

# Succesvol aan het werk!

---

*Langdurige werkloosheid en factoren die bijdragen aan duurzame uitstroom uit de bijstand*



*Masterscriptie*

*Master Bestuurskunde (avondprogramma)*

*Erasmus Universiteit Rotterdam*

---

DOOR: JISKE KIERS

STUDENTNUMMER: 377498

DATUM: 19 JUNI 2020

AANTAL WOORDEN: 18.170

BEGELEIDER: HENK KLAASSEN

TWEDE LEZER: PETER MARKS

## Inhoud

Lijst met tabellen:.....	3
Voorwoord .....	4
Samenvatting.....	5
1. Inleiding .....	7
1.1 Doelstelling.....	8
1.2 Onderzoeksvragen.....	8
1.3 Wetenschappelijke relevantie.....	8
1.4 Maatschappelijke relevantie .....	9
1.5 Leeswijzer .....	9
2. Theoretisch kader.....	10
2.1 Inleiding .....	10
2.2 Literatuuronderzoek.....	10
2.3 Langdurige werkloosheid .....	11
2.4 Voorspellen van langdurige werkloosheid .....	11
2.5 Active Labour Market Programmes (ALMP's) .....	12
2.5.1 Training.....	13
2.5.2 Private sector employment .....	13
2.5.3 Public sector employment.....	14
2.5.4 Job search assistance.....	15
2.6 Empowerment.....	16
2.7 Conceptueel model .....	17
3. Methode.....	19
3.1 Kwantitatieve analyse .....	19
3.1.1 Toelichting dataset .....	20
3.1.2 Coderen ALMP's .....	21
3.2 Kwalitatieve analyse .....	21
3.2.1 Documentanalyse.....	21
3.2.2 Focusgroep .....	22
3.3 Operationalisering.....	23
3.3.1 Langdurige werkloosheid .....	23
3.3.2 Deelname ALMP .....	23
3.3.3 Arbeidsparticipatie .....	24
3.3.4 Empowerment.....	24

3.4	Betrouwbaarheid en validiteit.....	25
4.	Resultaten.....	27
4.1	Statistische analyse .....	27
4.1.1	Conclusie kwantitatieve analyse .....	32
4.2	Kwalitatieve analyse .....	35
4.2.1	De beleidstheorie achter de Participatiewet.....	36
4.2.2	Beleidsregels Gemeente Delft .....	37
4.2.3	Conclusie documentanalyse.....	39
4.2.4	Resultaten focusgroep.....	40
4.2.5	Conclusie focusgroep .....	44
4.3	Conclusie resultaten .....	45
5.	Discussie .....	48
5.1	Betrouwbaarheid en validiteit.....	50
6.	Conclusie en aanbevelingen .....	51
6.1	Aanbevelingen voor beleid.....	51
	Bronnen .....	54
	Bijlage A – Codering ALMP's.....	59
	Bijlage B – SPSS Output .....	62
	Bijlage C – Stellingen Focusgroep.....	70

### Lijst met tabellen:

Tabel 1:	onderzoekspopulatie kwantitatieve analyse.....	20
Tabel 2:	operationalisering concepten.....	25
Tabel 3:	resultaten independent samples T-test.....	27
Tabel 4:	output lineaire regressieanalyse SPSS.....	29
Tabel 5:	output lineaire regressieanalyse SPSS.....	30
Tabel 6:	output ordinale regressieanalyse SPSS.....	32
Tabel 7:	veronderstellingen Participatiewet .....	36
Tabel 8:	overzicht resultaten.....	45

## Voorwoord

*“De enige wijsheid die echt telt, is weten dat je niets weet.”*

-Socrates

Beste lezer,

Voor u ligt mijn master scriptie, geschreven als afronding van het tweejarige avondprogramma Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. In september 2019 ben ik aan deze scriptie begonnen. In die tijd ging het erg goed met de economie en de arbeidsmarkt in Nederland. In mijn introductie zult u deze context dan ook mee moeten nemen. Voor het onderzoek dat ik vervolgens heb opgezet, heb ik data gebruikt uit deze periode van hoogconjunctuur: de periode 2015-2019. Sinds begin 2020 is de wereld om ons heen flink veranderd en hebben zowel de economie als de arbeidsmarkt in Nederland harde klappen gehad. Daarmee moeten de aanbevelingen die ik doe in deze scriptie dus vanuit het oogpunt worden gelezen van de gunstige economische situatie die we tot begin 2020 kenden.

Naast deze kanttkening, is het schrijven van deze scriptie ook een persoonlijk proces geweest. Dit onderzoek wilde ik graag doen, om mijn werk als projectmanager nog beter te kunnen doen en de aanbevelingen ook in mijn eigen werk mee te kunnen nemen. Ik ben erg blij met deze keuze voor het schrijven van de scriptie, omdat dit er voor heeft gezorgd dat ik vrij gemakkelijk door het proces ben gegaan. Met veel interesse heb ik de literatuur gelezen en de data onderzocht, waardoor ik steeds goed op schema kon blijven lopen. Ook de scriptiekring heeft me hier erg bij geholpen. De regelmatige bijeenkomsten zorgden ervoor dat ik steeds een nieuw stuk moest inleveren, waardoor het niet bleef bij enkel lezen, maar ik mijn bevindingen ook op schreef. Veel dank aan onze begeleider Henk Klaassen voor zijn fijne, intensieve begeleiding en goede opmerkingen om verder te komen. Verder veel dank aan de scriptiekring die met hun scherpe inzichten deze scriptie op een hoger niveau hebben gebracht.

Voor mijn familie en vrienden zijn de afgelopen (bijna) 2 jaar niet altijd leuk geweest. Naast een drukke fulltime baan, in de avonden ook nog een fulltime studie volgen, betekent per definitie veel minder tijd voor sociale contacten. Ik ben hen dan ook erg dankbaar voor hun geduld en flexibiliteit en vooral steun om deze opleiding te kunnen doen. Ik hoop dat ik de gemiste tijd in kan halen in de komende periode! Vooral heel veel dank aan mijn man Ruben voor alle steun deze twee jaar, het doen van alle boodschappen en veel huishoudelijke klusjes. De vele weekenden en avonden waarin ik niets leuks kon doen, omdat ik moest studeren. En het af en toe bijstaan van mijn inzinkingen als er weer een deadline naderde. Zonder jou had ik deze studie niet af kunnen ronden!

Verder dank aan de respondenten van de focusgroep. Zonder jullie had ik niet de verdieping kunnen maken op mijn bevindingen, die veel toegevoegde waarde geven aan deze scriptie. Tot slot wil ik ook het EUR Excellence Scholarship bedanken. Zonder deze beurs had ik mijn master niet af kunnen ronden.

Ik wens u veel leesplezier toe!

Jiske Kiers, Leiden, 14 juni 2020

## Samenvatting

In deze scriptie wordt onderzocht welke factoren invloed hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Daartoe wordt de bijstandspopulatie in Delft als onderzoeksobject benut. Er wordt gekeken naar de verschillen tussen alle bijstandsgerechtigden in Delft die de afgelopen vijf jaar aan het werk zijn gegaan en de personen bij wie dat niet (of slechts deels) is gelukt.

Allereerst is door middel van een systematisch literatuuronderzoek bekeken welke factoren in het werkloosheidsbeleid volgens de literatuur een positieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Dit heeft geleid tot een conceptueel model met zeven hypothesen, waarin verondersteld wordt dat langdurige werkloosheid een negatief effect heeft op (toekomstige) arbeidsparticipatie en op de deelname aan een programma om weer aan het werk te gaan. Afhankelijk van het soort programma dat wordt ingezet, is de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie groter of juist kleiner voor langdurig werklozen. Volgens de literatuur bieden training en de inzet van financiële instrumenten voor werkgevers (private sector employment) positieve resultaten. Onbetaalde werkervaringsplaatsen (public sector employment) en hulp bij het zoeken naar vacatures (job search assistance) hebben juist een negatief effect op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Tot slot heeft empowerment een positief effect op de (toekomstige) arbeidsparticipatie van langdurig werklozen.

Vervolgens is de casus in Delft onderzocht door gebruik te maken van geanonimiseerde data over 4.927 (voormalig) bijstandsgerechtigden in Delft. Hier is met behulp van SPSS een statistische analyse op toegepast. Om een verdieping te geven aan de resultaten is naast een kwantitatieve analyse ook gebruik gemaakt van een documentanalyse, waarin zowel het landelijke kader (de Participatiewet en de evaluatie hiervan), als de lokale beleidsregels in de gemeente zijn onderzocht. Tot slot is een focusgroep van vijf professionals ondervraagd over de bevindingen uit de kwantitatieve analyse en de documentanalyse.

Vijf van de zeven hypothesen werden in de kwantitatieve analyse bevestigd en lieten een significante relatie zien. Alleen de hypothese over job search assistance werd niet bevestigd. Deze bleek voor de casus in Delft juist een significant positief effect te hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen.

De bevindingen uit de documentanalyse laten zien dat de gemeente Delft op verschillende punten afwijkt van de geldende beleidstheorie achter de Participatiewet. Door de beleidsvrijheid die hierin is gelaten aan gemeenten om maatwerk te leveren, is dit ook mogelijk. In Delft heerst allereerst de aanname dat niet iedereen in staat is om betaald aan het werk te gaan. Dat betekent dat er in de praktijk niet één overzichtelijke regeling is voor alle doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, maar dat er voor verschillende doelgroepen, verschillende instrumenten beschikbaar zijn. Dat betekent verder dat niet alle instrumenten die beschikbaar zijn onder de

Participatiewet ook zorgen voor een match tussen vraag en aanbod. In veel gevallen is er veel meer nodig dan bijvoorbeeld alleen een financiële tegemoetkoming voor werkgevers. Het budget dat de Gemeente Delft ter beschikking heeft voor de uitvoering van de Participatiewet, leidt ertoe dat de gemeente meer energie steekt in de bemiddeling van relatief kansrijke kandidaten. Hierdoor worden minder kansrijke kandidaten, onder wie langdurig werklozen, mogelijk minder intensief begeleid. In de beleidsregels van de gemeente Delft komt niet veel terug over de inzet van specifieke instrumenten voor langdurig werklozen. Wel wordt aangegeven dat het niet voor iedereen haalbaar is om betaald aan het werk te gaan en dat er kritisch wordt gekeken naar welk instrument voor welke doelgroep wordt ingezet. Verder wordt er veel ruimte gelaten voor maatwerk door de professionals.

In de focusgroep wordt bevestigd dat een (klein) deel van de bijstandsgerechtigden geen betaald werk zal kunnen doen. Maatwerk wordt gezien als de cruciale factor om mensen die langdurig werkloos zijn geweest te ondersteunen. De vrijheid om maatwerk te bieden wordt ook door de professionals gevoeld. Het lijkt er op dat door deze vrijheid te laten bij de uitvoering de juiste instrumenten voor de juiste doelgroep kunnen worden ingezet. Mede hierdoor doet Delft het goed in de landelijke benchmark qua uitstroom naar werk.

De laatste hypothese, waarin wordt verondersteld dat empowerment een positief effect heeft op de (toekomstige) arbeidsparticipatie van langdurig werklozen, kon in de kwantitatieve analyse niet getoetst worden. Deze is voorgelegd aan de focusgroep. De resultaten laten zien dat empowerment van belang is, maar de definitie van empowerment niet voor iedereen hetzelfde is. Bij empowerment moet een goede balans worden gezocht tussen zelfregie en zelfvertrouwen. De regie kan niet volledig bij de kandidaat liggen, omdat er heldere kaders moeten worden gesteld. Het vergroten van het zelfvertrouwen is wel een belangrijk element.

Op basis van de resultaten zijn er vier aanbevelingen voor de gemeente Delft gedefinieerd. De eerste aanbeveling is: Zorg ervoor dat instrumenten voor alle (ook de kansarme) kandidaten beschikbaar zijn, omdat een selectie vooraf kan leiden tot een selffulfilling prophecy. De tweede aanbeveling is om de werkgeversbenadering ook te richten op langdurig werklozen en dan vooral op de groep die nu nog lastig aan betaald werk komt, zoals vrouwen en oudere kandidaten. De derde aanbeveling is om in te zetten op empowerment en daarbij goed te kijken naar welke elementen van empowerment specifiek werken voor langdurig werklozen. Tot slot wordt aanbevolen om in te blijven zetten op maatwerk en voldoende gebruik te maken van intervisie tussen professionals om willekeur of rechtsongelijkheid te voorkomen.

## 1. Inleiding

Tot begin 2020 ging het goed met de Nederlandse economie. In 2018 groeide de economie met 2,7% (CBS, 2019a). Dit was het vijfde jaar op rij dat de economie een positieve ontwikkeling liet zien en deze groei zette in 2019 door. Bedrijven in Nederland boekten in 2018 een recordwinst en telden het laagst aantal faillissementen sinds 2000. Dit betekende ook een flinke groei in werkgelegenheid. In 2018 groeide de werkgelegenheid met 2,4% tot 10,4 miljoen banen (CBS, 2019a). Daardoor waren er meer mensen dan ooit aan het werk en daalde de werkloosheid tot 3,3% in het tweede kwartaal van 2019 (CBS, 2019b). Dit zorgt voor een gespannen arbeidsmarkt, waar in het tweede kwartaal van 2019 voor elke 100 werklozen 93 vacatures beschikbaar waren (CBS, 2019c).

Toch profiteerde niet iedereen van de gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Oudere werknemers, vrouwen, mensen met een arbeidsbeperking of een migratieachtergrond komen nog steeds moeilijker aan een baan en *“een inclusief personeelsbeleid staat niet hoog op het prioriteitenlijstje van werkgevers. (...) Het aandeel werkgevers dat de komende 2 jaar (meer) mensen met een arbeidsbeperking in dienst denkt te nemen is beperkt. De belangrijkste reden is dat er geen geschikte functies zijn.”* (van Echtelt en Putman, 2019, p. 6). Juist de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt lukt het daardoor minder goed om aan betaald werk te komen (Sadiraj, Hoff & Versantvoort, 2018). In 2017/2018 bestond nog geen 2% van de nieuwe medewerkers uit mensen met een arbeidsbeperking (Putman, 2019). Ook mensen die langdurig werkloos zijn geweest (die volgens de officiële definitie van het CBS langer dan 1 jaar geen betaalde arbeid hebben verricht) komen nog steeds lastig aan een baan.

Het verminderen van het aantal mensen dat afhankelijk is van een bijstandsuitkering wordt door de lokale politiek regelmatig gebruikt als paradepaardje. Er is namelijk veel geld gemoeid met bijstandsuitkeringen. Van alle OECD landen staat Nederland bovenaan als het gaat om uitgaven aan re-integratie programma's (Ernst, 2008). Verschillende Nederlandse gemeenten zijn recent gestart met extra inspanningen om personen die langdurig werkloos zijn aan het werk te helpen. Zo heeft Den Haag het 500+ programma, Rotterdam zet in op 'Samen op Zuid', Eindhoven streeft ernaar om elk jaar 800 mensen extra aan betaald werk te helpen en vele andere gemeenten grijpen de gunstige economie aan om meer mensen aan het werk te krijgen.

Ook in Delft is besloten dat er extra zal worden ingezet om langdurig werklozen aan het werk te helpen. Verschillende pilots met een groep personen die lange tijd werkloos is geweest, laten zien dat zij, met intensieve inspanning, de juiste ondersteuning en in een passende baan ook daadwerkelijk weer aan het werk kunnen. Daarom heeft Werkse!, de uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet in de Gemeente Delft, het initiatief genomen om samen met zoveel mogelijk partners binnen en buiten het sociaal domein een plan op stellen om ervoor te zorgen dat eind 2023 maximaal 1.750 mensen nog afhankelijk van een uitkering is (t.o.v. 3.500 in januari 2019). Als

programmamanager van dit uitdagende doel, wil ik mijn scriptie graag benutten om onderzoek te doen naar welke factoren een positieve invloed hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. De afgelopen vijf jaar (2015 tot en met 2019) zijn er in Delft 840 personen die langdurig werkloos waren toch aan het werk gegaan. Het is interessant om te onderzoeken wat ervoor heeft gezorgd dat deze personen, ondanks hun lage arbeidsmarktkans en alle belemmeringen waar zij tegenaan lopen, toch aan het werk zijn gegaan.

## 1.1 Doelstelling

Het doel van deze scriptie is om aanbevelingen te doen voor het beleid voor langdurig werklozen in Delft door factoren te identificeren die invloed hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen door het onderzoeken van de verschillen tussen alle bijstandsgerechtigden in Delft die de afgelopen vijf jaar aan het werk zijn gegaan en de personen bij wie dat niet (of slechts deels) is gelukt.

## 1.2 Onderzoeksvragen

De centrale vraag van het onderzoek is: “Welke factoren zijn van invloed op langdurige werkloosheid en welke mogelijkheden zijn er om door middel van het beleid in de gemeente Delft de langdurige werkloosheid terug te dringen?”

Deze vraag zullen we beantwoorden met behulp van de volgende deelvragen:

- Welke factoren in het werkloosheidsbeleid hebben volgens de literatuur invloed op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen?
- Zijn de factoren uit de literatuur terug te zien in de praktijk in de gemeente Delft?
- Welke instrumenten worden binnen de huidige aanpak van langdurige werkloosheid ingezet in Delft en wat is hiervan de achterliggende beleidstheorie?
- Wat zijn de effecten van deze instrumenten in de gemeente Delft op het vergroten van de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen?
- Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan voor het verbeteren van het beleid voor de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen?

## 1.3 Wetenschappelijke relevantie

Van gemeenten wordt verwacht dat zij manieren bedenken om langdurig werklozen weer aan betaald werk te helpen, maar er is nog vrij weinig bekend over wat werkt in de re-integratie van mensen die langdurig werkloos zijn geweest. Er zijn namelijk verschillende opvattingen over de manier waarop langdurig werklozen (weer) aan het werk geholpen moeten worden en landelijk zijn alle mogelijke smaken wel een keer uitprobeerde. Het onderzoeksveld dat gaat over



arbeidsparticipatie van langdurig werklozen is dan ook erg breed. Veel onderzoek gaat over het laten meedoen in de maatschappij in plaats van mensen daadwerkelijk aan een betaalde baan helpen. Het onderzoek dat wel gaat over factoren die effect hebben op arbeidsparticipatie, hebben meestal een focus op groepen werklozen die relatief kort werkloos zijn en daardoor een grotere kans op arbeidsparticipatie hebben (Groot, 2009). Andere onderzoeken richten zich op de eigenschappen van werklozen, die niet beïnvloedbaar zijn, zoals leeftijd, geslacht en andere demografische kenmerken (zie bijvoorbeeld Axelrad, Luski & Malul, 2017). Nog weinig onderzoek is gedaan naar een integrale benadering van werkloosheid om juist de langdurig werklozen aan het werk te helpen, terwijl het potentiële rendement hier het hoogst is (Van der Aa, 2016).

#### **1.4 Maatschappelijke relevantie**

Verschillende onderzoeken laten zien dat betaald werk zorgt voor vele positieve effecten, zoals een verbeterde gezondheid (Vooijs, Leensen, Hoving, Daams, Wind, & Frings-Dresen, 2015), zowel fysiek als mentaal. Carlier, Schuring & Burdorf (2018) vonden dat bij werklozen die aan het werk gingen, de fysieke gezondheid significant verbeterde en angstgevoelens en depressie afnamen. Bij de personen die niet aan het werk gingen, bleef de fysieke en mentale gezondheid onveranderd. Daarnaast zorgt betaald werk voor een betere kwaliteit van leven, meer geluk, meer eigenwaarde (Van Ruitenbeek, Zijlstra & Hülshager, 2019), meer sociale contacten, een identiteit en status (Wagener, van den Dries, Van Exel, Miedema, van Gorp & Roelofs, 2018). Ook vonden Van Ruitenbeek et al. (2019) dat door het hebben van betaald werk het niveau van onafhankelijkheid groeide, waardoor personen die betaald werk vonden, minder zorg nodig hadden. Door langdurig werklozen toch aan het werk te helpen, wordt er dus een aanzienlijke maatschappelijke winst gerealiseerd.

#### **1.5 Leeswijzer**

In het volgende hoofdstuk zal het theoretisch kader worden geschetst. Het concept langdurige werkloosheid wordt toegelicht. Vervolgens wordt gekeken naar de inzichten vanuit de literatuur over de factoren die de arbeidsparticipatie onder langdurig werklozen beïnvloeden. Tot slot wordt het conceptueel model gepresenteerd, inclusief de bijbehorende operationalisering van de variabelen. In hoofdstuk 3 wordt de methode toegelicht, waarna in hoofdstuk 4 de resultaten worden gepresenteerd en besproken. Hoofdstuk 5 geeft een discussie van de resultaten. Deze scriptie wordt afgesloten met een conclusie en aanbevelingen in hoofdstuk 6.

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Inleiding

De Nederlandse economie zat in de periode 2015 tot 2020 in een fase van hoogconjunctuur met veel vraag naar arbeid. Helaas profiteert nog niet iedereen van het gunstige economische klimaat en zijn er nog altijd veel langdurig werklozen. Er is veel geld gemoeid met langdurige werkloosheid en daarom zijn steeds meer gemeenten, mede door de gunstige economie, begonnen met een extra offensief om meer mensen aan het werk te helpen. Empirische onderbouwing van de strategieën om langdurig werklozen aan het werk te helpen ontbreken veelal. Verschillende onderzoeken zijn al gedaan naar factoren die arbeidsparticipatie belemmeren en de arbeidsmarktkans van werklozen voorspellen. Minder onderzoek is gedaan naar factoren die maken dat langdurig werklozen, ondanks alle belemmeringen, toch aan het werk gaan. Dit terwijl er juist veel positieve effecten optreden door langdurig werklozen aan het werk te helpen, wat maatschappelijke winst op levert.

In dit theoretisch kader zal daarom worden bekeken welke factoren in het werkloosheidsbeleid volgens de literatuur invloed hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Hiertoe is een systematisch literatuuronderzoek uitgevoerd. Eerst zal worden beschreven hoe het literatuuronderzoek is uitgevoerd. Daarna zal in worden gegaan op het concept langdurige werkloosheid en modellen voor het voorspellen van langdurige werkloosheid. Vervolgens wordt actief werkloosheidsbeleid bekeken en welke instrumenten volgens de literatuur het meest effectief zijn. Tot slot zal het conceptueel model worden gepresenteerd.

### 2.2 Literatuuronderzoek

Om te komen tot een theoretisch kader voor deze scriptie is gebruik gemaakt van een systematisch literatuuronderzoek. De zoektermen *labour participation* en *long term unemployed* in trefwoorden in sEURch leverden 148 resultaten op die peer reviewed waren en niet meer dan 10 jaar oud. Na het filteren van de artikelen op dubbele (25) en niet-Engelstalige resultaten (7), bleven er 116 artikelen over. Een scan van de titels en abstracts van deze 116 artikelen leverde 74 relevante artikelen op. Deze relevante artikelen kunnen (op basis van de abstracts) onderverdeeld worden in:

- literatuur over demografische/ persoonskenmerken van langdurig werklozen (13),
- (overheids-)beleid om langdurig werklozen aan het werk te helpen (22),
- evaluaties over specifieke programma's of interventies (21)
- psychologische effecten van langdurige werkloosheid (3),
- literatuur over chronische ziekten of handicap en langdurige werkloosheid (9) en
- modellen om te bepalen wat iemands arbeidsmarktkans is (6).

Deze artikelen zijn vervolgens gelezen en gebruikt om te komen tot dit theoretische kader.

## 2.3 Langdurige werkloosheid

Mensen die langdurig werkloos zijn vinden moeilijker een betaalde baan dan mensen die kort werkloos zijn. Werkgevers selecteren meestal mensen die relatief jong en hoger opgeleid zijn en voldoende werkervaring hebben. Zij gebruiken daarbij kenmerken, zoals leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring (Groot, 2009). Mensen die jonger zijn, een hoger opleidingsniveau hebben en meer werkervaring zullen daardoor vaker korter werkloos zijn. Voor personen die langer werkloos zijn, neemt de kans om weer een betaalde baan te vinden af. Kennis en vaardigheden zullen met de werkloosheidsduur afnemen en van langdurig werklozen wordt eerder gedacht dat ze minder productief zijn (Bejaković & Mrnjavac, 2018). *“Met het verstrijken van de tijd blijven de minst kansrijke werklozen over: er is sprake van selectiviteit”* (Groot, 2009, p. 70).

Meerdere studies vinden een significante relatie tussen leeftijd en opleidingsniveau en het vinden van betaald werk (bijvoorbeeld Curvers, Pavlova, Hajema, Groot & Angeli, 2018; Axelrad, et al., 2017). Naast leeftijd en opleidingsniveau, zijn ook chronische ziekten (Wagener et al., 2018; Vooijs et al., 2015) en psychische klachten (Helmes & Fudge, 2017), zoals depressie (Mojtabai, Stuart, Hwang, Susukida, Eaton, Sampson & Kessler, 2015) indicatoren voor (langdurige) werkloosheid. Daarnaast is er wetenschappelijk bewijs dat zowel psychische als lichamelijke klachten toenemen met de werkloosheidsduur (Griep, Kinnunen, Nätti, De Cuyper, Mauno, Mäkikangas, & De Witte, 2016).

Langdurige werkloosheid zal een groot effect hebben op de motivatie om te solliciteren. Vele afwijzingen kunnen ervoor zorgen dat mensen opgeven (Groot, 2009). *“Als mensen een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, regelmatig zijn afgewezen en het gevoel hebben dat solliciteren geen enkel resultaat heeft, trekken ze zich terug van de arbeidsmarkt. (...) Veel werklozen zien hun kansen om weer aan het werk te komen zeer somber in”* (van Echtelt, Sadiraj, Hoff, Muns, Karpinska, Putman, Das, & Versantvoort, 2019, p.56). De zoekintensiteit zal dus afnemen naarmate de werkloosheidsduur vordert. Dit verkleint de kans op het vinden van betaald werk (Groot, 2009). Naast selectiviteit is er bij langdurige werkloosheid dus ook sprake van duurzaamheid. Deze duurzaamheid van langdurig werklozen zorgt ervoor dat er een negatieve spiraal van langdurige werkloosheid ontstaat. Langdurige werkloosheid heeft daardoor een negatieve invloed op arbeidsparticipatie. De eerste hypothese is daarom als volgt:

*H1: Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie af.*

## 2.4 Voorspellen van langdurige werkloosheid

Daarnaast is er onderzoek gedaan naar het voorspellen van langdurige werkloosheid. Hong, Polanin, Key & Choi (2014) ontwikkelden een tool om de belemmeringen om aan het werk te gaan in kaart te

brengen. Deze tool bestaat uit de zelf gepercipieerde dimensies: fysieke en mentale gezondheid, uitsluiting van de arbeidsmarkt, zorg voor kinderen, human capital en persoonlijke balans. Deze belemmeringen voorspellen de kans op arbeidsparticipatie, gemedieerd door *employment hope*, de verwachting die een persoon zelf heeft om aan het werk te komen. O'Connell, McGuinness en Kelly (2012) vonden verschillende factoren die voorspellen of iemand na 12 maanden nog steeds werkloos is. Het ging hierbij om een recente historie van langdurige werkloosheid, hogere leeftijd, het aantal kinderen, een laag opleidingsniveau, laaggeletterdheid, woonachtig in een stedelijk gebied, gebrek aan vervoersmogelijkheden, weinig werkervaring en het inkomen van de partner. Verder hebben volgens hun onderzoek vrouwen een grotere kans op langdurige werkloosheid dan mannen. Houssemand, Pignault en Meyers (2014) hebben systematisch literatuuronderzoek gedaan om te komen tot een typologie die voorspelt wat iemands arbeidsmarktkans is. Zij zijn de eersten die een typologie ontwikkelden als voorspeller van het vinden van een baan.

Het nadeel van een model dat moet voorspellen wat de kans is dat iemand langdurig werkloos is, is dat het veelal uitgaat van niet beïnvloedbare kenmerken. Het doel van dit soort modellen is om de re-integratie zo doelmatig mogelijk te houden. Deelname aan programma's om (weer) aan het werk te komen, is erg laag onder langdurig werklozen (Bejaković & Mrnjavac, 2018), terwijl juist langdurig werklozen meer baat hebben bij dit soort programma's (Blázquez, Herrarte & Sáez, 2019). Er wordt vaak minder geïnvesteerd in mensen met een relatief lage kans om weer aan het werk te gaan, waardoor dit een selffulfilling prophecy wordt. Dit leidt tot de tweede hypothese:

*H2: Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op deelname aan een programma om weer aan het werk te gaan af.*

## 2.5 Active Labour Market Programmes (ALMP's)

Er is veel onderzoek gedaan naar de effectiviteit van *active labour market programmes*, in de literatuur veelal afgekort tot ALMP. Het doel van deze ALMP's is om de vaardigheden van mensen die langdurig werkloos zijn te vergroten om hen zo aan het werk te helpen (Ahmad, Svarer en Naveed, 2019). Deze programma's kunnen onderverdeeld worden in vier categorieën. De eerste categorie richt zich op de training en ontwikkeling van mensen, zowel klassikaal als in een werksetting (Card, Kluge en Weber, 2017). De tweede categorie bestaat uit instrumenten om mensen in de private sector aan het werk te zetten, zoals loonkostensubsidies. De derde categorie richt zich op het (onbetaald) aan het werk zetten van mensen in de publieke sector om daarmee publieke goederen of diensten te creëren. De laatste categorie gaat over het vergroten van de zoekefficiëntie van werklozen, zoals ondersteuning bij het zoeken naar werk, maar ook het monitoren hiervan en het opleggen van sancties als daar niet aan wordt voldaan (Blázquez et al., 2019). De effectiviteit van de

verschillende programma's is in meerdere studies onderzocht. De verschillende programma's hebben (specifiek voor langdurig werklozen) verschillende uitkomsten, die hieronder zullen worden besproken.

### 2.5.1 Training

Programma's met de focus op training en ontwikkeling zijn erop gericht om human capital van langdurig werklozen te vergroten. Vaak hebben langdurig werklozen weinig of irrelevante vaardigheden, waardoor zij moeilijker aan het werk komen. Door in te zetten op training en ontwikkeling, worden nieuwe vaardigheden aangeleerd en het gat tussen de werkzoekende en het werk verkleind. Daarnaast kunnen deze programma's gebruikt worden om de psychologische drempel naar werk te verlagen, die vaak een gevolg zijn van negatieve ervaringen gedurende de periode van werkloosheid. Deze programma's vinden veelal plaats in een gemaakte omgeving, zoals bij een sociale werkvoorziening, en niet in het bedrijfsleven zelf (Benda, Koster en van der Veen, 2018).

Training programma's worden gezien als effectieve ALMP's. Zoals Blázquez et al. (2019) stellen: *"Participating in training programmes not only increases the employment probability among LTU [Long-term unemployed] but also increases the likelihood of getting a high-quality job"* (p.327). De effecten voor training zijn in hun onderzoek voor alle groepen (langdurig of kort werkloos, verschillende demografische kenmerken) beter dan voor alleen ondersteuning bij het zoeken naar werk. Echter, stellen Carter en Whitworth (2017) in hun onderzoek dat deelnemers in ALMP's gericht op training, zeer minimale begeleiding krijgen richting activering, wat leidt tot vergelijkbare of zelfs lagere niveaus van welbevinden dan de werklozen die geen programma volgden. Hierbij houdt de claim dat ook de activeringsprogramma's zelf (zonder uiteindelijke uitstroom naar werk) bijdragen aan het algemeen welbevinden geen stand. Dit zou verklaard kunnen worden door Card et al. (2017), die vonden dat de effectiviteit van ALMP's afhankelijk is van de doelgroep voor wie het wordt ingezet. Training heeft een groter effect voor langdurig werklozen. De effecten hiervan zijn veelal positiever over de middel- of langere termijn (2-3 jaar na het programma), maar minder zichtbaar op de korte termijn. De leidt tot de eerste deelhypothese:

*H3.1: Voor langdurig werklozen die meedoen aan een programma gericht op training is de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie groter.*

### 2.5.2 Private sector employment

Om te stimuleren dat meer langdurig werklozen regulier, in de private sector, aan het werk gaan, worden instrumenten ingezet die het voordeliger maken om langdurig werklozen in dienst te nemen.

Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door het bieden van loonkostensubsidies of het creëren van banen via de banenafpraak<sup>1</sup>.

De prijs van arbeid (in algemene zin) heeft een vrij grote invloed op de arbeidsparticipatie. Zo vonden Akyol, Neugart en Pichler (2013) dat in Duitsland de arbeidsparticipatie sterk toenam tussen 2005 en 2011. Dit werd verklaard, niet dankzij nieuw beleid, maar doordat er midden jaren 90 al een vermindering van vakbondslidmaatschappen ontstond. Hierdoor werd de onderhandelingspositie van werknemers zwakker, stegen de lonen minder sterk dan in de rest van Europa en vond er meer productie plaats in Duitsland, wat de arbeidsparticipatie in Duitsland sterk verhoogde.

De prijs van arbeid kan beïnvloed worden door subsidies. Dit wordt in veel landen als onderdeel van een ALMP gericht op werk aangeboden. Ahmad et al. (2019) vonden dat het verstrekken van subsidies aan werkgevers in de private sector een significant positief effect had op het verminderen van de werkloosheidsduur van uitkeringsgerechtigden. Deuchert en Kauer (2017) stellen wel dat het effect van aanname subsidies voor arbeidsgehandicapten niet bewezen positief is. Zij stellen dat het onduidelijk is of het echt werkt, door het bestaan van meelifters, het substitutie effect en signalling effects (als iemand een subsidie krijgt, zal er wel iets mee aan de hand zijn, dus neem ik deze persoon niet aan). Benda et al. (2018) geven juist aan dat door het financiële risico van het aannemen van nieuwe medewerkers te verminderen, werkgevers meer bereid zijn om nieuw personeel aan te nemen. Dit zorgt ervoor dat meer langdurig werklozen aan het werk kunnen komen. Ook Card et al. (2017) geven aan dat subsidies voor de private sector een positief effect hebben voor de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Dit leidt tot de volgende deelhypothese:

*H3.2: De inzet van subsidies voor de private sector voor langdurig werklozen, heeft een positief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*

### **2.5.3 Public sector employment**

Onder public sector employment wordt verstaan het aan het werk zetten van mensen met behoud van uitkering om daarmee publieke goederen of diensten te creëren. Programma's gericht op het onbetaald aan het werk zetten van mensen, proberen de beschikbaarheid van werk voor langdurig werklozen te bevorderen en ervoor te zorgen dat mensen, met behoud van hun uitkering, werkervaring op kunnen doen. Deze programma's bieden geen uitstroommogelijkheid op de plek zelf, maar gaan ervan uit dat er daarna een betaalde werkplek kan worden gevonden elders. Het doel

---

<sup>1</sup> De banenafpraak is een afspraak die de Rijksoverheid heeft gemaakt met het bedrijfsleven dat er tot 2026 125.000 banen worden gecreëerd voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, waarvan 25.000 banen bij de overheid zelf.

van deze programma's is het vergroten van het human capital en social capital van langdurig werklozen, omdat zij zowel beter aansluiten bij de arbeidsmarkt als een netwerk en meer sociale contacten opdoen middels dit programma. Dit social capital kan hen verder helpen om ook in de toekomst werk te vinden (Benda et al., 2018).

Lesner (2015) stelt dat employment programma's succesvol zijn in het verlagen van de werkloosheid, maar deze moeten dan wel zoveel mogelijk lijken op echt, regulier, werk. Benda et al. (2018) geven ook aan dat werkgevers positiever staan tegenover het verwerven van vaardigheden in een echte werksetting. Zij willen het liefst werknemers voor wie het zo kort mogelijk duurt om zich aan te passen aan de werkomgeving en de werkgever zo min mogelijk geld kwijt is aan trainingskosten. Wanneer een persoon in een echte werkomgeving vaardigheden heeft opgedaan, zullen deze kosten waarschijnlijk lager zijn dan in een gemaakte omgeving, zoals het geval is bij public sector employment. Card et al. (2017) stellen echter dat public sector employment een verwaarloosbaar of negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen, zowel op de korte als lange termijn. Als kandidaten eenmaal onbetaald aan het werk zijn in de (semi-) publieke sector is de kans dat zij doorstromen naar een 'reguliere' baan kleiner.

In de literatuur wordt over dit fenomeen gesproken als het *lock-in effect*. Akyol et al. (2013) geven aan dat dit komt, omdat deelnemers gedurende hun onbetaalde werkervaringsplaats, de zoektocht naar een betaalde baan stopzetten en er hierdoor langer over doen om een betaalde baan te vinden. Benda et al. (2018) vullen hierop aan dat dit kan leiden tot een vicieuze cirkel. Werkgevers zien een periode van langdurige werkloosheid op een CV als een negatief signaal dat een lage productiviteit of gebrek aan motivatie aanduidt, waardoor deze kandidaten ook na hun onbetaalde werkervaring lastiger aan het werk komen (Benda et al., 2018, p. 260). Dit leidt tot de derde deelhypothese:

*H3.3: De inzet van programma's gericht op public sector employment voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*

#### **2.5.4 Job search assistance**

Bernhard en Kopf (2014) vonden dat individuele programma's gericht op het helpen bij het zoeken naar werk (in de literatuur *job search assistance* genoemd) geen effect hadden op het arbeidsmarkt perspectief van de deelnemers. In een groep hadden deze programma's zelfs een negatief effect op het arbeidsmarkt perspectief. In hun onderzoek ging het om een specifieke groep met zeer lage arbeidsmarktkansen, geen opleiding, weinig werkervaring en een zeer lange werkloosheidsduur. Alleen hulp bij het zoeken naar werk, bood daarin onvoldoende ondersteuning om de daadwerkelijke problemen aan te pakken. Zij vonden dat groepsgerichte begeleiding bij het zoeken naar werk een

averechts effect had op de arbeidsmarktkans van deze specifieke groep kandidaten. De problemen die de deelnemers aan deze programma's ervaren zijn mogelijk te complex om op te lossen in een groepsgerichte cursus van slechts 4 weken. In deze tijd kunnen geen diploma's worden behaald of werkervaring worden opgedaan. Daarnaast bestaat ook hier het risico op een lock-in effect. Deelnemers kunnen vast komen te zitten een programma, waardoor ze niet meer zelf actief op zoek gaan naar een betaalde baan. Veelal zullen deelnemers van het ene programma doorstromen naar het volgende programma (Bernhard & Kopf, 2014). Card et al. (2017) vonden wel dat job search assistance programma's een positief effect hebben voor kandidaten met een arbeidsbeperking, maar niet voor langdurig werklozen. Dit leidt tot de laatste deelhypothese:

*H3.4: De inzet van programma's gericht op job search assistance voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*

## 2.6 Empowerment

Andere onderzoeken naar arbeidsparticipatie van langdurig werklozen richten zich meer op psychologische factoren zoals de eigen inschatting van het vinden van betaald werk, ook wel *behavioral intention* genoemd (Vooijs et al., 2015) en motivatie als indicator voor langdurige werkloosheid. Deze *behavioral intention* kan worden beïnvloed door hoe iemand over werk denkt, hoe de sociale omgeving over werk denkt en in hoeverre de persoon denkt controle te hebben over de uitkomst. Vooral de mening van een expert (bijvoorbeeld een arts of psycholoog) helpt bij het veranderen van de perceptie om (weer) betaald werk te vinden (Vooijs et al., 2015). Pavlova en Silbereisen (2013) vonden dat optimisme in belangrijke mate invloed heeft op het vinden van betaald werk, omdat optimistische personen hun zoekstrategieën meer aanpassen aan de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

De Capability Approach van Sen (1985), gaat er ook van uit dat zelfbeschikking een belangrijke voorwaarde is om aan het werk te komen. Dit is een alternatief framework om succesvolle activering richting werk te meten. Het gaat om wat mensen kunnen in plaats van wat ze daadwerkelijk doen, met een grote mate van keuzevrijheid. Egdell en Graham (2017) geven aan dat er binnen de Capability Approach veel aandacht wordt besteed aan het belang van de stem van de werkzoekenden in het ontwerp en de implementatie van werk-activeringsprogramma's. Werkzoekenden kunnen empowered worden doordat ze voorzien worden van voldoende middelen en toegang tot voldoende ondersteuning bij het vinden van werk, zodat zij werk kunnen doen dat zij zelf op waarde schatten. Ook Lindsay, Pearson, Batty, Cullen en Eadson (2018) stellen dat co-producing bijdraagt aan het genereren van positieve lange-termijn effecten voor de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Het gevoel controle te hebben over de situatie, optimistisch te zijn

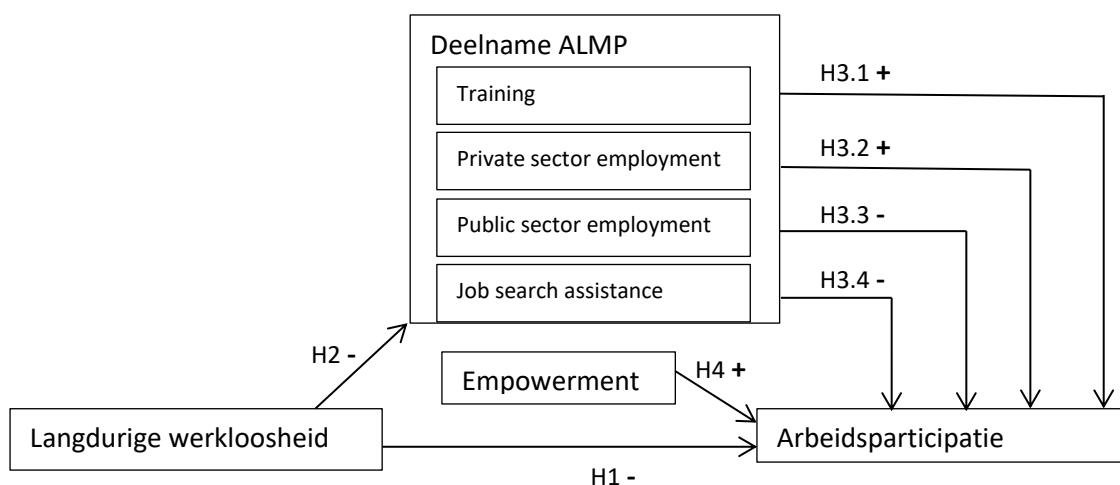


hierover, gefacilieerd te worden en mee kunnen denken over het programma, dragen bij aan een grotere arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Deze vier aspecten worden samengevat als empowerment. De laatste hypothese is daarmee:

*H4: Empowerment van langdurig werklozen zorgt ervoor dat de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie toeneemt*

## 2.7 Conceptueel model

Op basis van bovenstaand theoretisch kader, is onderstaand conceptueel model te herleiden. Langdurige werkloosheid heeft een negatief effect op arbeidsparticipatie. Hoe langer iemand werkloos is, hoe kleiner de kans dat iemand (weer) een betaalde baan zal vinden. Langdurige werkloosheid zorgt er volgens de literatuur ook voor dat kans op deelname aan een ALMP kleiner is. De selectie voor deelname aan een ALMP wordt veelal gemaakt op basis van iemands arbeidsmarktkans en deze is lager voor langdurig werklozen, waardoor dit een selffulfilling prophecy wordt. Het is afhankelijk van het ontwerp van de ALMP of dit effect heeft op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Het inzetten van training en subsidies werken volgens onderzoek goed, terwijl hulp bij het zoeken naar werk geen positief effect heeft. Het inzetten van public employment programma's kan wel helpen om het welzijn van de deelnemers te verhogen, maar leidt niet tot verdere uitstroom naar een betaalde baan in de private sector. Tot slot heeft ook empowerment een verwacht positief effect op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen.



De volgende hypotheses, afgeleid van het conceptueel model, zullen in deze scriptie worden onderzocht:

- *H1: Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie af.*
- *H2: Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op deelname aan een programma om weer aan het werk te gaan af.*
- *H3.1: Voor langdurig werklozen die meedoen aan een programma gericht op training is de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie groter.*
- *H3.2: De inzet van subsidies voor de private sector voor langdurig werklozen, heeft een positief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*
- *H3.3: De inzet van programma's gericht op public employment voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*
- *H3.4: De inzet van programma's gericht op job search assistance voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*
- *H4: Empowerment van langdurig werklozen zorgt ervoor dat de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie toeneemt.*

### 3. Methode

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een combinatie tussen kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Allereerst wordt er een kwantitatieve analyse gemaakt om de relaties tussen de verschillen variabelen te onderzoeken, zoals gepresenteerd in het conceptueel model. Vervolgens wordt er op basis van een documentanalyse gekeken naar het huidige beleid voor langdurig werklozen. Dit wordt gebruikt om te kijken naar eventuele verschillen tussen het beleid in de gemeente Delft en de factoren die volgens de kwantitatieve analyse bijdragen aan arbeidsparticipatie onder langdurig werklozen. De bevindingen uit de kwantitatieve analyse en de documentanalyse worden door middel van een focusgroep verder inhoudelijk getoetst. Aan de hand hiervan kunnen aanbevelingen worden gedaan teneinde het beleid aan te passen of nog beter aan te laten sluiten op de doelgroep langdurig werklozen.

#### 3.1 Kwantitatieve analyse

In de gemeente Delft worden gegevens bijgehouden van personen die een bijstandsuitkering ontvangen of ontvingen in het systeem 'Suite voor het Sociaal Domein', hieruit kan bijna alle informatie worden verzameld die nodig is om de relaties tussen de verschillende concepten uit het conceptueel model te analyseren. Deze dataset is op de volgende manier geanalyseerd:

Eerst is gekeken hoeveel mensen in de periode 2015 tot en met 2019 zijn uitgestroomd (uit de uitkering zijn gegaan) met als reden werk. Mensen kunnen ook uitstromen met een andere reden, zoals verhuizing naar een andere gemeente, samenwonen of overlijden. Hier is niet naar gekeken. In totaal gaat het om 1.900 personen die in de periode 2015 tot en met 2019 zijn uitgestroomd naar betaald werk. Van deze groep zijn er 119 mensen inmiddels weer terug in de uitkering. Deze mensen zijn niet meegeteld bij de groep 'uitstroom', maar bij de groep 'geen arbeidsparticipatie', omdat zij op dit moment geen betaalde baan hebben. Hierdoor bestaat de totale dataset voor de groep 'uitstroom' uit 1.781 personen. Daarnaast is gekeken naar alle mensen die parttime aan het werk zijn gegaan. Zij zijn gedeeltelijk nog afhankelijk van een bijstandsuitkering, maar er is wel sprake van arbeidsparticipatie. In Delft zijn dit 410 personen. Er is helaas geen data beschikbaar over het aantal uren per week dat iemand is gaan werken na een periode van werkloosheid. Daarom wordt arbeidsparticipatie gemeten als 'geen arbeidsparticipatie' (volledig in de uitkering), 'parttime aan het werk' (gedeeltelijke inkomstenverrekening op de uitkering) en 'volledige uitstroom' (aan het werk en volledige uitstroom uit de uitkering met reden werk). Daarnaast zijn de controle factoren geslacht, leeftijd en leefvorm (gehuwd/samenwonend, alleenstaand of alleenstaande ouder) toegevoegd aan de dataset.

Het totaal aantal mensen in de bijstand op 1 januari 2020 bedraagt 3.146 personen. De mensen die parttime werken, ontvangen nog wel een bijstandsuitkering, maar tellen niet mee bij de groep 'geen arbeidsparticipatie'. Daardoor bestaat de dataset voor de groep 'geen arbeidsparticipatie' uit 2.736 personen. In totaal is er data over 4.927 personen geanalyseerd. De ontbrekende data, met betrekking tot de startdatum van de uitkering, leeftijd, geslacht en leefvorm, is zoveel mogelijk aangevuld vanuit andere beschikbare databases, zodat er zo min mogelijk missende data is.

De populatie in de dataset ziet er als volgt uit:

	<b>Volledige uitstroom</b>	<b>Parttime</b>	<b>Geen arbeidsparticipatie</b>	<b>Totaal</b>
<b>Aantal personen</b>	1.781	410	2.736	<b>4.927</b>
<b>Gem. leeftijd</b>	40,7	42,4	47,2	44,4
<b>Geslacht</b>				
• <b>Man</b>	64,3%	48,5%	45,4%	52,5%
• <b>Vrouw</b>	35,7%	51,5%	54,6%	46,5%
<b>Leefvorm</b>				
• <b>Alleenstaand</b>	61,8%	52,4%	60,8%	60,5%
• <b>Alleenstaande ouder</b>	13%	23,4%	15%	15%
• <b>Gehuwd/samenwonend</b>	24,5%	20,5%	19,1%	21,2%
<b>Gem. werkloosheidsduur</b>	18,8 mnd	47,2 mnd	68,3 mnd	48,7 mnd
<b>Gem. aantal instrumenten</b>	5	7,2	3	4,1

Tabel 1: onderzoekspopulatie kwantitatieve analyse

### 3.1.1 Toelichting dataset

Om voor een bijstandsuitkering in aanmerking te komen, wordt er eerst gekeken naar een aantal criteria, zoals of er sprake is van inkomsten vanuit een andere bron, bijvoorbeeld eigen vermogen of inkomen van een partner. Pas als er geen sprake is van eigen vermogen (waaronder ook een woonruimte), er geen partner is met inkomsten en er geen inkomsten zijn vanuit een andere bron, wordt een bijstandsuitkering verstrekt. Dit heeft als gevolg dat er relatief veel alleenstaanden een bijstandsuitkering ontvangen. Voor de gemiddelde werkloosheidsduur is alleen gerekend met het aantal maanden dat iemand een bijstandsuitkering ontving. Het kan zijn dat een deel van deze personen hiervoor ook een werkloosheidsuitkering vanuit het UWV (WW of WIA uitkering) ontvingen, maar omdat deze data bij de gemeente niet beschikbaar is, is dit niet meegerekend.

### 3.1.2 Coderen ALMP's

De verschillende instrumenten (ALMP's) die zijn ingezet gedurende de periode dat zij in de uitkering zaten, zijn vervolgens beoordeeld op één van de vier categorieën ALMP's (training, private sector employment, public sector employment of job search assistance). Daarnaast zijn in de analyse een aantal nieuwe categorieën instrumenten geïdentificeerd, die in de literatuur zijn gevonden. In het databestand, zijn er veel instrumenten gevonden die niet te categoriseren zijn onder training, private sector employment, public sector employment of job search assistance. Een inventarisatie van deze instrumenten laat zien dat ze zijn onder te verdelen in de categorieën:

- financiële ondersteuning;
- opleiding;
- taal;
- gezondheid en
- overig

Het gaat veelal om instrumenten die worden ingezet voordat er sprake is van bemiddeling richting (betaald) werk. Zo zijn er verschillende instrumenten die te maken hebben met de taalvaardigheid van kandidaten, zoals inburgering, alfabetisering of taallessen. Er zijn instrumenten die ernaar streven om (vooral) jongeren naar een opleiding te krijgen. Zij stromen dan wel uit de uitkering, maar niet met als reden werk, vandaar dat deze categorie los is benoemd. Verder zijn er instrumenten die te maken hebben met de gezondheid van een kandidaat, zowel de diagnose als de eventuele behandeling. Tot slot zijn er instrumenten die te maken hebben met het verbeteren van de financiële situatie van de kandidaat zoals schuldhulpverlening en budgetbeheer. Deze vier categorieën (taal, opleiding, gezondheid en financieel) zijn toegevoegd aan de vier geïdentificeerde categorieën in de literatuur, evenals een categorie overig. De volledige codering van de verschillende instrumenten (ALMP's) is te vinden in Bijlage A.

## 3.2 Kwalitatieve analyse

De kwalitatieve analyse in dit onderzoek bestaat uit zowel een documentanalyse, als een focusgroep. Met deze focusgroep wordt een verklaring gezocht voor de resultaten uit de statistische analyse en de documentanalyse (en een mogelijke discrepantie hiertussen). Daarmee wordt er in dit onderzoek gebruik gemaakt van zowel methoden- als bronnen triangulatie.

### 3.2.1 Documentanalyse

Aan de hand van een documentanalyse is gekeken naar het huidige beleid om arbeidsparticipatie van langdurig werklozen te stimuleren. Er is zowel gekeken naar het landelijke wettelijke kader (de Participatiewet) en de beleidstheorie hier achter, als naar de gemeentelijke beleidsregels. Er is

gebruik gemaakt van publiek beschikbare rapportages over o.a. de Participatiewet, stukken die zijn ingebracht in de gemeenteraad in Delft en interne beleidsdocumenten. Aan de hand van deze documentanalyse is een reconstructie gemaakt van de achterliggende beleidstheorie in Delft. Dit zal worden getoetst aan de uitvoeringspraktijk door te kijken naar de uitkomsten van de kwantitatieve analyse.

### 3.2.2 Focusgroep

Aan de hand van de uitkomsten van de kwantitatieve analyse en de documentanalyse is gekeken naar discrepanties en mogelijke verklaringen voor de kwantitatieve uitkomsten. Om deze gegevens nog beter te kunnen duiden is ervoor gekozen om ook gebruik te maken van een focusgroep. Daarnaast is de focusgroep benut om de hypothese over empowerment van kandidaten te testen. (*H4: Empowerment van langdurig werklozen zorgt ervoor dat de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie toeneemt*). Het bleek praktisch onmogelijk om kandidaten die na een periode van langdurige werkloosheid weer aan het werk waren gegaan nog te benaderen voor het invullen van een vragenlijst, in verband met privacy wetgeving. Hierdoor kon hypothese 4 niet getest worden op basis van kwantitatieve data, zoals in eerste instantie de bedoeling was. Door stellingen over empowerment voor te leggen aan de focusgroep, kon er toch nog iets gezegd worden over het belang van empowerment in het traject naar werk.

De focusgroep bestaat uit vijf professionals die mensen begeleiden richting betaald werk. Er is gekozen voor de vijf personen die de meeste mensen hebben begeleid naar volledige uitstroom, na een periode van langdurige werkloosheid. Gezien de huidige beperkingen om fysiek samen te komen als focusgroep, is deze vormgegeven op basis van de Delphi methode. De Delphi methode houdt in dat de deskundigen in twee of drie ronden worden ondervraagd. Ze krijgen schriftelijk een aantal stellingen voorgelegd. Deze stellingen toetsen de bevindingen die zijn gedaan in de kwantitatieve analyse en de documentanalyse om de resultaten te kunnen verklaren. De antwoorden van de respondenten worden vervolgens geanalyseerd om de grote lijnen en tegenstellingen te identificeren. De uitwerking van de antwoorden van alle deelnemers samen worden nogmaals bij de respondenten onder de aandacht gebracht met de vraag of zij het ermee eens zijn en mogelijk hun eerdere antwoord willen herzien. Indien nodig volgt een derde ronde om de uiteindelijke bevindingen te verifiëren. In dit geval waren twee rondes voldoende om tot een compleet beeld van de antwoorden te komen.

Het voordeel van de Delphi methode is dat er op een gestructureerde manier diepgaandere kennis kan worden verzameld over een bepaald onderwerp. De respondenten hebben tijd om goed na te denken over hun antwoord en kunnen dit antwoord eventueel nog bijstellen naar aanleiding

van de antwoorden van de andere respondenten. Dit geeft veel inzicht in een specifiek onderwerp en een weloverwogen oordeel over de verschillende aspecten van een vraag. Respondenten voelen zich vrij om voor zichzelf te antwoorden en worden niet beïnvloed door anderen, zoals bij een groepsinterview. Wel kunnen ze de meningen van anderen uiteindelijk alsnog meewegen in hun antwoord (Verschuren en Doorewaard, 2015). In combinatie met de statistische analyse en de documentanalyse vormt dit een goede basis om aanbevelingen te kunnen doen voor het beleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie onder langdurig werklozen.

### 3.3 Operationalisering

Voor zowel de kwantitatieve als kwalitatieve analyse zal dezelfde operationalisering van de centrale concepten worden gebruikt, zoals gepresenteerd in het conceptueel model. Deze concepten worden hieronder één voor één behandeld en aan het eind samengevat in een tabel.

#### 3.3.1 Langdurige werkloosheid

De algemene definitie van een langdurig werkloos persoon is iemand die langer dan 12 maanden geen betaalde arbeid heeft verricht. De definitie van langdurige werkloosheid die in dit onderzoek wordt gehanteerd is: een minimale periode van 12 aaneengesloten maanden waarin geen betaalde arbeid is verricht. Het CBS (2018) stelt dat 71% van de bijstandsgerechtigden langer dan 2 jaar werkloos is en 49% zelfs langer dan 5 jaar. In dit onderzoek wordt daarom gekeken naar werkloosheidsduur, gemeten als het aantal maanden dat iemand werkloos was.

#### 3.3.2 Deelname ALMP

Zoals beschreven in diverse onderzoeken, bestaan er vier categorieën ALMP's. In dit onderzoek wordt uitgegaan van deze vier categorieën. De categorieën worden als volgt gedefinieerd:

- **Training.** Elke vorm van training die is gericht op deelname aan het vergroten van vakvaardigheden of werknemersvaardigheden. Sollicitatietraining valt hier niet onder.
- **Private sector employment.** Alle subsidies en andere vormen, zoals werkgeverscheques die zijn ingezet om kandidaten in de private sector aan het werk te laten gaan. Dit kunnen ook werkervaringsplaatsen zijn bij private organisaties.
- **Public sector employment.** Alle vormen van onbetaalde arbeid die worden verricht bij een publieke organisatie. Dit kunnen ook (onbetaalde) werkervaringsplaatsen of vrijwilligerswerk zijn bij publieke organisaties, zoals de overheid, gemeente, werkleerbedrijven, stichtingen of re-integratie bedrijven.
- **Job search assistance.** Alle vormen van directe bemiddeling naar werk, sollicitatietrainingen en andere initiatieven om iemand te ondersteunen in de zoektocht naar betaald werk.

Daarnaast is hier ter controle gekeken naar de vier nieuw gedefinieerde categorieën financiële ondersteuning, opleiding, taal, gezondheid en de categorie overig. Voor het totaal (gemiddeld per jaar) aantal ingezette ALMP's zijn de instrumenten uit al deze categorieën bij elkaar opgeteld. In bijlage A is de exacte codering van elk van de categorieën terug te vinden.

### 3.3.3 Arbeidsparticipatie

Iedereen die betaalde arbeid verricht en daarmee zorgde voor een volledige of gedeeltelijke verrekening van de uitkering wordt gezien als arbeidsparticipant. Er is hier onderscheid gemaakt tussen personen die volledig uit de uitkering zijn gestroomd en personen die nog gedeeltelijk afhankelijk zijn van een uitkering. In dit onderzoek wordt daarom gekeken naar de verschillen tussen personen die geen betaald werk doen (de groep 'geen arbeidsparticipatie'), personen die parttime betaald werken (de groep 'parttime') en personen die volledig zijn uitgestroomd uit de uitkering (de groep 'uitstroom').

### 3.3.4 Empowerment

Empowerment is een erg breed begrip. Daarom is het interessant om te onderzoeken welke aspecten van empowerment invloed hebben op de relatie tussen langdurige werkloosheid en arbeidsparticipatie. Uitgaande van de literatuur die is besproken in het theoretisch kader, wordt in dit onderzoek uitgegaan van de volgende vier aspecten van empowerment:

- Gevoel van controle over de eigen situatie
- Optimisme
- Gevoel gefaciliteerd en ondersteund te worden
- Co-producing -de mate waarin de stem van de werkzoekenden in het ontwerp en de implementatie van werk-activeringsprogramma's wordt meegenomen.

In onderstaande tabel worden alle concepten nogmaals genoemd, inclusief hun definitie en de manier waarop zij gemeten zullen worden in de kwantitatieve en kwalitatieve analyse.

Concept	Definitie	Varianten	Metten als
<b>Langdurige werkloosheid</b>	Een minimale periode van 12 aaneengesloten maanden waarin geen betaalde arbeid is verricht.	> 1 jaar > 2 jaar > 5 jaar	Periode waarin een uitkering werd ontvangen voor aanvang betaald werk in aantal maanden
<b>Deelname ALMP - Training</b>	Elke vorm van training die is gericht op deelname aan het vergroten van vakvaardigheden of werknemersvaardigheden.	Vakvaardigheden Empowerment Werknemersvaardigheden	De instrumenten die zijn ingezet en geregistreerd voor een specifieke kandidaat
<b>Deelname ALMP – Private sector employment</b>	Alle vormen van subsidies die zijn ingezet om kandidaten in de private sector aan het werk te laten gaan.	Loonkostensubsidies Werkgeverscheque Jobcoach cheque Proefplaatsing	De instrumenten die zijn ingezet en geregistreerd voor een specifieke kandidaat



		Werkervaringsplaats	
<b>Deelname ALMP – Public sector employment</b>	Alle vormen van arbeid die worden verricht bij een publieke organisatie.	Werkervaringsplaats Vrijwilligerswerk Tijdelijke opstapbaan overheid	De instrumenten die zijn ingezet en geregistreerd voor een specifieke kandidaat
<b>Deelname ALMP – Job search assistance</b>	Alle vormen van directe bemiddeling naar werk, sollicitatietrainingen en andere initiatieven om iemand te helpen in de zoektocht naar betaald werk.	Sollicitatietraining Arbeidsbemiddeling Individuele begeleiding	De instrumenten die zijn ingezet en geregistreerd voor een specifieke kandidaat
<b>Arbeidsparticipatie</b>	Deelname aan betaalde arbeid	Geen betaalde arbeid Parttime verrekening inkomsten Volledige uitstroom uitkering	Of iemand betaald is gaan werken na een periode van langdurige werkloosheid, parttime of (nog) niet werkt
<b>Empowerment</b>	De mate waarin een langdurig werkloos persoon het gevoel heeft gehad zelf de regie te voeren bij het vinden van betaald werk	Gevoel van controle Optimisme Gevoel gefacilieerd te worden Co-producing (mee mogen denken)	De mate waarin de in de focusgroep deelnemende professionals aangeven dat dit van belang is om langdurig werklozen aan het werk te helpen

Tabel 2: operationalisering concepten

### 3.4 Betrouwbaarheid en validiteit

Dit onderzoek heeft de vorm van een enkelvoudige casestudy, omdat alleen de situatie in de gemeente Delft wordt onderzocht. Met een enkelvoudige casestudy kan diepgang in het onderzoek worden bereikt, als de juiste methode wordt toegepast. Dit biedt voordelen als het gaat om praktijkgericht onderzoek, omdat het een integraal beeld kan bieden van het onderzoeksobject. Door verschillende facetten van de Delftse context in dit onderzoek mee te nemen, kunnen betere aanbevelingen worden gedaan voor (een wijziging in) het beleid. Het feit dat het gaat om een enkelvoudige casestudy heeft echter ook enkele implicaties voor de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

De externe validiteit van een enkelvoudige casestudy kan onder druk staan, omdat het mogelijk lastig is om de uiteindelijke bevindingen in Delft te generaliseren naar andere gemeenten. In dit geval is dat niet zozeer een probleem, omdat aanbevelingen zullen worden gedaan die specifiek voor de gemeente Delft gelden (Verschuren en Doorewaard, 2015). In de discussie (hoofdstuk 5) zal verder worden ingegaan op de implicaties van de beperkte externe validiteit van de bevindingen in dit onderzoek. De interne validiteit zal echter hoger zijn in dit onderzoek, omdat enerzijds geen gebruik is gemaakt van een steekproef van de populatie, maar de volledige populatie (binnen een bepaalde tijdsperiode) is onderzocht. Anderzijds zorgt de onderzoeksopzet en het gebruik van triangulatie ervoor dat de interne validiteit wordt verhoogd.

Door het toepassen van triangulatie in zowel de methoden als de bronnen, wordt ook de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot. Het gebruik van triangulatie kan toeval zoveel mogelijk uitsluiten en zorgen voor meer diepgang in de onderzoeksresultaten (Verschuren en Doorewaard, 2015). Voordat uitspraken worden gedaan over de bevindingen, zijn deze eerst gecontroleerd door gebruik te maken van een focusgroep, wat nieuw licht heeft geschinen op de kwantitatieve onderzoeksresultaten. In de focusgroep is sociale wenselijkheid van de antwoorden beperkt door te kiezen voor de Delphi methode, waarbij respondenten eerst individueel antwoord geven op de voorgelegde stellingen en zij niet door de groep beïnvloed kunnen worden. Door in de kwantitatieve analyse gebruik te maken van een vrij grote database (bijna 5000 onderzoekseenheden) zijn de relaties die zijn gevonden in de kwantitatieve analyse ook meer betrouwbaar.

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen achtereenvolgens de resultaten van de statistische analyse, de documentanalyse en de focusgroep worden gepresenteerd. Ieder onderdeel sluit af met de belangrijkste bevindingen en aan het eind van dit hoofdstuk zal een samenvatting van de verschillende analyses samen worden gegeven. De discussie in hoofdstuk 5 biedt plek voor een diepgaandere beschouwing van de resultaten.

### 4.1 Statistische analyse

De verzamelde kwantitatieve data is geanalyseerd in SPSS. Voor hypothese 1 (*Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie af*) is gekeken naar de mensen die aan het werk zijn gegaan in relatie tot de werkloosheidsduur voordat zij aan het werk gingen. Dit is vergeleken met de personen die niet aan het werk zijn gegaan en in dezelfde periode een uitkering ontvingen. Er is dus gekeken naar de drie categorieën arbeidsparticipatie: geen arbeidsparticipatie; parttime aan het werk en volledige uitstroom. Ook de controlefactoren (leeftijd, geslacht en leefvorm) zijn bekeken. Er is gebruik gemaakt van een Independent Samples T-test voor elk van de groepen arbeidsparticipatie in SPSS om deze vermeende relatie te onderzoeken. Deze analyse laat het volgende zien:

	Volledige uitstroom	Parttime	Geen arbeidsparticipatie
<b>Werkloosheidsduur***</b>	18,8 mnd	47,2 mnd	68,3 mnd
<b>Gemiddeld aantal trajecten***</b>	5	7,2	3
<b>Leefvorm = alleenstaande</b>	(62%) n.s.	54%***	(64%) n.s.
<b>Leefvorm = alleenstaande ouder***</b>	13%	24%	16%
<b>Leefvorm = gehuwd/samenwonend***</b>	25%	21%**	20%
<b>Leeftijd***</b>	40,7 jaar	42,4 jaar (n.s.)	47,2 jaar
<b>Geslacht = man ***</b>	64%	49% (n.s.)	46%

Tabel 3: resultaten Independent Samples T-test

\*\*\* sig <.001; \*\* sig<.005; n.s. = niet significant

De verschillen tussen de drie categorieën arbeidsparticipatie zijn door middel van een Independent Samples T-test vastgesteld. De werkloosheidsduur verschilde significant tussen de drie groepen. De personen die uit de uitkering stroomden waren gemiddeld (veel) korter werkloos, gemiddeld 18,8 maanden ten opzichte van 68,3 maanden voor de groep zonder arbeidsparticipatie

en 47,2 maanden voor de groep die parttime werkt. Ook het gemiddeld aantal trajecten laat een significant verschil zien, namelijk 5 trajecten per jaar voor de groep die volledig is uitgestroomd, 7,2 trajecten voor de groep die parttime werkt en 3 trajecten voor de groep die nog volledig in de uitkering zit.

Wat betreft leefvorm zijn de groepen ook verschillend van elkaar. Voor alleenstaanden is het verschil alleen significant in de groep die parttime werkt ten opzichte van zowel de groep die volledig is uitgestroomd als de groep die nog in de uitkering zit. Deze laatste twee groepen laten onderling geen significant verschil zien. Alleenstaanden werken minder vaak parttime en zullen vaker ofwel fulltime zijn uitgestroomd ofwel nog volledig in de uitkering zitten. Verder is er een groter percentage alleenstaande ouders onder de parttime werkenden dan onder de volledige uitstroom en de mensen die nog in de uitkering zitten. Tot slot zijn er in de groep die volledig is uitgestroomd iets meer gehuwden of samenwonenden dan in de andere twee groepen. Het verschil voor de parttime werkenden is alleen significant ( $p < .005$ ) ten opzichte van de volledige uitstroom en niet ten opzichte van de groep 'geen arbeidsparticipatie'.

Het verschil in geslacht is significant tussen de groep volledige uitstroom en de groep geen arbeidsparticipatie. De groep die volledig uit de uitkering stroomde was (veel) vaker man dan vrouw dan de groep 'geen arbeidsparticipatie'. Het verschil in geslacht tussen volledige uitstroom en parttime uitstroom is ook significant, namelijk 64% van de mensen die volledig uitstroomt is man ten opzichte van 49% in de parttime uitstroom. Ten opzichte van de groep geen arbeidsparticipatie is dit echter geen significant verschil.

Ook leeftijd laat een significant verschil zien voor de groepen volledige uitstroom en 'geen arbeidsparticipatie'. Mensen die volledig uit de uitkering zijn, zijn gemiddeld jonger dan de groep die nog een beroep doet op een uitkering. De groep parttime aan het werk liet geen significant verschil zien met zowel volledige uitstroom als geen arbeidsparticipatie.

De lineaire regressieanalyse laat tot slot zien dat er een significante negatieve relatie tussen de werkloosheidsduur en arbeidsparticipatie is. "Hoe langer iemand werkloos is, hoe kleiner de kans wordt dat deze persoon volledig aan het werk zal gaan ( $\beta = -.344$ ;  $SE = .000$ ;  $\text{sig } p < .001$ )". De controle variabelen leeftijd en geslacht hebben ook een significant effect. "Hoe ouder iemand is, hoe kleiner de kans dat deze persoon volledig uitstroomt uit de uitkering ( $\beta = -.084$ ;  $SE = .001$ ;  $\text{sig } p < .001$ )". "Vrouwen hebben een kleinere kans om volledig uit te stromen dan mannen ( $\beta = -.131$ ;  $SE = .013$ ;  $\text{sig } p < .001$ )". Met deze eerste resultaten kan geconcludeerd worden dat de eerste hypothese wordt ondersteund:

*H1: Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie af.*

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,706	,024		29,500	,000
	Leeftijd	-,003	,001	-,084	-5,929	,000
	Vrouw	-,126	,013	-,131	-9,994	,000
	Werkloosheidsduur	-,003	,000	-,344	-24,083	,000

a. Dependent Variable: Uitstroom uit de bijstand  
**Tabel 4: output lineaire regressieanalyse SPSS**

Voor het toetsen van hypothese 2 (*Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op deelname aan een programma om weer aan het werk te gaan af*) is weer naar het volledige databestand gekeken, dus zowel naar de personen die (parttime) aan het werk zijn gegaan, als de personen die niet aan het werk zijn gegaan. De werkloosheidsduur en het gemiddeld aantal ALMP's dat per jaar wordt ingezet is bekeken. Mensen die langer in de uitkering zitten, zullen mogelijk in totaal meer ALMP's hebben gehad (gemeten over de gehele duur), daarom wordt er gekeken naar het gemiddelde per jaar. De werkloosheidsduur wordt weer bekeken in het aantal maanden dat de bijstandsuitkering is ontvangen. Dit is vergeleken met het gemiddeld aantal trajecten per jaar in de uitkering. Daarnaast zijn de controlefactoren meegenomen. Er is gebruik gemaakt van een lineaire regressie analyse in SPSS om deze vermeende relatie te onderzoeken. Deze analyse laat zien dat er ook een significante negatieve relatie is tussen de werkloosheidsduur en de inzet van ALMP's. "Hoe langer iemand werkloos is, hoe minder trajecten er gemiddeld per jaar worden ingezet om deze persoon (weer) aan het werk te helpen ( $\beta = -.291$ ;  $SE = .001$ ; sig  $p < .001$ )". Leeftijd en geslacht hebben een significant effect, maar de richting hiervan is beperkt. "Hoe ouder iemand is, hoe meer trajecten er worden ingezet ( $\beta = .054$ ;  $SE = .007$ ; sig  $p < .001$ )". "Voor mannen worden vaker trajecten ingezet dan voor vrouwen ( $\beta = .042$ ;  $SE = .172$ ; sig  $p < .010$ )". De controle variabele leefvorm (gehuwd/samenwonend, alleenstaand of alleenstaande ouder) is niet significant. Met deze resultaten kan geconcludeerd worden dat ook de tweede hypothese wordt ondersteund:

*H2: Naarmate de duur van de werkloosheid langer is, neemt de kans op deelname aan een programma om weer aan het werk te gaan af.*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,116	,334		12,309	,000
	Leeftijd	,024	,007	,054	3,505	,000
	Werkloosheidsduur	-,028	,001	-,291	-18,909	,000
	Man	,468	,172	,042	2,726	,006
	Gehuwd / samenwonend	-,248	,193	-,018	-1,283	,200
	Alleenstaande ouder	,432	,244	,028	1,773	,076

a. Dependent Variable: Gemiddeld aantal trajecten

**Tabel 5: output lineaire regressieanalyse SPSS**

Hypotheses 3.1 (*Voor langdurig werklozen die meedoen aan een programma gericht op training is de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie groter*), 3.2 (*De inzet van subsidies voor de private sector voor langdurig werklozen, heeft een positief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie*), 3.3 (*De inzet van programma's gericht op public employment voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie*) en 3.4 (*De inzet van programma's gericht op job search assistance voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie*) zijn geanalyseerd door te kijken naar de werkloosheidsduur, het soort ALMP dat is ingezet, inclusief de vijf later geïdentificeerde instrumenten (taal, gezondheid, opleiding, financieel en overig) en arbeidsparticipatie: geen betaalde arbeid, parttime aan het werk of volledige uitstroom. De controlefactoren zijn ook meegenomen.

Om deze vier hypothesen te onderzoeken is gebruik gemaakt van een ordinale regressieanalyse in SPSS. Voorafgaand aan de ordinale regressieanalyse zijn eerst de assumpties getest om te bekijken of de ordinale regressieanalyse voor deze dataset mogelijk is. Het meetniveau van de afhankelijke variabele (arbeidsparticipatie) is, om de analyse uit te kunnen voeren, gecodeerd als ordinaal.

De volgende resultaten komen uit de analyse. Het model is significant [ $\chi^2(14) = 1778.046$ ,  $p < .001$ ]. De analyse laat zien dat training een (beperkt) positief effect heeft op uitstroom. "Mensen die training hebben gevolgd als ALMP hebben een grotere kans op volledige uitstroom dan mensen die geen training hebben gevolgd ( $\beta = .059$ ;  $SE = .023$ ; sig  $p < .010$ )". ALMP's die zich richten op private sector employment hebben ook een positief effect op uitstroom. "Mensen die als ALMP private

sector employment hebben gekregen (veelal in de vorm van subsidies voor private werkgevers), hebben een grotere kans op volledige uitstroom dan mensen die geen ALMP gericht op private sector employment kregen ( $\beta=.140$ ;  $SE=.024$ ; sig  $p<.001$ ). Public sector employment heeft daarentegen een negatief effect op uitstroom. “Mensen die public sector employment ontvingen, hebben een kleinere kans op volledige uitstroom dan mensen die geen public sector employment ontvingen ( $\beta= -.185$ ;  $SE=.031$ ; sig  $p<.001$ ). Job search assistance heeft, in tegenstelling tot de verwachting op basis van de literatuur, een positief effect op volledige uitstroom uit de uitkering. “Mensen die actief hulp kregen bij het zoeken naar werk, stroomden vaker volledig uit de uitkering ( $\beta=.171$ ;  $SE=.017$ ; sig  $p<.001$ )”.

Daarnaast zijn er ter controle vijf nieuwe variabelen toegevoegd aan de ALMP's die in de literatuur zijn gevonden, te weten financiële ondersteuning, opleiding, taal, gezondheid en overig. Voor de instrumenten die onder elk van deze categorieën vallen, zie bijlage A. Zowel financiële ondersteuning, opleiding als taal hadden geen significant effect op arbeidsparticipatie. De variabele gezondheid had een negatief effect op arbeidsparticipatie. “Mensen voor wie een traject met de focus op gezondheid wordt ingezet, hebben een kleinere kans op volledige uitstroom dan mensen die geen traject met de focus op gezondheid hebben gehad ( $\beta= -.164$ ;  $SE=.026$ ; sig  $p<.001$ )”. Een kanttekening is hierbij op zijn plaats. De analyse is namelijk gedaan voor de volledige populatie. Zowel de mensen die geen gezondheidsklachten hadden (en dus waarschijnlijk geen traject voor gezondheid nodig hadden) als de mensen met gezondheidsklachten. Deze uitspraak zegt dus meer over de kans om aan het werk te gaan bij gezondheidsklachten dan over de inzet van een instrument gericht op het verbeteren van de gezondheid. Met deze resultaten kan worden geconcludeerd dat hypothesen H3.1, H3.2 en H3.3. worden ondersteund:

*H3.1: Voor langdurig werklozen die meedoen aan een programma gericht op training is de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie groter.*

*H3.2: De inzet van subsidies voor de private sector voor langdurig werklozen, heeft een positief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*

*H3.3: De inzet van programma's gericht op public employment voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*

Hypothese H3.4 wordt op basis van deze kwantitatieve resultaten verworpen:

*H3.4: De inzet van programma's gericht op job search assistance voor langdurig werklozen, heeft een negatief effect op hun (toekomstige) arbeidsparticipatie.*

		Parameter Estimates					95% Confidence Interval	
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Arbeidsparticipatie = 1]	-1,378	,140	97,228	1	,000	-1,651	-1,104
	[Arbeidsparticipatie = 2]	-,880	,139	40,301	1	,000	-1,152	-,609
Location	Werkloosheidsduur	-,026	,001	446,541	1	,000	-,028	-,023
	Training	,059	,023	6,783	1	,009	,015	,104
	Private Sector Employment	,140	,024	33,220	1	,000	,092	,187
	Public Sector Employment	-,185	,031	35,834	1	,000	-,245	-,124
	Job Search Assistance	,171	,017	96,060	1	,000	,137	,205
	Financieel	,084	,057	2,172	1	,141	-,028	,195
	Opleiding	-,109	,100	1,195	1	,274	-,306	,087
	Taal	-,080	,032	6,278	1	,012	-,142	-,017
	Gezondheid	-,164	,026	40,865	1	,000	-,215	-,114
	Overig	-,056	,023	5,787	1	,016	-,101	-,010

Tabel 6: output ordinale regressieanalyse SPSS

#### 4.1.1 Conclusie kwantitatieve analyse

De belangrijkste bevinding uit de kwantitatieve analyse is dat hoe langer mensen werkloos zijn, hoe minder er in hen geïnvesteerd wordt met betrekking tot de inzet van instrumenten om hen (weer) aan het werk te krijgen. Opvallend is dat juist voor mensen die parttime aan het werk zijn gegaan, de meeste instrumenten zijn ingezet. Dit kan te maken hebben met het feit dat dit een groep is voor wie meer instrumenten nodig zijn om hen aan het werk te krijgen, waarbij parttime werk het maximaal haalbare is of dat er nog intensief wordt ingezet om deze mensen volledig uit de uitkering te krijgen.

Zoals verwacht op basis van de literatuur, komen mensen die langdurig werkloos zijn minder vaak volledig uit de uitkering dan mensen die korter werkloos zijn geweest. Dit zou onder andere kunnen komen, omdat er minder in hen wordt geïnvesteerd. Demografische kenmerken, zoals leeftijd en geslacht spelen hierbij ook een rol. Mannen zijn (veel) vaker volledig uit de uitkering dan vrouwen en ook hebben zij een grotere kans dat er instrumenten voor hen worden ingezet, wat de



uitstroom uit de uitkering weer bevordert. Hoe ouder mensen zijn, hoe kleiner de kans op volledige uitstroom, ondanks dat er wel (iets) meer instrumenten worden ingezet voor mensen die ouder zijn.

De inzet van instrumenten gericht op training en private sector employment hebben een positief effect op arbeidsparticipatie, terwijl de inzet van instrumenten gericht op public sector employment een negatief effect hebben. Dit was, op basis van de literatuur te verwachten en wordt in de literatuur verklaard door het lock-in effect van public sector employment. Doordat mensen in een veilige omgeving werkervaring op kunnen doen, duurt het langer voordat zij betaald aan het werk gaan en met de werkloosheidsduur neemt hun kans op arbeidsparticipatie af. Niet altijd sluit public sector employment goed aan bij de vaardigheden die nodig zijn in het bedrijfsleven, waardoor de kans op arbeidsparticipatie door de inzet van public sector employment niet toe-, maar juist afneemt. Mogelijk dat om deze reden private sector employment ook een sterker positief effect heeft op arbeidsparticipatie dan training. Bij training gaat het niet om training direct in een bedrijf, terwijl bij private sector employment juist wel gebruik kan worden gemaakt van een (onbetaalde) proefplaatsing in een bedrijf, waardoor de gewenste vaardigheden direct op de toekomstige werkplek worden aangeleerd.

Dat instrumenten gericht op job search assistance een positief effect hebben op arbeidsparticipatie is tegenstrijdig met de bevindingen in de literatuur. Daarin wordt gesteld dat voor mensen die langdurig werkloos zijn, alleen een beetje hulp bij solliciteren onvoldoende is. Mogelijk zijn de instrumenten die in Delft worden geschaard onder job search assistance, zoals de sollicitatietraining en actieve bemiddeling, erop toegespitst om ook langdurig werklozen op de juiste manier te begeleiden, waardoor dit juist wel de arbeidsparticipatie onder deze groep verhoogd. Een andere mogelijke verklaring komt uit het onderzoek van Bernhard en Kopf (2014) naar de effectiviteit van instrumenten gericht op job search assistance. Zij geven aan dat zij hun onderzoek hebben gedaan in een periode van economische recessie met hoge werkloosheidscijfers. Job search assistance heeft volgens hen pas effect als er ook daadwerkelijk banen beschikbaar zijn voor de werkzoekenden. Aangezien de data in dit onderzoek gaat over de periode 2015-2019, kan het zijn dat de gunstige economische situatie ervoor zorgt dat job search assistance in deze context wel een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Nader onderzoek zou hier meer inzicht in kunnen bieden.

Uit de groepering van de instrumenten bleek dat er aanvullend nog vier categorieën en de categorie overig te definiëren waren. Deze waren, behalve gezondheid, niet significant. Dat instrumenten in de categorie gezondheid niet bijdragen aan meer arbeidsparticipatie is enerzijds te verklaren door de kanttekening die bij de resultaten al waren gemaakt. Hier worden mensen

vergeleken die geen gezondheidsklachten hadden (en waarvoor geen instrument gezondheid is ingezet) met mensen die wel gezondheidsklachten hebben. Dit is een relatie die ook in de literatuur terugkwam. Onderzoek door Carlier et al. (2018) toont aan dat mensen die minder gezond zijn, ook minder gemakkelijk aan het werk komen. Zij stellen echter dat de relatie ook andersom werkt: de gezondheid verbetert significant als mensen betaald aan het werk gaan, bij voorkeur zoveel mogelijk fulltime. Zij concludeerden dat het belangrijk is om niet eerst gezondheidsklachten aan te willen pakken, maar mensen eerst aan het werk te helpen en vervolgens de gezondheid vaak vanzelf verbetert, of ondersteund kan worden met een traject gericht op gezondheid. Hiermee kan een vergelijkbaar lock-in effect worden voorkomen. Hoe langer een traject naar werk duurt en dus hoe langer iemand werkloos is, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt en hoe kleiner de kans dat iemand (weer) aan het werk gaat.

## 4.2 Kwalitatieve analyse

### De Participatiewet

Per 1 januari 2015 is landelijk de Participatiewet van kracht gegaan. Deze wet moet er voor zorgen dat verschillende doelgroepen onder dezelfde regelgeving vallen en gebruik kunnen maken van dezelfde ondersteuning richting werk. Het gaat hierbij om mensen die voor 2015 onder de Wet Werk en Bijstand (WWB) een bijstandsuitkering ontvingen, jonggehandicapten met arbeidsvermogen die voorheen in de WAJONG terecht zouden zijn gekomen, mensen die voor 2015 in de sociale werkvoorziening zouden instromen en mensen die niet-uitkeringsgerechtigd zijn, omdat ze niet voldoen aan de voorwaarden voor een bijstandsuitkering, maar wel graag ondersteuning willen van de gemeente in het vinden (en behouden) van werk.

De uitvoering van de Participatiewet ligt in handen van de gemeenten, die voorheen ook al ondersteuning boden aan de groep bijstandsgerechtigden. De Participatiewet was, samen met de Jeugdwet en de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) onderdeel van een belangrijke decentralisatie in het sociaal domein. De reden om deze onderdelen meer decentraal te organiseren *“was om ondersteuning en zorg dichter bij de burger te organiseren, om zo meer maatwerk te kunnen leveren en kosten te besparen. Daarbij was de verwachting dat de gedecentraliseerde wetten aanknopingspunten bieden om verbindingen te leggen tussen zorggebieden in het sociaal domein, om zo beleid effectiever te kunnen laten zijn”* (van Echtelt et al., 2019:26).

De Participatiewet is een gevolg van een beweging die in Nederland sinds het einde van de vorige eeuw is ingezet. De opkomst van de verzorgingsstaat leidde in de jaren zeventig en tachtig tot hoge uitgaven aan werkloosheids- en (vooral) arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Hierdoor veranderde het beeld over de sociale zekerheid en uitkeringsgerechtigden. Deze zouden onvoldoende stimulans hebben om weer aan het werk te gaan en hier zelf ook weinig aan bijdragen. Sinds de jaren negentig zijn er vervolgens verschillende wijzigingen doorgevoerd, die ervoor zorgden dat er minder mensen recht hadden op een uitkering, de uitkering zelf lager was en de focus meer lag op het (weer) aan het werk gaan. In 2004 werd de Wet Werk en Bijstand ingevoerd. Hiermee werd het budget voor de uitkeringen en re-integratie overgeheveld van het Rijk naar de gemeenten. Dit zou moeten bijdragen aan een financiële prikkel voor gemeenten om meer mensen aan het werk te helpen. *“Het accent in de sociale zekerheid verschoof met deze wijzigingen van inkomensbescherming naar activeren en re-integratie.”* (van Echtelt et al., 2019:43). Met de komst van de Participatiewet in 2015 werd er nog verder bezuinigd, specifiek op uitgaven aan arbeidsgehandicapten.

De Participatiewet zou een aantal maatschappelijke problemen moeten aanpakken. Ten eerste was er een maatschappelijk argument voor de Participatiewet. Het idee was dat er nog te veel mensen (met een arbeidsbeperking) aan de kant staan. Deze mensen zouden veel meer regulier aan het werk moeten gaan, omdat *“Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de sociale cohesie en de economie”* (TK, 2013: 37). Daarnaast was er een financieel argument voor de introductie van de Participatiewet. De kosten van het voorgaande stelsel waren te hoog, omdat er te veel mensen waren met een uitkering, wat alleen al in de WAJONG zou leiden tot een verdubbeling in de kosten tot 5,1 miljard euro (TK, 2013). De reden dat nog te veel mensen afhankelijk zijn van een uitkering werd gezien in het feit dat het stelsel te weinig activerend werkte en teveel een veilige haven creëerde voor mensen met een arbeidsbeperking. Het derde argument voor de Participatiewet was het feit dat het voorgaande stelsel te complex was en er behoefte was aan een eenduidige regeling voor alle doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

#### 4.2.1 De beleidstheorie achter de Participatiewet

Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen zo regulier mogelijk aan het werk te helpen, ook als er sprake is van een arbeidsbeperking. De beleidstheorie die ten grondslag ligt aan de participatiewet baseert zich op een aantal normatieve, causale en finale veronderstellingen. Ten eerste baseert de Participatiewet zich op de veronderstelling dat mensen uit de doelgroep van de Participatiewet zowel kunnen als willen werken. Iedereen die valt onder de Participatiewet heeft (in theorie) namelijk arbeidsvermogen. Daarnaast wordt verwacht dat de inzet van instrumenten die met de Participatiewet beschikbaar zijn gekomen (zoals loonkostensubsidie, proefplaatsingen, jobcoaching etc.), werken als stimulans om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Verder is het idee dat één regeling voor de hele doelgroep zorgt voor verduidelijking en vereenvoudiging, waardoor de kansen voor de hele doelgroep worden vergroot. Tot slot is het idee dat het strenger handhaven op verplichtingen en het inzetten van financiële prikkels stimulerend werkt voor de doelgroep. In de praktijk blijken deze aannames niet allemaal even goed te kloppen.

Onderstaande tabel presenteert een overzicht van de veronderstellingen achter de beleidstheorie van de Participatiewet en de afwijking hiervan in de praktijk, zoals onderzocht door Van Echtelt et al. (2019).

Veronderstelling	Praktijk
Mensen kunnen en willen werken, mits de juiste omstandigheden zijn gecreëerd. De afstand tot de arbeidsmarkt is overbrugbaar. Instrumenten uit de Participatiewet dragen bij aan de match tussen vraag en aanbod.	Een groot deel van de doelgroep is niet in staat om te werken. Eerst moeten andere problemen, zoals schulden of psychische klachten worden opgelost. Werkgevers zijn niet op de hoogte van het bestaan van de (veelheid aan) instrumenten. Werkgevers hebben vooral behoefte aan ondersteuning. Er zit een perverse, financiële, prikkel voor gemeenten om zich te richten op de meest kansrijke doelgroep.
Eén regeling voor alle doelgroepen maakt het overzichtelijker en makkelijker om mensen aan het werk te helpen met meer maatwerk voor gemeenten.	Voor elke doelgroep zijn andere instrumenten in te zetten, waardoor het systeem alsnog complex is. De beleidsvrijheid bij gemeenten zorgt ook voor onduidelijkheid bij werkgevers.
Verplichtingen en financiële prikkels stimuleren mensen om aan het werk te gaan. Mensen handelen rationeel en economisch. Uniforme handhaving zorgt voor betere naleving, waardoor mensen eerder uitstromen naar werk.	Gemeenten voeren niet hetzelfde beleid op handhaving en zijn terughoudend in het opleggen van sancties. Het opleggen van verplichtingen en sancties zorgt niet voor meer uitstroom uit de bijstand, omdat er sprake is van complexe problematiek.

Tabel 7: veronderstellingen Participatiewet

Bron: Van Echtelt et al. (2019)

### **Beleidsvrijheid voor gemeenten**

Binnen de Participatiewet krijgen gemeenten expliciet meer beleidsvrijheid voor het creëren van hun eigen aanpak, waardoor de invulling van de wet per gemeente verschilt. De reden hiervoor is dat elke gemeente te kampen heeft met andere problematiek. De ene gemeente heeft bijvoorbeeld meer statushouders opgenomen, terwijl een andere gemeente een hoge jeugdwerkloosheid kent. Door deze beleidsvrijheid toe te kennen aan gemeenten is de gedachte dat dit zorgt voor meer maatwerk en burgers hiermee de best mogelijke ondersteuning richting werk zullen krijgen. *“De belemmering om zelfstandig te kunnen participeren heeft immers vaak meerdere oorzaken. Gemeenten kunnen het beste bepalen welke ondersteuning het meest effectief is”* (TK, 2013, p. 42).

Deze discretionaire ruimte kan zowel een positief als een negatief effect hebben, zoals van Echtelt et al. (2019) aangeven: *“Dat gemeenten beleidsvrijheid hebben bij de uitvoering en maatwerk kunnen bieden, heeft voordelen, maar draagt ook het risico in zich dat er regionale en gemeentelijke verschillen ontstaan – onder invloed van lokale behoeften, maar ook door bijvoorbeeld de politieke kleur van een gemeente (Van Berkel 2006). Gemeenten kunnen verschillen in dienstverlening, maar ook bijvoorbeeld in de mate waarin ze verplichtingen en handhaving kunnen toepassen. Dit kan leiden tot een verschillende behandeling van mensen in een (vrijwel) identieke situatie. Er is dus een dilemma tussen doelmatigheid en (rechts)gelijkheid”* (Van Echtelt et al., 2019, p. 84).

Bij de toelichting op de Participatiewet werd door de tweede kamer echter vooral benadrukt dat de discretionaire ruimte voor gemeenten (en haar professionals) zou moeten leiden tot meer maatwerk: *“Door de dienstverlening dichter bij de mensen te organiseren, is maatwerk mogelijk en wordt onnodige bureaucratie vermeden. Om de kansen te zien en te benutten moet je kennis hebben van de leefwereld van de mensen. Op basis van de contacten met individuele mensen kun je de oplossing bieden die voor die persoon in die omstandigheden ook een echte oplossing is. Generieke regels die oplossingen voorschrijven zijn voor individuele mensen niet altijd bruikbaar. De oplossing is immers vaak maatwerk. (TK, 2013, p. 50)”*

#### **4.2.2 Beleidsregels Gemeente Delft**

Om invulling te geven aan haar beleidsvrijheid, heeft de gemeente Delft de ‘Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Delft 2015’ vastgesteld, wat vervolgens is uitgewerkt in de ‘Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Delft 2016’. Deze re-integratieverordening en beleidsregels laten zien dat er op meerdere punten wordt afgeweken van de landelijke beleidstheorie achter de Participatiewet.

In Delft wordt er afgeweken van het uitgangspunt dat de afstand tot de arbeidsmarkt voor iedereen die onder de Participatiewet valt, overbrugbaar is. Er wordt vanuit gegaan dat betaalde

arbeid voor een deel van de doelgroep niet haalbaar is. Wel wordt er voor voorzieningen gezorgd die zijn gericht op deze doelgroep. Dit blijkt uit de volgende passage van de re-integratieverordening: *“Het college ondersteunt de doelgroep en biedt een voorziening die gericht is op arbeidsinschakeling of, als dat doel niet of nog niet bereikbaar is, sociale activering”* (Gemeente Delft, 2015). Verder wordt er aangegeven dat: *“Bij het aanbieden van een voorziening maakt het college een afweging, waarbij het beoordeelt of de voorziening het doelmatigst is met het oog op arbeidsinschakeling. Hierbij houdt het college rekening met de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende”* (Gemeente Delft, 2015). De gemeente Delft wijkt hierbij zelf feitelijk dus ook af van de gedachte dat iedereen kan en wil werken en beseft dat er veelal een langer traject noodzakelijk is en dat er mogelijk nooit betaald werk zal worden verricht.

Dat de instrumenten uit de Participatiewet bijdragen aan de match tussen vraag en aanbod, wordt in Delft gedeeltelijk onderschreven. De perverse financiële prikkel om de meest kansrijke doelgroep als eerst te begeleiden, zoals naar voren kwam in de evaluatie van de Participatiewet (Van Echtelt et al., 2019) is ook in Delft zichtbaar. Het eindrapport van de Delftse Rekenkamer (2014) stelt dat *“De kansrijke klanten worden snel geïdentificeerd en intensief begeleid”* (p. VI). In De re-integratieverordening wordt daarover gezegd *“dat het college een re-integratie-instrument alleen inzet, als zij verwacht dat het effect heeft”* (Gemeente Delft, 2015). De gemeente Delft heeft ervoor gekozen om in de re-integratieverordening op te nemen dat *“Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond kan een reden zijn om aanspraak op een specifieke voorziening te weigeren”* (Gemeente Delft, 2015). Hieruit blijkt dat de gemeente een beperkt budget heeft voor de re-integratievoorzieningen. Dit kan bijdragen aan het maken van een selectie van de meest kansrijke kandidaten om hen eerst naar werk te bemiddelen, omdat zij zowel het minste geld kosten, als de snelste besparing (aan uitkeringsgelden) opleveren.

De gemeente Delft wijkt ook af van de beleidstheorie achter de Participatiewet op het gebied van één regeling voor alle doelgroepen. Er wordt expliciet aangegeven dat: *“Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt, maakt het college onderscheid tussen voorzieningen: gericht op het plaatsen bij een werkgever; gericht op het toeleiden naar de arbeidsmarkt; gericht op het sociaal activeren van de belanghebbende”* (Gemeente Delft, 2015). Daarnaast wordt in verordening aangegeven dat ze zuinig is bij de inzet van de instrumenten: *“Het college zet re-integratie-instrumenten alleen in als iemand zonder die inzet geen algemeen geaccepteerd werk kan vinden of terug kan naar school. Ook moet uit onderzoek blijken dat diegene hiermee (uiteindelijk) aan het werk kan gaan of teruggaat naar school. Re-integratie moet de kortste weg zijn naar werk of*

*school. Dat betekent: de minste tijd kosten om (weer) te gaan werken of terug te gaan naar school. Ook de inspanningen die het college levert om dat doel te bereiken, behoren daartoe. (...) Is werken (nog) geen mogelijkheid? Dan kan het college als doel 'zelfstandige maatschappelijke participatie' hebben. Dat wil zeggen: het streven om zo veel mogelijk zelfstandig mee te kunnen doen in de maatschappij" (Gemeente Delft, 2015).*

In Delft wordt ook niet altijd even uniform gehandhaafd, zoals de beleidstheorie achter de Participatiewet voorschrijft. In 2019 zijn in Delft 33% minder maatregelen en boetes opgelegd voor het niet nakomen van re-integratie afspraken dan in 2018. Ten opzichte van 2013, gaat het zelfs om een daling van 70%). Dit verschil wordt verklaard door *"dat meer gekeken wordt naar de gevolgen van het opleggen van een maatregel of boete"* (Gemeente Delft, 2020, p. 1). In het begin van de Participatiewet werd dus strenger gehandhaafd dan nu het geval is. Daarnaast heeft de professional ook hier de discretionaire bevoegdheid om te bepalen wat de mogelijke gevolgen zijn van het opleggen van een maatregel of boete en feitelijk dus afwijken van de Participatiewet. Volgens van Echtelt et al. (2019) gebeurt dit in heel het land: *"Veel gemeenten hebben niet in beleid vastgelegd onder welke voorwaarden ontheffing van de arbeidsplicht kan worden verleend (Inspectie szw 2013a). Dit is veelal een inschatting van de individuele uitvoeringsambtenaar bij gemeenten"* (p. 58) Medio 2020 wordt er een nieuwe, aangepaste maatregelenverordening voor de gemeente Delft verwacht, waarin dit 'soepelere beleid' expliciet zal worden gemaakt.

#### **4.2.3 Conclusie documentanalyse**

De gemeente Delft wijkt dus op een aantal punten af van de geldende beleidstheorie achter de Participatiewet. Door de beleidsvrijheid die hierin is gelaten aan gemeenten om maatwerk te leveren, is dit ook mogelijk. In Delft heerst allereerst de aanname dat niet iedereen in staat is om betaald aan het werk te gaan. Dit heeft een effect op de re-integratie voorzieningen die per doelgroep in worden gezet. In Delft wordt al vrij snel een aanname gedaan over de mogelijkheden die iemand heeft om (weer) aan het werk te gaan. Dit wordt regelmatig opnieuw geverifieerd. Dat betekent dat er in de praktijk niet één overzichtelijke regeling is voor alle doelgroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, maar dat er voor verschillende doelgroepen, verschillende instrumenten beschikbaar zijn. Dat betekent verder dat niet alle instrumenten die beschikbaar zijn onder de Participatiewet ook zorgen voor een match tussen vraag en aanbod. In veel gevallen is er veel meer nodig dan bijvoorbeeld alleen een financiële tegemoetkoming voor werkgevers. Het beperkte budget dat de Gemeente Delft ter beschikking heeft voor de uitvoering van de Participatiewet, leidt ertoe dat de gemeente meer energie steekt in de bemiddeling van relatief kansrijke kandidaten. Hierdoor worden minder kansrijke kandidaten, onder wie langdurig werklozen,

mogelijk minder intensief begeleid. Tot slot wordt er steeds minder streng gehandhaafd onder de Participatiewet en meer gekeken naar het (individuele) effect van het opleggen van een sanctie.

#### 4.2.4 Resultaten focusgroep

Naar aanleiding van de statistische analyse en de documentanalyse, blijft er op een aantal punten verdieping nodig. Zo is het interessant om bij de professionals zelf te polsen in hoeverre zij het gevoel hebben dat zij de vrijheid hebben om zelf keuzes te maken met betrekking tot de inzet van instrumenten voor hun kandidaten. Ook ben ik benieuwd of zij de aannames die achter de Delftse beleidsregels liggen, onderschrijven. Over empowerment is weinig terug te vinden in de Participatiewet en de beleidsregels, dus ook stellingen met betrekking tot empowerment zijn aan de focusgroep voorgelegd. In bijlage C zijn de stellingen (en één vraag) terug te vinden die de focusgroep voorgelegd heeft gekregen.

Allereerst is de focusgroep gevraagd wat het succes is achter het aan het werk krijgen van mensen die langdurig werkloos zijn geweest. Er wordt door alle respondenten aangegeven dat dit ligt aan het kunnen bieden van maatwerk. Activeren, coachen en motiveren en intensief, persoonlijk contact staan daarin centraal. Daarbij is het belangrijk om begrip te tonen voor de belemmeringen die worden ervaren door de kandidaat. Dit werkt het beste door je als professional te verplaatsen in de kandidaat en hierin mee te bewegen, maar ook de confrontatie aan te durven gaan als het nodig is. Dit vraagt om het aangeven van duidelijke grenzen, maar ook om het denken in mogelijkheden en het opbouwen van een vertrouwensband met de kandidaat. Eén respondent geeft aan dat het bij het ondersteunen van langdurig werklozen vooral gaat om het doorbreken van patronen en een (negatief) zelfbeeld. Coaching moet zich dan richten op zelfregie, het vergroten van zelfredzaamheid en zelfreflectie. Dit kan leiden tot veel weerstand, waarvoor geduld en volharding nodig is. Sparren met collega's kan hierbij helpen.

Vervolgens zijn verschillende stellingen voorgelegd aan de focusgroep. De stellingen toetsen de bevindingen uit de kwantitatieve en documentanalyse. Een deel van de bevindingen werd door de focusgroep bevestigd en een deel ontkracht. Ten eerste zijn alle respondenten het eens over de vrijheid om zelf een traject vorm te geven. Allemaal voelen zij de vrijheid om het traject naar eigen inzicht en expertise vorm te geven. Volgens de meeste respondenten leidt deze vrijheid tot meer maatwerk. Met als gevolg dat kandidaten die langdurig werkloos zijn geweest succesvoller naar werk worden begeleid. Ook geven de respondenten aan dat het zeer nuttig is om met collega's te kunnen sparren over een bepaalde casus of maatwerk aanpak.

Ten tweede wordt door alle respondenten bevestigd dat in Delft niet iedereen in staat is om betaald werk te verrichten. Ze geven aan dat het hierbij gaat om een kleine groep mensen en dan



vooral met chronische psychische of fysieke klachten. Voor sommige van deze kandidaten is een WIA/Wajong uitkering eigenlijk passender, maar door omstandigheden hebben zij toch een uitkering die valt onder de Participatiewet. Ook voor kandidaten zonder arbeidsverleden (mensen die nog nooit een betaalde baan hebben gehad) geldt dit. In deze gevallen wordt gekeken wat er wel mogelijk is, bijvoorbeeld een passende behandeling of onbetaald werk. Er wordt aangegeven dat de meeste kandidaten op termijn betaald werk kunnen verrichten, na een intensief begeleidingstraject en in aangepast werk.

De derde stelling over job search assistance wordt ook bevestigd. Job search assistance (in Delft betreft dit o.a. de dienstverlening van het Werkgevers Servicepunt) wordt door de respondenten ook voor mensen die langdurig werkloos zijn, gezien als een geschikt instrument om hen aan het werk te helpen. De groepsgewijze benadering van bijvoorbeeld de sollicitatietrainingen en de matchruimtes worden als een belangrijke component gezien door de respondenten. De matchruimte is een wekelijkse bijeenkomst om in een groep te vertellen over de ervaringen in de zoektocht naar werk, getraind te worden in aspecten van het sollicitatieproces, te zoeken naar en gematcht worden op vacatures, sollicitaties te verrichten en hierbij ondersteuning te krijgen. De respondenten geven aan dat het helpt om mensen samen met mede-werkzoekenden voor te bereiden op de arbeidsmarkt en te werken aan bewustwording. Dit draagt bij aan de empowerment van kandidaten. Mensen kunnen alleen aan werk komen als er ook passende vacatures zijn en daar zorgt het Werkgevers Servicepunt voor. Toch kan het voor sommige kandidaten nuttig zijn om eerst (individueel) te coachen op zelfvertrouwen en motivatie. Dit geldt vooral voor kandidaten die heel langdurig werkloos zijn geweest (bijvoorbeeld langer dan 5 jaar). Ook wordt aangegeven dat voor sommige kandidaten die langdurig werkloos zijn geweest de job search assistance in aangepaste vorm moet worden aangeboden.

De vierde stelling over gezondheidsklachten en werk wordt noch bevestigd, noch ontkracht. Bij kandidaten met gezondheidsproblemen wordt maatwerk geleverd. Afhankelijk van de (zwaarte van) de klachten wordt eerst een behandeltraject ingezet of bijvoorbeeld een indicatie banenafpraak aangevraagd, voordat iemand aan het werk gaat. Veelal wordt ook eerst gekeken naar de belastbaarheid, bijvoorbeeld in een (medisch) onderzoek of een onbetaalde werkervaringsplaats. Ook wordt gekeken welk werk wel passend is en of iemand daar naartoe kan worden bemiddeld. In sommige gevallen worden meerdere instrumenten tegelijkertijd ingezet.

De vijfde stelling over het lock-in effect van public sector employment, wordt eerder ontkracht dan bevestigd. De respondenten geven aan dat het zou kunnen dat mensen blijven hangen in vrijwilligerswerk, omdat de verwachtingen en de werkdruk heel anders zijn dan op de betaalde

arbeidsmarkt. Dit kan zorgen voor een onrealistisch beeld van betaald werk, waardoor kandidaten moeilijk 'los te weken' zijn uit vrijwilligerswerk om de overstap naar betaald werk te maken. Anderzijds wordt aangegeven dat dit soort trajecten belangrijk zijn voor het opbouwen van een werkritme en een goede tussenstap zijn naar betaald werk. De inzet van public sector employment kan volgens een respondent helpen om de kansen naar betaald werk te bekijken. Dit zorgt ervoor dat mensen daarna makkelijker doorstromen naar betaald werk.

De zesde stelling over het eerst begeleiden van de meest kansrijke doelgroepen wordt ontkracht. De meeste respondenten investeren niet eerst in de meest kansrijke doelgroepen. Wel geven ze aan dat als iemand een 'korte afstand tot de arbeidsmarkt' heeft, het van belang is om deze afstand ook zo kort mogelijk te houden door snel te schakelen en eerder in actie te komen. Als deze kandidaten snel opnieuw aan het werk komen, raken ze niet te lang uit het arbeidsritme. Verder bevestigen de respondenten dat de kans is kleiner om betaald werk te vinden als de werkloosheid langer duurt. De meeste respondenten gaven aan dat kandidaten die het meest kansrijk zijn, zonder veel actieve begeleiding werk kunnen vinden. De focus ligt nu op het intensief begeleiden van kandidaten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

De laatste stelling over de kosten van een instrument wordt ook ontkracht. Er wordt gedeeltelijk gekeken naar wat een instrument kost, voordat dit wordt ingezet. Er wordt vooral gekeken of het inzetten van een instrument bijdraagt aan het gewenste einddoel. Daarnaast wordt gekeken of het inzetten van een instrument reëel is ten opzichte van andere kandidaten. Het verantwoorden van uitgaven aan instrumenten is vooral gerelateerd aan het concrete resultaat, bijvoorbeeld een baangarantie. Er wordt dan rekening gehouden met de beste prijs-kwaliteit verhouding en de termijn waarbinnen het resultaat kan worden behaald. Ook wordt er voor een belangrijk deel gekeken naar 'duurzame uitstroom'. Soms kost het dan meer geld, tijd of begeleiding om iemand aan het werk te helpen. Op de lange termijn levert dit als het goed is meer op, omdat iemand niet terug komt in de uitkering. De respondenten geven aan kritisch te zijn op het inzetten van instrumenten, maar zetten dit in als het noodzakelijk is om het uiteindelijke doel te bereiken.

Tot slot zijn een viertal stellingen over empowerment aan de focusgroep voorgelegd. Deze gaan over de vier elementen die volgens de literatuur bijdragen aan empowerment van een kandidaat. Allereerst of de kandidaat een gevoel van controle over de eigen situatie heeft, ten tweede of de kandidaat zelf optimistisch is, ten derde of de kandidaat het gevoel heeft gefaciliteerd en ondersteund te worden en als laatste element co-producing -de mate waarin de stem van de werkzoekenden in het ontwerp en de implementatie van werk-activeringsprogramma's wordt meegenomen.

Over het eerste element van empowerment, het gevoel van controle over de eigen situatie, zijn de respondenten verdeeld. Zij geven aan dat het van belang is dat kandidaten zelf controle hebben in hun traject naar werk. Echter, de grenzen daaraan moeten ook duidelijk zijn en kandidaten moeten vaak ook uit hun comfortzone worden getrokken om vooruitgang te kunnen boeken. Dit gaat soms juist ten koste van het gevoel van controle van een kandidaat. De respondenten geven aan dat werken aan zelfvertrouwen heel belangrijk is. Ook moet de kandidaat enigszins stabiliteit ervaren op leefgebieden (denk bijvoorbeeld aan controle over schulden, een eigen woning etc.) om succesvol aan het werk te kunnen gaan. Hierover in gesprek blijven met de kandidaat is cruciaal. Vertrouwen geven aan een kandidaat over het eigen kunnen is belangrijk, omdat dit de kans vergroot dat de kandidaat een baan ook behoudt. Ook wordt aangegeven dat het gevoel van controle over de eigen situatie vaak juist ontstaat als iemand aan het werk is.

De respondenten bevestigen het belang van het tweede element van empowerment, een optimistische houding van de kandidaat. De respondenten geven aan dat kandidaten optimistisch moeten zijn over hun kansen op de arbeidsmarkt om hen succesvol te kunnen begeleiden en bij een werkgever voor te kunnen stellen. Een positieve houding helpt bij het solliciteren naar werk. Veel kandidaten die lang in een uitkeringssituatie hebben gezeten en vaak zijn afgewezen of veel tegenslagen hebben gehad, zijn niet altijd optimistisch meer. Dan is het van belang om dit gedrag om te buigen naar positief gedrag. In het begin heeft een kandidaat mogelijk minder vertrouwen in het eigen kunnen en in de kansen op de arbeidsmarkt. Door goed te coachen kan hier aan worden gewerkt, wat de kans op uitstroom naar een betaalde baan vergroot.

Het derde element van empowerment, het gevoel gefaciliteerd en ondersteund te worden, wordt gedeeltelijk bevestigd door de respondenten. Het wordt door de respondenten van belang geacht om een kandidaat goed te faciliteren en te ondersteunen, maar daarin voldoende ruimte te geven voor eigen initiatief en dus niet te veel te 'pamperen'. Vooral bij kandidaten die langdurig in een uitkeringssituatie zitten, is deze ondersteuning van belang. Ook hier wordt gesproken over maatwerk. Faciliteren waar nodig zorgt voor een grotere kans op uitstroom.

Wat betreft het laatste element van empowerment, co-producing, wordt er aangegeven dat de kandidaat niet alle touwtjes in handen kan krijgen en er ook grenzen gesteld moeten worden. Hier wordt wederom aangegeven dat de rol van de Participatiewet mee speelt en dat niet alles kan. De nodige verplichte middelen worden ingezet door de respondenten, ook als de kandidaat dit zelf liever niet wil, maar alleen als dit het doel (uitstroom naar betaald werk) dient. Wel is het belangrijk dat een kandidaat mee kan denken over zijn eigen traject, bijvoorbeeld door het zelf opstellen van (leer)doelen. Niet altijd kan een kandidaat zelf de stip op de horizon of de route daar naartoe

bepalen, dan is daar hulp bij nodig. Als een kandidaat mee kan denken over de invulling van zijn of haar traject naar werk, zal dit zorgen voor meer motivatie. Hierdoor wordt de kans op uitstroom naar betaald werk groter.

#### 4.2.5 Conclusie focusgroep

Het kunnen bieden van maatwerk wordt door de focusgroep gezien als essentieel in de begeleiding van langdurig werklozen naar werk. Er is erg veel vrijheid om dit maatwerk ook te kunnen bieden in Delft. Daarbij wordt aangegeven dat om maatwerk te kunnen bieden, overleg met collega's belangrijk is.

Het toetsen van de bevindingen uit de kwantitatieve analyse en de documentanalyse tonen dat in Delft inderdaad een groep is die nooit betaald aan het werk zal gaan, maar dat dit een kleine groep is, waaronder mensen met gezondheidsklachten, voor wie eerst instrumenten gericht op gezondheid worden ingezet. Het feit dat job search assistance een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen (in plaats van een negatief effect, zoals verondersteld in de literatuur) wordt ondersteund door de respondenten. Zij zien juist de mogelijkheid voor kandidaten die langdurig werkloos zijn om middels job search assistance aan het werk te komen, mits ze hier klaar voor zijn en mits er passende vacatures zijn voor de kandidaten. Public sector employment wordt ook gezien als een middel om mensen die langdurig werkloos zijn geweest aan het werk te krijgen, in tegenstelling tot de resultaten van de kwantitatieve analyse. Tot slot wordt de perverse prikkel om de meest kansrijke groep eerst te bemiddelen naar werk door de respondenten niet herkend. Zij geven aan dat de meeste begeleiding juist gaat naar de mensen die dit het meest nodig hebben en vaak het langst werkloos zijn. Ook wordt er niet per definitie gekeken naar de kosten van een instrument voordat deze wordt ingezet. Het einddoel (betaald werk) is steeds het meest belangrijk en er wordt voldoende vrijheid gevoeld om ook duurdere instrumenten in te zetten als dat nodig is.

Empowerment wordt als een belangrijk element gezien door de respondenten in de vraag wat werkt bij de begeleiding van langdurig werklozen naar betaald werk. Bij de vier elementen van empowerment, zoals die in de literatuur naar voren kwamen, worden echter wat kanttekeningen geplaatst. Optimisme is van belang en goed faciliteren ook, maar het gevoel van controle en co-producing worden slechts gedeeltelijk onderschreven. Het gevoel van controle voor een kandidaat is belangrijk, maar een kandidaat moet ook de grenzen kennen en soms uit de eigen comfortzone worden getrokken, waarbij hij het gevoel van controle waarschijnlijk kwijt raakt. Datzelfde geldt voor co-producing. Het is van belang dat een kandidaat mee kan denken, omdat dit de motivatie vergroot, maar hier zitten wel grenzen aan. Hiermee kan voorzichtig worden gezegd dat ook de hypothese

over empowerment (*H4: Empowerment van langdurig werklozen zorgt ervoor dat de kans op (toekomstige) arbeidsparticipatie toeneemt*) wordt ondersteund.

### 4.3 Conclusie resultaten

In deze paragraaf worden de bevindingen uit de kwantitatieve analyse, de documentanalyse en de focusgroep aan elkaar gekoppeld. In onderstaande tabel worden de belangrijkste resultaten uitgelicht:

Kwantitatieve analyse	Documentanalyse	Focusgroep
<b>Minder inzet instrumenten voor mensen die langdurig werkloos zijn</b>	Beperkt budget P-wet leidt tot vrij zuinig beleid Gemeente Delft.	Juist extra intensieve begeleiding voor mensen die langdurig werkloos zijn, kritisch op kosten, maar niet doorslaggevend.
<b>Langdurig werklozen komen minder gemakkelijk aan het werk</b>	De gemeente Delft accepteert dat niet alle kandidaten betaald werk kunnen doen.	Juist extra intensieve begeleiding voor mensen die langdurig werkloos zijn. Wel is er een (kleine) groep die nooit betaald werk zal kunnen doen.
<b>Inzet training, private sector employment en job search assistance hebben een positief effect op arbeidsparticipatie.</b>	Inzet van instrumenten naar doelgroep.	Job search assistance heeft een positief effect op kandidaten die langdurig werkloos zijn geweest. Intensieve begeleiding en empowerment zijn belangrijk, evenals maatwerk.
<b>Public sector employment heeft een negatief effect op arbeidsparticipatie</b>	Inzet van instrumenten naar doelgroep.	Public sector employment kan een positief effect hebben om de kandidaat beter te leren kennen en weer arbeidsritme op te doen. Weinig tot geen sprake van een lock-in effect.
<b>Instrumenten gericht op het verbeteren van de gezondheid van kandidaten hebben een negatief effect op de arbeidsparticipatie</b>	De gemeente Delft accepteert dat niet alle kandidaten betaald werk kunnen doen. Recent wel de focus op 'werk is het beste medicijn'.	Kandidaten met ernstige gezondheidsproblematiek worden eerst behandeld en daarna pas bemiddeld richting betaald werk. Ook wordt aangegeven dat voor een deel van de mensen met psychische en fysieke klachten betaald werk niet haalbaar is.

Tabel 8: overzicht resultaten

De belangrijkste bevinding uit de kwantitatieve analyse is dat hoe langer mensen werkloos zijn, hoe minder er in hen geïnvesteerd wordt met betrekking tot de inzet van instrumenten om hen (weer) aan het werk te krijgen. Het beperkte budget dat de Gemeente Delft ter beschikking heeft voor de uitvoering van de Participatiewet, leidt ertoe dat de gemeente meer energie steekt in de bemiddeling van relatief kansrijke kandidaten. Hierdoor worden minder kansrijke kandidaten, onder wie langdurig werklozen, mogelijk minder intensief begeleid. Door de focusgroep wordt dit niet bevestigd, omdat zij juist de meeste aandacht besteden aan de groep kandidaten die veel begeleiding nodig heeft, zoals langdurig werklozen. Het is wel mogelijk dat er al eerder een selectie

wordt gemaakt en de echt kansarme kandidaten nooit in begeleiding worden genomen. In Delft wordt al vrij snel een aanname gedaan over de mogelijkheden die iemand heeft om (weer) aan het werk te gaan. Dit wordt wel regelmatig opnieuw geverifieerd. Ook wordt aangegeven door de focusgroep dat er niet per definitie gekeken naar de kosten van een instrument voordat deze wordt ingezet en er voldoende vrijheid wordt gevoeld om ook duurdere instrumenten in te zetten als dat nodig is.

Zoals verwacht op basis van de literatuur, komen mensen die langdurig werkloos zijn minder vaak volledig uit de uitkering dan mensen die korter werkloos zijn geweest. Dit zou onder andere kunnen komen, omdat er minder in hen wordt geïnvesteerd. Dit kan worden verklaard, doordat de gemeente Delft de aanname doet dat niet iedereen in staat is om betaald aan het werk te gaan, al gaat het om een kleine groep mensen. Dit werd door de focusgroep bevestigd.

De inzet van instrumenten gericht op training en private sector employment hebben een positief effect op arbeidsparticipatie, terwijl de inzet van instrumenten gericht op public sector employment een negatief effect hebben. Over de inzet van het soort instrumenten wordt in zowel de Participatiewet als de beleidsregels weinig gezegd. Het lijkt alsof er een lichte voorkeur is voor de inzet van instrumenten gericht op de relatief snel bemiddelbare kandidaten, zoals financiële voordelen voor de werkgever (instrumenten die vallen onder private sector employment) en instrumenten gericht op job search assistance. Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat de inzet van deze instrumenten een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. In de focusgroep is specifiek gevraagd naar de inzet van public sector employment. Hier wordt aangegeven dat dit juist voor de groep mensen die langdurig werkloos is geweest, kan bijdragen aan het vinden van een betaalde baan. Het kan namelijk helpen bij het in beeld brengen van de mogelijkheden van de kandidaat en zorgen voor werkritme. In dit geval zou de eerdere selectie op basis van de mogelijkheden van de kandidaat een rol kunnen spelen. Het zou kunnen zijn dat public sector employment een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie, omdat dit relatief vaak wordt ingezet voor mensen met een lage arbeidsmarkt kans.

Dat instrumenten gericht op job search assistance een positief effect hebben op arbeidsparticipatie is tegenstrijdig met de bevindingen in de literatuur. Bernhard en Kopf (2014) geven aan dat job search assistance pas effect heeft als er ook daadwerkelijk banen beschikbaar zijn voor de werkzoekenden. Dit wordt bevestigd door de respondenten van de focusgroep. Het feit dat job search assistance een positief effect heeft op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen (in plaats van een negatief effect, zoals verondersteld in de literatuur) wordt ondersteund door de respondenten die juist de mogelijkheid zien voor kandidaten die langdurig werkloos zijn om middels

job search assistance aan het werk te komen, mits ze hier klaar voor zijn. De ondersteuning van de accountmanagers van het Werkgevers Servicepunt bij het vinden van passende vacatures is essentieel.

Uit de kwantitatieve analyse bleek verder dat de inzet van instrumenten in de categorie gezondheid niet bijdragen aan meer arbeidsparticipatie. Hier is al een kanttekening bij gemaakt dat het eerder iets zegt over de arbeidsmarktkansen van de groep mensen met gezondheidsklachten dan over de effectiviteit van de instrumenten gericht op het verbeteren van de gezondheid. De focusgroep geeft aan dat er in Delft inderdaad een groep is die nooit betaald aan het werk zal gaan, maar dat dit een kleine groep is, waaronder mensen met gezondheidsklachten, voor wie eerst instrumenten gericht op gezondheid worden ingezet. De gemeente Delft accepteert ook dat niet alle mensen betaald aan het werk kunnen. Sinds 2019 is er aandacht voor 'werk is het beste medicijn' (Gemeente Delft, 2019). In samenwerking met o.a. GGZ wordt ingezet op trajecten om te werken aan de gezondheid van kandidaten, waarbij betaald werk helpt om sneller resultaten te boeken op het gebied van de fysieke en mentale gezondheid van de deelnemers. In de data die voor dit onderzoek is gebruikt, kan deze visie op 'werk is het beste medicijn' nog niet terug worden te zien, omdat deze visie pas zo recent is gepresenteerd.

Empowerment is niet in de kwantitatieve analyse meegenomen en ook in de beleidsregels is hier weinig over terug te vinden. Door de respondenten van de focusgroep wordt empowerment als een essentieel element gezien in de begeleiding van langdurig werklozen naar betaald werk. Optimisme is van belang en het goed faciliteren van de kandidaat ook, maar het gevoel van controle en co-producing worden slechts gedeeltelijk onderschreven. Bij empowerment moet een goede balans worden gezocht tussen zelfregie en zelfvertrouwen. De regie kan niet volledig bij de kandidaat liggen, omdat er heldere kaders moeten worden gesteld. Het vergroten van het zelfvertrouwen is wel een belangrijk element.

## 5. Discussie

In dit hoofdstuk zal ingegaan worden op de belangrijkste bevindingen. Deels zijn de bevindingen al toegelicht in de conclusie van de drie verschillende analyses. Waar nodig worden de bevindingen in dit hoofdstuk nog iets uitgebreider toegelicht en besproken. Vervolgens worden deze in het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 6: Conclusie en Aanbevelingen) vertaald naar concrete aanbevelingen voor het beleid om de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen in Delft te kunnen verhogen. In het tweede deel van dit hoofdstuk zal de betrouwbaarheid en validiteit van de bevindingen worden besproken.

Allereerst is de kwantitatieve bevinding dat voor mensen die langdurig werkloos zijn, minder instrumenten worden ingezet om hen aan het werk te krijgen, te verklaren vanuit zowel de Participatiewet als de beleidsregels van de gemeente Delft. Volgens Van Echtelt et al. (2019) hebben de aannames achter de Participatiewet als uitwerking dat *“de huidige gebruikers van de instrumenten een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt hebben”* (p. 20). Daarnaast werd in de documentanalyse duidelijk dat Delft een vrij zuinig beleid voert ten aanzien van de inzet van instrumenten voor de moeilijker bemiddelbare doelgroep. De inzet van instrumenten zou ervoor moeten zorgen dat mensen betaald aan het werk gaan. Zichtbaar is dat voor mensen die volledig zijn uitgestroomd gemiddeld meer instrumenten zijn ingezet dan voor mensen in de groep *“geen arbeidsparticipatie”*. Dit zou kunnen komen omdat er vanuit de beleidsregels in Delft wordt gestuurd op het inzetten van instrumenten voor mensen die ook daadwerkelijk richting werk kunnen. Dit impliceert dat er aan de voorkant een selectie wordt gemaakt van de meest kansrijke mensen voor wie instrumenten worden ingezet. Vervolgens is de kans dus groter dat deze mensen uiteindelijk ook volledig uit de uitkering stromen. Vanuit de focusgroep wordt dit beeld niet herkend. Zij besteden juist de meeste aandacht aan mensen die dit het meest nodig hebben, veelal mensen die langdurig werkloos zijn. De selectie wordt echter vaak al eerder gemaakt, waardoor de respondenten uit de focusgroep mogelijk de écht kansarme kandidaten nooit in begeleiding krijgen.

Uit de kwantitatieve analyse bleek dat de inzet van instrumenten gericht op public sector employment een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. De vraag is uiteraard of het erg is dat onbetaalde werkervaringsplaatsen niet leiden tot een betaalde baan. Voor een specifieke groep langdurig werklozen kan dit precies de plek zijn waar hun talenten optimaal kunnen worden ingezet. Carter en Whitworth (2017) vonden dat een ALMP gericht op werk meer effect heeft op het welbevinden van de deelnemers dan een ALMP dat niet gericht is op werk. Het effect op welbevinden is significant als de participant deelneemt aan workplace participation, ofwel vaardigheden opdoet in een reguliere werksetting. Dit kan een reden zijn om toch te kiezen voor onbetaalde, public sector employment, ondanks het negatieve effect op arbeidsmarktparticipatie in een reguliere baan. Dit is in lijn met het beleid in de gemeente Delft, die ook zinvol meedoen



stimuleert als betaald werk nog niet haalbaar is. Overigens kan deze selectie vooraf ook hebben bijgedragen aan de resultaten van de kwantitatieve analyse. Als de arbeidsmarkt kansen al erg laag waren onder deze groep, is het logisch dat zij minder vaak volledig uitstromen naar betaald werk. In dat geval zegt het resultaat mogelijk meer over de groep mensen die deelneemt aan public sector employment dan de effectiviteit van het instrument.

Maatwerk was volgens alle respondenten in de focusgroep het kernwoord voor succesvolle begeleiding van langdurig werklozen. Met deze uitspraak komt ook de paradox tussen maatwerk en willekeur naar boven. Juist omdat maatwerk zo belangrijk is en de professional hier (in zijn of haar coachingsvaardigheden) een cruciale rol in speelt, kan het voorkomen dat de arbeidsmarktkansen van een kandidaat stijgen of dalen afhankelijk van de professional die hem begeleidt. Willekeur of rechtsongelijkheid moet uiteraard zoveel mogelijk worden voorkomen. Echter, rechtsongelijkheid betekent net zo goed ongelijke gevallen, ongelijk behandelen en in het geval van langdurig werklozen is geen enkel geval gelijk. In Delft wordt dit dilemma opgelost door zoveel mogelijk te sparren met collega's en gebruik te maken van intervisie. Hiermee wordt willekeur zo veel als mogelijk verkleind.

Het positieve effect van maatwerk, komt terug in de evaluatie van diverse experimenten met de bijstand in verschillende gemeenten. Hier wordt gesteld: *“Vaak gaat het om mensen die al langdurig in de bijstand zitten en dus een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Er bestaat geen algemene succesformule om hen snel aan werk te helpen. Maatwerk is het sleutelwoord”* (Nieuws SZW, 2020). Het belang van maatwerk wordt ook onderschreven door van Echtelt et al. (2019) in de evaluatie van de Participatiewet: *“De Inspectie SZW (2018) (...) concluderen dat maatwerk de rode draad is in de factoren die tot een duurzame plaatsing leiden. (...) [en dat instrumenten] moeten worden afgestemd op de specifieke achtergronden en verwachtingen van de uitkeringsgerechtigde.* (p. 61). Als succesfactoren dragen ze aan: *“Een kleine afstand tussen cliënt en hulpverlener/ondersteuner – waarbij ruimte is voor maatwerk, sensitiviteit voor de behoeften van cliënten en werkgevers – en een ondersteuning die continu aangehaakt blijft”* (van Echtelt et al., 2019, p. 88).

Verder is het opvallend dat uit de kwantitatieve resultaten blijkt dat mannen (veel) vaker volledig uit de uitkering stromen dan vrouwen. Ook hebben zij een grotere kans dat er instrumenten voor hen worden ingezet, wat de uitstroom uit de uitkering weer bevordert. Hoe ouder mensen zijn, hoe kleiner de kans op volledige uitstroom, ondanks dat er wel (iets) meer instrumenten worden ingezet voor mensen die ouder zijn. Het zou kunnen dat hier vooraf al aannames worden gedaan over bepaalde groepen en dat (oudere) vrouwen eerder bijvoorbeeld vrijwilligerswerk doen en (jongere) mannen direct naar betaald werk worden bemiddeld. Ook zou het kunnen dat de vacatures

die beschikbaar zijn beter passen bij kandidaten die relatief jong en/of man zijn. Deze resultaten kwamen ook in eerder onderzoek naar voren (o.a. O'Connell et al., 2012). Ondanks dat deze factoren niet beïnvloedbaar zijn, is het wel degelijk mogelijk om te kijken of het beleid zo aan te passen is dat er extra wordt ingezet om vrouwen en oudere kandidaten (bijvoorbeeld 50 plussers) aan het werk te helpen.

## 5.1 Betrouwbaarheid en validiteit

Zoals in de methode al aangegeven, is de externe validiteit van een enkelvoudige case studie beperkt. Vooral de generaliseerbaarheid van de resultaten en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen kan in het geval van een enkelvoudige case studie lastig zijn. Het doel van deze scriptie was om aanbevelingen te doen voor de gemeente Delft. In die context moeten de aanbevelingen zoals gepresenteerd in hoofdstuk 6 ook echt voor de gemeente Delft worden gelezen. Echter, men zou Delft wel als "algemene" gemeente in de categorie van 100.000 inwoners in stedelijk gebied kunnen beschouwen. De resultaten en aanbevelingen die in deze scriptie worden gedaan, kunnen daarom (deels) in het beleid voor langdurig werklozen worden overgenomen in andere, stedelijke gemeenten in een vergelijkbare grootteklasse. Nader comparatief onderzoek zou hier meer inzicht in kunnen geven en is zeker interessant voor een mogelijke vervolgstudie. Door comparatief onderzoek te doen, zou ook gekeken kunnen worden naar welke gemeenten relatief veel langdurig werklozen aan het werk helpen, wat een bredere bijdrage kan leveren aan inzicht in de succesfactoren van het beleid gericht op langdurig werklozen.

## 6. Conclusie en aanbevelingen

Volgens de literatuur zijn er vier categorieën werkloosheidsbeleid te definiëren: training, private sector employment, public sector employment en job search assistance. Deze worden in de praktijk vaak simultaan ingezet. Volgens de literatuur hebben training en private sector employment een positief effect op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen en public sector employment en job search assistance een negatief effect. De reden dat public sector employment een negatief effect heeft op de arbeidsparticipatie wordt gezocht in het mogelijke lock-in effect van dit soort instrumenten. Deze instrumenten kosten relatief veel tijd en hoe langer het duurt voordat iemand betaald aan het werk gaat, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt. Job search assistance heeft volgens de literatuur een negatief effect op arbeidsparticipatie, omdat dit voor langdurig werklozen vaak een stap te snel is. Zij zouden meer baat hebben bij intensievere begeleiding in plaats van alleen het matchen op vacatures. Tot slot wordt empowerment in de literatuur aangehaald als belangrijk instrument in het werkloosheidsbeleid en vergroot dit de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen.

Uit de kwantitatieve analyse bleek dat training en private sector employment, zoals verwacht, een positief effect hebben op de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Public sector employment had, zoals verwacht, een negatief effect. Job search assistance had, tegen de verwachting in, ook een positief effect op de arbeidsparticipatie. In de beleidsregels van de gemeente Delft komt niet heel veel terug over de inzet van specifieke instrumenten voor langdurig werklozen. Wel wordt aangegeven dat het niet voor iedereen haalbaar is om betaald aan het werk te gaan en dat er kritisch wordt gekeken naar welk instrument voor welke doelgroep wordt ingezet. Verder wordt er veel ruimte gelaten voor maatwerk door de professionals. In de focusgroep wordt bevestigd dat een (klein) deel van de bijstandsgerechtigden geen betaald werk zal kunnen doen. Maatwerk wordt gezien als de cruciale factor om mensen die langdurig werkloos zijn geweest te ondersteunen. De vrijheid om maatwerk te bieden wordt ook door de professionals gevoeld. Het lijkt er op dat door deze vrijheid te laten bij de uitvoering, de juiste instrumenten voor de juiste doelgroep kunnen worden ingezet. Mede hierdoor doet Delft het goed in de landelijke benchmark qua uitstroom naar werk.

Ondanks de positieve resultaten tot nu toe, zijn er wel enkele aanbevelingen te noemen voor de gemeente Delft om het beleid voor de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen te verbeteren.

### 6.1 Aanbevelingen voor beleid

#### 1. *Zorg ervoor dat instrumenten voor alle kandidaten beschikbaar zijn*

Ondanks dat het aantrekkelijk is om vooraf een selectie te maken van de meest kansrijke kandidaten en daar dienstverlening aan te bieden, kan dit leiden tot een selffulfilling prophecy. Een selectie

vooraf zorgt ervoor dat er minder instrumenten worden ingezet voor kandidaten met lagere arbeidsmarkt kansen. De inzet van instrumenten vergroot de arbeidsmarktkansen juist, zeker als het gaat om de inzet van passende instrumenten. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat de inzet van trajecten leidt tot (parttime) uitstroom uit de uitkering.

Er wordt in Delft geaccepteerd dat een (kleine) groep kandidaten nooit betaald werk zal kunnen doen. Deze kandidaten kunnen mogelijk in aangepast werk wel iets doen. Het landelijk kader gaat er nog steeds van uit dat iedereen die valt onder de Participatiewet, in staat is om betaald werk te doen. Een landelijke lobby zou kunnen helpen om inzicht te geven dat dit niet het geval is. Mogelijk kan er dan aangepaste dienstverlening voor deze groep worden ingezet, met de bijbehorende financiering voor dit soort trajecten. Het is in elk geval van belang dat deze groep goed in beeld blijft. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door in te zetten op public sector employment. Mocht een kandidaat dan toch klaar zijn voor een stap richting betaald werk, dan kan dit tijdig gesignaleerd worden en dan kunnen er op dat moment de juiste instrumenten ingezet worden.

## ***2. Blijf inzetten op werkgevers en neem langdurig werklozen daarin mee***

Het is van belang om door te gaan met de focus op werkgevers en het bieden van financiële 'incentives'. Uit dit onderzoek blijkt dat private sector employment goede kansen biedt voor langdurig werklozen om aan het werk te komen. Job search assistance biedt ook goede kansen, maar alleen als er ook daadwerkelijk banen beschikbaar zijn voor deze doelgroep. Juist vrouwen en oudere kandidaten hebben een (veel) kleinere kans om uit te stromen naar een betaalde baan, evenals kandidaten met een slechtere fysieke of mentale gezondheid. Het kan helpen om specifiek voor deze kandidaten op zoek te gaan naar vacatures en met werkgevers in gesprek te gaan over de mogelijkheden om instrumenten gericht op private sector employment in te zetten voor deze doelgroepen. Waarschijnlijk liggen er nog veel kansen als er voldoende betaald werk is voor vrouwen, oudere kandidaten en kandidaten met fysieke of mentale klachten.

## ***3. Zet in op empowerment, maar herijk de definitie***

Empowerment werd door de focusgroep aangedragen als een belangrijk middel, juist bij het begeleiden van de doelgroep die langdurig werkloos is geweest. De focusgroep gaf wel heel duidelijk aan dat de kandidaat niet per definitie de controle hoeft te krijgen over een traject of het altijd eens moet zijn met de route die wordt gevolgd. Bij empowerment moet een goede balans worden gezocht tussen zelfregie en zelfvertrouwen. De regie kan niet volledig bij de kandidaat liggen, omdat de kaders helder moeten worden gesteld. Het vergroten van het zelfvertrouwen is wel een belangrijk element. De hypothese over empowerment wordt in dit onderzoek voorzichtig ondersteund. Echter, nader kwantitatief onderzoek zou meer inzicht kunnen geven of dit echt werkt voor de arbeidsparticipatie van langdurig werklozen. Ook is het interessant om te kijken naar de specifieke

aspecten van empowerment. Dit vraagt mogelijk om een herdefiniëring van empowerment specifiek voor de doelgroep langdurig werklozen. Nader onderzoek specifiek naar (de succesfactoren van) empowerment bij langdurig werklozen biedt hier mogelijk extra handvatten voor.

#### ***4. Blijf de mogelijkheid bieden voor maatwerk, maar zorg voor voldoende sparringsmogelijkheden en intervisie***

Dat maatwerk essentieel is, werd door de focusgroep aangehaald. De mogelijkheid tot het bieden van maatwerk komt zowel in de Participatiewet als in de beleidsregels in de gemeente Delft terug. De positieve effecten en het belang van maatwerk komen ook in verschillende evaluaties van de Participatiewet en experimenten met de bijstand terug. Het is wel van belang om willekeur en rechtsongelijkheid zoveel als mogelijk te voorkomen. Naast het belang van maatwerk, werd ook het belang van overleg en sparren met collega's door de focusgroep aangehaald. Juist door veel gebruik te maken van intervisie en sparringsmogelijkheden voor professionals onderling, zal willekeur en rechtsongelijkheid worden beperkt. De aanbeveling is dan ook om aandacht te besteden aan het risico van willekeur, voldoende ruimte te blijven geven voor maatwerk en intervisie te stimuleren.

## Bronnen

- Ahmad, N., Svarer, M., & Naveed, A. (2019). The Effect of Active Labour Market Programmes and Benefit Sanctions on Reducing Unemployment Duration. *Journal of Labor Research*, 1-28.
- Akyol, M., Neugart, M., & Pichler, S. (2013). Were the Hartz Reforms Responsible for the Improved Performance of the German Labour Market?. *economic affairs*, 33(1), 34-47.
- Axelrad, H., Luski, I., & Malul, M. (2017). Reservation wages and the unemployment of older workers. *Journal of Labor Research*, 38(2), 206-227.
- Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2018). The danger of long-term unemployment and measures for its reduction: the case of Croatia. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 1837-1850.
- Benda, L., Koster, F., & van der Veen, R. (2018). Contextualising institutional complementarity. How long-term unemployment depends on employment protection legislation, active labour market policies and the economic climate. *International Journal of Social Welfare*, 27(3), 258-269.
- Bernhard, S., & Kopf, E. (2014). Courses or individual counselling: does job search assistance work?. *Applied Economics*, 46(27), 3261-3273.
- Blázquez, M., Herrarte, A., & Sáez, F. (2019). Training and job search assistance programmes in Spain: The case of long-term unemployed. *Journal of Policy Modeling*, 41(2), 316-335.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.
- Carrier, B. E., Schuring, M., & Burdorf, A. (2018). Influence of an interdisciplinary re-employment programme among unemployed persons with mental health problems on health, social participation and paid employment. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(1), 147-157.
- Carter, E., & Whitworth, A. (2017). Work activation regimes and well-being of unemployed people: Rhetoric, risk and reality of quasi-marketization in the UK Work Programme. *Social Policy & Administration*, 51(5), 796-816.
- CBS (2019a). De Nederlandse economie in 2018. Jaaroverzicht. Geraadpleegd op 11-10-2019 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2019/16/de-nederlandse-economie-in-2018>
- CBS (2019b). Werklozen. Geraadpleegd op 11-10-2019 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen>

CBS (2019c). Bijna net zoveel vacatures als werklozen. Geraadpleegd op 11-10-2019 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/33/bijna-net-zoveel-vacatures-als-werklozen>

Curvers, N., Pavlova, M., Hajema, K., Groot, W., & Angeli, F. (2018). Social participation among older adults (55 ): Results of a survey in the region of south limburg in the netherlands. *Health & Social Care in the Community*, 26(1), 93.

Delftse Rekenkamer (2014). Delftse re-integratie gereed? Nulmeting, Benchmark en Stresstest voor de Participatiewet.

Deuchert, E., & Kauer, L. (2017). Hiring subsidies for people with a disability: Evidence from a small-scale social field experiment. *International Labour Review*, 156(2), 269-285.

Echtelt, P. van & Putman, L. (2019). Samenvatting: inclusieve arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2*. Geraadpleegd op 11-10-2019 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/samenvatting-inclusieve-arbeidsmarkten-duurzame-inzetbaarheid>.

Echtelt, P. van, Sadiraj, K., Hoff, S., Muns, S., Karpinska, K., Putman, L., Das, D., & Versantvoort, M. (2019). Eindevaluatie van de Participatiewet.

Egdell, V., & Graham, H. (2017). A Capability Approach to Unemployed Young People's Voice and Agency in the Development and Implementation of Employment Activation Policies. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1191-1209.

Ernst, E. (2008). Coping with Labour Shortages.

Gemeente Delft (2015). Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Delft houdende regels omtrent re-integratie Participatiewet Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Delft 2015. Geraadpleegd op 27-03-2020 via [https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Delft/CVDR372780/CVDR372780\\_2.html](https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/xhtmloutput/Historie/Delft/CVDR372780/CVDR372780_2.html)

Gemeente Delft (2016). Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Delft 2016. Kenmerk: 2792888.

Gemeente Delft (2019). Nota 'Werk is het beste medicijn'. Re-integratie en zinvol meedoen 2020 en verder. Kenmerk: 3982660.

Gemeente Delft (2020). Jaarverslag handhaven Participatiewet, IOAW en IOAZ 2019. Kenmerk: 4213403.

Griep, Y., Kinnunen, U., Nätti, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäkikangas, A., & De Witte, H. (2016). The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *International archives of occupational and environmental health*, 89(1), 147-162.

Groot, I. (2009). Hoe helpen we langdurig werklozen aan een baan. *Is het Nederlandse ontslagstelsel nu echt aan verandering toe?* 104, 67.

Helmes, E., & Fudge, M. (2017). Psychological distress among Australian welfare recipient job seekers. *Australian Journal of Psychology*, 69(2), 106-111.

Hong, P. Y. P., Polanin, J. R., Key, W., & Choi, S. (2014). Development of the perceived employment barrier scale (PEBS): Measuring psychological self-sufficiency. *Journal of Community Psychology*, 42(6), 689-706.

Houssemand, C., Pignault, A., & Meyers, R. (2014). A psychological typology of newly unemployed people for profiling and counselling. *Current Psychology*, 33(3), 301-320.

Lesner, R. V. (2015). Does labor market history matter?. *Empirical Economics*, 48(4), 1327-1364.

Lindsay, C., Pearson, S., Batty, E., Cullen, A. M., & Eadson, W. (2018). Co-production as a route to employability: Lessons from services with lone parents. *Public Administration*, 96(2), 318-332.

Mojtabai, R., Stuart, E. A., Hwang, I., Susukida, R., Eaton, W. W., Sampson, N., & Kessler, R. C. (2015). Long-term effects of mental disorders on employment in the National Comorbidity Survey ten-year follow-up. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 50(11), 1657-1668.

Nieuws SZW (2020). Experimenten bijstand: kleine verschillen in resultaat. Geraadpleegd op 1 juni 2020 via <https://www.nieuwsszw.nl/experimenten-bijstand-kleine-verschillen-in-resultaat/>



O'Connell, P. J., McGuinness, S., & Kelly, E. (2012). The transition from short-to long-term unemployment: A statistical profiling model for Ireland. *The Economic and Social Review*, 43(1, Spring), 135-164.

Pavlova, M., & Silbereisen, R. (2013). Dispositional optimism fosters opportunity-congruent coping with occupational uncertainty. *Journal of Personality*, 81(1), 76-86.

Putman, L. (2019). Wie nemen werkgevers aan en wie verlaten de arbeidsorganisaties?. In: *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 2*. Geraadpleegd op 11-10-2019 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-2/wie-nemen-werkgevers-aan-en-wie-verlaten-de-arbeidsorganisaties>.

Sadiraj, K., Hoff, S., & Versantvoort, M. (2018). Van sociale werkvoorziening naar Participatiewet. Sociaal en Cultureel Planbureau

Sen, A. (1985), *Commodities and Capabilities*, Amsterdam: Elsevier.

TK (2013). Wijziging van de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening, de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en enige andere wetten gericht op bevordering deelname aan de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsvermogen en harmonisatie van deze regelingen (invoeringswet Wet werken naar vermogen). Vierde nota van wijziging. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 33161, nr. 107.

Van der Aa, P. (2016). Re-integratiebeleid liever verbeteren dan afschaffen. *Sociale Vraagstukken*, (2016).

Van Ruitenbeek, G. M., Zijlstra, F. R., & Hülshager, U. R. (2019). The development of an instrument to measure the work capability of people with Limited Work Capacity (LWC). *Journal of occupational rehabilitation*, 29(1), 163-174.

Verschuren, P., & Doorewaard, J. (2015). Het ontwerpen van een onderzoek [Research design]. Amsterdam: Boom Lemma uitgevers.

Vooijs, M., Leensen, M. C., Hoving, J. L., Daams, J. G., Wind, H., & Frings-Dresen, M. H. (2015). Disease-generic factors of work participation of workers with a chronic disease: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, *88*(8), 1015-1029.

Wagener, M. N., van den Dries, L., Van Exel, J., Miedema, H. S., van Gorp, E. C., & Roelofs, P. D. (2018). Determinants of Employment in People Living with HIV in the Netherlands. *Journal of occupational rehabilitation*, *28*(1), 45-56.

## Bijlage A – Codering ALMP's

ALMP	Modules in Suite for work
<b>Training</b>	Aanbodversterking, Activeringstraining, Arbeidsintegratieplan, Assertiviteitstraining, Begeleiding/verlengde toeleid., Computercursussen, Conversatie voor oudkomers, D.ass: ind.begeleiding, D.ass: taakger.opdr orient+k, D.ass: training oriënt+ kiezen, D.bemidd: individuele begeleid, D.bemidd: taakger.opdr.marktbe, Delft voor elkaar, Digitale vaardigheden, Educatie op de werkvloer, Empowermentstraining, Functioneren op de werkvloer, Groepsactivering, Individuele coaching, Individuele motiveringsgesprek, Jongeren: Nieuwe kansen, Module Computervaardigheden, Motivatie, Motivatie-interventie, Organ. & monitoring scholing, Personal coaching, Persoonlijk coach, Persoonlijke Ondersteuning, PLC Horeca, PLC Verzorging, Rekenen, RIB-TRAJECT: EMPOWER FASE 2, RIB-TRAJECT: EMPOWER NUG, SCHOLING, Scholing & Instrumenten, Sociale activering, Stap, Groepsactiviteit ervaringen delen, Stap, Groepsactiviteit werknemers vaardigheden, Stap, Sporten in de praktijk, Stap, Workshop verzuim, Taal & Rekentoets, Toekomsttraining, Training effect. Presentatie, Training werknemersvaardigheden, Training zelfredzaamheid, Training/cursus/opleiding, Trainingsfase, Traject Begeleiding, Trajectbegeleiding, Vakgericht Administratief, Vakgericht Agrarisch, Vakgericht Automatisering, Vakgericht Bouw, Vakgericht Handel en Commerce, Vakgericht Horeca en Toerisme, Vakgericht Juridisch, Vakgericht Sociaal/welzijn, Vakgericht Technisch, Vakgericht Transport, Vakgericht Veiligheid, Vakgericht Verzorging, Vakvaardigheden, Voorloper op werk
<b>Private sector employment</b>	Aanvraag ind. Baanafsprak, Aanvraag Med.urenbeperking UWV, Arbeidskundig onderzoek, Beg. tijdens proefplaatsing, Deel naar Heel, Externe werkervaringsplaats, Forfaitaire Loonkostensubsidie, Jobcoachcheque, Jobcoaching, Jobcoaching/coaching werkplek, Kwalificering (bv Stage), Loonkostensubsidie, Loonkostensubsidie (baanafsprak), Loonkostensubsidie (Werkplan), Loonkostensubsidie_1, Loonkostensubsidie_2, loonwaardemeeting, Nazorg, Nazorg bij plaatsing, Nazorg en plaatsingsondersteun, Nazorg na plaatsing, Partime Loonkostensubsidie, Plaatsing, Plaatsing / Nazorg, Plaatsing en nazorg, Plaatsingsondersteuning, Plaatsingsondersteuning/nazorg, Plaatsingsondersteuning+nazorg, Praktijkroute, Premies, Proefplaatsing, Proefplaatsing (participatieplaats), PROEFPLAATSING fase 2, PROEFPLAATSING fase 3, PROEFPLAATSING NUG, RIB TRAJECT: KRINGLOOP fase 4, Stage, Stap, Plaatsing en begeleiding, Start werkgeverschapslasten., Taal / werkstage, Taal/werkstage-tsbureau, Taalstage werkn vaardigheden, Werk en ASS, Werkgeverscheque, Werkse Sociaal Uitzendbureau, Werkstage, Werkstage + taalondersteuning
<b>Public sector employment</b>	Aanvraag ind. Nieuw Beschut, Acquisitie WIW-WEP, Arbeidsgewinning, Assessment, Assessment alg.potentiebeoord., Assessment-center, Begeleid.WIW-werkervaringsper., Begeleiding tijdens WEP period, Beschut werk, Dagbesteding WMO, Doel, Firma van Buiten, Hoeve Biesland, Hout van Jou, Interne werkervaringsplaats, Leerwerkplek, Lekker Bezig, Module Meedoen in Delft, Ondersteun.vaard.vrijwilliger, Opstapbaan, OPSTAPBAAN fase 2, OPSTAPBAAN fase 3, OPSTAPBAAN fase 4, Oriëntatie-assessment PM, Perspectief, Perspektief, Praktijkdiagnose en oriëntatie, Praktijkfunctietraining PLC, Praktijkplaats, RIB-TRAJECT:ST.WERKPLAN fase 3, RIB-TRAJECT:ST.WERKPLAN fase 4, Sociale

	Coöperatie, Stunt activeringstraject, Stunt activiteiten, STUNT: Activeringstraject, STUNT: Activiteitenplek, STUNT: Introductie, Szpecialist / Hercontrole onderzoek, Taalverwerving WEP, Vrijwilligerswerk, Werkervaring, Werkervaringsbaan, Werkse assessment
<b>Job search assistance</b>	Aanbodgerichte bemiddeling, Acquisitie en bemiddeling, Arbeidsdeskundige inbreng, Arbeidsinteresseset (aanv.p.A, Arbeidsm.benadering/jobsearch., Arbeidsmarktoriëntatie, Arbeidsoriëntatie (aanv p.A), Bemiddeling, Bemiddeling / baanzoeker, Bemiddeling WSP, Bemiddeling/Begeleiding, Beroeporiëntatie, Beroepskeuze, Beroepskeuze advies, Beroepskeuzeonderzoek, D.bemidd:training marktbe+w+sol, Dyn. bemiddeling + begeleiding, Ind. training loopbaanoriëntat, Intensieve bemiddeling, Jobfinding-baananalyse (p.B), Jobhunting, KIX works!, Loopbaanadvies, Loopbaanbegeleiding, Loopbaanonderzoek, Loopbaanspel, Matching vraag en aanbod, Matching+solicatie (p.C), Matchruimte, Oriëntatie beroep / scholing, Oriëntatie op werk en scholing, Persoonlijke profiel Analyse, Profieltoets, Selectie- en geschiktheidsadv., Sollicit.train/onderst./begel., Sollicitatieclub, Sollicitatie-instructie, Sollicitatietraining, Sollicitatietraining/begeleid., Stap, Workshop loopbaanspel, Stap, Workshop uitzendbureau, Toeleidingsfase + bemiddeling, Training sollicitatievaardigheden, Werkacademie, Werkwijzer, WSP
<b>Financieel</b>	Budgetbeheer, Budgettraining, Delftpas, Financiële Winkel, Jongerenperspectieffonds (JPF), Schuldhulpverlening
<b>Gezondheid</b>	Algemene fysieke training, Algemene psychische training, Behandeling fysieke klachten, Behandeling psychische klachten, Behandeling verslaving, Belastbaarheidsonderzoek, Diagnose overig, Diagnostische fase, Gerichte psychische training, Gezondheid en ziektebeleving, GGD-keuring, GGZ-onderzoek, Individuele begeleiding WMO, Medisch advies, Medisch Advies BB, Medisch Advies, Proefplaatsing, Psychodiagnostisch onderzoek, Psychologische test, Sociaal Medisch Advies (SMA), Ziektebelevingsinterventie
<b>Opleiding</b>	activiteit "voortraject MBO", Back2School, Geïntegreerde trajecten bijMBO, Instroomtoets, MONDRIAAN, Mondriaan Basededucatie, Mondriaan Schakelprogramma, Mondriaan Voortraject MBO, Mondriaan Voortraject Ouder-Kind, Schakeljaar Haagse Hogeschool, Scholingsadvies + begeleiding, Scholingsadvies/begeleiding, Scholingsvoorlichting-en advies
<b>Taal</b>	Alfabetisering NT1, Alfabetisering NT2, Beter lezen en schrijven, Communicatie op de werkvloer, Deelname inburgeringsexamen, Inburgering, Inburgeringsexamen, Internat.DiplomaWaardering(IDW, Module Taalvaardigheid, NT-2 A1/A2, Rea-toets, Slagen Inburgeringsexamen, Slagen staatsexamen, Staatsexamen, Taal en opvoeden, Taalondersteuning NT2, Taalschool A0 - A1, Taalschool A1 - A2, Taalschool A2 - B1, Taalschool Alfabetisering, Taalschool B1 - B2, Taaltochten, Taaltraining
<b>Overig</b>	100% arbeidsongeschikt, Aan de Slag, Activiteit met Kinderopvang, Activiteiten geregistreerd in Compas, Activiteiten Imam, COMBINATIE ACTIVITEITEN, Consultgesprek met rapportage, Creatief aan de slag, Einde Pop, INSTRUMENT fase 3, INSTRUMENT fase 4, INSTRUMENT-traject, Intake, Intake / Diagnose, Intake diagn.fase/arbeidsinteg, Intake en trajectadvies, Intake en trajectplan, Intake, diagnose, arbeidsr.pl., Intake/opstellen arbeidsinteg, Intake/opstellen begeleidingpl, Intake/opstellen intakeverslag, Intake/opstellen reïntegr.plan, Intake-clientanalyse-toel.plan, Kinderopvang, Klussen in huis, Kom op verhaal, KSE 1, KSE 2, KSE 3, KSE 4, Mantelzorg, Maximaal sociale activering bereikt, Maximaal werk bereikt, Memphys, Module CPS, Module KNS, Module Poptahof, Module PRB, Monitoring hulpverlening, Onk.vergoeding reis-en verw.k., Overdrachtsfase, Overig, Overig faciliterende voorziening, Praktijkdiagnose, Project voorzorg, Reclassering,

RIB TRAJECT: WINGS fase 4, RIB\_TRAJECT: WESSELING fase 4, RIB-traject, RIB-TRAJECT: Hudson Fase 4, RIB-TRAJECT: Hudson NUG, RIB-TRAJECT: ACTIVERING fase 4, RIB-TRAJECT: ADVEXIS fase 3, RIB-TRAJECT: ALEX CAL fase2 SA, RIB-TRAJECT: ALEX CALDER NUG, RIB-TRAJECT: ARGONAUT fase 3, RIB-TRAJECT: ARGONAUT fase 4, RIB-TRAJECT: BAANBREKER fase 4, RIB-TRAJECT: Hudson F3 zittend, RIB-TRAJECT: Hudson F4 zittend, RIB-TRAJECT: Hudson Fase 3, RIB-TRAJECT: KLIQ fase 2, RIB-TRAJECT: KLIQ fase 3, RIB-TRAJECT: KLIQ fase 4, RIB-TRAJECT: KLIQ NUG, RIB-TRAJECT:ALEX.CALDER fase 2, RIB-TRAJECT:ALEX.CALDER fase 3, RIB-TRAJECT:COMBI/INWERK fase4, RIB-TRAJECT:ST.WERKPLAN NUG, Rotonde Contact in Delft, Rotonde Sport en ontspannen, Samenloop voorliggende voorziening/andere uitkeringen, Sociaal Team, Tijdelijk niet beschikbaar, Traject Szpecialist, Verlengde diagnose, Verlenging trainingsfase, Vervoersvoorziening, Voorbereidingsfase, Wij Traject

## Bijlage B – SPSS Output

Frequentietabellen - Totaal bestand

		Statistics				
		Leeftijd	Geslacht	Leefvorm	Werkloosheidsd uur	Gem trajecten
N	Valid	4878	4927	4927	4927	4927
	Missing	49	0	0	0	0
Mean		44,41			48,68	4,09737528636 1176
Minimum		18			0	,000000000000 000
Maximum		68			287	86,7692307692 30770

		Geslacht			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		49	1,0	1,0	1,0
	m	2586	52,5	52,5	53,5
	v	2292	46,5	46,5	100,0
	Total	4927	100,0	100,0	

		Leefvorm			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		165	3,3	3,3	3,3
	Alleenstaande	2980	60,5	60,5	63,8
	Alleenstaande ouder	737	15,0	15,0	78,8
	Anders	2	,0	,0	78,8
	Gehuwd / Samenwonend	1043	21,2	21,2	100,0
	Total	4927	100,0	100,0	

Volledige uitstroom:

Statistics

		Statistics				
		Leeftijd	Geslacht	Leefvorm	Werkloosheidsd uur	Gem trajecten
0	N	3097	3146	3146	3146	3146
	Missing	49	0	0	0	0
Mean		46,56			65,57	3,57333114794 9890

	Minimum		18			0	,000000000000
	Maximum		67			287	86,7692307692
							30770
1	N	Valid	1781	1781	1781	1781	1781
		Missing	0	0	0	0	0
	Mean		40,68			18,84	5,02305909289
							7904
	Minimum		19			0	,000000000000
							000
	Maximum		68			269	60,0000000000
							00000

### Geslacht

Indbuitstroom		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	Valid	49	1,6	1,6	1,6
	m	1440	45,8	45,8	47,3
	v	1657	52,7	52,7	100,0
	Total	3146	100,0	100,0	
1	Valid	1146	64,3	64,3	64,3
	v	635	35,7	35,7	100,0
	Total	1781	100,0	100,0	

### Leefvorm

Indbuitstroom		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	Valid	152	4,8	4,8	4,8
	Alleenstaande	1879	59,7	59,7	64,6
	Alleenstaande ouder	506	16,1	16,1	80,6
	Anders	2	,1	,1	80,7
	Gehuwd / Samenwonend	607	19,3	19,3	100,0
	Total	3146	100,0	100,0	
1	Valid	13	,7	,7	,7
	Alleenstaande	1101	61,8	61,8	62,5
	Alleenstaande ouder	231	13,0	13,0	75,5
	Gehuwd / Samenwonend	436	24,5	24,5	100,0
	Total	1781	100,0	100,0	

Parttime werkend

**Statistics**

Indbparttimeclient		Leeftijd	Geslacht	Leefvorm	Werkloosheidsd uur	Gem trajecten
0	N	Valid	4468	4517	4517	4517
		Missing	49	0	0	0
	Mean	44,59			48,81	3,81664698212 4610
	Minimum	18			0	,000000000000 000
	Maximum	68			287	86,7692307692 30770
1	N	Valid	410	410	410	410
		Missing	0	0	0	0
	Mean	42,41			47,20	7,19017955523 0880
	Minimum	18			0	,413793103448 276
	Maximum	66			281	64,0000000000 00000

**Geslacht**

Indbparttimeclient		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	Valid		49	1,1	1,1
		m	2387	52,8	52,8
		v	2081	46,1	46,1
		Total	4517	100,0	100,0
1	Valid	m	199	48,5	48,5
		v	211	51,5	51,5
		Total	410	100,0	100,0

**Leefvorm**

Indbparttimeclient		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	Valid		151	3,3	3,3
		Alleenstaande	2765	61,2	61,2
		Alleenstaande ouder	641	14,2	14,2
		Anders	1	,0	,0
		Gehuwd / Samenwonend	959	21,2	21,2
		Total	4517	100,0	100,0
1	Valid	14	3,4	3,4	3,4



Alleenstaande	215	52,4	52,4	55,9
Alleenstaande ouder	96	23,4	23,4	79,3
Anders	1	,2	,2	79,5
Gehuwd / Samenwonend	84	20,5	20,5	100,0
Total	410	100,0	100,0	

## Geen arbeidsparticipatie

## Statistics

Indbijstandclient		Leeftijd	Geslacht	Leefvorm	Werkloosheidsd uur	Gem trajecten
0	N	Valid	2191	2191	2191	2191
		Missing	0	0	0	0
	Mean		41,01		24,15	5,42859053495 9303
	Minimum		18		0	,000000000000 000
	Maximum		68		281	64,000000000000 00000
1	N	Valid	2687	2736	2736	2736
		Missing	49	0	0	0
	Mean		47,19		68,32	3,03133266586 4653
	Minimum		18		0	,000000000000 000
	Maximum		67		287	86,7692307692 30770

## Geslacht

Indbijstandclient		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	Valid	m	1345	61,4	61,4
		v	846	38,6	38,6
	Total		2191	100,0	100,0
1	Valid		49	1,8	1,8
		m	1241	45,4	45,4
		v	1446	52,9	52,9
	Total		2736	100,0	100,0

## Leefvorm

Indbijstandclient	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-------------------	-----------	---------	---------------	-----------------------

0	Valid	27	1,2	1,2	1,2
	Alleenstaande	1316	60,1	60,1	61,3
	Alleenstaande ouder	327	14,9	14,9	76,2
	Anders	1	,0	,0	76,3
	Gehuwd / Samenwonend	520	23,7	23,7	100,0
	Total	2191	100,0	100,0	
1	Valid	138	5,0	5,0	5,0
	Alleenstaande	1664	60,8	60,8	65,9
	Alleenstaande ouder	410	15,0	15,0	80,8
	Anders	1	,0	,0	80,9
	Gehuwd / Samenwonend	523	19,1	19,1	100,0
	Total	2736	100,0	100,0	

### Hypothese 1 – Independent Samples T-Test

Uitstroom t.o.v. geen uitstroom (parttime of bijstand)

		Group Statistics			
	Indbuitstroom	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Leeftijd***	1	1781	40,68	11,522	,273
	0	3097	46,56	12,811	,230
Man***	1	1781	,64	,479	,011
	0	3097	,46	,499	,009
Vrouw***	1	1781	,36	,479	,011
	0	3097	,54	,499	,009
Alleenstaande	1	1768	,62	,485	,012
	0	2992	,63	,483	,009
Gehuwd / samenwonend***	1	1768	,25	,431	,010
	0	2992	,20	,402	,007
Alleenstaande ouder***	1	1768	,13	,337	,008
	0	2992	,17	,375	,007
Werkloosheidsduur***	1	1781	18,84	25,224	,598
	0	3146	65,57	64,420	1,149
Gem trajecten***	1	1781	5,02305909289	5,64065131565	,133658718954
			7897	5999	723
	0	3146	3,57333114794	5,57373018542	,099372583842
			9880	4757	594

\*\*\* significant,  $p < 0.001$

Bijstand t.o.v. wel arbeidsparticipatie (parttime of volledige uitstroom)

**Group Statistics**

	Indbbijstandclient	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Leeftijd***	1	2687	47,19	12,752	,246
	0	2191	41,01	11,715	,250
Man***	1	2687	,46	,499	,010
	0	2191	,61	,487	,010
Vrouw***	1	2687	,54	,499	,010
	0	2191	,39	,487	,010
Alleenstaande***	1	2597	,64	,480	,009
	0	2163	,61	,488	,010
Gehuwd / samenwonend***	1	2597	,20	,401	,008
	0	2163	,24	,427	,009
Alleenstaande ouder	1	2597	,16	,365	,007
	0	2163	,15	,358	,008
Werkloosheidsduur***	1	2736	68,32	66,551	1,272
	0	2191	24,15	31,545	,674
Gem trajecten***	1	2736	3,03133266586	4,93369783132	,0943223257224
			4649	8211	80
	0	2191	5,42859053495	6,16228657918	,1316499512671
		9294	6396	92	

\*\*\* significant,  $p < 0.001$

**Hypothese 1: Lineaire regressieanalyse****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 <sup>a</sup>	,176	,176	,437

a. Predictors: (Constant), Werkloosheidsduur, vrouw, Leeftijd

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,557	3	66,519	348,173	,000 <sup>b</sup>
	Residual	931,185	4874	,191		
	Total	1130,741	4877			

a. Dependent Variable: Indbuitstroom

b. Predictors: (Constant), Werkloosheidsduur, vrouw, Leeftijd

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,706	,024		29,500	,000
	Leeftijd	-,003	,001	-,084	-5,929	,000
	vrouw	-,126	,013	-,131	-9,994	,000
	Werkloosheidsduur	-,003	,000	-,344	-24,083	,000

a. Dependent Variable: Indbuitstroom

**Hypothese 2 – Lineaire regressieanalyse****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,280 <sup>a</sup>	,079	,078	5,33744163812 4478

a. Predictors: (Constant), Alleenstaande ouder, Werkloosheidsduur, Gehuwd / samenwonend, man, Leeftijd

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11446,299	5	2289,260	80,358	,000 <sup>b</sup>
	Residual	134208,302	4711	28,488		
	Total	145654,601	4716			

a. Dependent Variable: Gem trajecten

b. Predictors: (Constant), Alleenstaande ouder, Werkloosheidsduur, Gehuwd / samenwonend, man, Leeftijd

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,116	,334		12,309	,000
	Leeftijd	,024	,007	,054	3,505	,000
	Werkloosheidsduur	-,028	,001	-,291	-18,909	,000
	man	,468	,172	,042	2,726	,006
	Gehuwd / samenwonend	-,248	,193	-,018	-1,283	,200

Alleenstaande ouder	,432	,244	,028	1,773	,076
---------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Gem trajecten

### Excluded Variables<sup>a</sup>

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	vrouw <sup>b</sup>	.	.	.	,000
	Alleenstaande	,000 <sup>b</sup>	,000	1,000	,000
					1,128E-13

a. Dependent Variable: Gem trajecten

b. Predictors in the Model: (Constant), Alleenstaande ouder, Werkloosheidsduur, Gehuwd / samenwonend, man, Leeftijd

## Bijlage C – Stellingen Focusgroep

### Vraag:

- Wat is volgens jou het succes achter het toch aan het werk krijgen van mensen die langdurig werkloos zijn geweest?

### Stellingen over eerdere bevindingen (uit kwantitatieve analyse en documentanalyse):

- Ik heb veel vrijheid om zelf te bepalen welke aanpak ik kies voor een kandidaat.
- Niet iedereen die van de gemeente Delft een uitkering ontvangt, is in staat om betaald werk te verrichten.
- De sollicitatietraining, matchruimte en bemiddeling van WSP zijn erg geschikt voor mensen die langdurig werkloos zijn.
- Voor kandidaten met gezondheidsproblemen zet ik eerst andere instrumenten in, voordat ik me richt op bemiddeling naar betaald werk
- Kandidaten die vrijwilligerswerk doen, aan de slag zijn via Lekker Bezig of een andere onbetaalde werkplek hebben (geen proefplaatsing) komen uiteindelijk lastiger betaald aan het werk.
- In mijn caseload probeer ik de kandidaten met de kortste afstand tot de arbeidsmarkt als eerste te helpen.
- Als ik een instrument voor een kandidaat inzet, overweeg ik in hoeverre dit kosten efficiënt is.

### Stellingen over empowerment:

- Het is van belang dat kandidaten zelf een gevoel van controle hebben over de situatie voordat zij aan het werk gaan.
- Het is van belang dat kandidaten positief zijn om hen naar betaald werk te begeleiden.
- Het is van belang kandidaten goed te faciliteren om aan het werk te gaan.
- Het is van belang dat kandidaten mee kunnen denken over hun eigen traject naar werk.