



Tweede voortgangsverslag Vertrouwensexperiment Oss

15 Maart 2019

*Ruud Muffels (projectleider), Kirsten Blom-Stam (onderzoeker)
& Stefan van Wanrooij (student assistent)*

Tilburg, 15 Maart 2019

© Tilburg University/Reflect

Inhoudsopgave

Paragraaf 1. Inleiding: 1,5 jaar na de start van het vertrouwensexperiment in Oss	1
Paragraaf 2. Stand van zaken aantal deelnemers in begeleiding, instroom, uitstroom en uitval uit het experiment	4
Paragraaf 3. Analyse van de deelnemersvragenlijsten in verband met gezondheid, welbevinden motivatie en zelfredzaamheid	7
Paragraaf 4. Verslag van de twee focusgroep gesprekken en de analyse van de eerste en tweede procesevaluatie vragenlijsten door de consultants	10
Paragraaf 5. Bevindingen en conclusie.	24
Referenties.	30

1. Inleiding: 1,5 jaar na de start van het Vertrouwensexperiment Oss

Dit tweede voortgangsverslag van het Vertrouwensexperiment Oss bespreekt de stand van zaken 1,5 jaar na dato van de start van het experiment per 1 oktober 2017. Zoals eerder met alle betrokkenen is besproken worden in deze rapportage geen effecten van het experiment gerapporteerd maar wordt vooral de ontwikkeling geschetst van het verloop van het experiment en wat het doet met de deelnemers. Dat geen tussentijdse effecten worden gerapporteerd is vooral om onderzoekstechnische redenen. Het is conform de afspraak die de onderzoekers van alle 11 experimenteergemeenten verenigd in het Landelijk Overleg Experimenten Participatiewet (waaronder 6 AMvB gemeenten) daarover met elkaar hebben gemaakt. Verslaglegging van tussentijdse bevindingen waarin de effecten worden gerapporteerd zou het experiment kunnen beïnvloeden waardoor een zuivere meting van de effecten niet meer mogelijk is. Wel worden in tussentijdse verslagen de stand van zaken, voortgang en de wijze waarop het uitvoeringsproces van het experiment verloopt weergegeven. Dit geeft inzicht in de ontwikkeling van het proces van begeleiden en verandering in de organisatie. In dit tweede verslag ligt het accent op de procesevaluatie aan de hand van vooral een analyse van de 491 vragenlijsten die door de coaches in beide metingen zijn ingevuld.

Werving en aantallen deelnemers

De werving van deelnemers is gestopt per 1 juni 2018 dus 9 maanden na de start. In de eerste voortgangsrapportage is de werving, selectie, representativiteit en design van het experiment verantwoord en is het resultaat van de werving gerapporteerd. Gemeld werd dat de beoogde aantallen van 100 deelnemers per groep¹ (drie groepen in totaal) in Oss zijn gerealiseerd. Het streefaantal van 300 deelnemers in Oss is gehaald (per 1 juni 2018) en in de tussentijd zijn er tot 15 maart 2019 geen afmeldingen meer geweest. Wel stromen uiteraard mensen uit (129) naar betaald werk (78), studie (5), verhuizing (12), herzien recht op uitkering (28) en overige redenen (6). Hiervan zijn 10 mensen terugingestroomd in de bijstand. Het aantal bijstandsgerechtigden in begeleiding is daarmee gedaald van 301 per 1 juni 2018 naar 182 per 15 maart 2019 (inclusief de 10 herinstromers met bijstand). Overigens blijven alle 301 oorspronkelijke deelnemers in begeleiding.

Kader

De geschiedenis van het experiment is bekend. Per 1 oktober 2017 is Oss van start gegaan met wat destijds een regelluwe bijstand werd genoemd en daarna het vertrouwensexperiment (Muffels & van der Klink, 2017). Het experiment in Oss betreft evenals die in Apeldoorn en Epe

¹ De drie groepen zijn de eigen regie groep ('zelf aan het stuur'), de intensieve begeleidingsgroep ('maatwerk') en de standaardgroep ('standaard aanpak').

een experiment buiten de AMvB² om, dus binnen de kaders van de Participatiewet. De gemeente wilde een nieuwe aanpak waarin wederzijds vertrouwen tussen cliënt en gemeente alsook eigen regie en maatwerk belangrijke uitgangspunten zijn van de begeleiding. Daarom wordt het experiment ook wel “Zelf aan het stuur en op maat” genoemd. Onderdeel van het experiment is ook om positieve prikkels in te zetten zoals het motiveren en belonen van het eigen initiatief van de deelnemer. Bij de opzet van het experiment is overigens aangesloten bij de opzet van de experimenten in de AMvB gemeenten. Dat zijn er inmiddels zes: Tilburg, Wageningen, Groningen, Deventer, Nijmegen en Utrecht. Dat betekent dat ook in de niet-AMvB gemeenten is gekozen voor een ‘random control trial’ (RCT) design waarbij deelnemers aselekt worden toegewezen aan de ‘treatments’ of behandelingsgroepen (zie onderzoeksvoorstel: Muffels & van der Klink, 2017). De treatment groepen zijn wel verschillend doordat niet-AMvB gemeenten niet mogen experimenteren met een ruimere vrijlating maar dus wel met versoepeling van de verplichtingen (eigen regie) en een andere bejegening en begeleiding van de cliënt (maatwerk en intensieve begeleiding).

Voortrekkersrol

Oss was samen met Apeldoorn en Epe een van de eerste gemeenten en daarmee voortrekker in Nederland om te starten met een experiment met regelluwe bijstand in de Participatiewet buiten de kaders van de AMvB om. Niet-AMvB gemeenten hebben meer vrijheidsgraden bij het ontwerp van het experiment dan de AMvB gemeenten doordat zij niet gebonden zijn aan de nogal als beperkend ervaren voorwaarden van artikel 83. Anderzijds hebben zij niet de mogelijkheid om de vrijlatingsbepalingen te verruimen. Nochtans zijn ook de niet-AMvB gemeenten gebonden aan de kaders van de huidige Participatiewet. De toetsing van de rechtmatigheid van de uitkering blijft bestaan en categorale ontheffing van verplichtingen voor specifieke treatment groepen is niet toegestaan.

Wat houdt het onderzoek in?

Het onderzoek bestaat uit twee onderdelen: de product –en procesevaluatie (zie Muffels & van der Klink 2017). De *productevaluatie* is erop gericht na te gaan wat beter werkt voor de cliënt; de nieuwe regelluwe aanpak of de standaardaanpak met een strenge toetsing van verplichtingen en de toepassing van maatregelen en kortingen. Over een periode van 2 jaar worden deelnemers aan het experiment gevolgd. In het onderzoek wordt er niet alleen gekeken naar of mensen eerder betaald werk vinden maar ook wat het met mensen doet, met hun gezondheid, hun welbevinden, hun zelfvertrouwen en hun zelfredzaamheid. Daartoe vullen deelnemers aan het begin van het experiment, na 1 jaar en na 2 jaar een online vragenlijst in. De eerste noemen we de nulmeting en de laatste de eindmeting.

² AMvB is een acroniem voor “Algemene Maatregel van Bestuur”, welke nodig was om toepassing van het experimenteerartikel 83 in de Participatiewet door gemeenten mogelijk te maken.

De *procesevaluatie* is erop gericht na te gaan hoe de projectleider(s) en de consultants als professional het proces van implementatie van het experiment in de gemeente percipiëren en waarderen, en welke meerwaarde de consultants ervaren van de andere bejegening van de cliënt voor de uitoefening van hun taken in de nieuwe aanpak. Daartoe worden regelmatig focusgroep gesprekken gehouden met de projectleiders en de consultants. Het eerste gesprek vindt plaats 2 tot 3 maanden nadat het experiment is gestart en het eerste gesprek met de deelnemer is gehouden. Het eerste en tweede focusgroep gesprek met de consultants en de projectleiders van Oss hebben respectievelijk op 6 december 2017 en 3 oktober 2018 plaatsgevonden. Ten tweede vult de coach na het eerste gesprek met de deelnemer voor elk van hen een korte procesevaluatievragenlijst in over de afspraken en bevindingen van het eerste gesprek. Tezamen met het eerste focusgroep gesprek vormt dit de nulmeting van de procesevaluatie. Vanaf 1 oktober 2018 zijn de consultants gestart met de invulling van de tweede procesevaluatie vragenlijst voor elke deelnemer. Tezamen met het verslag van het tweede focusgroep gesprek vormt dit de eerste vervolgmeting van de procesevaluatie. Later in het onderzoek volgt nog een derde meting, hetgeen tevens de eindmeting is.

Rapportage

In dit tweede voortgangsverslag worden de bevindingen van het onderzoek na een jaar beschreven. Het bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Inleiding: 1,5 jaar Vertrouwensexperiment in Oss
2. Stand van zaken ultimo 2018: instroom, uitstroom en uitval uit het experiment
3. Profiel van deelnemers wat betreft gezondheid, welbevinden motivatie en zelfredzaamheid
4. Verslag van de analyses van de eerste en tweede procesevaluatie vragenlijsten
5. Conclusies en bevindingen

Paragraaf 2

Stand van zaken vertrouwensexperiment: ontwikkeling deelnemers in begeleiding, instroom, uitstroom en uitval

2.1 Aanmeldingen, afmeldingen en uitstroom na 1,5 jaar

Tabel 1 geeft de aantallen aanmeldingen, uitstroom en afmeldingen weer per 15 maart 2019. Ten opzichte van het eerste verslag per 1 juni 2018 zijn er enkele veranderingen in de registratie van de uitstroom (reden van uitstroom) en de aanmeldingen (toetsing aan de criteria voor deelname). In totaal zijn er 301 deelnemers in begeleiding waarvan 172 nog bijstandsgerechtigd zijn plus de 10 bijstandsgerechtigden die eerder zijn uitgestroomd (her-instroom met bijstand).

Tabel 1: Aantallen bereikte deelnemers in Oss incl. afmeldingen en uitstroom, 15 maart 2019

VEX-groep (deelnemers en afmeldingen)	Oss	%
Deelnemer in begeleiding met bijstand (ex 10 herinstroom)	172	50,5%
Afgemeld om uiteenlopende redenen	40	12%
Deelnemer uitgestroomd naar werk	78	23%
Uitstroom vanwege verhuizing naar andere gemeente	12	3,5%
Uitstroom vanwege volgen onderwijs met studie	5	1,5%
Uitstroom uit uitkering om andere redenen	34	10%
Totaal aanmeldingen	341	100%
Afmeldingen	40	12%
Netto aantal deelnemers	301	88%

Bron: Administratie Vertrouwensexperiment Tilburg University/ReflecT, 2019

Per 15 maart 2019 zijn er 381 aanmeldingen geregistreerd waarvan 80 afmeldingen. Van de aanmelders voldeden 40 evenwel niet aan de criteria voor deelname. Dit zijn vooral mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn, die geen recht op een PW uitkering bleken te hebben of waarvan de aanvraag voor een uitkering was afgewezen na aanmelding of die vanwege detentie of een fraudeonderzoek zijn uitgesloten van deelname. Tot slot ging het om 14 mensen die werk hebben vonden voordat het eerste gesprek met de consulent had plaatsgevonden. Onder de resterende 40 afmeldingen zijn er 25 die om medische of persoonlijke redenen alsnog afhaakten. Slechts 15 afmelders hebben dat gedaan omdat ze uiteindelijk geen interesse meer hadden in deelname. Dat is slechts 4,4% van het totaal van aanmeldingen.

Welke treatmentgroepen (interventies) zijn onderscheiden?

Oss kent evenals de andere niet-AMvB gemeenten drie treatment of interventiegroepen: 1. Eigen regie; 2. Maatwerk/intensieve begeleiding en 3. De reguliere ofwel standaard aanpak. Deze standaardaanpak kan in de loop van de tijd veranderen omdat er in de gemeentelijke organisatie uitstralingseffecten van het experiment zijn op de begeleiding van de bijstandsccliënten in de reguliere aanpak. Dit heeft uiteraard in dat geval invloed op het onderzoek naar de effecten van het experiment. Om die reden is ook nog een referentiegroep onderscheiden waarin alle tot de populatie behorende bijstandsgerechtigden die niet aan het experiment deelnemen zijn vertegenwoordigd. Deze worden administratief gevolgd. De onderzoekers zullen uiteraard in het onderzoek met deze verandering in de standaardtreatment sinds de start van het experiment per 1 oktober 2017 rekening houden. Van belang is nochtans dat de ‘treatments’ zoveel als mogelijk is in stand worden gehouden en niet veranderen.

2.2. Huidige deelnemers in begeleiding en deelname onderzoek

Deelnemers die uitstromen blijven deelnemer en dus ook in begeleiding. In Tabel 2 staat de verdeling van de huidige deelnemers die (nog) niet zijn uitgestroomd, alsmede de uitstromers, over de drie groepen, dus per ultimo 2018.

Tabel 2: Huidige deelnemers (inclusief herinstromers) in begeleiding naar treatmentgroep plus uitstroom (exclusief herinstromers), 15 maart 2019

Treatmentgroep	Deelnemers in bijstand	Deelnemers uitgestroomd	Totaal deelnemers	In %
Eigen Regie	59	39	98	32,6%
Intensieve Begeleiding	62	39	101	33,6%
Standaardgroep (controle)	61	41	102	33,9%
Totaal	182	119	301	100%

Bron: Administratie Vertrouwensexperiment Tilburg University/ReflecT, 2019

Er blijkt een lichte ondervertegenwoordiging in de eigen regiegroep.

Deelname onderzoek: ingevulde vragenlijsten, privacy en ‘informed consent’

De onderzoekers hebben twee vragenlijsten uitgezet, een bij de deelnemer als onderdeel van de metingen ten behoeve van de productevaluatie en een bij de klantmanager als onderdeel van de procesevaluatie metingen. Wanneer deelnemers uitstromen naar werk bijvoorbeeld blijven ze deelnemer en worden ze gevraagd de vragenlijsten in te vullen. In het onderzoek worden degenen die zich hebben afgemeld voor de start van het experiment ook na afmelding administratief gevolgd. Dat gebeurt via de gemeentelijke administratie (BUS) alsook door koppeling van de gegevens van deze oorspronkelijke deelnemers aan de bestanden van het CBS. Dit is voor een valide en zuivere meting van de uitkomsten van het RCT experiment noodzakelijk. De wijze van gegevensverzameling is getoetst aan de AVG privacy regels en aan de ethische procedures voor ‘informed consent’ welke gelden voor wetenschappelijk onderzoek. De persoonsgegevens (NAW) zijn door de gemeente geanonimiseerd met behulp van een anoniem identificatienummer waarbij alleen de gemeente en het CBS toegang tot de persoonsgegevens hebben. Daartoe is een bewerkingsovereenkomst met de gemeente gesloten. In Tabel 3 worden de aantallen respondenten weergegeven van de eerste twee metingen bij zowel de deelnemers zelf als de consulenten. In de vorige rapportage hebben we al geconstateerd dat in Oss ruim 80% van de deelnemers de vragenlijst van de nulmeting heeft ingevuld. De consulenten in Oss hebben inmiddels 90% van de eerste procesevaluatie vragenlijst ingevuld.

Op dit moment worden de online vragenlijsten van de tweede meting van de productevaluatie en de procesevaluatie ingevuld door de deelnemers en de consulenten respectievelijk. Dat gebeurt in tranches waarbij in drie tranches de deelnemers in volgorde van aanmelding zijn geselecteerd voor invulling van de tweede Qualtrix deelnemers vragenlijst. Ook de consulenten zijn op basis van de volgorde van aanmelding van de deelnemer de Qualtrix vragenlijsten aan het invullen. In Tabel 3 wordt de stand van zaken weergegeven. Daaruit wordt duidelijk dat inmiddels een derde van de deelnemers de eerste vervolgmeting vragenlijst heeft ingevuld en dat voor twee derde van de deelnemers de consulenten de vragenlijst inmiddels heeft ingevuld.

Tabel 3: Inge vulde vragenlijsten product -en procesevaluatie naar treatment groepen in Oss

Groepen	Deelnemers		Consulenten	
	Meting 0	Meting 1	Pcev 0	Pcev 1
Eigen Regie	101	58	97	31
Intensieve Begeleiding	102	63	101	101
Standaardgroep	82	34	88	73
Totaal	285 (95%)	155 (45%)	286 (95%)	205 (68%)

Bron: Vragenlijsten deelnemers en consulenten, TiU, gegevens van februari 2019

Hoewel nog niet alle deelnemersvragenlijsten en procesevaluatievragenlijsten van de tweede meting binnen zijn (45% respectievelijk 68%), zijn deze aantallen voldoende om zinvolle analyses mogelijk te maken. In deze tweede tussenrapportage gaan we vooral in op de procesevaluatiebevindingen en de bevindingen ten aanzien van de niet-werk gerelateerde uitkomstmaten.

Paragraaf 3

Analyse van de deelnemersvragenlijsten in verband met gezondheid, welbevinden motivatie en zelfredzaamheid

De beide deelnemersmetingen vormen onderdeel van de productevaluatie welke beoogt vast te stellen of en in welke mate het experiment na 2 jaar realiseert wat het beoogt. De uitkomsten betreffen niet alleen de uitstroom naar betaald werk maar ook de verbetering van de gezondheid, het welbevinden, het zelfvertrouwen en de zelfredzaamheid van de cliënt. Het middel daartoe is een andere bejegening en een andere manier van begeleiding en ondersteuning uitgaande van het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de cliënt. Over de wijze waarop in de uitvoering hiermee wordt omgegaan wordt in paragraaf 4 meer gezegd. Hoewel geen effecten worden gerapporteerd kan op basis van de andere uitkomstmaten wel een globaal inzicht worden gegeven in het verloop van de situatie van de deelnemers gedurende het experiment.

In Tabel 4 wordt de situatie van de deelnemers na 1,5 jaar weergegeven. Een flink deel heeft werk gevonden en dit geldt voor veel meer mensen dan in de jaren daarvoor (zo'n 31% in 1,5 jaar). Nochtans is het aandeel dat geen werk vindt nog steeds groter.

Tabel 4: Type sociale participatie activiteiten na 1,5 jaar participatie in Vertrouwensexperiment Oss

Type activiteit na 1,5 jaar	N=	%
Voltijdse baan	15	10%
Deeltijdse baan of uitzendwerk	29	20%
Zelfstandige	1	0,7%
Werkstage, proefplaatsing, overig werk (voorbereiding werk)	11	7,5%
Opleiding, cursus of studie	10	7%
Gedeeltelijke/volledige ao-uitkering	6	4%
Sociale werkvoorziening	8	5,4%
Vrijwilligerswerk/mantelzorg	10	7%
Bijstand	51	34,7%
Ziek, overige	4	2,7%
Verhuisd	2	1,4%
Totaal N=	147	100%

Bron: Vragenlijst eerste vervolgmeting deelnemers, TiU, 2019

Het merendeel vindt tijdelijk werk dat na verloop van tijd weer kan ophouden waardoor voor sommigen dit ook terugkeer in de bijstand betekent (herinstroom bedraagt 10 deelnemers). Het betreft slechts informatie over de helft van de deelnemerspopulatie omdat de overige deelnemers de vragenlijst nog moeten invullen.

Een derde heeft dus sinds de vorige meting dus na 1,5 jaar werk gevonden. Dat is meer dan het gemiddelde over de afgelopen jaren hetgeen voor een belangrijk deel toegeschreven kan worden aan de gunstige economische situatie. Voor ongeveer 80% van degenen die werk vinden is het een deeltijdse baan of uitzendwerk. Hoe duurzaam die baan is moet nog blijken wanneer aan het einde van het experiment analyses op CBS data worden uitgevoerd. Het aandeel mensen dat vrijwilligerswerk verricht is 7%. Voor degenen die werk hebben gevonden is gevraagd wat voor soort werk of contract dat was.

Uit Tabel 5 volgt dat een op de vijf deelnemers die werk vindt een vast contract heeft gekregen (22%). Ongeveer 80% van degenen die werk hebben gevonden komen derhalve in tijdelijk banen terecht en slechts 2% gaat als zelfstandige aan de slag. Een op de vijf vindt een uitzendbaan (18%).

Tabel 5: Type contract na 1,5 jaar

Type contract indien werk	N=	%
Vast contract (onbepaalde tijd)	10	22%
Tijdelijke werk (contract voor bepaalde tijd)	22	49%
Oproepkracht	4	9%
Uitzendkracht	8	18%

Zelfstandige	1	2%
N=	45	100%

Bron: Vragenlijst eerste vervolgmeting deelnemers, TiU, 2019

Welbevinden, gezondheid, keuzevrijheid en zelfredzaamheid

In de vragenlijsten voor de deelnemers zijn veel vragen gesteld die beogen het experiment te evalueren op de uitkomstmaten die niet direct gerelateerd zijn aan betaald werk. Dat zijn vragen die te maken hebben met de gezondheid -en welzijnsbeleving van de deelnemer. Het welbevinden van de deelnemer wordt gepeild aan de hand van vragen over de tevredenheid met het leven (schaal van 0 tot 10), de mate waarin men het leven betekenisvol of zinvol acht (schaal van 0 tot 10) en de mate waarin men zich gelukkig acht (twee vragen; een op een schaal van 1 tot 5 en de andere op een schaal van 0 tot 10). Daarnaast zijn vragen gesteld over de dingen die men belangrijk vindt in het leven en die men op de een of andere manier niet kan doen omdat men daar de mogelijkheden niet voor heeft. Dat zijn 7 vragen gebaseerd op Sen's capability benadering die beogen inzicht te krijgen in de keuzevrijheid ofwel in de mate waarin mensen de middelen hebben om de doelen die men stelt voor het eigen leven en die men belangrijk vindt ook daadwerkelijk te realiseren. Ook wordt gevraagd of men zichzelf zelfredzaam acht, dat is de mate waarin men denkt nu en in de toekomst betaald werk te kunnen vinden dat aansluit bij de eigen kennis en vaardigheden. De een is van nature wat optimistischer of pessimistischer en schat die kansen daardoor hoger of lager in ook al zijn die opvattingen wellicht niet erg realistisch. Tot slot zijn ook vragen gesteld naar de eigen perceptie van de mate waarin men zich opgenomen of welkom voelt in de samenleving, ofwel de mate van acceptatie en sociale participatie. Aangezien slechts een derde van de deelnemers de tweede vragenlijst heeft ingevuld hebben we een vergelijking gemaakt tussen de twee groepen op de verschillende tijdstipmomenten maar ook binnen de groep van mensen die aan beide metingen hebben meegedaan.

Zoals eerder gememoreerd worden nog geen resultaten op basis van de vergelijking tussen de treatment groepen gepresenteerd maar enkel voor de groep van deelnemers in totaliteit. De vergelijking tussen de twee metingen zegt nu nog weinig over de effecten aangezien we nog niet corrigeren voor selectiviteit die kan ontstaan doordat bijvoorbeeld degenen die zijn uitgestroomd (nog) geen tweede vragenlijst hebben ingevuld. In tabel 6 worden op basis van deze niet-werk gerelateerde uitkomsten de profielen van de deelnemers weergegeven?

Tabel 6: Profielbeschrijving van deelnemers in nulmeting en eerste vervolgmeting op basis van welbevinden, subjectieve gezondheid, keuzevrijheid (capabilities), perceptie sociale participatie en zelfredzaamheid*)

Vergelijking meting 0/1	Welbevinden	Subj. gezh.	%Slechte gezondh.	Keuzevrijheid (capabilities)	Perceptie Soc. Part	Zelfredzaamh.
Nulmeting	5,51	3,81	0,51	5,48	6,85	5,68
Eerste meting	5,89***	3,81	0,52	5,80	6,97	5,56

Totaal	5,64	3,81	0,51	5,59	6,90	5,63
N=	436	436	436	436	436	418

Deelname 2 metingen

Nulmeting	5,55	3,74	0,50	5,61	6,94	5,59
Eerste meting	5,96***	3,93	0,50	5,78	7,02	5,59
Totaal	5,74	3,84	0,50	5,69	6,98	5,59
N=	319	292	292	302	304	308

Noot:*** p<0,01; ** p<0,05

*) - Welbevinden=gemiddelde van tevredenheid leven 0-10; betekenis van leven 0-10; geluk 1-5 gehercodeerd 0-10

- Subjectieve gezondheid=gemiddelde van 1-5 score gehercodeerd 0-10

- Slechte gezondheid (% van mensen met matige of slechte gezondheid)

- Capability score: 7 dingen kunnen doen die men belangrijk vindt in het leven 0-10

- Zelfredzaamheid=gemiddelde van betaald werk vinden als ik moeite doe; in de toekomst kan ik werk vinden, goede indruk maken bij sollicitatie, kan baan vinden die bij me past

Bron: Vragenlijst nulmeting en eerste vervolgmeting deelnemers, TiU, 2019

Om te beoordelen of de verschillen tussen de deelnemers in de twee metingen betekenisvol zijn hebben we een ANOVA ofwel variantie analyse toegepast op de verschillscores van de deelnemers tussen de twee tijdstmomenten. Over het algemeen nemen de scores licht toe tussen beide meetmomenten met uitzondering van de scores op zelfredzaamheid in verband met werk vinden. Afgezien van de scores op welbevinden die duidelijk significant zijn toegenomen zijn de verschillen niet significant. De tabel laat voorts lage scores zien voor ervaren gezondheid. We hebben de scores in de vragenlijst die lopen van slecht (=1) tot uitstekend (=5) omgezet naar een score op een schaal van 0 tot 10. Dan geven de deelnemers een laag rapportcijfer van onder de vier. Dat is niet verbazingwekkend gezien het feit dat meer dan de helft (bijna 60%) van de mensen in de bijstand fysieke of mentale gezondheidsproblemen heeft.

Paragraaf 4

Eerste bevindingen van de procesevaluatie aan de hand van de twee focusgroep gesprekken en de procesevaluatievragenlijsten

In deze paragraaf bespreken we de bevindingen van de procesevaluatie tot nu toe welke zoals gezegd bestaat uit de focusgroep gesprekken en de analyse van de beide procesevaluatievragenlijsten. Eerst geven we een beknopte samenvatting van de bevindingen in de focusgroep gesprekken.

4.1 Focusgroep gesprekken

Het focusgroep gesprek is onderdeel van de procesevaluatie welke gericht is op het proces van experimenteren met een andere benadering en uitvoering van de participatiewet (PW). Hoe gaan de direct uitvoerenden (consulenten en projectleider(s)) maar ook de gemeente als organisatie om met de implementatie en ontwikkeling van het experiment? Het proces van experimenteren is een proces van verandering vooral ook in de benadering van de deelnemer door de consulenten. In deze gesprekken wordt besproken wat de kansen en eventuele belemmeringen zijn van de andere bejegening in de relatie met de deelnemer en welke resultaten men verwacht en al dan niet bereikt. In het bijzonder wordt ingegaan op de handelwijzen van de consulent in de verschillende interventies en in welk opzicht ze van elkaar dienen te verschillen. Betekent 'eigen regie' dat men de deelnemer volledig moet loslaten of juist niet omdat het 'leren van zelfredzaamheid' meer contacten met de deelnemer vraagt. Ten tweede wordt ingegaan op de casuïstiek van de begeleiding waarbij specifieke problemen in de begeleiding zoals fraude, schulden en ongemotiveerd of onaangepast gedrag aan de orde wordt gesteld om ervan te leren. Mede daarvoor is ook een training aangeboden waarbij consulenten onder begeleiding van een professionele coach leren hoe ze een vertrouwensrelatie met de deelnemer kunnen opbouwen en hoe ze de zelfredzaamheid van deelnemers kunnen bevorderen. Ook wordt ingegaan op de context waarbinnen het VEX-experiment plaatsvindt, dat is de gemeentelijke organisatie, de politiek, de media en alle betrokkenen daaromheen. Deze gesprekken vinden plaats in het bijzijn van een van de projectleiders en de procesanalist die gezamenlijk het experiment uitvoeringstechnisch volgen en coördineren.

Het eerste focusgroep gesprek van Oss vond plaats op 6 december 2017 en ruim 9 maanden later het tweede, op 3 oktober 2018. Daarin werden de ervaringen in het eerste jaar besproken alsook de ervaren problemen en knelpunten aan de hand van de casuïstiek en hoe en in welke mate deze al dan niet konden worden opgelost. Deze gesprekken vonden plaats op basis van een half-gestructureerde vragenlijst die in een PowerPoint presentatie werd toegelicht door de onderzoekers. Per onderwerp werden een aantal vragen gesteld die de input vormde voor het gesprek. Het proces van experimenteren in de PW is in de vragenlijst onderverdeeld in 5 stappen. Bij elke stap hebben de onderzoekers vragen geformuleerd die de leidraad vormden bij het gesprek. De volgende onderwerpen zijn aan de orde gesteld:

Stap 1. De beleidsuitgangspunten en het doel van het experiment

Stap 2. Achterliggende theorie/filosofie en wetenschappelijke vragen

Stap 3. Van theorie naar RCT-design voor een niet-AMvB experiment

Stap 4. Van design naar implementatie: de drie treatment groepen; de relatie met de cliënt; de eigen rol als coach etc.

Stap 5. Van implementatie naar uitkomsten: de lokale en politieke context, de randvoorwaarden en de uitkomsten voor de cliënt.

Algemene ervaringen

Op een na waren alle negen consulenten bij het eerste en het tweede gesprek aanwezig. Consulenten hebben in Oss een specifieke verantwoordelijkheid voor een van de drie interventies. Men komt regelmatig bij elkaar om over de invulling van de treatments te spreken en met elkaar af te stemmen. De treatments zijn qua inhoud en aantal contacten in onderling overleg op papier gezet. Men probeert zich daar zo goed mogelijk aan te houden en in de praktijk vraagt de casuïstiek om praktische oplossingen. Een systematische analyse van de gesprekken en van de vragenlijst informatie vormt geen onderdeel van het oorspronkelijke design van het onderzoek maar bleek gaandeweg wel belangrijk voor een adequate implementatie van het experiment. De belangrijkste vraag die in de gesprekken aan de orde is gekomen is welke lessen er zijn getrokken uit de praktijk van de begeleiding en wat is er geleerd van het proces van experimenteren en de ‘nieuwe’ aanpak tot nu toe bij de consulenten?

Beide gesprekken verliepen overigens in een prettige sfeer. In het eerste gesprek destijds was er discussie over de omvang van de caseload en de ondersteuning vanuit de organisatie voor het experiment maar ook over de wijze waarop de treatments moeten worden ingevuld. Destijds is afgesproken om de inhoud van de treatments op papier te zetten. De werkwijze kan evenwel in de praktijk zijn bijgesteld. Een andere vraag die naar voren kwam is ook of de treatments bij iedereen zullen werken en hoe men moet handelen bij ongewenst gedrag, fraude, of bij een persoonlijke problematiek. Hoe ga je als consulent om met deze zaken of met persoonlijke problemen/verhalen van deelnemers. In het kort worden de bevindingen van deze twee gesprekken hieronder nog eens puntsgewijs weergegeven.

Focusgroep gesprek op 6 december 2017

In het eerste gesprek kwamen de volgende punten naar voren:

Uitgangspunten

- In Oss is er brede steun en enthousiasme voor het experiment onder de consulenten. Dat betreft zowel de uitgangspunten, de filosofie en de uitwerking. Het enthousiasme is sinds de start alleen maar toegenomen zo was de mening. Gevraagd naar de motivatie voor het experiment werd het volgende gezegd (citaat): *“In de bijstand en de sociale zekerheid hebben in het algemeen de goeden te lijden onder de slechten. Het interessante aan het experiment is het omdraaien van het principe, namelijk mensen zelf aan het woord laten (einde citaat)”*. Anderen merkten op dat ze zich hebben opgegeven uit ontevredenheid over de oude manier van werken: *“Er was onvoldoende maatwerk, een negatief beeld van de cliënt en een beperkt aanbod. Iedereen kreeg hetzelfde voorgeschoteld. Dit terwijl de aanpak die nodig was juist bestaat uit het beschikbaar maken van meer middelen en tijd, meer luisteren en denken vanuit de droom van de cliënt (einde citaat)”*. Aan de andere kant vraagt dit volgens een van de consulenten ook “een andere denkwijze en

bewustwording bij de cliënt dat ze iemand mogen zijn en zij zelf een identiteit mogen verwerven (einde citaat)’’.

- Allereerst wordt erkend dat het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de cliënt lastig is en tijd vraagt door het grote wantrouwen van de cliënt naar de gemeente toe maar dat het veel beter werkt in de begeleiding van de cliënt. De cliënten zijn in eerste instantie achterdochtig en wantrouwend en vragen zich openlijk af of de andere bejegening wel ‘echt’ is. Later tonen ze zich verbaasd over de andere houding en gedrag van de consulent. Op het moment dat ze erachter komen dat naar hun mening wordt gevraagd en naar hen wordt geluisterd verdwijnt het wantrouwen en ontstaat het gesprek. Veel klanten tonen ook hun emoties en huilen zelfs van dankbaarheid voor de hulp en begeleiding en vooral de andere bejegening die hen ten deel valt. Men ziet in dat in het experiment een “nieuw model van coaching” zoals een van de consulenten opmerkte wordt ontwikkeld.
- Men vindt wel dat gelet op hoe werd gewerkt in het verleden waarin de nadruk lag op rechtmatigheidscontrole er een soort van “clash van rollen” is ontstaan door het experiment. De nieuwe rol van de consulent is geheel anders en staat op gespannen voet met de oude rol. Men probeert daarin een balans te vinden door open te communiceren en het gesprek met de deelnemer aan te gaan. Anderzijds vraagt men zich af hoe deze nieuwe rol moet worden ingevuld bij fraude of ongewenst gedrag. Belangrijk wordt gevonden om die spanning te signaleren en binnen de groep en organisatie aan te kaarten. Met dit spanningsveld gaat iedere consulent anders om.

Interventies/treatments

- Tijdens het eerste gesprek bleek al snel dat men brandende vragen had vooral over het onderscheid tussen de interventies en de rol van de training in zelfredzaamheid daarin. In de praktijk stuitte men op problemen waar men graag over wilde praten. Een constatering is, dat cliënten in de eigen regie om meer begeleiding vragen dan verwacht. Dat vertaalt zich ook in het aantal afspraken dat met de deelnemer wordt gemaakt. Ook mensen in de ‘eigen regie’ groep hebben behoefte aan meer contact vooral in de beginfase aangezien zelfredzaamheid geleerd moet worden. Een tweede probleem dat werd aangekaart betreft de ontwikkeling in de standaard treatment die onder invloed van het experiment en wat het experiment in de organisatie te weeg brengt of ontwikkelingen in de samenleving verandert. Hoe kunnen effecten dan nog zuiver worden gemeten?
- In relatie tot de training wordt opgemerkt dat deze niet specifiek is toegespitst op de afzonderlijke treatments maar meer op zelfredzaamheid in het algemeen. Daar wordt meer aandacht voor gevraagd om meer inzicht te krijgen in de verschillen tussen de interventies. Een derde aspect dat werd genoemd is de invloed van verschillen tussen de deelnemers maar ook tussen consulenten zelf; de een begeleidt nu eenmaal anders dan de andere. Opgemerkt wordt dat de invloed van de consulent wordt gemeten middels de procesevaluatievragenlijsten. In principe zouden de consulenten ook willekeurig moeten

zijn toebedeeld aan de interventies maar in de praktijk is rekening gehouden met de wensen, motivatie en capaciteiten en persoonlijkheden van de consulent.

- Men vraagt zich af of de aanpak van het experiment bij iedere cliënt zal werken aangezien mensen sterk verschillen en dus verschillende soorten interventies nodig hebben maar ook omdat hun problematiek sterk verschilt. Voor bepaalde groepen zoals jongeren met persoonlijkheidsstoornissen (autisme, bipolaire stoornis etc.) of met een andere culturele achtergrond is wellicht een andere aanpak effectiever. Vaak is het moeilijk om met mensen met een dergelijke achtergrond de 'relatie' aan te gaan zoals het experiment veronderstelt. Een ander probleem was dat men in de praktijk in het experiment meer integraal moet handelen maar dat men niet deskundig is op die andere vakgebieden. Men was het eens dat in een dergelijke situatie iemand moet worden doorverwezen naar andere meer deskundige begeleiders.
- Gaandeweg is een manier gevonden om de ervaren problemen het hoofd te bieden. Men vond het werken op de nieuwe manier prettiger bijvoorbeeld om van mens tot mens te kunnen spreken met de cliënt en men ervoer minder druk. Bij de deelnemers ontstaat trots dat men zelf aan het roer zit. Het gevoel bij consulenten bestaat dat men een leerproces doormaakt. Dit vraagt daarom voortdurend afstemming en aanpassing. Men vindt het prettig samen te werken in een team van enthousiaste mensen.

Uitvoering/implementatie

- Wat de uitvoering binnen de organisatie betreft wordt opgemerkt dat de organisatie moet wennen aan het experiment. Binnen de organisatie ziet men de consulenten die werkzaam zijn in het experiment als een 'elite' groep. Een bijzonder aandachtspunt is de verhouding tussen het team dat het experiment uitvoert en de organisatie die moet wennen aan de andere rol in de uitvoering.

Focusgroep gesprek op 3 oktober 2018

In het tweede gesprek komen de meeste punten uit het eerste gesprek weer terug zij het dat men meer behoefte had aan het bespreken van de casuïstiek omdat men in de uitvoering aanliep tegen vragen waar men graag nader over van gedachten wilde wisselen. Puntsgewijs gaat het om de volgende aspecten:

Uitgangspunten

- Binnen de filosofie van het experiment past een integrale aanpak waarin verschillende instrumenten uit de verschillende domeinen kunnen worden ingezet voor de betrokkenen. De andere omgang en aandacht in het experiment faciliteert mensen om zelf stappen te nemen. De consulenten zijn geïnteresseerd om die elementen meetbaar te maken, ook de winst die op het gebied van gezondheid behaald wordt. Een consulent benoemt dat hij meer autonomie wil in de werkvoorraad en meer zelf wil indelen waar hij aandacht aan geeft op basis van wat nodig is. De vraag of is de gezondheid van burgers meer waarde heeft dan hoge uitstroom naar werk. Een uitgangspunt van het experiment is ook dat de

druk die wordt gezet op uitstroom naar werk leidt tot minder duurzame uitstroom. Daarbij wordt de vraag gesteld of je dan nog wel de functie van werkconsulent vervult en of het dan niet beter is om de term coach of contactpersoon te gebruiken. De vraag is dan of de focus ligt op 'het sturen op resultaat' versus het 'sturen op het proces'. Het experiment stuurt op het proces en hoopt dat van daaruit dan resultaat wordt behaald.

- Van verschillende zijden wordt opgemerkt dat het belangrijk is voor het experiment dat de treatment van de reguliere dienstverlening niet wordt aangepast, dus dat de aandacht voor de deelnemer hetzelfde blijft en niet verandert zoals bij de andere treatments. Naast aandacht onderstreept men het belang van de vertrouwensband met de deelnemer. Daarvoor is het van belang dat er in het experiment niet van consulent gewisseld wordt, waardoor dit vertrouwen opgebouwd kan worden. Een andere consulent beaamt het belang van het opbouwen van vertrouwen met de deelnemer omdat hij denkt dat het werkt in de praktijk.
- De toon in de communicatie met deelnemers bijvoorbeeld via brieven is ook erg veranderd en informeler geworden, hetgeen een behoorlijk verschil geeft met de oorspronkelijke dienstverlening. De deelnemer is hierdoor minder angstig en wantrouwend. Men stelt de vraag of burgers in de participatiewet nog wel de ruimte hebben om zichzelf te zijn in de afhankelijkheidsrelatie die ze aangaan met de overheid. Men erkent het belang van een open houding en relatie met de burger vooral ook bij de treatments eigen regie en intensieve begeleiding.

Interventies/treatments

- Er wordt benoemd dat voor de reguliere treatment het moeilijk is de verleiding te weerstaan om de omgang met de deelnemer toch iets aan te passen, in de richting van de treatments van eigen regie en intensieve begeleiding, omdat er veel positieve dingen over gehoord worden. Iemand anders benoemt zelfs dat in de uitvoeringspraktijk de reguliere dienstverlening al behoorlijk is meegegaan met de andere treatments en zelfs compleet anders is dan 2 jaar geleden.
- Veel consulenten ervaren de groep eigen regie als een lastige zeker indien de deelnemer het laat afweten en zich niet zelfredzaam opstelt. Er wordt casuïstiek genoemd waarbij de treatment eigen regie niet goed werkt, en waarin de persoon weinig van zich laat horen. Onduidelijk is dan hoe lang voor de consulent het 'niks horen' mag duren opdat het weer tijd is vanuit de consulent om aandacht te geven. Men ondersteunt dat eigen regie niet betekent 'loslaten', vooral niet als de deelnemer niet zelfredzaam blijkt te zijn. Dan is juist het idee om de persoon daarop aan te spreken. Er zijn mensen waarvoor het vinden van werk nog erg ver weg is en die met veel diepergaand persoonlijke problemen bezig zijn, waar ook de gemeente niet veel aan kan doen. In deze situaties is het goed om door te verwijzen en te bespreken met de burger wat er verder moet gebeuren.
- Een ander geval wordt besproken van een deelnemer in de eigen regiegroep die geen gesprek wilde en uit zichzelf weinig deed. Voor de consulent werd dit een onmogelijk geval. In het begin was het daarom erg lastig en wilde hij met rust gelaten worden, maar

na een lange tijd kwam hij plotseling zelf op gesprek; inmiddels had hij een baan en een vriendin. Door de vriendin wilde hij niet meer op de bank blijven zitten maar aan het werk gaan en vond hij ook werk. Mensen kunnen dus andere motivaties hebben om te werken dan ‘omdat het in de participatiewet staat’. Een argument kan zijn meedoen, gewaardeerd en gerespecteerd worden of bijvoorbeeld extra geld te hebben om iets voor je vriendin te kunnen kopen. Mensen zullen zichzelf moeten ontwikkelen en verwerklijken en daar moeten zij zelf achter komen. De conclusie die de consulent trok was dat ‘loslaten’ soms beter werkt als eraan sleuren.

- Consulenten ervaren dat wanneer tegen een deelnemer gezegd wordt om alles gewoon op tafel te gooien met de belofte om te helpen, deelnemers veel meer open staan tegenover de begeleiding wat uiteindelijk ertoe leidt dat het proces opener en beter gaat. Een andere consulent benadrukt vond dat het best lastig is om eerlijk te zijn en de deelnemer op fouten te wijzen als je inmiddels een band hebt opgebouwd. Een andere consulent vindt het daardoor juist makkelijker omdat je met een goede vertrouwensband het juist kan maken om een deelnemer op dingen aan te spreken.

Uitvoering/implementatie

- *Hoe denken consulenten zelf over wat er bereikt is?*
Een klantmanager geeft aan veel geleerd te hebben over zichzelf maar ook over de bijstandsgerechtigden in het experiment. Ze heeft het inzicht gekregen dat tegen een deelnemer te zeggen dat deze iets moet doen vaak geen zin heeft en dat het beter is als deze zelf met iets komt wat hij/zij wil gaan doen. De verwachting bij de consulenten voor het tweede jaar is een stukje verdieping. De deelnemers die in staat waren eigen regie te nemen zijn uitgevlogen (aan werk gekomen), maar er blijven lastige gevallen over en de vraag ligt er hoe hiermee om te gaan en wat er met deze groep gedaan kan worden. Ook is het interessant om te onderzoeken wie er weer terug gaan vallen in de bijstand nadat men is uitgestroomd naar werk. Consulenten zijn ervan overtuigd dat het experiment wel effect heeft. Er bestaat bij de consulenten een zeer positief beeld over de verwachte resultaten van het experiment. Er is meer tijd voor de persoon en door het ontstane vertrouwen ontstaat er een beter en opener gesprek. Mensen werken door de betere verstandhouding minder tegen nu dan eerst. Op zichzelf is dat al een gewenst en positief effect.
- De consulenten zijn erg te spreken over de andere aanpak ook in verband met de eigen arbeidsvreugde die duidelijk is toegenomen. De betrokkenheid bij de aanpak wordt ook onderling besproken en in positieve zin beoordeeld. Een van de consulenten voor de standaardgroep ervaart wel wat afstand met de consulenten in een andere treatment, maar dat heeft geen nadelige invloed op de eigen arbeidsvreugde. Daarnaast bestaat er voor deze consulent wel de verleiding om onderdelen van de andere treatments in de eigen standaard treatment te verwerken. Een consulent van eigen regie merkt nog op dat de werkdruk lager is geworden omdat ze minder met de mensen op pad moet en dingen voor ze moet regelen.

- Tot slot wordt opgemerkt dat er vanuit de organisatie soms de verleiding bestaat om al op de resultaten vooruit te lopen, bijvoorbeeld door de focus te leggen op de uitstroom naar werk. Voor de consulenten is vooral van belang wat de andere bejegening doet met de deelnemer in zijn of haar beleving. De consulenten hebben gelet op hun ervaringen tot nu toe vertrouwen in het resultaat.

Opvattingen en ervaringen van de consulenten samengevat

De ervaringen van de consulenten zijn over het algemeen erg positief. Men vindt het lastig te bepalen hoe te handelen in concrete situaties vooral bij de eigen regie groep. Wat betekent ‘loslaten’ in deze groep en hoe leer je mensen zelfredzaamheid bleken belangrijke vragen voor de consulenten. De training beschouwde men als waardevol maar zou langer en meer frequenter hebben moeten plaatsvinden omdat het leerproces meer tijd vraagt dan gedacht. De eigen arbeidsvreugde vond men ook toegenomen. Het werk was leuker geworden vooral ook door een betere band met de burger. Het werken in een team waarin je van elkaar kunt leren werd als positief ervaren. De houding van het management daarentegen werd soms als problematisch ervaren. Men vond ook dat het experiment misschien wel te kort duurt vanwege het leerproces dat nodig is om het goed te doen. Men vindt het ook moeilijk de treatments zuiver te houden en verschillend van elkaar. De lagere caseload en de extra tijd die er is om mensen aandacht te geven werd als stimulerend ervaren. Men verwacht een beter resultaat van de nieuwe aanpak vooral in verband met de effecten op gezondheid, welbevinden en zelfredzaamheid van de burger.

4.2 Analyse van de procesevaluatievragenlijsten

In deze tussenrapportage bespreken we de bevindingen van de eerste twee procesevaluatiemetingen. Er volgt nog een derde procesevaluatiemeting. Het experiment loopt door tot 1 oktober 2019. In de procesevaluatie vragenlijsten worden veel vragen gesteld over de wijze van begeleiding van de deelnemers zoals de doelen die zijn ingezet in overleg met de deelnemer, de activiteiten die zijn ondernomen en de trajecten die zijn aangevraagd, de motivatie van de deelnemer voor de begeleiding door de consulenten, de meer of minder realistische inschatting volgens de consulent van zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt voor een betaalde baan en de leereffecten bij de consulent en de deelnemer. Op basis van deze informatie hebben we voor de analyse van de gegevens van de 441 deelnemers (286 in de nulmeting en 155 in de vervolgmeting) de volgende vragen geformuleerd als uitgangspunt voor de analyse (zie tabel 7).

Tabel 7. Vragen die op basis van de informatie in de PCEV alsook de deelnemer vragenlijsten zouden kunnen worden beantwoord.

1. Doelen en activiteiten:
 - a. In hoeverre zijn doelen gesteld?

- b. Welke doelen zijn gesteld voor welke treatment?
 - c. Zijn doelen bijgesteld en waarom?
 - d. Hoogst bereikbare doel in welke mate gerealiseerd?
 - e. Welke activiteiten ontplooid
 - f. Hebben activiteiten bijgedragen aan stijging op participatieladder?
 - g. Kans op bereiken doel na afloop experiment toe -of afgenomen?
2. Motivatie deelnemer
- a. Is de deelnemer gemotiveerd voor treatment volgens coach?
 - b. Is motivatie toe- of afgenomen tijdens begeleiding?
 - c. Heeft deelnemer realistische kijk op arbeidsmarkt?
 - d. Is realisme bij deelnemer toe- of afgenomen?
 - e. Is oordeel over zelfredzaamheid/eigen regie capaciteiten deelnemer veranderd bijgesteld?
 - f. In welke mate heeft deelnemer geleerd van begeleiding (leereffect)?
3. Effecten treatment op uitkomstmaten: wat werkt beter bij wie?
- a. Werkt de treatment voor deze deelnemer volgens de coach?
 - b. Welke zachte en harde uitkomsten worden verwacht en/of zijn gerealiseerd (zelfredzaamheid etc.)?
 - c. In welke activiteiten/type banen (beroepen) komen de deelnemers terecht?
 - d. Verschuivingen op participatieladder volgens coach?
 - e. Leereffecten bij consulent/coach?

Slechts een deel van deze vragen wordt in deze rapportage besproken. De nadruk ligt op de vragen over de *doelen en activiteiten* die zijn ondernomen en de mate waarin de begeleiding om deze doelen te bereiken in de visie van de consulenten succesvol wordt geacht. Tevens rapporteren we over de perceptie van de motivatie van de deelnemer door de consulent en de ‘sociale stijging’ die deelnemers volgens de consulenten ervaren.

Doelen en activiteiten

In tabel 8 worden de doelen weergegeven die de consulent in overleg met de deelnemers aan het begin van het experiment heeft opgesteld. Opvallend is dat het grootste aantal doelen dat door de consulenten wordt genoemd niet-werk gerelateerde doelen zijn (43%) en pas op de tweede plaats werk-gerelateerde doelen (29%). Dat heeft vermoedelijk te maken met de grote afstand tot de arbeidsmarkt die vele deelnemers hebben waardoor werkdoelen pas later bereikbaar worden geacht. De overige doelen hebben te maken met voorbereiding voor werk (17%) en doelen gericht op de bevordering van sociale participatie (11%).

Tabel 8.1: Doelen gesteld in de begeleiding van deelnemers nulmeting

Doelen werk	N=	% aantal doelen in	% aantal doelen
-------------	----	-----------------------	--------------------

		groep	
betaalde voltijd baan	142	33,9	9,9
betaalde deeltijd baan	99	23,6	6,9
werkstage/proefplaatsing	89	21,2	6,2
beschut werk	20	4,8	1,4
loonwaarde/baanafpraak	55	13,1	3,8
ondernemerschap	14	3,3	1
Subtotaal	419	100	29,3
Doelen voorbereiding voor werk (tussenstations)			
cursus/opleiding	49	19,8	3,4
leerwerkplaats	80	32,3	5,6
re-integratie-traject	110	44,4	7,7
inburgeringstraject	9	3,6	0,6
Subtotaal	248	100	17,3
Doelen sociale participatie			
Vrijwilligerswerk	40	26,5	2,8
Sociale contacten	111	73,5	7,8
Subtotaal	151	100	10,6
Doelen overige uitkomsten			
zelf graag doen	91	14,8	6,4
voor zichzelf zorgen	73	11,9	5,1
rondkomen	50	8,2	3,5
gezondheid	73	11,9	5,1
zelfvertrouwen	79	12,9	5,5
zelfredzaamheid	198	32,3	13,8
zelfstandig wonen	29	4,7	2
andere doelen	20	3,3	1,4
Subtotaal	613	100	42,8
N totaal	1431	100	100

Bron: Vragenlijsten procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019.

Wat de werkdoelen betreft, blijken voltijdbanen iets vaker als doel te zijn gesteld dan deeltijdbanen. Daarbij is opvallend dat voor bijna een vijfde van de deelnemers tussenstations naar werk zoals leer-werkplaatsen als doel zijn gesteld en dat 11% van de doelen gericht zijn op sociale netwerken/contacten. Maar bovenal zien we dat iets meer dan 30% van de overige doelen die worden genoemd (14% van het totaal), gericht zijn op bevordering van de zelfredzaamheid van de deelnemers. Dat zal deels te maken hebben met de uitgangspunten van het experiment waarin zelfredzaamheid als een belangrijk doel geldt alsook met de aard van de aangeboden training van de consulenten waarin het model van zelfredzaamheid als uitgangspunt gold. Kijken we nu naar hoe de situatie is ruim een jaar na de start dan laat Tabel 8.2 zien dat voor de

consulenten die hun doelen hebben bijgesteld in dat jaar het beeld nagenoeg hetzelfde is gebleven met dien verstande dat de niet werk-gerelateerde doelen gericht op sociale participatie relatief belangrijker zijn geworden maar niet ten koste van de werk-gerelateerde doelen.

Tabel 8.2: Hoogst behaalbare doel coaching deelnemers eerste vervolgmeting experiment Oss (alleen deelnemers waarvoor doelen zijn bijgesteld)

Doelen werk	N=	In % groep	in % totaal
betaalde voltijd baan	21	55,3	18,1
betaalde deeltijd baan	17	44,7	14,7
Subtotaal	38	100	32,8
Doelen ter voorbereiding op werk			
cursus/opl,	10	47,6	8,6
leerwerkplek	1	4,8	0,9
re-integratie	10	47,6	8,6
Subtotaal	21	100	18,1
Doelen sociale participatie			
sociale activering	11	61,1	9,5
vrijwilligerswerk	7	38,9	6
Subtotaal	20	100	15,5
Doelen overig			
doorverwijzen psychosociale hulpverlening	11	28,2	9,5
doorverwijzen andere ondersteuning gemeente	1	2,6	0,9
doorverwijzing andere instellingen	5	12,8	4,3
andere doelen	22	56,4	19
Subtotaal	39	100	33,7
totaal	116	100	100

Bron: Vragenlijst vervolgmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019.

De vraagstelling is overigens licht veranderd na de nulmeting doordat in de tweede meting vooral een eventuele bijstelling van het hoogste bereikbare doel als relevant werd beschouwd. In de tabellen 9.1 en 9.2 wordt de informatie voor elk van de vier groepen van doelen weergegeven. Zoals gezegd zijn de overige doelen relatief iets meer genoemd in beide metingen dan werkdoelen.

Tabel 9.1: Typen doelen nulmeting, Oss

	N=	In % deelnemers	in % totaal doelen
Doel werk	250	87,4	29,9
Doel voorber. werk	178	62,2	21,3
Doel sociale participatie	140	49	16,7
Doel overig	269	94,1	32,1
N=	837	286	100

Bron: Vragenlijst nulmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019

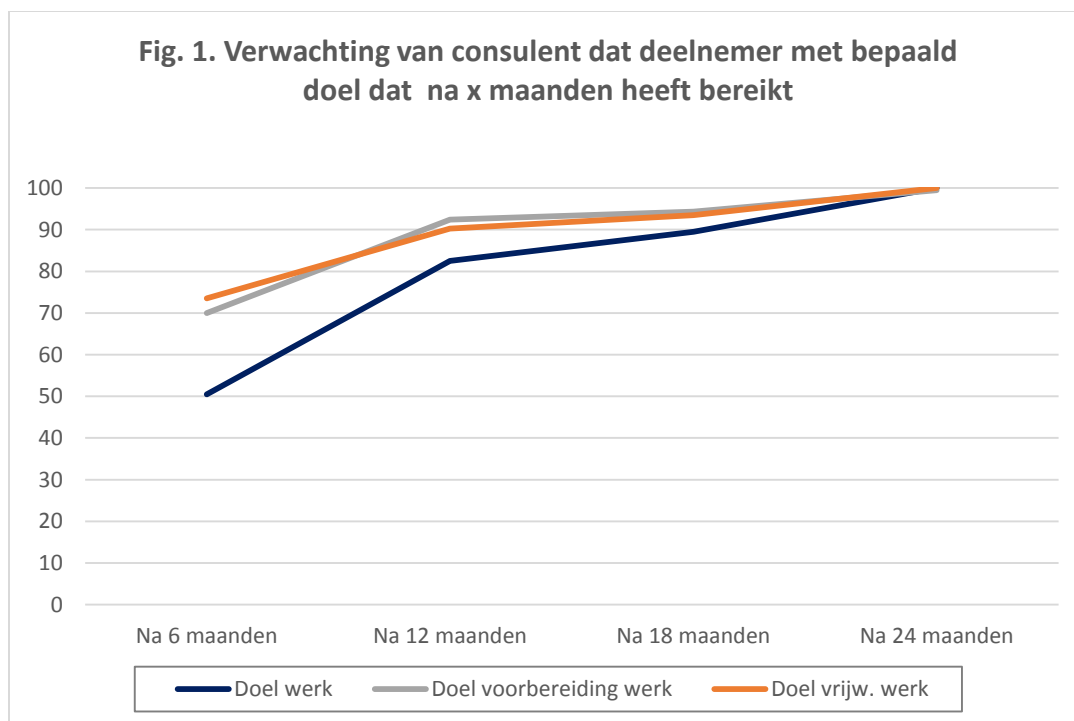
Tabel 9.2: Typen doelen eerste vervolgmeting (indien doel aangepast), Oss

	N=	In % deelnemers	in % totaal doelen
Doel voltijd/deeltijd	38	18,5	32,8
Doel voorbereiding werk	21	10,2	18,1
Doel sociale participatie	18	8,8	15,5
Doel overig	39	19	33,6
N=	116	205	100

Bron: Vragenlijst vervolgmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019

De verschillen tussen de nulmeting en eerste vervolgmeting zijn klein. Voor de deelnemers waarvoor het doel is bijgesteld wordt er iets vaker een doel naar werk gesteld in vergelijking met de nulmeting. De doelen ter voorbereiding op werk worden relatief minder vaak gesteld.

In de volgende grafiek wordt weergegeven hoeveel maanden het volgens de consulent bij de start van het experiment gaat duren voordat het gestelde doel of de doelen ook daadwerkelijk zullen zijn gerealiseerd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar de verschillende typen van doelen. Figuur 1 laat zien dat de consulent verwacht dat vooral de doelen ter voorbereiding op werk en doelen richting vrijwilligerswerk meer tijd vragen voordat ze worden behaald zijn dan de andere doelen die na 12 maanden veelal zijn behaald. Na 24 maanden verwacht de consulent dat nagenoeg alle typen doelen behaald zijn.



Bron: Vragenlijst nulmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019.

Opvallend is nu dat het rapportcijfer dat consulenten na 1,5 jaar geven aan de mate waarin het doel of de doelen zijn gehaald betrekkelijk laag is, rond een 5,5. De bijstelling van het hoogst bereikbaar doel is, zo laat tabel 10 zien, wel heel duidelijk gerelateerd aan de inschatting van de mate waarin het doel is bereikt. Is die inschatting laag dan wordt het doel bijgesteld en kiest men vervolgens een ander minder ambitieus doel uit.

Tabel 10: De mate waarin doel is bereikt en wel/niet bijstelling van het doel voor Oss

Bijstelling hoogst bereikbare doel	mate doel bereikt (gem. 0-10)	N=	% totaal
ja	4,4	79	38,3
nee	6,4	127	61,7
Totaal	5,4	206	100

Bron: Vragenlijst vervolgmeting procesevaluatie Oss, Tilburg University, 2019.

Voorgenomen en gerealiseerde activiteiten

In tabel 11.1 worden de in de begeleiding in de nulmeting (m0) voorgenomen en volgens de consulenten in de vervolgmeting (m1) ook daadwerkelijk gerealiseerde activiteiten na 1,5 jaar weergegeven. Daarbij gaat het om 370 ingevulde vragenlijsten die in totaal in beide metingen

zijn ingevuld (dus 185 per meting). Gemiddeld is 70% van de voorgenomen activiteiten in de eerste meting volgens de consultants ook daadwerkelijk, dus na 1,5 jaar, gerealiseerd. Uitschieters naar boven wat betreft gerealiseerde activiteiten zijn “intensieve begeleiding bieden” en “activiteiten afstemmen op wensen deelnemer”. Deze doelen vormen ongeveer een derde van het totaal. Het zijn tevens de doelen die expliciet met het experiment worden beoogd. Welke activiteiten daaronder vallen is niet bevraagd. Het lijkt erop dat de extra tijd die wordt besteed aan het voeren van gesprekken met de deelnemers hieronder worden verantwoord door de consultant. Tevens laat de tabel zien dat consultants zelfs nog iets meer standaard trajecten dan het voorgenomen aantal hebben gerealiseerd. Het aantal zelf neemt overigens een bescheiden deel in van het totaal (6%).

Tabel 11.1: Voorgenomen activiteiten in nulmeting (m0) en de mate waarin ze volgens de consultants zijn gerealiseerd in de vervolgmeting (m1)(voor 370 ingevulde vragenlijsten in beide metingen)

	N (m0)	% in totaal (m0)	N (m1)	% in totaal (m1)	Gerealiseerd in m1 in % m0
actieve bemiddeling betaald werk	71	13,9	46	12,9	64,8
uitzendwerk of parttime werk	26	5,1	14	3,9	53,8
werkstage of proefplaatsing	33	6,5	12	3,4	36,4
opleidingsplaats	17	3,3	3	0,8	17,6
leerwerkplaats	23	4,5	7	2	30,4
cursus of opleiding	21	4,1	11	3,1	52,4
maatschappelijk nuttig werk	29	5,7	13	3,7	44,8
psychosociale hulpverlening	33	6,5	25	7	75,8
leren eigen regie te voeren	80	15,7	46	12,9	57,5
intensieve begeleiding deelnemer	22	4,3	29	8,1	131,8
hulp bieden afgestemd op wensen deelnemer	107	21	86	24,2	80,4
standaard aanbod trajecten/instrumenten	18	3,5	20	5,6	111,1
activering door externe organisatie	14	2,8	9	2,5	64,3
Overig	15	2,9	35	9,8	233,3
Totaal*)	509	100	356	100	69,9

*) Doordat meerdere antwoorden mogelijk zijn is het aantal activiteiten groter dan het aantal deelnemers in elk van beide metingen waarvoor de consulenten de vragenlijst hebben ingevuld (n=185)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019.

Van de activiteiten gericht op het begeleiden naar betaald werk wordt twee derde, 65%, gerealiseerd. Dat geldt in iets mindere mate ook voor de activiteiten gericht op opleiding (52%). Daarnaast wordt 75% van de activiteiten gericht op psychosociale hulpverlening gerealiseerd. Minder goed scoren werkstages en proefplaatsingen, alsook opleiding -en leerwerkplaatsen (17-38%).

Perceptie motivatie deelnemer door consulent

In tabel 12.1 geven we het gemiddelde rapportcijfer dat de consulenten geven aan de motivatie van de deelnemer voor de eigen treatment en het in overleg vastgestelde hoogst bereikbare doel in beide metingen.

Tabel 12.1: Gemiddelde rapportcijfer (0-10) van de consulent voor de motivatie van de deelnemer voor de eigen treatment of het hoogst bereikbare doel, Oss

	Nulmeting (m0)		Vervolgmeting (m1)	
	Cijfer	N	Cijfer	N
eigen treatment	7,0	280	5,9***	175
hoogst bereikbare doel	5,4	275	6,2***	175
Totaal	6,2	555	6,1***	350

Noot: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$ (ANOVA); ¹⁾ Significantie is getest op de deelnemers waarvoor informatie in beide metingen beschikbaar was (n=386).

De cijfers laten een betekenisvolle afname zien voor de motivatie die de deelnemer volgens de consulent heeft voor de eigen treatment maar een toename van de ingeschatte motivatie van de deelnemer voor het hoogst bereikbare doel tussen nulmeting en vervolgmeting. De motivatie wordt overigens op beide aspecten niet erg hoog ingeschat met een gemiddeld rapportcijfer van een 6 in de nulmeting en vervolgmeting. De afname van de motivatie voor de eigen treatment kan te maken hebben met de relatief hoge uitstroom naar werk waardoor het relatieve aantal moeilijke gevallen in begeleiding bij de consulenten toeneemt. Deels kan het ook te maken hebben met een vooralsnog onevenwichtige verdeling in het aantal ingevulde vragenlijsten in de vervolgmeting naar treatment groep.

Tevens is aan de consulenten gevraagd een beoordeling te geven van de motivatie van de deelnemer ten aanzien van een vijftal aspecten in de begeleiding: hoe realistisch de eisen van de deelnemer volgens de consulent zijn, de mate waarin volgens de consulenten de deelnemer in staat is 'zelf een doel stellen' of 'het zelf in actie komen', het verwachte effect van de treatment

gedurende het experiment en de mate waarin de deelnemer volgens de consulent zelfredzaamheid toont. Die beoordeling is omgezet in een gemiddeld rapportcijfer op een schaal van 0 tot 10. In Tabel 12.2 worden de resultaten weergegeven.

Tussen nulmeting en vervolgmeting zijn er op drie van de vijf aspecten betekenisvolle verschillen in de gegeven rapportcijfers. Wat betreft het stellen van realistische eisen door de deelnemer, het zelf doelen stellen en zelf in actie komen zijn de rapportcijfers volgens de consulenten significant toegenomen. Dit lijkt te wijzen op een toename in de mate van zelfredzaamheid van de deelnemer. Ook de door de consulent gepercipieerde mate van zelfredzaamheid van de deelnemer neemt licht toe maar deze toename blijkt niet betekenisvol. Ook ten aanzien van het gepercipieerde effect van de treatment is het verschil tussen beide metingen niet betekenisvol. De rapportcijfers bij de aspecten die verbeteren zijn met een ruime voldoende nog niet zo hoog. Dit zegt wellicht ook iets over de motivatie van de deelnemers. Vooralsnog moeten we voorzichtig zijn met het trekken van definitieve conclusies aangezien slechts een deel van de vragenlijsten is ingevuld en er nog een derde meting volgt.

Tabel 12.2: Gemiddelde rapportcijfer (0-10) van de deelnemer toegekend door de consulent aan vijf motivatie-aspecten in de begeleiding, Oss

	Nulmeting (m0)		Vervolgmeting (m1)	
	Cijfer	N	Cijfer	N
Realistische eisen hoogst bereikbare doel	6	280	6,4**	192
Zelf doel formuleren	5,9	280	6,2*	193
Zelf in actie komen	4,9	272	5,9***	195
Verwacht effect van de treatment	6,7	284	6,3	192
Zelfredzaamheid	6,3	284	6,5	191

Noot: ***p<0,01; **p<0,05 (ANOVA); ¹⁾ Significantie is getest op de deelnemers waarvoor informatie in beide metingen beschikbaar was (n=386).

Participatieladder: sociale stijging

De vraag stelt zich in hoeverre de begeleiding door de consulenten ook daadwerkelijk leidt tot een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt voor de deelnemer althans volgens diezelfde consulenten die immers die begeleiding voor hun rekening nemen. Een belangrijke doelstelling van het experiment voor de gemeenten is wat “sociale stijging” wordt genoemd, waarbij indien betaald werk niet haalbaar is andere vormen van activiteiten zoals vrijwilligerswerk of maatschappelijk nuttig werk kunnen leiden tot verbetering van de participatie. Dit vertaalt zich in de praktijk in een mogelijke en gewenste stijging op de participatieladder die de afstand tot de

arbeidsmarkt tracht te meten. In Tabel 13 hebben we gekeken naar de scores van de deelnemers volgens de opgave van de consultants waarvoor in beide metingen vragenlijsten zijn ingevuld.

De aantallen tussen beide metingen wijken af, in zoverre dat sommige deelnemers dubbel worden geteld vanwege herhaalbijstand en terugkeer in het experiment. Mede door de gunstige arbeidsmarktsituatie is zo leert Tabel 13 sprake van een significante stijging op de participatieladder van 3,11 naar 4,04³. Het aantal deelnemers dat betaald werk verricht is gestegen van 10 naar 51, dat is van 5.1% naar 28%. Voor 185 deelnemers waren we in staat ook de gemiddelde procentuele verandering in de score op de participatieladder tussen beide metingen vast te stellen. Deze bedroeg 49% (dat zijn gemiddeld bijna 2 punten op de ladder) waarbij voor 38% van de deelnemers de positie hetzelfde bleef (26%) of daalde (12%) maar voor 62% van de deelnemers sprake was van een positieve stijging.

Tabel 13. Verandering positie op participatieladder deelnemers volgens consultants in Oss (deelnemers die aan beide metingen hebben deelgenomen)

	Nulmeting		Vervolgmeting	
	N	% in totaal	N	% in totaal
zeer grote afstand	35	18.7	6	3.3
2	37	19.7	37	20.3
3	35	20.2	30	16.5
4	41	21.2	27	14.8
5	28	15.2	31	17
verricht betaald werk	10	5.1	51	28
Totaal	186	100	182	100
Gemiddelde	3,11		4,04***	
Verandering in %.			+49%	
% deelnemers dat stijgt			62%	
N=			185	

Noot: ***p<0.01; **p<0.05 (ANOVA)

Bron: Vragenlijst nulmeting en vervolgmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019.

Leereffecten bij deelnemer en consultant

³ Dit is onderzocht met behulp van WSANOVA waarbij de verandering in de participatieladder score van de deelnemers tussen de nulmeting en de eerste meting is geanalyseerd. Deze bleek sterk significant te zijn. Ook na correctie voor geslacht en leeftijd bleef dit het geval.

Gaandeweg het experiment worden leereffecten verwacht bij zowel de deelnemer als de consulent. De deelnemer leert de eigen arbeidsmarktsituatie en mogelijkheden beter kennen in het overleg met de consulent en de consulent leert op zijn of haar beurt beter in te schatten wat de kansen en mogelijkheden van de deelnemer zijn en wat het effect van de begeleiding is. De scores op een schaal van 1 tot 5 zijn vervolgens weer vertaald in een rapportcijfer tussen 0 en 10. In Tabel 14 worden de voorlopige resultaten weergegeven.

Het rapportcijfer voor het gepercipieerde leereffect bij de deelnemer is niet zo hoog (6,4 in de vervolgmeting) maar stijgt betekenisvol tussen de nulmeting en de eerste vervolgmeting. Volgens de consulenten is er dus een leereffect bij de deelnemer. Het leereffect bij de consulent wordt iets lager ingeschat met een zesje dat ook stabiel blijft tussen beide metingen. Vooralsnog lijken de leereffecten voor de consulent volgens henzelf bescheiden.

Tabel 14: Perceptie leereffecten volgens consulent bij deelnemer en eigen leereffect bij consulent, gemiddelde rapportcijfers (0-10)

	Nulmeting		Vervolgmeting	
	Gem cijfer	N	Gem cijfer	N
Leereffect deelnemer	6,3	284	6,4*	185
Leereffect consulent	5,9	284	5,8	203
Totaal	6,1	568	6,1	388

Noot: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$ (ANOVA); ¹⁾ Significantie is getest op de deelnemers waarvoor informatie in beide metingen beschikbaar was ($n=370$).

Bron: Vragenlijst nulmeting en vervolgmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2019.

5. Bevindingen en conclusies

Deze tweede tussentijdse rapportage geeft een eerste en voorlopig beeld van de bevindingen van de procesevaluatie. Hieronder worden deze op een rij gezet en worden enkele eerste conclusies getrokken.

5.1. Inhoud en opzet

Het experiment is in Oss sinds de start per 1 oktober 2017 bijna 1,5 jaar verder. De werving is een succes want het streefaantal van 300 is gehaald maar heeft wel meer tijd in beslag genomen dan verwacht. Een deel van de deelnemers zal daardoor, tot 1 oktober 2019 wanneer het experiment afloopt, niet de volledige duur van het experiment van 2 jaar hebben volgemaakt. Door de gunstige arbeidsmarkt nam de uitstroom naar betaald werk sterk toe waardoor het aantal deelnemers in begeleiding snel afnam van 301 naar 182 (inclusief 10 mensen die zijn heringestroomd). De gunstige arbeidsmarkt is plezierig voor de deelnemers zelf, een flink groter deel vindt werk dan in de jaren daarvoor, maar daardoor loopt het experiment dus sneller leeg dan verwacht. Het gevolg is dat de kansrijkste deelnemers naar werk uitstromen en de consultants te maken krijgen met deelnemers die moeilijker aan de bak komen. Dat maakt de begeleiding c.q. coaching lastiger. Bovendien beoogt het experiment dat voor deze deelnemers een alternatieve aanpak en bejegening wordt ontwikkeld. Deze is anders maar wordt wel ervaren als vernieuwend en vormt als zodanig een uitdaging voor de consultants/coaches. Die uitdaging betreft zeker ook de treatment van ‘eigen regie’ waarbij de consultants een andere aanpak voorstaan en de filosofie erop gericht is om mensen zelfredzaam te maken en de deelnemer te leren de eigen verantwoordelijkheid te nemen en die ook waar te maken. De wereld om het experiment heen verandert uiteraard. Dat maakt het onderzoek lastiger want voor het onderzoek moeten de treatments zoveel mogelijk hetzelfde blijven. De verandering beïnvloedt immers de reguliere treatment waardoor een zuivere vergelijking tussen de reguliere en alternatieve treatments in het onderzoek wordt bemoeilijkt.

De focusgroep gesprekken hebben geleerd dat de ‘nieuwe’ aanpak een leerproces is voor de consultants/coaches en dat het veel van hen vraagt maar ook van de organisatie en het management om hen in hun nieuwe rol daarbij te ondersteunen. Binnen de organisatie vindt mede door het experiment maar ook door ontwikkelingen in het denken over beleid een veranderingsproces plaats. In de filosofie en uitgangspunten van het experiment wordt het gangbare economische mensbeeld aangevuld met het sociale mensbeeld waardoor een nieuw perspectief ontstaat op beleid en uitvoering waarin vertrouwen, maatwerk, zelfredzaamheid, vraaggerichte begeleiding en integraliteit kernbegrippen zijn geworden. Het veranderingsproces dat daardoor ontstaat leidt tot veranderingen in de uitvoering waardoor het lastiger wordt een goed beeld te krijgen van de uitkomsten van het experiment in het onderzoek. Daar komt bij dat publicatie van uitkomsten tijdens het experiment de uitkomsten weer beïnvloedt waardoor een zuivere effectmeting wordt bemoeilijkt. In deze verslaglegging worden daarom geen effecten besproken maar wordt het proces van experimenteren gevolgd, wat het doet met de uitvoering en de deelnemers en hoe het bestand zich ontwikkelt van deelnemers als gevolg van uitstroom uit de uitkering naar werk, studie of anderszins. Centraal in het verslag staat de procesevaluatie waarin onderzocht is op welke wijze de consultant of coach in interactie met de deelnemer inhoud en vorm heeft gegeven aan de alternatieve bejegening gebaseerd op een vraaggerichte aanpak (maatwerk), zelf aan het stuur (eigen regie) en vertrouwen.

Daartoe zijn de beide longitudinale metingen van de online deelnemers enquête (in Qualtrix) geanalyseerd alsook de beide online metingen (in Qualtrix) van de procesevaluatie. Niet alle vragenlijsten zijn al ingevuld maar voldoende om er lessen voor het tweede jaar van het experiment uit te kunnen trekken. Er volgt voor het einde van het experiment nog een derde meting. Op deze manier wordt inzicht verkregen in het proces van verandering in de implementatie van de andere aanpak. Dat impliceert een leerproces zowel aan de kant van de deelnemer, die moet leren zelfredzaam te zijn, als aan de kant van de consultant die op basis van het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de deelnemer, leert hoe deelnemers zelfredzaam gedrag kunnen ontwikkelen en hoe zij hen daarbij kunnen ondersteunen.

Deelnemersvragenlijsten

In de vorige rapportage van juli 2018 is een profielbeschrijving opgenomen van de deelnemers aan het experiment die in de bijstand zitten (Muffels & Vos, 2018). Daartoe is een latente klassenanalyse uitgevoerd op de vragenlijstgegevens van de nulmeting. Deze liet zien dat de bijstandspopulatie een heterogene groep is waartoe mensen behoren met ernstige fysieke en mentale gezondheidsproblemen en mensen die morgen aan het werk kunnen en daarvoor de juiste kwalificaties hebben. Verder viel op dat een flink deel van de deelnemers in de bijstand het financieel moeilijk hebben, en naar eigen zeggen niet in staat zijn om drie van de vijf meest noodzakelijke levensbehoeften te vervullen (45%). Ook het niveau van vertrouwen, zelfredzaamheid en welbevinden is laag te noemen onder de verschillende groepen vergeleken met de gehele bevolking. Met behulp van de vervolgmeting een jaar later onder de deelnemers is meer inzicht verkregen in de ontwikkeling van deze welzijnsindicatoren sinds de start van het experiment. Hoewel geen effecten worden gerapporteerd is wel meer inzicht gegeven in de ontwikkeling over de tijd van deze parameters. De voorlopige resultaten laten zien dat voor de groep van deelnemers in totaliteit het niveau van welbevinden licht is toegenomen maar dat de ervaren keuzemogelijkheden en subjectieve gezondheid redelijk stabiel zijn gebleven. Dat laat onverlet dat in vergelijking met de reguliere aanpak de deelnemers profijt kunnen hebben van de andere bejegening maar daarover wordt aan het einde van het experiment gerapporteerd. De bevindingen laten een significant positief effect in de tijd zien in de mate waarin mensen volgens de consultants zelfredzaam gedrag laten zien en zelf in actie komen. Of dat de verbeterde economische situatie weergeeft of een gevolg is van de andere bejegening moet nog blijken.

Bijstand uitkeringsstatistiek (BUS)

Tevens was in de eerste tussenrapportage een analyse gemaakt van de verwachte uitstroomkansen naar werk van de groep van deelnemers aan het experiment op basis van de aangeleverde BUS gegevens door de gemeenten. De meeste deelnemers hadden toen nog een uitkering. De theoretische uitstroomkansen bleken niet erg hoog toen, gemiddeld 15%, dat is 7,5 % per jaar. Vervolgens is gekeken naar de feitelijke uitstroomkansen over een jaar. Per 1 september 2018, dat was 11 maanden na de start per 1 oktober 2017, was 12% van de deelnemers uitgestroomd naar werk. Dit was meer dan de 7,5% die gebruikelijk is per jaar. In de

afgelopen maanden is gebleken dat deze gunstige trend zich heeft doorgezet en dat voor een flink deel van de deelnemers betaald werk een haalbare optie is gebleken. De bevindingen van de consulenten zijn dat sinds de start van het experiment mede dankzij de gunstige economische situatie nu 23% van de deelnemers naar werk is begeleid.

Procesevaluatie: sociale stijging

De gemeenten hanteren een participatieladder die de afstand tot de arbeidsmarkt weergeeft van de deelnemer. De consulenten is gevraagd in de verschillende procesevaluatie vragenlijsten aan te geven welke score de deelnemers volgens hen hebben en of deze in vergelijking met de vorige keer is verbeterd. Onder andere doordat meer mensen werk hebben gevonden is de score significant toegenomen. Niet minder dan 62% van de deelnemers heeft een stijging doorgemaakt waartegenover slechts 12% van de mensen een daling. De gemiddelde stijging op de ladder bedroeg 49%. Dat is een stijging van ruim 2 punten op de ladder die varieert tussen 1 en 6. Het aantal mensen dat de hoogste trede wist te bereiken (werk vinden) is toegenomen maar ook aan de onderkant van de participatieladder zien we dat deelnemers een stijging doormaken en stappen zetten in de richting van sociale participatie.

Procesevaluatie vragenlijsten

Voorts zijn de doelen en activiteiten die de consulenten hebben ondernomen onderzocht op basis van de beide vragenlijsten alsmede hun inschatting van het verloop in de motivatie van de deelnemer. Naast werk-gerelateerde doelen worden vooral ook niet-werk gerelateerde doelen vaak genoemd. In verband met de activiteiten die zijn ondernomen in de begeleiding blijkt dat activiteiten die te maken hebben met de psychosociale problematiek van de deelnemers of met zelfredzaamheid relatief vaak worden genoemd. De bemiddeling naar betaald werk blijkt erg succesvol in het afgelopen jaar. Niet minder dan 65% van de door de consulenten voorgenomen activiteiten gericht op betaald werk in de nulmeting zijn mede door de gunstige economische situatie na 1,5 jaar zo blijkt uit de vervolgmeting gerealiseerd. Ook de activiteiten ten aanzien van opleiding zijn voor een substantieel deel bereikt. Hoewel veel minder als activiteit gebruikt in de begeleiding geldt dat veel minder voor de werkstages, proefplaatsingen, leerwerkplaatsen of opleidingsplaatsen waarvan slechts 20% tot 30% is gerealiseerd.

Motivatatie en leereffecten

In het onderzoek is ook gekeken naar de motivatieaspecten en de leereffecten bij de deelnemer en de consulenten. Wat de motivatie van de deelnemers betreft wordt in termen van rapportcijfers een voldoende gescoord. Wel signaleren de consulenten een significante stijging in de motivatie bij de deelnemer voor het hoogst bereikbare doel. Tevens is de beoordeling van de consulent gevraagd over vijf andere aspecten in de begeleiding zoals over het zelf doelen stellen, realistische eisen stellen, het verwacht effect van de treatment, het zelf in actie komen en de zelfredzaamheid. Hoewel ook hier in termen van rapportcijfers vooral 'net voldoende' wordt gescoord is volgens de consulenten op drie van de vijf aspecten sprake van een betekenisvolle

toename; dat is realistische eisen stellen, het zelf doelen stellen en zelf in actie komen door de deelnemer. Dat betekent dat in de ogen van de consultants de zelfredzaamheid van de deelnemer wat deze aspecten betreft is toegenomen.

Tot besluit

Een groot deel van de vragenlijsten is momenteel binnen maar niet allemaal en ook niet alle informatie is geanalyseerd. Doordat tussentijdse effectrapportages een zuivere effectmeting bemoeilijken wordt in dit rapport niet ingegaan op de vraag of de treatments het beoogde effect hebben. Dat gebeurt aan het einde van het experiment. Niettemin bevat het rapport naar onze visie relevante informatie over het proces van experimenteren vanuit het directe contact van de deelnemer met de consultants die de nieuwe experimentele benadering moeten implementeren. Dat blijkt inderdaad een leerproces te zijn waarbij het adagium ‘al doende leert men’ zeker opgeld doet. Het vraagt veel van de consultants om te wennen en te groeien in de nieuwe bejegening en aanpak. Professionele begeleiding, training en intervisie blijken van wezenlijk belang om het proces van experimenteren goed te laten verlopen in de gesprekskamers waarin de begeleiding plaatsvindt. Maar het vraagt niet alleen veel van hen. Het vraagt ook veel van de organisatie en het management die nog niet gewend is aan de nieuwe aanpak waarin het ‘proces’ van begeleiding centraal staat en in plaats daarvan nog steeds vaart op de klassieke uitstroomparameters. Kortom het experiment stelt de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie voor belangrijke uitdagingen. Experimenteren vraagt veel van alle betrokkenen zo leert het onderzoek maar versnelt ook het veranderingsproces dat onderhuids reeds aanwezig is.

Referenties

Delos, S. en J. Oude Alink (2016), Experiment regelluwe bijstandsverlening, Brief aan portefeuillehouders Werk en Inkomen, Gemeente Oss.

Muffels, R. & J. Van der Klink (2017), Offerte Vertrouwensexperimenten Oss, Oss, Renkum, Epe en Mierlo-Geldrop: Onderzoekdesign en kostenraming onderzoek, Tilburg University, 10 mei 2017.

Muffels, R. & S. Vos (2018), Tussenrapportage No. 1, Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University/Gemeente Oss, p. 24