

TNO-rapport

2007.389/11316/blr/yuk

JOBS FIRST

Een innovatief traject om werklozen met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk.

Verslag van een experiment

Datum	26 april 2007
Auteurs	Roland Blonk ^{1,2} Roel Cremer ¹ Eva Bol ¹ & Freek Heerema ³ ¹ TNO Kwaliteit van Leven Arbeid ² Universiteit Utrecht ³ Pameijer

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

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.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding.....	5
1.1 JOBS FIRST	7
2 Onderzoeksmethode	11
2.1 Interventies	15
2.2 Procedure.....	17
3 Resultaten	19
3.1 Vergelijking tussen de experimentele en de controle groep op de voormeting	19
3.2 Korte termijn effecten van de JOBS FIRST training.....	19
3.3 Langere termijn effecten: een vergelijking tussen de experimentele en de controle groep	20
3.4 Effecten aan het eind van het traject: een vergelijking tussen de experimentele, de controle groep en de benchmark selectie.....	21
3.5 Predictoren voor het effect.....	22
4 Discussie en conclusies.....	23
4.1 Het effect op uitstroom	23
4.2 Het effect op activering.....	23
4.3 Het effect op de overige uitkomstmaten	24
4.4 Voorspellers van activering	24
4.5 Beperkingen van dit onderzoek	25
4.6 Tot slot.....	26
5 Literatuur	27

Samenvatting

De afgelopen jaren is een trend ingezet van afnemende werkloosheid. In 2006 is in de provincies vier tot acht procent van de beroepsbevolking zonder werk. Er blijven echter provincies en steden die achterblijven. De stad Rotterdam valt in die zin op met een relatief onveranderd hoog percentage werklozen (10% van de beroepsbevolking). De gemeente wil dit graag veranderen en zoekt naar middelen om niet alleen de gemakkelijk plaatsbaren maar ook de werkzoekenden die schijnbaar opgegeven zijn te helpen (vaak zonder arbeidsplicht). De Pameijer stichting te Rotterdam heeft veel ervaringen opgedaan met mensen die op grond van psychische problematiek verminderde kansen op werk hebben. Samen met TNO hebben zij enige jaren geleden een bemiddelings-techniek ontwikkeld waarbij intensieve coaching gebruikt wordt. Deze aanpak, PRIME, wordt in de hier beschreven studie in verband gebracht met een trainingsprogramma JOBS FIRST. Deze groepsinterventie speelt in sterke mate in op de competentiebeleving van deelnemers. Deelname aan deze theoretisch en methodisch onderbouwde training versterkt het zelfbeeld en de competentiebeleving van bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden die nog maar weinig vertrouwen hebben in zichzelf en de mogelijkheden van de arbeidsmarkt.

De gecombineerde instrumenten PRIME en JOBS FIRST zijn ingezet in een effectevaluatie waarin resultaten bij een interventiegroep en een controlegroep gevolgd zijn. De dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) van de gemeente Rotterdam leverde de deelnemers aan het onderzoek.

In de studie wordt antwoord gezocht op een aantal samenhangende vragen die gericht zijn op verschillen tussen de groepen voor wat betreft: werkhervatting, werkzoekgedrag, het zoeken naar een opleiding, zelfeffectiviteit, stemming en tenslotte de manier waarop omgegaan wordt met tegenslag. Voor de beschrijving van de resultaten konden gegevens van 34 personen in de interventiegroep en 18 personen in de controlegroep gebruikt worden. Uit demografische gegevens bleek dat in de interventiegroep significant meer mensen dan in de controlegroep psychische klachten hadden en een langere periode werkloos was.

In dit onderzoek zijn twee 'controle' groepen gebruikt om het resultaat van de experimentele groep tegen elkaar af te zetten. De eerste controle groep betrof deelnemers aan een traject bij een ander re-integratiebedrijf dan het bedrijf dat de experimentele begeleiding uitvoerde. Echter omdat naderhand bleek dat deze controle groep teveel verschilde van de experimentele groep op vooral de ernst van de psychosociale problematiek is besloten een tweede controle groep te creëren, een 'benchmark controle groep'. Deze benchmark controle groep is gevormd met behulp van de gegevens van het Rotterdamse bestand bijstandsuitkeringgerechtigden.

De resultaten van dit onderzoek laten een significant hogere uitstroom naar werk zien dan wat gemiddeld voor een dergelijke groep mag worden verwacht. Het aantal deelnemers dat is gestart met betaald werk, vrijwillig werk of een opleiding is in beide groepen even groot, namelijk rond de 40%. Dat is op zich een belangrijk resultaat er van uitgaande dat dit voor de meeste deelnemers het eerste traject is dat zij doorlopen.

In dit onderzoek zijn op grond van theoretische overwegingen zoals weergegeven in de inleiding vijf uitkomstmaten meegenomen te weten zoekintentie, zoekgedrag, zelfeffectiviteit, omgaan met tegenslag en stemming. Hoewel op het merendeel van maten de veranderingen in de verwachte richting wijzen zijn er weinig statistisch significante verschillen gevonden. Over tijd gezien blijkt echter dat zowel de controle als de experimentele groep op deze maten vooruitgaan. Er is echter geen verschil tussen de controle en de experimentele groep gevonden.

De gemiddelden laten zien dat de experimentele groep meer vooruit gaat dan de controle groep (de beginscores zijn echter significant verschillend van elkaar waardoor de mogelijkheid om te stijgen ook groter is voor de experimentele groep).

Het resultaat van voorspellende analyses laat zien dat de onderzochte variabelen geen voorspellende waarde hebben wat betreft activering na zes maanden. Drie variabelen waren dat wel, namelijk 'omgaan met tegenslag', gemeten na één week, en 'zoekgedrag' en 'zelfeffectiviteit', gemeten na twee maanden. Dit komt overeen met resultaten uit ander onderzoek zoals dat van Vinokur & Schul (1997).

Tenslotte kunnen we constateren dat er nog een lange weg is te gaan voor wat betreft kennisontwikkeling over effectieve begeleidingsvormen voor langdurige werklozen. Daarnaast is meer duidelijkheid nodig over waarom een interventie effectief is. Deze noodzakelijke kennisontwikkeling kan niet zonder samenwerking met de praktijk. Gemeentelijke sociale diensten zijn echter niet ingericht voor deelname aan wetenschappelijk onderzoek. Mensen en middelen zijn nodig om deze activiteiten uit te kunnen voeren. De hier besproken projectuitvoering is een kleine stap gezet waarmee relevante kennis is opgedaan over de bemiddeling van een zeer moeilijke doelgroep.

1 Inleiding

Verbeterde economische vooruitzichten dragen er toe bij dat de werkloosheid geleidelijk begint af te nemen. Het CBS (2006) rapporteert dat deze daling het geval is in alle Nederlandse provincies. De provincie met de minste werkloosheid is Utrecht, iets meer dan vier procent van de beroepsbevolking is in 2006 zonder werk, in 2005 was dit nog ruim vijf procent. De provincie met de meeste werkloosheid is Flevoland met bijna negen procent van de beroepsbevolking in 2005 en 7,6 procent in 2006.

In de provincie Zuid-Holland is in 2006 ruim zes procent van de beroepsbevolking zonder werk. De stad Rotterdam valt met haar werkloosheidsscore niet alleen op in deze provincie maar ook tussen de vier grote gemeenten. In Rotterdam is in 2006 nog ruim 10% van de beroepsbevolking zonder werk. Opmerkelijk ten opzichte van de G4 is dat deze stad het hoogste percentage heeft. Amsterdam en Den Haag liggen iets boven zes procent en Utrecht scoort met 5,5% zelfs onder het landelijke gemiddelde. Rotterdam valt verder nog uit de toon met zelfs een lichte stijging van de werkloosheid in 2006. Provincies en G4 laten dalingen van werkloosheid zien van 2005 naar 2006. Veel van de langdurig werklozen ontvangen een bijstandsuitkering en de vraag die relevant is voor veel gemeenten is hoe zinvol bestedingen gericht op de re-integratie zijn. Gemeenten hanteren hiervoor uiteenlopende criteria om 'afstand' tot de arbeidsmarkt te bepalen. Na het vierfasensysteem werd een A, B routing gehanteerd en het RWI introduceerde de re-integratieladder. Los van deze systemen zijn er geen harde beoordelingscriteria om afstand arbeidsmarkt in te schatten. De beoordelingen zijn in sterke mate onderhevig aan subjectiviteit van beoordelaars.

Onderscheid afstand tot de arbeidsmarkt

In 2005 legde Divosa in de WWB monitor (Divosa, blz. 31, 2005) vast hoe gemeenten denken over bemiddelbaarheid van hun cliënten. Bijna 90 gemeenten werden ingedeeld in klein, middelgroot en groot. Grote gemeenten (n=16) spraken de verwachting uit dat 47% van de bijstandgerechtigden niet meer uit zullen stromen naar betaald werk. Bij deze gemeenten had 30% een ontheffing van de arbeidsplicht.

Als we er nu in hoofdlijnen van uitgaan dat de helft van de bijstandgerechtigden als weinig kansrijk beoordeeld wordt is het de vraag hoe gemeenten hun gereserveerde budget voor het werkdeel besteden. In het voornoemde Divosa rapport (blz. 32) zegt 77% van de grote gemeenten (n=39) prioriteit te geven aan kansrijken of nieuwe instromers, daarnaast wordt door bijna geen van de grote gemeenten prioriteit gegeven aan kansarmen (3%) en 21% beweert aandacht te geven aan alle groepen. Toch worden ook successen behaald met kansarmen. Bijvoorbeeld in haar FOCUS project (2007) zegt de gemeente Almelo 70% van haar kansarmen aan werk te helpen.

Motieven voor het investering in kansarmen

Nu gemeenten de vrijheid hebben om zelf te beschikken over de inrichting en uitvoering van hun WWB beleid wagen verschillende gemeenten zich aan experimenten in de uitvoering van hun sociale zekerheid. Enerzijds kan er flink bespaard worden op het verstrekken van uitkeringen. Korte termijn denken legt prioriteit bij nieuwkomers en makkelijke gevallen. Lange termijn denken daarentegen betekent investeren op langdurig uitkeringsgerechtigden.

Het is duidelijk dat gemeenten financieel-economische overwegingen hebben voor een besluit over de inrichting van hun WWB beleid. Juist daarom is het interessant voor gemeenten om grenzen te verleggen en te zoeken naar passende bemiddelingstechnieken om de moeilijk bemiddelbare bijstandsgerechtigden op weg naar werk te helpen. Financieel-economisch gezien ligt het voor de hand om degenen die in een langdurige uitkeringssituatie dreigen te belanden richting werk te activeren.

Het vraagt echter specifieke kennis en expertise om deze moeilijk bemiddelbare groep te begeleiden naar werk. Bovendien zijn er in het verleden slechts in geringe mate interventies ontwikkeld die ook nog eens zijn onderzocht op effectiviteit. Met andere woorden kennisontwikkeling op dit terrein heeft slechts in beperkte mate plaatsgevonden. Antwoorden op de vraag voor wie wat wanneer werkt, maar vooral ook waarom het dan werkt of juist niet zijn in beperkte mate gegeven. Terwijl dit juist van belang is om, in de nu geprivatiseerde, re-integratiemarkt effectieve en efficiënte interventies in te zetten (Blonk, 2007). Met deze situatie in gedachten is het huidige experiment opgezet. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het om een kleinschalig experiment gaat en dat dit slechts een kleine stap is op weg naar de noodzakelijke kennisontwikkeling.

Innovatie vindt onder ander plaats door kennis van één specifiek terrein te vertalen naar een ander terrein en op die manier nieuwe combinaties te creëren. Dat is ook hier gebeurd. Kennis over de begeleiding naar en op het werk van mensen met psychiatrische problematiek, gekoppeld met kennis over begeleiding van werklozen naar werk is in het onderhavige project gecombineerd en toegepast bij moeilijk tot zeer moeilijk bemiddelbaren. Deze interventie is ontwikkeld door Pameijer SP, een organisatie met een lange traditie, onder andere, in het begeleiden van mensen met psychiatrische problematiek.

In dit rapport wordt verslag gedaan van effectonderzoek van een innovatieve interventie JOBS FIRST die specifiek is gecombineerd om de groep moeilijk tot zeer moeilijk bemiddelbaren (naar werk) te activeren. Het betreft in het bijzonder mensen die langdurig werkloos zijn en belemmeringen ondervinden vanwege psychische en/of psychosociale problematiek. In het algemeen zijn deze door de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid gecategoriseerd als fase 4, of in het termen van de RWI re-integratieladder, trede 1 of 2.

Pameijer

Pameijer SP maakt onderdeel uit van Pameijer¹. Pameijer omvat de stichtingen Pameijer GZ, Pameijer SP en Pameijer LVG. De oorspronkelijke oprichting is in 1926. De stichtingen bieden dienstverlening aan mensen met psychiatrische problematiek, mensen met een verstandelijke handicap en aan jongeren met een (licht) verstandelijke handicap en/of gedragsproblematiek.

De visie van Pameijer is dat mensen met een handicap recht hebben als ieder ander burger op volwaardig burgerschap. Indien beperkingen het functioneren in de samenleving belemmeren dienen randvoorwaarden te worden gecreëerd waardoor mensen met een handicap wel naar vermogen aan de maatschappij kunnen deelnemen.

Bij het recht op volwaardig burgerschap horen ook dezelfde plichten als die voor ieder andere burger gelden. De verstrekte dienstverlening (activering en re-integratie) is gericht op het bevorderen van economische onafhankelijkheid en volwaardig burgerschap.

¹ Sinds 1 januari 2007 heet de Maaskringgroep Pameijer. Van Pameijer maken deel uit: Pameijer SP (voorheen RIBW Rijnmond), Pameijer GZ (voorheen PameijerKeerkring) en Pameijer LVG (voorheen Maasstad)

Pameijer is een organisatie die mensen met een beperking ondersteunt bij het bereiken van een zo optimaal mogelijke kwaliteit van bestaan².

Zij wil dit nadrukkelijk doen in en met de samenleving. Dit betekent dat de organisatie zich niet alleen richt op de mensen met een beperking maar ook op de samenleving waarin die cliënten functioneren. Pameijer wil bijdragen aan een samenleving waar iedereen ertoe doet en recht heeft op volwaardig burgerschap.

Uitgangspunt van dienstverlening is voor Pameijer ‘klantenpartnerschap’³. Vanuit dit concept wordt gewerkt aan optimale dienstverlening aan opdrachtgever, cliënt, zijn netwerk en de maatschappelijke omgeving.

Bij de uitvoering van diensten laat Pameijer zich leiden door de volgende uitgangspunten:

- De ondersteuningsvragen van cliënten zijn leidend in het handelen binnen de kaders van de opdracht.
- Werken vanuit het model integrale dienstverlening; de verschillende diensten worden geclusterd.
- Het betrekken van het persoonlijk netwerk van de cliënt bij het realiseren van deze ondersteuning.
- Het betrekken van de samenleving bij het realiseren van de ondersteuning van individuele cliënten en van groepen cliënten.
- Gebruikmaken van *practised & evidence based* methodieken.
- Het bieden van inzet aan de samenleving bij het beantwoorden van sociale vraagstukken waarin de geleverde expertise meerwaarde heeft.

Om de visie en missie te realiseren zijn vele vormen van dienstverlening ontwikkeld en is een uitgebreid netwerk aan contacten in de geestelijke gezondheids- en gehandicaptenzorg, onderwijs, welzijnszorg en arbeids(re)integratie tot stand gebracht.

Leeswijzer

Dit hoofdstuk behandelt de aanleiding van het onderzoek, de achtergrond van de gecombineerde interventie JOBS FIRST, de doelstelling en onderzoeksvragen. In het volgende, tweede hoofdstuk wordt de onderzoeksmethode besproken, gevolgd door de resultaten in het derde hoofdstuk. In het laatste hoofdstuk volgt de discussie en conclusies.

1.1 JOBS FIRST

Een probleem waar men vaak tegen aanloopt bij het aan het werk helpen van psychiatrische patiënten is het grote verloop na het vinden van een baan (McCrohan, Mowbray, Bybee & Harris, 1994). Een factor die dit probleem tegen zou kunnen gaan en bovendien een grote rol speelt bij het slagen van psychiatrische patiënten op de arbeidsmarkt, is het erkennen van de heterogeniteit van de groep. De cliënten zijn verschillend opgeleid en hebben verschillende verledens wat betreft werk en problematiek. Helaas echter komen veel psychiatrisch patiënten in banen terecht die onder hun educatief vermogen liggen. Gedegen kennis van de beroepsmatige interesses en carrièredoelen van psychiatrische patiënten, kunnen het falen op de arbeidsmarkt ten gevolge van dergelijke problemen voorkomen (McCrohan et al.; Mueser, Becker & Wolfe, 2001).

² Het model “Integrale dienstverlening” is gebaseerd op het model van Schalock en Alonso (2002).

Dit model onderscheidt acht kern domeinen: emotioneel welzijn, relaties met anderen, materieel welzijn, persoonlijke ontwikkeling, lichamelijk welzijn, zelfbeschikking, inclusie en rechten.

³ Afgeleid van het begrip “customer intimacy” van Treacy en Wiersema.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat wanneer men psychiatrische patiënten een re-integratieprogramma aanbiedt dit leidt tot meer arbeidssatisfactie en het langer volhouden van een baan. (Becker, Drake, Bond, Haiyi Xie, Dain, & Harrison, 1998; Mueser et al., 2001). Het gaat hierbij om programma's waarin wordt gekeken naar de voorkeuren en specifieke kwaliteiten van cliënten om vervolgens een passende baan te vinden.

Bij gedrag dat consequent gericht is op het zoeken naar een passende baan en het behouden van werk speelt het concept *zelfeffectiviteit* een belangrijke rol. Zelfeffectiviteit wordt door Bandura (1997) gedefinieerd als: de verwachting over de eigen mogelijkheden een bepaalde prestatie te kunnen leveren. Recent onderzoek onder werklozen bevestigt dit beeld. Uit dit onderzoek is gebleken dat een aantal factoren bij de activeering van werklozen een rol speelt. Deze factoren betreffen (1) de druk die door begeleidende instanties (ook uitkerende instanties) wordt uitgeoefend, (2) de door de werkloze ervaren sociale steun bij het zoeken naar werk, (3) de waarde die het hebben van werk heeft voor de werkloze, (4) de ervaren werkbelemmeringen en (5) de overtuiging (zelfeffectiviteit) dat men succesvol zal zijn in het vinden van werk. Deze factoren werden gevonden bij zowel langdurig werklozen (Blonk & Versteeg, 2002) als bij werklozen die recentelijk in de uitzendbranche werkzaam waren (Hooft, Born, Taris, van der Flier & Blonk, 2003).

In de hier beschreven studie is gebruik gemaakt van combinatie van twee *practice en evidence based* methoden, namelijk PRIME en JOBS FIRST, die op deze aspecten van een match tussen patiënt en werk en het versterken van succesvol werkzoekgedrag aangrijpt.

PRIME is een instrument dat is ontwikkeld om een match te creëren tussen mensen met psychische of psychiatrische problematiek en een baan. Het acroniem betekent Preventieve Risico Inventarisatie Methode. PRIME en wordt gekenmerkt door 'coaching op maat'. Het is een instrument waarmee de consultant een arbeidsomgeving gestructureerd kan beoordelen op relevante kenmerken om vervolgens een betere match te maken tussen cliënt en werkplek. PRIME is bedoeld als hulpmiddel voor de re-integratieconsultant om op methodische wijze een betere aansluiting te realiseren tussen wederzijdse wensen en verwachtingen van een potentiële werknemer met een handicap en de werkomgeving. Met dit instrument kan op gestructureerde wijze gekeken worden of er op een werkplek factoren voorkomen die de veiligheid, gezondheid of het welzijn van de cliënten kunnen beïnvloeden (Blom, van der M, Heerema, F, Cremer, R. (2002).).

JOBS FIRST is een kortdurende groepsmethodiek om (langdurig) werklozen te versterken in hun arbeidsaanbod met een nadruk op enerzijds het versterken van zelfvertrouwen of zelfeffectiviteit en anderzijds werkzoekvaardigheden. JOBS FIRST is een wetenschappelijk onderbouwd trainingsprogramma voor (langdurig) werklozen dat is gericht op de re-integratie van werklozen met een ongunstige arbeidspositie. De JOBS FIRST-training is ontwikkeld in Amerika in het Michigan Prevention Research Center aan de universiteit van Michigan door de onderzoeksgroep van Price en Vinokur (Price, van Ryn & Vinokur, 1992). Het hier onderzochte programma is qua stijl en inhoud van de oefeningen aangepast aan de Nederlandse cultuur en situatie. De training is een groepsprogramma dat geleid wordt door twee groepsbegeleiders. De grootte van de groep kan variëren van 10 tot 25 mensen. De groep doorloopt een kort en intensief programma dat bestaat uit vijf ochtenden van vier uur, gedurende een week. Het programma wordt doorlopen in een strikte, door een protocol vastgelegde volgorde. Het bestaat uit een aantal oefeningen die gericht zijn op het aanleren van werkzoekvaardigheden die in de loop van de week steeds moeilijker worden.

De oefeningen hebben betrekking op onderwerpen als: leren denken als werkgever; informatie inwinnen bij een bedrijf; een sollicitatiegesprek voeren; gebruik maken van je netwerk en het schrijven van sollicitatiebrieven en het opstellen van CV's.

Naast deze oefeningen wordt JOBS FIRST gekarakteriseerd door een ander belangrijk aspect, namelijk dat wordt aangehaakt bij de mogelijkheden van deelnemers in plaats van bij hun tekorten. De trainers nemen een faciliterende houding aan waarbij het ondersteunen, begeleiden en aanmoedigen van deelnemers centraal staat. De bedoeling hiervan is het vergroten van de eigenwaarde van de cliënten en het vertrouwen in de eigen werkzoekvaardigheden.

De effectiviteit van JOBS FIRST is in verschillende onderzoeken aangetoond. Een van de eerste onderzoeken is die van Caplan, Vinokur, Price, en van Ryn (1989), waarin wordt aangetoond dat cliënten die een JOBS FIRST-training hebben gevolgd, vaker een baan vinden dan mensen in een controleconditie, die enkel een folder toegestuurd kregen met daarin tips voor het vinden van een baan. Een tweede onderzoek is dat van Vinokur, van Ryn, Gramlich en Price (1991). Zij vonden dat de JOBS FIRST interventie na 1 maand, na 4 maanden en zelfs nog na 2½ jaar een positief effect had op maandelijks inkomen en mate van werkhervatting. Tevens bleken de deelnemers aan JOBS FIRST minder last te hebben van depressieve symptomen.

Vele andere studies hebben tevens een positief effect van JOBS FIRST aangetoond op verschillende constructen die van belang zijn voor werkzoekgedrag en werkhervatting. Een van deze studies is het onderzoek van Vinokur & Schul (1997). Zij deden onderzoek naar *sense of mastery*, oftewel gevoelens van controle over het zoeken naar werk en het omgaan met tegenslagen. Hun resultaten toonden aan dat een verhoogd gevoel van beheersing een significante mediator was bij de effecten van JOBS FIRST op werkhervatting: financiële problemen aan kunnen en reductie van depressieve symptomen. Daarnaast bleek uit dit onderzoek dat een effectieve omgang met tegenslagen beschermde tegen het opnieuw verliezen van een pas verworven baan.

Ook in Nederland is het effect van JOBS FIRST meerdere malen onderzocht. Uit een onderzoek van Blonk en Brenninkmeijer (2005) bleek dat JOBS FIRST deelnemers na zes maanden vaker een baan hadden ten opzichte van personen die in een persoonsgebonden re-integratietraject, of in een controle conditie zaten. Tevens waren zij meer tevreden met de begeleiding en neigden zij naar een sterkere stijging in het gevoel van zelfeffectiviteit. Een ander recentelijk, in Nederland uitgevoerd onderzoek, dat dieper ingaat op zelfeffectiviteit is dat van Brenninkmeijer, van Houwelingen, Blonk en van Yperen (2006). Deze longitudinale studie laat zien dat de JOBS FIRST-training leidt tot een stijging van de zelfeffectiviteit op de korte en lange termijn (1 en 6 maanden). Deze stijging hing niet samen met het vinden van werk, maar het absolute niveau van zelfeffectiviteit wel.

Samenvattend kan worden gezegd dat de JOBS FIRST-training het vinden van werk op korte en lange termijn bevordert. Tevens heeft de training een positief effect op de zelfeffectiviteit van de deelnemers met betrekking tot het zoeken naar werk. Deze zelfeffectiviteit heeft op haar beurt een positief effect op het vinden van werk.

Doel en onderzoeksvragen

Het doel van het onderhavige project is een effectevaluatie van de gecombineerde interventie JOBS FIRST. Uitgaande van de theoretische onderbouwing van de interventie, zoals hierboven geschetst kunnen ten aanzien van de effectevaluatie de volgende onderzoeksvragen worden gesteld:

- Zal de werkhervatting van de deelnemers aan het JOBS FIRST-project meer toenemen dan die van de controlegroep?
- Zal het werkzoekgedrag van de deelnemers van het JOBS FIRST-project meer toenemen dan die van de controlegroep?

- Zal het zoeken naar een opleiding van de deelnemers van het JOBS FIRST-project meer toenemen dan die van de controlegroep?
- Zal de zelfeffectiviteit van de deelnemers van het JOBS FIRST-project meer toenemen dan die van de controlegroep?
- Zal de stemming van de deelnemers van het JOBS FIRST-project meer verbeteren dan die van de controlegroep?
- Zal de omgang met tegenslagen van de deelnemers van het JOBS FIRST-project meer verbeteren dan die van de controlegroep?

Partners in dit project

Bij het onderzoek zijn betrokken het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de financierende partij, de gemeente Rotterdam, verantwoordelijke partij voor uitvoering WWB en primair opdrachtnemer en Pameijer als eerste uitvoerder. TNO is gevraagd het effectonderzoek uit te voeren. Bovengenoemde partijen hebben de onderzoeksopdracht vorm gegeven. Het project was gericht op re-integratie van moeilijk tot zeer moeilijk bemiddelbare bijstandsgerechtigden uit de gemeente Rotterdam.

2 Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet en de uitvoering van het onderzoek. Onderzoek in de praktijk en in het bijzonder in het re-integratieveld is complex vanwege de vele spelers (managers, re-integratieconsulenten, klantbeheerders, klanten), het aanhaken bij het primaire proces van gemeentelijke sociale diensten en het verschil in prioriteiten tussen onderzoekers en uitvoerders. In veel gevallen dient dan ook het achter de tekentafel bedachte onderzoeksdesign te worden aangepast aan de weerbarstige praktijk. De prijs voor deze aanpassingen is veelal minder harde uitspraken over de effectiviteit van het re-integratietraject. Voor de onderzoekers is het dan balanceren op de grens van wat absoluut noodzakelijk is om nog aannemelijke uitspraken te doen over de effectiviteit. Aanpassingen en balanceren zijn ook in het onderhavige onderzoek aan de orde geweest ten aanzien van het onderzoeksdesign, de deelnemers en de meetinstrumenten. We zullen deze verschillende onderdelen van de onderzoeksmethode hieronder beschrijven

Onderzoeksdesign

Het onderzoeksdesign in de loop van het project aangepast onder druk van omstandigheden. Aanvankelijk was een experimenteel design voorzien waarin honderd deelnemers random, dat wil zeggen door het lot, zouden worden verdeeld in een experimentele en een controle groep van elk veertig deelnemers. Dit onderzoeksdesign, dat vanuit wetenschappelijk oogpunt het meest te prefereren is, is losgelaten vanwege de trage tot zeer trage instroom van deelnemers. Op deze trage instroom wordt uitgebreider ingegaan onder de paragraaf Deelnemers.

Gaandeweg het project is besloten een matched controls design te hanteren waarin deelnemers alleen instromen in de experimentele groep om zodoende tenminste bij een groep deelnemers de experimentele interventie uit te voeren. De controle groep zou dan geworven worden uit vergelijkbare deelnemers die een traject volgen bij een ander re-integratiebedrijf.

Hoewel in eerste aanzet dit onderzoeksdesign gehandhaafd kon worden bleek in een later stadium van het project dat ook dit design deels losgelaten moest worden. De belangrijkste redenen hiervoor waren een trage instroom van de deelnemers in de controle groep, onvoldoende vergelijkbaarheid van de deelnemers in de controle groep met die in de experimentele groep en het failliet gaan van het re-integratiebedrijf dat het traject uitvoerde voor de controle groep deelnemers. In de paragraaf Deelnemers wordt verder ingegaan op deze aspecten van de controle groep. Ondanks deze beperkingen wordt deze kleine en min of meer afwijkende controle groep gebruikt in de analyses.

Gegeven de beperkingen van deze controle groep en de wens om het effect van de experimentele interventie af te kunnen zetten tegen wat regulier aan effecten voor deze populatie wordt gevonden is gebruikt gemaakt van een groot databestand (N=75.436) dat is verzameld onder bijstandsgerechtigden uit de gemeente Rotterdam (Hekelaar, Zwinkels, & Braat; 2006). Uit dit grotere databestand is een groep geselecteerd die volgens de bijstandconsulenten in Rotterdam zowel een sociale als medische belemmering heeft. Uit deze groep zijn de personen met een leeftijd hoger dan 22 jaar geselecteerd. De geselecteerde groep komt daarmee zo goed mogelijk overeen met de experimentele groep in het onderhavige onderzoek. De selectie bestaat uit 4.745 mensen met een bijstandsuitkering. Deze selectie is gestratificeerd op een aantal kenmerken zoals opleiding, leeftijd, geslacht, medische en sociale beperkingen en dergelijke.

De kans op regulier werk na zes en na twaalf maanden is vervolgens middels een uitstroomcurves bepaald.

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat het onderzoeksdesign als gevolg van specifieke omstandigheden in de praktijk de nodige wijzigingen heeft ondergaan en dat uiteindelijk de experimentele groep zal worden vergeleken op de uitstroomkans die voor deze populatie is geschat op basis een deelpopulatie van het onderzoek van Hekelaar et al. (2006). Echter het onderzoek van Hekelaar et al. is gebaseerd op de gegevens die in de gemeentelijke bestanden zijn opgenomen. Een belangrijk deel van de vragenlijstgegevens die in het onderhavige onderzoek zijn meegenomen zijn niet aanwezig in dit bestand. Voor die specifieke gegevens zal, met de nodige voorzichtigheid, desondanks een vergelijking met de kleine en op onderdelen verschillende controle groep worden gemaakt. Deze dubbele aanpak, de verschillende tekortkomingen in het onderzoeksdesign in overweging nemende, biedt in deze situatie de best mogelijke schatting van het effect van de experimentele interventie.

Participanten

De experimentele groep

De doelgroep, waar de experimentele interventie op is gericht kan als volgt gekarakteriseerd worden:

- De groep kampt veelal met diverse soorten problematiek. Indien deze door consultants als ernstig worden beoordeeld dan worden deze eerst aangepakt. Immers, het hoofd moet “vrij” zijn om de aandacht op re-integratie te kunnen richten.
- Tijdsstructuur, dag- en nachtstructuur. Uit diverse onderzoeken onder langdurig werklozen komt dit naar voren; Dit fenomeen is eveneens bekend bij de GGZ doelgroep.
- Gebrek aan zelfvertrouwen. Langdurige werkloosheid leidt tot vermindering van zelfvertrouwen en zelfrespect. Daar komt bij dat mensen die (regelmatig) last hebben van psychische problematiek te maken hebben met een algemeen beeld waarbij aan hun arbeidscapaciteit getwijfeld wordt.
- Een passende werkomgeving. Ca 60%⁴ van mensen die last hebben van psychische problematiek geeft te kennen te willen werken. Een deel van hen lukt dat ook. Maar er zijn aanpassingen nodig om vol te kunnen houden, bijvoorbeeld in werktijden, regelruimte, maar ook in de omgang en aansturing.
- Opbouwen van zelfvertrouwen en aanleren van vaardigheden zorgt voor spanning en stress. Goede ondersteuning is nodig om terugval te voorkomen evenals het signaleren en aanpakken van knelpunten.
- Intensieve begeleiding zorgt voor “druk op de ketel”, waardoor zaken sneller zichtbaar worden.

Deze kenmerken zijn vertaald in een aantal inclusie- en exclusiecriteria. De deelnemers dienden:

- langdurig werkloos te zijn;
- een bijstandsuitkering van de gemeente Rotterdam te ontvangen;
- bekend te zijn met psychiatrische of, relatief gezien, ernstige psychosociale problemen;
- de verwachting dat deze problemen niet op kortere termijn ernstig verslechteren waardoor participeren in een groep of op een werkplek onmogelijk wordt;
- stabiele woonsituatie;
- niet elders op traject.

⁴ Ontleend aan J. van Weeghel, lezing 2005.

Zoals hierboven al werd aangegeven is de instroom van deelnemers in dit onderzoek traag tot zeer traag verlopen.

Dat is op zich opmerkelijk aangezien redelijk te verwachten is dat, gegeven deze inclusiecriteria, er in het Rotterdamse zittende bestand voldoende cliënten aanwezig zijn voor dit onderzoeksproject. Dat bleek een misvatting. Het heeft ruim anderhalf jaar geduurd om uiteindelijk 36 cliënten in te laten stromen in de experimentele groep, waarvan er vroeg in het traject twee uitvielen. Dergelijke problemen met instroom in experimenten spelen niet alleen in Rotterdam. Het is een veel gehoord probleem: of potentiële deelnemers worden niet gevonden in de bestanden of doorverwezen kandidaten blijken niet geschikt te zijn voor het betreffende traject. In de discussie en conclusies zullen wij nader ingaan op dit aspect.

Het uiteindelijke aantal deelnemers dat in de experimentele groep instroomde was 34. In Tabel 1 zijn de belangrijkste kenmerken van deze groep weergegeven.

De controle groep

Zoals boven is beschreven zijn de deelnemers voor de controle groep geworven via een ander re-integratiebedrijf dat in opdracht van de gemeente Rotterdam een andere re-integratietraject uitvoerde voor een vergelijkbare doelgroep. Ook hier bleek dat het bijzonder moeilijk was om voldoende deelnemers te selecteren voor de controle groep. Dit werd eveneens veroorzaakt door trage instroom. Een ander vertragende factor was dat het re-integratiebedrijf failliet ging en het traject werd overgenomen door een ander re-integratiebedrijf. Twintig deelnemers werden door Kliq geselecteerd voor de controlegroep. Hiervan vielen er twee uit zodat het totaal aantal deelnemers in de controlegroep uitkomt op 18. De belangrijkste kenmerken zijn eveneens weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1. Demografische kenmerken van de experimentele en de controle groep.

N Kenmerk	Experimentele groep (N= 34)		Controle groep (N = 18)	
	Gemiddelde of aantal	s.d. of %	Gemiddelde of aantal	s.d. of %
Geslacht (m / v)	19 / 15		11 / 7	
Leeftijd	39	8.72	39	12.02
Opleiding				
MAVO of minder	88%		60%	
Belemmeringen				
Psychisch	16	44%	3	19%
Psychosociaal	13	38%	0	0%
Schulden	14	39%	0	0%
Huisvesting	4	11%	7	39%
Verslaving	7	19%	4	22%
Justitie	1	3%	3	19%
Totaal	3.08	3.12	2,72	2.83
Leefsituatie				
Alleenstaand met kinderen	10		5	
Alleenstaand	21		6	
Anders	3		7	
Eerder traject ja / nee	5 / 18		1 / 10	
Duur werkloosheid	11.90	8.63	4.13	2.65

Uit Tabel 1 blijkt dat er wat belemmeringen betreft aanzienlijke verschillen bestaan tussen beide groepen. In de controle groep staan huisvestingsproblemen en problemen met justitie voorop terwijl in de experimentele groep psychische, psychosociale en schulden problematiek voorop staan. Verslaving is in beide groepen gelijkmatig aanwezig. Ook is het totaal aan problemen (deelnemers kunnen meerdere problemen tegelijk hebben) in de experimentele groep hoger dan in de controle groep. Statistische toetsing laat echter zien dat dit verschil niet significant verschilt. Op de informatie die in een later stadium via de consultants is verkregen over de achtergrondsituatie van de cliënten werd een verschil gevonden op klachten van psychische aard ($\chi^2(1) = 4.99, p < .05$). Er zijn significant meer deelnemers met psychische klachten in de experimentele conditie. Opvallend is verder het grote verschil tussen de twee groepen in duur van de werkloosheid. De experimentele groep heeft een significant langere duur werkloosheid, $F(1,38) = 12,58, p < .01$. Ook opmerkelijk is dat het merendeel van de deelnemers niet eerder een traject heeft gevolgd, ondanks de lange duur van de werkloosheid.

Meetinstrumenten

Bij het onderzoek werd gebruik gemaakt van zelfrapportage, vragenlijsten voor de deelnemers, vragenlijsten voor de consultants en van dossierinformatie. Bij de vragenlijsten voor deelnemers werd rekening gehouden met een korte aandachtspanne en met het eventuele beperkte intellectuele vermogen van de deelnemers. De vragen in de vragenlijst waren derhalve eenvoudig geformuleerd en het aantal vragen is zo beperkt mogelijk gehouden. Het invullen van de vragenlijst voor deelnemers nam per afname ongeveer tien minuten in beslag.

Vragenlijst voor deelnemers

Middels de vragenlijst voor deelnemers werden verschillende constructen gemeten:

- zoeken naar werk of een opleiding;
- intentie om werk of een opleiding te zoeken;
- zelfeffectiviteit;
- problemen bij zoeken naar werk of een opleiding;
- omgaan met tegenslagen bij het zoeken naar werk of een opleiding;
- stemming.

Deze constructen werden over het algemeen met enkele items gemeten die uit schalen zijn geselecteerd waarvan de betrouwbaarheden voldoende zijn. Controle op betrouwbaarheden op de gegevens van de huidige steekproef liet zien dat de betrouwbaarheid van de gebruikte vragenlijsten voldoende is.

Vragenlijst voor consultants

Consultanten verschaften over twee aspecten informatie:

- demografische gegevens: leeftijd, geslacht, leefsituatie, opleidingsniveau;
- belemmeringen: psychisch, fysiek, zorg en dergelijke.

Dossierinformatie

Dossierinformatie werd verkregen via de consultants van de deelnemers. Dit omvatte de volgende aspecten:

- de aard van psychische of psychiatrische problemen;
- of de cliënt eerder re-integratietrajecten doorlopen;
- de huidige situatie aangaande het traject;
- de mate waarin de cliënt 'therapietrouw' is;
- de huidige werkstatus van de cliënt;
- kwalitatieve informatie over het functioneren op de werkplek of in de opleiding.

2.1 Interventies

De experimentele groep: JOBS FIRST

Zoals in de inleiding is aangegeven is in de experimentele groep een gecombineerde interventie uitgevoerd van enerzijds het PRIME instrument anderzijds de JOBS FIRST training. Naast deze twee elementen bestond de experimentele interventie uit terugkomdagen en de benadering zoals die is vormgegeven binnen Work First. Het geheel van deze interventie past binnen het basisproces zoals dat binnen Pameijer wordt gehanteerd.

Het basisproces:

stap 1	stap 2	stap 3	stap 4	stap 5	stap 6	Stap 7
Aanmelding/intake	Trajectplan	Uitvoering trajectplan: reductie afstand arbeidsmarkt	Bemiddeling	Nazorg	Jobcoaching	Einde dienstverlening
Hoe is de situatie van de klant, wat is nodig om doel te bereiken	Stappenplan	Uitvoering en organisatie van dienstverlening met als doel bereikbaar maken	Plaatsen op werkplek	Werkbehoud, onder deel opdracht	Werkbehoud voorziening REA, vervolg op nazorg	Afsluiting

Voor elk onderdeel zijn diverse instrumenten beschikbaar die worden ingezet afhankelijk van de aard en situatie van de klant. Bij de intake wordt in de normale aanpak meegenomen welke belemmerende factoren bestaan. Deze worden aangepakt, evenals de toeleiding naar zorgprogramma's indien er manifeste symptomatologie aanwezig is. Binnen dit basisproces worden instrumenten in samenhang ingezet bestaande uit:

- Training JOBS FIRST gevolgd door 12 terugkom-bijeenkomsten.
- Prime: voor een optimale match tussen werkplek en cliënt.
- Het Work First model: plaatsing in een werkplek om werkervaring en werkritme op te doen.
- Gedurende dit traject worden de deelnemers individueel begeleid en gecoacht door een consultant van het re-integratiebureau.
- Optioneel in te zetten, flankerende, zorgdiensten zoals woonondersteuning, behandeling en medicatie, schuldhulpverlening, kinderopvang, materieel werkgeverschap.

Training JOBS FIRST

Het JOBS FIRST programma is een interventie gebaseerd op een programma waarin deelnemers aangemoedigd worden om zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Ontwikkeling van zelfvertrouwen, herkenning van eigen mogelijkheden en leren omgaan met beperkingen vormen de kern van de aanpak. Deze methode is omgezet in een voor de Nederlandse situatie relevante aanpak en vastgelegd in een interventieprotocol. Het protocol is bedoeld voor consultants of re-integratie specialisten van langdurig werklozen die stapsgewijs het handboek doorwerken. Het handboek bestaat uit een beschrijving van te nemen stappen, die weer zorgvuldig zijn toegelicht en uitgewerkt met te hanteren instrumenten (checklists en opdrachten).

Deelnemers volgen de training in groepen, vier uur per dag gedurende vijf aaneengesloten dagen. JOBS FIRST is uniek dankzij de gedetailleerde handleiding (geprotocolleerde vorm), de duidelijke gestructureerde werkwijze en de wetenschappelijke onderbouwing.

Terugkomdagen

Aansluitend op het JOBS FIRST programma wordt een meer specifieke sollicitatie-training en sociale vaardigheden-training ingezet. Tevens vindt terugkoppeling plaats van de toepassing van de aangeleerde vaardigheden op de activeringsplek worden adviezen gegeven.

PRIME

PRIME heeft ten doel de jobcoach/consulent op een systematische wijze een arbeidsomgeving te laten beoordelen op relevante kenmerken. Zo kan een betere match gemaakt worden tussen de mogelijkheden van de klant en de mogelijkheden van de werkplek. Het instrument richt zich op de werkomgeving en op de relatie tussen de beschikbare en vereiste werkvermogens voor een bepaald beroep. Met name de impliciete wensen en verwachtingen op het vlak van sociale interactie worden met dit instrument geëxpliciteerd. Door tijdig te signaleren waar de aansluiting tussen werkomgeving en cliënt niet optimaal is, kan al in een vroeg stadium maatregelen worden getroffen, hetzij door de ontwikkeling van specifieke vaardigheden, hetzij aanpassingen op de werkplek of specifieke ondersteuning van de jobcoach. De stichting beheert zelf werkprojecten waar mensen geplaatst kunnen worden en tevens beschikt zij over een eigen uitgebreid netwerk van plaatsingsmogelijkheden. Daarnaast wordt samengewerkt met werkmaatschappijen om mensen te plaatsen.

Work First model

Work First is een in de Verenigde Staten ontwikkeld en onderzocht model, dat bij de arbeidsintegratie van langdurig werklozen een significant beter resultaat geeft dan de traditionele aanpak. Het gaat ervan uit dat iedereen iets kan en waarbij betaald werk voorop staat. Kandidaten krijgen direct een training of werkplek aangeboden die hen betere kansen moet bieden op het verkrijgen van betaald werk.

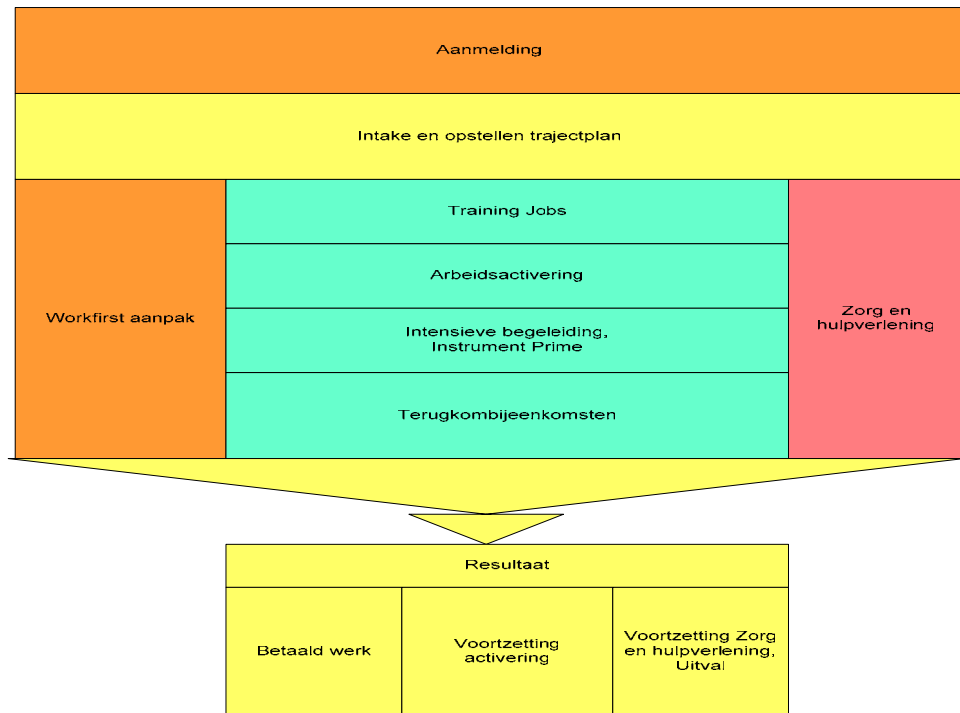
Het belang van het model is de gelijktijdigheid en de samenhang van verschillende acties. De belangrijkste elementen van het oorspronkelijke model:

- intensieve begeleiding;
- kortdurend werkaanbod;
- verplichtend karakter;
- integrale dienstverlening;
- vaste klantmanager;
- tijdslijmact activiteiten;
- nazorg.

In het experiment wordt met name gefocust op intensieve begeleiding, het werkprogramma (combinatie JOBS FIRST, arbeidsactivering en terugkom-bijeenkomsten) en integrale dienstverlening. De andere onderdelen zijn eveneens aanwezig maar staan minder op de voorgrond.

Individuele begeleiding

Trajectbegeleiding is een vast onderdeel van de werkwijze. De intensiteit wordt opgevoerd, waardoor sociale druk wordt opgevoerd en het tempo van de stappen wordt verhoogd. De aangeleerde vaardigheden van het JOBS FIRST programma vormen hierbij een belangrijke basis. Door de intensieve begeleiding wordt eerder zichtbaar waar de knelpunten zich bevinden en kan daarop ingespeeld worden.

De aanpak in schema:*Flankerend aanbod en zorgdiensten*

In het flankerende aanbod zijn diensten opgenomen die betrekking hebben op zaken die het re-integratietraject nadelig beïnvloeden. Het ondernemen van actie hierop is vaak een voorwaarde om het re-integratietraject tot een succes te kunnen maken.

De controle groep

In de controle groep ontvingen de deelnemers een regulier traject dat werd uitgevoerd door Kliq. Nadat dit re-integratiebedrijf failliet was verklaard zijn de trajecten overgenomen door het re-integratiebedrijf Agens. De betreffende consultant die de trajectbegeleiding in de controle groep uitvoerde is in de eerste periode mee gegaan in de overname naar Agens. Hierdoor was in eerste instantie de continuïteit in belangrijke mate gewaarborgd. In een later stadium is de trajectbegeleiding overgenomen door een andere consultant.

2.2 Procedure

Meetinstrumenten werden vooraf, na twee maanden en na zes maanden (aan het einde van traject) afgenomen. Daarnaast werd een extra meting bij de experimentele groep na één week afgenomen. De voormeting werd door de JOBS FIRST trainers afgenomen evenals de extra meting bij de experimentele groep. De overige vragenlijsten werden door de individuele begeleiders aan de deelnemers voorgelegd.

Hoewel de procedure voldoende geborgd leek is er gaandeweg het project toch sprake geweest van omvangrijke data-uitval. Vragenlijsten werden vergeten of slechts zeer gedeeltelijk ingevuld. Hiervoor zijn twee oorzaken aan te geven. Een belangrijke oorzaak is gelegen in de problematiek van de deelnemers. Onderzoek in de praktijk is gewoonlijk al zeer complex, deze moeilijkheidsgraad van de onderhavige populatie doet daar nog een schep bovenop. Met name onregelmatige aanwezigheid bij de terugkomsten is een belemmerende factor geweest.

Daarom is gedurende de loop van het traject besloten om consulenten aan het eind van het traject de bevragen op de situatie van de cliënt en de mate waarin het traject geslaagd is (op grond van harde criteria zoals betaald werk, opleiding en mate van therapietrouw in traject). Vervolgens kon deze informatie vergeleken worden met de uitstroomverwachting op basis van het onderzoek van Hekelaar et al. (2006).

3 Resultaten

3.1 Vergelijking tussen de experimentele en de controle groep op de voormeting

Zoals in het vorige hoofdstuk, bij de beschrijving van de deelnemers in de controle en de experimentele groep, al werd geconstateerd lijken er aanzienlijke verschillen te zijn tussen beide groepen te bestaan. Met name de duur van de werkloosheid, wat een belangrijke indicator voor de ernst van de problematiek is, bleek aanzienlijk hoger te zijn in de experimentele groep. Om een zinvolle vergelijking op effectiviteit tussen de experimentele en de controle groep te kunnen maken dienen beide groepen echter op belangrijke uitkomstmaten gelijk te zijn bij aanvang van het traject. Vandaar dat, voordat deze vergelijking op effectiviteit wordt gemaakt, eerst een analyse wordt uitgevoerd op deze variabelen bij aanvang van het traject om de vergelijkbaarheid van controle en experimentele groep te toetsen. In Tabel 2 zijn de scores op deze variabelen bij aanvang van het traject weergegeven.

Tabel 2. Gemiddelden en standaard deviaties op de voormeting voor de experimentele en de controle groep.

variabele	Experimentele groep		Controle groep	
	gemiddelde	s.d.	gemiddelde	s.d.
zoekgedrag	2.43	.75	3.19	1.12
zoekintentie	3.05	.83	3.67	.79
zelfeffectiviteit	3.02	.83	3.61	.73
omgaan met tegenslagen	2.89	.97	3.43	.73
depressieve stemming	2.27	.68	2.01	.64

Uit Tabel 2 blijkt dat op de variabelen de experimentele groep lager scoort dan de controle groep. Statistische toetsing laat zien dat op elk van deze variabelen dit verschil significant is (multivariate $F(4,43) = 2.63, p < .05$). Het verschil in stemming is overigens niet significant, $F(1,46) = 1.44, n.s.$.

Gegeven deze verschillen met de al eerder geconstateerde verschillen lijkt de experimentele groep een beduidend grotere afstand tot de arbeidsmarkt te hebben dan de controle groep. Het is evident dat bij de interpretatie van de uitkomsten deze verschillen meegewogen dienen te worden.

3.2 Korte termijn effecten van de JOBS FIRST training

In de experimentele groep is, in vergelijking met de controle groep, een extra meting uitgevoerd na een week, kort na afronding van de JOBS FIRST training, die één week in beslag neemt. Hiermee werd beoogd het effect van de training vast te stellen en de mogelijkheid te onderzoeken of de verandering als gevolg van de training voorspelend is voor andere uitkomsten. In Tabel 3 zijn de scores op voor en nameting weergegeven.

Tabel 3. Gemiddelden en standaard deviaties op de voormeting en de eerste nameting voor de experimentele groep.

variabele	Voormeting		Nameting	
	gemiddelde	s.d.	gemiddelde	s.d.
zoekgedrag	2.38	.74	2.79	.78
zoekintentie	3.12	.82	3.29	.70
zelfeffectiviteit	3.03	.83	3.28	.70
omgaan met tegenslagen	2.99	1.00	3.21	.72
depressieve stemming	2.27	.71	2.10	.71

Uit de gegevens van Tabel 3 blijkt dat op alle variabelen vooruitgang is geboekt. De vooruitgang is echter niet op alle variabelen statistisch significant. Alleen op zoekgedrag en op zelfeffectiviteit worden respectievelijk significante, $F(1,20) = 6.67$, $p < .02$, en marginaal significante, $F(1,29) = 3.25$, $p < .10$, toenames gevonden.

3.3 Langere termijn effecten: een vergelijking tussen de experimentele en de controle groep

In het onderzoeksdesign was voorzien dat een nameting na twee maanden zou worden uitgevoerd bij zowel de controle als de experimentele groep. Bij de procedure staat beschreven dat er door de complexiteit van de doelgroep en dit type veldonderzoek relatief veel gegevens ontbreken. De hier gepresenteerde gegevens dienen dus met dit tekort in ogenschouw te worden geïnterpreteerd. Ook in ogenschouw moet worden genomen de al eerder geconstateerde verschillen tussen de controle en de experimentele groep, in het bijzonder dat gemiddeld de problematiek van de deelnemers in de experimentele groep aanmerkelijk zwaarder en complexer zijn dan in de controle groep. In Tabel 4 zijn de gemiddelden en standaard deviaties op de voor- en nameting na twee maanden voor de experimentele en de controle groep weergegeven.

Tabel 4. Gemiddelden en standaard deviaties op de voormeting en de nameting na twee maanden voor de experimentele en de controle groep.

Variabele	Experimentele groep (N= 13)				Controle groep (N = 8)			
	Voormeting		Nameting		Voormeting		Nameting	
	Gem.	s.d.	Gem.	s.d.	Gem.	s.d.	Gem.	s.d.
zoekgedrag	2.42	.56	3.00	1.24	3.38	1.16	3.44	1.24
zoekintentie	3.00	.88	3.08	1.10	3.69	.75	3.81	.65
zelfeffectiviteit	2.96	1.05	3.67	1.00	3.65	.23	3.87	.38
omgaan met tegenslagen	2.82	1.05	3.70	1.08	3.47	.67	3.63	.35
depressieve stemming	2.47	.91	2.06	.85	1.75	.75	1.62	.55

Uit de gegevens in Tabel 4 blijkt dat er, uitgezonderd op zoekintentie, relatief grote vooruitgang geboekt wordt ten opzichte van de controle groep. Statistische toetsing laat dat zien dat zowel zelfeffectiviteit, als omgaan met tegenslagen als stemming dat er een positieve stijging in de tijd is, respectievelijk $F(1,19) = 6.63$, $p < .02$; $F(1,19) = 6.60$, $p < .02$; $F(1,19) = 3.35$, $p < .10$. Echter, alleen voor omgaan met tegenslagen werd ook een marginaal significante interactie van tijd met groep gevonden, $F(1,19) = 3.23$, $p < .10$, dit geeft aan dat de stijging in de tijd bij de experimentele groep groter is dan bij de controle groep.

Wellicht breekt hier het geringe aantal deelnemers dat volledige vragenlijsten heeft ingevuld op. De veranderingen zouden tot significante resultaten hebben geleid bij meer deelnemers in de groepen. Echter in de huidige situatie weten we niet óf het representatief is en kunnen er dus geen formele uitspraken worden gedaan. Opvallend is wel dat bij herhaling de gegevens in de verwachte richting wijzen, maar dat, mogelijk door de kleine aantallen, deze niet significant zijn (gebrek aan statistische power).

3.4 Effecten aan het eind van het traject: een vergelijking tussen de experimentele, de controle groep en de benchmark selectie.

Wat is het resultaat aan het eind van het traject? Zoals eerder al werd opgemerkt onder het kopje ‘Procedure’ is vanwege de data uitval bij eerdere metingen, aan het eind van het traject informatie over resultaat en functioneren van de cliënt via de consultant verkregen. Deze informatie is voor zowel de controle als de experimentele groep verkregen. Een tweede belangrijk punt is dat bij het vervaardigen van dit rapport bij een klein deel van de deelnemers uit de experimentele groep het traject nog niet geheel is afgerond.

In Tabel 5 zijn deze gegevens voor de experimentele en de controle groep weergegeven.

Tabel 5. Dossierinformatie voor de controle en de experimentele groep over het resultaat van het traject.

Variabele	Experimentele groep (N = 26)		Controle groep (N = 18)	
	Gem. of aantal	s.d. of %	Gem. of aantal	s.d. of %
Geactiveerd	13	38%	8	44%
opleiding	1	3%	6	33%
vrijwill. werk	9	26%		
betaald werk	3	9%	2	11%
Niet geplaatst			10	56%
Nog niet bekend	8	24%		

Uit Tabel 5 blijkt dat een substantieel deel, bijna de helft van de deelnemers in zowel de experimentele als de controle groep is geactiveerd, dat wil zeggen participeert op een werkplek of opleiding. Kijkend naar uitstroom is dat percentage eveneens gelijk, respectievelijk negen en elf procent. Een derde opvallend gegeven is het verschil in aard van de activering. ‘Opleiding’ in de controle groep is de meest voorkomende vorm van activering, in de experimentele groep is dat werk met behoud van uitkering.

Naast deze vergelijking zijn de bovenstaande gegevens eveneens vergeleken met een benchmark die is verkregen door de uitstroomkans voor de doelgroep van dit project te berekenen op basis van gegevens uit het Rotterdamse bijstandpopulatie.

Om deze uitstroomkans door re-integratie beter te kunnen inkaderen hebben we gebruik gemaakt van uitstroomcurven naar werk (zie pagina 10). Analyses met de kenmerken van de experimentele groep laten zien dat wanneer zij, na tien jaar in de uitkering, geen extra begeleiding krijgen, naast de gangbare begeleiding voor bijstandsgerechtigden, het verwachte uitstroompercentage na een jaar op 3,9 procent ligt. Het verwachte uitstroompercentage bij vijf jaar uitkeringsduur meer vergelijkbaar met de controle groep is iets hoger namelijk 5%. Let wel, beide percentages betreffen uitstroom in algemene zin. In de Rotterdamse dataset met 4.745 uitkeringsgerechtigden met een sociale en medische belemmering, die gebruikt is om de uitstroomcurven te schatten, stroomden in de eerste zes maanden van 2006 165 mensen uit de uitkering. Hiervan stroomden er slechts 17 (10%) uit doordat ze een baan gevonden hebben.

Dit betekent dat het uitstroompercentage *naar werk* voor deze populatie 10% is van de genoemde percentages, dat daarmee uitkomt op 4-5 promille.

De resultaten in de experimentele groep als ook die in de controle groep zijn vergeleken met deze benchmark positief te noemen. De verwachting dat bijstandgerechtigden met de eerder geschetste belemmeringen binnen een jaar uitstromen naar werk is bijzonder klein. Het huidige resultaat van respectievelijk 9 procent in de experimentele groep en 11 procent in de controle groep is significant hoger dan deze verwachting respectievelijk, $\chi^2(1) = 11.98$, $p < .001$ en $\chi^2(1) = 13.70$, $p < .001$ voor de experimentele en controle groep.

3.5 Predictoren voor het effect

Hoewel de steekproef in dit onderzoek klein is, hebben we gekeken of en welke cliëntkenmerken voorspellend zijn voor het effect. Dit is gedaan voor zowel de experimentele groep alleen als voor de hele steekproef. Allereerst is gekeken of demografische variabelen als geslacht, leeftijd of duur werkloosheid samenhang met activering (dwz opleiding of vrijwillig werk of betaald werk). Dit bleek niet het geval te zijn, niet voor de experimentele groep alleen en niet voor de gehele steekproef. Vervolgens is nagegaan of voor de psychologische variabelen stemming, zoekgedrag, zoekintentie, omgaan met tegenslagen en zelfeffectiviteit een verband werd gevonden met activering. Ook dit bleek niet het geval te zijn wat betreft de voormeting. Wel werd een verband gevonden tussen activering en omgaan met tegenslagen direct na de JOBS FIRST training ($r = .36$, $p < .05$). Met andere woorden hoe beter deelnemers om kunnen gaan met tegenslagen direct na de JOBS FIRST training des te groter de kans dat zij geactiveerd worden richting een opleiding of (vrijwillig) werk zes maanden later. Dit kon voor de controle groep worden uitgerekend aangezien de tweede meting (na een week) alleen bij de experimentele groep is afgenomen om het effect van de JOBS FIRST training vast te stellen als afzonderlijk onderdeel van het totale traject. Opmerkelijk is verder, zoals bleek bij de vergelijking van de effecten na twee maanden tussen de experimentele en de controle groep dat daar een marginaal significant verschil werd gevonden op de verandering in omgaan met tegenslagen ten gunste van de experimentele groep.

Tenslotte is nagegaan of de score op deze variabelen na twee maanden voorspellend is op activering na zes maanden. Dit bleek voor twee variabelen het geval te zijn, namelijk voor zoekgedrag en voor zelfeffectiviteit. In beide gevallen bleek hoe hoger de score des te groter de kans op activering.

Samenvattend blijkt uit de resultaten van deze post hoc analyses dat drie variabelen in het begin van het traject voorspellend te zijn voor activering na zes maanden. Deze variabelen zijn omgaan met tegenslagen (na één week) en zoekgedrag en zelfeffectiviteit (na twee maanden). Opgemerkt dient te worden dat de steekproef relatief klein is en daarmee de kans op toevallige bevinden groter.

4 Discussie en conclusies

In dit project is onderzoek gedaan naar de effectiviteit van een innovatieve begeleidingsvorm voor zeer moeilijk bemiddelbare bijstandsgerechtigden. In deze begeleidingsvorm is kennis over kortdurende en intensieve begeleiding van werklozen (Blonk en Brenninkmeijer, 2005) gecombineerd met kennis over de begeleiding naar en op het werk van mensen met een psychiatrische aandoening (IPS; van Weeghel et al.). Door de combinatie van deze kennis is een innovatieve begeleiding ontworpen voor zeer moeilijk bemiddelbaren die veelal kampen met psychische klachten en of ernstige psychosociale problemen.

De implementatie van het project bij de dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) van de gemeente Rotterdam heeft verschillende obstakels gekend waardoor gaandeweg verschillende aanpassingen van het project en het design hebben plaatsgevonden. Hierop zullen wij later in gaan in deze discussie van de resultaten en daaruit de trekken conclusies.

In dit onderzoek zijn twee ‘controle’ groepen gebruikt om het resultaat van experimentele groep tegen af te zetten. De eerste controle groep betrof deelnemers aan een traject bij een ander re-integratiebedrijf dan het bedrijf dat de experimentele begeleiding uitvoerde. Echter omdat naderhand bleek dat deze controle groep teveel verschilde van de experimentele groep op, vooral de ernst van de psychosociale problematiek is besloten een tweede controle groep te creëren, een benchmark controle groep. Deze benchmark controle groep is gevormd met behulp van de gegevens van het Rotterdamse bestand bijstandsuitkeringgerechtigden. Op een aantal belangrijke kenmerken van de experimentele groep is op dit bestand een selectie uitgevoerd. Voor deze selectie is vervolgens de uitstroomkans berekend. Hierdoor kon in dit project het effect van de innovatieve interventie worden afgezet tegen wat regulier verwacht kan worden wat betreft uitstroom.

Behalve op uitstroom, wat uiteraard een zeer belangrijke effectparameter is, is de begeleiding geëvalueerd op mate van activering en op een aantal constructen die werden gemeten met zelf rapportagelijsten. Deze constructen betroffen ‘stemming’, ‘zoekgedrag’, ‘zoekintentie’, ‘omgaan met tegenslag’ en ‘zelfeffectiviteit’

4.1 Het effect op uitstroom

Wat betreft uitstroom naar betaald werk laten de resultaten van dit onderzoeksproject zien dat zowel de experimentele als de eerste controle groep een significant hogere uitstroom realiseerden dan wat gemiddeld voor een dergelijke groep mag worden verwacht. Dat de experimentele groep een gelijkelijk percentage uitstroom realiseerde als de controle groep kan in het voordeel van de experimentele interventie worden uitgelegd aangezien de deelnemers in de eerste controle groep, hoewel zij ernstige psychosociale problemen kenden, wat betreft de aard en duur van de problematiek deze toch minder ernstig bleek dan de problematiek in de experimentele groep. Onder andere was in de controle groep het aantal deelnemers met justitiële problemen significant hoger dan in de experimentele groep waar deelnemers met meerdere en meer complexere problemen kampten.

4.2 Het effect op activering

Activering is in dit onderzoeksproject gedefinieerd als: gestart met betaald werk, vrijwillig werk of een opleiding. Het aantal deelnemers dat volgens deze definitie is geactiveerd is in beide groepen even groot, namelijk rond de 40%.

Dat is op zich een belangrijk resultaat in ogenschouw nemende dat dit voor de meeste deelnemers het eerste traject is dat zij doorlopen. Het laat zien dat *participatie naar vermogen* ook voor de doelgroep zeer moeilijk bemiddelbaren niet een uitzichtloze exercitie is. In tegendeel. Het laat zien dat concrete en intensieve begeleiding gestoeld op wetenschappelijke kennis tot resultaat kan leiden. Dat het, gegeven de verandering in de WWB in de afgelopen jaren, voor deze groep in meerderheid het eerste active-ringstraject is, is opmerkelijk. Mogelijk heeft dit te maken met de moeilijkheidsgraad van de doelgroep en kan deze doelgroep getypeerd worden als behorende tot trede 1 van de re-integratieladder. Helaas is in dit project informatie over sollicitatieplicht of andere informatie over de inschaling in treden niet meegenomen, zodat dit punt wat speculatief blijft.

Daarnaast bleken er duidelijke verschillen in het type activering. In de experimentele groep was dit vooral vrijwillig werk, in de controle groep vooral opleiding. De precieze oorzaak van dit verschil is niet te achterhalen. Eén mogelijkheid is dat het traject in beide groepen wat meer gericht was op die specifieke vorm van activering. Tegelijkertijd kan het ook te maken hebben met verschillen tussen beide groepen en dat het type vrijwillig werk meer passend is bij de zeer moeilijke groep in de experimentele conditie en opleiding meer past bij de relatief minder complexe problemen van de controle groep. Gegevens omtrent de keuzes hierin door de consultants in samenspraak met de cliënten zijn niet voorhanden.

4.3 Het effect op de overige uitkomstmaten

Naast de belangrijke uitkomstmaten activering en uitstroom zijn een aantal ‘zachte’ uitkomstmaten meegenomen. Hiervoor zijn twee redenen geweest. Enerzijds kunnen deze maten inzicht geven in het waarom van eventuele effecten op de meer hardere uitkomstmaten. Anderzijds bieden deze maten bij een mogelijk uitblijven van effecten op harde uitkomstmaten de mogelijkheid om veranderingen bij de deelnemers zichtbaar te maken waardoor mogelijk op termijn uitstroom of activering zou mogen worden verwacht. De evaluatieperiode van zes maanden is relatief gezien kort om effecten op harde maten te verwachten. Dat deze effecten op de harde maten wel zijn gevonden zegt derhalve vooral iets over de kracht van de interventies die zijn ingezet in de experimentele en de controle groep.

In dit onderzoek zijn op grond van theoretische overwegingen zoals weergegeven in de inleiding vijf uitkomstmaten meegenomen te weten ‘zoekintentie’, ‘zoekgedrag’, ‘zelf-effectiviteit’, ‘omgaan met tegenslag’ en ‘stemming’. Hoewel op het merendeel van de maten de veranderingen in de verwachte richting wijzen zijn er weinig statistisch significante verschillen gevonden. In de tijd zijn wel significante verschillen gevonden. Dit indiceert dat zowel de controle als de experimentele groep op deze maten vooruitgaan. Echter werd er geen verschil tussen de controle en de experimentele groep gevonden. De gemiddelden laten wel zien dat de experimentele groep meer vooruit gaat dan de controle groep maar de beginscores zijn ook significant verschillend van elkaar waardoor de mogelijkheid om te stijgen ook groter is voor de experimentele groep.

4.4 Voorspellers van activering

Naast de analyses op de effecten is gekeken naar mogelijk factoren die deze effecten voorspellen. Inzicht in dergelijk predictoren biedt de mogelijkheid om indicatiestelling voor de in dit project onderzochte begeleiding te verbeteren. Analyses zijn uitgevoerd op demografische variabelen en op de metingen met de zachtere maten aan het begin, na één week en na twee maanden in relatie tot activering. Het resultaat van deze analyses is dat het merendeel van de variabelen geen voorspellende waarde heeft wat betreft activering na zes maanden.

Drie variabelen waren dat wel, namelijk ‘omgaan met tegenslag’, gemeten na één week, en ‘zoekgedrag’ en ‘zelfeffectiviteit’, gemeten na twee maanden. Dit is in lijn met de resultaten uit andere onderzoeken zoals dat van Vinokur en Schul (1997). Zij vonden in een groot onderzoek naar de effectiviteit van JOBS FIRST dat ‘sense of mastery’ in de vorm van zelfeffectiviteit en omgaan met tegenslagen de belangrijkste voorspellers van het effect waren. Beide variabelen zijn theoretisch verbonden met het begrip volharding. Mensen met een hoog gevoel van zelfeffectiviteit en die goed weten om te gaan met tegenslag zullen langer volharden in hun (werkzoek)gedrag dan mensen die dat minder hebben (Bandura, 1997). Trajecten dienen daarom met name op deze aspecten te zijn gericht.

Onderzoek naar dit type variabelen geeft ook inzicht in het waarom van het effect. Behalve dat het noodzakelijk is zicht te krijgen op de effectiviteit van re-integratieactiviteiten is de vraag naar het waarom van de effectiviteit minstens zo belangrijk. Zonder inzicht in het proces van gedragsverandering bij langdurig werklozen die een traject volgen zal voor elk traject apart het effect moeten worden vastgesteld. Terwijl inzicht in het proces van verandering de mogelijkheid biedt voor de ontwikkeling van *nieuwe en effectieve* trajecten.

Helaas is het huidige onderzoek qua aantallen deelnemers dusdanig klein dat verdere verdieping op deze variabelen niet mogelijk was. Bemoedigend is wel dat de variabelen die zijn gevonden goed passen bij al bestaande theorievorming.

4.5 Beperkingen van dit onderzoek

Zoals elk onderzoek kent ook het onderhavige onderzoek beperkingen. Was het onderzoek bij aanvang in theorie optimaal opgezet, onder druk van de praktijk zijn veel aanpassingen in het design aangebracht. In hoofdstuk twee en drie is dit beschreven.

De belangrijkste aanpassing is wellicht het niet kunnen handhaven van het experimentele design en de toevlucht moeten nemen tot een veel minder krachtig design met matched controls. Een belangrijke beperking die dit met zich mee heeft gebracht is dat de experimentele en de controle groep achteraf niet goed met elkaar vergelijkbaar waren. Hiermee komen de uitspraken over effect en uitkomsten onder druk te staan in de zin dat de effecten niet meer eenduidig alleen aan de interventie kunnen worden toegeschreven. Ze kunnen alleen nog aannemelijk gemaakt worden.

Een tweede beperking is het kleine aantal deelnemers in de steekproef als gevolg van de trage tot zeer trage instroom en data-uitval omdat deelnemers onvoldoende de vragenlijsten retourneerden of invulden. Wat betreft de trage instroom is het huidige project geen uitzondering. Het is een algemeen probleem in dit type onderzoek maar ook in de toewijzing van werklozen aan trajecten. Voor de toewijzing aan trajecten dient de consulent goed te weten wat het traject inhoudt, wie de cliënt is en of er een goede match is tussen een specifieke cliënt en het beoogde traject. Het veronderstelt kennis over voor wie welk traject wanneer het beste werkt en bij voorkeur dus waarom het werkt. Deze kennis is vooralsnog onvoldoende voorhanden. Daarnaast ontbreekt veelal kennis over de cliënt zoals onlangs ook werd aangegeven in het rapport van de Amsterdamse rekenkamer (Eijff, 2007). Dit rekenkamerrapport over de effectiviteit van re-integratieactiviteiten heeft veel stof doen opwaaien en in de politiek geleid tot uitspraken dat de consulent zijn of haar cliënt door en door moet kennen. Dat is echter gemakkelijker gezegd dan gedaan. Want wat is dan de cliënt door en door kennen? Wat een consulent moet weten van een cliënt is namelijk afhankelijk van de gewenste uitkomst. Is dat uitstroom of is dat activering, is dat werkzoekgedrag of misschien is dat de groei van een persoon op de re-integratieladder van trede 2 naar trede 3.

Kennis over cliëntkenmerken in relatie tot dit type uitkomsten is onvoldoende voorhanden terwijl van de consultants wel een goede match van cliënt en traject wordt verwacht. Het gevolg is dat veel toewijzingen aan trajecten worden gedaan op grond van *common sense* zonder theoretische onderbouwing en zonder te weten wat het effect is.

Zoals aangegeven is de gemeente Rotterdam niet uniek hierin. Onlangs werd een grote gemeente gevraagd een aantal bijstandgerechtigden te selecteren voor ‘onderkant arbeidsmarkt’ functies bij het openbaar vervoer. Men kon geen geschikte kandidaten vinden, terwijl men overtuigd was dat er geschikte kandidaten zouden moeten zijn. Een vergelijkbare vraag werd bij de andere gemeente neergelegd voor beveiligingspersoneel voor Schiphol. Ook hier verliep de selectie van mogelijke kandidaten zeer stroef.

Een laatste aspect dat een oorzaak is geweest in de trage instroom in het onderhavige traject is het veelal gebrekkig functioneren van een cliëntvolgsysteem. Een goed werkend cliëntvolgsysteem biedt de consultant of klantbeheerder de kans om snel in te grijpen bij uitval uit trajecten en om vorm te geven aan meer intensieve begeleiding. Juist intensieve begeleiding vanuit de uitkerende instantie, in samenhang met intensieve begeleiding vanuit het re-integratiebedrijf lijkt voor de doelgroep moeilijk bemiddelbaren een voorwaarde voor effectieve begeleiding.

Naast de trage instroom is ook data uitval debet geweest aan de relatief kleine steekproef in dit onderzoek. Het laat zien dat vragenlijstonderzoek onder deze doelgroep van complexere aard is dan bij andere groepen. Ook kan gesteld worden dat vragenlijsten zoals die gebruikelijk worden ontwikkeld wellicht voor deze doelgroep aanpassingen behoeven. Hoewel wij op voorhand in dit onderzoek zoveel mogelijk dergelijke aanpassingen hebben aangebracht is dat onvoldoende gebleken. Het bevestigt in ieder geval het idee dat specifiek voor dit type doelgroepen aparte vragenlijsten zouden moeten worden ontwikkeld. Hoewel belangrijke eerste stappen zijn gezet hierin met bijvoorbeeld de ontwikkeling van het diagnose-instrument voor de onderkant arbeidsmarkt (DMA; Bennenbroek & Hazelzet, 2007), is hierin nog een lange weg te gaan.

4.6 Tot slot

Een dergelijke lange weg is er ook nog te gaan wat betreft kennisontwikkeling over effectieve begeleidingsvormen voor langdurig werklozen en dan met name ook onderzoek naar het waarom van het effect. Deze noodzakelijke kennisontwikkeling kan niet zonder samenwerking met de praktijk. Echter hiervoor dient de praktijk gefaciliteerd te worden. Gemeentelijke sociale diensten zijn niet ingericht voor deelname aan wetenschappelijk onderzoek. In de meeste gevallen worden de activiteiten voor dergelijk onderzoek bovenop de dagelijkse activiteiten van de consultants gelegd. Wat nodig is, is dat mensen vrij worden gemaakt voor deze activiteiten, zodat dit type onderzoek een grotere kans van slagen krijgt. Desalniettemin is dit onderhavige project een kleine stap in deze noodzakelijke ontwikkeling. Ondanks deze kleine stap heeft dit project relevante kennis opgeleverd over en ook perspectief gegeven op werk voor een zeer moeilijke doelgroep.

5 Literatuur

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Becker, D.R., Drake, R.E., Bond, G.R., Haiyi Xie, Dain, B.J., & Harrison, K. (1998). Job Terminations Among Persons with Severe Mental Illness Participating in Supported Employment. *Community Mental Health Journal*, 34(1), 71-82.

Bennenbroek, F.T.C. & Hazelzet, A.M. (2007). *Diagnose Methode Activeringspotentieel (DMA)*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.

Blom, van der, M., Heerema, F., Cremer, R. (2002). *Ontwikkeling van het instrument Preventie, Risico-Inventarisatie PRIME*. Hulpmiddel van de job-coach bij plaatsing (interne rapportage). Rotterdam: Pameijerkeerring.

Blonk, R.W.B., & Brenninkmeijer, V. (2005). *Experimenteren in activering*. In E. de Vos., J. van Genabeek (Eds.), *Verraderlijk effectief: Prestatiemeting van re-integratie en activering deel 2* (pp. 141-163). Amsterdam: PlantijnCapsarie.

Blonk, R.W.B. (2007). *Het lukt niet zonder werk. Over psychische klachten, arbeidsparticipatie en herstel*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Blonk, R.W.B., Versteeg, A. (2002). *Motivatie en werkzoekgedrag bij uitkeringsgerechtigden*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Brenninkmeijer, V., Houwelingen, van, A., Blonk, R.W.B., Yperen, van, N.W. (2006). *Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS FIRST, een groepsinterventie voor werklozen*. *Gedrag en Organisatie*, 19, 97-112.

Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H., & Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of applied psychology*, 74(5), 759-769.

CBS (2006).

[http://statline.cbs.nl/StatWeb/table.asp?LYR=G1:0,G2:0,G3:0&LA=nl&DM=SLNL&PA=37470abu&D1=0,7-10&D2=a&D3=1&D5=38,51,64,\(1-22\)-l&HDR=T&STB=G4](http://statline.cbs.nl/StatWeb/table.asp?LYR=G1:0,G2:0,G3:0&LA=nl&DM=SLNL&PA=37470abu&D1=0,7-10&D2=a&D3=1&D5=38,51,64,(1-22)-l&HDR=T&STB=G4)

Divosa. (2005). Groningen: WWB-monitor Nederland.

Eijff, V.L. (2007). *Re-integratie: Begeleiding van bijstand naar werk*. Amsterdam: Rekenkamer Amsterdam.

FOCUS project (2007). *Interne rapportage*. Almelo: Gemeente Almelo. Publicatie in voorbereiding.

Hekelaar, A., Zwinkels, W., & Braat, A. (2006). *De juiste klant op het juiste traject. Een onderzoek naar de netto-effectiviteit van het Rotterdamse re-integratiebeleid voor het ontwikkelen van klantprofielen*. Rotterdam: Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe), Sociaal-wetenschappelijke Afdeling.

Hoofst, van, E.A.J., Born, M., Taris, T., Flier, van der, H., & Blonk, R.W.B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology, 57*, 25-59.

McCrohan, N.M., Mowbray, C.T., Bybee, D., & Harris, S.N. (1994). Employment histories and expectations of persons with psychiatric disorders. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 38*, 59-71.

Mueser, K.T., Becker, D.R., & Wolfe, R. (2001). Supported employment, job preferences, job tenure and satisfaction: Work and mental health. *Journal of mental health, 10*(4), 411-417.

Price, R.H., Van Ryn, M., Vinokur, A.D. (1992). Impact of a Preventive Job Search Intervention on the Likelihood of Depression Among the Unemployed. *Journal of Health and Social Behavior, 33*(2), 158-167.

Vinokur, A.D., Van Ryn, M., Gramlich, E.M., & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the JOBS FIRST Program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology, 76*(2), 213-219.

Vinokur, A.D., & Schul, (1997). Mastery and Inoculation Against Setbacks as Active Ingredients in the JOBS FIRST Intervention for the Unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65*(5), 867-877.