

TNO-rapport

Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

Klantkenmerken in relatie tot succes in het traject Experiment Subsidiebanen

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Datum	Augustus 2010
Auteurs	Ir. F.B.M. Giesen Prof. dr. R.W.B. Blonk D. van der Winden

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

1	Inleiding	5
1.1	Doel rapportage en onderzoeksvragen	5
1.2	Leeswijzer	6
2	Het Experiment Subsidiebanen.....	7
2.1	Aanleiding en doel van het Experiment Subsidiebanen	7
2.2	Procedure	7
2.3	De aantallen klanten	8
3	Achtergrondkenmerken, kwalificaties en werkervaring	10
3.1	Achtergrondkenmerken	10
3.2	Opleiding	11
3.3	Werkervaring.....	12
3.3.1	Huidige werksituatie	12
3.3.2	Werkervaring in het verleden	12
3.4	Werkgerelateerde competenties	13
3.5	Beheersing Nederlandse taal	13
3.6	Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten.....	14
4	Factoren die samenhangen met de motivatie.....	16
4.1	Bereidheid om te werken.....	16
4.1.1	Redenen om te willen werken	17
4.1.2	Redenen om niet te willen werken	17
4.2	Houding ten opzichte van werk.....	18
4.3	Houding ten opzichte van een uitkering.....	18
4.4	Interessegebieden	19
4.5	Gevoel van controle wat betreft werk zoeken	19
4.6	Gevoel van verantwoordelijkheid wat betreft werk zoeken	20
4.7	Zelfvertrouwen wat betreft werk zoeken.....	21
4.8	Zelfvertrouwen wat betreft werk uitvoeren	21
4.9	Manier van omgaan met tegenslagen	22
4.10	Ervaren sociale druk.....	23
4.11	Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten.....	24
5	Werk zoeken en tevredenheid over de ondersteuning	26
5.1	Werk zoeken.....	26
5.2	Tevredenheid over de ondersteuning	27
5.3	Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten.....	27
6	Obstakels en stimulansen.....	29
6.1	Factoren van invloed bij het zoeken naar werk.....	29
6.2	Beleving van obstakels.....	30
6.3	Beleving van stimulansen.....	31
6.4	Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten.....	32
7	Gezondheid	34
7.1	Gezondheid algemeen	34
7.2	Leefstijl	34

7.3	Belastbaarheid.....	35
7.4	Psychische klachten	37
7.4.1	Depressieve klachten.....	37
7.4.2	Angstklachten.....	37
7.4.3	Klachten gerelateerd aan manie of psychose.....	38
7.5	Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten.....	39
8	Sociale omgeving klant.....	40
8.1	Tevredenheid sociale en woonomgeving	40
8.2	Sociale steun.....	40
8.3	Risico op sociaal isolement.....	41
8.4	Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten.....	41
9	De drie groepen Wwb-klanten vergeleken.....	43
9.1	Inleiding	43
9.2	Uitkomsten van de vergelijking	43
10	Voorspellers van succes in het traject Subsidiebanen.....	48
10.1	De indicatoren voor succes	48
10.1.1	Trajectresultaat.....	49
10.1.2	De VPM-scores van leidinggevende en medewerker.....	49
10.1.3	Mening van de leidinggevende over de medewerker	50
10.2	Kenmerken die samenhangen met succes in het traject Subsidiebanen	51
10.2.1	Kenmerken die verband houden met het bereiken van een plaatsing	51
10.2.2	Kenmerken die verband houden met de VPM-scores	53
10.2.3	Kenmerken die verband houden met de mening van de leidinggevende	56
11	Samenvatting en conclusies	59
12	Aanbevelingen	64
12.1	Aandachtspunten bij de vormgeving van de trajecten en de begeleiding.....	64
12.1.1	Het belang van goede diagnosestelling	64
12.1.2	Aangrijpingspunten voor de begeleiding	64
12.1.3	Juiste inzet van instrumenten	65
12.2	Aanbeveling voor vervolgonderzoek	66
Bijlage A De DMA in het kort.....		67
Bijlage B De VPM in het kort.....		69

1 Inleiding

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de resultaten van het onderzoek dat TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid heeft gedaan naar de groep Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam die deelnamen aan het Experiment Subsidiebanen.

In het Experiment Subsidiebanen, dat de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) van de gemeente Rotterdam in de periode voorjaar 2008 – zomer 2010 heeft uitgevoerd, werd aanvankelijk aan 600 Wwb-klienten de mogelijkheid geboden om voor één of twee jaar gesubsidieerd aan het werk te gaan. Later is het aantal klienten dat kon deelnemen uitgebreid naar 1050.

Het proces en de resultaten van het Experiment zijn geëvalueerd door de Sociaal Wetenschappelijke Afdeling (SWA) van de gemeente Rotterdam (zie: Hekelaar, 2010)¹. TNO heeft de kenmerken van de deelnemende (en niet-deelnemende) Wwb-klienten in kaart gebracht en heeft onderzocht wat de samenhang tussen de klientkenmerken en de geboekte successen is. Daarnaast was TNO bij het Experiment betrokken vanwege de inzet van twee door TNO ontwikkelde instrumenten, de Diagnose Methode Activeringspotentieel (DMA) en de Vragenlijst Prestatie Mogelijkheden (VPM).

1.1 Doel rapportage en onderzoeksvragen

Het doel van deze rapportage is tweeledig. Enerzijds zal een beeld worden geschetst van de groep Wwb-klienten bij wie in het kader van de diagnosestelling gegevens zijn verzameld over een groot aantal kenmerken, waaronder hun kansen en obstakels (bestandsanalyse). Anderzijds zal inzicht worden gegeven in de samenhang tussen deze klientkenmerken en het uiteindelijke succes in het traject Subsidiebanen.

In deze rapportage zullen de volgende onderzoeksvragen worden beantwoord:

1. *Wat zijn de kenmerken van de Wwb-klienten bij wie in het kader van de diagnosestelling de DMA-vragenlijst is afgenomen?² En in hoeverre verschillen de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam met de Wwb-klienten in dezelfde leeftijdsgroep van andere gemeenten in Nederland?³*

Ongeveer vijftien andere gemeenten in Nederland maken net als de gemeente Rotterdam gebruik van de DMA als diagnose-instrument voor hun Wwb-klienten. De ingevulde DMA-vragenlijsten zijn in een databestand opgeslagen waar TNO de beschikking over heeft. De 1679 Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn vergeleken met de Wwb-klienten van andere gemeenten die 45 jaar of ouder waren. Er is getoetst of beide groepen Wwb-klienten statistisch significant van elkaar verschillen. Bij de interpretatie van de verschillen moet rekening worden gehouden met het feit dat de gemeente Rotterdam behoort tot de vier grootste gemeenten van Nederland, terwijl de

¹ Hekelaar, A. Uitstap of opstap. Onderzoek resultaten Experiment Subsidiebanen Rotterdam. SWA, juli 2010.

² In februari 2009 is een bestandsanalyse uitgevoerd op de eerste 479 Wwb-klienten die tot dan toe een DMA-vragenlijst hadden ingevuld. In deze rapportage worden de resultaten van de bestandsanalyse van de groep van 1679 Wwb-klienten die in de periode maart 2008 t/m april 2010 een DMA-vragenlijst hebben ingevuld, beschreven. Al is de groep die geanalyseerd is veel groter, de uitkomsten zijn nagenoeg gelijk. Als we een opmerkelijke verschuiving zien in de uitkomsten zal daar melding van worden gemaakt.

andere gemeenten waarmee wordt vergeleken, allemaal kleiner zijn. Dit kan van invloed zijn op de uitkomsten.

2. *Wat zijn de verschillen tussen drie groepen Wwb-klienten, te weten: 1) de klienten die niet zijn aangemeld voor het Experiment Subsidiebanen, 2) de klienten die zijn uitgevallen tijdens het traject Subsidiebanen en 3) de klienten die op de peildatum het traject Subsidiebanen volgden en dus deelnamen aan het Experiment? Antwoord op deze vraag geeft inzicht in hoe de selectie van deelnemers heeft plaatsgevonden en wat mogelijke verklaringen zijn voor uitval uit het traject.*
3. *Hoe hangen klantkenmerken samen met succes in het traject Subsidiebanen?*⁴

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt kort het Experiment Subsidiebanen geschetst. Het doel, de procedure en de in mei 2010 bereikte aantallen komen hierbij aan de orde.

In de hoofdstukken 3 tot en met 8 presenteren we de kenmerken van de 1679 Wwb-klienten die een DMA-vragenlijst hebben ingevuld. Deze hoofdstukken worden telkens afgesloten met een paragraaf waarin de groep Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam wordt vergeleken met Wwb-klienten van 45 jaar en ouder van andere gemeenten. De hoofdstukken behandelen de volgende onderwerpen:

- Hoofdstuk 3 geeft een beschrijving van de achtergrondkenmerken van de klienten, van hun kwalificaties en van hun werkervaring. In dit hoofdstuk gaan we ook in op het beeld dat de klienten zelf hebben over hun werkgerelateerde competenties.
- In hoofdstuk 4 presenteren we de kenmerken van klienten die samenhangen met de motivatie om te gaan werken.
- Hoofdstuk 5 geeft een beschrijving van de manieren waarop de klienten naar werk zoeken en hun tevredenheid over de ondersteuning bij het zoeken naar werk.
- In hoofdstuk 6 worden de obstakels en stimulansen gepresenteerd die de klienten ervaren bij het zoeken naar werk.
- Hoofdstuk 7 gaat in op de ervaren gezondheid van de klienten.
- Hoofdstuk 8 geeft een schets van de sociale omgeving.

In hoofdstuk 9 worden drie groepen Wwb-klienten met elkaar vergeleken, te weten de Wwb-klienten die niet zijn geselecteerd voor deelname aan het Experiment (de niet-aangemelden), zij die wel zijn geselecteerd voor deelname maar vooraf of tijdens zijn uitgevallen (de uitvallers) en zij die op de peildatum nog steeds deelnamen aan het Experiment (de deelnemers).

In hoofdstuk 10 wordt antwoord gegeven op de vraag welke kenmerken van Wwb-klienten samenhangen met succes in het traject Subsidiebanen.

In hoofdstuk 11 worden de resultaten samengevat en conclusies getrokken. Dit wordt gedaan aan de hand van de beantwoording van de drie onderzoeksvragen.

In hoofdstuk 12 worden aanbevelingen gedaan.

In Bijlage A vindt u informatie over de DMA. In Bijlage B vindt u informatie over de VPM.

⁴ Op basis van deze analyses kunnen we geen uitspraak doen over de effectiviteit van het traject Subsidiebanen. In hoofdstuk 12 worden aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek waarbij wordt ingegaan op de meerwaarde van het vaststellen van de netto-effectiviteit.

2 Het Experiment Subsidiebanen

2.1 Aanleiding en doel van het Experiment Subsidiebanen

Met het Experiment Subsidiebanen doet de gemeente Rotterdam ervaring op met een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid voor Wwb-klienten, de subsidiebanen. Het doel van de inzet van gesubsidieerde arbeid is ervoor te zorgen dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet langs de kantlijn staan, maar zoveel als mogelijk meedoen.

Het instrument gesubsidieerde arbeid is bedoeld voor Wwb-klienten waarvan wordt ingeschat dat ze niet meer in staat zijn om volledig productief in regulier betaald werk te participeren en zo hun 'loonwaarde' volledig terug te verdienen. Om het instrument zo efficiënt mogelijk in te zetten, wordt in dit experiment gedifferentieerde loonkostensubsidie ingezet.

2.2 Procedure

In deze paragraaf worden de stappen binnen het Experiment Subsidiebanen kort beschreven. Voor een uitgebreide beschrijving verwijzen we naar Hekelaar (2010).⁵

Stap 1 Voorselectie en diagnosestelling

De afdeling Werk en Scholing van de gemeente Rotterdam selecteerde Wwb-klienten voor deelname aan het Experiment Subsidiebanen. In aanmerking kwamen Wwb-klienten van 45 jaar en ouder die sinds geruime tijd afhankelijk zijn van een Wwb-uitkering en die in het verleden één of meer trajecten hebben gevolgd zonder het gewenste resultaat. Zij werden uitgenodigd om de Diagnose Methode Activeringspotentieel (DMA) in te vullen. De kern van de DMA is een *webbased* diagnosevragenlijst die wordt afgenomen bij de klant. Hiermee wordt op een uniforme wijze informatie uitgevraagd over diverse kenmerken waarvan bekend is dat deze van invloed zijn op een succesvolle re-integratie (zie Bijlage A voor meer informatie over de DMA). De consultants die de DMA gebruiken hebben hier een eendaagse training in gevolgd.

Het gebruik van de DMA in het experiment had drie doelen:

1. Mede op basis van de uitkomsten van de DMA zou bepaald worden of iemand wel of niet werd aangemeld voor het traject subsidiebanen. De motivatie van de klant was het belangrijkste criterium om iemand aan te melden. In de praktijk echter is de DMA nauwelijks gebruikt voor de selectie van klienten.
2. De uitkomsten van de DMA vormden input voor de begeleiding van de individuele Wwb-klient.
3. Het databestand met de antwoorden van de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam, biedt de mogelijkheid om de kenmerken van klienten op groepsniveau te analyseren en te presenteren, zoals in deze rapportage gebeurt.

Stap 2 Selectie en aanmelding

Klienten die werden geselecteerd om deel te nemen aan het Experiment, werden vervolgens aangemeld bij één van de vier re-integratiebedrijven die de trajecten uitvoeren.

⁵ Hekelaar, A. Uitstap of opstap. Onderzoek resultaten Experiment Subsidiebanen Rotterdam. SWA, juli 2010.

Stap 3 Uitvoer van het traject

De re-integratiebedrijven zijn verantwoordelijk voor de begeleiding, eventuele voortrajecten, plaatsing en jobcoaching. In het kader van de evaluatie van het Experiment hielden de re-integratiebedrijven spreadsheets bij waarin zij de voortgang van de individuele klanten in het traject registreerden. Hierin werden onder andere de volgende mijlpalen geregistreerd: de intake, start van het traject, plaatsing met loonkostensubsidie, plaatsing zonder loonkostensubsidie en moment van uitval uit het traject.

Stap 4 Monitoring voortgang en bepalen loonkostensubsidie

Wanneer de klant was geplaatst in een subsidiebaan, werd elke drie maanden de voortgang gemonitord door het re-integratiebedrijf middels afname van de Vragenlijst Prestatiemogelijkheden (VPM). De VPM is een *webbased* vragenlijst die ontwikkeld is door TNO en die de competenties van een werknemer in kaart brengt (zie Bijlage B voor meer informatie over de VPM). De consultants die de VPM gebruiken hebben hier een eendaagse training in gevolgd.

Het gebruik van de VPM in het experiment had drie doelen:

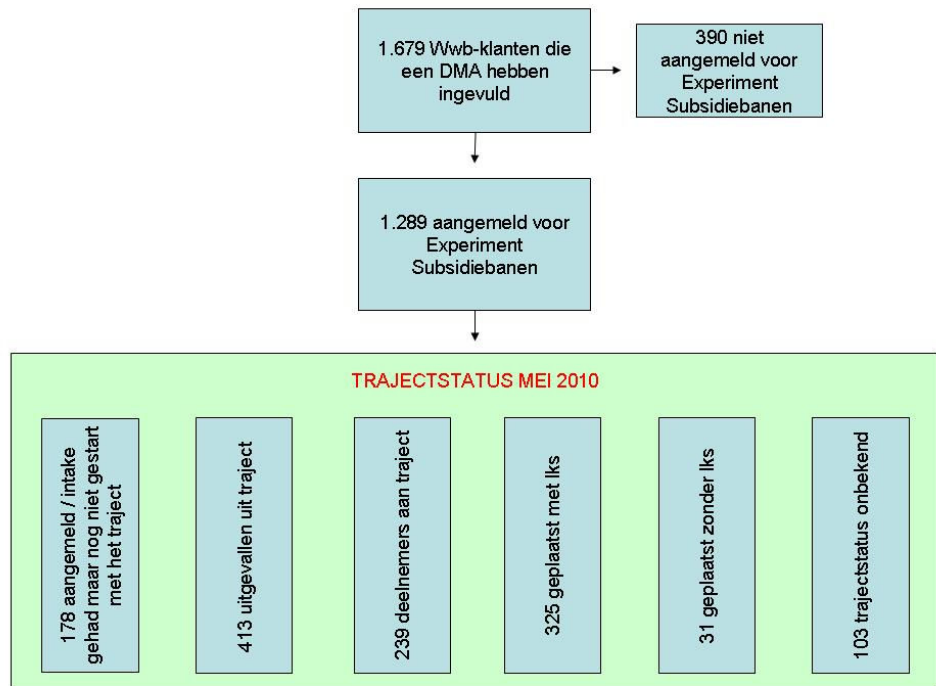
1. De uitkomsten van de VPM boden de re-integratiebedrijven en de leidinggevenden input voor de begeleiding.
2. Op basis van de uitkomsten van de VPM werd de loonkostensubsidie bepaald.
3. Het databestand met de antwoorden van leidinggevenden en Wwb-klienten biedt de mogelijkheid om verbanden te leggen met klantkenmerken gemeten met de DMA, zoals in deze rapportage gebeurt.

2.3 De aantallen klanten

De door de gemeente Rotterdam vastgestelde doelgroep voor het experiment bestaat uit klanten van 45 jaar of ouder die in het verleden, zonder duurzaam resultaat, één of meerdere keren een re-integratietraject hebben gevolgd. De Wwb-klienten die aan deze criteria voldeden werden uitgenodigd om een DMA-vragenlijst in te vullen. Dit hebben 1679 klanten gedaan in de periode maart 2008 t/m april 2010. Over de kenmerken van deze 1679 Wwb-klienten doen we in deze rapportage verslag.

Van 1576 van de in totaal 1679 klanten was op peildatum mei 2010 de trajectstatus bekend. Zie Figuur 2.1 voor een stroomschema met daarin de aantallen klanten per trajectstatus. Van 103 klanten was de trajectstatus onbekend. Op basis van de trajectstatus zijn de Wwb-klienten ingedeeld in de volgende groepen:

- De ‘niet-aangemelden’. Bij deze 390 klanten werd wel de DMA afgenomen. Zij zijn echter niet geselecteerd voor deelname aan het experiment.
- De ‘deelnemers’. Deze 773 klanten werden na afname van de DMA aangemeld bij een re-integratiebedrijf en volgden tot op de peildatum mei 2010 het traject.
- De ‘uitvallers’. Deze 413 klanten werden na afname van de DMA aangemeld bij een re-integratiebedrijf. Echter, tussen aanmelding en de peildatum mei 2010 zijn zij uitgevallen.

Figuur 2.1 Stroomschema met aantallen klanten⁶

⁶ Dit zijn de aantallen op peildatum mei 2010. Gedurende de hele periode dat het Experiment plaatsvond, konden Wwb-klienten instromen. Dit betekent dus dat het grootste deel van de Wwb-klienten nog niet het tweejarig traject hadden doorlopen in mei 2010.

3 Achtergrondkenmerken, kwalificaties en werkervaring

In dit hoofdstuk worden de achtergrondkenmerken, zoals leeftijd en geslacht besproken van de 1679 Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam, die in de afgelopen 2 jaar de DMA-vragenlijst hebben ingevuld. Daarnaast wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de kwalificaties en werkervaring van deze klienten. Achtereenvolgens worden het opleidingsniveau, de werkervaring, de eigen inschatting van de werkgerelateerde competenties en de beheersing van de Nederlandse taal besproken.

Uit de analyses blijkt dat de groep Wwb-klienten wat betreft de ‘harde’ kenmerken een slechte uitgangspositie heeft voor re-integratie: ze heeft een gemiddeld hoge leeftijd van gemiddeld 51 jaar (wat komt door het selectie criterium dat deelnemers van het Experiment 45 jaar of ouder moesten zijn), is laag gekwalificeerd (76% heeft geen startkwalificatie) en al lange tijd werkloos (gemiddeld 6,8 jaar).

Toch verschilt deze groep Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam niet heel erg van Wwb-klienten van andere gemeenten in de leeftijdscategorie 45+. Ze zijn vaker man, alleenwonend en van allochtone afkomst. Ze hebben gemiddeld meer kinderen en doen minder aan vrijwilligerswerk. Een opvallend verschil betreft de werkloosheidsduur: de 45+ Wwb-klienten van andere gemeenten zijn gemiddeld veel langer, namelijk 11 jaar, werkloos dan de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam.

3.1 Achtergrondkenmerken

De gemiddelde leeftijd van de groep klienten is 51 jaar (zie Tabel 3.1). Dit is niet verwonderlijk aangezien in principe alleen klienten van 45 jaar en ouder in aanmerking kwamen voor deelname aan het Experiment.

De man/vrouw verdeling is nagenoeg gelijk. Het merendeel is vrijgezel (39%) of gescheiden (33%). Bijna drie kwart van de klienten woont zonder partner: 23% is alleenstaand met kinderen en 50% woont alleen zonder kinderen.

Van de 1679 klienten is 67% van allochtone afkomst⁷, waarvan 63% buiten Nederland geboren is (1ste generatie allochtoon). De overige 4% is in Nederland geboren, maar heeft ouders die in het buitenland geboren zijn (2^{de} generatie allochtoon).

⁷ Iemand wordt als allochtoon beschouwd als hij of zij in een ander land dan Nederland is geboren (1ste generatie), of als de vader en/of moeder in een ander land dan Nederland is geboren (2^{de} generatie).

Tabel 3.1 Achtergrondkenmerken

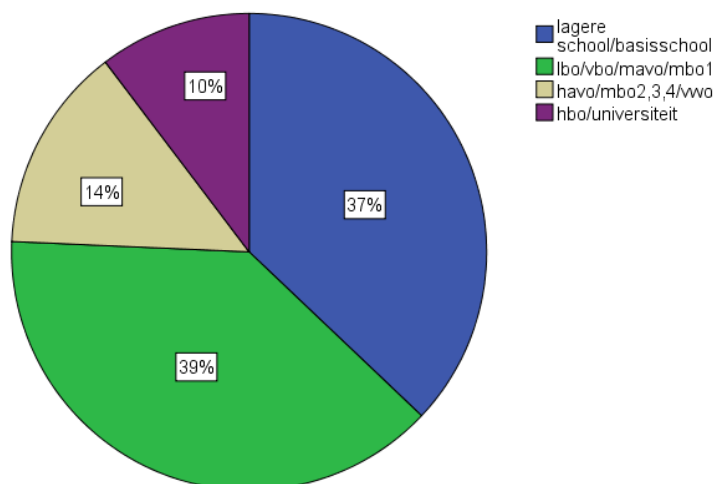
Achtergrondkenmerken		Percentage (N=1679)
Gemiddelde leeftijd in jaren (min-max)		51 (30 - 64)
Geslacht	Man	52%
	Vrouw	48%
Burgerlijke staat	Getrouwd	22%
	Vaste partner	5%
	Vrijgezel	39%
	Gescheiden	33%
	Andere burgerlijke staat	1%
Kinderen	Nee	26%
	Ja:	74%
	1 kind	21%
	2 kinderen	32%
Woonsituatie	3 of meer kinderen	47%
	Alleenwonend	50%
	Samenwonend met partner	8%
	Samenwonend met partner en kind(eren)	16%
	Alleenstaand met kind(eren)	23%
	Inwonend bij ouder(s)	2%
Herkomst	Andere woonsituatie	1%
	Autochtoon	33%
	Allochtoon 1 ^e generatie (geboren in buitenland)	63%
	Allochtoon 2 ^e generatie (geboren in Nederland)	4%

3.2 Opleiding

Het opleidingsniveau van de klanten is over het algemeen laag (zie Figuur 3.1): 76% is niet in het bezit van een startkwalificatie⁸. Daarentegen is 10% van de klanten hoogopgeleid, wat betekent dat ze een HBO- of universitaire opleiding hebben afgerond.

Naast het opleidingsniveau geeft de DMA ook inzicht in andere diploma's of certificaten van de klant. Zo is ruim de helft van de klanten (52%) in het bezit van een rijbewijs; heeft 19% een computerdiploma; 18% een typdiploma en 9% een EHBO-diploma. Tien procent geeft aan op dit moment een opleiding of cursus te volgen.

⁸ Een startkwalificatie is volgens de overheid het minimale onderwijsniveau dat nodig is om kans te maken op duurzaam werk. Een startkwalificatie is minimaal een havo-, vwo- of mbo niveau 2-diploma. Een vmbo-diploma wordt dus niet gezien als een startkwalificatie.



Figuur 3.1 De hoogst genoten opleiding van de klanten (N=1679)

3.3 Werkervaring

3.3.1 *Huidige werksituatie*

Van de klanten geeft 10% aan dat zij op het moment van de afname van de DMA een *betaalde baan* hebben. De werkzaamheden zijn zeer divers. Zo worden schoonmaakwerk, bezorger, administratief werk en horecawerkzaamheden genoemd. Echter, het is niet bekend hoeveel uur de klant werkt. Mogelijk betreffen het kleine deeltijdbanen die onvoldoende inkomsten genereren om uit de uitkering te komen. Ook is onbekend of het hier om een reguliere baan gaat of bijvoorbeeld werk in het kader van een traject.

Daarnaast is 17% van de klanten actief in *vrijwilligerswerk*. Als voorbeelden van vrijwilligerswerk worden genoemd: administratief werk, ouderenzorg, jeugdwerk en activiteiten begeleiden.

Dit betekent dat meer dan een kwart van de klanten actief deelneemt aan de maatschappij en/of de arbeidsmarkt.

3.3.2 *Werkervaring in het verleden*

De meeste klanten hebben in het verleden werkervaring opgedaan: 66% in betaald werk, 18% in zowel betaald als vrijwilligerswerk en 7% in alleen vrijwilligerswerk. Acht procent geeft aan geen enkele vorm van werkervaring te hebben.

Het is gemiddeld 6,8 jaar geleden dat de klanten betaald werk hebben verricht.

3.4 Werkgerelateerde competenties

In de DMA wordt gevraagd naar de volgende competenties: Communiseren; Stressbestendigheid & Flexibiliteit; Samenwerken & Collegialiteit; Zelfstandigheid; afspraken nakomen; Leervermogen; Gevoel voor arbeidsverhoudingen. De vragen over deze werkgerelateerde competenties zijn gebaseerd op de VPM. De VPM wordt in het Experiment Subsidiebanen gebruikt door de re-integratiebedrijven met als doel: 1) de ontwikkeling van de klant monitoren en 2) de loonkosten-subsidie vaststellen.

In de DMA-vragenlijst zijn verschillende vragen opgenomen over vaardigheden die nodig zijn om te kunnen functioneren op een werkplek. Deze vragen geven een indicatie van hoe de klant over zichzelf denkt. Het geeft dus geen objectief beeld van het competentieniveau van de klant.

De gemiddelde scores per competentie zijn, met waarden variërend van 3,87 tot 4,34 op een schaal van 1 tot 5, erg hoog.⁹ De klanten beoordelen zichzelf gemiddeld het meest positief op de competentie ‘afspraken nakomen’ (Zie Tabel 3.2). Ze beoordelen zichzelf het minst op de competenties ‘communicatie’ en ‘flexibiliteit’.

Tabel 3.2 Zelfbeoordeling van werkgerelateerde competenties (N=1510)*

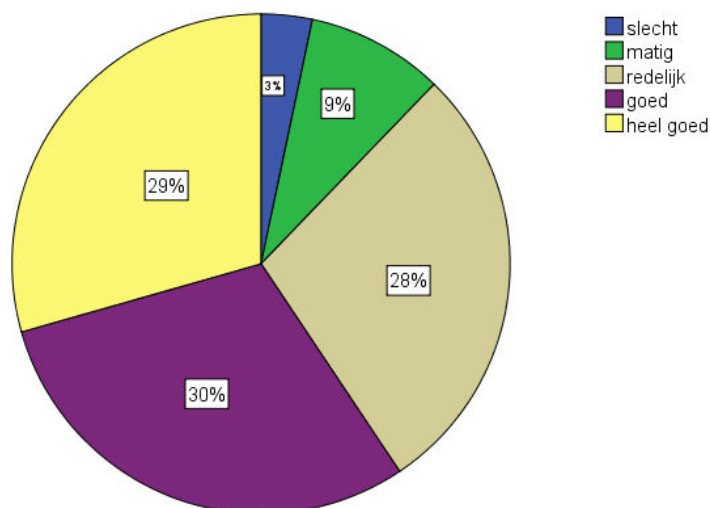
Competentie	Schaalscore**	Categorie		
		Slecht	Redelijk	Goed
Afspraken nakomen	4,34	0%	16%	84%
Zelfstandigheid	4,22	0%	20%	80%
Leervermogen	4,20	0%	23%	77%
Samenwerken & collegialiteit	4,20	0%	24%	76%
Gevoel voor arbeidsverhoudingen	4,11	0%	25%	75%
Communicatie	3,94	1%	39%	60%
Flexibiliteit	3,87	1%	43%	56%

* De 140 klanten die over geen enkele werkervaring beschikken, zijn hier buiten beschouwing gelaten.

** De schaal loopt van 1 = heel slecht tot 5 = heel goed.

3.5 Beheersing Nederlandse taal

De meerderheid van de klanten (59%) beheerst naar eigen zeggen de Nederlandse taal goed of heel goed. Daarentegen geeft 12% aan de Nederlandse taal matig tot slecht te beheersen (zie Figuur 3.2).



Figuur 3.2 Beheersing van de Nederlandse taal (N=1660)

⁹ De standaarddeviaties variëren van .37 tot .51 wat laat zien dat er weinig spreiding is in de antwoorden.

3.6 Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten

In Tabel 3.3 is te zien dat de groep Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam die een DMA-vragenlijst heeft ingevuld op een groot aantal demografische kenmerken verschilt van de Wwb-klienten met de leeftijd 45 jaar of ouder van andere gemeenten. De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn:

- Zijn vaker man
- Wonen vaker alleen
- Hebben meer kinderen
- Zijn vaker van allochtone herkomst

Het grote percentage klienten van allochtone herkomst is logisch gezien het feit dat Rotterdam een grote stad is met een groot aandeel inwoners van allochtone herkomst. Ondanks het grote aandeel klienten van allochtone herkomst zien we geen verschil tussen de klienten van de gemeente Rotterdam en de klienten van andere gemeenten in hoe zij hun beheersing van de Nederlandse taal inschatten.

Het opvallendste verschil is dat in werkloosheidsduur. De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn met gemiddeld 7 jaar significant korter werkloos dan de Wwb-klienten van andere gemeenten die gemiddeld 11 jaar werkloos zijn.

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn op het moment van invullen van de DMA-vragenlijst minder vaak actief in vrijwilligerswerk dan de Wwb-klienten van andere gemeenten.

Ten slotte zien we dat de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam alle algemene werknemersvaardigheden die zijn uitgevraagd hoger inschatten dan de Wwb-klienten van andere gemeenten doen.

Tabel 3.3 Vergelijking achtergrondkenmerken 45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam - andere gemeenten

Achtergrondkenmerken	45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam N=1679	45+ Wwb-klienten andere gemeenten N=730	Significant verschil	Wwb-klienten andere gemeenten N=2467
Leeftijd in jaren	51	51	-	37
Is man in %	52	44	P<.01	42
Woont alleen in %	50	46	P<.05	31
Is alleenstaande ouder in %	23	23	-	28
Aantal kinderen	2,8	2,6	P<.01	2,2
Is van allochtone herkomst in %	67	39	P<.01	38
Is in bezit van startkwalificatie in %	24	23	-	25
Is in bezit van werkervaring (betaald en/of vrijwillig) in %	91	89	-	90
Volgt opleiding / cursus in %	10	10	-	11
Verricht vrijwilligerswerk in %	17	23	P<.01	14
Doet betaald werk in %	10	12	-	14
Duur werkloosheid in jaren	6,8	10,5	P<.01	5,7
<i>Zelfbeoordeling competenties</i>				
<i>schaalscore (min 1 - max 5):</i>				
-communicatie	3,94	3,72	P<.01	3,86
-flexibiliteit	3,87	3,64	P<.01	3,79
-samenwerken & collegialiteit	4,20	4,03	P<.01	4,16
-zelfstandigheid	4,22	4,10	P<.01	4,18
-afspraken nakomen	4,34	4,26	P<.01	4,29
-leervermogen	4,20	4,03	P<.01	4,21
-gevoel voor arbeidsverhoudingen	4,11	3,98	P<.01	4,11
Nederlandse taal beheersing schaal-score (min 1- max 5)	3,7	3,7	-	4,0

4 Factoren die samenhangen met de motivatie

Bij (langdurig) werklozen wordt vaak gesproken over motivatie (of beter gezegd: het gebrek aan motivatie). Motivatie is echter een concept dat uit veel verschillende aspecten bestaat en niet zondermeer valt te vangen met een simpel “wel gemotiveerd” of “niet gemotiveerd”. Als het gaat om motivatie is het raadzaam te spreken van *motivationale factoren* die kunnen leiden tot een actieve participatie, activering en re-integratie. Wij vinden daarom de vraag “Is de klant gemotiveerd?” minder belangrijk dan de vraag “Waardoor lijkt de klant niet gemotiveerd?” en “Waarmee kunnen we de klant motiveren?”.

In dit hoofdstuk gaan we in op deze motivationele factoren die van invloed zijn op het zoeken naar en vinden van werk, maar ook op het actief participeren aan activering en re-integratie. Deze factoren geven niet alleen inzicht in de beleving van de klant, maar zij geven ook handvatten voor de consulent om de klant te motiveren en in beweging te krijgen.

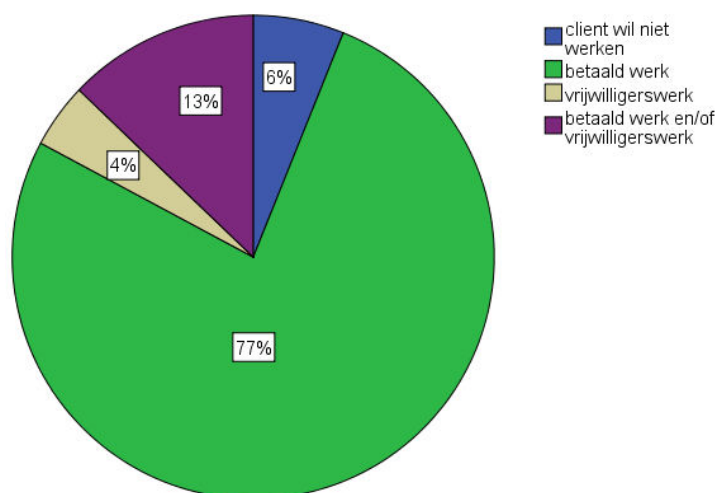
Uit de analyses blijkt dat de groep Wwb-klienten gemotiveerd is om aan de slag te gaan. Zo willen nagenoeg alle klienten (94%) werken. Het merendeel ervaart controle bij het zoeken naar werk en heeft het gevoel dat het zoeken naar werk zijn/haar verantwoordelijkheid is.

Zelfvertrouwen is een bepalende factor voor succes bij het zoeken naar werk. Bijna eenderde van de klienten (29%) ervaart weinig tot geen zelfvertrouwen bij het zoeken naar werk. Hier ligt dus een aandachtspunt voor de trajectbegeleiding.

Vergelijken we de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam met die van andere gemeenten (in de leeftijdscategorie 45+) dan zien we dat de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zich in positieve zin onderscheiden wat betreft hun motivatie. Ze willen vaker aan het werk, staan positiever tegenover werken en negatiever tegenover het ontvangen van een uitkering. Ze ervaren meer verantwoordelijkheid t.a.v. het zoeken naar werk, meer zelfvertrouwen en meer sociale druk vanuit de omgeving.

4.1 **Bereidheid om te werken**

Op de vraag of de klant op dit moment wil werken (vrijwilligers- en/of betaald werk) antwoorden bijna alle klienten (94%) dat zij op dit moment graag zouden willen werken. Slechts 6% (100 klienten) geeft aan op dit moment *niet* te willen werken (zie Figuur 4.1).



Figuur 4.1 De bereidheid om op dit moment te werken (N=1641)

4.1.1 Redenen om te willen werken

Het grootste gedeelte van de klanten geeft aan op dit moment te willen werken (zie Figuur 4.1). De klant is tevens gevraagd aan te geven wat redenen zijn voor hem/haar om te willen werken. Er zijn 9 redenen voorgelegd. Gemiddeld kruisten de klanten 7 redenen aan. De belangrijkste redenen om te willen werken zijn: 'niet financieel afhankelijk zijn', 'nieuwe dingen leren', 'contact met andere mensen' en 'meer geld nodig'. 'Omdat het moet van de gemeente' wordt het minst vaak als reden aangekruist. De zes belangrijkste redenen worden weergegeven in Tabel 4.1.

Er wordt de klant negen mogelijke redenen om te (gaan) werken voorgelegd, bijvoorbeeld: "Ik wil werken omdat ik niet afhankelijk wil zijn van een uitkering". De klant geeft met Ja of Nee aan of die reden voor hem geldt. Tenslotte wordt een open vraag gesteld: "Welke andere reden heeft u om te werken?"

Tabel 4.1 Belangrijkste redenen waarom klanten willen werken (N=1679)

Reden	Aantal keer aangekruist (% van de klanten dat reden heeft aangekruist)
Niet financieel afhankelijk zijn van een uitkering	1453 (89%)
Nieuwe dingen leren	1411 (87%)
Contact hebben met andere mensen	1394 (85%)
Meer geld nodig	1387 (85%)
Werken is leuk	1386 (85%)
Goed gevoel over jezelf hebben	1379 (85%)

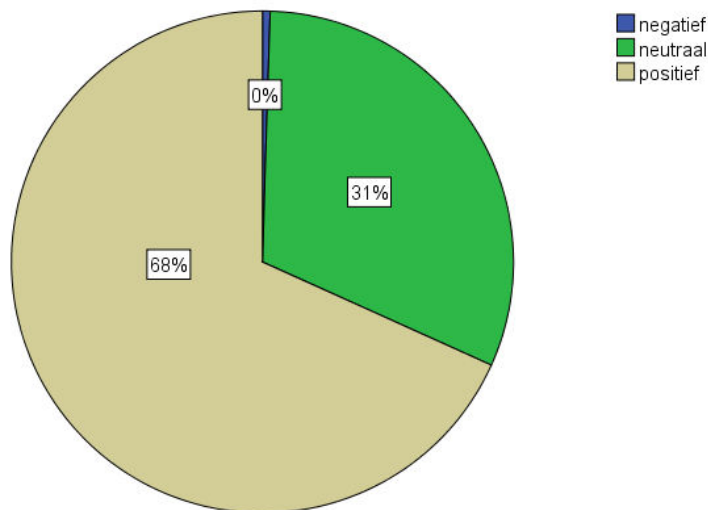
4.1.2 Redenen om niet te willen werken

Slechts 6% van de klanten wil op dit moment *niet* werken. Voorbeelden van redenen die hiervoor worden genoemd, zijn psychische klachten, lichamelijke problemen en de zorg voor familieleden.

4.2 Houding ten opzichte van werk

De houding ten opzichte van werk wordt gemeten door de klanten vier stellingen over werk voor te leggen. Bijvoorbeeld "Werken is iets om trots op te zijn".

De resultaten laten zien dat bijna iedereen op dit moment zou willen werken als hij/zij daartoe de mogelijkheden ziet. Het is daarom ook niet verwonderlijk dat nagenoeg niemand (afgerond 0%) een negatieve houding heeft ten opzichte van werk. Een ruime meerderheid van de klanten (68%) heeft een positieve houding ten opzichte van werk en de resterende 31% staat er neutraal tegenover (zie Figuur 4.2).



Figuur 4.2 Houding ten opzichte van werk (N=1635)

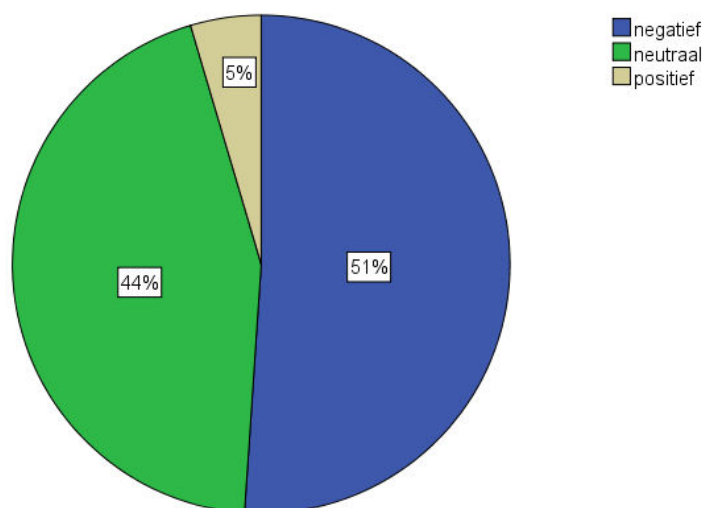
4.3 Houding ten opzichte van een uitkering

De houding ten opzichte van het ontvangen van een uitkering wordt gemeten door de klanten vijf stellingen over werk voor te leggen. Bijvoorbeeld: "Een uitkering geeft mij een gevoel van zekerheid".

Uit onderzoek blijkt dat niet alleen de houding ten opzichte van werk een belangrijke rol speelt in de activering van (langdurig) werklozen, maar ook de houding ten opzichte van een uitkering ontvangen. Hoewel deze twee typen houdingen veel raakvlakken met elkaar hebben¹⁰, blijken zij een verschillende rol te spelen in het kader van activering.

Slechts 5% van de klanten staat positief tegenover het ontvangen van een uitkering. De helft (51%) heeft een negatieve houding ten opzichte van het ontvangen van een uitkering en iets minder dan de helft (44%) staat hier neutraal tegenover (zie Figuur 4.3).

¹⁰ De correlatie tussen beide concepten is bij deze groep Wwb-klienten -0.27 ($p < .01$) wat betekent dat een positieve attitude ten aanzien van werken samenhangt met een negatieve houding ten aanzien van het ontvangen van een uitkering.



Figuur 4.3 Houding ten opzichte van een uitkering (N=1635)

4.4 Interessegebieden

Er wordt de klant acht beroepssoorten voorgesteld, bijvoorbeeld: "Het lijkt me leuk om te werken met kinderen" of "Het lijkt me leuk om te werken op een kantoor". De klant geeft met Ja of Nee aan of hij interesse heeft in de beroepssoort. Ten slotte wordt een open vraag gesteld: "Welk beroep lijkt u leuk?"

De klant is gevraagd aan te geven welk soort werk hem of haar leuk lijkt om te doen. Er zijn 8 beroepssoorten voorgesteld. Gemiddeld hebben de klanten 4 beroepssoorten aangekruist. De beroepssoort waarvoor het meest vaak werd gekozen, is 'werken met mensen' (83% van de klanten). 'Werken in de horeca' werd het minst vaak gekozen (477 keer, 29%). De top vijf van interessegebieden is te zien in Tabel 4.2.

Tabel 4.2 De belangrijkste interessegebieden van klanten (N=1635)

Interessegebieden	Aantal keer aangekruist (% van de klanten dat interessegebied heeft aangekruist)
Werken met mensen	1361 (83%)
Werken met de handen	1219 (75%)
Werken met de computer	784 (48%)
Werken op kantoor	782 (48%)
Werken met kinderen	758 (46%)

4.5 Gevoel van controle wat betreft werk zoeken

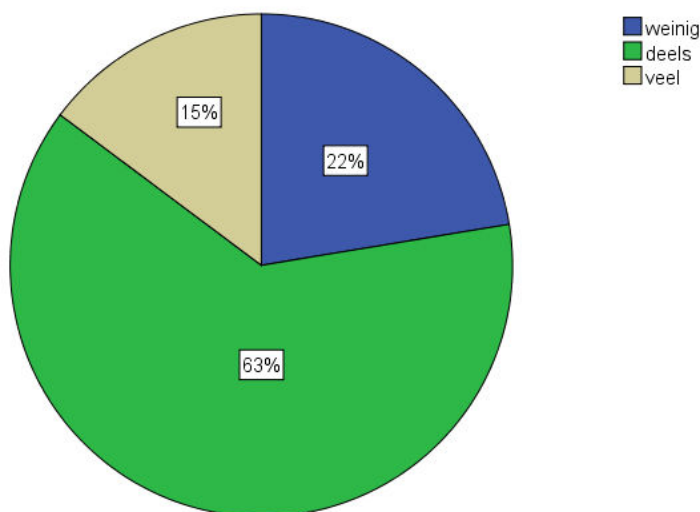
De mate waarin de klant het gevoel heeft controle te hebben over het zoeken naar en vinden van werk, wordt gemeten met drie stellingen. Bijvoorbeeld "Ik bepaal zelf of ik een baan vind".

Onderzoek geeft aan dat werklozen die meer controle ervaren bij het zoeken naar en vinden van werk, actiever op zoek gaan naar werk dan werklozen met minder gevoel van controle¹¹.

Het merendeel (63%) geeft aan deels controle te ervaren bij het zoeken naar werk. Bijna een kwart van de klanten (22%) geeft aan weinig controle te ervaren en heeft het gevoel dat het vinden van werk voornamelijk door externe factoren (pech, geluk, toe-

¹¹ Blonk, R.W.B., & Versteeg, A.M. (2002). *Motivatie en werkzoekgedrag bij uitkeringsgerechtigden*. Hoofddorp: TNO Arbeid.

val, omstandigheden, werkgevers) wordt bepaald. De rest (15%) geeft aan veel controle te ervaren bij het zoeken naar werk (zie Figuur 4.4).

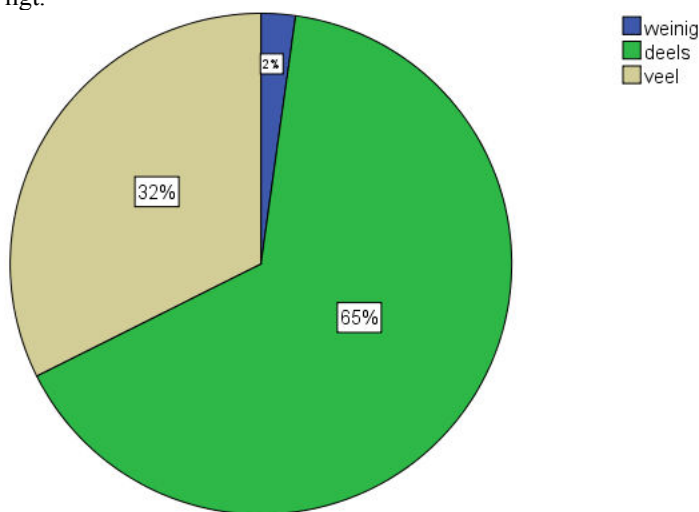


Figuur 4.4 Gevoel van controle wat betreft werk zoeken (N=1630)

4.6 Gevoel van verantwoordelijkheid wat betreft werk zoeken

De mate waarin de klant het gevoel heeft zelf verantwoordelijk te zijn voor het zoeken naar en vinden van werk, wordt gemeten met drie stellingen. Bijvoorbeeld: "Ik vind het mijn eigen verantwoordelijkheid om werk te vinden".

Meer dan de helft (65%) van de klanten voelt zich deels verantwoordelijk voor het zoeken naar werk (zie Figuur 4.5). Dit betekent dat zij de verantwoordelijkheid deels bij zichzelf en deels bij anderen, bijvoorbeeld de gemeente, neerleggen. Eenderde (32%) van de klanten geeft aan zich zeer verantwoordelijk te voelen voor het zoeken naar werk en slechts 2% vindt dat deze verantwoordelijkheid helemaal *niet* bij hem/haar ligt.



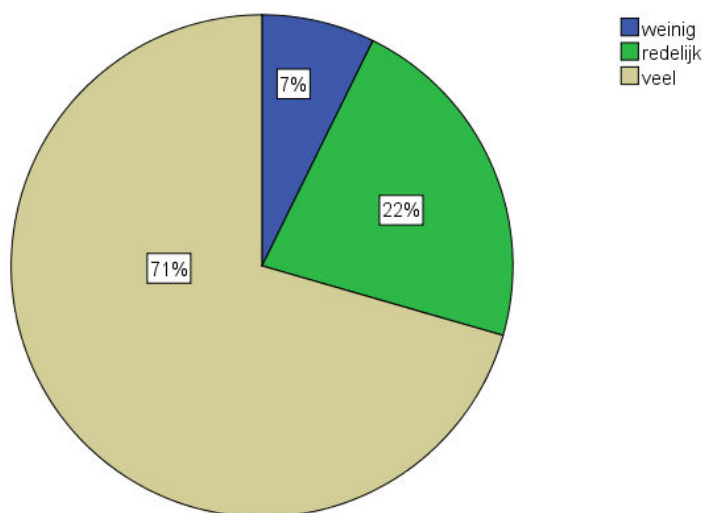
Figuur 4.5 Gevoel van verantwoordelijkheid wat betreft werk zoeken (N=1630)

4.7 Zelfvertrouwen wat betreft werk zoeken

Met behulp van zes stellingen is gemeten in welke mate klanten denken te beschikken over zelfvertrouwen wat betreft het zoeken naar werk. Bijvoorbeeld "Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven".

Zelfvertrouwen is één van de essentiële kenmerken van succesvolle werkzoekers. Mensen met weinig zelfvertrouwen laten zich sneller ontmoedigen in het zoeken naar werk, ook al bezitten zij wel de vereiste competenties. Een klant die vertrouwt op zijn/haar eigen vermogen om werk te kunnen zoeken (*self-efficacy*) zal, zelfs met middelmatige vaardigheden, langer volhouden, zich beter voelen maar ook sneller herstellen na teleurstellende ervaringen (afwijzing na een sollicitatie). Dit leidt tot meer succes in het vinden van werk.¹²

Bijna driekwart (71%) van de klanten heeft er veel vertrouwen in dat hij/zij in staat is succesvol te zoeken naar werk. Bijna een kwart (22%) heeft er redelijk wat vertrouwen in en 7% heeft weinig zelfvertrouwen bij het zoeken naar werk (zie Figuur 4.6).



Figuur 4.6 Zelfvertrouwen wat betreft werk zoeken (N=1208)

Het geloof in eigen kunnen wat betreft effectief en succesvol taken als een werknemer kunnen uitvoeren, wordt gemeten met vijf stellingen. Bijvoorbeeld "Ik weet zeker dat ik een goede werknemer zal zijn".

4.8 Zelfvertrouwen wat betreft werk uitvoeren

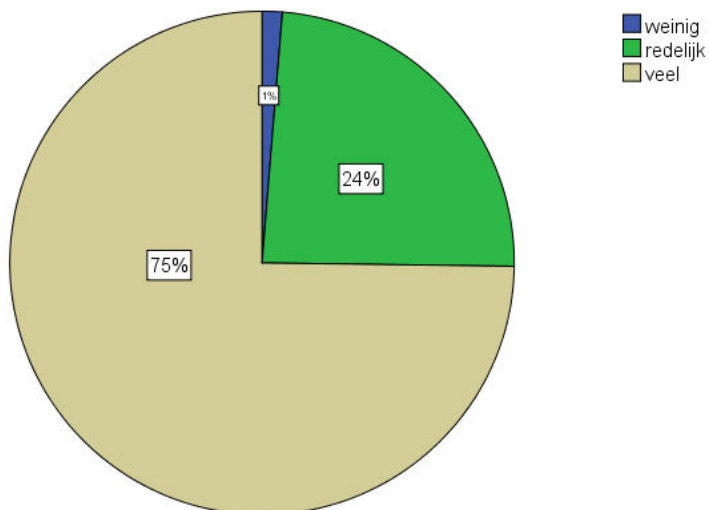
Niet alleen het zelfvertrouwen ten opzichte van werk zoeken, maar ook de verwachting of je in staat zal zijn om een goede werknemer te zijn, speelt een rol in hoeverre klanten actief gaan zoeken naar werk.

De klanten hebben er over het algemeen veel vertrouwen in dat zij een goede werknemer kunnen zijn: 75% heeft er veel vertrouwen in en 24% heeft er redelijk vertrouwen in (zie Figuur 4.7). Slechts 21 (1%) klanten hebben er weinig vertrouwen in dat zij een goede werknemer kunnen zijn.

¹² Blonk, R.W.B. & Versteeg, A.M. (2002). *Motivatie en zoekgedrag bij uitkeringsgerechtigden*.

Hoofddorp: TNO Arbeid.

De manier waarop mensen reageren op tegenslagen (actief of passief) wordt gemeten door de klanten vijf stellingen over omgaan met tegenslagen voor te leggen. Bijvoorbeeld "Ik grijp direct in als er problemen zijn".

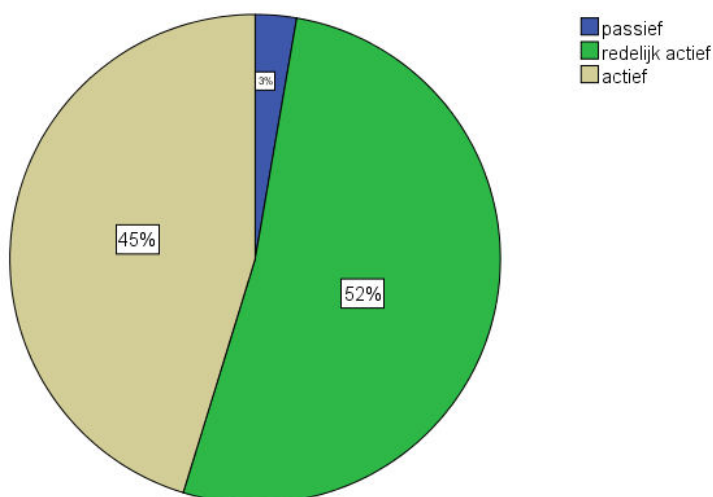


Figuur 4.7 Zelfvertrouwen wat betreft werk uitvoeren (N=1634)

4.9 Manier van omgaan met tegenslagen

Over het algemeen wordt een actieve houding in het omgaan met tegenslagen als meer effectief gezien dan een afwachterende, passieve houding.

Bijna de helft van de klanten geeft aan actief om te gaan met moeilijke situaties en tegenslagen (45%). De andere helft (52%) van de klanten heeft een redelijk actieve houding. Slechts 3% geeft aan passief te reageren op moeilijke situaties en tegenslagen (zie Figuur 4.8).



Figuur 4.8 Manier van omgaan met tegenslagen (N=1624)

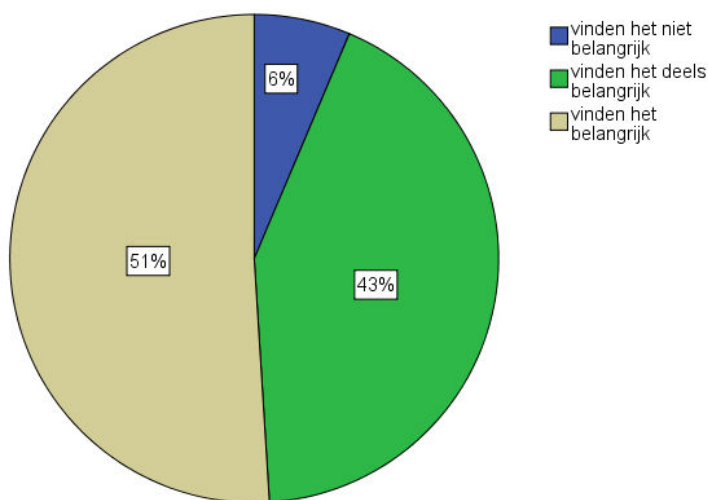
4.10 Ervaren sociale druk

In de DMA-vragenlijst zijn zes vragen gesteld over hoe belangrijk verschillende personen in de omgeving van de klant het vinden dat de klant naar werk zoekt ('sociale druk'). Het ging hierbij om de eventuele partner, kinderen, ouders, beste vrienden of vriendinnen en kennissen. Vervolgens is gevraagd hoe belangrijk de klant de mening van deze personen vindt.

De omgeving (zoals directe naasten) van de klant kan een belangrijke stimulerende, maar ook remmende werking hebben op de motivatie van de klant bij het zoeken naar werk.

De helft van de klanten (51%) geeft aan dat hun sociale omgeving het belangrijk vindt dat zij werk zoeken en vinden. Slechts 6% geeft aan dat zijn/haar omgeving het niet belangrijk vindt dat hij/zij werk vindt. De rest van de klanten (43%) zegt dat sommigen in hun omgeving het belangrijk vinden en dat anderen het minder belangrijk vinden (zie Figuur 4.9).

Opvallend bij de analyse naar de ervaren sociale druk is dat 211 klanten op elke vraag over hoe belangrijk de personen in hun omgeving (eventuele partner, kinderen, ouders, beste vrienden of vriendinnen en kennissen) het vinden dat hij/zij naar werk zoekt 'niet van toepassing' hebben geantwoord. Zij zijn dan ook niet meegenomen in de hierboven genoemde analyses. De antwoorden die deze 211 klanten hebben gegeven, kunnen een indicatie zijn dat zij in een sociaal isolement zitten.



Figuur 4.9 Mening van sociale omgeving (N=1414)

Sociale druk ervaar je alleen als je de mening van mensen uit je omgeving belangrijk vindt. Daarom is aan de klanten gevraagd in hoeverre zij de mening van anderen belangrijk vinden. De meerderheid van de klanten (60%) vindt de mening van anderen belangrijk tot erg belangrijk (zie Tabel 4.3). Ongeveer één op de acht mensen (12%) geeft aan de mening van anderen (helemaal) niet belangrijk te vinden en 29% staat neutraal tegenover de mening van anderen.

We maken onderscheid naar positieve en negatieve sociale druk. Positieve sociale druk houdt in dat de klant sociale druk ervaart vanuit zijn/haar omgeving om op zoek te gaan naar werk. Het aandeel klanten dat positieve sociale druk ervaart is groen gearceerd in Tabel 4.3. We zien dat bijna de helft van de klanten (48%) in zekere mate sociale druk ervaart om werk te zoeken. Dit is gunstig in het kader van activering en re-integratie en biedt een aangrijpingspunt voor de trajectbegeleiding.

We spreken van negatieve sociale druk wanneer de klant sociale druk ervaart om juist *niet* op zoek te gaan naar werk. Het aandeel klanten dat negatieve sociale druk ervaart is rood gearceerd in Tabel 4.3. Vier procent van de klanten ervaart (redelijke) sociale druk om *geen* werk te zoeken. Dit kan een belangrijke belemmering vormen voor de activering en re-integratie, en zal daarom een aandachtspunt moeten zijn in de traject-begeleiding.

Tabel 4.3 Ervaren sociale druk (N=1622)

De klant vindt de mening van anderen...	De sociale omgeving van de klant...		
	vindt werken niet belangrijk	vindt werken deels belangrijk	vindt werken belangrijk
Helemaal niet belangrijk	1%	2%	1%
Niet belangrijk	2%	4%	2%
Neutraal	2%	21%	6%
Wel belangrijk	1%	13%	21%
Erg belangrijk	1%	3%	21%

4.11 Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten

Wat betreft de motivationele factoren onderscheiden de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zich in positieve zin van de Wwb-klienten van andere gemeenten. Ze willen vaker aan het werk, hebben een positievere houding ten opzichte van werken en een negatievere houding ten opzichte van het ontvangen van een uitkering. Daarnaast ervaren ze meer verantwoordelijkheid voor het zoeken naar werk, meer zelfvertrouwen ten aanzien van het naar werk zoeken en het uitvoeren van werk. Ten slotte ervaren ze meer sociale druk vanuit de omgeving om naar werk te zoeken en juist minder sociale druk om *niet* naar werk te zoeken (zie Tabel 4.4).

Tabel 4.4 Vergelijking motivationele factoren 45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam - andere gemeenten

Motivationale factoren	45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam N=1679	45+ Wwb- klienten andere gemeenten N=730	Signifi- cant ver- schil	Wwb-klienten andere gemeenten N=2467
Wil werken in %	94	73	P<.01	82
Positieve houding t.o.v. werk schaalscore (min 1- max 5)	4,1	3,9	P<.01	4,0
Positieve houding t.o.v. uitkering schaalscore (min 1- max 5)	2,2	2,3	P<.05	2,2
Controle bij werk zoeken schaalscore (min 1- max 5)	2,9	2,9	-	3,1
Verantwoordelijkheid voor werk zoeken schaalscore (min 1- max 5)	3,5	3,4	P<.05	3,7
Self efficacy t.a.v. zoeken naar werk schaalscore (min 1- max 5)	3,4	3,1	P<.01	3,3
Self efficacy t.a.v. uitvoe- ren van werk schaalscore (min 1- max 5)	4,0	3,6	P<.01	3,8
Proactief omgaan met te- genslagen schaalscore (min 1- max 5)	2,8	2,7	-	2,8
Voelt sociale druk om te werken in %	41	26	P<.01	36
Voelt sociale druk om <i>niet</i> te werken in %	3	5	P<.05	3

5 Werk zoeken en tevredenheid over de ondersteuning

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de manieren van werk zoeken die de klanten hantieren en hun tevredenheid met de ondersteuning van bijvoorbeeld gemeente of re-integratiebedrijf die ze hierbij ontvangen.

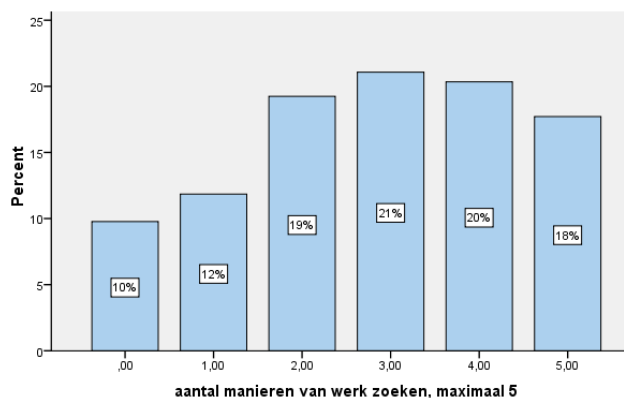
Nagenoeg alle klanten geven aan één of meerdere werkzoekactiviteiten te hebben ondernomen in de afgelopen weken. Hierin verschillen de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam van die van andere gemeenten: ze zijn significant actiever in het zoeken naar werk. Daarnaast is het merendeel (86%) redelijk tot heel tevreden over de ondersteuning die zij ontvangen van de gemeente. Hierin verschillen de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam niet van de Wwb-klienten van andere gemeenten.

5.1 Werk zoeken

Er wordt de klant vijf stellingen over werk zoeken voorgelegd, bijvoorbeeld: *“Ik heb in de afgelopen vier weken advertenties voor banen bekeken in kranten, tijdschriften of op internet”*. De klant kan vervolgens antwoorden met Ja of Nee. Ten slotte wordt een open vraag gesteld: *“Welke andere dingen heeft u gedaan om werk te zoeken?”*

De DMA inventariseert de manieren waarop de klant de afgelopen vier weken naar werk heeft gezocht. Het is belangrijk om inzicht te krijgen in hoe klanten naar werk zoeken. Mogelijk zoeken zij op een beperkte manier naar werk of op manieren die minder ‘efficiënt’ zijn.

De klanten kregen 5 activiteiten voorgelegd waarbij zij konden aankruisen welke zij hadden ondernomen in de afgelopen vier weken (zie Tabel 5.1). Gemiddeld kruisten de klanten 3 manieren van werk zoeken aan. In Figuur 5.1 is te zien dat 10% van de klanten zegt geen enkele van deze werkzoekactiviteiten te hebben ondernomen de afgelopen vier weken. De rest van de klanten (90%) heeft wel één of meerdere activiteiten ondernomen om werk te zoeken.



Figuur 5.1 Aantal manieren van werk zoeken (N=1679)

Veel klanten geven aan met anderen te hebben gesproken over het zoeken naar werk (76%) en personeelsadvertenties te hebben bekeken (75%). De helft van de klanten (50%) schrijft uiteindelijk ook een sollicitatiebrief na het bekijken van vacatures (zie Tabel 5.1).

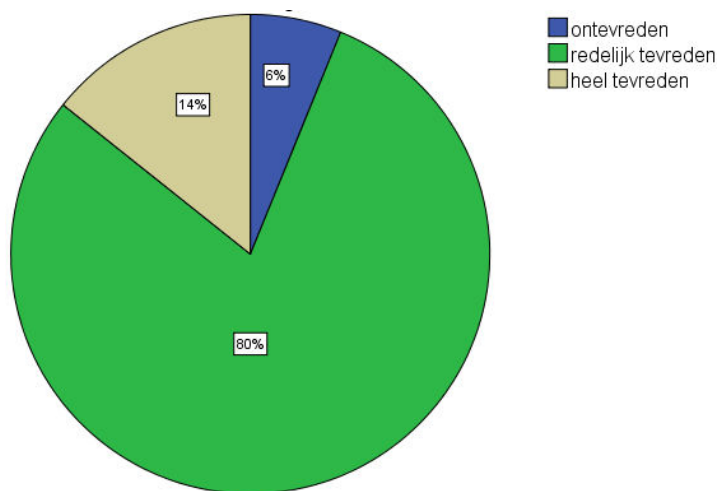
Tabel 5.1 Manieren van werk zoeken (N=1679)

Werkzoekactiviteit	Aantal keren aangekruist (% van de klanten dat deze activiteit heeft aangekruist)
De klant heeft gepraat met familie, vrienden, kennissen over werk zoeken	1249 (76%)
De klant heeft personeelsadvertenties bekeken	1227 (75%)
De klant heeft sollicitatiebrieven geschreven of sollicitatieformulieren ingevuld	815 (50%)
De klant heeft zich ingeschreven bij uitzendbureau	716 (44%)
De klant is naar een banenmarkt, carrièredag of bedrijfsvoortlichting geweest	634 (39%)

5.2 Tevredenheid over de ondersteuning

De mate waarin de klant tevreden is over de ondersteuning die hij/zij ontvangt van de gemeente/re-integratiebedrijf bij het zoeken naar werk, wordt gemeten met vier stellingen. Bijvoorbeeld "Ik krijg genoeg hulp bij het zoeken naar werk".

Het overgrote deel van de klanten geeft aan tevreden te zijn met de ondersteuning die zij ontvangen van bijvoorbeeld de gemeente of het re-integratiebedrijf. De meeste klanten (80%) zijn redelijk tevreden en 14% is zelfs heel tevreden met de ondersteuning. Zes procent van de klanten geeft aan ontevreden te zijn met de ondersteuning die zij ontvangen hebben (zie Figuur 5.2).



Figuur 5.2 Tevredenheid over ondersteuning (N=1623)

5.3 Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam die een DMA-vragenlijst hebben ingevuld ondernemen significant meer activiteiten om werk te zoeken. Ze zijn evenveel tevreden over de begeleiding die ze ontvangen bij hun re-integratie als de Wwb-klienten van andere gemeenten (zie Tabel 5.2).

Tabel 5.2 Vergelijking werkzoekgedrag en tevredenheid begeleiding 45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam - andere gemeenten

Werk zoeken en tevredenheid begeleiding	45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam N=1679	45+ Wwb-klienten andere gemeenten N=730	Significant verschil	Wwb-klienten andere gemeenten N=2467
Aantal manieren waarop naar werk is gezocht de afgelopen 4 weken (min 0 - max 5)	2,8	1,8	P<.01	2,4
Tevredenheid met ondersteuning schaalscore (min 1- max 5)	3,2	3,2	-	3,3

6 Obstakels en stimulansen

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke factoren, die relevant zijn voor het zoeken naar werk, aanwezig zijn. Daarnaast komt de beleving van de klanten aan bod: ervaren zij deze factoren als belemmerend of zijn het juist stimulansen bij het zoeken naar werk?

De meest genoemde obstakels zijn: niet de juiste diploma's hebben, lichamelijke klachten en gebrek aan woon-werk vervoer. Bijna een kwart van de klanten ervaart naar eigen zeggen geen enkel obstakel bij het zoeken naar en vinden van werk. Dit is een opvallende bevinding gezien de kenmerken van de groep (bijvoorbeeld laag gekwalificeerd, langdurig werkloos en hoge leeftijd).

Vergeleken met 45+ Wwb-klienten van andere gemeenten, rapporteren de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam minder obstakels en meer stimulansen bij het zoeken naar werk. De obstakels die minder vaak genoemd worden door hen zijn: lichamelijke klachten, psychische klachten, moeite met dagritme en gebrek aan ervaring met solliciteren. Discriminatie en schulden worden juist vaker door de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam gemeld.

6.1 Factoren van invloed bij het zoeken naar werk

De klanten zijn elf vragen gesteld over de aanwezigheid van factoren in hun leven die mogelijk een belemmering kunnen vormen bij het zoeken naar werk. Deze elf factoren zijn:

1. Geen ervaring met solliciteren hebben
2. Geen juiste opleidingen of diploma's hebben
3. Schulden hebben
4. Zorgen voor een familielid
5. Geen vervoer van en naar het werk hebben
6. Verslaafd zijn of zijn geweest
7. Een strafblad hebben
8. Gediscrimineerd worden
9. Moeite met het dagritme van een baan hebben
10. Lichamelijke klachten hebben
11. Psychische klachten hebben

Gemiddeld kruisten de klanten 4 van deze 11 factoren aan. In Tabel 6.1 is te zien welk percentage van de klanten de factor heeft aangekruist als zijnde aanwezig in zijn/haar situatie. Een opvallend hoog percentage, namelijk 70%, geeft aan dat hij/zij geen vervoer heeft van en naar het werk. Bijna evenveel (66%) klanten vinden dat zij niet beschikken over de juiste opleidingen en diploma's. Ongeveer de helft van de klanten geeft aan fysieke klachten te hebben gehad in de afgelopen vier weken. Eveneens ongeveer de helft van de klanten zegt schulden te hebben.

Deze percentages geven dus weer hoeveel klanten bevestigend hebben geantwoord op de vraag of deze factor van toepassing is op hun situatie. We hebben hiermee nog geen inzicht in de mate waarin de factoren ook als een belemmering worden ervaren. De volgende paragraaf zal daar op in gaan.

Er wordt de klant elf vragen over zijn/haar situatie voorgelegd, bijvoorbeeld: "Heeft u schulden?" of "Heeft u een strafblad?".

Vervolgens wordt gevraagd: "Hoe beïnvloedt dit het zoeken naar werk?" De klant kan antwoorden met:

- Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
- Het maakt geen verschil
- Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk.

Ten slotte wordt de klant gevraagd "Wat maakt u het meest enthousiast bij het zoeken naar werk?" en "Wat maakt het zoeken naar werk extra moeilijk voor u?"

Tabel 6.1 De aanwezigheid van factoren die mogelijk belemmeren bij het werk zoeken (N=1679)

Factor	Percentage klanten waar dit speelt
Geen woon-werk vervoer	70%
Niet de juiste diploma's	66%
Lichamelijke klachten	53%
Schulden	49%
Zorg voor familielid	39%
Gediscrimineerd worden	32%
Psychische klachten	25%
Moeite met dagritme van een baan	19%
Geen ervaring met solliciteren	15%
Strafblad	10%
Verstaving	8%

6.2 Beleving van obstakels

Dat een factor aanwezig is in het leven van de klant, bijvoorbeeld dat hij/zij schulden heeft, wil nog niet zeggen dat de klant deze factor ook als belemmerend ervaart bij het zoeken naar werk. Daarnaast kan het natuurlijk ook zo zijn dat een factor wel als obstakel wordt beleefd, maar dat deze feitelijk niet tot nauwelijks aanwezig is of dat deze met beperkte inzet heel eenvoudig is op te heffen.

Om de beleving van de klant in kaart te brengen is hij/zij gevraagd om aan te geven of de aanwezigheid van de betreffende factor 1) hem/haar aanmoedigt bij het zoeken naar werk, 2) het zoeken naar werk juist extra moeilijk maakt of 3) dat het geen invloed heeft op het zoeken naar werk.

In Tabel 6.2 is per factor weergegeven welk percentage klanten dit als een obstakel ervaart bij het zoeken naar werk. Hieruit blijkt dat een gebrek aan opleiding en diploma's het meest vaak, namelijk door 44% van de klanten, als obstakel wordt ervaren. Ruim eenderde (34%) ervaart zijn/haar lichamelijke klachten als belemmerend bij het zoeken naar werk. Een kwart geeft aan het gebrek aan vervoer als een obstakel te ervaren en eveneens een kwart heeft de ervaring dat discriminatie hem/haar belemmert bij het zoeken naar werk.

Gemiddeld ervaren klanten 2 á 3 obstakels bij het zoeken naar werk. Opvallend is dat 23% van de klanten aangeeft *geen* van de factoren als een obstakel te ervaren.

Als we Tabellen 6.1 en 6.2 met elkaar vergelijken zien we hoe belangrijk het is om niet slechts naar de aanwezigheid van een (mogelijk belemmerende) factor te kijken, maar vooral ook naar hoe de klant er zelf tegenaan kijkt. Zo zien we dat bijna de helft van de klanten schulden heeft, maar dat slechts een klein deel (13%) dit als belemmerend ervaart. Hetzelfde geldt voor de zorg voor familieleden: 39% van de klanten zorgt voor familieleden maar voor slechts 12% vormt dit naar eigen zeggen een obstakel.

Tabel 6.2 De mate waarin de factoren als belemmerend worden ervaren (N=1679)

Factor	Percentage klanten die dit als een obstakel ervaren
Niet de juiste diploma's	44%
Lichamelijke klachten	34%
Geen woon-werk vervoer	25%
Gediscrimineerd worden	25%
Psychische klachten	18%
Schulden	13%
Zorg voor familielid	12%
Moeite met dagritme van een baan	12%
Geen ervaring met solliciteren	6%
Strafblad	6%
Verslaving	3%

6.3 Beleving van stimulansen

Naast eventuele obstakels is het belangrijk zicht te krijgen op factoren die de klant juist stimuleren om werk te zoeken. Bij de elf factoren konden klanten ook aangeven of deze hun aanmoedigen bij het zoeken naar werk. Er worden zeer weinig factoren als een stimulans gezien. Gemiddeld hebben klanten 1 factor aangewezen als zijnde een stimulans. De helft van de klanten (50%) heeft geen één factor als stimulans aangewezen.

De belangrijkste stimulansen om werk te zoeken, zijn het hebben van schulden en de zorg voor familieleden. Eén vijfde van de klanten (18%) geeft aan dat het hebben van schulden hen aanmoedigt om op zoek te gaan naar werk. Eén op de tien (9%) klanten zegt dat de zorg voor familieleden hen stimuleert om op zoek te gaan naar werk. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer men (kleine) kinderen heeft en ervoor wil zorgen dat het gezin een betere financiële positie krijgt. Of wanneer men het goede voorbeeld wil zijn voor de kinderen en dit daarom als stimulans ervaart om te zoeken naar werk.

In Tabel 6.3 zien we dat de zorg voor familieleden en het hebben van schulden voor een ander deel van de klanten juist een obstakel vormt bij het zoeken naar werk. Dit illustreert dat een factor voor de ene klant een belemmering kan zijn en voor de andere klant een stimulans. Het belang van de persoonlijke beleving van mensen van bepaalde feitelijke omstandigheden wordt hiermee onderstreept.

Tabel 6.3 De mate waarin de factoren als stimulans worden ervaren (N=1679)

Factor	Percentage klanten die dit als een stimulans ervaren
Schulden	18%
Zorg voor familielid	9%
Niet de juiste diploma's	5%
Geen woon-werk vervoer	5%
Lichamelijke klachten	2%
Gediscrimineerd worden	2%
Geen ervaring met solliciteren	2%
Psychische klachten	1%
Moeite met dagritme van een baan	1%
Strafblad	1%
Verstaving	1%

6.4 Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam ervaren gemiddeld iets minder obstakels en meer stimulansen bij het zoeken naar werk dan de Wwb-klienten van de andere gemeenten (zie Tabel 6.4). De obstakels die minder vaak gerapporteerd worden door de klienten van de gemeente Rotterdam zijn: lichamelijke klachten, psychische klachten, moeite met het dagritme van een werkend bestaan en geen ervaring met solliciteren hebben.

Daarentegen zijn er twee belemmerende factoren die vaker worden gerapporteerd door de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam. Dit zijn discriminatie; de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam geven vaker aan dat zij belemmerd worden bij het zoeken naar werk door discriminatie en schulden; de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam geven vaker aan dat zij belemmerd worden door schulden.

Tabel 6.4 Vergelijking ervaren obstakels 45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam - andere gemeenten

Ervaren obstakels	45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam N=1679	45+ Wwb-klienten andere gemeenten N=730	Significant verschil	Wwb-klienten andere gemeenten N=2467
Aantal ervaren obstakels (min 0 - max 11)	2,5	2,9	P<.01	2,8
Aantal ervaren stimulansen (min 0 - max 11)	1,4	1,0	P<.01	1,3
<i>Gerapporteerde obstakels:</i>				
- niet juiste diploma's in %	44	42	-	49
- lichamelijke klachten in %	34	45	P<.01	36
- geen vervoer naar werk in %	25	23	-	28
- discriminatie in %	25	18	P<.01	13
- psychische klachten in %	18	33	P<.01	29
- schulden in %	13	10	P<.05	11
- zorg voor familielid in %	12	13	-	21
- moeite met dagritme in %	12	21	P<.01	17
- strafblad in %	6	5	-	7
- geen ervaring met solliciteren in %	6	12	P<.01	9
- verslaving(-sverleden) in %	3	5	-	5

7 Gezondheid

Dit hoofdstuk gaat in op de (ervaren) gezondheid van de klanten. De gezondheid in het algemeen, enkele leefstijlkenmerken en de belastbaarheid worden belicht. Daarnaast wordt ingegaan op psychische klachten als depressie en angst.

Tweederde van de klanten voelt zich redelijk tot zeer fit en gezond. Voor de overige eenderde is dit niet het geval. Een derde van de klanten (31%) ervaart depressieve klachten en een vergelijkbaar percentage (29%) ervaart angstklachten.

Vergeleken met de 45+ Wwb-klienten van andere gemeenten rapporteren de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam een betere gezondheid en minder psychische klachten.

7.1 Gezondheid algemeen

Tweederde van de klanten (65%) zegt zich redelijk tot zeer fit te voelen. De overige klanten (36%) voelen zich niet echt tot helemaal niet fit (zie Tabel 7.1). Ruim eenderde van de klanten (36%) is onder behandeling voor lichamelijke of psychische klachten en 10% geeft aan niet in behandeling te zijn, maar dit wel te willen.

Tabel 7.1 De mate waarin de klant zich fit en gezond voelde gedurende de afgelopen vier weken

Voelt u zich fit en gezond?	Percentage (N=1625)
Ja, heel erg	18%
Redelijk	47%
Nee, niet echt	27%
Nee, helemaal niet	9%

7.2 Leefstijl

In de DMA-vragenlijst wordt een aantal vragen gesteld over het gebruik van middelen, zoals alcohol en drugs, die het gedrag van de klant mogelijk kunnen beïnvloeden. Zo wordt het dagelijks gebruik van softdrugs beschouwd als een risicovolle leefstijl. Een risicovolle leefstijl kan een belemmering vormen bij het zoeken naar en vinden van werk.

Bij deze klanten blijkt dat:

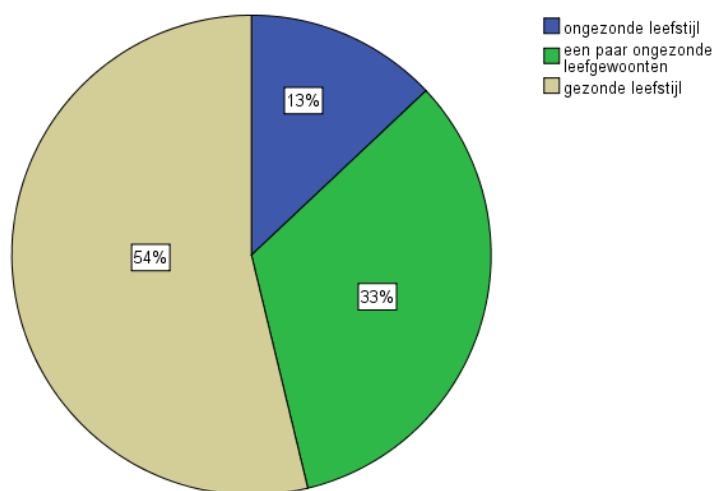
- 44% dagelijks sigaretten rookt. Gemiddeld roken zij 14 sigaretten per dag.
- 35% alcohol drinkt. Gemiddeld drinken zij 10 glazen alcohol per week. Dit ligt onder de grens voor overmatig drankgebruik (Gezondheidsraad, 2006)¹³.
- 4% softdrugs gebruikt. Daarnaast geven 12 klanten (0,5%) aan ook harddrugs te gebruiken. Gemiddeld gebruiken deze klanten zes keer per week drugs.

Er is ook gevraagd naar de mate waarin de klant gezond eet en aan sport doet. Bijna de helft (43%) van de klanten zegt aan sport te doen. Zij besteden hier gemiddeld vijf uur per week aan (de modus, het meest gegeven antwoord, is 2 uur per week).

¹³ Gezondheidsraad. Richtlijnen goede voeding 2006 - achtergronddocument. Den Haag: Gezondheidsraad, 2006

Verder zegt 27% zeer gezond te eten, 62% vindt dat hij/zij redelijk gezond eet, 10% geeft aan niet echt gezond te eten en 1% vindt dat hij/zij helemaal niet gezond eet.

Om een totaalbeeld te krijgen van de leefstijl van de klanten zijn zij ingedeeld in drie categorieën op basis van hun tabak-, drank- en drugsgebruik. Hieruit blijkt dat 13% een ongezonde leefstijl heeft, 33% een paar ongezonde leefgewoonten heeft en ruim de helft (54%) een gezonde leefstijl heeft (zie Figuur 7.1).



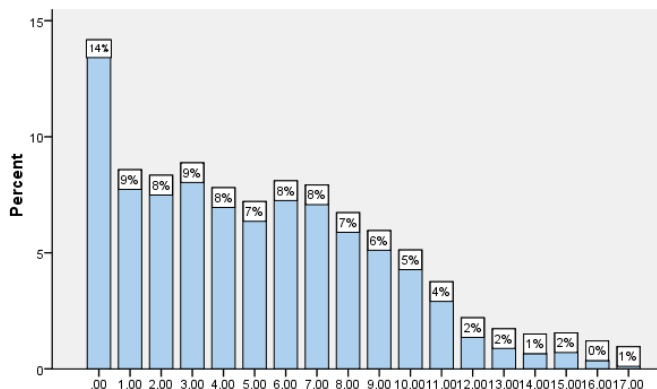
Figuur 7.1 Leefstijl (N=1679)

7.3 Belastbaarheid

In de DMA-vragenlijst zijn 17 activiteiten genoemd waarbij de klant kon aangeven in hoeverre hij/zij daar moeite mee heeft¹⁴. Hiermee wordt de belastbaarheid van de klanten in kaart gebracht. Hoe meer activiteiten klanten aangeven moeite mee te hebben, hoe lager de belastbaarheid. De klanten geven aan dat zij gemiddeld met 5 van de 17 activiteiten moeite hebben. In Figuur 7.2 is de verdeling weergegeven van het aantal activiteiten waar de klanten veel moeite mee hebben. Opvallend is dat 14% van de klanten aangeeft met *geen* van de 17 activiteiten moeite te hebben.

¹⁴ De 17 activiteiten die zijn voorgelegd zijn: een paar uur achter elkaar zittend werken; een paar uur achter elkaar lopend werken; een paar uur achter elkaar staand werken; steeds in dezelfde houding werken; een paar uur achter elkaar met een toetsenbord en een computermuis werken; een paar keer per uur hurken of knielen; boven schouderhoogte werken; een paar keer per uur buigen; een paar keer per uur meer dan 5 kilo tillen, duwen of trekken; dingen onthouden zonder ze op te schrijven; een uur achter elkaar geconcentreerd werken; onder tijdsdruk werken; net zo hard werken als de andere werknemers; verantwoordelijk zijn voor het goed uitvoeren van de eigen taken; verantwoordelijk zijn voor de veiligheid of gezondheid van andere mensen; werken in een ruimte waar stof, gas of rook is; werken in een ruimte waar veel lawaai is.

Om de belastbaarheid van klanten in kaart te brengen, krijgen zij 17 activiteiten voorgelegd met de vraag bij elk van die activiteiten aan te geven hoeveel moeite men hiermee heeft. Deze 17 activiteiten verwijzen naar verschillende aspecten van belastbaarheid, zoals fysiek uithoudingsvermogen (bijvoorbeeld 'steeds in dezelfde houding werken'), mentale aspecten, zoals concentratie en geheugen (bijvoorbeeld 'een uur achter elkaar geconcentreerd werken'), maar ook werktempo ('onder tijdsdruk werken') en werkomstandigheden ('werken in een ruimte waar stof, gas of rook is'). Ten slotte wordt een open vraag gesteld: "Met welke andere dingen verwacht u moeite te hebben als u morgen zou gaan werken?".



Figuur 7.2 Aantal activiteiten waar de klant (heel) veel moeite mee heeft (N=1679)

In Tabel 7.2 staat de top 5 van activiteiten waar de klanten de meeste moeite mee zeggen te hebben. Het is niet verrassend dat werken in een ruimte waar stof, gas of rook is, het werken in een ruimte met veel lawaai en het regelmatig moeten tillen van 5 kilo het vaakst worden genoemd.

Tabel 7.2 Belastbaarheid (N=1679)

Activiteit	Percentage klanten dat (heel) veel moeite heeft met de activiteit
Werken in een ruimte waar stof, gas of rook is	69%
Werken in een ruimte waar veel lawaai is	57%
Een paar keer per uur meer dan 5 kilo tillen	53%
Een paar keer per uur hurken of knielen	49%
Boven schouderhoogte moten werken	49%

Naast de bovenstaande onderwerpen die belastbaarheid meten, is gevraagd of klanten verwachten met andere dingen veel moeite te hebben. Hierbij werden geen antwoorden gegeven die afwijken van de activiteiten die in de DMA worden genoemd.

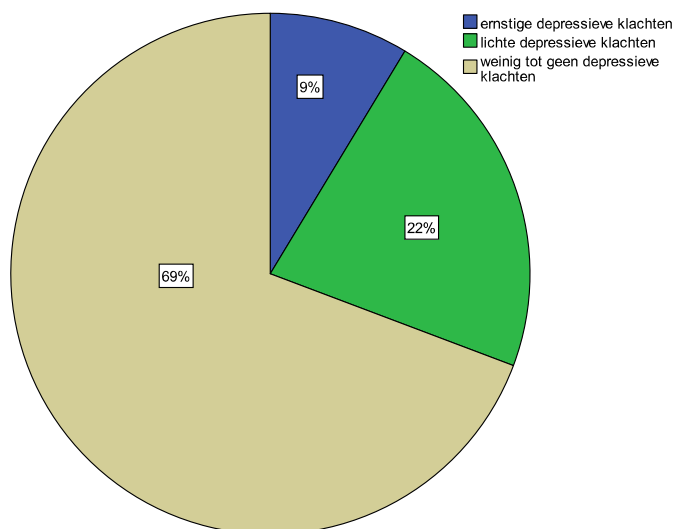
7.4 Psychische klachten

In de DMA-vragenlijst zijn 14 vragen opgenomen die inzicht geven in de mate waarin een klant psychische klachten heeft. Deze 14 vragen vormen twee schalen: één meet depressieve klachten en één meet angstklachten. Daarnaast zijn er vier vragen opgenomen die manische of psychotische klachten signaleren.

Depressieve klachten zijn samen met angstklachten de meest voorkomende klachten bij werklozen. Na ongeveer drie maanden werkloosheid hebben mensen een verhoogd risico om depressieve en/of angstklachten te krijgen.¹⁵ Het is daarom belangrijk om eventuele psychische problemen te signaleren. Ondanks dat de klant zelf gevraagd wordt zijn eigen psychische gezondheid te beoordelen, blijken deze vragen een goed detecterend vermogen te hebben als het gaat om klinische stemmings- en angststoornissen.¹⁶ De klant wordt gevraagd in hoeverre de stellingen op hem/haar van toepassing zijn gedurende de afgelopen vier weken (bijvoorbeeld ‘ik voelde me somber’ of ‘ik was angstig zonder reden’).

7.4.1 Depressieve klachten

Van de klanten geeft 9% aan ernstige depressieve klachten te hebben ervaren in de afgelopen vier weken, 22% ervoer lichte depressieve klachten. De overige klanten (69%) hebben weinig tot geen depressieve klachten ervaren in de afgelopen vier weken (zie Figuur 7.3).



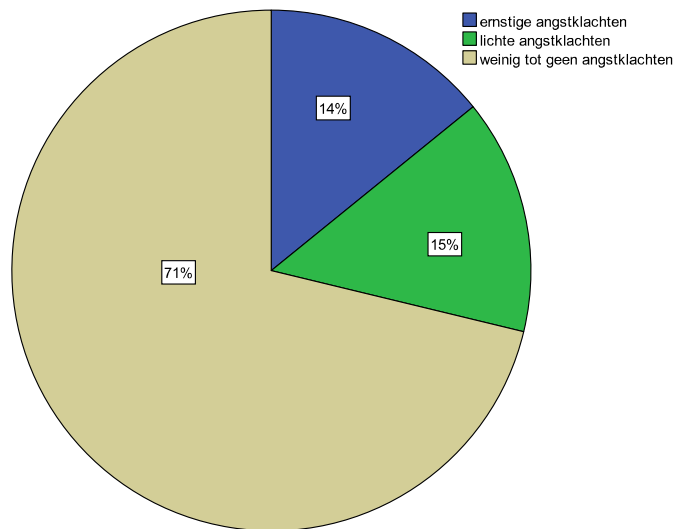
Figuur 7.3 Mate van depressieve klachten (N=1624)

7.4.2 Angstklachten

Ruim een kwart van de klanten geeft aan angstklachten te hebben ervaren (29%), waarvan 14% ernstige angstklachten. De rest (71%) heeft weinig tot geen angstklachten ervaren (zie Figuur 7.4).

¹⁵ Taris, T.W. (2002). Unemployment and mental health: a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 9, 43-57.

¹⁶ Brenninkmeijer, V., Blonk, R., Nieuwenhuijsen, K. & Beurs, E. de (2005). De waarde van de DASS bij verzuimbeleid: sensitiviteit en specificiteit van een psychopathologie-maat. *Gedrag & Organisatie*, 18, 4, 210-227.

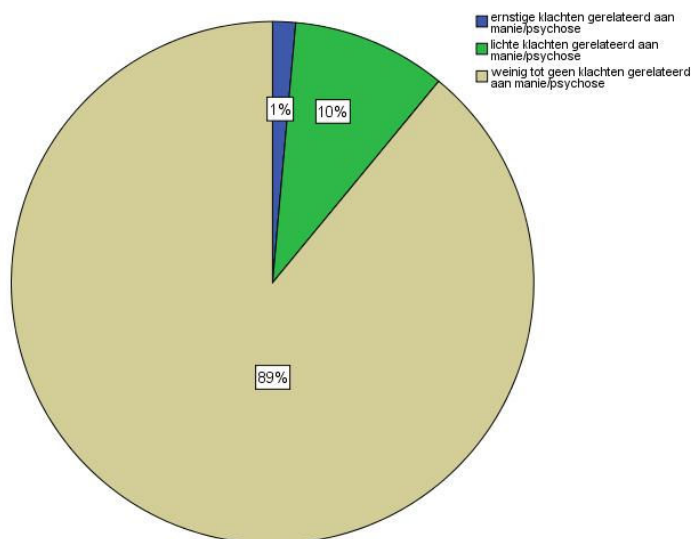


Figuur 7.4 Mate van angstklachten (N=1623)

Uit de analyses blijkt dat 38% van de klanten depressieve en/of angstklachten ervaart. Verder blijkt dat 22% zowel depressieve als angstklachten ervaart.

7.4.3 *Klachten gerelateerd aan manie of psychose*

Van de 1622 klanten geven 23 klanten (1%) aan ernstige psychische klachten te ervaren, die wijzen op manie of psychose. 155 klanten (10%) geven aan lichte klachten op dit gebied te hebben ervaren de afgelopen vier weken. De ruime meerderheid (89%) heeft hier geen of nauwelijks last van gehad de afgelopen vier weken (zie Figuur 7.5).



Figuur 7.5 Mate van klachten gerelateerd aan manie of psychose (N=1622)

7.5 Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam rapporteren op alle punten een betere gezondheid dan de Wwb-klienten van andere gemeenten (zie Tabel 7.3). Ze voelen zich gezonder, zijn minder vaak onder behandeling, hebben minder vaak een ongezonde leefstijl, hebben een grotere belastbaarheid en rapporteren minder vaak psychische klachten als depressie, angst en klachten gerelateerd aan manie of psychose.

Tabel 7.3 Vergelijking gezondheidskenmerken 45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam - andere gemeenten

Gezondheidskenmerken	45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam N=1679	45+ Wwb-klienten andere gemeenten N=730	Significant verschil	Wwb-klienten andere gemeenten N=2467
Voelt zich fit en gezond in %	65	38	P<.01	58
Is onder behandeling in %	35	50	P<.01	37
Heeft een ongezonde leefstijl in %	13	20	P<.01	18
Aantal activiteiten moeite mee (belastbaarheid) (min 0 - max 17)	5,3	7,6	P<.01	5,4
Depressieve klachten schaalscore (min 0 - max 21)	4,1	6,3	P<.01	5,4
Angstklachten schaalscore (min 0 - max 21)	3,3	5,4	P<.01	4,2
Klachten gerelateerd aan manie / psychose schaalscore (min 0 - max 3)	0,3	0,4	P<.01	0,4

8 Sociale omgeving klant

In de DMA-vragenlijst zijn zes vragen gesteld die inzicht geven in de tevredenheid van de klant met zijn of haar omgeving. Er is gevraagd naar tevredenheid over de woning, de buurt of wijk waarin de klant woont, het gezinsleven, eventuele huisgenoten, familie en vrienden en kennissen. Wanneer een klant vaak "niet van toepassing" heeft geantwoord, kan dit wijzen op een sociaal isolement (zie paragraaf 8.3).

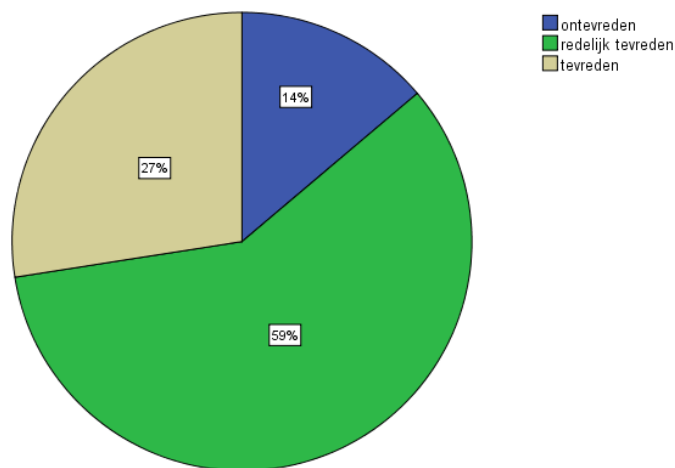
In dit hoofdstuk komt de tevredenheid met de sociale omgeving en de woonomgeving aan bod. Ook komt de ervaren sociale steun aan de orde. Ten slotte wordt vermeld hoeveel klanten het risico lopen om in een sociaal isolement terecht te komen.

Over het algemeen zijn de klanten redelijk positief over hun sociale omgeving. Slechts 14% is ontevreden over zijn sociale en woonomgeving. Ook ervaart het merendeel (91%) redelijk tot veel sociale steun.

Vergeleken met de 45+ Wwb-klienten van andere gemeenten zijn de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam meer tevreden over hun sociale omgeving, ervaren ze meer sociale steun en lopen ze minder vaak het risico om in een sociaal isolement te raken.

8.1 Tevredenheid sociale en woonomgeving

De meerderheid van de klanten (59%) is redelijk tevreden over zijn of haar sociale en woonomgeving. Ruim een kwart van de klanten (27%) zegt zelfs zeer tevreden te zijn en 14% is ontevreden over zijn of haar sociale en woonomgeving (zie Figuur 8.1).



Figuur 8.1 Tevredenheid over de sociale en woonomgeving (N=1608)

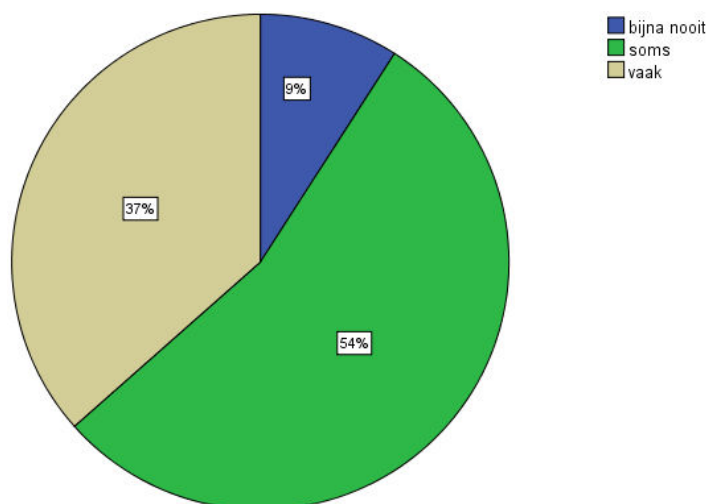
8.2 Sociale steun

In hoeverre men sociale steun ontvangt vanuit de omgeving wordt gemeten met vier vragen. Bijvoorbeeld "Hoe vaak laat iemand u merken dat hij of zij om u geeft?".

Sociale steun is een essentieel onderdeel voor een veilige, ondersteunende omgeving. Door het tonen van empathie en het aanmoedigen van mensen wordt een veilige omgeving gecreëerd die het zelfvertrouwen van mensen versterkt. Sociale steun beschermt een persoon eveneens tegen de negatieve effecten van stress.¹⁷

¹⁷ Cohen, S. & Wills, T.A. (1985). Social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 2, 310-357.

Het merendeel van de klanten voelt zich gesteund door zijn/haar omgeving: 37% voelt zich vaak gesteund en 54% voelt zich soms gesteund. De resterende 9% ervaart bijna nooit steun vanuit zijn/haar omgeving (zie Figuur 8.2).



Figuur 8.2 Mate van ervaren sociale steun (N=1679)

Het risico op sociaal isolement bij de groep klanten van de gemeente Rotterdam wordt berekend door te kijken naar de mate van sociale steun, ervaren sociale druk en de tevredenheid met de sociale omgeving. Het risico op een sociaal isolement wordt als groot beschouwd, wanneer een klant aangeeft dat:

- De vragen over de mening van bepaalde (belangrijke) personen in de omgeving niet van toepassing zijn (en dus dat deze personen er niet zijn)
- Dat hij/zij heel weinig sociale steun ontvangt
- Dat hij/zij geen familie, vrienden of kennissen heeft.

8.3 Risico op sociaal isolement

Tevredenheid met de sociale omgeving en sociale steun kunnen het risico op een sociaal isolement verkleinen. Een sociaal isolement houdt in dat een persoon weinig contacten heeft met anderen en (hierdoor) weinig steun uit de omgeving ervaart. De kans dat een persoon die in een sociaal isolement verkeert, zich ongelukkig voelt is groot. Zoals eerder is gesteld, wordt het zelfvertrouwen versterkt door een steunende omgeving. Personen die in een sociaal isolement verkeren, zullen over het algemeen minder zelfvertrouwen hebben. Ook lopen zij meer risico op stress- en depressieve klachten.

Gebleken is dat een kwart (25%) van de klanten het risico loopt om in een sociaal isolement terecht te komen.

8.4 Klanten van de gemeente Rotterdam vergeleken met die van andere gemeenten

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn meer tevreden over hun sociale omgeving, ervaren meer sociale steun en lopen minder vaak het risico om in een sociaal isolement te raken dan Wwb-klienten van andere gemeenten (zie Tabel 8.1).

Tabel 8.1 Vergelijking sociale omgeving 45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam - andere gemeenten

Sociale omgeving	45+ Wwb-klienten gemeente Rotterdam N=1679	45+ Wwb- klienten andere gemeenten N=730	Signifi- cant verschil	Wwb-klienten andere gemeenten N=2467
Tevredenheid met sociale en woonomgeving schaalscore (min 1- max 5)	2,5	2,4	P<.01	2,3
Ervaren sociale steun schaalscore (min 1- max 5)	2,6	2,5	P<.01	2,6
Loopt risico op sociaal isolement in %	25	32	P<.01	22

9 De drie groepen Wwb-klienten vergeleken

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de vergelijking van drie groepen klienten beschreven. In Tabel 9.1 zijn de resultaten op een rij gezet.

9.1 Inleiding

De Wwb-klienten van wie de trajectstatus op peildatum mei 2010 bekend was, zijn in 3 groepen verdeeld, te weten:

1. De ‘niet aangemelden’. De 390 klienten die niet geselecteerd zijn voor deelname aan het Experiment Subsidiebanen.
2. De ‘uitvallers’. De 413 klienten die hebben deelgenomen aan het Experiment Subsidiebanen maar tijdens het traject zijn uitgevallen.
3. De ‘deelnemers’. De 773 klienten die in mei 2010 nog deelnamen aan het traject.

Deze drie groepen klienten zijn met elkaar vergeleken op de kenmerken die met de DMA-vragenlijst in kaart zijn gebracht. Deze kenmerken zijn, gegroepeerd naar onderwerp:

- Achtergrondkenmerken als demografische gegevens (bijvoorbeeld geslacht en leeftijd), opleidingsachtergrond, werkervaring in het verleden en huidige werksituatie, zelfbeoordeling van werknemersvaardigheden en beheersing van de Nederlandse taal.
- Motivationale factoren als de wil om te werken, de houding ten opzichte van werken en het ontvangen van een uitkering, gevoel van controle en verantwoordelijkheid, zelfvertrouwen ten aanzien van het zoeken naar en het uitvoeren van werk, pro-actief omgaan met tegenslagen en ervaren sociale druk om wel of niet te gaan werken.
- Werkzoekgedrag en de mate van tevredenheid met de begeleiding vanuit de gemeente / het re-integratiebedrijf.
- Ervaren obstakels en stimulansen.
- Ervaren gezondheid, psychische klachten, belastbaarheid, leefstijl en in behandeling zijn.
- De sociale omgeving, waaronder de tevredenheid met de woonomgeving en de sociale omgeving, de ervaren sociale steun en het risico dat iemand loopt om in een sociaal isolement terecht te komen.

In Tabel 9.1 worden de resultaten per groep en per kenmerk gepresenteerd. In de laatste kolom van deze tabel is aangegeven of er statistisch significante verschillen¹⁸ zijn tussen de drie groepen en hoe dit verschil eruit ziet.

9.2 Uitkomsten van de vergelijking

Bij de meeste kenmerken zien we wel verschillen tussen de drie groepen. Er zijn echter geen verschillen wat betreft de demografische kenmerken, met als uitzondering het geslacht van de klienten: er zijn significant meer mannen onder de deelnemers dan onder de niet-aangemelden. Ook blijken er geen verschillen te zijn op het vlak van de sociale omgeving (mate van ervaren sociale steun, tevredenheid met de sociale omgeving en risico om in een sociaal isolement terecht te komen).

¹⁸ Bij een significantieniveau van 5%. Dit betekent dat de kans dat de gevonden verschillen op toeval berusten, kleiner dan 5% is.

Deelnemers hebben een betere arbeidsmarktpositie

We zien dat de deelnemers zich op tal van kenmerken in positieve zin onderscheiden van de niet-aangemelden en de uitvallers. Zo zijn de deelnemers het kortst werkloos en schatten zij hun werknemersvaardigheden en hun Nederlandse taalvaardigheid het hoogst in. Wel is opvallend dat de deelnemers zich op andere achtergrondkenmerken die samenhangen met de arbeidsmarktpositie zoals leeftijd, opleidingsniveau en huidige maatschappelijke participatie niet onderscheiden van de uitvallers en de niet-aangemelden.

Deelnemers zijn het meest gemotiveerd

Op bijna alle motivationele factoren scoren de deelnemers beter dan de andere twee groepen. Zo hebben de deelnemers een meer positieve houding ten opzichte van werken en een meer negatieve houding ten opzichte van het ontvangen van een uitkering dan de andere twee groepen. Daarnaast voelen ze zich meer verantwoordelijk voor het vinden van werk, hebben ze meer zelfvertrouwen dat ze in staat zijn om werk te vinden en werk uit te voeren (self efficacy) en gaan ze het meest actief om met problemen. Ook voelen ze meer sociale druk om werk te zoeken en zoeken ze daadwerkelijk ook actiever naar werk dan de andere twee groepen.

Deelnemers worden het minst gehinderd door obstakels

Bij het zoeken naar werk ondervinden de deelnemers minder hinder van mogelijke obstakels (zoals lichamelijke en psychische klachten, gebrek aan woon-werk vervoer, gebrek aan ervaring met solliciteren en moeite met een dagritme) en zien zij juist meer stimulansen.

Deelnemers voelen zich het meest gezond

De groep deelnemers hebben ook wat betreft hun ervaren gezondheid de beste uitgangspositie. Zij voelen zich namelijk gezonder, zijn minder vaak in behandeling, hebben minder psychische klachten en een grotere belastbaarheid dan de andere twee groepen.

Deelnemers ervaren de meeste discriminatie

Een opvallende uitkomst is dat de groep deelnemers vaker discriminatie ervaart dan de uitvallers en de niet-aangemelden. Mogelijk is hun relatief hoge leeftijd hiervoor een verklaring.

De groep niet-aangemelden heeft de minst gunstige positie

De niet-aangemelden onderscheiden zich in negatieve zin van de groep deelnemers en, in mindere mate, van de groep uitvallers. Zij zijn met gemiddeld 8 jaar het langst werkloos. Daarnaast rapporteren zij de laagste scores op de algemene werknemersvaardigheden.

Niet-aangemelden zijn het minst gemotiveerd

Het is niet verwonderlijk dat de niet-aangemelden het laagst scoren op de motivationele factoren. Immers, motivatie was één van de criteria waarop deelnemers voor het Experiment Subsidiebanen werden geselecteerd. We zien bij de niet-aangemelden lagere scores op de volgende kenmerken die samenhangen met motivatie: weinig zelfvertrouwen en verantwoordelijkheidsgevoel, niet proactief kunnen omgaan met tegenslagen en weinig sociale druk ervaren vanuit de omgeving. In lijn met deze bevinding is het niet verwonderlijk dat de niet-aangemelden de minste werkzoekactiviteiten ondernemen.

Niet-aangemelden ervaren veel obstakels en een slechte gezondheid

De groep niet-aangemelden ervaart de meeste obstakels en de minste stimulansen bij het zoeken naar werk. Daarnaast kenmerken de niet-aangemelden zich door hun slechte gezondheid. Ze beoordelen hun eigen gezondheid slechter dan de deelnemers en de uitvallers dat doen en ze rapporteren meer psychische klachten.

Uitvallers hebben middenpositie

Op bijna alle kenmerken die zijn onderzocht, neemt de groep uitvallers een tussenpositie in. Er is één uitzondering: de uitvallers rapporteren significant vaker dan de deelnemers een gebrek aan vervoer van en naar het werk.

Dat de *niet-aangemelden* de minst gunstige uitgangspositie hebben, is een opvallende bevinding aangezien in de rapportage van februari 2009, waarin de resultaten van de bestandsanalyse van de eerste groep 479 klanten zijn beschreven, juist naar voren kwam dat de *uitvallers* het slechtste scoorden. Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat er strenger wordt geselecteerd op wie wel en wie niet mag deelnemen aan het Experiment Subsidiebanen. Motivationale factoren, belemmeringen en gezondheid lijken een belangrijkere rol te spelen bij de selectie.

Tabel 9.1 De drie groepen met elkaar vergeleken

Kenmerken	A: niet-aangemelden N=390	B: uitvallers N=413	C: deelnemers N=773	Significant verschil (p < .05)
Achtergrondkenmerken				
Leeftijd in jaren	51	51	51	-
Is man in %	47	51	55	C > A
Woont alleen in %	46	49	51	-
Is alleenstaande ouder in %	24	26	22	-
Aantal kinderen	2,8	2,8	2,7	-
Is van allochtone herkomst in %	69	67	67	-
Is in bezit van startkwalificatie in %	24	23	25	-
Is in bezit van werkervaring (betaald en/of vrijwillig) in %	89	90	93	-
Volgt opleiding / cursus in %	11	10	9	-
Verricht vrijwilligerswerk in %	17	18	15	-
Doet betaald werk in %	13	8	10	-
Duur werkloosheid in jaren	8,2	7,3	5,8	A, B > C
Zelfbeoordeling competenties schaal-score (min 1 - max 5):				
-communicatie	3,8	4,0	4,0	B, C > A
-flexibiliteit	3,7	3,8	4,0	C > A, B
-samenwerken & collegialiteit	4,1	4,2	4,3	C > A
-zelfstandigheid	4,1	4,2	4,3	B, C > A
-afspraken nakomen	4,3	4,3	4,4	-
-leervermogen	4,1	4,2	4,3	C > A
-gevoel voor arbeidsverhoudingen	4,0	4,0	4,2	C > A, B
Nederlandse taal beheersing schaal-score (min 1- max 5)	3,6	3,7	3,8	C > A
Motivationale factoren				
Wil werken in %	90	92	97	-

Kenmerken	A: niet-aangemelden N=390	B: uitvallers N=413	C: deelnemers N=773	Significant verschil (p < .05)
Positieve houding t.o.v. werk schaal- score (min 1- max 5)	4,0	4,1	4,2	C > A, B
Positieve houding t.o.v. uitkering schaalscore (min 1- max 5)	2,4	2,2	2,1	A, B > C
Controle bij werk zoeken schaalscore (min 1- max 5)	2,9	2,9	2,9	-
Verantwoordelijkheid voor werk zoe- ken schaalscore (min 1- max 5)	3,4	3,5	3,6	C > A
Self efficacy t.a.v. zoeken naar werk schaalscore (min 1- max 5)	3,3	3,4	3,5	C > A, B
Self efficacy t.a.v. uitvoeren van werk schaalscore (min 1- max 5)	3,8	3,9	4,1	C > A, B
Proactief omgaan met tegenslagen schaalscore (min 1- max 5)	2,7	2,8	2,8	C > A
Voelt sociale druk om te werken in %	34	37	46	C > A, B
Voelt sociale druk om <i>niet</i> te werken in %	4	3	3	-
Werk zoeken en tevredenheid begeleiding				
Aantal manieren waarop naar werk is gezocht de afgelopen 4 weken (min 0 - max 5)	2,5	2,7	3,1	C > A, B
Tevredenheid met ondersteuning schaalscore (min 1- max 5)	3,1	3,2	3,2	-
Obstakels en stimulansen				
Aantal ervaren obstakels (min 0 - max 11)	2,7	2,6	2,3	A > C
Aantal ervaren stimulansen (min 0 - max 11)	1,2	1,4	1,6	C > A
<i>Gerapporteerde obstakels:</i>				
- zorg voor familielid in %	16	14	8	A, B > C
- schulden in %	13	14	12	-
- lichamelijke klachten in %	42	38	27	A, B > C
- psychische klachten in %	25	16	14	A > B, C
- discriminatie in %	20	26	27	B, C > A
- strafblad in %	6	5	6	-
- niet juiste diploma's in %	44	42	45	-
- geen vervoer naar werk in %	25	30	21	B > C
- geen ervaring met solliciteren in %	8	7	4	A > C
- verslaving(-sverleden) in %	4	2	3	-
- moeite met dagritme in %	18	13	8	A > B > C
Gezondheid				
Voelt zich fit en gezond in %	52	63	72	C > B > A
Is onder behandeling in %	37	39	30	A, B > C
Heeft een ongezonde leefstijl in %	14	13	12	-
Aantal activiteiten moeite mee (be- lastbaarheid) (min 0 - max 17)	5,6	6,0	4,6	A, B > C

Kenmerken	A: niet-aangemelden N=390	B: uitvallers N=413	C: deelnemers N=773	Significant verschil ($p < .05$)
Depressieve klachten schaalscore (min 0 - max 21)	4,9	3,9	3,8	A > B, C
Angstklachten schaalscore (min 0 - max 21)	4,3	3,3	2,8	A > B, C
Klachten gerelateerd aan manie / psychose schaalscore (min 0 - max 3)	0,4	0,3	0,2	A > B, C
Sociale omgeving				
Tevredenheid met sociale en woon-omgeving schaalscore (min 1- max 5)	2,4	2,5	2,5	-
Ervaren sociale steun schaalscore (min 1- max 5)	2,6	2,6	2,6	-
Loopt risico op sociaal isolement in %	23	25	24	-

10 Voorspellers van succes in het traject Subsidiebanen

In dit hoofdstuk zullen de resultaten worden beschreven van de analyses van wat samenhangt met succes in het traject Subsidiebanen. Allereerst worden de indicatoren van succes beschreven. In paragraaf 10.2 worden de verbanden tussen klantkenmerken en de indicatoren van succes, die gevonden zijn, beschreven.

10.1 De indicatoren voor succes

We onderscheiden verschillende indicatoren voor succes in het traject Subsidiebanen:

- Een eerste indicatie van succes is of het gelukt is om een klant te plaatsen of niet. Het doel van het traject is om de klant in een reguliere baan te plaatsen. Het uiteindelijke doel van het traject Subsidiebanen is dat de klant zonder de inzet van loonkostensubsidie aan het werk blijft bij een reguliere werkgever.
- De mening van de leidinggevende over het functioneren van de medewerker. Dit komt tot uitdrukking in de VPM score die varieert van minimaal 0 tot maximaal 100. Wanneer de leidinggevende het functioneren van de medewerker positief beoordeelt, heeft er een goede match plaatsgevonden en is de kans groter dat het arbeidscontract een vervolg krijgt.
- De mening van de medewerker over zijn/haar eigen functioneren. Dit komt ook tot uitdrukking in een VPM-score die varieert van minimaal 0 tot maximaal 100. Meestal liggen de VPM-scores die de medewerkers zichzelf geven, hoger dan die van de leidinggevendenden. Wel is er doorgaans een sterke correlatie tussen beide scores.
- De mening van de leidinggevende over de waarde van de medewerker voor de organisatie (gemeten aan de hand van de stelling “de werknemer is een waardevolle kracht voor de organisatie” met antwoordopties variërend van “helemaal mee oneens” tot “helemaal mee eens”).
- De inschatting van de leidinggevende van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker (gemeten aan de hand van de stelling “ik verwacht dat de werknemer goed kan functioneren in een reguliere baan” met antwoordopties variërend van “binnen nu en een half jaar” tot “over meer dan 5 jaar”)

In de onderstaande paragrafen worden de indicatoren voor succes in het traject Subsidiebanen verder toegelicht en worden tabellen met aantallen en percentages gepresenteerd. Alleen de klanten die zijn aangemeld voor het traject Subsidiebanen en van wie de trajectstatus op peildatum mei 2010 bekend is (N=1186), zijn meegenomen in deze analyses.

Behalve de klantkenmerken die met de DMA zijn gemeten, is ook het re-integratiebedrijf waar de klant in begeleiding is, meegenomen in de analyses. Bekeken is welke verbanden er zijn tussen het re-integratiebedrijf en het succes in het traject Subsidiebanen. Zie Tabel 10.1 voor een overzicht van het aantal klanten per re-integratiebedrijf, de bereikte plaatsingen en de uitval.

Tabel 10.1 Aantal klanten, plaatsingen en uitvallers per re-integratiebedrijf

Re-integratiebedrijf ¹⁹	Aantal klanten	Niet geplaatst	Wel geplaatst	Onbekend	Aantal uitvallers
RIB1	517 (40%)	346 (67%)	138 (27%)	33 (6%)	121 (23%)
RIB2	438 (34%)	251 (57%)	122 (28%)	65 (15%)	153 (35%)
RIB3	288 (22%)	166 (58%)	118 (41%)	4 (1%)	116 (40%)
RIB4	46 (4%)	30 (65%)	15 (33%)	1 (2%)	23 (50%)
Totaal	1289 (100%)	793 (62%)	393 (30%)	103 (8%)	413 (32%)

10.1.1 Trajectresultaat

We zien in Tabel 10.2 dat tot en met mei 2010 in totaal 393 klanten (30%) zijn geplaatst in een baan. Van hen zijn 325 (25%) geplaatst met een loonkostensubsidie, 37 (3%) zijn uitgevallen na de plaatsing en 31 klanten (2%) zijn uitgestroomd naar een reguliere baan zonder loonkostensubsidie.

Tabel 10.2 Trajectstatus (N=1289)

Trajectstatus op peildatum mei 2010	Aantal	Percentage
Aangemeld, nog geen vervolg	15	1%
Uitval voor intake	26	2%
Intake, nog geen vervolg	163	13%
Uitval na intake	128	10%
Gestart, nog geen vervolg	239	19%
Uitval voor plaatsing	222	17%
<i>Uitval na plaatsing</i>	37	3%
<i>Geplaatst loonkostensubsidie</i>	325	25%
<i>Geplaatst regulier</i>	31	2%
Onbekend	103	8%

10.1.2 De VPM-scores van leidinggevende en medewerker

Door in totaal 294 leidinggevendenden is minstens één keer een VPM-vragenlijst ingevuld. Bij meer dan de helft van hen resulteerde dit in een score tussen de 0 en 10 (zie Tabel 10.3) wat impliceert dat de medewerker niet tot nauwelijks over algemene werknemersvaardigheden beschikt en daardoor slecht functioneert. Dit is niet realistisch en duidt op niet naar waarheid ingevulde vragenlijsten. De verklaring hiervoor is dat de uitkomsten van de VPM een tweeledig doel hadden. Enerzijds moesten ze input geven voor de begeleiding: wat gaat goed in het werk en waar liggen ontwikkelpunten? Anderzijds werd de loonkostensubsidie, die elke 6 maanden werd vastgesteld, gebaseerd op de uitkomsten van de VPM. Uit de ervaringen van de re-integratiebedrijven kwam deze verklaring ook naar voren. In een aantal gevallen werd bewust aangestuurd op een score ter waarde van 0. Bijvoorbeeld in het kader van de onderhandelingen tussen het re-integratiebedrijf en de werkgever over een arbeidscontract of omdat de werkgever wilde investeren in de werknemer door middel van een opleidingstraject. Om de niet waarheidsgetrouwe VPM-scores de uitkomsten zo min mogelijk te laten verstoren, zijn alleen de VPM-scores met een waarde van 10 of meer meegenomen in de analyses. Dit betekent concreet dat de 164 VPM-vragenlijsten met een score tussen 0 en 10 zijn verwijderd uit de analyses.

¹⁹ De namen van de re-integratiebedrijven zijn geanonimiseerd. Dit is op dezelfde manier gedaan als in de rapportage Hekelaar, A. Uitstap of opstap. Onderzoek resultaten Experiment Subsidiebanen Rotterdam. SWA, juli 2010.

Van de 393 klanten die geplaatst zijn (geweest) hebben 261 zelf ook een VPM-vragenlijst ingevuld. De VPM-scores die de klanten zichzelf hebben toegekend, laten een beeld zien dat overeenkomt met dat van andere klantgroepen. Dit ondersteunt de validiteit van de scores.

Tabel 10.3 VPM-scores van leidinggevende en medewerker (laatste meting)

VPM-score	Leidinggevende		Medewerker	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
0 - 10	164	56%	11	4%
10 - 20	43	15%	2	1%
20 - 30	22	8%	3	1%
30 - 40	13	4%	6	2%
40 - 50	10	3%	7	3%
50 - 60	7	2%	7	3%
60 - 70	11	4%	17	7%
70 - 80	9	3%	62	24%
80 - 90	11	4%	97	37%
90 - 100	4	1%	49	19%
Totaal	294	100%	261	100%

10.1.3 *Mening van de leidinggevende over de medewerker*

In de VPM-vragenlijst wordt de leidinggevende, naast de vragen over het gedrag op de werkvloer, ook een paar stellingen voorgelegd die diens algemene mening over de medewerker meten. Deze stellingen zijn: “De werknemer is een waardevolle kracht voor de organisatie” en “Ik verwacht dat de werknemer goed kan functioneren in een reguliere baan”. De laatste stelling is een indicatie van de afstand tot de arbeidsmarkt.

In Tabel 10.4 zijn alleen de antwoorden meegenomen van de leidinggevendenden die een VPM-score van 10 of hoger hadden toegekend aan de medewerker. De in de vorige paragraaf genoemde 164 VPM-vragenlijsten die niet naar waarheid zijn ingevuld, zijn dus niet meegenomen.

Desondanks zien we dat maar liefst 62% van de leidinggevendenden het niet eens is met de stelling “De werknemer is een waardevolle kracht voor de organisatie”. Slechts 21% is het wel eens met deze stelling.

Een meerderheid van de werkgevers schat de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker klein in: bijna de helft van de leidinggevendenden (48%) verwacht dat de medewerker over 1 tot 2 jaar aan de slag kan in een reguliere baan, bijna eenderde schat in dat dit over een half jaar tot 1 jaar kan en 5% al over een half jaar. Deze uitkomsten zijn niet verwonderlijk aangezien de klant op dat moment aan het werk was in een reguliere baan.

De resterende 19% van de werkgevers denkt dat het meer dan 2 of zelfs meer dan 5 jaar duurt voordat de medewerker kan functioneren in een reguliere baan.

Tabel 10.4 Mening van de leidinggevende over de medewerker

Stelling	Antwoord	Aantal	Percentage
"De werknemer is een waardevolle kracht voor de organisatie"	Helemaal mee oneens	25	21%
	Mee oneens	30	25%
	Een beetje mee oneens	19	16%
	Niet mee oneens, niet mee eens	13	11%
	Een beetje mee eens	8	7%
	Mee eens	16	14%
	Helemaal mee eens	7	6%
	Totaal	118	100%
"Ik verwacht dat de werknemer goed kan functioneren in een reguliere baan"	Binnen nu en een 1/2 jaar	7	5%
	Over 1/2 tot 1 jaar	37	29%
	Over 1 tot 2 jaar	62	48%
	Over 2 tot 5 jaar	22	17%
	Over meer dan 5 jaar	2	2%
	Totaal	130	100%

10.2 Kenmerken die samenhangen met succes in het traject Subsidiebanen

Voor de verschillende succesindicatoren is gekeken wat de samenhang is met de kenmerken van de klanten.

10.2.1 *Kenmerken die verband houden met het bereiken van een plaatsing*

In Tabel 10.5 worden de resultaten getoond van de samenhang tussen een plaatsing in een baan met of zonder loonkostensubsidie, wat bij 30% van de klanten gelukt is op peildatum mei 2010, en de kenmerken van de klant.

Het re-integratiebedrijf waar de klant in begeleiding is

Het re-integratiebedrijf waar de klant in begeleiding is, speelt een rol wat betreft het aandeel bereikte plaatsingen. Van de klanten die in begeleiding waren bij RIB3 is het hoogste aandeel geplaatst in een betaalde baan (namelijk 41%). Klanten die in begeleiding waren bij RIB1 zijn het minst vaak geplaatst in een betaalde baan (namelijk 27%) (zie Tabel 10.1). Verklaringen hiervoor zijn dat RIB3 ook klanten plaatste in de eigen productiehhal en dat RIB3 meer klanten heeft geweigerd dan RIB1 (de re-integratiebedrijven mochten een bepaald percentage van de aanmeldingen teruggeven aan SoZaWe). De klanten die werden geweigerd waren doorgaans klanten met meer complexe problematiek waarvan het re-integratiebedrijf inschatte dat de kans op een succesvolle plaatsing klein was.

Werkervaring en betere competenties

Het hebben van werkervaring hangt samen met het bereiken van een plaatsing. Zij die geplaatst zijn beschikken namelijk vaker over werkervaring dan zij bij wie dit niet is gelukt. Ook zien we dat een hogere zelfbeoordeling van competenties samenhangt met het geplaatst zijn in een subsidiebaan.

Motivatie speelt een rol

Er is een verband tussen het gemotiveerd zijn (dat tot uitdrukking komt in factoren als houding ten opzichte van werken en het ontvangen van een uitkering, de mate van zelfvertrouwen, het proactief omgaan met problemen en de sociale druk uit de omgeving

om te werken die men ervaart) en het bereiken van een plaatsing in een subsidiebaan. Hoe gemotiveerder de klant, des te groter de kans dat hij/zij is geplaatst in een subsidiebaan. Ook is er een positief verband tussen de mate van tevredenheid met de begeleiding en het bereiken van een plaatsing.

Gezondheid speelt een belangrijke rol bij het bereiken van een plaatsing

Ten slotte blijkt de gezondheid van de klant significant verband te houden met het bereiken van een plaatsing. De klanten die zich gezonder voelen, minder psychische klachten rapporteren en een grotere belastbaarheid hebben, zijn vaker geplaatst dan zij die niet over deze kenmerken beschikken.

Kenmerken die verband houden met een plaatsing in een baan zonder de inzet van loonkostensubsidie

Voor 31 deelnemers heeft het traject geresulteerd in een reguliere baan zonder de inzet van loonkostensubsidie. Uit de analyses blijkt dat deze deelnemers ten opzichte van de rest minder vaak een allochtone herkomst hebben, vaker bij RIB2 en minder vaak bij RIB3 in begeleiding zijn, hun beheersing van de Nederlandse taal beter beoordelen en meer controle ervoeren bij het zoeken naar werk.

Tabel 10.5 Relatie tussen kenmerken klant en het wel of niet geplaatst zijn in een baan

Kenmerk	Geplaatst wel of niet (N=1186) Zij die geplaatst zijn:	Uitkomst statistische toetsing
Achtergrondkenmerken		
Leeftijd	-	F (1, 1169) = 0.74, p = .39
Geslacht	-	χ^2 (1) = 0.02, p = .90
Allochtone afkomst	-	χ^2 (1) = 0.18, p = .69
Opleidingsniveau	-	F (1, 1180) = 0.07, p = .80
Werkervaring (betaald en/of vrijwillig)	Hebben vaker werkervaring	χ^2 (1) = 5.8, p < .05
Duur werkloosheid	-	F (1, 1072) = 3.25, p = .07
Re-integratiebedrijf	Zijn vaker in begeleiding bij RIB3 Zijn minder vaak in begeleiding bij RIB1	χ^2 (1) = 11.9, p < .01 χ^2 (1) = 7.9, p < .01
Zelfbeoordeling competenties schaal-score (min 1 - max 5):		
...communicatie	Hogere score	F (1, 1173) = 7.22, p < .01
...flexibiliteit	Hogere score	F (1, 1173) = 19.84, p < .001
...samenwerken & collegialiteit	Hogere score	F (1, 1172) = 21.52, p < .001
...zelfstandigheid	Hogere score	F (1, 1172) = 4.47, p < .05
...afspraken nakomen	-	F (1, 1174) = 1.78, p = .18
...leervermogen	Hogere score	F (1, 1174) = 12.08, p < .01
...gevoel voor arbeidsverhoudingen	Hogere score	F (1, 1174) = 12.94, p < .001
Nederlandse taal beheersing schaal-score (min 1- max 5)	-	F (1, 1180) = 1.55, p = .21
Motivationale factoren		
Positieve houding t.o.v. werken	Positievare houding t.o.v. werken	F (1, 1169) = 15.99, p < .001
Positieve houding t.o.v. uitkering	Negatievare houding t.o.v. een uitkering ontvangen	F (1, 1169) = 9.92, p < .01
Controle bij werk zoeken	-	F (1, 1164) = 1.52, p = .22

Kenmerk	Geplaatst wel of niet (N=1186) Zij die geplaatst zijn:	Uitkomst statistische toetsing
Verantwoordelijkheid voor werk zoeken	-	F (1, 1164) = 1.49, p = .42
Self efficacy t.a.v. zoeken naar werk	Meer zelfvertrouwen bij het zoeken naar werk	F (1, 1164) = 15.10, p < .001
Self efficacy t.a.v. uitvoeren van werk	Meer zelfvertrouwen bij het uitvoeren van werk	F (1, 1168) = 24.64, p < .001
Proactief omgaan met tegenslagen	Gaan proactiever om met tegenslagen	F (1, 1163) = 4.08, p < .05
Sociale druk om te werken	Ervaren meer sociale druk om te werken	χ^2 (1) = 10.6, p < .01
Sociale druk om niet te werken	-	χ^2 (1) = 0.60, p = .56
Tevredenheid met ondersteuning	Zijn meer tevreden met ondersteuning	F (1, 1163) = 4.04, p < .05
Obstakels en stimulansen		
Aantal ervaren obstakels	-	F (1, 1184) = 0.24, p = .62
Aantal ervaren stimulansen	-	F (1, 1184) = 2.76, p = .10
Gezondheid		
Ervaren gezondheid	Voelen zich gezonder	F (1, 1163) = 26.73, p < .001
Depressieve klachten	Hebben minder depressieve klachten	F (1, 1163) = 10.58, p < .01
Angstklachten	Hebben minder angstklachten	F (1, 1162) = 14.39, p < .001
Klachten gerelateerd aan manie/psychose	Hebben minder klachten gerelateerd aan manie/psychose	F (1, 1162) = 15.40, p < .001
Aantal activiteiten moeite mee (belastbaarheid)	Hebben een grotere belastbaarheid	F (1, 1184) = 38.17, p < .001
Sociale omgeving		
Tevredenheid met sociale en woonomgeving	-	F (1, 1156) = 0.88, p = .35
Ervaren sociale steun	-	F (1, 1156) = 0.16, P = .69

10.2.2 *Kenmerken die verband houden met de VPM-scores*

In Tabel 10.6 worden de verbanden getoond tussen de klantkenmerken en de VPM-scores van de leidinggevende en de medewerker zelf. Het instrument VPM wordt pas toegepast wanneer de klant aan het werk is. De onderstaande resultaten zijn dus gebaseerd op klanten die gedurende minimaal 3 maanden aan het werk zijn geweest in een subsidiebaan. Bij de interpretatie van de resultaten moet rekening gehouden worden met het feit dat de gevonden verbanden over het algemeen zeer zwak (de correlatiecoëfficiënt r is lager dan .3) tot zwak (de correlatiecoëfficiënt r ligt tussen .3 en .4) zijn.

De rol van het geslacht

Het functioneren van mannelijke klanten wordt door hun leidinggevers beter beoordeeld dan vrouwelijke klanten. Terwijl, als we kijken naar de zelfbeoordeling, vrouwen zichzelf een betere beoordeling geven dan mannen doen.

Zij met werkervaring en betere competenties worden beter beoordeeld

Klanten die werkervaring hebben, worden beter beoordeeld door hun leidinggevende dan klanten die niet over werkervaring beschikken. Het hebben van werkervaring lijkt dus een voorspeller voor het beter functioneren in een subsidiebaan. Daarnaast hangt een hogere zelfbeoordeling van enkele competenties, te weten, communicatie en flexibiliteit ook samen met een betere beoordeling door de leidinggevende.

Niet erg verrassend is dat een hogere zelfbeoordeling van enkele competenties (samenwerken & collegialiteit, afspraken nakomen en gevoel voor arbeidsverhoudingen) en de beheersing van de Nederlandse taal ten tijde van het invullen van de DMA-vragenlijst samenhangt met de latere zelfbeoordeling van dezelfde competenties ten tijde van het invullen van de VPM-vragenlijst.

Verschillen tussen de re-integratiebedrijven

De gemiddelde VPM-scores die zijn gegeven door leidinggevendenden verschillen tussen de re-integratiebedrijven. De VPM-scores gegeven door de leidinggevendenden zijn hoger bij klanten die in begeleiding waren bij RIB2 of RIB4 dan bij de klanten die bij RIB1 of RIB3 in begeleiding waren. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat RIB1 en RIB3 beschikken over eigen werkplekken waar ze klanten (tijdelijk) kunnen plaatsen en RIB2 en RIB4 niet. RIB3 werkt met een detacheringsconstructie wat betekent dat de klant in dienst is bij het re-integratiebedrijf. RIB1 heeft werkmaatschappijen. De loonkostensubsidie is in dit geval voor het re-integratiebedrijf. Een lagere VPM-score levert hen daardoor meer opbrengsten op aan loonkostensubsidies.

Verband tussen motivatie en VPM-scores

Enkele motivationele factoren hangen samen met een hogere VPM-score van de leidinggevende. Zo worden klanten die zich meer verantwoordelijk voelen voor het vinden van werk, gemiddeld beter beoordeeld door hun leidinggevende. Hetzelfde geldt voor de mate van zelfvertrouwen bij het zoeken naar werk. Opvallend is dat tegelijkertijd de mate van zelfvertrouwen bij het *uitvoeren* van werk niet significant samenhangt met de beoordeling door de leidinggevende.

Wat betreft de VPM-score van de medewerker zien we dat een positieve houding ten opzichte van werken samenhangt met een hogere zelfbeoordeling door de medewerker.

Ervaren obstakels en de rol van gezondheid

Klanten die minder obstakels ervaren, krijgen over het algemeen een betere beoordeling van hun leidinggevende. Verder zien we dat een betere gezondheid, minder angstklachten en een hogere belastbaarheid samenhangen met een hogere VPM-score van de leidinggevende.

Tevredenheid met de sociale omgeving

Ten slotte zien we een klein verband tussen de tevredenheid met de sociale en woonomgeving en de beoordeling die de klant zichzelf geeft: hoe tevredener hij/zij is over zijn/haar sociale en woonomgeving, hoe beter hij/zij zichzelf beoordeelt wat betreft het functioneren.

Tabel 10.6 Relatie tussen kenmerken klant en de VPM-scores

Kenmerken	VPM- score Leidinggevende (vanaf 10) (N=130)	VPM-score Medewerker (N=261)
Achtergrondkenmerken		
Leeftijd	- r = .05, ns	- r = .11, ns
Geslacht	Man > hogere VPM F (1, 127) = 5.80, p < .05	Vrouw > hogere VPM F (1, 258) = 8.38, p < .01
Allochtone afkomst	- F (1, 128) = 2.11, p = .15	- F (1, 259) = .07, p = .79
Opleidingsniveau	- r = .14, ns	- r = -.03, ns
Werkervaring (betaald en/of vrijwillig)	Met werkervaring > hogere VPM F (1, 127) = 3.99, p < .05	- F (1, 258) = 1.87, p = .17
Duur werkloosheid	- r = -.07, ns	- r = .05, ns
Re-integratiebedrijf	RIB2, RIB4 > hogere VPM F (3, 122) = 52.26, p < .001	- F (3, 250) = 3.45, p = .02
Zelfbeoordeling competenties schaal score (min 1 - max 5):		
-communicatie	Hogere score > hogere VPM r = .19*	- r = .00, ns
-flexibiliteit	Hogere score > hogere VPM r = .18*	- r = .09, ns
-samenwerken & collegialiteit	- r = .09, ns	Hogere score > hogere VPM r = .13*
-zelfstandigheid	- r = .05, ns	- r = .10, ns
-afspraken nakomen	- r = .00, ns	Hogere score > hogere VPM r = .19**
-leervermogen	- r = .05, ns	- R = .11, ns
-gevoel voor arbeidsverhoudingen	- r = .08, ns	Hogere score > hogere VPM r = .12*
Nederlandse taal beheersing schaal-score (min 1- max 5)	Hogere score > hogere VPM r = .20*	- r = -.02, ns
Motivationale factoren		
Positieve houding t.o.v. werken	- r = .14, ns	Positievere houding > hogere VPM r = .15*
Positieve houding t.o.v. uitkering	- r = -.16, ns	- r = -.12, ns
Controle bij werk zoeken	- r = .05, ns	- r = .01, ns
Verantwoordelijkheid voor werk zoeken	Meer verantwoordelijkheid > hogere VPM r = .23**	- r = -.03, ns
Self efficacy t.a.v. zoeken naar werk	Meer self efficacy > hogere VPM r = .27**	- r = .00, ns
Self efficacy t.a.v. uitvoeren van werk	- r = .07, ns	- r = .01, ns
Proactief omgaan met tegensla-	Meer proactieve coping > hogere	-

Kenmerken	VPM- score Leidinggevende (vanaf 10) (N=130)	VPM-score Medewerker (N=261)
gen	VPM $r = .25^{**}$	$r = .01$, ns
Sociale druk om te werken	- $F(1, 128) = .04$, $p = .85$	- $F(1, 259) = .02$, $p = .88$
Sociale druk om <i>niet</i> te werken	- $F(1, 128) = .47$, $p = .49$	- $F(1, 259) = .07$, $p = .79$
Tevredenheid met ondersteuning	- $r = .10$, ns	- $r = -.01$, ns
Obstakels en stimulansen		
Aantal ervaren obstakels	Minder ervaren obstakels > hogere VPM $r = -.18^*$	- $r = -.02$, ns
Aantal ervaren stimulansen	- $r = .10$, ns	- $r = .09$, ns
Gezondheid		
Ervaren gezondheid	Betere ervaren gezondheid > hogere VPM $r = -.42^{***}$	- $r = .09$, ns
Depressieve klachten	- $r = -.09$, ns	- $r = .08$, ns
Angstklachten	Minder angstklachten > hogere VPM $r = -.20^*$	- $r = .06$, ns
Klachten gerelateerd aan manie/psychose	- $r = -.16$, ns	- $r = -.04$, ns
Aantal activiteiten moeite mee (belastbaarheid)	Hogere belastbaarheid > hogere VPM $r = -.32^{***}$	- $r = .05$, ns
Sociale omgeving		
Tevredenheid met sociale en woonomgeving	- $r = .16$, ns	Meer tevredenheid met sociale omgeving > hogere VPM $r = .13^*$
Ervaren sociale steun	- $r = .09$, ns	- $r = .11$, ns

* Het verband is statistisch significant met een p-waarde van 0,05 of kleiner.

** Het verband is statistisch significant met een p-waarde van 0,01 of kleiner.

*** Het verband is statistisch significant met een p-waarde van 0,001 of kleiner.

10.2.3 *Kenmerken die verband houden met de mening van de leidinggevende*

Behalve over het functioneren, is de leidinggevende ook wat algemene vragen gesteld over de medewerker. Eén ervan is in hoeverre de medewerker een waardevolle kracht is voor de organisatie en de ander is op welke termijn de medewerker in staat wordt geacht goed te functioneren in een reguliere baan. De eerste vraag is een indicatie van de overall tevredenheid met de medewerker. De tweede vraag is een indicatie voor de, door de leidinggevende ingeschatte, afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker. In Tabel 10.7 zijn de resultaten van deze analyses weergegeven.

Verschillen tussen de re-integratiebedrijven

De klanten van RIB3 en RIB1 worden gemiddeld genomen het minst vaak als een waardevolle kracht gezien door hun leidinggevende. Van de klanten van RIB1 wordt

daarnaast ingeschat dat ze de grootste afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Die van RIB3 en RIB2 zouden volgens de leidinggevendenden de kleinste afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Een betere gezondheid hangt samen met een positievere mening van de leidinggevende
Naarmate de klant zijn/haar gezondheid beter beoordeeld, minder angstklachten rapporteert en aangeeft een grotere belastbaarheid te hebben, is de leidinggevende vaker van mening dat de klant een waardevolle kracht is voor de organisatie. Daarnaast is er een klein verband tussen angstklachten en de afstand tot de arbeidsmarkt: wanneer de klant minder angstklachten ervaart, schat de leidinggevende over het algemeen zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt kleiner in.

Geen verband tussen motivationele factoren en mening van de leidinggevende
Motivationele factoren bleken vaak samen te hangen met het al dan niet plaatsen van een klant in een subsidiebaan en met de VPM-scores. We zien echter geen verbanden tussen motivationele factoren en de mening van de leidinggevende wat betreft de waarde die de klant heeft voor de organisatie en de inschatting van diens afstand tot de arbeidsmarkt.

Tabel 10.7 Relatie tussen kenmerken klant en de mening van de leidinggevende over de medewerker

Kenmerken	Waardering medewerker (N=118)	Afstand tot arbeidsmarkt (N=130)
Achtergrondkenmerken		
Leeftijd	- $r = .00, ns$	- $r = .07, ns$
Geslacht	- $F(1, 275) = 0.31, p = .58$	- $F(1, 292) = 0.00, p = .96$
Allochtone afkomst	- $F(1, 277) = 3.85, p = .05$	- $F(1, 294) = .79, p = .37$
Opleidingsniveau	- $r = .06, ns$	- $r = -.10, ns$
Werkervaring (betaald en/of vrijwillig)	- $F(1, 276) = 0.93, p = .34$	- $F(1, 293) = 0.32, p = .57$
Duur werkloosheid	- $r = -.06, ns$	- $r = -.04, ns$
Re-integratiebedrijf	RIB3, RIB1 < RIB2 < RIB4 $F(3, 268) = 25.52, p < .001$	RIB3, RIB2 < RIB4 < RIB1 $F(3, 283) = 26.18, p < .001$
Zelfbeoordeling competenties schaalscore (min 1 - max 5):		
-communicatie	- $r = .15, ns$	- $r = -.12, ns$
-flexibiliteit	- $r = .01, ns$	- $r = -.05, ns$
-samenwerken & collegialiteit	- $r = .08, ns$	- $r = -.05, ns$
-zelfstandigheid	- $r = -.01, ns$	- $r = .03, ns$
-afspraken nakomen	- $r = -.06, ns$	- $r = -.02, ns$
-leervermogen	- $r = .04, ns$	- $r = .02, ns$
-gevoel voor arbeidsverhoudingen	- $r = .01, ns$	- $r = .01, ns$

Kenmerken	Waardering medewerker (N=118)	Afstand tot arbeidsmarkt (N=130)
Nederlandse taal beheersing schaalscore (min 1- max 5)	- r = .16, ns	- r = -.06, ns
Motivationale factoren		
Positieve houding t.o.v. werken	- r = -.05, ns	- r = .04, ns
Positieve houding t.o.v. uitkering	- r = -.10, ns	- r = .07, ns
Controle bij werk zoeken	- r = .05, ns	- r = .04, ns
Verantwoordelijkheid voor werk zoeken	- r = .16, ns	- r = .09, ns
Self efficacy t.a.v. zoeken naar werk	- r = .17, ns	- r = .05, ns
Self efficacy t.a.v. uitvoeren van werk	- r = -.05, ns	- r = .04, ns
Proactief omgaan met tegenslagen	- r = .25**	- r = -.01, ns
Sociale druk om te werken	- F (1, 277) = 0.01, p = .92	- F (1, 277) = 1.89, p = .17
Sociale druk om <i>niet</i> te werken	- F (1, 294) = 0.14, p = .71	- F (1, 294) = 0.00, p = .98
Tevredenheid met ondersteuning	- r = .03, ns	- r = -.03, ns
Obstakels en stimulansen		
Aantal ervaren obstakels	- r = -.11, ns	- r = -.10, ns
Aantal ervaren stimulansen	- r = .02, ns	- r = .15, ns
Gezondheid		
Ervaren gezondheid	Betere ervaren gezondheid > meer waardering r = -.33***	- r = .03, ns
Depressieve klachten	- r = -.10, ns	- r = .06, ns
Angstklachten	Minder angstklachten > meer waardering r = -.24**	Meer angstklachten > grotere afstand tot de arbeidsmarkt r = .21*
Klachten gerelateerd aan manie/psychose	- r = -.14, ns	- r = .14, ns
Aantal activiteiten moeite mee (belastbaarheid)	Hogere belastbaarheid > meer waardering r = -.22*	- r = .03, ns
Sociale omgeving		
Tevredenheid met sociale en woonomgeving	- r = .04, ns	- r = .10, ns
Ervaren sociale steun	- r = .04, ns	- r = -.03, ns

* Het verband is statistisch significant met een p-waarde van 0,05 of kleiner.

** Het verband is statistisch significant met een p-waarde van 0,01 of kleiner.

*** Het verband is statistisch significant met een p-waarde van 0,001 of kleiner.

11 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk worden de resultaten samengevat en conclusies getrokken. Dit gebeurt aan de hand van de beantwoording van de drie onderzoeksvragen, zoals die zijn geformuleerd in paragraaf 1.1.

1. Wat zijn de kenmerken van de Wwb-klienten bij wie in het kader van de diagnosestelling de DMA-vragenlijst is afgenomen? En in hoeverre verschillen de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam met de Wwb-klienten in dezelfde leeftijdsgroep van andere gemeenten in Nederland?

De kenmerken van de 1679 Wwb-klienten bij wie in de periode maart 2008 t/m april 2010 een DMA-vragenlijst is afgenomen, zijn beschreven op basis van een bestandsanalyse en een vergelijking met Wwb-klienten van andere gemeenten.

Aangezien één van de selectiecriteria van het Experiment was dat Wwb-klienten 45 jaar of ouder moesten zijn, vallen nagenoeg alle Wwb-klienten bij wie de DMA-vragenlijst is afgenomen in deze leeftijdsgroep. Zij zijn vergeleken met 730 Wwb-klienten van andere gemeenten die ook 45 jaar of ouder zijn.

Wwb-klienten gemeente Rotterdam onderscheiden zich in positieve zin

Het algemene beeld laat zien dat de groep 45+ Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam een betere uitgangpositie heeft voor wat betreft succesvolle re-integratie dan de 45+ Wwb-klienten van andere gemeenten. Er zijn verschillende kenmerken die bijdragen aan dit algemene beeld.

1. Relatief kort werkloos

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn vaker man, alleenwonend en van allochtone afkomst. Daarnaast zijn de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam positiever over hun werknemersvaardigheden dan de Wwb-klienten van andere gemeenten. Een opvallend verschil betreft de werkloosheidsduur: zij zijn met gemiddeld 7 jaar significant korter werkloos dan de Wwb-klienten van andere gemeenten die gemiddeld 11 jaar werkloos zijn.

Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat de gemeente Rotterdam behalve op leeftijd ook selecteerde op klienten bij wie al vaker een re-integratietraject was ingezet. De klienten hebben waarschijnlijk in het kader van dat traject gewerkt en dit meegeteld als een betaalde baan.

2. Gemiddeld meer gemotiveerd

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn gemiddeld meer gemotiveerd om te werken. Dit uit zich concreet in dat ze vaker aangeven te willen werken en dat ze een positievere houding ten opzichte van werken en een negatievere houding ten opzichte van het ontvangen van een uitkering rapporteren. Ze zijn dan ook actiever in het zoeken naar werk. Daarnaast voelen ze zich meer verantwoordelijk voor het zoeken naar werk en ervaren ze meer zelfvertrouwen hierbij. Ten slotte ervaren ze meer sociale druk om aan het werk te gaan vanuit hun omgeving.

3. Minder ervaren obstakels bij het zoeken naar werk

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam rapporteren minder obstakels en meer stimulansen dan de Wwb-klienten van andere gemeenten. Lichamelijke klachten, psychische klachten, moeite met dagritme en gebrek aan sollicitatie-ervaring worden veel minder vaak als belemmerend ervaren. Deze verschillen hangen samen met het feit dat

de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam ook een betere gezondheid rapporteren en significant minder lang werkloos zijn. Daarentegen worden discriminatie en schulden juist vaker genoemd door de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam als obstakels. Het hoge aandeel allochtonen onder de klantgroep van de gemeente Rotterdam is een verklaring voor de ervaren discriminatie. De reden waarom schulden vaker worden gerapporteerd als obstakel, is onbekend.

De vijf obstakels die het vaakst zijn genoemd, zijn (in volgorde van belangrijkheid): gebrek aan opleiding/diploma's, lichamelijke klachten, gebrek aan woon-werk vervoer, discriminatie en psychische klachten. Deze top vijf is op discriminatie na (de Wwb-klienten van andere gemeenten noemen moeite met dagritme vaker dan discriminatie) gelijk aan die van de klienten van andere gemeenten.

4. Betere gezondheid

Vergeleken met de Wwb-klienten van andere gemeenten rapporteren de Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam een betere gezondheid. Dit doen ze op alle punten die in de DMA-vragenlijst aan de orde komen, zoals fitheid, belastbaarheid en psychische klachten. Deze verschillen tussen beide klantgroepen zijn opmerkelijk groot en hangen waarschijnlijk samen met de relatief korte werkloosheidsduur, de grote motivatie om te werken en de sociale steun die de klienten van de gemeente Rotterdam ervaren. Het is hierbij onduidelijk of er een causaal verband is, en zo ja wat dan oorzaak en gevolg is (bijvoorbeeld, heeft de betere gezondheid als effect dat men meer gemotiveerd is en meer sociale steun ervaart of ligt het verband andersom?).

5. Meer sociale steun

De Wwb-klienten van de gemeente Rotterdam zijn meer tevreden over hun sociale omgeving, rapporteren meer sociale steun en lopen minder vaak het risico om in een sociaal isolement te raken.

Verklaringen voor de verschillen

Er zijn twee verklaringen voor de bevinding dat de 45+ klantgroep van de gemeente Rotterdam zo gunstig afsteekt bij de 45+ klantgroep van andere gemeenten. Ten eerste is de diagnosestelling onder grote tijdsdruk uitgevoerd. Op deze wijze is er mogelijk een selectie opgetreden van klienten die sterker op het vinden van werk zijn gericht dan de gemiddelde groep 45+ Wwb-klienten: de klienten met een minder gunstige uitgangspositie zijn wellicht niet ingegaan op het verzoek om een DMA-vragenlijst in te vullen. Ten tweede kwamen alleen de klienten die al eerder aan één of meer re-integratietrajecten hadden deelgenomen, in aanmerking voor deelname aan het Experiment. Omdat kansloze Wwb-klienten doorgaans niet in aanmerking komen voor een re-integratietraject (eerder voor sociale activering of een zorgtraject) impliceert dit dat de meest kansrijke klienten voor het invullen van een DMA-vragenlijst zijn uitgenodigd.

1b Wat kenmerkt de 45+ klantgroep?

De 45+ klantgroep van de gemeente Rotterdam steekt erg gunstig af bij de 45+ klantgroep van de andere gemeenten en lijkt wat betreft de bovenschreven kenmerken meer op de totale groep Wwb-klienten van 18 tot 65 jaar die een gemiddelde leeftijd heeft van 37 (zie in de vergelijkingstabellen de kolommen met de gegevens van de totale groep Wwb-klienten van andere gemeenten).

Op een aantal kenmerken zien we wel duidelijke verschillen tussen deze oudere Wwb-klienten en de totale groep Wwb-klienten. De 45+ Wwb-klienten wonen vaker zonder partner, zijn vaker actief in vrijwilligerswerk en verrichten minder vaak betaald werk. Daarnaast zijn ze gemiddeld langer werkloos, wat logisch is gezien het verschil in leeftijd. Verder zien we dat de 45+ klienten wat minder controle en verantwoordelijkheid

ervaren bij het zoeken naar werk. De totale groep Wwb-klienten ervaart de zorg voor een familielid vaker als een obstakel (dit staat in de top vijf van obstakels van deze groep). Dit is te verklaren gezien het feit dat de zorg voor (kleine) kinderen hier ook onder valt, iets wat bij de 45+ klantgroep logischerwijs minder aan de orde is. Een laatste kenmerk van de 45+ Wwb-klienten is dat ze meer risico lopen om in een sociaal isolement te raken. Een kenmerk dat waarschijnlijk te verklaren is met het feit dat ze relatief vaak alleenwonend zijn.

2. Wat zijn de verschillen tussen de Wwb-klienten die niet zijn geselecteerd voor deelname aan het Experiment (de niet-aangemelden), de Wwb-klienten die zijn uitgevallen tijdens het traject (de uitvallers) en de Wwb-klienten die in mei 2010 nog steeds deelnamen aan het traject (de deelnemers)?

Uit de vergelijking van de drie groepen Wwb-klienten blijkt dat de deelnemers aan het Experiment zich op bijna alle punten die met de DMA-vragenlijst in kaart worden gebracht, in positieve zin onderscheiden van de niet-aangemelden en de uitvallers.

Inzicht in de verschillen tussen de niet-aangemelden en de deelnemers, respectievelijk de uitvallers, geeft inzicht in welke selectiecriteria zijn gehanteerd. We zien dat de niet-deelnemers ten opzichte van de deelnemers, en op sommige punten ook ten opzichte van de uitvallers:

- Langer werkloos zijn;
- Een lagere motivatie hebben (tot uitdrukking komend in een negatievere houding ten opzichte van werken, minder verantwoordelijkheidsgevoel bij het zoeken naar werk, minder zelfvertrouwen bij het zoeken naar en uitvoeren van werk, een minder proactieve manier van omgaan met tegenslagen en meer ervaren obstakels bij het zoeken naar werk);
- Een slechtere gezondheid hebben (voelen zich minder fit, zijn vaker onder behandeling, rapporteren een lagere belastbaarheid en rapporteren vaker psychische klachten).

Deze factoren blijken de redenen te zijn geweest om klienten niet te selecteren voor deelname aan het Experiment.

Wanneer we de kenmerken van de deelnemers met die van de uitvallers vergelijken krijgen we een indruk van wat voorspellers van uitval zijn. De uitvallers onderscheiden zich op de volgende punten van de deelnemers:

- Een lagere motivatie (tot uitdrukking komend in een negatievere houding ten opzichte van werken, minder verantwoordelijkheidsgevoel bij het zoeken naar werk, minder ervaren sociale druk om te werken en minder actief zijn in het zoeken naar werk);
- Een slechtere gezondheid (voelen zich minder fit, zijn vaker onder behandeling, rapporteren een lagere belastbaarheid en rapporteren vaker psychische klachten).

Hieruit blijkt dat minder motivatie en een slechtere gezondheid ten tijde van de diagnosestelling samenhangen met latere uitval uit het traject. Overigens is het niet zo dat dit ook per se de daadwerkelijke redenen voor uitval zijn. Dit kunnen bijvoorbeeld ook verhuizing of persoonlijke omstandigheden zijn. Een goede registratie van redenen van uitval ontbrak, waardoor we hier geen uitsluitend over kunnen geven.

3. Hoe hangen klantkenmerken samen met succes in het traject Subsidiebanen?

Uit de analyses naar de verbanden tussen klantkenmerken en indicatoren voor succes in het traject Subsidiebanen (zoals plaatsing en de mening van de leidinggevende) blijken enkele factoren in meer of mindere mate samen te hangen met succes. Dit zijn:

1. *Werkervaring*. Bij hen die over werkervaring beschikken bleek het traject vaker te resulteren in een plaatsing bij een reguliere werkgever. Daarnaast bleek

het hebben van werkervaring positief samen te hangen met een meer positieve beoordeling door de leidinggevende (tot uitdrukking komend in een hogere VPM-score).

2. *Zelfingeschatte competenties*. De zelfbeoordeling door de klant van zijn/haar algemene werknemersvaardigheden hangt met het bereiken van een plaatsing bij een reguliere werkgever en met een positieve beoordeling door de leidinggevende.
3. *Motivationale factoren*. We zien dat klanten die hoger scoren op de motivationale factoren ‘positieve houding ten opzichte van werken’, ‘negatieve houding ten opzichte van het ontvangen van een uitkering’, ‘proactief omgaan met problemen’, ‘zelfvertrouwen’ en ‘positieve sociale druk uit de omgeving’ vaker zijn geplaatst bij een reguliere werkgever dan klanten bij wie deze motivationale factoren niet of in mindere mate aanwezig waren. Bij klanten die zich meer verantwoordelijk voelen voor het vinden van werk en meer zelfvertrouwen ervaren bij het zoeken naar werk zien we een betere beoordeling door de leidinggevende.
4. *Gezondheid*. Een goede ervaren gezondheid, weinig psychische klachten (met name angstklachten) en een grotere belastbaarheid hangen samen met het bereiken van een plaatsing en een goede beoordeling door de leidinggevende.

Deze resultaten bevestigen dat de selectiecriteria die gehanteerd zijn (te weten werkloosheidsduur, motivatie en gezondheid) de juiste zijn. Daarnaast blijkt de zelfinschatting van competenties een voorspeller voor succes in het traject.

Factoren die samenhangen met uitstroom naar een reguliere baan zonder LKS

Een heel klein deel van de deelnemers aan het Experiment (2%) is uitgestroomd naar een reguliere baan zonder de inzet van loonkostensubsidie. Zij zijn vergeleken met de overige deelnemers en daaruit blijkt dat deze klanten de deelnemers die zijn uitgestroomd naar een reguliere baan zonder de inzet van loonkostensubsidie vaker autochtoon zijn, en hiermee samenhangend, de Nederlandse taal naar eigen zeggen beter beheersen. Daarnaast rapporteerden zij meer gevoel van controle bij het zoeken en vinden van werk.

De rol van het re-integratiebedrijf

- Vergelijken we de resultaten per re-integratiebedrijf²⁰ dan vallen een aantal zaken op. RIB1 heeft het laagste percentage plaatsingen bereikt (27%) en scoort niet hoog op de beoordeling door de leidinggevende. Daarentegen is het percentage uitvallers (23%) het laagste.
- RIB2 heeft ook een relatief laag percentage plaatsingen (28%) maar scoort wel hoog op de beoordeling door de leidinggevende. Daarnaast zien we dat dit re-integratiebedrijf de koploper is wat betreft de uitstroom richting reguliere arbeid zonder inzet van een loonkostensubsidie. Ook heeft dit re-integratiebedrijf een relatief laag percentage uitval (35%).
- RIB3 ten slotte kenmerkt zich door het hoge percentage plaatsingen (41%). Echter, de beoordeling door de leidinggevende is het laagst bij dit re-integratiebedrijf, en het percentage uitval (40%) het hoogst.

Er zijn een aantal verklaringen voor deze verschillen. Allereerst hebben RIB1 en RIB2 de begeleiding van de deelnemers en het werven van banen in één en dezelfde functie ondergebracht terwijl RIB3 voor het benaderen van werkgevers een acquisiteur heeft aangenomen. Dit lijkt, gezien de bereikte plaatsingen, z'n vruchten af te werpen. Echter, kijken we naar de uitval en de beoordeling door de werkgevers dan lijkt de voor-

²⁰ We laten RIB4 in deze vergelijking buiten beschouwing aangezien het contract met dit re-integratiebedrijf voortijdig is beëindigd waardoor het aantal klanten dat zij in traject hebben gehad erg klein is.

keur uit te gaan naar de aanpak van RIB1 en RIB2 waarbij de consulent zowel de begeleiding deed als de werkgeversbenadering.

Behalve de rolverdeling tussen medewerkers is een andere verklaring voor het verschil in uitval de invulling van het traject voorafgaand aan de plaatsing. RIB3 heeft een werkplaats waar de deelnemer direct aan de slag gaat met het verrichten van eenvoudige werkzaamheden, aangevuld met enkele uren per week training en coaching. Uit de evaluatie die is uitgevoerd door SWA (Hekelaar, 2010)²¹ blijkt dat veel deelnemers over deze aanpak ontevreden zijn. Bij RIB1 gaan deelnemers ook direct aan de slag in één van de werkbedrijven van dit re-integratiebedrijf, met het verschil dat er een meer gevarieerd aanbod is van werksoorten. Bij RIB2 volgen de deelnemers (groeps-) trainingen van 3 maanden gericht op motivationele factoren, zoals inzicht krijgen in de eigen kwaliteiten en het stellen van leerdoelen, en praktische vaardigheden zoals leren omgaan met de computer.

²¹ Hekelaar, A. Uitstap of opstap. Onderzoek resultaten Experiment Subsidiebanen Rotterdam. SWA, juli 2010.

12 Aanbevelingen

12.1 Aandachtspunten bij de vormgeving van de trajecten en de begeleiding

12.1.1 *Het belang van goede diagnosestelling*

De uitkomsten van dit onderzoek onderschrijven niet het beeld dat Wwb'ers in de leeftijdscategorie 45 jaar en ouder een veel slechtere uitgangspositie hebben bij activering en re-integratie dan de jongere klantgroepen. In ieder geval geldt dat niet voor de Wwb-klienten van 45 jaar en ouder van de gemeente Rotterdam die de afgelopen twee jaar een DMA-vragenlijst hebben ingevuld. Zij steken relatief gunstig af bij de 45+ Wwb-klienten van andere Nederlandse gemeenten. Dit roept de vraag op of SoZaWe wel specifiek begeleidingsaanbod moet ontwikkelen / inkopen voor deze klantgroep. Leeftijd blijkt niet zozeer de onderscheidende factor te zijn, maar andere, zachte kenmerken (zie paragraaf 12.1.2 voor de kenmerken waarin tijdens de begeleiding op moet worden ingegrepen). Dit onderstreept het belang van goede screening en diagnosestelling op meer dan alleen de harde kenmerken. Wel kan het zijn dat de 45+ klantgroep van de gemeente Rotterdam zo gunstig afsteekt bij de 45+ klantgroep van andere gemeenten door de eerder genoemde selectie-effecten (naar verwachting zijn de meest kansrijken uitgenodigd voor het invullen van de DMA-vragenlijst en zijn de meest gemotiveerde op deze uitnodiging ingegaan).

12.1.2 *Aangrijpingspunten voor de begeleiding*

Uit de analyse van hoe de klantkenmerken en de begeleidingsaanpakken van de re-integratiebedrijven samenhangen met succes in het traject zijn een aantal aangrijpingspunten voor de begeleiding te onderscheiden.

Het verminderen of wegnemen van belemmeringen op het gebied van gezondheid

Een slechte gezondheid bij de deelnemers hangt sterk samen met uitval uit het traject en het niet bereiken van een plaatsing in een reguliere baan. Een belangrijk aangrijpingspunt bij het reïntegreren van deze klanten is dan ook het (waar mogelijk) wegnemen of verminderen van deze gezondheidsproblemen. De gemeente zal zelf niet de expertise hebben om een klinische diagnose te stellen en om te bepalen wat de gewenste behandeling is. Wel kan de gemeente of het re-integratiebedrijf de klanten faciliteren bij het vinden van hun weg binnen de gezondheidszorg. Hiervoor zijn goede samenwerkingsrelaties met (regionale) zorgaanbieders van belang, specifiek met organisaties die oog hebben voor arbeidsparticipatie. Zorgaanbieders kunnen immers al in een vroeg stadium ondersteunen bij de diagnose en continuïteit realiseren in de begeleiding van klanten met gezondheidsproblemen. Deze zorgtrajecten kunnen parallel aan 'werktrajecten' plaatsvinden.

Werken aan motivationele factoren

Naast een slechte gezondheid hangen motivationele factoren als houding, zelfvertrouwen en ervaren sociale druk samen met uitval en succes in het traject Subsidiebanen. Om een goed beeld te krijgen van welke motivationele factoren een rol spelen bij de individuele klant, is goede diagnostiek van belang. Om de motivatie van deelnemers te

vergroten zijn er interventies voor handen die zich specifiek richten op deze aspecten en op het vergroten van het probleemoplossend vermogen.²²

Verminderen van obstakels

Vaak is er een sterke relatie tussen de beleving van obstakels en de motivatie om te werken. In de DMA-vragenlijst wordt gevraagd *of* een obstakel als zodanig wordt ervaren. Echter, er is een vervolgesprek nodig om zicht te krijgen op *de mate* waarin een obstakel als belemmerend wordt ervaren.

Bij sommige obstakels kan de consulent relatief gemakkelijk ondersteuning bieden. Bijvoorbeeld door te helpen bij het organiseren van woon-werkvervoer, door te verwijzen naar schuldhulpverlening of door de mogelijkheden voor het combineren van werk en zorgtaken zichtbaar te maken.

Echter, sommige obstakels, zoals fysieke klachten en gebrek aan scholing, zijn moeilijk op korte termijn op te lossen. De consulent kan ondersteuning bieden in het zoeken naar oplossingen voor deze obstakels, maar het zijn de klanten zelf die hierbij expliciet een rol hebben. De klant is uiteindelijk degene die verantwoordelijk is. Het is zaak om het probleemoplossend vermogen van de klanten te vergroten. Daarbij is een belangrijk aandachtspunt het anticiperen op obstakels en teleurstellingen bij het zoeken naar werk.²³ Een verandering in de perceptie van obstakels is een belangrijke stap bij het zoeken naar en oriënteren op mogelijkheden van werk. De consulent kan in gesprekken met de klant hier de basis voor leggen, of klanten doorverwijzen naar een training die hierop is gericht.

Creëer een aparte functie voor het werven van banen

Uit de analyse van de resultaten per re-integratiebedrijf komt naar voren dat het aanstellen / vrijmaken van een medewerker die zich specifiek richt op het werven van banen mogelijk succesvol is. Het werven van banen vraagt heel andere competenties dan het trainen, begeleiden en coachen van klanten en is daarom moeilijk verenigbaar in een en dezelfde functie.

Biedt variatie in werkervaringsplaatsen

Ter voorbereiding op de plaatsing kan het aanleren en in kaart brengen van de werknemersvaardigheden binnen een werksetting erg effectief zijn. Het niveau van werknemersvaardigheden (volgens de zelfbeoordeling door klanten) hangt, zo blijkt uit de analyses, ook samen met het bereiken van een plaatsing. De voorwaarde hierbij is echter wel dat er voldoende rekening wordt gehouden met de interesses en competenties van deelnemers, welke in kaart zijn gebracht tijdens de diagnosestelling. Het werkaanbod moet hierbij aansluiten, anders is de kans groot dat de klant zijn/haar motivatie verliest en voortijdig uitvalt. Dit vraagt dus om een gevarieerd werkaanbod.

12.1.3 Juiste inzet van instrumenten

Het in dit Experiment ingezette instrument voor de diagnosestelling (DMA) is op een andere wijze gebruikt dan is voorgeschreven in de handleiding en de training. Zo werd na invulling van de vragenlijst door de klant, geen terugkoppeling gesprek gehouden om de uitkomsten te bespreken. Een essentieel onderdeel van het instrument om te controleren of de inhoud van de rapportage klopt en om de klant te betrekken bij en te motiveren voor het vervoltraject. De kwaliteit en beoogde effecten van het instrument

²² TNO heeft bijvoorbeeld Train de Trainer programma's ontwikkeld om consulenten de SKILLS methodiek eigen te maken (zie www.tno.nl/skills).

²³ Meichenbaum, D. (1985). Stress inoculation training. New York: Pergamon Press.

kwamen hierdoor onvoldoende tot uiting. Het advies is dan ook om bij het inzetten van een diagnose-instrument voldoende tijd in te ruimen zodat het instrument door de professional kan worden ingezet zoals het is bedoeld zodat het hen daadwerkelijk ondersteunt in hun werk. De inzet van een instrument moet een middel zijn en niet een doel op zich. Daarbij is het van belang dat consultants voldoende deskundig zijn in het toepassen van het instrument. Onder de toepassing valt ook het kunnen overbrengen van de uitkomsten naar ketenpartners zodat de uitkomsten van de diagnosestelling niet onbenut blijven.

Het instrument dat in dit Experiment is ingezet om de arbeidsontwikkeling te monitoren (VPM) werd tevens gebruikt om de loonkostensubsidie vast te stellen. Dit bleek in de praktijk niet te werken. Vaak stonden de financiële belangen van de werkgever een eerlijke beoordeling van het functioneren van de werknemer in de weg. Het advies is het monitoren van de arbeidsontwikkeling (waarbij de werkgever de belangrijkste informatiebron is) los te koppelen van het bepalen van de hoogte van de loonkostensubsidie. Voor het bepalen van de loonkostensubsidie dient een loonwaardemethodiek te worden toegepast die bewezen valide en betrouwbaar is. Het is echter wel van groot belang de arbeidsontwikkeling, wat één van de doelstellingen van het Experiment Subsidiebanen was, goed te monitoren. Daarnaast kan in de toekomst nagedacht worden over de inzet van prikkels die de betrokkenen motiveren om te werken aan de arbeidsontwikkeling van de deelnemer.

12.2 Aanbeveling voor vervolgonderzoek

Bij vervolgonderzoek naar de inzet van loonkostensubsidie is het advies in kaart te brengen wat de netto-effectiviteit van subsidiebanen is. Met het vaststellen van het netto-effect worden de resultaten gecorrigeerd voor het effect dat deelnemers ook zonder de inzet van dit traject werk vinden. Het onderscheidt welk deel van de uitstroom naar regulier werk toerekenbaar is aan de inzet van het traject Subsidiebanen. Zo kan het specifieke, zelfstandige effect van dit traject worden bepaald. Daarbij geeft het inzicht in voor welke doelgroep en op welk tijdstip de inzet van dit re-integratie-instrument succesvol is. Om dit soort onderzoek te kunnen uitvoeren is het van belang dat er over een langere periode gegevens worden verzameld op zowel het niveau van de deelnemer als op het niveau van het traject.

Bijlage A De DMA in het kort

Meer inzicht in de mogelijkheden en belemmeringen van uw klant: Dat kunt u verwachten van DMA. Met als resultaat: een effectieve en efficiënte begeleiding, een betere match tussen klant en traject en activering van uw klant.

TNO ondersteunt met de DiagnoseMethode Activeringspotentieel (DMA) gemeenten, CWI's, SW-bedrijven en re-integratiebedrijven bij het activeren en re-integreren van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Doelen DMA

- 1 Betrouwbaar de relevante kenmerken van de klant in kaart brengen:
 - ✓ Een signalering van de kansen en belemmeringen van de klant op de gebieden.
- 2 Interventie bij de klant:
 - ✓ DMA is niet alleen een manier om betrouwbaar informatie te verzamelen, maar vergroot ook het zelfinzicht, zelfvertrouwen en zelfsturing (empowerment) van de klant.
- 3 Professionalisering casemanagers / dienstverlening:
 - ✓ De DMA-samenvatting biedt concrete handvatten voor trajectindicatie en begeleiding op deze gebieden: betere match tussen klant en traject.
 - ✓ De diagnosevragenlijst maakt deel uit van een methode die de casemanagers in hun werkwijze ondersteunt en professionaliseert.
 - ✓ Mogelijkheid van warme overdracht tussen verschillende (keten)partijen.
 - ✓ Mogelijkheid om bestandsanalyse te doen: input voor (inkoop)beleid.

Aansluiting met de doelgroep: keurmerk gewone taal

DMA draagt het Keurmerk Gewone Taal: taalgebruik en lay-out zijn afgestemd op de doelgroep (in samenwerking met de Eenvoudig Communiceren). Het keurmerk Gewone Taal wordt toegekend aan informatieve teksten die voldoen aan de criteria van Stichting Makkelijk Lezen. Het keurmerk Gewone Taal betekent dat de folder of brochure goed leesbaar is voor iedereen met leesproblemen.

Wat is DMA?

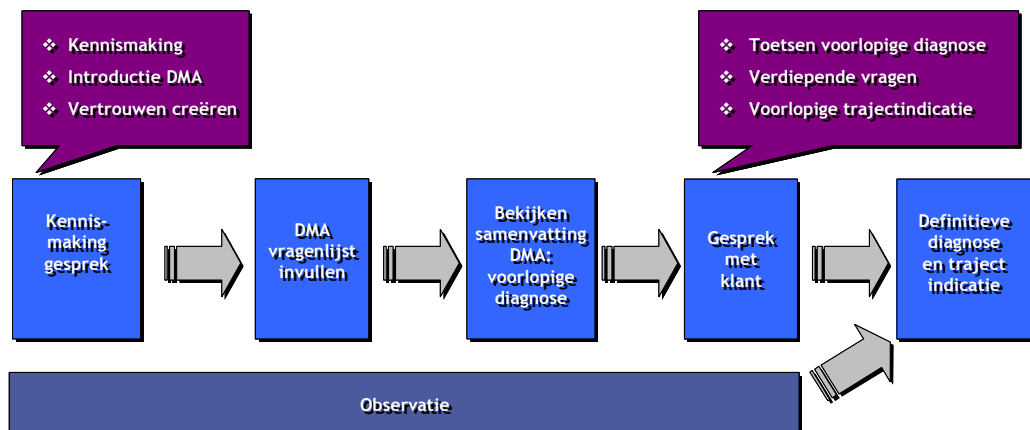
De kern van deze methode is een diagnosevragenlijst (www.kenuwclient.nl) om meer inzicht te krijgen in de situatie en de beleving van de klant. In de vragenlijst komen onderdelen aan bod waarvan we uit onderzoek en praktijk weten dat ze relevant zijn. Juist die aspecten die nodig zijn om de klant effectief en efficiënt te indiceren, te begeleiden, en een optimale matching met trajecten mogelijk te maken.

Werkproces DMA

De DMA-vragenlijst vormt de eerste stap in onze hypothesetoetsende aanpak door op een groot aantal relevante aspecten van de klant een signalering af te geven. Zo wordt gekeken op welke gebieden er risico's, beperkingen en obstakels voor de klant zijn, maar wordt ook juist bekeken waar de krachten, interesses, competenties met het oog op de mogelijkheden van de klant liggen.

In de DMA-vragenlijst komt onder andere aan bod:

- De kwalificaties, vaardigheden, affiniteiten en ervaringen van de klant.
- De sociale omgeving van de klant.
- De zelfstandigheid, het gevoel van verantwoordelijkheid en controle in het kader van zijn of haar re-integratie van de klant.
- De psychische beperkingen en belastbaarheid van de klant.
- De fysieke beperkingen van de klant.



Nadat de klant de DMA heeft ingevuld, genereert het systeem automatisch een samenvatting met een signalering van de belangrijkste aandachtspunten. De DMA methodiek en bijbehorende rapportages vormen de input voor de rapportage aan de klantmanager.

Naar aanleiding van het rapport wordt bovendien gekeken of een verdiepende diagnose moet worden ingezet of dat een medische keuring noodzakelijk is. Op deze manier worden diagnose-instrumenten ingezet die voor de betreffende klant relevant zijn. Zo doende wordt de diagnose efficiënter en leveren we maatwerk.

De klant wordt zelf actief betrokken bij deze stap in de diagnose. De DMA is daarmee niet alleen een diagnose-instrument, maar ook een interventie bij de klant. Uit ervaringen bij andere gemeenten blijkt dat de DMA een proces bij de klant op gang brengt. Dit proces begint met het vergroten van zelfinzicht door de klant actief te betrekken bij de diagnose en leidt tot empowerment en meer zelfsturing van de klant. De klant neemt dus al bij aanvang van de diagnose een actievere houding aan in zijn/haar maatschappelijke participatie proces.

Bijlage B De VPM in het kort

De Vragenlijst PrestatieMogelijkheden (VPM) is een instrument waarmee het functioneren in het werk kan worden geëvalueerd van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie die bijvoorbeeld gesubsidieerd of met behoud van uitkering werken. De VPM geeft de werknemer, zijn of haar leidinggevende en de begeleider inzicht in de mate waarin de werknemer competenties bezit die van belang zijn om zich in een betaalde baan staande te houden.

De VPM is ontwikkeld omdat een wetenschappelijk onderbouwd instrument voor de beoordeling van competenties van personen die werkzaam zijn in laaggeschoolde functies in Nederland niet algemeen beschikbaar was.

De schalen van de VPM

De vragenlijst bevat 59 concrete beschrijvingen (items) van gedrag dat werkgevers - zo blijkt uit onderzoek - associëren met goed functioneren van laag opgeleide medewerkers. De leidinggevende wordt gevraagd per item aan te geven in welke mate deze van toepassing is op het gedrag dat de werknemer laat zien. De tien competentiegebieden die worden gemeten zijn:

1. Stressbestendigheid en flexibiliteit: onder tijdsdruk of onder steeds veranderende omstandigheden het werk goed uitvoeren, snel overstappen van de ene naar de andere taak, etc.
2. Communiceren: met collega's, klanten maar ook met de leidinggevende duidelijk en op een gepaste wijze communiceren, rustig reageren op kritiek, etc.
3. Samenwerken en collegialiteit: op een plezierige en ondersteunende manier samen kunnen werken met anderen, een prettige collega zijn, positief bijdragen aan de werksfeer, etc.
4. Gevoel voor arbeidsverhoudingen: accepteren van opdrachten van de leidinggevende, ook al is het nut niet direct zichtbaar, niet klagen als werkopdrachten veranderen of als de leidinggevende een bepaalde opdracht geeft, etc.
5. Afspraken nakomen: nakomen van werkafspraken die zijn gemaakt zijn, op tijd beginnen en stoppen met werken, melden als een afspraak niet nagekomen kan worden, etc.
6. Zelfstandigheid: zelfstandig taken uitvoeren, zonder dat het nodig is dat de leidinggevende constant moet uitleggen wat gedaan moet worden, het eigen werk controleren op fouten, de taken in een logische volgorde doen, etc.
7. Nauwkeurigheid: het werk kunnen doen, zonder veel onnodige fouten te maken, zichzelf en anderen niet in gevaar brengen, zorgvuldig omgaan met de materialen/gereedschappen waarmee wordt gewerkt, etc.
8. Doorzettingsvermogen: het werk goed blijven doen, ook al zit het tegen, niet "bij de pakken neer gaat zitten", doorwerken totdat een taak af is, etc.
9. Leervermogen: zich blijven verbeteren in het werk en leren van fouten, vragen stellen als iets niet duidelijk is, handige tips van anderen overnemen, etc.
10. Productiviteit: voldoende werk te verzetten, werk afmaken binnen de tijd die daarvoor staat of is afgesproken, hoog werktempo, etc.

Materiaal van de VPM

De VPM bestaat uit een handleiding, twee vragenlijsten en een webapplicatie voor de invoer van de antwoorden en het genereren van rapportages.

De VPM kent twee vragenlijsten:

1. De VPM-versie Leidinggevende. Een beoordelingslijst die wordt ingevuld door een persoon die goed zicht heeft op de competenties van de werknemer (in regel is dit de leidinggevende).
2. De VPM-versie Medewerker. Een zelfbeoordelingslijst waarmee de persoon zijn of haar werkprestaties zelf kan beoordelen.

Zowel de VPM-versie Leidinggevende als de VPM-versie Medewerker bevatten 59 bijna identieke vragen over het gedrag dat de werknemer laat zien op de werkvloer. De VPM-versie Leidinggevende bevat daarnaast nog zes algemene slotvragen. Zo wordt de leidinggevende gevraagd in welke mate de functie van de werknemer vergelijkbaar is met een reguliere functie en binnen welke termijn de werknemer goed zou kunnen functioneren in een reguliere functie.

Afname

De VPM-vragenlijsten kunnen op twee manieren worden afgenomen:

1. Met de papier- en potloodversie. De antwoorden op de afzonderlijke vragen (items) worden aangekruist. Om de rapportage met de scores te genereren moeten deze worden ingevoerd in de webapplicatie.
2. Direct in de webapplicatie. De items worden via het beeldscherm aangeboden en de invuller klikt de antwoorden met de muis aan. Het programma berekent meteen de scores en levert een rapport op.

Scores

De door de leidinggevende toegekende scores op de tien competentieschalen worden uitgedrukt in waarden variërend van 0 tot 100. Daarnaast is er de gemiddelde score over de 10 competentieschalen, ook wel de totaalscore genoemd.