wel (35)	26	74%	9
Nee, liever niet (1)	1	100%	0
Liever uitkering			
Ja (1)	1	100%	0
Nee (33)	26	79%	7
<u>Motivatie</u>			
Intrinsieke motivatie			
Laag (12)	10	83%	2
Midden (18)	14	77%	4
Hoog (6)	3	50%	3
<u>Kans op werk</u>			
Kans op werk			
Positief (24)	19	79%	5
Negatief (9)	6	67%	3
4. Zoekgedrag			
Zelf gezocht			
Ja (31)	24	77%	7
Nee (5)	3	60%	2
Aantal keer gezocht			
Vaak/heel vaak (15)	10	67%	5
Zelden/paar keer (14)	12	86%	2
Aantal zoekkanalen			
Minder dan 3 of 3 (19)	16	84%	3
Meer dan 3 (12)	8	67%	4

<u>Belemmeringen & Interactie</u>	Succesvol		Niet succesvol
	Abs.	%	
1. Belemmeringen			
Minder dan 3 (18)	15	79%	3
4 of meer (9)	5	55%	4
<u>Interactie¹⁷</u>			
1. Verdwenen belemmeringen			
1 of meer (16)	13	81%	3
Geen (14)	10	71%	4
2. Tevredenheid			
Ja (32)	23	72%	9
Nee (1)	1	100%	0
3. Motivatie			
Ja (28)	21	75%	7
Nee (2)	1	50%	1

¹⁷ Nota bene: in deze tabel staan alleen de relaties vermeld met succesvolle uitstroom. Overig thema's die binnen interactie onderzocht zijn staan in de conclusies van de paragraaf 'interactiefactoren' van hoofdstuk 4.

Klanttevredenheid	Eens		Oneens		Neutraal
	Abs.	%			
S1. Toen ik met In Balans begon dacht ik niet dat het zou lukken om werk/scholing te vinden	9	27%	24	73%	0
S2. In Balans heeft mij geholpen om werk/scholing te vinden	26	78%	5	16%	1
S3. Zonder In Balans had ik ook werk/scholing gevonden	16	52%	13	42%	2
S4. Er werd bij In Balans goed geluisterd naar mijn wensen	33	100%	0	0%	0
S5. Ik mocht zelf meebepalen hoe mijn traject eruit zou zien	29	88%	1	3%	2
S6. De medewerkers van In Balans hebben veel aandacht voor persoonlijke problemen	27	76%	5	15%	1
S7. Het was voor mij duidelijk hoe het traject zou verlopen	31	91%	3	9%	0
S8. Doordat de medewerkers dezelfde achtergrond hebben als ik begrijpen ze mijn problemen beter	24	70%	9	27%	1
S9. Doordat de medewerkers dezelfde achtergrond hebben als ik zijn ze beter in staat mijn problemen op te lossen	18	56%	10	31%	4
S10. De medewerkers van In Balans zijn te makkelijk als je je afspraken niet nakomt	6	23%	11	42%	9
S11. De medewerkers van In Balans motiveren je om werk/scholing te zoeken	28	93%	2	7%	0
S12. Ik voelde me tijdens het traject aangesproken op mijn eigen verantwoordelijkheid om werk te zoeken	24	75%	6	19%	2
S13. Ik vond het wel makkelijk dat er werk voor me gezocht werd	13	59%	9	41%	0
S14. Ik ben zeer tevreden over In Balans	32	97%	1	3%	0

BIJLAGE 3: OVERZICHTSTABELLEN DUURZAME UITSTROOM

Persoonskenmerken	Duurzaam		Niet duurzaam
	Abs.	%	
1. Leeftijd			
16-20 (7)	4	57%	3
21-25 (12)	7	58%	5
26-30 (11)	4	36%	7
30+ (7)	5	71%	2
2. Geslacht			
Man (18)	9	51%	9
Vrouw (19)	11	57%	8
3. Nationaliteit			
Turks (18)	8	44%	10
Marokkaans (13)	7	54%	6
Overig (6)	5	83%	1
4. Opleiding			
Geen startkwalificatie (31)	16	52%	15
Wel startkwalificatie (6)	4	83%	2
5. Werkervaring			
0-3 jaar (14)	9	64%	5
3-5 jaar (7)	4	57%	3
5+ jaar (9)	4	44%	5
6. Kinderen			
Ja (18)	6	33%	12
Nee (19)	12	63%	7

Houding	Duurzaam		Niet duurzaam
	Abs.	%	
1. Arbeidsethos			
Laag (3)	2	67%	1
Midden (13)	8	62%	5
Hoog (11)	6	55%	5
2. Acceptatiebereidheid			
Laag (5)	4	80%	1
Midden (15)	10	66%	5
Hoog (15)	6	40%	9
Baan geweigerd			
Ja (17)	9	53%	8
Nee (18)	11	61%	7
3. Arbeidsbereidheid			
<u>Positie werkloze ruilen voor werkende</u>			
Voordelen aan werken			
Meer dan 3 (17)	6	35%	11
Minder dan 3 (19)	14	73%	5
Nadelen aan werken			
Meer dan 1 (15)	8	53%	7
Geen (21)	12	57%	9
Liever wel/liever niet werken			
Ja, liever wel (35)	19	54%	16
Nee, liever niet (1)	1	100%	0
Liever uitkering			
Ja (1)	1	100%	0
Nee (33)	19	58%	14
<u>Motivatie</u>			
Intrinsieke motivatie			
Laag (12)	6	50%	6
Midden (18)	12	67%	6
Hoog (6)	2	33%	4
<u>Kans op werk</u>			
Kans op werk			
Positief (24)	13	54%	11
Negatief (9)	6	67%	3
4. Zoekgedrag			
Zelf gezocht			
Ja (31)	18	58%	13
Nee (5)	2	40%	3
Aantal keer gezocht			
Vaak/heel vaak (15)	5	33%	10
Zelden/paar keer (14)	11	78%	3
Aantal zoekkanalen			
Minder dan 3 of 3 (19)	13	68%	6
Meer dan 3 (12)	5	42%	7

<u>Belemmeringen & Interactie</u>	Duurzaam		Niet duurzaam
	Abs.	%	
1. Belemmeringen			
Minder dan 3 (18)	13	72%	5
4 of meer (9)	3	33%	6
<u>Interactie</u>			
1. Verdwenen belemmeringen			
1 of meer (16)	8	50%	8
Geen (14)	8	57%	6
2. Tevredenheid			
Ja (32)	18	56%	14
Nee (1)	1	100%	0
3. Motivatie			
Ja (28)	16	57%	7
Nee (2)	0	0%	2