

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

031.12754.01.01

Effectiviteit re-integratie ID'ers

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum 20 juni 2008

Auteurs Drs. P. Brouwer
Ir. F.B.M. Giesen

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
1.1	Gemeentelijk onderzoek naar doeltreffendheid	4
1.2	Effectiviteit van re-integratiemaatregelen.....	4
1.3	Re-integratiebeleid in de gemeente Lelystad	5
1.4	Doelstelling onderzoek	5
1.5	Leeswijzer.....	6
2	Hoe is het de ex-ID'ers vergaan en wat is hun huidige positie?	8
2.1	Inleiding.....	8
2.2	Huidige arbeidspositie ex-ID'ers	8
2.3	De positie van de werkende ex-ID'ers.....	9
2.3.1	Kenmerken van de (uitstroom)baan.....	9
2.3.2	Mening van werkende ex-ID'ers over hun baan.....	10
2.3.3	Verwachting van werkende ex-ID'ers over baanbehoud en kansen op de arbeidsmarkt.....	10
2.4	De positie van de niet-werkende ex-ID'ers.....	11
2.5	Ervaren geluk van ex-ID'ers.....	11
3	De bijdrage van werkgevers aan de ontwikkeling van de ex-ID'ers	13
3.1	Inleiding.....	13
3.2	Begeleiding door de leidinggevende.....	13
3.3	Ontwikkeling van werknemers in het werk	13
3.3.1	Verandering van functie of taken/werkzaamheden.....	13
3.3.2	Opleidingen en cursussen	14
3.4	Mening werkgevers over de ontwikkeling van de werknemers.....	15
4	Uitstroombsubsidie als beleidsinstrument	16
4.1	Inleiding.....	16
4.2	Kenmerken uitstroombsubsidie	16
4.2.1	Mening werkgevers over uitstroombsubsidie	16
4.3	Wat heeft de uitstroombbaan de ex-ID'ers opgeleverd?.....	17
4.3.1	Arbeidssituatie	17
4.3.2	Arbeidspositie ex-ID'ers vergeleken met WWB'ers	18
4.3.3	Mate van ervaren geluk.....	19
5	De voorspellende waarde van de VPM-scores.....	20
5.1	Inleiding.....	20
5.2	VPM-score, uitstroombbaan en huidige arbeidspositie	20
5.3	Voorspellende waarde van de VPM-score voor functioneren op langere termijn	21
6	Conclusies en aanbevelingen.....	23
6.1	Hoe is het de ex-ID'ers vergaan en wat is hun huidige positie op de arbeidsmarkt?.....	23
6.2	Hoe hebben de werkgevers bijgedragen aan de ontwikkeling van de ex-ID'ers?.....	23
6.3	Wat is de rol en het effect geweest van de uitstroombsubsidies?	24
6.4	Wat is de voorspellende waarde geweest van de score op de Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM) in 2005?	24
6.5	Welke aanbevelingen kunnen gedaan worden voor het huidig Work First beleid van de gemeente Lelystad?.....	24

BIJLAGE I Opzet onderzoek en respons.....	26
BIJLAGE II Vragenlijsten	29
BIJLAGE III Tabellen.....	30
BIJLAGE IV Mening werkgevers en werknemers vergeleken.....	39
BIJLAGE V Opmerkingen van respondenten	41
BIJLAGE VI De Vragenlijst PrestatieMogelijkheden.....	43

1 Inleiding

1.1 Gemeentelijk onderzoek naar doeltreffendheid

Met het invoeren van het duale stelsel vanaf 2003 heeft het college geleidelijk aan meer verplichtingen gekregen om verantwoording aan de raad af te leggen. Een ervan behelst de vraag naar de doeltreffendheid van programmavoering. Met verordening 213a is in oktober 2003 onder meer door de gemeenteraad van Lelystad vastgesteld dat het college jaarlijks de doeltreffendheid toetst van minimaal twee (delen van) programma's en paragrafen uit de programmabegroting.

Doeltreffendheid is in de verordening gedefinieerd als de mate waarin de gewenste prestaties en beoogde maatschappelijke effecten van het beleid daadwerkelijk worden behaald.

In 2005 werden voor het eerst in het kader van deze verordening interne onderzoeken naar (doelmatigheid¹ en) doeltreffendheid uitgevoerd. In haar betrokkenheid bij de uitvoering boog Onderzoek en Statistiek (AB-OS) zich in 2006/2007 over de volgende onderwerpen:

- Informatievoorzieningen, programma 'Burger, Politiek en Informatie'.
- Integratiebeleid, programma 'Doelgroepen'.
- Voortijdige schoolverlaters, programma 'Stedelijk Onderwijs'.
- Interne bereikbaarheid, programma 'Verkeer en vervoer'.
- Dienstverlening, programma 'Gemeentelijke dienstverlening, bestuur en financiën'.

Onderhavig rapport bevat de evaluatie van een deel van het programma 'Economie, werk en inkomen' en meer specifiek de doeltreffendheid van het beleid om meer inwoners aan het werk te hebben en minder inwoners met een uitkering. In opdracht van en in nauw samenwerking met AB-OS heeft TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid het onderzoek hiervoor uitgevoerd en gerapporteerd.

1.2 Effectiviteit van re-integratiemaatregelen

Met de invoering van de Wet Werk en Bijstand (WWB) in 2004 zijn gemeenten financieel verantwoordelijk geworden voor de bijstandsgerechtigden. Uit het Inkomensdeel van het WWB-budget (I-deel) worden de bijstandsuitkeringen betaald. Vanuit het Werkdeel van het WWB-budget (W-deel) bekostigt de gemeente reïntegratie- en activeringstrajecten. Het W-deel is geoormerkt en eventuele overschotten hierop vloeien terug naar het Rijk. Aangezien het WWB-budget vooraf wordt vastgesteld, ligt er een sterke financiële prikkel bij de gemeente om het budget kosteneffectief in te zetten. De middelen waaruit de ID-banen gefinancierd werden, zijn in 2004 aan het W-deel toegevoegd.

Vanuit de WWB wordt jaarlijks ruim 1,6 miljard euro aan re-integratie besteed. De Rijksoverheid heeft nadrukkelijk aandacht voor de effectiviteit van het re-integratiebeleid dat hiermee uitgevoerd wordt. In januari 2008 is de evaluatie van de re-integratieactiviteiten in de sociale zekerheid, op grond van artikel 23 van de begro-

¹ Doelmatigheid is in de verordening gedefinieerd als de mate waarin de gewenste prestaties en beoogde maatschappelijke effecten worden gerealiseerd met een zo beperkt mogelijke inzet van middelen, of met de beschikbare middelen zo veel mogelijk resultaat wordt bereikt. Bij doelmatigheid gaat het kortom om 'efficiëntie', bij doeltreffendheid om 'effectiviteit'.

ting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aan de Tweede Kamer aangeboden. Deze beleidsdoorlichting heeft betrekking op de periode tot en met 2005. Sindsdien is de beleidsontwikkeling in gemeenten uiteraard doorgegaan.

1.3 Re-integratiebeleid in de gemeente Lelystad

Een belangrijke doelstelling in het programma 'Economie, Werk en Inkomen', van de gemeente Lelystad, is de afname van het aantal WWB-uitkeringen. De gemeente hanteert momenteel een Work First aanpak om deze doelstelling te bewerkstelligen. De Work First aanpak geldt niet alleen voor de nieuwe instroom. Ook voor het zittend bestand wordt gewerkt met verloning en loonkostensubsidies. Bij verloning wordt de klant gedetacheerd bij een werkgever vanuit een aan de WSW gelieerde organisatie voor de duur van 1 à 1,5 jaar. Verloning en loonkostensubsidies worden gefinancierd vanuit het W-deel van de WWB.

De gemeente wil inzicht hebben in de (mogelijke) effecten van het beleid op langere termijn. Hiervoor wil de gemeente de effecten onderzoeken van een vergelijkbare aanpak uit het verleden. Gekozen is om hiervoor de re-integratie van ID'ers met behulp van een uitstroomb subsidie te nemen.

ID-regeling

Met de invoering van de WWB in 2004 zijn de toen bestaande regelingen rondom gesubsidieerde arbeid afgebouwd. Dit geldt ook voor de ID-regeling (= instroom-doorstroom). In de loop van 2005 waren in Lelystad nog ongeveer 220 ID'ers actief. Van deze 220 ID'ers zijn, aan het eind van 2005, 75 personen met een uitstroomb subsidie aan het werk gegaan bij een reguliere werkgever². 40 waren zelf al aan het werk gegaan, verhuisd of anderszins uit beeld van de gemeente verdwenen. Van de overige 105 is het contract eind 2005 beëindigd. Deze personen konden aanspraak maken op een uitkering van UWV (WW) en vervolgens de gemeente (WWB), of hadden geen recht op een uitkering.

De uitstroomb subsidies zijn eind 2005 toegekend aan werkgevers, die de betreffende ID'ers in ieder geval twee jaar in dienst zouden nemen. De periode van twee jaar is nu voorbij. Dit is dus een goed moment om te onderzoeken hoe effectief de re-integratie van de ID'ers is geweest.

1.4 Doelstelling onderzoek

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de effectiviteit van de re-integratie van ID'ers. Daarbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan het effect van de uitstroomb subsidies.

Het onderzoek richt zich primair op de ex-ID'ers. Wat is er de afgelopen twee jaar met hen gebeurd, op het gebied van werk, opleiding en begeleiding? Wat is hun huidige positie op de arbeidsmarkt (zijn ze aan het werk of ontvangen ze een uitkering)? En wat zijn hun kansen om hun huidige baan te behouden, of een nieuwe baan te krijgen? Hierbij wordt een vergelijking gemaakt met de totale groep bijstandsccliënten van de gemeente Lelystad eind 2005. Ook is de vraag of de werkgevers, waar de ex-ID'ers met een uitstroomb subsidie aan het werk zijn gegaan, in de afgelopen jaren actief hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van deze personen.

² Wij noemen dit in dit rapport uitstroombanen.

Bij de re-integratie van de ID'ers zijn uitstroomb subsidies ingezet als instrument om de werkgevers ertoe te bewegen de ID'ers in dienst te nemen. Door de subsidie zou meer uitstroom gerealiseerd kunnen worden. De gedachte was dat met de uitstroomb subsidie de werkgevers extra middelen kregen om een lagere productiviteit te compenseren en om extra begeleiding en/of opleiding te betalen om de werknemer op een hoger niveau te brengen. De huidige Work First aanpak kent vergelijkbare instrumenten richting werkgevers, in de vorm van verloning van uitkeringsgelden en loonkostensubsidies. Het is daarom interessant om te kijken wat de meerwaarde van deze uitstroomb subsidies daadwerkelijk is geweest. De effectiviteit van de uitstroomb subsidies moet tot uitdrukking komen in het feit dat de personen zich dusdanig ontwikkeld hebben, dat zij ook na de afgesproken twee jaar aan het werk kunnen blijven. Hetzij bij hun huidige werkgever, hetzij door elders een baan te verwerven op basis van hun (ontwikkelde) competenties. Daarnaast is de vraag waarvoor de werkgevers de uitstroomb subsidie in de praktijk hebben gebruikt: loonkosten, opleiding, begeleiding, etc.

Medio 2005, voordat de ID-regeling beëindigd werd, is bij 165 ID'ers in Lelystad in beeld gebracht hoe zij functioneerden in het werk. Dit is gedaan met behulp van de Vragenlijst Prestatiemogelijkheden (VPM). De VPM is een door TNO ontwikkeld instrument, waarmee het functioneren van werknemers in kaart wordt gebracht aan de hand van tien competenties. Doordat het een gevalideerd instrument is, kunnen de prestatiemogelijkheden van werknemers in hun functie betrouwbaar worden vastgesteld. De VPM-scores vormden het vertrekpunt voor de selectie van personen die met een uitstroomb subsidie aan de slag konden bij werkgevers. Nu kan achteraf vastgesteld worden wat de relatie is met de uitkomsten van de VPM indertijd en de ontwikkeling van personen sindsdien.

De resultaten van het onderzoek naar de re-integratie van de ID'ers moeten ten slotte aanbevelingen opleveren voor het huidige Work First beleid. In het bijzonder gaat het om inzicht in de (mogelijke) effecten over langere termijn van het toekennen van een subsidie aan werkgevers.

Onderzoeksvragen

De vragen die met dit onderzoek worden beantwoord, zijn:

1. Hoe is het de ex-ID'ers vergaan en wat is hun huidige positie op de arbeidsmarkt?
2. Hoe hebben hun werkgevers bijgedragen aan hun ontwikkeling in de afgelopen periode?
3. Wat is de rol en het effect geweest van de uitstroomb subsidies?
4. Wat is de voorspellende waarde geweest van de scores op de Vragenlijst Prestatiemogelijkheden (VPM) in 2005?
5. Welke aanbevelingen kunnen, op basis van de antwoorden op bovenstaande vragen, gedaan worden voor het huidige Work First beleid van de gemeente Lelystad?

1.5 Leeswijzer

In het rapport behandelen we achtereenvolgens de bovenstaande onderzoeksvragen. Hoofdstuk 2 gaat in op hoe het de ex-ID'ers is vergaan de afgelopen twee jaar en wat hun huidige arbeidspositie is. We maken daarbij onderscheid naar de ex-ID'ers die ten tijde van het onderzoek werkzaam zijn in een betaalde baan en ex-ID'ers die niet werkzaam zijn. In hoofdstuk 3 wordt de bijdrage die de werkgevers hebben geleverd aan de ontwikkeling van de ex-ID'ers beschreven. Hoofdstuk 4 richt zich op de rol en het effect van de uitstroomb subsidies. We kijken daarbij naar de hoogte van de uit-

stroomsubsidies en de mening van de werkgever over dit instrument. Ook vergelijken we de positie van de ex-ID'ers met en zonder uitstroombaan. In hoofdstuk 5 gaan we in op de voorspellende waarde van de VPM-scores. Het rapport besluit met hoofdstuk 6 waarin we conclusies trekken en aanbevelingen doen voor het huidige beleid.

Het rapport heeft zes bijlagen. Bijlage I beschrijft de opzet van het onderzoek en de respons. In Bijlage II worden de vragenlijsten beschreven die voor dit onderzoek zijn gebruikt. In Bijlage III staan de tabellen met de aantallen en/of percentages bij de vragen uit de vragenlijst. Bijlage IV bevat enkele aanvullende tabellen waarin de antwoorden van werknemers en leidinggevendenden worden vergeleken voor de gevallen waarin beiden een vragenlijst hebben ingevuld. In Bijlage V staat een selectie van opmerkingen die respondenten hebben gemaakt bij de vragenlijst. In Bijlage VI ten slotte wordt achtergrondinformatie over de Vragenlijst PrestatieMogelijkheden verstrekt.

2 Hoe is het de ex-ID'ers vergaan en wat is hun huidige positie?

2.1 Inleiding

In totaal hebben 117 van de 220 ex-ID'ers deelgenomen aan dit onderzoek. Van hen zijn 43 met een uitstroombaan aan het werk gebleven na het eindigen van de ID-regeling (zij kregen een uitstroombaan). De overige 74 ex-ID'ers hebben geen uitstroombaan aangeboden gekregen. Beide groepen ex-ID'ers zijn gevraagd naar hun huidige arbeidssituatie, hun oordeel over de uitstroombaan en/of hun huidige baan en verwachtingen ten aanzien van de toekomst.

Van 30 ex-ID'ers die in een uitstroombaan werken of hebben gewerkt, en een vragenlijst hebben ingevuld, heeft ook de leidinggevende een vragenlijst ingevuld. Bij onderwerpen waarover aan beide vragen zijn gesteld kunnen de antwoorden van de werknemers direct met die van de werkgevers vergeleken worden. In Bijlage IV zijn de antwoorden van deze 30 werknemers en werkgevers naast elkaar gezet.

In paragraaf 2.2 wordt de huidige arbeidspositie van de 117 ex-ID'ers beschreven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen degene bij wie eind 2005 de ID-baan werd omgezet in een uitstroombaan, en degene voor wie de ID-baan geen vervolg kreeg. In paragraaf 2.3 wordt ingegaan op de positie van de werkende ex-ID'ers. Wat voor banen vervullen zij? Hoeveel uur werken zij? En in welke branches zijn zij werkzaam? In paragraaf 2.4 komt de situatie van de niet-werkende ex-ID'ers aan bod. Paragraaf 2.5 kijkt ten slotte naar de mate van geluk van de ex-ID'ers.

2.2 Huidige arbeidspositie ex-ID'ers

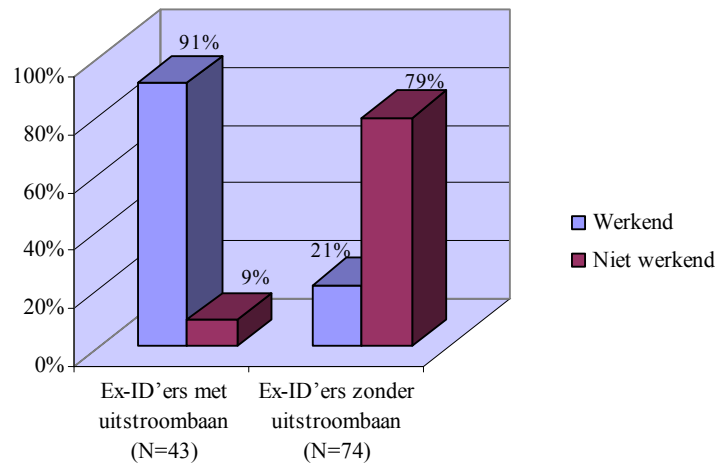
De ID'ers hadden eind 2005 gemiddeld 5 jaar in hun ID-baan gewerkt, met een minimum van 2 jaar en een maximum van 13 jaar. De groep ID'ers die eind 2005 een uitstroombaan kreeg, had gemiddeld iets langer, namelijk 6 jaar, gewerkt in de ID-baan. De groep ID'ers die geen uitstroombaan kreeg na afloop van de ID-baan, had gemiddeld 5 jaar gewerkt als ID'er.

Van de 43 ex-ID'ers die een uitstroombaan kregen aangeboden na hun ID-baan, zijn er op het moment van het onderzoek 4 (9%) niet meer werkzaam in deze uitstroombaan. De resterende 39 ex-ID'ers (91%) die eind 2005 een uitstroombaan kregen, zijn begin 2008 nog steeds werkzaam in deze uitstroombaan.

Van de 74 ex-ID'ers die geen uitstroombaan kregen aangeboden na hun ID-baan, zijn 15 mensen (21%) werkzaam in een betaalde baan ten tijde van het onderzoek. Bijna de helft (47%) heeft een WW of WWB uitkering. Opmerkelijk is dat 21% zelf aangeeft arbeidsongeschikt te zijn. Niet bekend is of dit ook betekent, dat zij daadwerkelijk gekend zijn en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn verklaard.

Figuur 1 laat zien dat de huidige arbeidspositie van de personen, die eind 2005 een uitstroombaan kregen, beduidend beter is dan de arbeidspositie van de personen, die geen uitstroombaan hebben gekregen.

Figuur 1 De arbeidspositie van ex-ID'ers met en zonder uitstroombaan.



2.3 De positie van de werkende ex-ID'ers

In deze paragraaf wordt ingegaan op de positie van de werkende ex-ID'ers. Hierbij wordt telkens onderscheid gemaakt naar de 39 ex-ID'ers die sinds eind 2005 werkzaam zijn in een uitstroombaan en de 15 ex-ID'ers die na de ID-baan zelf een andere baan hebben gevonden. In subparagraaf 2.3.1 bespreken we de kenmerken van de banen die deze mensen vervullen. In 2.3.2 komt de mening van de werkende ex-ID'ers over hun baan aan bod. In 2.3.3 gaan we in op de verwachting die de werkende ex-ID'ers hebben over baanbehoud en hun arbeidsmarktpositie.

2.3.1 Kenmerken van de (uitstroom)baan

De ex-ID'ers vervullen een diversiteit aan functies. Voorbeelden van functies zijn: administratief medewerker, (assistent) beheerder, (assistent) gastvrouw, (assistent) interieurverzorgster, beveiligingsmedewerker, medewerker mediatheek, conciërge, dierenverzorgster, onderwijsassistent, magazijnmedewerker, medewerker buitendienst/groen, laboratoriummedewerker, medewerker technische dienst, productiemedewerker, secretaresse, verkoopster en zorgondersteuner.

De sector waar de meeste uitstroombanen zijn gerealiseerd, is de sector zorg en welzijn. In deze sector zijn 42% van de ex-ID'ers aan de slag gegaan in een uitstroombaan. Daarnaast is eenderde (30%) van de uitstroombanen gerealiseerd in de sector onderwijs. Slechts een beperkt aantal ex-ID'ers is in de dienstensector werkzaam, zeker in vergelijking tot het percentage van alle werknemers in Lelystad dat in deze sector werkzaam is. Van de personen zonder uitstroombaan, die zelf weer werk gevonden hebben, is niet bekend in welke sector zij momenteel werkzaam zijn.

Het merendeel van de ex-ID'ers is werkzaam in kleine bedrijven. Van de uitstroombanen is 70% gerealiseerd in organisaties met 1 tot 49 werknemers. In de zeer kleine bedrijven (met 1 tot 9 werknemers) zijn wel relatief weinig ex-ID'ers actief: 9% van de ex-ID'ers, ten opzichte van 24% van het totale aantal werknemers in Lelystad. In deze bedrijven zijn er wellicht ook minder mogelijkheden om de juiste functie-invulling en begeleiding te geven. Een kwart van de ex-ID'ers met een uitstroombaan werkt in een grote organisatie met 100 tot 499 werknemers. Opvallend is dat er geen ex-ID'ers werkzaam zijn in de bedrijven met 500 of meer werknemers. De 15 werkzame ex-

ID'ers zonder uitstroombaan zijn ook vooral werkzaam bij kleinere organisaties. Bijna de helft (49%) werkt in een organisatie met minder dan 50 mensen in dienst en 21% werkt in een organisatie met 50 tot 100 mensen in dienst.

De leidinggeevenden van de ex-ID'ers met uitstroombaan geven in het merendeel van de gevallen (81%) aan dat de werknemer al meer dan 5 jaar werkzaam is binnen hun organisatie. Dit is niet verwonderlijk aangezien de werknemer vóór de twee jaar durende uitstroombaan meestal al in een ID-baan werkte bij dezelfde werkgever. De meeste leidinggeevenden (70%) geven meer dan 2 jaar leiding aan de betreffende werknemer. Van de 15 werkzame ex-ID'ers zonder uitstroombaan is het merendeel veel korter werkzaam in de huidige baan: 9 mensen (60%) werken korter dan 1 jaar in hun huidige baan.

Ongeveer een derde van de ex-ID'ers, zowel met als zonder uitstroombaan, werkt full-time (35 uur of meer per week). De ex-ID'ers met een uitstroombaan hebben meestal een vast dienstverband (80% volgens de werkgevers, 95% volgens de ex-ID'ers). De ex-ID'ers zonder uitstroombaan hebben minder vaak een vast contract, namelijk in bijna de helft van de gevallen (47%). Dit is niet verwonderlijk aangezien zij meestal nog maar kort werkzaam zijn in hun huidige baan.

Uit de paarsgewijze vergelijking van de antwoorden van 30 werknemers en hun leidinggeevenden blijkt dat in driekwart van de gevallen de werknemer en leidinggevende hetzelfde antwoord geven, wat betreft het aantal gewerkte uren. Echter, in 20% van de gevallen werkt de werknemer volgens zichzelf meer uren dan volgens de leidinggevende. In bijna een kwart van de gevallen hebben de leidinggevende en de betreffende werknemer een verschillend beeld over het soort contract dat de werknemer heeft.

2.3.2 *Mening van werkende ex-ID'ers over hun baan*

De ex-ID'ers zijn positief over hun huidige baan. Zij zijn gevraagd hoe zij hun baan ervaren aan de hand van een aantal stellingen uit de TNO Arbeidssituatie Survey³. De 39 ex-ID'ers die nog steeds werkzaam zijn in de uitstroombaan zijn over het algemeen zeer positief over hun uitstroombaan: 97% is het (helemaal) eens met de stelling "Mijn werk is leuk". Het meest kritisch is men over het al of niet kunnen leren van nieuwe dingen: 16% is het niet eens met de stelling "Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer". Daarnaast is men iets minder positief over het benodigde vakmanschap in het werk: 11% is het oneens met de stelling "Voor mijn werk is vakmanschap vereist".

Ook de groep van 15 ex-ID'ers die geen uitstroombaan heeft gehad, maar wel aan het werk is, is overwegend positief over hun baan. Zo vindt 93% van deze mensen hun baan afwisselend en vindt 87% dat de baan vakmanschap vereist.

Deze groep van 15 ex-ID'ers is ook gevraagd of ze meer of minder tevreden zijn met hun huidige baan in vergelijking met hun ID-baan. Slechts één persoon is minder tevreden met zijn huidige baan ten opzichte van de ID-baan. Zes mensen (40%) zijn meer tevreden en 8 mensen (53%) zijn even tevreden met hun huidige baan in vergelijking met de ID-baan.

2.3.3 *Verwachting van werkende ex-ID'ers over baanbehoud en kansen op de arbeidsmarkt*

De positie op de arbeidsmarkt heeft niet alleen te maken met de huidige functie. Het gaat er ook om of men de huidige baan kan behouden en eventueel een andere baan

³ Smulders PGW (2003). Nederlanders over hun werk: Methodologie en tabellenboek bij de TNO Arbeidssituatie Surveys 2000 en 2002. Hoofddorp: TNO Arbeid.

zou kunnen vinden. Hoe meer kansen de ex-ID'ers wat dit betreft hebben, hoe beter het gesteld is met hun *employability* (inzetbaarheid).

Om te kijken hoe de ex-ID'ers hier zelf tegenaan kijken is hen een tweetal stellingen voorgelegd, namelijk "Ik verwacht dat ik de komende 2 jaar mijn baan bij deze werkgever zal behouden" en "Ik verwacht dat ik een andere baan kan vinden bij een andere werkgever, als ik dat zou willen".

Van de 39 ex-ID'ers die zijn blijven werken in een uitstroombaan verwacht het merendeel (91%) de komende 2 jaar zijn/haar baan te behouden. Bij de 15 ex-ID'ers zonder uitstroombaan is dit 60%. De personen met een uitstroombaan hebben dus meer vertrouwen in de mogelijkheden om hun huidige baan te behouden. Hierbij moet wel opgemerkt worden, dat zij ook vaker een vast contract hebben (zie paragraaf 2.3.1).

Over de kansen om een andere baan te vinden, zijn de ex-ID'ers minder zeker. De 39 ex-ID'ers met uitstroombaan verschillen van mening bij de stelling "Ik verwacht dat ik een andere baan kan vinden bij een andere werkgever, als ik dat zou willen": 41% is het (helemaal) oneens met deze stelling, terwijl 47% het hier (helemaal) mee eens is. Ook de 15 werkende ex-ID'ers zonder uitstroombaan hebben uiteenlopende meningen bij deze stelling: 3 mensen (20%) zijn het (helemaal) oneens, 4 (27%) verwachten wel dat zij een andere baan kunnen vinden bij een andere werkgever en 5 mensen (33%) zijn hier neutraal over.

2.4 De positie van de niet-werkende ex-ID'ers

Van de 43 ex-ID'ers die een uitstroombaan kregen na hun ID-baan, zijn 4 mensen werkloos ten tijde van het onderzoek. De reden voor uitdiensttreding was voor één van hen pensionering. Twee werden ontslagen en bij één werd het contract niet verlengd. De persoon die gepensioneerd is, wordt hier verder buiten beschouwing gelaten. De andere drie uitvallers zijn gevraagd naar hun huidige positie op de arbeidsmarkt. Zij hebben alle drie sinds minder dan een half jaar een WW-uitkering. Twee van hen hebben het volledige vertrouwen dat ze binnen 1 jaar een betaalde baan kunnen vinden, mits ze actief zoeken. Eén van hen heeft hier enigszins vertrouwen in.

Van de 74 ex-ID'ers die geen uitstroombaan is aangeboden, hebben 57 ten tijde van het onderzoek geen werk. Bijna driekwart (73%) heeft 2 jaar of langer geleden voor het laatst betaald werk gehad. Dit betekent dat zij sinds de ID-baan die tot eind 2005 duurde geen betaalde baan meer hebben gehad. Opvallend weinig van deze mensen (11%) hebben het vertrouwen om binnen een jaar werk te kunnen vinden.

De niet werkende ex-ID'ers noemen als hun voornaamste activiteiten huishouding/verzorging eigen gezin, sociale contacten en hobby's. Een klein aantal geeft aan ook tijd te besteden aan het zoeken van werk.

2.5 Ervaren geluk van ex-ID'ers

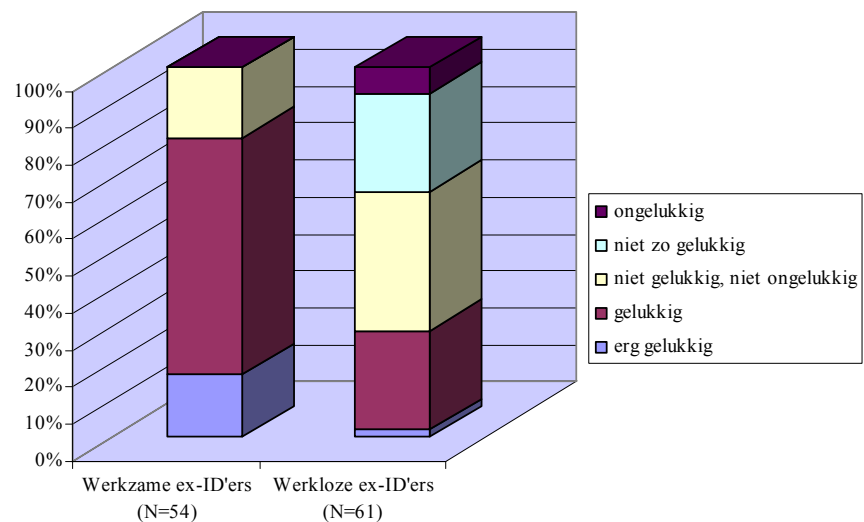
Naast de feitelijke situatie op de arbeidsmarkt is de ex-ID'ers ook gevraagd hoe gelukkig zij zich op het moment voelen.

De groep van 39 ex-ID'ers met een uitstroombaan voelt zich over het algemeen gelukkig: 79% noemt zichzelf (erg) gelukkig en 21% is niet gelukkig, maar ook niet ongelukkig. Geen van deze ex-ID'ers voelt zich ongelukkig.

De 15 ex-ID'ers zonder uitstroombaan, die inmiddels zelf weer werk gevonden hebben, lijken zeker zo gelukkig als de 39 ex-ID'ers met uitstroombaan. Van deze 15 zegt 87% (erg) gelukkig te zijn en 13% noemt zichzelf niet gelukkig, maar ook niet ongelukkig. Ook van de werkende ex-ID'ers zonder uitstroombaan voelt niemand zich ongelukkig.

Ten slotte is ook aan de groep niet-werkende ex-ID'ers gevraagd hoe gelukkig zij zich voelen. Het blijkt dat deze groep zich beduidend minder gelukkig voelt dan werkende ex-ID'ers (zie Figuur 2). Slechts 29% voelt zich (erg) gelukkig. 38% zegt niet gelukkig, maar ook niet ongelukkig te zijn. 27% is niet zo gelukkig en 7% voelt zich ongelukkig.

Figuur 2 Mate van geluk ervaren door niet-werkende en werkende ex-ID'ers.



Het is dus niet de uitstroombaan, die bepalend is voor de mate van geluk van de ex-ID'ers. De mate van geluk hangt vooral samen met het feit of iemand op dit moment wel of niet werkt.

3 De bijdrage van werkgevers aan de ontwikkeling van de ex-ID'ers

3.1 Inleiding

Van 60 ex-ID'ers, voor wie een uitstroombaan is toegekend aan de werkgever, heeft de (huidige) leidinggevende deelgenomen aan het onderzoek. Deze personen bekleeden diverse leidinggevende functies zoals directeur, coördinator, (locatie-)manager, teamleider en zorghoofd.

In 30 gevallen hebben zowel de ex-ID'er met een uitstroombaan als zijn of haar leidinggevende een vragenlijst ingevuld. Bij hen worden, indien mogelijk, de antwoorden vergeleken (zie Bijlage IV).

In dit hoofdstuk besteden we in paragraaf 3.2 aandacht aan de begeleiding door de leidinggevende van de ex-ID'er met een uitstroombaan. In paragraaf 3.3 kijken we naar de ontwikkeling van deze werknemers over de afgelopen jaren. In paragraaf 3.4 ten slotte wordt ingegaan op de mening van de leidinggevendenden over het functioneren van hun werknemers.

3.2 Begeleiding door de leidinggevende

In het algemeen geldt dat werknemers gebaat zijn bij een goede begeleiding door hun leidinggevendenden. Aangezien de ex-ID'ers vaak een kwetsbare arbeidsmarktpositie hadden, is deze begeleiding zeker ook voor hen een aandachtspunt.

Begeleiding vindt vooral plaats in de dagelijkse werksituatie. Werknemers en werkgevers zijn beide van mening dat ze elkaar zeer regelmatig zien: ongeveer 65% ziet elkaar 3 tot 4 dagen per week of dagelijks. Uit de vergelijking van de antwoorden van de 30 leidinggevendenden en werknemers blijkt dat leidinggevendenden vinden dat zij vaker contact hebben met de werknemer, dan de werknemer.

Naast de dagelijkse contacten vinden ook formele functioneringsgesprekken plaats, waarin het functioneren van de werknemer centraal staat. Werknemers en werkgevers hebben een verschillend idee over de frequentie van dergelijke functioneringsgesprekken: 69% van de werknemers versus 90% van de werkgevers zegt 1 keer per jaar of vaker een functioneringsgesprek te hebben. Wanneer we de groep van 30 leidinggevendenden en de bijbehorende werknemers direct met elkaar vergelijken, valt echter op dat in ruim eenderde van de gevallen de werknemer een hogere frequentie noemt dan de betreffende leidinggevende.

3.3 Ontwikkeling van werknemers in het werk

Hebben de ex-ID'ers in de afgelopen twee jaar een ontwikkeling doorgemaakt in hun uitstroombaan? Nu zij een regulier arbeidscontract hebben, in plaats van een ID-baan, heeft de werkgever mogelijk ook meer belang bij de ontwikkeling van de *employability* van deze personen.

3.3.1 *Verandering van functie of taken/werkzaamheden*

In de eerste plaats is de ex-ID'ers en hun werkgevers gevraagd of er veranderingen in functie en werkzaamheden van de werknemer hebben plaatsgevonden tijdens de afge-

lopen twee jaar. De overgrote meerderheid van de ex-ID'ers is in deze periode niet van functie veranderd. Werknemers zijn iets vaker dan werkgevers van mening dat er wel sprake is geweest van een verandering van functie (zie Figuur 3).

Ongeacht een verandering in functie, kan er sprake zijn van een verandering in taken en werkzaamheden. Meer dan de helft van de werknemers is van mening dat zij meer taken en werkzaamheden hebben gekregen, terwijl slechts 30% van de werkgevers dit vindt. Ook over de zwaarte van de taken verschillen werknemers en werkgevers van mening: een derde van de werknemers is van mening dat zij moeilijkere taken en werkzaamheden hebben gekregen, terwijl 22% van de werkgevers dit vindt. De paarsgewijze vergelijking van antwoorden van 30 werknemers en hun leidinggevendens bevestigt het beeld dat beide partijen er (ook in individuele gevallen) verschillend tegenaan kijken: slechts in ongeveer de helft van de gevallen geven de leidinggevende en de werknemer hetzelfde antwoord.

Een derde van de werknemers zegt promotie te hebben gemaakt tijdens de uitstroombaan, wat betekent dat hij of zij in een hogere salarisschaal is terechtgekomen. Een kwart van de werkgevers zegt dat de werknemer promotie heeft gemaakt.

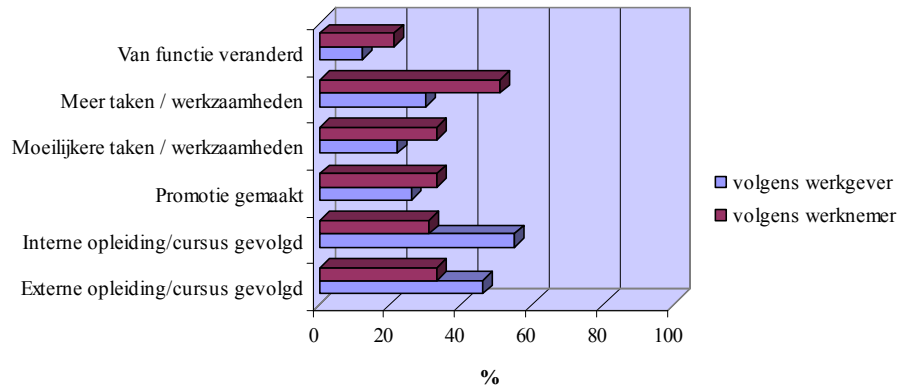
Over het algemeen is het beeld dat de meeste mensen met een uitstroombaan min of meer dezelfde functie zijn blijven vervullen over de afgelopen twee jaar. Een deel van de werknemers is daarbij wel van mening dat er sprake is geweest van een zekere verrijking van hun takenpakket. Hoewel de werkgevers deze mening niet helemaal lijken te delen, geeft dit wel aan dat de ex-ID'ers zelf het idee hebben vooruitgang te boeken en zich te ontwikkelen in hun werk.

3.3.2 *Opleidingen en cursussen*

Ontwikkeling en vergroting van *employability* kan nadrukkelijk nagestreefd worden door deelname aan opleidingen of cursussen. Op de vraag of de werknemer opleidingen en cursussen heeft gevolgd de afgelopen 2 jaar, zeggen de werkgevers vaker 'ja' dan de werknemers: ongeveer de helft van de werkgevers is van mening dat de werknemer een opleiding of cursus heeft gevolgd, intern dan wel extern. Ongeveer een derde van de werknemers deelt deze mening. Overigens blijkt dat de werkgevers, die een interne opleiding/cursus hebben aangeboden, vaak ook degene zijn die een externe opleiding/cursus hebben aangeboden.

Aan de werknemers is ten slotte gevraagd hoeveel tijd zij in totaal hebben besteed aan opleidingen of cursussen tijdens hun uitstroombaan. Bijna de helft zegt helemaal geen tijd te hebben besteed aan opleidingen en cursussen tijdens de uitstroombaan, 40% heeft hier 1 tot 5 dagen aan besteed en 11% heeft meer dan 5 dagen besteed aan opleiding en cursussen.

Figuur 3 Ontwikkeling werknemer in uitstroombaan.



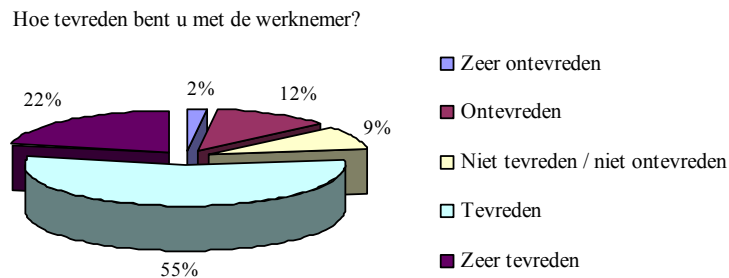
3.4 Mening werkgevers over de ontwikkeling van de werknemers

De werkgevers zijn gevraagd naar hun oordeel over de ontwikkeling in competenties die de werknemer de afgelopen 2 jaar heeft doorgemaakt, het perspectief op baanbehoud en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Over het algemeen zijn de werkgevers positief gestemd over de ontwikkeling van de werknemer. Zo blijkt dat iets meer dan de helft van de werkgevers vindt dat de competenties van de werknemer de afgelopen 2 jaar zijn verbeterd. Een ruime meerderheid van de werkgevers (70%) verwacht dat de werknemer zijn baan kan behouden de komende 2 jaar. Over de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, zijn de werkgevers iets minder positief: 34% verwacht niet dat de werknemer een baan kan vinden buiten de organisatie wanneer hij of zij dat zou willen.

Ook zijn de werkgevers twee algemene vragen gesteld over het functioneren van de werknemer. Ten eerste is gevraagd hoe het ziekteverzuim van de werknemer is in vergelijking met het ziekteverzuim van andere werknemers. Eenderde van de werkgevers zegt dat het ziekteverzuim van de werknemer hoger is ten opzichte van andere werknemers en een kwart zegt dat het ziekteverzuim juist lager is. Ten tweede is gevraagd in hoeverre men tevreden is met de werknemer. Hieruit blijkt dat de meerderheid (77%) (zeer) tevreden is, maar dat toch 14% (zeer) ontevreden is over de werknemer (zie Figuur 4).

Figuur 4 Tevredenheid van werkgever met werknemer.



4 Uitstroomsubsidie als beleidsinstrument

4.1 Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we gekeken naar de ex-ID'ers en hoe het hen de afgelopen jaren is vergaan. In dit hoofdstuk kijken we expliciet naar de uitstroomsubsidie en wat dit heeft opgeleverd, zowel voor de werkgevers als de werknemers.

Allereerst gaan we in paragraaf 4.2 in op enkele kenmerken van de uitstroomsubsidie: welke bedragen hebben werkgevers ontvangen, waar hebben ze de uitstroomsubsidie aan besteed en wat is hun mening over dit instrument? Vervolgens bekijken we in paragraaf 4.3 wat de uitstroomsubsidie de ex-ID'ers heeft opgeleverd. We kijken daarbij naar arbeidssituatie en mate van geluk. Ook vergelijken we de ex-ID'ers en de mensen die een WWB-uitkering ontvingen eind 2005 wat betreft hun situatie eind 2007.

4.2 Kenmerken uitstroomsubsidie

In totaal zijn er 76 subsidiebedragen uitgekeerd aan werkgevers⁴. Het gemiddelde subsidiebedrag dat werkgevers hebben ontvangen, is € 28.572,- per werknemer die een uitstroombaan kreeg. Het minimumbedrag was € 5.625,-⁵ en het maximum was € 47.500,- voor de periode van twee jaar.

In de meeste gevallen (90%) heeft de werkgever de uitstroomsubsidie gebruikt voor de loonkosten van de werknemer. Daarnaast is de subsidie besteed aan begeleiding van de werknemer (37%). Het subsidiebedrag is in 15% van de gevallen besteed aan een opleiding en in 10% aan aanpassingen van de werkplek of functie van de werknemer⁶.

4.2.1 *Mening werkgevers over uitstroomsubsidie*

De uitstroomsubsidies zijn gericht op werkgevers. Met de uitstroomsubsidies worden de werkgevers 'verleid' om mensen in dienst te nemen, die anders moeilijk regulier werk kunnen vinden. We hebben daarom de werkgevers, aan wie eind 2005 een uitstroomsubsidie is toegekend, naar hun mening gevraagd over deze subsidies.

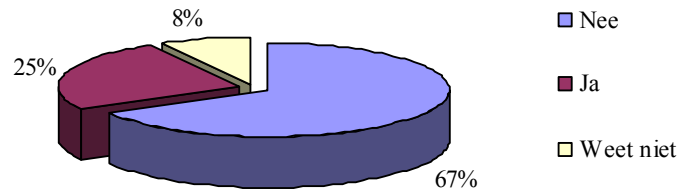
Het merendeel (70%) is het eens met de stelling "De uitstroomsubsidie is een nuttig instrument om mensen die langdurig werkloos zijn aan het werk te helpen". Echter, 20% van de werkgevers is het (helemaal) *niet* eens met deze stelling. Over de hoogte van het subsidiebedrag zijn de werkgevers wat minder positief. Iets meer dan een kwart van de werkgevers (27%) vond het subsidiebedrag toereikend om de werknemer in dienst te nemen, terwijl 41% het subsidiebedrag hiervoor niet hoog genoeg vond. Opmerkelijk is dat 67% van de werkgevers aangeeft de betreffende werknemer niet in dienst te hebben genomen als hij hiervoor geen subsidie had ontvangen. Een kwart had de werknemer ook in dienst genomen als hij hiervoor geen subsidie had ontvangen en 10% weet niet wat hij gedaan zou hebben (zie Figuur 5). Blijkbaar hebben de uitstroomsubsidies in ieder geval een deel van de werkgevers inderdaad verleid om de ex-ID'ers toch in dienst te nemen.

⁴ Eén ex-ID'er had twee parttime banen bij twee werkgevers. Zodoende hebben twee werkgevers voor eenzelfde persoon een uitstroomsubsidie ontvangen.

⁵ €20.000,- gold als het minimumbedrag voor de uitstroomsubsidie, gebaseerd op 1 FTE. De subsidie werd berekend naar rato van het aantal uren dat de werknemer bij de werkgever werkte.

⁶ Werkgevers konden meerdere antwoorden aankruisen. Daardoor tellen de percentages niet op tot 100.

Figuur 5 Werkgever had de ex-ID'er in dienst genomen als hij hiervoor geen subsidie had ontvangen.



4.3 Wat heeft de uitstroombaan de ex-ID'ers opgeleverd?

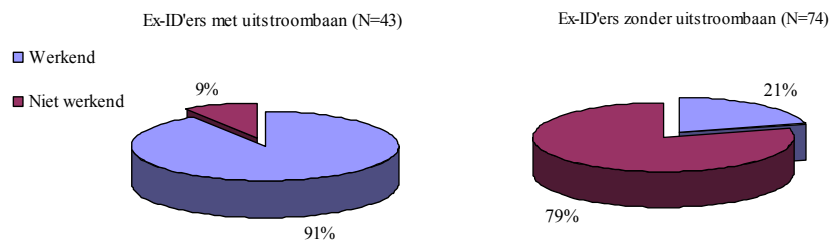
Uit de vorige paragraaf blijkt dat de uitstroombaan subsidies werkgevers gestimuleerd hebben om ex-ID'ers in dienst te nemen. Zijn de ex-ID'ers die met een uitstroombaan zijn blijven werken inderdaad beter af dan degenen die geen uitstroombaan kregen aangeboden?

Om te kunnen zeggen of de uitstroombaan subsidie een effect heeft gehad, moet men rekening houden met de andere kenmerken van de ex-ID'ers. De ex-ID'ers met uitstroombaan verschillen niet van de ex-ID'ers zonder uitstroombaan wat betreft leeftijd, opleiding en geslacht. Wel zijn degenen met een uitstroombaan vaker samenwonend of gehuwd en zijn degenen zonder uitstroombaan vaker alleenstaand, gescheiden of alleenstaande ouder.

4.3.1 Arbeidssituatie

Bekijken we de huidige arbeidssituatie dan valt op dat het aandeel mensen dat op het moment van het onderzoek werkzaam is in een betaalde baan, veel hoger is in de groep met uitstroombaan dan in de groep zonder uitstroombaan (91% versus 21%) (zie Figuur 6).

Figuur 6 Arbeidspositie van ex-ID'ers met versus zonder uitstroombaan.



4.3.2 Arbeidspositie ex-ID'ers vergeleken met WWB'ers

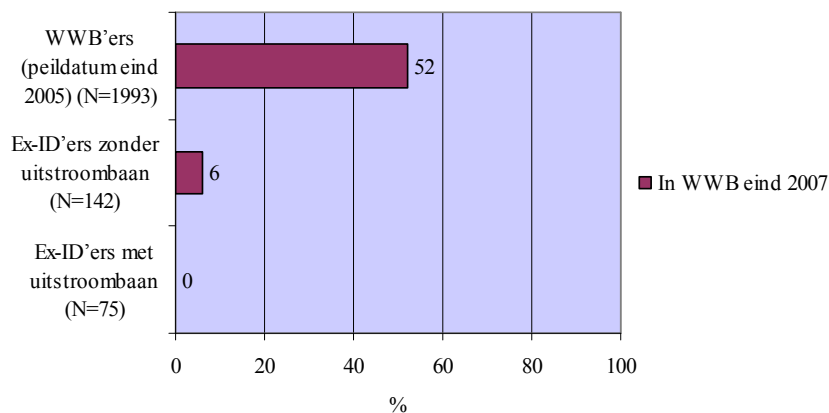
Van de Lelystedelingen die eind 2005 een WWB-uitkering ontving, ontving ruim de helft ook eind 2007 een WWB-uitkering. Een heel klein deel van de uitstroom is veroorzaakt door overlijden (1%) en het verlaten van de gemeente Lelystad (5%).

De gemeente Lelystad heeft naast uitstroombanen ook andere trajecten ingezet om de WWB'ers te activeren. In 2006 en 2007 hebben in totaal 572 WWB'ers (29%), van de WWB'ers die eind 2005 een uitkering hadden, een activeringstraject gevolgd. Hieronder zijn minimaal 206 (10%) van de groep die eind 2005 een WWB-uitkering had, werkzaam via een verloningscontract in 2006 of 2007⁷.

Van de Lelystedelingen die eind 2005 een WWB-uitkering hadden, zat 52% ook eind 2007 in de WWB⁸. Van de in totaal 142 ex-ID'ers zonder uitstroombaan had 6% een WWB-uitkering eind 2007. Van de in totaal 75 ex-ID'ers met uitstroombaan ontving niemand eind 2007 een WWB-uitkering (zie Figuur 7).

Kijken we uitsluitend naar het al of niet ontvangen van een WWB-uitkering eind 2007, dan kunnen we concluderen dat de ID-banen, maar vooral ook de uitstroombanen een uitstroom uit de WWB teweeg hebben gebracht. Met de ID-regeling en uitstroombaan subsidie lijkt tegemoet gekomen te zijn aan de doelstelling van de gemeente Lelystad om het aantal WWB-uitkeringen te verminderen. Echter, zoals uit voorgaande is gebleken, zijn niet alle uitgestroomde mensen uitgestroomd naar betaald werk. Een deel van de ex-ID'ers ontvangt namelijk een WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Figuur 7 In WWB eind 2007, WWB'ers en ex-ID'ers vergeleken.



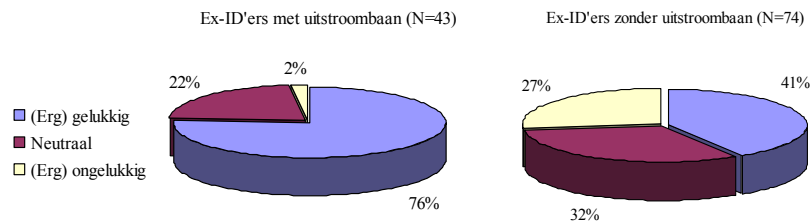
⁷ Van deze 206 WWB'ers zijn slechts vijf eind 2007 (alweer) WWB uitkeringsgerechtigd. Deze instrumenten zijn ook actief ingezet voor personen die na 2005 in de WWB zijn ingestroomd. Zo zijn in 2007 in totaal 373 WWB'ers via verloningscontracten naar werk begeleid. Bij veel van deze personen heeft dit inmiddels ook tot uitstroom geleid.

⁸ Van degenen die in 2006 en/of 2007 een traject hebben gevolgd had 57% eind 2007 een WWB-uitkering. Van degenen die geen traject hebben gevolgd zat 49% eind 2007 in de WWB. Dat van de groep met traject meer mensen nog in de uitkering zitten, is te verklaren doordat trajecten vooral voor de meer kansarme WWB-cliënten worden ingezet, die voor langere tijd op zo'n traject aangewezen zijn. Een hogere uitstroom uit de groep zonder traject, wordt deels verklaard door het relatief hoge aandeel jongeren in deze groep.

4.3.3 *Mate van ervaren geluk*

Ten slotte kijken we naar de mate van geluk. Er is een duidelijk verschil in ervaren geluk tussen de ex-ID'ers met en de ex-ID'ers zonder uitstroombaan (zie Figuur 8). Degene met uitstroombaan zijn over het algemeen gelukkiger dan degene zonder uitstroombaan. Dit verschil wordt voor het grootste deel verklaard door het feit dat onder de ex-ID'ers met uitstroombaan veel meer mensen werkzaam zijn dan onder de ex-ID'ers zonder uitstroombaan. Zoals bleek in hoofdstuk 2 zijn werkende ex-ID'ers over het algemeen gelukkiger dan niet-werkende ex-ID'ers.

Figuur 8 Mate van ervaren geluk, ex-ID'ers met en zonder uitstroombaan.



5 De voorspellende waarde van de VPM-scores

5.1 Inleiding

Medio 2005 is bij 165 van de 220 personen, die toen een ID-baan hadden in de gemeente Lelystad, de Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM) afgenomen. De VPM is een door TNO ontwikkeld instrument waarmee het functioneren van werknemers in kaart kan worden gebracht⁹.

De VPM kent zowel een vragenlijst voor de werknemer, waarmee de werknemer zichzelf beoordeelt, als een vragenlijst voor de leidinggevende. De vragenlijsten bevatten 59 concrete beschrijvingen (items) van gedrag die werkgevers - zo blijkt uit onderzoek - associëren met goed functioneren van medewerkers. Per item wordt gevraagd in welke mate het beschreven gedrag overeen komt met het gedrag dat de werknemer laat zien. Zo worden uiteindelijk 10 competenties in kaart gebracht, waaronder communiceren, samenwerken & collegialiteit en nauwkeurigheid.

Een ingevulde VPM resulteert in een rapportage met een totaalscore (1% tot 100%) en een score per competentie. Over het algemeen wordt de score op basis van de beoordeling door de leidinggevende gebruikt voor het bepalen van bijvoorbeeld de loonkosten-subsidie.

5.2 VPM-score, uitstroombaan en huidige arbeidspositie

In Lelystad was de VPM-score van de leidinggevende het vertrekpunt bij de selectie van ex-ID'ers voor uitstroombanen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de ex-ID'ers met een uitstroombaan gemiddeld een hogere VPM-score hadden dan degenen zonder uitstroombaan (83% versus 74%).

Bovendien was de VPM-score van de ex-ID'er leidend bij het bepalen van het subsidiebedrag. Hoe hoger de VPM-score (dus hoe beter iemand functioneert), hoe lager het subsidiebedrag.

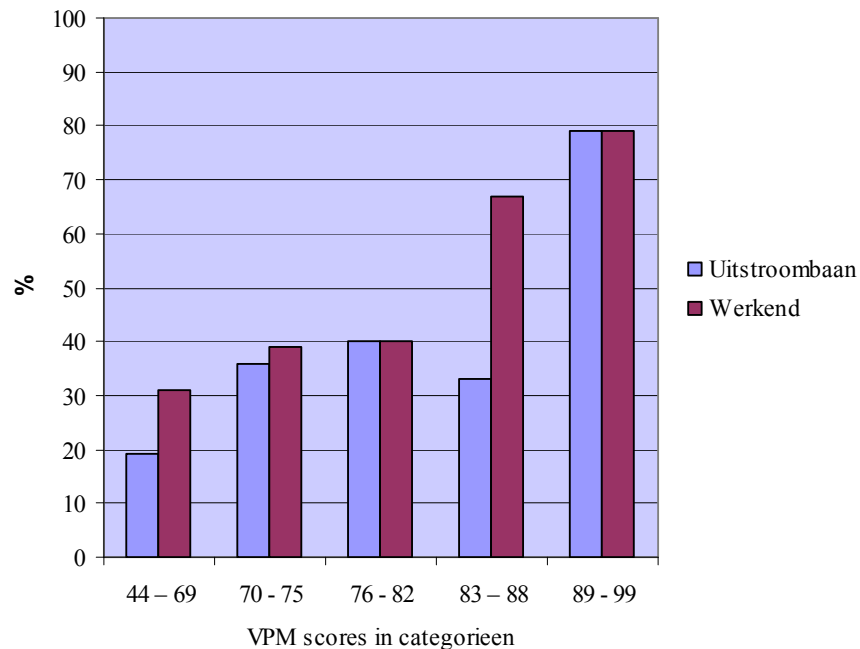
Er is dus inderdaad een verband tussen de hoogte van de VPM-score en het feit of een ID'er een uitstroombaan kreeg. Dit betekent echter niet dat alle personen met een VPM-score boven een bepaalde waarde een uitstroombaan hebben gekregen en dat alle personen met een score beneden deze waarde per definitie niet in aanmerking kwamen voor een uitstroombaan. Of een werkgever iemand in dienst neemt met een uitstroombaan is ook van andere factoren afhankelijk. In ieder geval is het van belang of de werkgever ook daadwerkelijk plek heeft binnen de organisatie en of de financiële mogelijkheden aanwezig zijn, aangezien de uitstroombaan niet alle kosten van de werknemer dekt.

Er zijn mensen die prima functioneerden en een hoge VPM-score hadden, maar desondanks geen uitstroombaan hebben gekregen. Tegelijkertijd zijn er mensen die objectief, op basis van de VPM-scores, wellicht wat minder functioneerden waarvoor de werkgever toch mogelijkheden zag. Om dit te illustreren zijn de VPM-scores, die variëren van 44% tot 99%, opgedeeld in 5 percentielen: categorieën van gelijke omvang, beginnende bij de 20% ex-ID'ers met de laagste scores tot en met de 20% met de hoogste scores (zie Figuur 9).

⁹ Zie voor een nadere toelichting op de VPM, bijlage VI van dit rapport.

In de figuur is te zien dat het percentage ex-ID'ers dat een uitstroombaan heeft gekregen niet continu stijgend is met de VPM-score. Van de personen met een VPM-score tussen 76% en 82% kreeg 40% een uitstroombaan terwijl van degenen met een hogere VPM-score (83% - 88%) een kleiner aandeel, namelijk 33%, een uitstroombaan kreeg. Dit bevestigt dat of iemand een uitstroombaan krijgt ook afhankelijk is van andere factoren. Wel is duidelijk dat van de groep personen met de hoogste VPM-scores (minimaal 89%) ook veruit het grootste percentage een uitstroombaan heeft gekregen. Wat overigens niet wegneemt dat ook van degenen met de laagste VPM-scores (minder dan 70%) toch nog een vijfde een uitstroombaan heeft gekregen.

Figuur 9 Percentage ex-ID'ers met een uitstroombaan en percentage werkende ex-ID'ers naar VPM-score (in vijf percentielen).



Figuur 9 laat ook zien dat hoe hoger de VPM-score was, hoe hoger het percentage werkenden in februari 2008 is. Vooral de bovenste twee percentielen (VPM-scores van 83% en hoger) bevatten de hoogste percentages werkenden. Overigens is ook van de ex-ID'ers met de laagste VPM-scores 31% wel aan het werk.

5.3 Voorspellende waarde van de VPM-score voor functioneren op langere termijn

De mensen met een hogere VPM-score medio 2005, blijken tweeënhalf jaar later ook daadwerkelijk vaker (nog) betaald werk te hebben. De VPM-score is dus een goede indicator voor het functioneren van mensen in hun baan en daarmee de kans om aan het werk te blijven, ook op langere termijn.

Betekent dit nu ook dat de personen met een hoge VPM-score in 2005 ook ruim twee jaar later daadwerkelijk beter functioneren, dan degenen met een lagere score? Hiervoor hebben we binnen de groep werkende ex-ID'ers nader gekeken naar verbanden

tussen de VPM-score en de antwoorden van de leidinggevende op verschillende vragen over het functioneren van de werknemer¹⁰. Hieruit blijkt geen verband te bestaan tussen de VPM-scores uit 2005 en de huidige mening van de leidinggevenden over het functioneren van de werknemer.

De VPM bekijkt het functioneren van werknemers op een bepaald moment in hun functie op dat moment. Voor die situatie is de VPM een goede voorspeller of iemand goed functioneert en dus ook op die plek kan blijven (zo nodig met een uitstroomb subsidie). We kunnen echter niet concluderen dat diezelfde VPM-scores ook voorspellen hoe een werknemer zich vervolgens gaat ontwikkelen.

¹⁰ Specifiek de vragen die betrekking hebben op de algemene tevredenheid over de werknemer, ontwikkeling van competenties en arbeidsmarktkansen.

6 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk trekken we aan de hand van de onderzoeksbevindingen conclusies en doen we enkele aanbevelingen.

6.1 Hoe is het de ex-ID'ers vergaan en wat is hun huidige positie op de arbeidsmarkt?

Het merendeel (91%) van de ex-ID'ers die een twee jaar durende uitstroombaan kregen aangeboden eind 2005, heeft deze uitstroombaan behouden en is in februari 2008 nog steeds werkzaam in deze baan. Dit is veel meer dan bij de ex-ID'ers die geen uitstroombaan kregen aangeboden. Van hen heeft slechts 21% een betaalde baan ten tijde van het onderzoek.

De ex-ID'ers, die momenteel een betaalde baan hebben, zijn over het algemeen positief over hun huidige baan. Ook verwacht het merendeel de huidige baan de komende 2 jaar te behouden. Vooral degenen die een uitstroombaan hebben gehad, zijn hier positief over. De meeste van hen hebben dan ook een vast contract bij hun huidige werkgever. Over de kansen om eventueel een andere baan te vinden, zijn de ex-ID'ers echter minder positief.

Van de ex-ID'ers, die nu geen betaald werk hebben, heeft driekwart 2 jaar of langer geleden voor het laatst betaald werk gehad. Dit betekent dat de ID-baan, die ze in 2005 hadden, hun laatste betaalde baan was. Deze mensen hebben over het algemeen nog maar weinig vertrouwen dat ze werk kunnen vinden.

De ex-ID'ers die een betaalde baan hebben ten tijde van het onderzoek, zijn beduidend gelukkiger dan degenen die werkloos zijn geraakt na hun ID-baan. Dit geldt zowel voor degenen met een uitstroombaan als degenen die op eigen kracht een baan hebben gevonden na hun ID-baan. Het is dus niet de uitstroombaan, die bepalend is voor de mate van geluk van de ex-ID'ers. De mate van geluk hangt vooral samen met het feit of iemand op dit moment wel of niet werkt.

6.2 Hoe hebben de werkgevers bijgedragen aan de ontwikkeling van de ex-ID'ers?

Over het algemeen zijn de mensen met een uitstroombaan min of meer dezelfde functie blijven vervullen de afgelopen twee jaar. Hierbij moet worden opgemerkt dat de ex-ID'ers met uitstroombaan gemiddeld al 6 jaar hadden gewerkt in een ID-baan, welke meestal dezelfde was als de uitstroombaan. Toch vindt een deel van de ex-ID'ers dat er sprake is geweest van een zekere verrijking van hun takenpakket. De werkgevers lijken deze mening niet helemaal te delen.

Slechts een klein deel van de werknemers heeft in het kader van hun baan een opleiding of cursus gevolgd de afgelopen 2 jaar. Desondanks zijn de meeste werkgevers van mening dat de competenties van de werknemer de afgelopen 2 jaar wel zijn verbeterd. Ook het perspectief op baanbehoud bij de huidige werkgever is goed. De mogelijkheden voor een andere baan bij een andere werkgever lijken beperkt voor de ex-ID'ers: een groot deel van zowel de werkgevers als de werkende ex-ID'ers verwacht niet dat de ex-ID'er een andere baan kan vinden als hij of zij zou solliciteren.

Over het algemeen zijn de werkgevers tevreden tot zeer tevreden over de werknemers, die via een uitstroombaan in dienst zijn gekomen. Ook de ex-ID'ers zelf zijn over het algemeen tevreden met hun baan.

6.3 Wat is de rol en het effect geweest van de uitstroomb subsidies?

De werkgevers zijn over het algemeen positief over het nut van de uitstroomb subsidie: 70% van hen vindt de uitstroomb subsidie een nuttig instrument om mensen die langdurig werkloos zijn aan het werk te helpen. Over de hoogte van het subsidiebedrag zijn de werkgevers minder positief. Een groot deel (41%) is van mening dat het subsidiebedrag niet toereikend is. Een kwart van de werkgevers (27%) vindt het subsidiebedrag wel voldoende.

Dat de uitstroomb subsidie een belangrijke rol heeft gespeeld, blijkt uit het feit dat de meeste werkgevers (67%) zeggen dat ze de werknemer niet in dienst hadden genomen als ze hiervoor geen subsidie hadden ontvangen. De uitstroomb subsidies hebben, in ieder geval bij een deel van de werkgevers, geholpen om hen te verleiden de ex-ID'ers in dienst te nemen.

Dat de uitstroomb subsidies succesvol zijn, blijkt ook uit het feit dat 91% van de ex-ID'ers met een uitstroomb baan, kort na de afloop van het tweejarige contract, nog steeds werkzaam is bij dezelfde werkgever. Geen van de personen met een uitstroomb subsidie is eind 2007 weer terug in de WWB. Overigens is ook slechts een beperkt gedeelte van de ex-ID'ers zonder uitstroomb subsidie weer teruggekeerd in de WWB. Een deel van hen ontvangt *wel* een WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering.

6.4 Wat is de voorspellende waarde geweest van de score op de Vragenlijst Prestatie Mogelijkheden (VPM) in 2005?

Bij de selectie voor de uitstroomb banen was de VPM-score het vertrekpunt: ex-ID'ers met een hoge VPM-score, dus degene die goed functioneerden in hun ID-baan, kregen een uitstroomb baan aangeboden. Daarnaast is de VPM-score leidend geweest bij de bepaling van de hoogte van de uitstroomb subsidie.

De mensen met een hoger VPM-score medio 2005, blijken tweeënhalve jaar later ook daadwerkelijk vaker (nog) betaald werk te hebben. De VPM-score is dus een goede indicator voor het functioneren van mensen in hun baan en daarmee de kans om aan het werk te blijven, ook op langere termijn. We kunnen echter niet concluderen dat diezelfde VPM-scores ook voorspellen hoe een werknemer zich vervolgens gaat ontwikkelen.

6.5 Welke aanbevelingen kunnen gedaan worden voor het huidige Work First beleid van de gemeente Lelystad?

Uit bovenstaande blijkt dat het instrument uitstroomb subsidie voor een groot aantal ex-ID'ers heeft geleid tot uitstroom naar regulier betaald werk. Het gebruik van subsidies, die erop gericht zijn om werkgevers te verleiden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, blijkt dus een effectief beleidsinstrument. Ook na het aflopen van de periode van twee jaar (eind 2007), waaraan de werkgevers die de uitstroomb subsidies ontvingen zicht hadden gecommitteerd, zijn vrijwel alle ex-ID'ers met een uitstroomb baan nog steeds aan het werk. De kans op baanbehoud lijkt ook voor de toekomst groot voor de ex-ID'ers met uitstroomb baan, zo blijkt uit het onderzoek. We raden de gemeente Lelystad wel aan om op een later tijdstip nogmaals na te gaan hoeveel van de ex-ID'ers met uitstroomb baan nog steeds werkzaam zijn, om vast te stellen hoe duurzaam de uitstroom werkelijk is.

Een tweede aanbeveling betreft de aandacht voor de ontwikkeling van personen, die met een subsidie aan het werk gaan bij een werkgever. Degenen van wie de ID-baan een vervolg kreeg in de vorm van een uitstroombaan, verrichten al jaren min of meer hetzelfde werk. Er lijkt weinig functieverbreiding en/of –verdieping te hebben plaatsgevonden. Ook is er nauwelijks ingezet op scholing van deze medewerkers. De kansen van deze personen op de arbeidsmarkt, buiten hun huidige baan/functie, zijn daardoor nauwelijks toegenomen. Behalve uitstroom naar betaald werk zouden de gemeente en de werkgevers ook aandacht moeten besteden aan de ontwikkeling van competenties en het vergroten van de inzetbaarheid van personen die vanuit de WWB aan het werk gaan. De gemeente zou dit nadrukkelijk op kunnen nemen in de subsidievoorwaarden (bijvoorbeeld het aantal opleidingsdagen waar de gesubsidieerde werknemer recht op heeft).

Uit het onderzoek blijkt ook dat het feit of iemand werkt samenhangt met de mate van geluk. Dit is een argument voor de inzet van beleidsinstrumenten als loonkostensubsidies en verloning, waarmee mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan het werk geholpen worden. Op basis van dit onderzoek kunnen we overigens niet zeggen of dergelijk gesubsidieerd werk in dezelfde mate bijdraagt aan geluk, als regulier betaald werk.

Ten slotte bevelen wij aan om de VPM als ondersteunend instrument te gebruiken om vast te stellen wie in aanmerking moeten komen voor dergelijke subsidies en voor het bepalen van de hoogte van de subsidie. Daarnaast biedt de VPM bij uitstek de mogelijkheid om de competenties van werknemers in kaart te brengen en de ontwikkeling van deze competenties te monitoren over de tijd (zie ook onze tweede aanbeveling).

BIJLAGE I Opzet onderzoek en respons

Dataverzameling

Begin februari 2008 zijn door de afdeling Onderzoek en Statistiek (AB-OS) van de gemeente Lelystad vragenlijsten gestuurd naar de ex-ID'ers en aan de werkgevers die een uitstroombaan hebben ontvangen. De ex-ID'ers betreffen alle 220 personen die eind 2005 een ID-baan hadden. Voor alle 75 werknemers die met een uitstroombaan aan het werk konden blijven, is een vragenlijst naar de betreffende werkgevers gestuurd. In totaal gaat het om 29 bedrijven/organisaties die voor één of meerdere personen een uitstroombaan hebben ontvangen. Voor het toesturen van de vragenlijsten is gebruik gemaakt van adresbestanden en het GBA van de gemeente Lelystad.

De respondenten is gevraagd de ingevulde vragenlijsten uiterlijk 29 februari terug te sturen aan AB-OS van de gemeente Lelystad. Gezien het belang van een goede respons voor de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten, is op verschillende manieren geprobeerd een zo hoog mogelijke respons te bewerkstelligen. Na ongeveer 3 weken is door AB-OS van de gemeente Lelystad een herinneringsbrief, met daarbij een nieuwe vragenlijst, verstuurd naar alle ex-ID'ers en werkgevers die nog geen vragenlijst hadden teruggestuurd. Daarnaast is een cadeaubon ter waarde van € 100,- verlost onder de ex-ID'ers die een ingevulde vragenlijst hebben teruggestuurd.

Respons

De respons bedraagt 60 leidinggevenden (80%) en 117 ex-ID'ers (53%). De respons van de ex-ID'ers, bestaat uit 43 personen met een uitstroombaan (een respons van 57%) en 74 zonder uitstroombaan (52%).

Dit is een hoge respons voor een schriftelijke vragenlijst. Bijzonder positief is ook dat meer dan de helft van de ex-ID'ers zonder uitstroombaan heeft deelgenomen aan het onderzoek.

Analyse van de data

AB-OS heeft TNO voor het onderzoek uitsluitend geanonimiseerde gegevens ter beschikking gesteld.

In de analyses maken we, waar mogelijk, een vergelijking tussen de groep ex-ID'ers die met een uitstroombaan aan het werk is gegaan en de groep ex-ID'ers voor wie de ID-regeling eind 2005 geen vervolg kreeg. Op die manier krijgen we inzicht in de effecten van de uitstroombaan. Als effectmaten gaat het dan met name om de gerealiseerde uitstroom naar (regulier) werk, de huidige kansen van de ex-ID'ers op de arbeidsmarkt en hoe gelukkig zij zich op dit moment voelen. Daarnaast maken we op verschillende punten een vergelijking tussen de meningen van de werknemers en hun leidinggevenden.

In de analyses is ook een koppeling gemaakt met de totale groep bijstandsccliënten van de gemeente Lelystad eind 2005. Op basis hiervan kunnen we de huidige situatie van de ex-ID'ers in een breder perspectief plaatsen.

Persoonskenmerken onderzoeksgroep

De groep ex-ID'ers die aan het onderzoek deelnamen, bestaat uit meer vrouwen (65%) dan mannen (35%). De gemiddelde leeftijd is 50 jaar. Er zijn geen verschillen naar leeftijd en geslacht tussen de groepen met en zonder uitstroombaan. Beide groepen

verschillen ook nauwelijks naar opleidingsniveau: een kwart heeft een startkwalificatie.

Eenderde van de onderzoeksgroep is alleenwonend en ruim een kwart is samenwonend met partner en kinderen. Wat betreft de woonsituatie verschillen de groepen met en zonder uitstroombaan licht van elkaar. Degene met een uitstroombaan zijn relatief vaker samenwonend zonder kinderen dan degene zonder uitstroombaan (30% versus 12%). In de groep met uitstroombaan bevinden zich juist wat meer alleenstaande ouders dan in de groep zonder uitstroombaan (16% versus 9%). Degene zonder uitstroombaan hebben dus wat vaker kinderen dan degene met een uitstroombaan.

De onderzoeksgroep verschilt niet van de totale groep ex-ID'ers als we kijken naar leeftijd en geslacht. Wel is de gemiddelde VPM-score van de onderzoeksgroep iets hoger dan die van de totale groep ex-ID'ers.

Van de ex-ID'ers zijn degene met uitstroombaan wat vaker gehuwd of samenwonend met partner en eventuele kinderen en zijn degene zonder uitstroombaan wat vaker gescheiden, alleenwonend of alleenstaande ouder.

	Onderzoeksgroep		Totale groep ex-ID'ers	
	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=43)	Ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=74)	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=75)	Ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=142)
Leeftijd				
Gemiddelde leeftijd	50	50	51	50
Geen antwoord / onbekend	2	2	0	1
Geslacht				
Man	37%	33%	35%	33%
Vrouw	63%	67%	65%	67%
Geen antwoord / onbekend	0	1	0	1
Gemiddelde VPM-score				
Minimum – maximum VPM-score	83	74	81	73
Minimum – maximum VPM-score	57 - 99	44 - 97	56 – 99	34 – 98
Geen VPM afgenomen / onbekend	14	26	20	61

Totale groep ex-ID'ers		
Burgerlijke staat	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=75)	Ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=142)
Gehuwd	34%	25%
Ongehuwd	32%	33%
Gescheiden	34%	41%
Verweduwd	0%	2%
Onbekend	4	16

Onderzoeksgroep		
Woonsituatie	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=43)	Ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=74)
Alleenwonend	35%	32%
Alleenwonend met kinderen	9%	16%
Samenwonend met partner	30%	12%
Samenwonend met partner en kinderen	21%	30%
Inwonend bij ouder(s)	5%	7%
Anders	0%	3%
Geen antwoord / onbekend	0	1
Opleiding		
Geen opleiding gevolgd / afge- maakt	0%	3%
Lagere school / basisschool	23%	16%
LBO/VMBO/mavo/MBO1	56%	53%
Havo/MBO 2, 3, 4/VWO	19%	23%
HBO/universiteit	2%	4%
Geen antwoord / onbekend	0	1

Op basis van de responspercentages en de vergelijkbaarheid van de onderzoeksgroep met de totale populatie ex-ID'ers op enkele persoonskenmerken, kunnen we concluderen dat de onderzoeksgroep representatief is voor de totale populatie ex-ID'ers.

BIJLAGE II Vragenlijsten

Voor het onderzoek zijn door TNO drie vragenlijsten ontwikkeld:

- 1) Een vragenlijst voor de ex-ID'ers waarvan de werkgever geen uitstroombsubsidie heeft ontvangen.
- 2) Een vragenlijst voor de ex-ID'ers waarvan de werkgever wel een uitstroombsubsidie heeft ontvangen.
- 3) Een vragenlijst voor de werkgevers/leidinggevenden die een uitstroombsubsidie hebben ontvangen.

In de vragenlijsten wordt gevraagd naar de huidige situatie van de ex-ID'ers en naar de ontwikkelingen over de afgelopen twee jaar. Er is nagegaan wat er de afgelopen twee jaar is gebeurd op het gebied van werk en opleiding. Hebben de ex-ID'ers nog steeds dezelfde functie? Hebben zij opleidingen of cursussen gevolgd? De werkgevers wordt bovendien expliciet gevraagd naar de manier waarop de uitstroombsubsidies zijn gebruikt. Naast de vragen over wat er in de afgelopen periode gebeurd is, is nagegaan hoe het op dit moment staat met de employability van de ex-ID'ers. Hierbij gaat het met name om de mogelijkheden om hun huidige baan te behouden of eventueel een andere baan te krijgen.

De verschillende vragenlijsten bevatten zo veel mogelijk vergelijkbare vragen, zodat de antwoorden van de werknemers en hun werkgevers met elkaar vergeleken kunnen worden.

De in het onderzoek gehanteerde vragenlijsten zijn opvraagbaar via het e-mailadres: onderzoek@lelystad.nl.

BIJLAGE III Tabellen

Deze bijlage bevat tabellen met de respons op de vragenlijsten. We volgen zo veel mogelijk de volgorde van de vragenlijsten zelf. Waar aan verschillende groepen respondenten (ex-ID'ers met uitstroombaan, ex-ID'ers zonder uitstroombaan en werkgevers/leidinggevenden) dezelfde vragen gesteld zijn, worden de antwoorden naast elkaar weergegeven. Dit maakt een snelle vergelijking tussen de verschillende groepen eenvoudig.

Arbeidssituatie op dit moment	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=43)		Ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=74)	
	Aantal	%	Aantal	%
Werkend in één of meer betaalde banen	39	91%	15	21%
Werkloos en ontvang WW-uitkering	3	7%	29	40%
Werkloos en ontvang WWB-uitkering	0	0%	5	7%
(Tijdelijk) arbeidsongeschikt	0	0%	15	21%
Gepensioneerd	1	2%	0	0%
Schoolgaand / studerend	0	0%	3	4%
Anders	0	0%	5	7%
Onbekend	0	-	2	-

Kenmerken (uitstroombaan)	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=43) over uitstroombaan	Werkende ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=15) over huidige baan	Werkgevers over uitstroombaan (N=60)
Uren werkzaam per week			
11 uur of minder	0%	0%	0%
12 – 19 uur	5%	20%	13%
20 – 24 uur	9%	20%	8%
25 – 29 uur	7%	20%	15%
30 – 34 uur	51%	7%	34%
35 uur of meer	28%	33%	30%
Soort dienstverband			
Vast	95%	47%	80%
Tijdelijk	5%	27%	15%
Oproepkracht	0%	13%	0%
Anders	0%	13%	5%

Werkende ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=15)		
Kenmerken huidige baan	Aantal	%
Hoe lang bent u werkzaam in uw huidige baan?		
Minder dan een half jaar	2	13%
½ - 1 jaar	7	47%
1 – 2 jaar	2	13%
Meer dan 2 jaar	4	27%
Waar werkt u?		
In Lelystad	12	80%
Buiten Lelystad	3	20%
Hoeveel mensen werken er bij uw bedrijf / organisatie?		
1 t/m 9 personen	3	20%
10 t/m 49 personen	4	27%
50 t/m 99 personen	3	20%
100 t/m 499 personen	1	7%
500 of meer personen	3	20%
Weet ik niet	1	7%
Bent u meer of minder tevreden met uw huidige baan vergeleken met uw ID-baan?		
Meer tevreden	6	40%
Even tevreden	8	53%
Minder tevreden	1	7%

Ontwikkelingen in uitstroombaan	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=43)	Werkgevers (N=60)
Van functie veranderd		
Ja	21%	12%
Nee	79%	88%
Verandering van hoeveelheid taken/werkzaamheden		
Ja, meer	51%	30%
Ja, minder	0%	5%
Nee, gelijk gebleven	49%	65%
Verandering van zwaarte taken/werkzaamheden		
Ja, moeilijker	33%	22%
Ja, makkelijker	3%	6%
Nee, gelijk gebleven	64%	72%
Onbekend	1	0
Naar hogere salarisschaal gegaan		
Ja	33%	26%
Nee	67%	74%
Interne opleiding / cursus gevolgd		
Ja	31%	55%
Nee	69%	45%
Onbekend	1	7
Externe opleiding / cursus gevolgd		
Ja	33%	46%
Nee	67%	54%
Onbekend	1	6
Tijd besteed aan opleiding of cursus		
		Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=43)
Geen		46%
Minder dan 1 dag		3%
1 – 5 dagen		40%
Meer dan 5 dagen		11%
Geen antwoord / onbekend		6

Mening over huidige baan	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=39)	Ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=15)
Mijn werk is leuk		
Helemaal mee oneens	0%	7%
Mee oneens	3%	0%
Niet mee eens / niet mee oneens	0%	13%
Mee eens	43%	40%
Helemaal mee eens	54%	40%
Weet niet	0	0
Voor mijn werk is vakmanschap vereist		
Helemaal mee oneens	0%	7%
Mee oneens	11%	0%
Niet mee eens / niet mee oneens	11%	7%
Mee eens	33%	47%
Helemaal mee eens	44%	40%
Weet niet	3	0
Mijn werk is afwisselend		
Helemaal mee oneens	3%	7%
Mee oneens	0%	0%
Niet mee eens / niet mee oneens	5%	0%
Mee eens	43%	33%
Helemaal mee eens	49%	60%
Weet niet	0	0
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer		
Helemaal mee oneens	0%	7%
Mee oneens	16%	7%
Niet mee eens / niet mee oneens	16%	7%
Mee eens	46%	20%
Helemaal mee eens	22%	60%
Weet niet	2	0
Mijn werk vereist creativiteit		
Helemaal mee oneens	3%	7%
Mee oneens	3%	0%
Niet mee eens / niet mee oneens	10%	13%
Mee eens	41%	33%
Helemaal mee eens	44%	47%
Weet niet	0	0
Ik heb de gelegenheid om vakmanschap te ontwikkelen		
Helemaal mee oneens	0%	7%
Mee oneens	5%	0%
Niet mee eens / niet mee oneens	24%	27%
Mee eens	42%	20%
Helemaal mee eens	29%	47%
Weet niet	1	0

	Werkgevers (N=60)	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=39)	Ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=15)	
Ik verwacht dat ik de komende 2 jaar mijn baan bij deze werkgever zal behouden				
Helemaal mee oneens	5%	5%	0%	
Mee oneens	9%	3%	8%	
Niet mee eens / niet mee oneens	15%	0%	17%	
Mee eens	47%	59%	33%	
Helemaal mee eens	24%	32%	42%	
Geen antwoord / weet niet	5	2	3	
Ik verwacht dat ik een andere baan kan vinden bij een andere werkgever, als ik dat zou willen				
Helemaal mee oneens	14%	25%	17%	
Mee oneens	20%	16%	8%	
Niet mee eens / niet mee oneens	29%	13%	42%	
Mee eens	22%	31%	25%	
Helemaal mee eens	16%	16%	8%	
Geen antwoord / weet niet	9	7	3	
In welke mate vindt u zichzelf een gelukkig mens?	Werkende ex-ID'ers met uitstroombaan (N=39)	Werkende ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=15)	Niet-werkende ex-ID'ers met uitstroombaan (N=4)	Niet-werkende ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=57)
Erg gelukkig	16%	20%	0%	2%
Gelukkig	63%	67%	33%	26%
Niet gelukkig, niet ongelukkig	21%	13%	33%	38%
Niet zo gelukkig	0%	0%	33%	26%
Ongelukkig	0%	0%	0%	8%
Onbekend	1	0	1	4
Nog werkzaam in uitstroombaan	Ex-ID'ers met uitstroombaan (N=43)	Werkgevers (N=60)		
Ja	91%	88%		
Nee	9%	12%		
Onbekend	0	2		

	Niet-werkende ex-ID'ers met uitstroombaan (N=4)	Niet-werkende ex-ID'ers zonder uitstroombaan (N=57)
Reden voor uitdiensttreding		
Geen verlenging van tijdelijk contract	25%	n.v.t.
Ontslagen	50%	n.v.t.
Pensioen	25%	n.v.t.
Arbeidsongeschikt	0%	n.v.t.
Anders	0%	n.v.t.
Wanneer had u voor het laatst een betaalde baan?		
Minder dan een half jaar geleden	100%	10%
½ – 1 jaar geleden	0%	2%
1 – 2 jaar geleden	0%	15%
Meer dan 2 jaar geleden	0%	73%
Onbekend	1	5
Activiteiten overdag*		
Cursus of opleiding	0%	11%
Vrijwilligerswerk	33%	26%
Huishouding / verzorging eigen gezin	67%	73%
Mantelzorg	0%	18%
Contacten met familie/vrienden	33%	40%
Hobby's	33%	38%
Sportuitoefening	33%	13%
Anders	33%	29%
Heeft u er vertrouwen in dat u, als u actief zoekt, binnen 1 jaar een baan vindt?		
Ja	66%	11%
Enigszins	33%	27%
Nee	0%	62%
Onbekend	1	4

* Percentages tellen niet op tot 100 omdat men meerdere categorieën kon aankruisen.

	Werkende ex-ID'ers met uitstroombaan (N=39)	Werkgevers (N=60)
Hoe vaak contact werknemer - leidinggevende		
Dagelijks	57%	30%
3 – 4 dagen per week	10%	35%
2 – 3 dagen per week	13%	19%
1 dag per week	15%	4%
Minder dan 1 dag per week	5%	12%
Onbekend	0	3
Hoe vaak functioneringsgesprek		
2 keer per jaar of vaker	13%	23%
1 keer per jaar	56%	67%
Minder dan 1 keer per jaar	18%	7%
nooit	13%	3%

Bedrijfssector (procentuele verdeling werknemers)	Werkgevers (N=60)	Gemeente Lelystad (N=28.105)*
Zorg en welzijn	42%	15%
Onderwijs	30%	6%
Detailhandel	13%	14%
Dienstverlening	5%	28%
Horeca	2%	2%
Overheid	2%	11%
Anders	7%	23%
Aantal personen werkzaam in organisatie		(N= 27.555)*
1 - 9	9%	24%
10 - 49	61%	25%
50 - 99	5%	13%
100 - 499	25%	28%
Meer dan 500	0%	9%
Geen antwoord / onbekend	1	60

* Bron: Provincie Flevoland, april 2007.

Hoe lang is werknemer werkzaam bij uw organisatie?	Werkgevers (N=60)
2 - 3 jaar	12%
3 - 5 jaar	4%
Langer dan 5 jaar	81%
Anders	3%
Geen antwoord / onbekend	3
Leidinggevende van deze werknemer sinds	
Half jaar of korter	3%
½ - 1 jaar	9%
1 - 2 jaar	18%
Meer dan 2 jaar	70%
Geen antwoord / onbekend	3
Het ziekteverzuim van de werknemer i.v.m. andere werknemers	
Hoger	26%
Gelijk	41%
Lager	33%
Onbekend	3
Hoe tevreden bent u over het algemeen over het functioneren van de werknemer?	
Zeer ontevreden	2%
Ontevreden	12%
Niet tevreden / niet ontevreden	9%
Tevreden	55%
Zeer tevreden	22%
Onbekend	2
De competenties van de werknemer zijn de afgelopen 2 jaar verbeterd	
Helemaal mee oneens	7%
Mee oneens	13%
Niet mee eens / niet mee oneens	27%
Mee eens	35%
Helemaal mee eens	18%
Weet niet	0%

	Werkgevers (N=60)
Waarom is de loonkostensubsidie besteed?	
Loonkosten van desbetreffende werknemer	90%
Begeleiding van desbetreffende werknemer	37%
Opleiding van desbetreffende werknemer	15%
Organisatorische of technische aanpassingen in de functie of werkplek van desbetreffende werknemer	10%
Uitgaven die niet herleidbaar zijn tot desbetreffende werknemer	2%
Weet niet	2%
Anders	3%
De uitstroombesubsidie is een nuttig instrument om mensen die langdurig werkloos zijn aan het werk te helpen	
Helemaal mee oneens	7%
Mee oneens	13%
Niet mee eens / niet mee oneens	10%
Mee eens	43%
Helemaal mee eens	27%
Het subsidiebedrag was toereikend om deze werknemer in dienst te nemen	
Helemaal mee oneens	12%
Mee oneens	29%
Niet mee eens / niet mee oneens	32%
Mee eens	25%
Helemaal mee eens	2%
Onbekend	1
Had uw organisatie de werknemer eind 2005 ook in dienst genomen als u hiervoor geen subsidie had gekregen?	
Ja	25%
Nee	67%
Weet niet	8%

* Percentages tellen niet op tot 100 omdat men meerdere categorieën kon aankruisen.

In welke mate vindt u zichzelf een gelukkig mens?	Werkende ex-ID'ers (N=54)	Niet-werkende ex-ID'ers (N=61)
Erg gelukkig	17%	2%
Gelukkig	64%	27%
Niet gelukkig, niet ongelukkig	19%	38%
Niet zo gelukkig	0%	27%
Ongelukkig	0%	7%
Onbekend	1	5

BIJLAGE IV Mening werkgevers en werknemers vergeleken

In totaal is van 30 ex-ID'ers met uitstroombaan zowel een ingevulde vragenlijst van de werknemer zelf als van de leidinggevende ontvangen. Deze bijlage bevat tabellen met de antwoorden op vragen die aan beide zijn gesteld.

Frequentie contact werknemer – direct leidinggevende	Volgens werkgever (N=30)	Volgens werknemer (N=30)
Dagelijks	25%	64%
3-4 dagen per week	39%	0%
2-3 dagen per week	18%	18%
1 dag per week	0%	11%
Minder dan 1 dag per week	18%	7%

Vergelijking antwoorden leidinggevende en werknemer op vraag frequentie contact	N=26
Werknemer antwoordt hogere frequentie	19%
Leidinggevende en werknemer geven hetzelfde antwoord	27%
Leidinggevende antwoordt hogere frequentie	54%

Frequentie functioneringsgesprek tussen werknemer en direct leidinggevende	Volgens werkgever (N=30)	Volgens werknemer (N=30)
2 keer per jaar of vaker	30%	18%
1 keer per jaar	70%	57%
< 1 keer per jaar	0%	18%
Nooit	0%	7%

Vergelijking antwoorden leidinggevende en werknemer op vraag frequentie functioneringsgesprek	N=28
Werknemer antwoordt hogere frequentie	36%
Leidinggevende en werknemer geven hetzelfde antwoord	61%
Leidinggevende antwoordt hogere frequentie	3%

Aantal uren werkzaam per week	Volgens werkgever (N=30)	Volgens werknemer (N=30)
11 uur of minder	0%	0%
12 – 19 uur	17%	7%
20 – 24 uur	10%	13%
25 – 29 uur	17%	10%
30 – 34 uur	30%	43%
35 uur of meer	26%	27%

Vergelijking antwoorden leidinggevende en werknemer op vraag uren werkzaam per week	N=30
Werknemer antwoordt hoger aantal	20%
Leidinggevende en werknemer geven hetzelfde antwoord	73%
Leidinggevende antwoordt hoger aantal	7%

Soort dienstverband	Volgens werkgever (N=30)	Volgens werknemer (N=30)
Vast	80%	93%
Tijdelijk	13%	7%
Oproepkracht	0%	0%
Anders	7%	0%

Vergelijking antwoorden leidinggevende en werknemer op vraag soort contract	N=30
Antwoorden werknemer en leidinggevende verschillen	77%
Antwoorden werknemer en leidinggevende komen overeen	23%

Van functie veranderd?	Volgens werkgever (N=30)	Volgens werknemer (N=30)
Ja	7%	20%
Nee	93%	80%

Verandering van taken / werkzaamheden	Volgens werkgever (N=30)	Volgens werknemer (N=30)
Meer taken / werkzaamheden	23%	57%
Minder taken / werkzaamheden	3%	0%
Gelijk gebleven hoeveelheid taken / werkzaamheden	73%	43%
Moeilijkere taken / werkzaamheden	23%	28%
Makkelijkere taken / werkzaamheden	3%	3%
Gelijk gebleven zwaarte taken / werkzaamheden	73%	69%

Vergelijking antwoorden leidinggevende en werknemer op vraag verandering taken / werkzaamheden	N=30
Antwoorden over hoeveelheid taken/ werkzaamheden werknemer en leidinggevende verschillen	53%
Antwoorden over hoeveelheid taken/ werkzaamheden werknemer en leidinggevende komen overeen	47%
Antwoorden over zwaarte taken/ werkzaamheden werknemer en leidinggevende verschillen	55%
Antwoorden over zwaarte taken/ werkzaamheden werknemer en leidinggevende komen overeen	45%

Promotie gemaakt?	Volgens werkgever (N=30)	Volgens werknemer (N=30)
Ja	17%	33%
Nee	83%	67%

Opleiding of cursus intern?		
Ja	40%	28%
Nee	60%	72%

Opleiding of cursus extern?		
Ja	42%	31%
Nee	58%	69%

BIJLAGE V Opmerkingen van respondenten

De respondenten hadden de mogelijkheid om aan het einde van de vragenlijst opmerkingen en aanvullingen te geven. Hieronder geven wij een beeld van de aard van deze opmerkingen.

Ex-ID'ers met uitstroombaan:

- Ik krijg onderbetaald/minder betaald dan collega's die zelfde werk doen/het salaris is niet conform wettelijke norm. Zo blijft er het stempel van ID'er.
- Ik heb zelf mijn baan zelf gevonden. Door regelgeving moest het via gemeente gaan, maar ik heb het allemaal zelf gedaan.
- Je werkt al 5 jaar op dezelfde werkplek, maar volgens leidinggevende pas sinds 1-12-2005.
- Voortdurend wisselende consultants/onvoldoende begeleiding door wisselende consultants / consultants waren slecht bereikbaar.
- De gemeente moet de werkgevers van de ID-banen van toen, die nu in vast dienstverband zijn, dwingen om een cursus of interne opleiding aan te bieden. Desnoods op kosten van de gemeente. Zo kunnen de ID'ers van toen zich meer ontwikkelen, betere banen vinden en meer gelukkig voelen.

Ex-ID'ers zonder uitstroombaan:

- Ben in diep gat gevallen na wegvallen werk, depressieve klachten. Mijn werk was mijn steunpilaar.
- Advies aan de gemeente: ga op zoek naar gemotiveerde medewerkers zodat wij als burger niet van die mensen tegenkomen die met tegenzin werken.
- Heb niet veel hulp gekregen bij het zoeken naar een nieuwe baan. Het is voor mijn gevoel oneerlijk.
- Ik had een stukje toekomst opgebouwd in mijn werk. Stichting RTO en gemeente Lelystad hebben 250 mensen blij gemaakt met een dode mus en valse hoop gegeven.
- Erg jammer dat de gemeente nu pas komt vragen hoe het met ons gaat. Vind ik schandalig. De gemeente had gelijk nadat de mensen geen werk meer hadden belangstelling moeten tonen. Dat waren de ergste maanden, om depressief van te worden.
- Door het verlies van ID baan ben ik snel achteruit gegaan wat betreft fysieke conditie. Het zoeken leverde teveel stress op.
- Ik was erg boos toen ik hoorde dat ik werd ontslagen door bezuiniging. Een baan die leuk en geweldig was, eindelijk op mijn plek. En dan ga je er ook nog op achteruit in inkomsten.
- Je wordt zo op straat gezet, net als een hond. Ik heb veel stress en slapeloze nachten. Er wordt zoveel beloofd dat je doorstroming krijgt. Stank voor dank.
- Nu komt men pas vragen hoe het met ons gaat. Mijn leven heeft behoorlijk op de kop gestaan. Ik heb er een behoorlijke klap van opgelopen. Zo aan de kant gezet. Schande!
- Terug bij af. Weer in een uitkering.
- Toen er geen geld meer was konden we gaan. Al die beloftes die zijn gedaan, er was zoveel mogelijk. Ik ben erg teleurgesteld. Ook de begeleiding naar ander werk was matig tot slecht. Zodoende ben ik ingestort en depressief geraakt.

Werkgevers/leidinggevenden:

- Elke school zou minimaal 1 gesubsidieerde werkplek moeten hebben voor conciërgachtige werkzaamheden.
- Wij hebben binnen de organisatie diverse personen toegeleid naar de arbeidsmarkt. Hoewel het additioneel werk betrof, blijkt in de praktijk dat ze zeer nuttig werk verrichten dat anders niet gedaan zou worden. Ik wil een pleidooi houden voor het creëren van banen in non-profit organisaties aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Met behoud van uitkering opgeplust met een toelage structureel zodat al deze mensen ergens bijhoren en ook het gevoel hebben dat ze gewaardeerd worden.

BIJLAGE VI De Vragenlijst PrestatieMogelijkheden

De Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM) is een door TNO ontwikkelde vragenlijst die een betrouwbaar beeld geeft van de competenties en het functioneren van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De objectieve beoordeling van relevante competenties op het gebied van werk is de basis voor meer gerichte begeleiding en voor het vaststellen van loonkostensubsidie. Zowel het stimuleren van de ontwikkeling van de werknemer als goed onderbouwde afspraken over loonkostensubsidie worden met de VPM mogelijk gemaakt.

De VPM kan worden gebruikt voor:

- Het in kaart brengen van het functioneren in het werk.
- Het vaststellen van gebieden van functioneren in het werk die de werknemer goed beheerst dan wel minder goed beheerst.
- Het stellen van ontwikkeldoelen en het evalueren van de vooruitgang die de persoon boekt.
- Het geven van gerichte feedback en begeleiding op de werkplek.
- De vaststelling dat de werknemer op een werkplek is uitgeleerd en toe is aan een nieuwe uitdagende werkomgeving.
- Het vaststellen en onderbouwen van de hoogte van het subsidiebedrag dat de werkgever krijgt als compensatie voor de verminderde productiviteit van het werk.

Tien competenties die belangrijk zijn voor goed functioneren staan centraal. Voorbeelden zijn: 'Afspraken nakomen', 'Samenwerken & Collegialiteit' en 'Productiviteit'. Deze competenties zijn in de vragenlijst uitgewerkt in uitspraken over concrete gedragingen. Zo wordt concreet gemaakt op welke punten de werknemer zich nog kan of moet verbeteren om een reguliere baan te verwerven. Deze informatie biedt een basis om een onderbouwd subsidiebedrag vast te stellen.

De VPM bestaat uit een handleiding, vragenlijst en een webapplicatie. De vragenlijst bestaat uit vier versies:

De VPM-Achtergrondgegevens (VPM-A)

In deze vragenlijst worden 11 vragen gesteld over de persoonlijke gegevens, werkervaring en de huidige functie van de werknemer. Zowel de werkgever als de werknemer kan de VPM-A invullen.

De VPM-Wegingslijst (VPM-W)

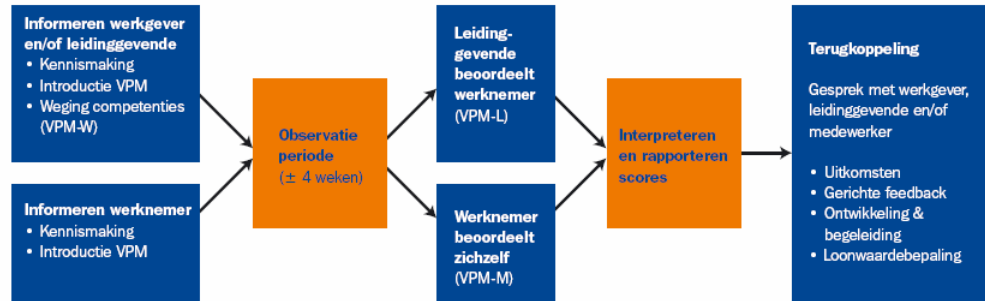
Een vragenlijst waarop de werkgever op tien competenties aangeeft in welke mate hij/zij de betreffende competentie van belang vindt voor goed functioneren in de functie waarin de werknemer werkzaam is. Gedragingen die van groot belang zijn, wegen later in de beoordeling zwaarder mee dan gedragingen die van minder groot belang zijn.

De VPM-versie Leidinggevende (VPM-L)

Een beoordelingslijst die wordt afgenomen bij een persoon die goed zicht heeft op het gedrag van de werknemer (in regel is dit de leidinggevende). De tien competenties worden met 59 vragen in kaart gebracht. De vragenlijst bevat daarnaast nog zes algemene slotvragen.

De VPM-versie Medewerker (VPM-M)

Een zelfbeoordelingslijst waarmee de persoon zijn of haar werkprestaties zelf kan beoordelen. Deze lijst heeft dezelfde 59 vragen als de VPM-versie leidinggevendenden.



De VPM is bijzonder omdat het één van de weinige eigentijdse instrumenten is waarmee het functioneren in kaart kan worden gebracht van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, die bijvoorbeeld gesubsidieerd of met behoud van uitkering werken. Wat maakt de VPM anders dan andere meetinstrumenten?

- De beoordeling van de mate van functioneren is gestandaardiseerd zodat ‘ruis’ in de beoordeling (bijvoorbeeld als gevolg van financiële belangen) zoveel mogelijk wordt voorkomen.
- De VPM is onderzocht op validiteit en betrouwbaarheid. De uitkomsten hiervan zijn gepubliceerd in een wetenschappelijk tijdschrift¹¹.
- De lijst kan meerdere malen worden ingezet, waarmee de ontwikkeling van de werknemer in kaart wordt gebracht.
- Bij de beoordeling van de werknemers worden de werkgever, de leidinggevende en de medewerker zelf betrokken. Hierdoor zijn allen op een meer gestructureerde manier bezig met de beoordeling van de werknemer. Tevens leidt het tot zelfinzicht bij de werknemer.
- De actieve rol van de werkgever bij de beoordeling optimaliseert de acceptatie van de uitkomst van de VPM én de vertaling in subsidiebedragen.
- Beschikbaarheid van een normbestand waarmee de scores van de individuele cliënten van de ene gemeente kunnen worden vergeleken met scores van cliënten van andere gemeenten.
- De VPM is als webapplicatie beschikbaar (zie www.werkprestaties.nl). De gebruiker krijgt van TNO een inlogcode en password. De rapportage is na invullen direct zichtbaar op de internetapplicatie in zowel tabellen als grafieken.

¹¹ Bennenbroek, FTC, Paagman, HR, Hazelzet, AM (2007). Het meten van competenties bij de onderkant arbeidsmarkt: De ontwikkeling van een vragenlijst. Gedrag en Organisatie.