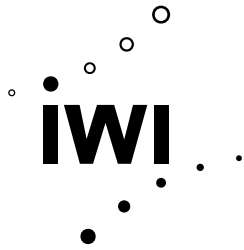


Anderhalf jaar in de uitkering

Nota van bevindingen



Anderhalf jaar in de uitkering

Nota van bevindingen



Aan deze nota werkten mee:

Krista Visscher

Jos Raadschelders

Pieter van Wijnen

Freek Lötters

Robert Voogt

Natacha Borgers

Hans Gillet

Roger Jolly

Claartje Thijs

Edwin van Egmond

Bernhard Bakker Tauritz

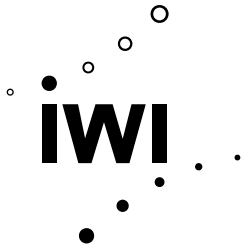
Liesbeth Junger-Van Hoorn

N08/15, juli 2008



Inhoud

1	Inleiding	5
2	Over wie gaat dit rapport?	11
2.1	Beschrijving onderzoeksgroep WW'ers	11
2.2	Beschrijving onderzoeksgroep WWB	16
2.3	Conclusie	21
3	Ondersteuning in de anderhalf jaar na aanvraag van een uitkering	23
3.1	Re-integratie WW'ers	23
3.2	Re-integratie WWB'ers	30
3.3	Conclusie	35
4	Specifieke ondersteuningsvormen en verbeteringen bij WW'ers	37
4.1	Specifieke inhoud van ontvangen hulp	37
4.2	Veranderende vaardigheden en eigenschappen	38
4.3	De effecten van specifieke ondersteuning	40
4.4	De effecten van specifieke ondersteuning voor verschillende doelgroepen	48
4.5	Conclusie	53
5	Specifieke ondersteuningsvormen en verbeteringen bij WWB'ers	55
5.1	Specifieke inhoud van ontvangen hulp	55
5.2	Veranderende vaardigheden en eigenschappen	56
5.3	De effecten van specifieke ondersteuning	58
5.4	De effecten van specifieke ondersteuning voor verschillende doelgroepen	64
5.5	Conclusie	68
6	Het risico op langdurige werkloosheid	71
6.1	De onderzochte kenmerken	71
6.2	Het risico op langdurige werkloosheid bij WW'ers en WWB'ers	72
6.3	Risicofactoren in de eerste drie maanden bij WW'ers	73
6.4	Risicofactoren in de tweede drie maanden bij WW'ers	76
6.5	Risicofactoren in de eerste drie maanden bij WWB'ers	79
6.6	Risicofactoren in de tweede drie maanden bij WWB'ers	82
6.7	Conclusie	85
7	De relatie tussen ondersteuningsvormen, verbeteringen en werkherhvatting	87
7.1	Het effect van algemene hulp op het vinden van werk	88
7.2	Het effect van specifieke ondersteuning op het vinden van werk	90
7.3	Het effect van verbeteringen op het vinden van werk	93
7.4	Conclusie	97
8	Conclusie	99





1 Inleiding

Deze vierde rapportage in het kader van het onderzoek burger in de keten richt zich op de inhoud van de ondersteuning die burgers geboden wordt tijdens hun uitkeringsperiode en de effecten die daardoor bereikt worden. Het onderzoek heeft voor een belangrijk deel betrekking op die mensen die, anderhalf jaar na aanvang van het onderzoek, nog steeds geen werk hebben gevonden.

De inspectie volgt sinds 2006 twee jaar lang een groep burgers die een uitkering heeft aangevraagd en op zoek is naar werk. Gedurende het onderzoek publiceert de inspectie regelmatig de resultaten van verschillende peilmomenten. Deze nota van bevindingen behandelt de periode van anderhalf jaar na de aanvraag van de uitkering. Het gaat in deze nota van bevindingen specifiek om de burger wiens aanvraag door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is doorgestuurd naar het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de gemeentelijke sociale dienst én waarvan de uitkering door een van deze instanties ook is toegekend. Om nu en in de toekomst te kunnen blijven voldoen aan de vraag naar arbeid is het van belang dat zo veel mogelijk mensen aan het werk komen. Vergrijzing en een zich ontwikkelende vraag naar arbeid zetten de arbeidsmarkt onder druk. De commissie arbeidsparticipatie geeft aan dat één van de strategieën om het aantal werkenden zo groot mogelijk te houden het verbeteren van de uitvoering van re-integratieondersteuning is.¹ De commissie wijst in dat verband op het belang van regionale samenwerking, het betrekken van werkgevers en scholingsinstellingen en het verbeteren van de inzetbaarheid van de cliënt door maatwerk toe te passen. Uit onderzoek naar de effectiviteit van re-integratieondersteuning blijkt dat het belangrijk is de goede ondersteuning te bieden, maar vooral dat het belangrijk is dat op het juiste moment te doen.² Cliënten die zelf binnen korte tijd aan het werk kunnen komen, hebben weinig tot geen ondersteuning nodig en stromen vanzelf uit. Bij deze groep cliënten kan het inzetten van re-integratietrajecten zelfs averechts werken. Door het traject kunnen kansrijke cliënten later aan het werk komen. Anderhalf jaar na aanvraag van de uitkering blijven vooral de kansarmere cliënten in de uitkering, die wel ondersteuning nodig hebben om werk te hervatten. De vraag of deze groep mensen de juiste ondersteuning op het goede moment ontvangt wordt door de inspectie in dit onderzoek aan de orde gesteld.

Het perspectief van de burger

Het doel van onderzoek vanuit het burgerperspectief is inzicht te krijgen in hoe de werkzoekende burger de keten van werk en inkomen ervaart, wat de achtergronden van die ervaringen zijn en welke gevolgen dit heeft voor het zoeken naar en het vinden van werk. Het 'Volgonderzoek; de werkzoekende burger in de keten' staat centraal in het jaarplan 2006, 2007 en 2008 van de Inspectie Werk en Inkomen.³ In dit volgonderzoek wordt de vraag gesteld hoe, volgens

¹ Naar een toekomst die werkt; commissie arbeidsparticipatie, 2008.

² De lange weg naar werk; Beleid voor langdurig uitkeringsgerechtigden in de WW en de WWB (SEO/RWI); I. Groot, M. de Graaf-Zijl, P. Hop, L. Kok, B. Fermin (TNO), D. Ooms (TNO), W. Zwinkels (TNO), 2008.

³ IWI jaarplan 2006, IWI jaarplan 2007 en IWI jaarplan 2008.

de burger, de keten van werk en inkomen voorziet in financiële ondersteuning en ondersteuning bij het zo snel mogelijk weer vinden van betaald werk.

De burger die aanspraak maakt op een uitkering krijgt te maken met een aantal organisaties, dat samenwerkt in de 'keten van werk en inkomen'. In de loop der jaren heeft IWI onderzoek gedaan naar het functioneren van deze keten van werk en inkomen bij de uitvoeringsorganisaties. In 2006 heeft IWI besloten ook vanuit het perspectief van de werkzoekende burger naar de keten van werk en inkomen te kijken.

Deze insteek sluit in hoge mate aan bij het coalitieakkoord waarin is gesteld: 'Niet stelsels en systemen, maar mensen en hun mogelijkheden dienen centraal te staan in het denken van de overheid.'⁴ UWV geeft daarnaast in het jaarverslag 2007 aan dat de ervaringen van burgers centraal moeten staan in het benaderen van klantgerichtheid: 'Voor klantgerichtheid is de klant zelf het criterium. Het is pas klantgericht als de klant het zo ervaart'.⁵

Ondersteuning bij het zoeken naar werk

De meeste burgers met een uitkering zijn op zoek naar betaald werk. Werkzoekende burgers hebben recht op ondersteuning bij het zo snel mogelijk re-integreren naar betaalde arbeid. Dit doel van de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI) en van de Wet werk en bijstand is in wet- en regelgeving vertaald in taken en verantwoordelijkheden. De burger is zelf verantwoordelijk voor het zoeken en vinden van werk. Hij/zij kan daarbij gebruik maken van de diensten en instrumenten die de ketenorganisaties ter beschikking stellen. Er zijn aan delen van deze publieke dienstverlening verplichtingen verbonden, zoals een inspanningsverplichting mee te werken aan de re-integratie.

Bij UWV is de begeleiding van WW'ers neergelegd bij de re-integratiecoach WW. Deze is binnen de huidige systematiek hét aanspreekpunt voor de cliënt. Hij moet zorgen voor maatwerk aan de cliënt zodat deze via de kortste weg aan het werk komt. Dit betekent dat de re-integratiecoach de cliënt zelf kan begeleiden en een traject of modulaire dienst inkoop of kan doorverwijzen naar een re-integratiebedrijf. In het laatste geval is de re-integratiecoach een belangrijke schakel tussen de cliënt en het re-integratiebedrijf. Een dergelijk traject kan op maat worden gemaakt in een Individuele Re-integratieovereenkomst (IRO) voor en door de cliënt, eventueel in overleg met UWV en het betrokken bedrijf. Medewerkers van de sociale diensten vervullen een soortgelijke rol voor hun cliënten. Zij kunnen kiezen de dienstverlening aan burgers zelf vorm te geven of deze uit te besteden aan externe marktpartijen. WWB'ers kunnen een maatwerktraject krijgen in de vorm van een Persoonsgebonden Budget (PGB). Voor WWB'ers is de verantwoordelijkheid voor re-integratieondersteuning neergelegd bij de gemeentelijke sociale dienst. Gemeenten verschillen in de manier waarop zij deze verantwoordelijkheid vormgeven. Deels gebeurt dit door middel van re-integratietrajecten, persoonsgebonden budgetten en/of scholing en is de ondersteuning (inhoudelijk) vergelijkbaar met die van UWV. Het instrument work first echter is één van de voorbeelden van ondersteuningsvormen die primair bij de gemeente voorkomen.

⁴ Coalitieakkoord 2007, p. 8 (zie bijlage M).

⁵ UWV Jaarverslag 2007, p. 11.

Private re-integratiebedrijven concurreren met elkaar om re-integratietrajecten uit te mogen voeren voor UWV en gemeenten⁶. Deze concurrentie moet bijdragen aan betere resultaten; meer maatwerk voor burgers en een efficiëntere dienstverlening, wat uiteindelijk tot meer uitstroom naar betaalde arbeid moet leiden. De veronderstelling dat marktwerking leidt tot betere re-integratiedienstverlening is een van de pijlers van de Wet SUWI.

Methode van onderzoek

De uitspraken in dit onderzoek zijn gebaseerd op informatie die burgers zelf geven. Het gaat hierbij zowel om informatie over eigen gedrag van de burger als over handelingen door de uitvoering. Een burger 'ervaart' bepaalde hulpvormen wel of niet. Hij heeft bepaalde denkbeelden en meningen over bijvoorbeeld het belang van werk en de voorwaarden waaronder hij werk wil accepteren. Belevingen komen alleen daar aan de orde wanneer er normatieve uitspraken over de kwaliteit van verschillende onderdelen van de dienstverlening worden gevraagd.

Voornamelijk wordt in de enquêtes in het kader van dit onderzoek gevraagd naar uitspraken over feiten. Hier en daar zijn ook belevingsuitspraken gebruikt. Wanneer een uitspraak een vaststelling is, dan zal deze uitspraak doorgaans weergeven wat er werkelijk gebeurd is. Bij uitspraken over beleving kan een ieder een eigen interpretatie van de werkelijkheid hebben en speelt de subjectiviteit van de cliënt een belangrijkere rol. Dit speelt overigens niet alleen bij onderzoek onder werkzoekende burgers. Ook medewerkers van uitvoeringsorganisaties hebben uiteindelijk een subjectieve beleving van de werkelijkheid die een weerslag kan krijgen in de dossieropbouw en administratieve systemen die op een aantal punten gevuld kan worden vanuit die beleving. Belevingsuitspraken geven een beeld van de werkelijkheid zoals een respondent die beleeft. Juist daarom baseert dit onderzoek zich voornamelijk op ervaringsgegevens.

De eerste enquête in het kader van het onderzoek burger in de keten is verzonden naar mensen die zich in maart of april 2006 ingeschreven hebben voor een uitkering. Deze nota van bevindingen beperkt zich tot diegenen die door CWI zijn overgedragen aan de ketenorganisaties en daar ook daadwerkelijk een uitkering hebben gekregen. Dit onderzoek richt zich (voornamelijk) op de groep mensen die anderhalf jaar in de uitkering zitten.

In de loop van het onderzoek kon een gedeelte van de oorspronkelijke steekproef als gevolg van non-respons niet meer in het onderzoek betrokken worden. Door middel van een non-respons analyse hebben wij de mogelijke vertekening als gevolg van deze uitval in kaart gebracht. Daarvoor is onder andere gebruik gemaakt van gegevens uit de POLIS-administratie. Uit deze analyse blijkt dat onder de respondenten vooral 55-plussers oververtegenwoordigd zijn en jongeren onder de 34 jaar ondervertegenwoordigd.

Vervolgens is voor een aantal belangrijke variabelen (onder meer het vinden van werk) onderzocht of dit tot vertekening van de resultaten heeft geleid. Daar werden geen aanwijzingen voor gevonden. We kunnen daardoor stellen dat de resultaten van dit onderzoek een goed beeld geven van de situatie in de complete onderzoekspopulatie, dat wil zeggen personen die in maart of april 2006 een WW- of WWB-uitkering hebben aangevraagd en deze toegekend hebben gekregen en na anderhalf jaar later nog steeds (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van deze

⁶ Voor UWV geldt in beginsel een verplichte aanbesteding van re-integratieactiviteiten. Voor gemeenten geldt deze verplichting niet.

uitkering. Voor een uitgebreide toelichting op de gebruikte onderzoeksmethode en de respons, zie de methodologische verantwoording in bijlage A.

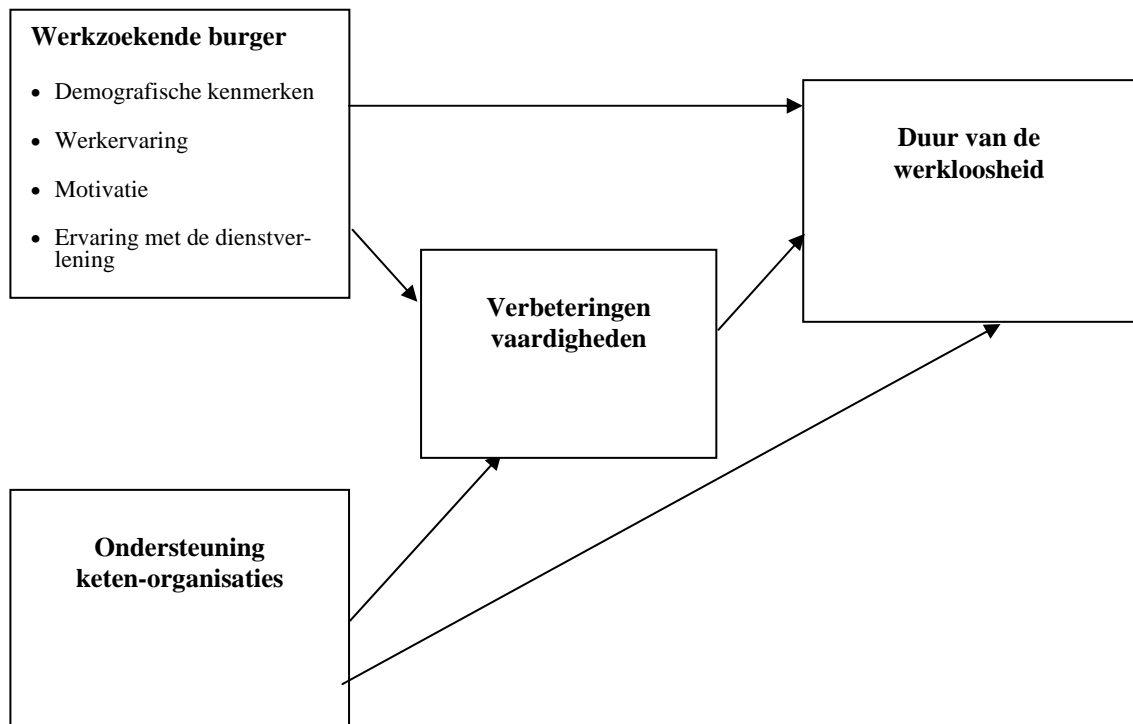
Doel van dit onderzoek

In het rapport ‘Het eerste jaar’ concludeert de inspectie dat een deel van WW’ers en WWB’ers die meedoen aan dit onderzoek in het tweede halfjaar geen ondersteuning hebben ontvangen. Een grote meerderheid van cliënten heeft echter in het eerste jaar wel bepaalde hulpvormen gehad.

Door in dit onderzoek nader in te gaan op de hulp die mensen in het derde halfjaar ontvangen, de vraag hoe het risico op langdurige werkloosheid vroeg onderkend kan worden en welke effecten met de geboden ondersteuning bereikt worden wil de inspectie inzicht bieden in de effecten en verschijnselen die zich rondom hulp, langdurige werkloosheid en ‘risico’-groepen voordoen. Daarbij staat centraal wie er na anderhalf jaar in de uitkering zit, wie als ‘langdurig’ werkloos aangeduid mag worden, welke hulp mensen ontvangen en wat de effecten van die hulp zijn op (1) de vaardigheden van cliënten en (2) het uiteindelijk vinden van werk.

Het conceptueel model

Figuur 1.1
Conceptueel model Duur van werkloosheid*.

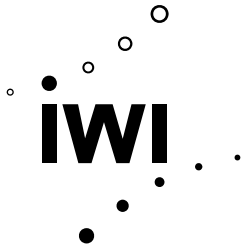




Vraagstelling

Uit de doelstelling van het onderzoek vloeien de volgende onderzoeksvragen voort:

1. Welke algemene vormen van ondersteuning krijgen burgers in de keten in de gehele anderhalf jaar na aanvraag van de uitkering?
2. Uit welke specifieke activiteiten bestaat de ondersteuning van burgers in de keten en met welke verbeteringen gaan de verschillende vormen van specifieke ondersteuning samen?
3. Welke eigenschappen van mensen kunnen uitvoeringsorganisaties in het eerste halfjaar na uitkeringsaanvraag waarnemen, om het risico op langdurige werkloosheid vroeg te onderkennen?
4. In hoeverre is er een relatie tussen werkhervatting van burgers binnen de verschillende risicogroepen, de ingezette ondersteuning bij deze mensen en de verbeteringen die zij rapporteren?





2 Over wie gaat dit rapport?

Voordat de onderzoeksvragen beantwoord worden, geven we eerst een beschrijving van de onderzoeksgroep. In dit hoofdstuk wordt allereerst de samenstelling weergegeven van het bestand WW'ers en WWB'ers anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag. Op deze manier wordt een beeld verkregen van de samenstelling van de groep mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben. Daarnaast wordt een overzicht gegeven van het aandeel mensen dat langer dan anderhalf jaar een uitkering heeft ten opzichte van de oorspronkelijke instroom. De instroom zoals die in dit hoofdstuk wordt gebruikt, is zó gekozen, dat de verbeteringen alleen zijn toe te wijzen aan het feit dat mensen de uitkering verlaten, omdat zij werk hebben gevonden of omdat hun uitkering is afgelopen. De non-respons die in de loop van de dataverzameling is ontstaan maakt geen deel (meer) uit van de in dit hoofdstuk gebruikte instroom. We kijken bijvoorbeeld naar het aandeel ouderen ten opzichte van iedereen die het gehele onderzoek heeft meegedaan of de uitkering heeft verlaten vanwege werk of einde uitkering.

2.1 Beschrijving onderzoeksgroep WW'ers

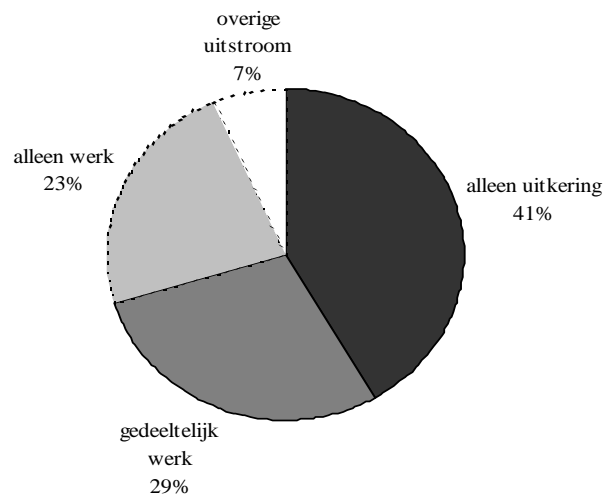
Achtereenvolgens wordt ingegaan op werkhervatting en de ontwikkeling van de achtergrondkenmerken binnen de onderzochte groep WW'ers.

Werkhervatting

Figuur 2.1 geeft een overzicht van de situatie anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag voor de groep mensen die een jaar of langer een uitkering ontvangt. Deze groep heeft in december 2007 een vragenlijst ontvangen. Van deze groep heeft 23 procent in het derde halfjaar na aanvraag van de uitkering werk gevonden en is niet langer afhankelijk van een WW-uitkering. Daarnaast is 7 procent uit de uitkering uitgestroomd omdat zij bijvoorbeeld niet langer recht hadden op een WW-uitkering. 70 procent is anderhalf jaar na de aanvraag nog steeds afhankelijk van een uitkering. Van deze groep heeft een deel werk gevonden, maar is daarnaast nog afhankelijk van een uitkering. Als in deze nota van bevindingen gesproken wordt over mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, gaat het om de 41 procent die alleen een uitkering heeft én de 29 procent die naast de uitkering in deeltijd werkt.

Uit de nonrespons analyses voor de vierde vragenlijst blijkt dat de resultaten van dit onderzoek een goed beeld geven van de situatie in de complete onderzoekspopulatie, dat wil zeggen personen die in maart of april 2006 een WW- of WWB-uitkering toegekend hebben gekregen en anderhalf jaar later nog steeds (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van deze uitkering. De non-respons in de voorgaande vragenlijsten heeft in de vierde vragenlijst nauwelijks tot vertekening geleid waar het de verhouding tussen wel en geen werk vinden in het tweede halfjaar van 2007 betreft (zie bijlage A).

Figuur 2.1
Werkhervatting en uitkeringen WW'ers na een jaar werkloosheid



Achtergrondkenmerken

In tabel 2.1 worden de persoonkenmerken van WW'ers beschreven die langer dan 1,5 jaar een uitkering hebben. In de laatste kolom wordt per persoonskenmerk weergegeven hoeveel mensen na anderhalf jaar nog in de uitkering zit als percentage van de instroom. Deze tabel geeft weer hoe de persoonskenmerken zijn verdeeld voor de gebruikte onderzoeksgroep en hoe het aandeel van de verschillende groepen er uit ziet ten opzichte van de instroom. In totaal heeft nog een vijfde van de instroom na anderhalf jaar een uitkering. Tabel 2.1 heeft vooral als doel om een overzicht te geven van de groep WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben en nog mee doen aan het onderzoek en een beeld te geven van het verloop van de onderzoeksgroep ten opzichte van de instroom. Uit de nonrespons analyse blijkt dat de achtergrondkenmerken van onze onderzoeksgroep op een aantal punten wel verschillen van de onderzoekspopulatie. Er zijn echter geen aanwijzingen gevonden dat deze verschillen vertekeningen veroorzaken op belangrijke variabelen als het vinden van werk. We kunnen daardoor stellen dat de resultaten van dit onderzoek een goed beeld geven van de situatie in de complete onderzoekspopulatie, dat wil zeggen personen die in maart of april 2006 een WW-uitkering toegekend hebben gekregen en anderhalf jaar later nog steeds (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van deze uitkering (zie bijlage A).

In de groep die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangt, zitten evenveel mannen als vrouwen. Van de instroom is zowel bij mannen als vrouwen nog een vijfde over. Vanaf het begin hebben er meer ouderen dan jongeren aan het onderzoek deelgenomen. Hier is voor gekozen omdat de duur van een WW-uitkering sterk afhankelijk is van het arbeidsverleden; het aantal jaren waarin gewerkt is. Naarmate er meer arbeidsverleden is zal ook meer WW-recht zijn opgebouwd. Mensen jonger dan 45 jaar hebben over het algemeen nooit langer dan anderhalf jaar recht op WW (onder de 35 jaar meestal zelfs niet langer dan een jaar). Omdat de groepen burgers jonger dan 45 jaar na twee jaar dus praktisch allemaal al uit de WW zijn en dus onmogelijk de volle onderzoeksperiode van dit onderzoek mee kunnen doen, is er bewust voor gekozen meer ouderen in de steekproef te trekken.

Anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag zijn er nauwelijks respondenten meer die jonger zijn dan 35 jaar. Twee procent van de instroom jonger dan 35 jaar heeft na anderhalf jaar nog een uitkering. Driekwart van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering heeft, is ouder dan 45 jaar. Dit is 34 procent van de instroom ouder dan 45 jaar. Na anderhalf jaar is 86 procent van de WW'ers autochtoon, dat wil zeggen dat beide ouders in Nederland geboren zijn. Eén op de zeven is allochtoon, dat wil zeggen dat ten minste één van de ouders buiten Nederland geboren is. Van beide groepen is na anderhalf jaar nog een vijfde van de instroom over. Van de mensen die anderhalf jaar een uitkering hebben, hebben de meeste mensen een VMBO-opleiding (35 procent). Ruim een kwart heeft een HBO of universitaire opleiding afgerond. Van de oorspronkelijke instroom van mensen met een laag opleidingsniveau is na anderhalf jaar nog 31 procent over, terwijl van de instroom met een HBO/WO-opleiding nog 19 procent een uitkering heeft.

Anderhalf jaar na de aanvraag heeft een kwart een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt en driekwart een kleine tot matige afstand tot de arbeidsmarkt⁷. Van de instroom met een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft 39 procent na anderhalf jaar nog een uitkering en van de instroom met een kleine tot matige afstand tot arbeidsmarkt nog 18 procent⁸. Het percentage WW'ers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt is na anderhalf jaar duidelijk hoger dan op het moment van uitkeringsaanvraag. Dit heeft voornamelijk te maken met de lagere kans op werk. Van de WW'ers met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft nog steeds 17 procent van de WW'ers langer dan anderhalf jaar een uitkering. Van de mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt is dus 83 procent uitgestroomd tegen 63 procent van de WW'ers met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze percentages hebben niet alleen betrekking op de uitstroom naar werk, maar ook op andere redenen van uitstroom zoals het bereiken van de maximale WW duur.

Het al dan niet hebben van sollicitatieplicht is in dit onderzoek slechts op één moment gemeenten, namelijk in het eerste halfjaar. In het eerste halfjaar is in de vragenlijst aan werkzoekenden gevraagd of zij een sollicitatieplicht hebben. Deze melding van de mensen zelf is niet bij de uitkeringinstanties gecontroleerd. Het grootste deel (95 procent) van de mensen die na anderhalf jaar nog een uitkering hebben, geeft aan een sollicitatieplicht te hebben. 5 procent geeft aan een vrijstelling te hebben⁹. Van de instroom zonder sollicitatieplicht heeft nog 7 procent na anderhalf jaar een uitkering. Terwijl van diegene met sollicitatieplicht 24 procent langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangt.

Meer dan de helft (52 procent) van de mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen geeft aan een goede gezondheid te ervaren, terwijl 12 procent aangeeft een slechte gezondheid te ervaren. Van de mensen die bij instroom een slechte gezondheid ervaren heeft 28 procent na anderhalf jaar nog een uitkering. Van de mensen die bij instroom een goede gezondheid ervaren heeft 15 procent nog een uitkering.

⁷ Dit is de door medewerkers van CWI bij instroom vastgestelde afstand tot de arbeidsmarkt.

⁸ Het betreft hier gewogen gemiddelden van grote afstand tot de arbeidsmarkt en zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt en van kleine afstand tot de arbeidsmarkt en matige afstand tot de arbeidsmarkt.

⁹ De WW kent in principe geen vrijstelling van sollicitatieplicht. Gelet op het individuele karakter van de afspraken met de re-integratiecoach is het binnen de WW groep, anders dan binnen de WWB-groep, niet een kansarme groep die geen sollicitatieplicht heeft. Zie ook de nota van bevindingen 'Het eerste jaar'.

Tabel 2.1

Achtergrondkenmerken WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben ¹⁰

WW	>1.5 jaar uitkering*	Aandeel langer dan 1.5 jaar uitkering ten opzichte van de instroom
	n = 1117 %	n>1.5 jaar / n _{instroom} = 21% %
<i>geslacht</i>		
man	49	22
vrouw	51	20
<i>leeftijd</i>		
jonger dan 25 jaar	0	1
25-34	1	2
35-44	24	13
45-54	40	27
55 en ouder	35	48
<i>eticiteit</i>		
autochtoon	86	21
allochtoon	14	18
<i>opleidingsniveau</i>		
geen opleiding/basisschool	8	31
VMBO	35	28
MBO/HAVO/VWO	29	16
HBO/WO	27	19
<i>afstand tot de arbeidsmarkt</i>		
kleine afstand	67	17
matige afstand	9	31
grote afstand	22	39
zeer grote afstand	3	37
<i>ervaren sollicitatieplicht in eerste halfjaar</i>		
geen sollicitatieplicht	5	7
wel sollicitatieplicht	95	24
<i>ervaren gezondheid in eerste halfjaar</i>		
slecht	12	28
niet slecht, niet goed	35	29
goed	52	15

* De percentages in de linker kolom tellen niet altijd op tot 100% omdat de percentages zijn afgerond.

¹⁰ Geslacht, leeftijd en afstand tot de arbeidsmarkt zijn uit de registratie van CWI overgenomen. De overige achtergrondkenmerken zijn bij de respondenten uitgevraagd.

WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, geven in het derde halfjaar aan iets meer problemen te ervaren dan in het tweede halfjaar. In het tweede halfjaar gaf 52 procent aan geen problemen te ervaren; in het derde halfjaar is dit 49 procent. Bij de groep die problemen heeft, lijkt het aantal problemen af te nemen: in het tweede halfjaar heeft 18 procent twee of meer problemen, terwijl in het derde halfjaar 13 procent twee of meer problemen ervaart. Door de tijd zijn er iets meer mensen die hun gezondheid als goed omschrijven. Het aantal WW'ers dat hun gezondheid slecht noemt is stabiel over de 3 halve jaren. De verschuiving naar de als goed ervaren gezondheid komt daarom waarschijnlijk vooral voort uit de groep WW'ers die eerder hun gezondheid als neutraal benoemden. Op groepsniveau bezien heeft het langdurig hebben van een WW uitkering dus geen negatief effect op de ervaren gezondheid.

Ook heeft het langdurig in de uitkering zitten geen negatief effect op het cijfer dat WW'ers aan hun leven geven. In het eerste halfjaar geeft 53 procent van de mensen die meer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen aan dat hun gezondheid goed is; in het derde halfjaar is dit 59 procent. Ook het cijfer dat men aan het eigen leven toekent neemt langzaam toe; van 6,4 in het eerste halfjaar naar 6,7 in het derde halfjaar. Op grond van deze cijfers kan niet geconcludeerd worden dat het krijgen en houden van een WW uitkering een positief effect heeft op de ervaren kwaliteit van leven. Het is ook mogelijk dat de periode voorafgaand aan het verkrijgen van een uitkering; het verlies van baan en alles wat daarmee gepaard kan gaan, een negatief effect heeft gehad. De waargenomen stijging van het cijfer geeft dan slechts het herstel van deze gebeurtenissen weer.

Tabel 2.2

Verloop achtergrondkenmerken door de tijd voor WW'ers die langer dan anderhalf jaar in de uitkering zitten

WW	Eerste halfjaar	Tweede halfjaar	Derde halfjaar
		n=1117	
	%	%	%
<i>aantal problemen</i>			
geen	Niet bekend	52	49
één		30	38
twee		12	9
meer dan drie		6	4
<i>ervaren gezondheid</i>			
slecht	12	12	13
niet slecht, niet goed	35	31	28
goed	53	57	59
<i>cijfer leven</i>			
gemiddelde	6.4	6.6	6.7
onvoldoende	23	19	17
voldoende	76	81	83

2.2 Beschrijving onderzoeksgroep WWB

Achtereenvolgens wordt ingegaan op werkhervatting en de ontwikkeling van de achtergrondkenmerken binnen de onderzochte groep WWB'ers.

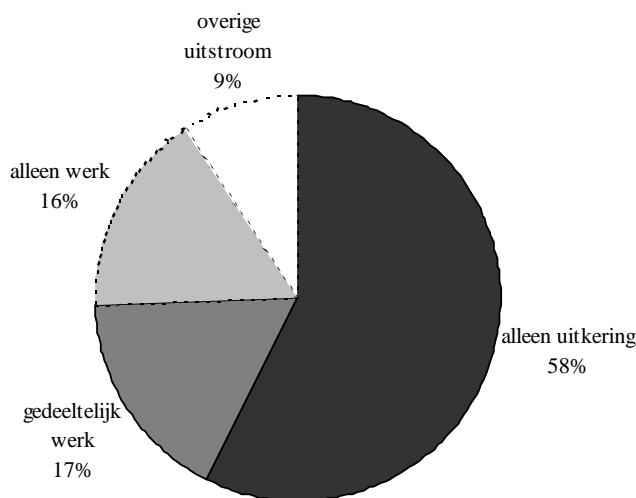
Werkhervatting

Figuur 2.2 geeft een overzicht van de situatie anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag voor de WWB'ers die een jaar of langer een uitkering ontvangen. Deze groep heeft in december 2007 een vragenlijst ontvangen. Van de WWB'ers die langer dan een jaar een uitkering krijgen, is een kwart na anderhalf jaar uitgestroomd. Zestien procent heeft werk gevonden en is niet meer afhankelijk van de uitkering; negen procent is om andere redenen, bijvoorbeeld omdat ze zijn gaan samenwonen, uitgestroomd. Driekwart heeft langer dan anderhalf jaar een uitkering. Een klein gedeelte daarvan werkt en heeft een WWB-uitkering (17 procent van de WWB'ers die langer dan een jaar een uitkering ontvangen). Dit zijn mensen die een eigen bedrijf opstarten of werken met behoud van uitkering. 58 procent werkt niet naast de uitkering.

Als in deze nota van bevindingen gesproken wordt over WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, gaat het om de 58 procent die alleen een uitkering heeft en de 17 procent die naast de uitkering gedeeltelijk werkt.

Uit de nonrespons analyses voor de vierde vragenlijst blijkt dat de resultaten van dit onderzoek een goed beeld geven van de situatie in de complete onderzoekspopulatie, dat wil zeggen personen die in maart of april 2006 een WW- of WWB-uitkering toegekend hebben gekregen en anderhalf jaar later nog steeds (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van deze uitkering. De nonrespons in de voorgaande vragenlijsten heeft in de vierde vragenlijst nauwelijks tot vertekening geleid waar het de verhouding tussen wel en geen werk vinden in het tweede halfjaar van 2007 betreft (zie bijlage A).

Figuur 2.2
Werkhervatting en uitkering WWB'ers na een jaar werkloosheid



Achtergrondkenmerken

In tabel 2.3 worden de persoonkenmerken van WWB'ers die langer dan 1,5 jaar in de uitkering zitten beschreven. In de laatste kolom wordt per persoonskenmerk weergegeven hoeveel mensen na anderhalf jaar nog in de uitkering zit als percentage van de instroom. Deze tabel geeft weer hoe de persoonskenmerken zijn verdeeld voor de gebruikte onderzoeksgroep en hoe het aandeel van de verschillende groepen er uit ziet ten opzichte van de instroom. In totaal heeft 42 procent van de instroom na anderhalf jaar nog een uitkering.

Tabel 2.3 heeft vooral als doel om een overzicht te geven van de groep WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben en nog mee doen aan het onderzoek en een beeld te geven van het verloop van de onderzoeksgroep ten opzichte van de instroom. Uit de nonrespons analyse blijkt dat de achtergrondkenmerken van onze onderzoeksgroep op een aantal punten wel verschillen van de onderzoekspopulatie. Ouderen zijn bijvoorbeeld oververtegenwoordigd. Er zijn echter geen aanwijzingen gevonden dat deze verschillen vertekeningen veroorzaken op belangrijke variabelen als het vinden van werk. We kunnen daardoor stellen dat de resultaten van dit onderzoek een goed beeld geven van de situatie in de complete onderzoekspopulatie, dat wil zeggen personen die in maart of april 2006 een WWB-uitkering toegelend hebben gekregen en anderhalf jaar later nog steeds (gedeeltelijk) afhankelijk zijn van deze uitkering (zie bijlage A).

Van de WWB'ers die anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag nog een uitkering hebben, is 70 procent vrouw en 30 procent man. Het percentage van de instroom vrouwen dat na anderhalf jaar nog een uitkering heeft, ligt ook beduidend hoger dan dat van mannen: 46 procent respectievelijk 35 procent.

44 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen is ouder dan 45 jaar; 8 procent is jonger dan 25 jaar en 19 procent tussen de 25 en 35 jaar.¹¹ Van de instroom boven de 55 jaar is anderhalf jaar na de aanvraag nog 67 procent afhankelijk van een uitkering. Terwijl van de instroom onder de 25 jaar 19 procent na anderhalf jaar nog een uitkering ontvangt.

De WWB'ers die anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag nog een uitkering hebben, bestaat voor tweederde uit autochtonen en voor een derde uit allochtonen. Van de instroom autochtonen heeft anderhalf jaar na de aanvraag 38 procent nog een uitkering. Van de instroom allochtonen is een groter gedeelte over, namelijk 49 procent.

Ruim de helft van de WWB'ers die nog in het bestand zitten heeft maximaal VMBO-opleidingsniveau. Slechts 15 procent heeft een opleiding op HBO/WO-niveau. Van de instroom tot maximaal VMBO-niveau is anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag nog 51 procent over. Terwijl van de instroom op HBO/WO-niveau 36 procent na anderhalf jaar nog een uitkering ontvangt.

Anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag heeft 80 procent van de WWB'ers die dan nog een uitkering hebben een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt; 20 procent heeft een kleine tot matige afstand¹². Van de instroom met een grote tot zeer grote afstand heeft na an-

¹¹ De WWB is een vangnetuitkering. Dat betekent onder andere dat er in principe geen maximale duur van een bijstandsuitkering is. Voor dit onderzoek heeft dit ertoe geleid dat er geen selectie op leeftijd heeft plaatsgevonden bij het trekken van de steekproef.

¹² Dit is de door medewerkers van CWI bij instroom vastgestelde afstand tot de arbeidsmarkt.



derhalf jaar 55 procent nog een uitkering¹³. Dit percentage ligt aanzienlijk lager voor de instroom met een kleine tot matige afstand: na anderhalf jaar is nog 20 procent over. Het al dan niet hebben van sollicitatieplicht is in dit onderzoek slechts op één moment gemeten, namelijk in het eerste halfjaar. In het eerste halfjaar is in de vragenlijst aan werkzoekenden gevraagd of zij een sollicitatieplicht hebben. Het gaat hier niet om de door gemeentelijke sociale diensten geregistreerde sollicitatieplicht. Van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen, heeft tweederde in het eerste halfjaar aangegeven geen sollicitatieplicht te hebben¹⁴. Van de instroom van deze groep is na anderhalf jaar nog 45 procent over. Een derde van de groep die na anderhalf jaar nog een uitkering ontvangt, heeft aangegeven wel een sollicitatieplicht te hebben. Van de instroom WWB'ers zonder sollicitatieplicht is nog 32 procent over.

Van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen, ervaart bij instroom 33 procent zijn gezondheid als slecht, 43 procent oordeelt neutraal over zijn gezondheid en 24 procent noemt zijn gezondheid goed. Van de instroom die zijn gezondheid slecht noemt heeft 51 procent na een periode van anderhalf jaar nog een uitkering. Dit percentage is veel lager voor de instroom die zijn gezondheid bij instroom goed vond, namelijk 21 procent. Tweederde van de mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering heeft, is alleenstaand ouder. Van de instroom van alleenstaande ouders is na anderhalf jaar nog 41 procent in het bestand, terwijl dit voor de instroom niet-alleenstaande ouders 31 procent is.

¹³ Het betreft hier gewogen gemiddelden van grote afstand tot de arbeidsmarkt en zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt en van kleine afstand tot de arbeidsmarkt en matige afstand tot de arbeidsmarkt.

¹⁴ Zoals IWI ook in de nota van bevindingen 'Het eerste jaar' heeft geconstateerd, blijkt uit andere bronnen een lager aandeel WWB'ers zonder een sollicitatieplicht. Het bleek dat de WWB'ers die een vrijstelling hebben, een grotere afstand en een slechtere (ervaren) gezondheid hebben dan de sollicitatieplichtigen. Aan de ene kant kan de inschatting van de andere bronnen aan de lage kant zijn. Aan de andere kant zou de communicatie over de sollicitatieplicht tekort kunnen schieten. Waarschijnlijk is het een combinatie van beiden.

Tabel 2.3
Achtergrondkenmerken WWB'ers¹⁵

WWB	>1.5 jaar uitkering	Aandeel langer dan 1.5 jaar uitkering ten opzichte van de instroom
	n = 278 %	n _{>1.5 jaar} / n _{instroom} = 42% %
<i>geslacht</i>		
man	30	35
vrouw	70	46
<i>leeftijd</i>		
jonger dan 25 jaar	8	19
25-34	19	36
35-44	29	45
45-54	23	48
55 en ouder	21	67
<i>eticiteit</i>		
autochtoon	66	38
allochtoon	34	49
<i>opleidingsniveau</i>		
geen opleiding/basisschool	18	61
VMBO	39	47
MBO/HAVO/VWO	28	33
HBO/WO	15	36
<i>afstand tot de arbeidsmarkt</i>		
kleine afstand	11	16
matige afstand	9	26
grote afstand	32	51
zeer grote afstand	48	59
<i>ervaren sollicitatieplicht in eerste halfjaar</i>		
geen sollicitatieplicht	68	45
wel sollicitatieplicht	32	32
<i>ervaren gezondheid in eerste halfjaar</i>		
slecht	33	51
niet slecht, niet goed	43	38
goed	24	21

¹⁵ Geslacht, leeftijd en afstand tot de arbeidsmarkt zijn uit de registratie van CWI overgenomen. De overige achtergrondkenmerken zijn bij de respondenten uitgevraagd.

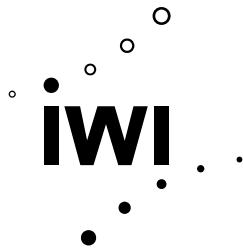
	>1.5 jaar uitkering	Aandeel langer dan 1.5 jaar uitkering ten opzichte van de instroom
WWB		
<i>alleenstaand ouder eerste halfjaar</i>		
niet alleenstaand ouder	66	31
wel alleenstaand ouder	34	41

Tabel 2.4 geeft voor de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen de ontwikkeling van een aantal achtergrondkenmerken weer in de loop van de anderhalf jaar. Het aantal mensen dat in het tweede halfjaar geen problemen heeft is gelijk aan het aantal mensen dat in het derde halfjaar geen problemen heeft: 20 procent. Bij de groep die wel problemen heeft lijkt het aantal problemen iets afgenomen te zijn: in het tweede halfjaar had 27 procent drie of meer problemen terwijl in het derde halfjaar 21 procent drie of meer problemen heeft. In het derde halfjaar oordeelt een grotere groep negatief over de eigen gezondheid dan in het eerste halfjaar: 39 procent tegenover 33 procent. Echter ook het aantal mensen dat positief oordeelt over de gezondheid neemt in de loop van de tijd toe: in het eerste halfjaar ervaart 24 procent de gezondheid als goed, terwijl in het derde halfjaar 31 procent de gezondheid goed noemt. Het cijfer dat WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen aan hun leven geven, neemt in de loop van de tijd toe van een 5,1 naar een 5,6. Het aandeel alleenstaande ouders blijft van het eerste halfjaar op het tweede halfjaar ongeveer gelijk: ruim een derde van de WWB'ers is een alleenstaande ouder.

Tabel 2.4

Verloop achtergrondkenmerken door de tijd voor WWB'ers die langer dan anderhalf jaar in de uitkering zitten

WWB	Eerste halfjaar	Tweede halfjaar	Derde halfjaar
		n=278*	
	%	%	%
<i>aantal problemen</i>			
geen	Niet bekend	20	20
één		33	35
twee		20	24
meer dan drie		27	21
<i>ervaren gezondheid</i>			
slecht	33	37	39
niet slecht, niet goed	43	38	30
goed	24	25	31
<i>cijfer leven</i>			
gemiddelde	5.1	5.4	5.6
onvoldoende	54	46	43
voldoende	46	54	57



WWB	Eerste halfjaar	Tweede halfjaar	Derde halfjaar
<i>alleenstaand ouder</i>			
niet alleenstaand ouder	66	65	Niet bekend
wel alleenstaand ouder	34	35	

2.3 Conclusie

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeksgroep van deze nota van bevindingen: WW'ers en WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen. Ten opzichte van de instroom is anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag het aandeel WW'ers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt, een lage opleiding, een als slecht ervaren gezondheid en oudere WW'ers toegenomen. Met andere woorden de genoemde groepen blijven langer in de uitkering zitten dan WW'ers met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt, een hoge opleiding, WW'ers die hun gezondheid als goed ervaren en jongere WW'ers

Bij de WWB'ers is ten opzichte van de instroom het aandeel vrouwen, ouderen, allochtonen, lager opgeleiden, mensen met (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt, zonder sollicitatieplicht, met een als slecht ervaren gezondheid en alleenstaande ouders toegenomen. Dit wil dus zeggen dat deze groepen langer in de uitkering zitten dan mannen, jongeren, autochtonen, hoger opgeleiden, mensen met kleine afstand tot de arbeidsmarkt, met sollicitatieplicht, mensen die hun gezondheid als goed ervaren en niet alleenstaande ouders.



3 Ondersteuning in de anderhalf jaar na aanvraag van een uitkering

In dit hoofdstuk wordt de eerste onderzoeksvraag voor zowel WW'ers als voor WWB'ers beantwoord. De inspectie gaat in dit hoofdstuk in op de ondersteuning in het gehele eerste anderhalf jaar na aanvraag van een uitkering voor die mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben. Om vertekeningen in de geboden ondersteuning te voorkomen zijn in dit hoofdstuk de mensen die werk hebben gevonden en geen uitkering meer hebben buiten beschouwing gelaten.

Naast een overzicht van het wel of niet krijgen van hulp door de tijd heen, geeft dit hoofdstuk tevens inzicht in hoe de ondersteuning van de verschillende ketenpartners samen, zich ontwikkelt door de tijd heen. Dit is ook op individueel niveau onderzocht. Hiermee beantwoorden we de vraag, welke ondersteuning mensen voor langere tijd krijgen, en welk type ondersteuning mensen vaker voor kortere periodes (één halfjaar) ontvangen. Omdat de terugkeer naar de arbeidsmarkt ook bemoeilijkt wordt door re-integratiebelemmerende problemen (zoals schulden of gezondheidsproblemen) van mensen presenteert de inspectie in dit hoofdstuk ook de verschillende vormen van hulp voor burgers met en zonder dergelijke problemen. In paragraaf 3.2 worden de resultaten voor WW'ers beschreven en in paragraaf 3.3 voor WWB'ers.

3.1 Re-integratie WW'ers

Deze paragraaf gaat over de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben. We bekijken welke ondersteuning zij in de eerste anderhalf jaar krijgen ten behoeve van de terugkeer naar de arbeidsmarkt. In eerste instantie krijgen zij deze ondersteuning van CWI. Meestal aan het eind van het eerste halfjaar draagt de CWI-medewerker cliënten die dan nog een WW-uitkering hebben over aan de re-integratiecoach van UWV¹⁶. De re-integratiecoach krijgt daarbij informatie over de afspraken die vanaf de aanvang met de cliënt zijn gemaakt, de gegeven begeleiding en ingezette re-integratieactiviteiten. De re-integratiecoach van UWV roept de cliënt op voor een intakegesprek en beoordeelt wat volgens hem nodig is om de cliënt te helpen bij de terugkeer naar de arbeidsmarkt. Hij kan zelf begeleiden en daarbij een aantal gerichte instrumenten inzetten. Ook kan hij een re-integratietraject voorstellen, hetzij in de vorm van een regulier traject voor de doelgroep waartoe de cliënt behoort, hetzij een individueel, door de cliënt mede ingevuld traject. Reguliere trajecten zijn trajecten waarvoor UWV via een aanbestedingsprocedure raamovereenkomsten heeft gesloten met re-integratiebedrijven. Voor individuele trajecten sluit UWV per geval met het betreffende re-integratiebedrijf een zogeheten individuele re-integratieovereenkomst (IRO) af op basis van een re-integratieplan.¹⁷ We hebben de eerste anderhalf jaar opgedeeld in drie halfjaren. Steeds na afloop hebben we voor dertien verschillende concrete soorten hulp gevraagd wat men in dat afgelopen halfjaar aan hulp heeft ontvangen. Dat loopt uiteen van 'gesprekken om mij te motiveren', 'een test (bij-

¹⁶ Cliënten met een dusdanige afstand tot de arbeidsmarkt dat meer ondersteuning nodig is dan CWI kan bieden, kan CWI al eerder aan UWV overdragen.

¹⁷ Zie bijvoorbeeld het IWI-rapport Uitvoering van re-integratietrajecten door UWV (R07-18).

voorbeeld een beroepskeuzetest)', 'begeleiding bij het zoeken naar vacatures' tot 'hulp bij opstarten eigen bedrijf. Deze soorten hulp zijn te herleiden tot vier categorieën hulp: advies over vacatures zoeken, hulp bij solliciteren, training werkvaardigheden en opstarten eigen bedrijf (zie tabel 3.1).¹⁸

De gesprekken die de cliënten met de uitvoering voeren, beschouwen we ook als een vorm van hulp. Vaak komt daarin aan de orde wat de cliënt gedaan heeft en verder gaat doen om aan werk te komen en welke problemen er spelen. Zo hebben ze vaak een coachend karakter. Naast inzet van instrumenten als een test of stageplaats kunnen cliënten ook een re-integratietraject aangeboden krijgen. Ten slotte kunnen cliënten hulp krijgen bij allerlei problemen die de weg naar werk kunnen belemmeren. Daarbij kan men bijvoorbeeld denken aan schulden, gezondheidsproblemen en problemen met kinderopvang. In de paragrafen 3.2 en 3.3 worden deze vormen van hulp beschreven door de tijd heen.

Tabel 3.1
Overzicht concrete vormen van ondersteuning per categorie

Advies vacatures zoeken	Hulp solliciteren	Training werkvaardigheden	Opstarten eigen bedrijf
- aanbieden vacatures	- een test	- cursus Nederlands	- hulp bij opstarten eigen bedrijf
- advies over werk zoeken	- sollicitatietraining	- werkervaringsplaats/ stage	
- wijzen op vacaturesites	- voorstellen aan werk gevers	- om- of bijscholings- cursus	
	- gesprekken om te motiveren		
	- begeleiding bij sollicita- ties		
	- begeleiding bij zoeken vacatures		

Wanneer men aankruist minimaal een van de hulpvormen van een categorie te hebben ontvangen van CWI, UWV, sociale dienst of re-integratiebedrijf, dan beschouwen we dat als ontvangen hulp. De intensiteit van de ontvangen hulp laten we buiten beschouwing.

Hoeveel hulp?

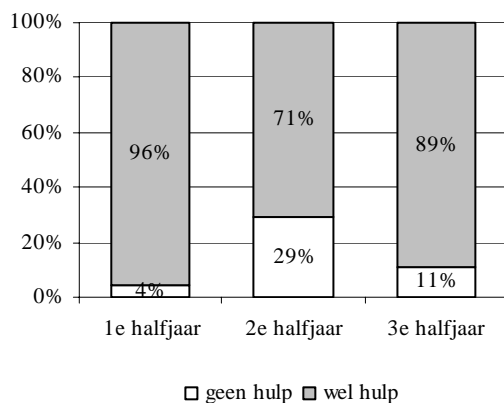
Nagenoeg alle WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, hebben in een periode van anderhalf jaar wel een of andere vorm van hulp ontvangen. Over de hele periode van anderhalf jaar bezien heeft 2 procent geen enkele vorm van hulp ontvangen¹⁹. Figuur 3.2 geeft voor elk halfjaar de verdeling van hulp en geen hulp weer. In het eerste halfjaar heeft nagenoeg elke WW'er wel een of andere vorm van hulp gekregen (96 procent). In het tweede halfjaar neemt dat af: 29 procent van de mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering heeft, krijgt in deze periode geen hulp. Dat wil dus niet zeggen dat de mensen die in het tweede halfjaar geen hulp kregen dit ook niet ontvingen in het eerste halve jaar. In het derde halfjaar stijgt de hulp weer en heeft 11 procent geen hulp ontvangen.

¹⁸ Op basis van de resultaten van een factoranalyse.

¹⁹ Deze groep bestaat in meerderheid uit mensen met gezondheidsproblemen in het tweede en/of derde halfjaar, deels in combinatie met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Figuur 3.2

Wel of geen hulp per halfjaar voor WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben (N=1117)



Van WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen er twee op de vijf naast hun uitkering gedurende kortere of langere tijd een gedeeltelijke betaalde baan gehad. De groep die langer dan anderhalf jaar een uitkering en gedeeltelijk werk heeft, krijgt in elk van de drie halfjaren vaker hulp. De groep die de gehele periode werkloos is geweest heeft minder vaak hulp gekregen in alle drie de periodes (respectievelijk 94 procent, 68 procent en 86 procent).

De meest voorkomende vorm van hulp bestaat uit een of meer van de concrete activiteiten, al dan niet gegoten in een re-integratietraject. Een klein deel van de WW'ers (5 procent in anderhalf jaar) krijgt alleen hulp in de vorm van gesprekken over werk. In de volgende paragraaf gaan we nader in op de verschillende soorten hulp die men heeft gekregen.

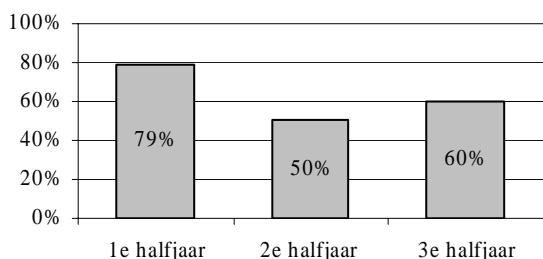
Ontvangen ondersteuning nader bekeken

Veelal bestaat de hulp die WW'ers krijgen uit een of meer van de concrete activiteiten die we hebben onderscheiden, te weten advies over vacatures zoeken, hulp bij solliciteren, training werkvaardigheden en hulp bij het opstarten van een eigen bedrijf. Ongeveer 90 procent van de WW'ers heeft in de periode van anderhalf jaar een van deze hulpvormen gekregen. De meest voorkomende vorm van concrete ondersteuning in alle drie de periodes is advies over vacatures zoeken, gevolgd door hulp bij solliciteren (zie figuren 3.3 en 3.4). Training werkvaardigheden en hulp bij opstarten eigen bedrijf komen veel minder vaak voor (zie figuren 3.5 en 3.6). In anderhalf jaar tijd krijgt 88 procent van de WW'ers advies over vacatures zoeken. Meestal gaat het hierbij om 'wijzen op vacaturesites' (77 procent in anderhalf jaar, 62 procent in het 1e halfjaar, 34 procent in het 2e halfjaar en 43 procent in het 3e halfjaar). Daarna komen 'advies over werk zoeken' (69 procent in anderhalf jaar, 48 procent in het 1e halfjaar, 35 procent in het 2e halfjaar en 42 procent in het 3e halfjaar) en 'aanbieden van vacatures' (67 procent in anderhalf jaar, 47 procent in het 1e halfjaar, 33 procent in het 2e halfjaar en 38 procent in het 3e halfjaar).

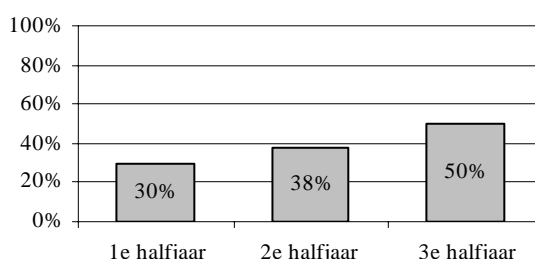
Tweederde van de WW'ers krijgt over de gehele periode van anderhalf jaar hulp bij solliciteren. De nadruk van deze vorm van ondersteuning ligt in het derde halfjaar (50 procent). Het gaat hier, in afnemende mate van voorkomen om: gesprekken om mij te motiveren (38 procent), begeleiding bij zoeken van vacatures (35 procent), sollicitatietraining (31 procent), be-

geleiding bij doen van sollicitaties (30 procent), een test (25 procent) en voorstellen aan werkgevers (24 procent).

Figuur 3.3 Advies over vacatures zoeken

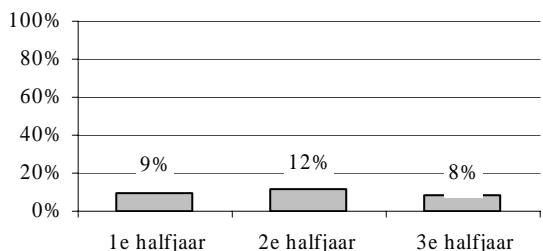


Figuur 3.4 Hulp bij solliciteren

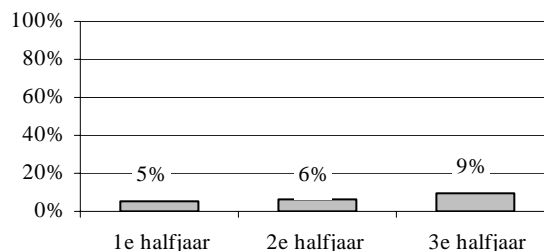


Training werkvaardigheden en ondersteuning bij het opstarten van een eigen bedrijf zijn vormen van ondersteuning die slechts op een klein deel van de WW'ers is gericht. In anderhalf jaar krijgt 1 op de 5 WW'ers een training werkvaardigheden. Hierbij gaat het vooral om een om- of bijscholingscursus (16 procent in anderhalf jaar, 7 procent in 1e halfjaar, 9 procent in het 2e halfjaar en 5 procent in het 3e halfjaar). In een enkel geval gaat het om een werkervaring- of stageplaats (7 procent in anderhalf jaar, 2 procent in het 1e halfjaar, 4 procent in het 2e halfjaar en 3 procent in 3e het halfjaar) of een cursus Nederlands (3 procent in anderhalf jaar, 1 procent in het 1e halfjaar, 1 procent in het 2e halfjaar en 2 procent in het 3e halfjaar). Slechts 12 procent van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben krijgen in deze periode ondersteuning bij het opstarten van een eigenbedrijf. In de loop van de anderhalf jaar neemt dit percentage wel toe (5 procent in het 1e halfjaar, 6 procent in het 2e halfjaar en 9 procent in het 3e halfjaar).

Figuur 3.5 Training werkvaardigheden



Figuur 3.6 Hulp bij opstarten eigen bedrijf



Advies over vacatures zoeken wordt vooral in het eerste halfjaar aangeboden (79 procent) en kent in het tweede halfjaar een afname (50 procent). In het derde halfjaar neemt deze vorm van ondersteuning weer toe (60 procent). Hulp bij solliciteren²⁰ en hulp bij het opstarten van een

²⁰ NB: Voor een deel is dit het gevolg van het feit dat in het tweede en derde halfjaar meer items zijn opgenomen onder deze categorie, hulpvormen die ook vaker zijn verkregen: gesprekken om te motiveren, begeleiding bij zoeken van vacatures en doen van sollicitaties.



eigen bedrijf laten een gestage toename zien. Training werkvaardigheden komt in het tweede halfjaar het meeste voor (12 procent).

Duur van de ondersteuning

De voorgaande paragraaf toonde het percentage WW'ers per halfjaar dat hulp heeft ontvangen op een van de vier categorieën. Voor de mensen die iets van hulp heeft ontvangen in de gehele periode van anderhalf jaar bekijken we hoe die hulp is verspreid over de verschillende periodes en hoe lang deze ondersteuning geboden wordt.

Zoals uit de voorgaande figuren blijkt is de meest verleende vorm van ondersteuning advies over vacatures zoeken. 88 procent van de WW'ers heeft deze vorm van hulp gekregen in anderhalf jaar tijd. Van de WW'ers die ondersteuning hebben ontvangen bij het zoeken naar werk krijgen 2 van de 5 WW'ers dit gedurende de gehele anderhalf jaar. Een derde deel krijgt deze vorm van ondersteuning gedurende twee halfjaren (bijna 60 procent van hen in het 1e en 3e halfjaar).

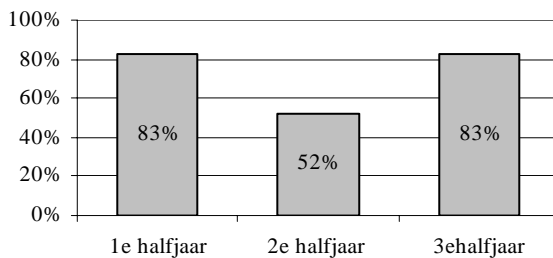
Van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, krijgt 66 procent hulp bij solliciteren. Deze vorm van ondersteuning wordt minder vaak en korter verkregen dan advies over vacatures zoeken. Een op de vijf WW'ers die hulp bij solliciteren krijgt, krijgt dit gedurende de gehele anderhalf jaar. Twee op de vijf krijgt deze vorm van ondersteuning gedurende twee halfjaren en twee op de vijf krijgt deze vorm van ondersteuning gedurende één halfjaar. In anderhalf jaar krijgt 1 op de 5 WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering krijgen een training werkvaardigheden. Van deze groep krijgt tweederde deze vorm van ondersteuning gedurende één halfjaar. Ruim een kwart van deze groep krijgt deze vorm van ondersteuning gedurende twee halfjaren. Deze vorm van ondersteuning is meer geconcentreerd in het tweede halfjaar. In deze periode krijgt 58 procent van de WW'ers die deze vorm van ondersteuning heeft ontvangen een training werkvaardigheden terwijl ongeveer 40 procent van de WW'ers die deze vorm van ondersteuning krijgen, dit in het eerste en derde halfjaar krijgen.

12 procent van de WW'ers krijgt ergens in anderhalf jaar hulp bij het opstarten van een bedrijf krijgt. De helft krijgt deze vorm van ondersteuning gedurende één halfjaar. Een derde van deze groep krijgt deze vorm van ondersteuning gedurende twee halfjaren. Het zwaartepunt van deze hulp ligt in het derde halfjaar. 41 procent van de WW'ers die deze vorm van ondersteuning hebben ontvangen, krijgen dit in het eerste halfjaar terwijl 72 procent dit in het derde halfjaar krijgt.

Contacten over werk

Het overgrote deel van de WW'ers (95 procent) heeft in de gehele periode van anderhalf jaar in ieder geval een keer contact over werk gehad. Het gaat hier om contacten over werk met CWI, UWV en het re-integratiebedrijf. In figuur 3.7 is te zien dat van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, 83 procent contact(en) over werk in het eerste halfjaar heeft, 52 procent in het tweede halfjaar en 83 procent in het derde halfjaar.

Figuur 3.7
Contacten over werk



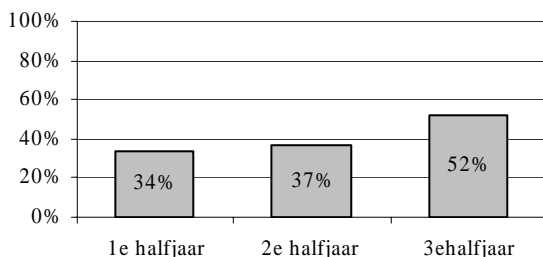
Het contact over werk strekt zich lang niet altijd uit over de gehele periode van anderhalf jaar. Bijna de helft (46 procent) van de WW'ers die contacten over werk hebben gehad, hebben dit over de gehele periode ontvangen. Ruim een derde (36 procent) van hen heeft twee halfjaren lang dergelijke contacten, vooral in het eerste en derde halfjaar. Achttien procent heeft gedurende één halfjaar contact over werk gehad met CWI, UWV en/of het re-integratiebedrijf. Dit vindt vooral in het eerste jaar plaats en in mindere mate in het derde halfjaar.

Aangemeld voor een traject

Een mogelijkheid voor ondersteuning bij de terugkeer naar werk is een re-integratietraject. Re-integratietrajecten zijn niet de enige ondersteuning die UWV biedt. Veel van de dienstverlening vindt plaats via de re-integratiecoaches en arbeidsdeskundigen. Deze kunnen ook specifieke hulp inkopen (bijvoorbeeld een taal cursus) in plaats van een geheel traject. De re-integratiecoach kan in overleg met de cliënt of op diens verzoek daarvoor kiezen wanneer andere middelen onvoldoende helpen. Reguliere trajecten zijn afgestemd op bepaalde doelgroepen. Daarnaast zijn er op de persoon afgestemde individuele trajecten (IRO's). Beide trajecten worden uitgevoerd door private bedrijven. In dit onderzoek is aan burgers gevraagd of zij zijn aangemeld voor een traject. Dit gaat meestal om trajecten die bij een privaat bedrijf worden ingekocht.

In figuur 3.8 is te zien dat het aantal WW'ers dat aangemeld is voor een re-integratietraject stijgt. In het eerste halfjaar wordt een derde van de WW'ers aangemeld voor een traject. Dit neemt toe tot 52 procent in het derde halfjaar. Over de gehele periode bezien is bijna tweederde (61 procent) van de WW'ers aangemeld voor een traject.

Figuur 3.8
Aangemeld voor een re-integratietraject



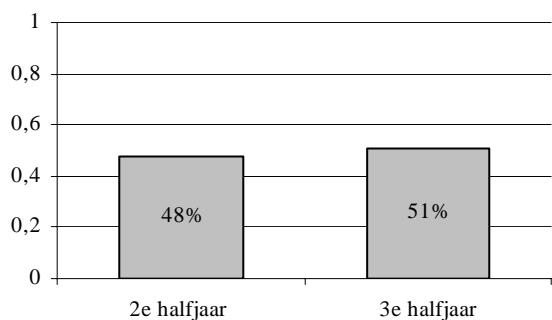
Persoonlijke problemen

In het tweede en derde halfjaar is de WW'ers gevraagd naar het bestaan van verschillende problemen en de hulp die men daarbij ontvangen heeft. De terugkeer naar de arbeidsmarkt kan bijvoorbeeld bemoeilijkt worden door schulden, verslavingsproblemen, huisvestingproblemen, een moeilijk te regelen kinderopvang, gezondheidsproblemen en zorg voor familie (mantelzorg). Vooral een combinatie van dit soort problemen kan werkzoekenden belemmeren bij het vinden van werk.

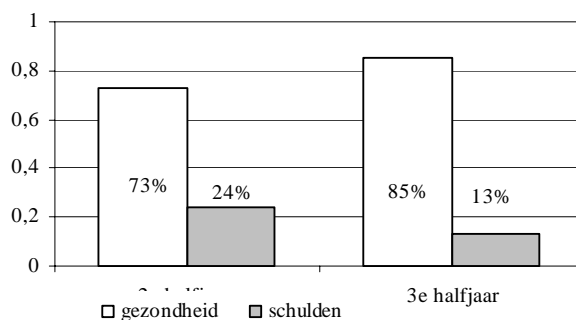
Ongeveer de helft van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen, heeft in het tweede of derde halfjaar met een of meer van de genoemde problemen te maken gehad (zie figuur 3.9). WW'ers die problemen hebben kampen het meeste met gezondheid en schulden (zie figuur 3.10). Het betreft vooral gezondheidsproblemen, meer lichamelijke dan psychische problemen. Bij gezondheidsproblemen hebben WW'ers aangegeven dat zij een probleem hebben met hun gezondheid. Dit is niet hetzelfde als de ervaren gezondheid, waarbij alle respondenten aangeven of zij hun gezondheid als goed of slecht ervaren.

13 procent van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen, heeft schuldenproblemen.

Figuur 3.9 WW'ers met een of meer problemen



Figuur 3.10 Meest voorkomende problemen van WW'ers met problemen



Wanneer WW'ers problemen hebben dan is het meestal 1 probleem. 38 procent van de WW'ers met problemen in het tweede halfjaar heeft 2 of meer problemen, en 25 procent van degenen met problemen in het derde halfjaar. 61 procent van de WW'ers met problemen noemt een of meer problemen in zowel het 2e als in het 3e halfjaar.

In het derde halfjaar geeft 35 procent van de WW'ers aan gezondheidsproblemen te hebben. Van deze groep geeft een kwart aan door zijn gezondheidsproblemen ernstig beperkt te zijn bij het (weer) gaan werken en de helft zegt hierdoor een beetje beperkt te zijn.

Hulp aan WW'ers met persoonlijke problemen

Van de WW'ers die aangeven persoonlijke problemen te hebben heeft 13 procent daarvoor hulp gekregen die via UWV tot stand gekomen is. Het bieden van hulp bij persoonlijke problemen behoort niet tot het primaire takenpakket van UWV. Voor psychische gezondheidsproblemen heeft 61 procent zelf hulp geregeld en voor lichamelijke gezondheidsproblemen 79 procent.

Daarnaast is gekeken of deze groep WW'ers meer of minder ondersteuning hebben gekregen bij hun terugkeer naar de arbeidsmarkt. In tabel 3.2 zijn de WW'ers met problemen vergeleken met de WW'ers zonder problemen met betrekking tot de verschillende vormen van ondersteuning. In deze tabel is te zien dat WW'ers met problemen vaker ondersteuning krijgen in de vorm van een training werkvaardigheden (24 procent versus 16 procent). Ook zijn zij vaker aangemeld voor een re-integratietraject (65 procent versus 56 procent). Zij krijgen echter minder vaak hulp gericht op werk. Beide groepen krijgen ongeveer even vaak hulp bij solliciteren en hulp bij opstarten eigen bedrijf.

Tabel 3.2

Hulp aan WW'ers met problemen in het tweede en/of derde halfjaar vergeleken met WW'ers zonder problemen

	WW'ers met persoonlijke problemen	WW'ers zonder persoonlijke problemen
Advies over vacatures zoeken	86%	92%
Contacten over werk	93%	99%
Training werkvaardigheden	24%	16%
Hulp bij solliciteren	66%	65%
Aangemeld voor een traject	65%	56%
Hulp bij opstarten eigen bedrijf	11%	14%

3.2 Re-integratie WWB'ers

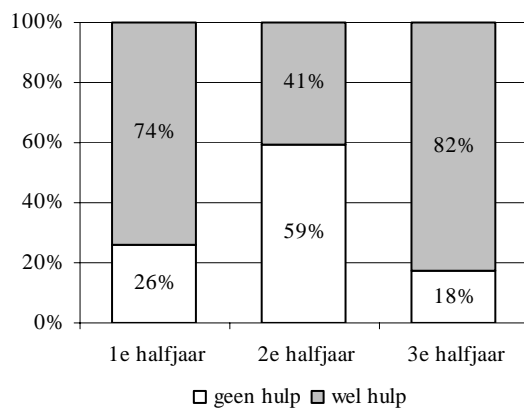
In deze paragraaf beschrijven we de ondersteuning aan WWB'ers die langer dan anderhalf jaar na aanvraag van de uitkering nog een WWB-uitkering ontvangen. In de vorige paragraaf (par 3.2; figuur 3.1) is beschreven welke soorten en categorieën van hulp we hebben onderscheiden. Ook in deze paragraaf maken we gebruik van die indeling. We vergelijken hier de ondersteuning in de eerste drie halfjaren na aanvraag van de uitkering, waarbij het tweede halfjaar de periode is waarin in de regel de overdracht van CWI naar sociale dienst heeft plaatsgevonden.

Hoeveel hulp?

In de anderhalf jaar na aanvraag van de uitkering heeft het overgrote deel van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, een of andere vorm van ondersteuning gekregen (94 procent)²¹. Zoals te zien is in figuur 3.11 heeft het grootste deel van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering heeft een of andere vorm van hulp ontvangen (74 procent) in het eerste halfjaar na aanvraag van de uitkering. In het tweede halfjaar krijgen veel minder mensen een of andere vorm van ondersteuning, slechts 41 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben krijgt dan ondersteuning. In het derde halfjaar krijgt weer het overgrote deel van de WWB'ers een vorm van hulp (82 procent).

Figuur 3.11

Wel of geen hulp per halfjaar voor WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben (N=278)



Veel hulp bestaat, naast de contacten over werk, uit een of meer concrete activiteiten. In de volgende paragraaf gaan we nader in op deze vormen van ondersteuning

Ontvangen hulp nader bekeken

De ondersteuning die WWB'ers krijgen bestaat uit een of meer van de concrete activiteiten die we hebben onderscheiden, te weten advies over vacatures zoeken, hulp bij solliciteren, training werkvaardigheden en hulp bij het opstarten van een eigen bedrijf. De meest voorkomende vormen van concrete ondersteuning zijn advies over vacatures zoeken en hulp bij solliciteren (zie figuren 3.12 en 3.13). Over de gehele periode van anderhalf jaar krijgt ongeveer 45 procent van de WWB'ers in ieder geval een keer dergelijke ondersteuning. Veel minder vaak (24 procent over anderhalf jaar) komt een training werkvaardigheden aan bod (zie figuur 3.14). Hulp bij het opstarten van een eigen bedrijf komt bij WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben nauwelijks voor. In de hele periode van anderhalf jaar betreft het 3 procent van de WWB'ers. Op deze hulp vorm gaan we hier verder niet in.

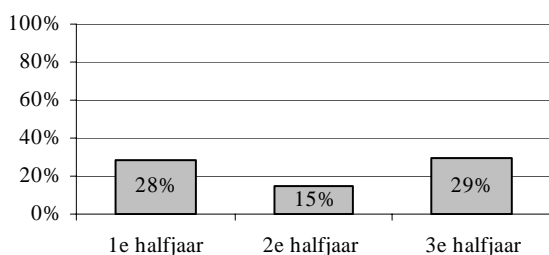
In anderhalf jaar tijd krijgt 45 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben advies over vacatures zoeken. Deze vorm van ondersteuning kan bestaan uit het aanbieden van vacatures, advies over werk zoeken of wijzen op vacaturesites. Deze concrete vormen van ondersteuning krijgt ca. 30 procent van de WWB'ers. In het eerste halfjaar krij-

²¹ De 6% die geen hulp heeft ontvangen in anderhalf jaar bestaat voornamelijk uit cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zonder sollicitatieplicht en een aantal cliënten met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt met gezondheidsproblemen.

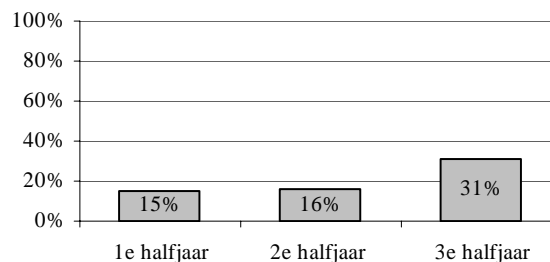
gen 28 procent van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben advies over vacatures zoeken. In het tweede halfjaar neemt deze vorm van ondersteuning af tot 15 procent terwijl dit in het derde halfjaar weer toeneemt tot 29 procent.

42 procent van de WWB'ers krijgt over de gehele periode van anderhalf jaar hulp bij solliciteren. Deze ondersteuningsvorm komt het vaakst aan bod in het derde halfjaar (31 procent). Hulp bij solliciteren bestaat vooral uit gesprekken om te motiveren (23 procent in anderhalf jaar) en een test (beroepskeuze, competentietesten e.d. - 19 procent in anderhalf jaar). WWB'ers krijgen deze hulp vooral in het derde halfjaar (19 procent gesprekken om te motiveren, 10 procent een test). Verder bestaat deze vorm van ondersteuning in het derde halfjaar relatief vaak uit voorgesteld worden aan werkgevers en begeleid worden bij het zoeken van vacatures (elk 10 procent van de WWB'ers).

Figuur 3.12 *Advies over vacatures zoeken*

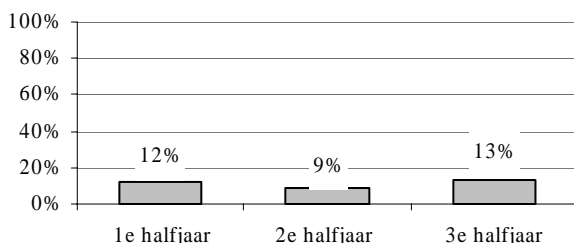


Figuur 3.13 *Hulp bij solliciteren*



Tussen het eerste halfjaar en het derde halfjaar schommelt het percentage WWB'er wat werkvaardigheden aangeboden krijgt tussen de 9 procent en 13 procent (zie figuur 3.14). In de gehele periode van anderhalf jaar krijgt 24 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben een training werkvaardigheden. Een training werkvaardigheden kan zijn een werkervaring- of stageplaats, een om- of bijscholingscursus of een cursus Nederlands. Ca. 10 procent van de WWB'ers geeft slechts één keer in de hele periode van anderhalf jaar aan dat zij hulp bij werkvaardigheden hebben gekregen.

Figuur 3.14
Training werkvaardigheden



Duur van de ondersteuning

Deze paragraaf gaat in op duur van de ondersteuning aan WWB'ers die in de periode van anderhalf jaar na de uitkering een bepaalde vorm van hulp hebben ontvangen.

Van de WWB'ers die hulp krijgen bij werk zoeken - 45 procent krijgt deze hulp een keer in anderhalf jaar tijd - krijgt 20 procent deze hulp gedurende de hele periode van anderhalf jaar. Meer dan de helft krijgt deze periode maar één halfjaar, meestal in het eerste of in het derde halfjaar.

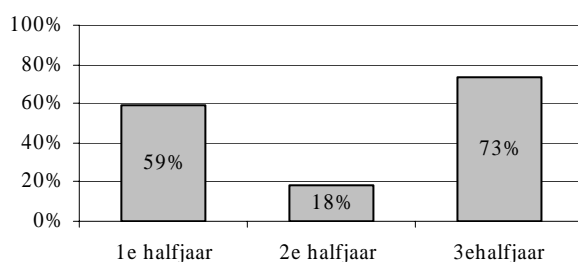
Van de WWB'ers krijgt 42 procent minstens 1 keer hulp bij het solliciteren in de eerste anderhalf jaar. Van deze groep krijgt 10 procent gedurende deze hele periode hulp. 28 procent krijgt deze hulp gedurende twee halfjaren (vooral eerste plus derde halfjaar of tweede plus derde halfjaar). Ruim 60 procent krijgt deze hulp gedurende één halfjaar (tweederde in het derde halfjaar). Een vergelijkbaar patroon is te zien bij training werkvaardigheden: 24 procent van de WWB'ers krijgt dit een keer in anderhalf jaar tijd. Tweederde krijgt deze hulp gedurende één halfjaar (40 procent hiervan in het eerste en 40 procent in het derde halfjaar).

Contacten over werk

Contact over werk is de meest ontvangen vorm van ondersteuning aan WWB'ers. 59 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, krijgt deze vorm van ondersteuning in het eerste halfjaar. In het tweede halfjaar loopt dit echter sterk terug tot 18 procent om in het derde halfjaar nog meer te worden verkregen dan in het eerste halfjaar, namelijk door 73 procent van de WWB'ers.

Figuur 3.15

Contacten over werk



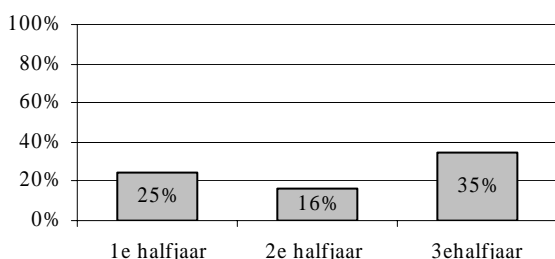
Over de periode van anderhalf jaar bezien krijgt 86 procent van de WWB'ers een keer deze vorm van ondersteuning. 15 procent van hen heeft dergelijk contact gedurende de hele periode, 45 procent gedurende twee halfjaren (voornamelijk in het eerste en derde halfjaar). 40 procent van deze groep heeft deze vorm van ondersteuning slechts gedurende één halfjaar (een derde in het eerste halfjaar en twee derde in het derde halfjaar).

Aangemeld voor een traject

Aanmelding voor een traject is een andere relatief vaak voorkomende vorm van hulp. Ongeveer 16 procent à 35 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, krijgen ergens in de anderhalf jaar na aanvraag van de uitkering deze vorm van ondersteuning. Over de gehele anderhalf jaar is bijna de helft (45 procent) van de WWB'ers die lan-

ger dan anderhalf jaar een uitkering hebben aangemeld voor een re-integratietraject. Van de WWB'ers die zijn aangemeld voor een re-integratietraject heeft 15 procent een persoonsgebonden re-integratiebudget, een toename ten opzichte van het tweede halfjaar, toen dit 5 procent was.

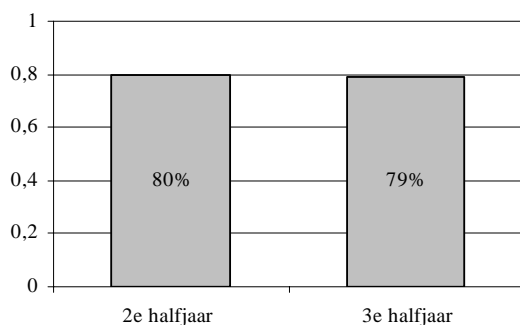
Figuur 3.16
Aangemeld voor een re-integratietraject



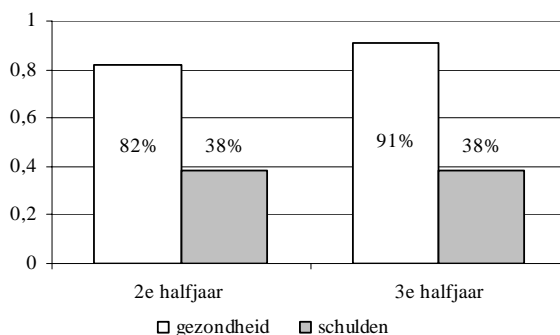
Persoonlijke problemen

In het tweede en derde halfjaar is WWB'ers gevraagd naar diverse problemen waar ze mee te maken hebben, bijvoorbeeld schulden, verslaving, huisvesting, gezondheid, kinderopvang, de Nederlandse taal en de zorg voor een ziek familielid (mantelzorg). Zoals te zien is in figuur 3.17 heeft 80 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, een of meerdere van deze problemen in het 2e halfjaar. In het 3e halfjaar gaat het eveneens om 80 procent van de WWB'ers. De meest voorkomende problemen zijn lichamelijke en psychische gezondheidsproblemen en schuldenproblemen (zie figuur 3.18). In het tweede halfjaar geeft 82 procent van de WWB'ers met problemen aan dat zij gezondheidsproblemen ervaren, terwijl 38 procent aangeeft schulden te hebben. In het derde halfjaar nemen het aantal gezondheidsproblemen toe tot 91 procent en schulden blijft gelijk met 38 procent van de WWB'ers met problemen in deze periode. Van de hele groep WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben.

Figuur 3.17 WWB'ers met een of meer problemen



Figuur 3.18 Meest voorkomende problemen van WWB'ers met problemen



Ca. 58 procent van de WWB'ers met problemen hebben meer dan één probleem. 78 procent van de WWB'ers met een of meer problemen hebben deze problemen zowel in het tweede als in het derde halfjaar.

Van de WWB'ers die gezondheidsproblemen hebben ervaren in het derde halfjaar (66 procent van de WWB'ers) geeft 58 procent aan daardoor ernstig beperkt te zijn bij het (weer) gaan werken. 30 procent van de WWB'ers met gezondheidsproblemen in het derde halfjaar geeft aan hierdoor een beetje beperkt te zijn bij het (weer) gaan werken.

Hulp aan WWB'ers met persoonlijke problemen

Van de WWB'ers die aangeven in het tweede halfjaar problemen te hebben krijgt 30 procent hiervoor ondersteuning van de sociale dienst. In het derde halfjaar krijgt 20 procent van de WWB'ers met problemen hiervoor ondersteuning. Van die WWB'ers die zowel in het tweede als in het derde halfjaar één of meer problemen ervaren, heeft 42 procent in die periode ondersteuning van de sociale dienst ontvangen. Van de WWB'ers met psychische gezondheidsproblemen in het derde halfjaar zoekt bijna 70 procent zelf hulp daarvoor en van de WWB'ers met lichamelijke gezondheidsproblemen in deze periode zoekt bijna 80 procent zelf hulp daarvoor. WWB'ers met de genoemde problemen hebben voor een deel daarvoor hulp ontvangen. De vraag is nu of zij meer of minder ondersteuning hebben gekregen bij hun terugkeer naar de arbeidsmarkt dan de WWB'ers zonder deze problemen. Beide groepen verschillen nauwelijks en de verschillen zijn niet significant. Wanneer we de WWB'ers met gezondheidsproblemen vergelijken met de WWB'ers zonder gezondheidsproblemen met betrekking tot de ondersteuning die zij ontvangen zien we geen significante verschillen.

3.3 Conclusie

In de vorige rapportage “het eerste jaar” concludeerde de inspectie dat een substantiële groep WW'ers en WWB'ers aangaf in het tweede halfjaar na de aanvraag geen ondersteuning te hebben ontvangen. In het derde halfjaar is deze afname voorbij en stijgt het aandeel WW'ers en WWB'ers met ondersteuning weer sterk.

In de groep mensen die een jaar een uitkering heeft zitten ook de mensen die in het derde halfjaar uitstromen. In de vergelijking van deze groep met de mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering heeft valt op dat deze laatste groep in het tweede halfjaar minder vaak hulp krijgt. Dit wil zeggen dat de mensen die langduriger afhankelijk zijn van een uitkering in het tweede halfjaar vaker geen hulp krijgen.

Tevens valt op dat de afname van hulp in het tweede halfjaar voor WW'ers vooral betrekking heeft op advies over vacatures zoeken en contacten over werk. Hulp bij solliciteren, hulp bij het opstarten van een eigen bedrijf en het aanmelden voor een re-integratietraject stijgt consequent over alle drie de halfjaren. Training werkvaardigheden kent als enige ondersteuningsvorm een toename in het tweede halfjaar en neemt weer af in het derde halfjaar. De verschillen tussen de drie periodes zijn echter klein.

Als ook de duur van de hulp in ogenschouw wordt genomen zien we wel een lichte verschuiving in type hulp door de tijd. De intensievere vormen van hulp (hulp bij solliciteren en trai-



ning werkvaardigheden) vinden vooral in de laatste periode plaats terwijl de minder intensievere vormen (advies over vacatures zoeken) vaker in het eerste halfjaar plaats vinden. De intensievere vormen van ondersteuning komen echter minder vaak voor dan de meer algemene vormen van hulp. De ondersteuning van burgers in de keten bestaat voornamelijk uit contacten over werk en advies bij het zoeken naar vacatures.

De daling van het aandeel mensen met bepaalde hulpvormen in het tweede halfjaar is ook bij WWB'ers bij alle vormen van ondersteuning te zien. Alleen hulp bij solliciteren kent geen daling van de ondersteuning in het tweede halfjaar, maar stijgt over alle drie de jaren. Bij WWB'ers betreft het merendeel van de hulp contacten over werk, advies over het zoeken naar vacatures en hulp bij solliciteren in de gehele anderhalf jaar.

Ruim driekwart van de WWB'ers in het derde halfjaar geeft aan één of meerdere problemen te hebben. Toch krijgt slechts minder dan een derde van deze WWB'ers hiervoor hulp in het tweede halfjaar. Opvallend is daarbij dat deze ondersteuning in het derde halfjaar ook nog eens afneemt. Minder dan de helft van de mensen die in beide halfjaren aangeeft problemen te hebben wordt in beide halfjaren daarbij ook ondersteund.

4 Specifieke ondersteuningsvormen en verbeteringen bij WW'ers

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke algemene ondersteuning mensen die anderhalf jaar een uitkering hebben, kregen vanaf het moment van uitkering. Dit hoofdstuk gaat verder in op de precieze inhoud van ondersteuning die WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, in het derde halfjaar na de uitkeringsaanvraag gekregen hebben. Om vertekeningen in de geboden ondersteuning te voorkomen zijn ook in dit hoofdstuk de mensen die werk hebben gevonden en geen uitkering meer hebben buiten beschouwing gelaten.

Ondersteuning heeft een indirect effect op werkhervatting. De bedoeling van ondersteuning is om de vaardigheden die nodig zijn om een baan te krijgen te verbeteren en/of de belemmeringen voor werk weg te nemen om daarmee te kans op werk te vergroten. Dit hoofdstuk gaat in op de beschrijving van precieze inhoud van ondersteuning en verbetering van vaardigheden. Daarnaast wordt besproken welke ondersteuning leidt tot verbetering van vaardigheden.

In de vorige rapportage 'Het eerste jaar' constateerde de inspectie dat een aantal doelgroepen een kleinere kans hebben op het vinden van werk en minder ondersteuning krijgen. Om beter inzicht te krijgen in deze risicogroepen (ouderen, allochtonen, zieken, laag opgeleiden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) en de effecten van ondersteuning, wordt beschreven wat zij aan precieze inhoud van ondersteuning ontvangen. Vervolgens onderzoeken we welke vormen van specifieke ondersteuning leiden tot welke verbeteringen en of dit verschilt tussen deze doelgroepen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het oefenen van gesprekken met werkgevers bij jongeren sneller leidt tot een verbetering in sollicitatievaardigheden, terwijl bij ouderen het leren zoeken naar vacatures effectiever zou kunnen zijn om sollicitatievaardigheden te verbeteren. Op deze wijze kan er meer inzicht verkregen worden op welke wijze maatwerk geleverd kan worden door specifieke hulpvormen voor de verschillende doelgroepen in te zetten.

4.1 Specifieke inhoud van ontvangen hulp

In hoofdstuk 3 is de algemene hulp (zoals een re-integratietraject of een sollicitatietraining) die WW'ers krijgen besproken. De WW'ers die een vorm van algemene hulp in het derde halfjaar hebben ontvangen is gevraagd wat deze hulp precies inhoudt. Daarbij zijn 21 specifieke hulpvormen aan bod gekomen die meer zicht geven op de geboden ondersteuning. Bij de algemene hulp in het vorige hoofdstuk is bijvoorbeeld besproken hoe vaak mensen sollicitatietraining krijgen. Nu splitsen we dit uit naar onder andere 'hulp bij het maken van een lijst van mogelijke werkgevers' en 'hulp bij het schrijven van brieven voor specifieke vacatures'.

Op de vraag welke specifieke vormen van ondersteuning zij hebben ontvangen, geeft iets minder dan de helft (43 procent) van de WW'ers, aan een van de specifieke vormen van ondersteuning te hebben gekregen²². De vorm van hulp die het vaakst voorkomt is het 'bespreken van het soort werk wat ik wil en kan doen' (33 procent) en 'hulp bij het zoeken naar vacatures' (29 procent). Hulpvormen die minder vaak voorkomen zijn 'hulp bij Nederlands leren schrij-

²² Het gaat hier om meer (specifieke) ondersteuningsvormen dan de algemene ondersteuningsvormen die in hoofdstuk 3 besproken zijn.

ven/spreken/begrijpen' (2 procent) en 'gesprekken met een psycholoog' (2 procent). Het gaat bij het inzetten van hulp niet om het principe 'hoe meer hoe beter'. Er moet sprake zijn van maatwerk. De hulpmiddelen moeten worden ingezet waar ze nodig zijn. Het is dus niet per definitie verkeerd dat bepaalde hulpvormen weinig ingezet worden. Nederlands leren en gesprekken met een psycholoog zijn voor de meerderheid van WW'ers niet nodig. In tabel 4.1 is het overzicht van alle uitgevraagde hulpvormen en hoe vaak zij voorkomen terug te vinden.

Tabel 4.1

Ontvangen specifieke ondersteuning in het derde halfjaar (WW'ers) (N=1117)

	percentage
Specifieke hulp	43%
Advies op welke functies ik zou kunnen solliciteren	22%
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven	22%
Andere specifieke hulp	6%
Bellen van werkgevers	14%
Bespreken van mijn eigen sollicitatiebrieven	25%
Dat je op tijd op je werk of afspraken moet komen	5%
Een begeleider is met mij langs werkgevers geweest	2%
Er zijn voor mij gesprekken geregeld bij werkgevers	5%
Gesprekken met een psycholoog	2%
Het maken van een lijst met mogelijke werkgevers	10%
Hoe je moet zoeken naar werk	22%
In kaart brengen van sociale contacten	7%
Nederlands leren praten/schrijven/lezen	2%
Oefenen van assessment/testen	3%
Oefenen van gesprekken met mijn sociale contacten	7%
Oefenen van gesprekken met werkgevers	13%
Opdoen van werkervaring	5%
Overzicht maken van mijn werkervaring/CV	25%
Praten over het oplossen van mijn problemen	19%
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen	33%
Schrijven van brieven voor specifieke vacatures	15%
Zelf zoeken naar vacatures	29%

4.2 Veranderende vaardigheden en eigenschappen

Naast de vraag welke vormen van hulp zij hebben ontvangen is aan WW'ers gevraagd welke verbeteringen in vaardigheden of eigenschappen zij bij zichzelf waarnemen. Respondenten geven vaker aan dat zij in het derde halfjaar vaardigheden hebben opgedaan dan dat zij aangeven dat ze een vorm van specifieke hulp hebben gekregen. Dit betekent dat naast de ondersteuning van de keten, burgers meerder bronnen van ondersteuning ervaren die positief van invloed zijn op hun vaardigheden.

De verbeteringen zijn op 22 aspecten gemeten. Deze 22 aspecten zijn op basis van een factor analyse ingedeeld in vijf veranderingsgebieden, zoals in tabel 4.2 is weergegeven.

Tabel 4.2
Overkoepelende factoren verbeteringen

Factoren	
Persoonlijke effectiviteit	veranderingen die niet direct gerelateerd zijn aan beroeps of sollicitatievaardigheden, maar te maken hebben met het zelfvertrouwen.
Werkhouding	variabelen die te maken met het belang dat mensen hechten aan werk en de mate waarin zij uitstralen dat zij werk belangrijk vinden.
Sollicitatievaardigheden	alle vaardigheden die te maken hebben met solliciteren; van het vinden van vacatures tot en met het voeren van een sollicitatiegesprek
Werkvaardigheden	Verbeteringen die te maken hebben met werkervaring en competenties
Starten bedrijf	Mensen die zijn gestart met het oprichten van een eigen bedrijf

De verbeteringen en resultaten liggen vooral op het gebied van sollicitatievaardigheden (73 procent) en persoonlijke effectiviteit (63 procent). Mensen geven aan dat zij nu op andersoortige functies reageren dan een halfjaar geleden (57 procent), dat hun CV verbeterd is (42 procent), sollicitatiebrieven zijn beter (40 procent). Onderdelen waar respondenten het minst vaak verbeteringen in aangeven zijn 'beter Nederlands spreken en schrijven (7 procent)', bezig met opzetten van een eigen bedrijf (11 procent) en ik heb meer werkervaring opgedaan (7 procent). De vaardigheden sluiten deels aan op de specifieke hulp die gegeven is. Toch is hulp van een van de ketenorganisaties niet de enige reden waarom mensen verbeteringen op een bepaald gebied aangeven. Op de meeste gebieden zeggen WW'ers vaker verbeteringen te ervaren dan dat zij aangeven hulp te hebben gehad. Zo geeft bijvoorbeeld 25 procent aan dat zij hulp hebben gekregen bij het opstellen van zijn CV terwijl 42 procent aangeeft dat zijn CV verbeterd is.

Voor elk van 5 overkoepelende categorieën en voor elk van de 22 items die hieronder vallen is aangegeven hoe vaak mensen aangeven dat iets veranderd is in het derde halfjaar (Tabel 4.3).

Tabel 4.3
Percentage respondenten dat verbeteringen in vaardigheden aangeeft in het derde halfjaar voor WW'ers (N=1117)

Verbeteringen	percentage
Persoonlijke effectiviteit	63%
Ik ben gemotiveerder om weer aan het werk te gaan	27%
Ik heb het gevoel er toe te doen	25%
Ik heb meer zelfvertrouwen	33%
Ik heb meer zin om aan het werk te gaan	35%
Ik kom meer onder de mensen	26%
Ik voel me beter	31%
Ik weet nu beter wat ik wil	38%
Ik weet nu beter wat ik kan	38%

Verbeteringen	percentage
Werkhouding	34%
Ik besteed meer aandacht aan mijn uiterlijk	15%
Ik praat/schrijf beter Nederlands	7%
Ik voel mij nu meer verplicht te werken	20%
Ik weet beter hoe met collega's om te gaan	19%
Ik weet nu beter hoe ik me als werknemer moet gedragen	12%
Sollicitatie vaardigheden	73%
Ik heb nu een beter CV	42%
Ik kan beter vacatures vinden	25%
Ik kan makkelijker vacatures vinden	25%
Ik reageer op andersoortige functies	57%
Mijn sollicitatiebrieven zijn beter	40%
Werkvaardigheden	26%
Ik heb een ander vak geleerd	22%
Ik heb meer werkervaring opgedaan	11%
Starten eigen bedrijf	11%
Ik ben nu bezig met het starten van een eigen bedrijf	11%

4.3 De effecten van specifieke ondersteuning

Cliënten ontvangen ondersteuning en zien ook hun vaardigheden met verloop van tijd veranderen. De vraag is dan hoe de ontvangen ondersteuning in verband staat met de beschreven verbeteringen. In deze paragraaf presenteren we de resultaten voor het verband tussen de verschillende vormen van specifieke ondersteuning (zoals gepresenteerd in tabel 4.1) en de verbeteringen die WW'ers ervaren in het derde halfjaar.

In een logistische regressie analyse zijn de verschillende ondersteuningsvormen meegenomen. Die ondersteuningsvormen die een significant effect hebben op de genoemde verbeteringen van WW'ers worden in deze paragraaf gepresenteerd (voor een uitgebreide beschrijving van de resultaten zie bijlage B).²³ De figuren in deze paragraaf laten voor die ondersteuningsvormen en achtergrondkenmerken (doelgroepen) het percentage WW'ers zien die de betreffende verbeteringen ervaren.

Anders dan in de analyses die aan dit hoofdstuk ten grondslag liggen is in deze figuren niet gecontroleerd voor andere ondersteuningsvormen en achtergrondkenmerken. Op deze wijze is het mogelijk de resultaten overzichtelijker te presenteren. Het nadeel is dat er geen onafhankelijke effecten in de figuren opgenomen zijn. In de gevallen dat dit tot een vertekening leidt is dit vermeld in de tekst. De percentages zoals we die presenteren zijn de percentages zoals die in de praktijk waargenomen kunnen worden. De verschillende percentages worden vergeleken met het gemiddelde percentage van iedereen die een vorm van verandering heeft aangegeven.

²³ Voor elk van de vijf gebieden waarop de verbeteringen op kunnen treden is een regressie analyse uitgevoerd, met de 21 hulpvariabelen als onafhankelijke variabelen, waarbij gecontroleerd is voor etnische afkomst, leeftijd, gezondheid, opleiding en afstand op de arbeidsmarkt. In elke analyse zijn de hulpvormen stepwise in het eerste model van de regressieanalyse opgenomen. In het volgende model zijn de controle variabelen meegenomen via de enter methode.



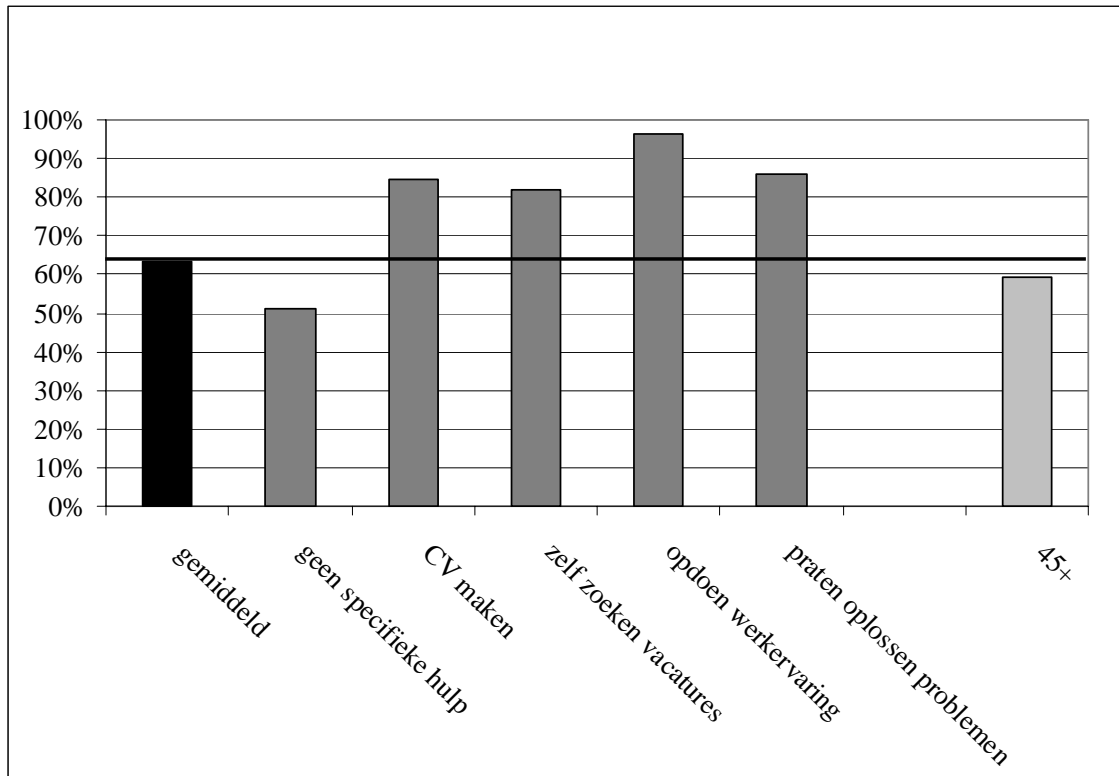
Persoonlijke effectiviteit

Van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 63 procent aan verbeteringen in de persoonlijke effectiviteit te ervaren in het derde halfjaar. In figuur 4.1 is te zien dat van de WW'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen 51 procent aangeeft een verandering in persoonlijke effectiviteit te ervaren.

Uit de analyse blijkt dat ondersteuning in de vorm van 'uitleg brieven schrijven', 'zelf vacatures zoeken', 'opdoen van werkervaring' en 'praten over oplossen van problemen' een positief effect hebben op verbeteringen in persoonlijke effectiviteit. Deze effecten zijn terug te zien in figuur 4.1. Opvallend in figuur 4.1 is de rol van opdoen werkervaring. Bijna iedereen (96 procent) die deze vorm van ondersteuning heeft ontvangen, geeft daarbij verbeteringen aan in de persoonlijke effectiviteit.

Van de onderzochte doelgroepen blijken alleen WW'ers boven de 45 jaar minder vaak aan te geven dat hun persoonlijke effectiviteit in het afgelopen halfjaar verbeterd is. Van de WW'ers die ouder zijn dan 45 jaar geeft 59 procent aan dat zij hierin een verbetering hebben ervaren. Omdat het verschil tussen het gemiddelde (63 procent) en ouderen (45+) in figuur 4.1 relatief klein is, lijkt het effect van leeftijd hier niet zo heel groot. WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben bestaan echter voor het overgrote deel uit 45⁺-ers, waardoor het gemiddelde voor een groot deel bepaald door deze groep 45⁺-ers bepaald wordt. Het effect van leeftijd is daarom groter dan het in de figuur lijkt.

Figuur 4.1
Verbeteringen in persoonlijke effectiviteit voor WW'ers in het derde halfjaar²⁴



Werkhouding

Van alle WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 34 procent aan verbeteringen in werkhouding te ervaren in het derde halfjaar. Figuur 4.2 laat zien dat van de WW'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen 28 procent aangeeft een verandering in werkhouding te ervaren.

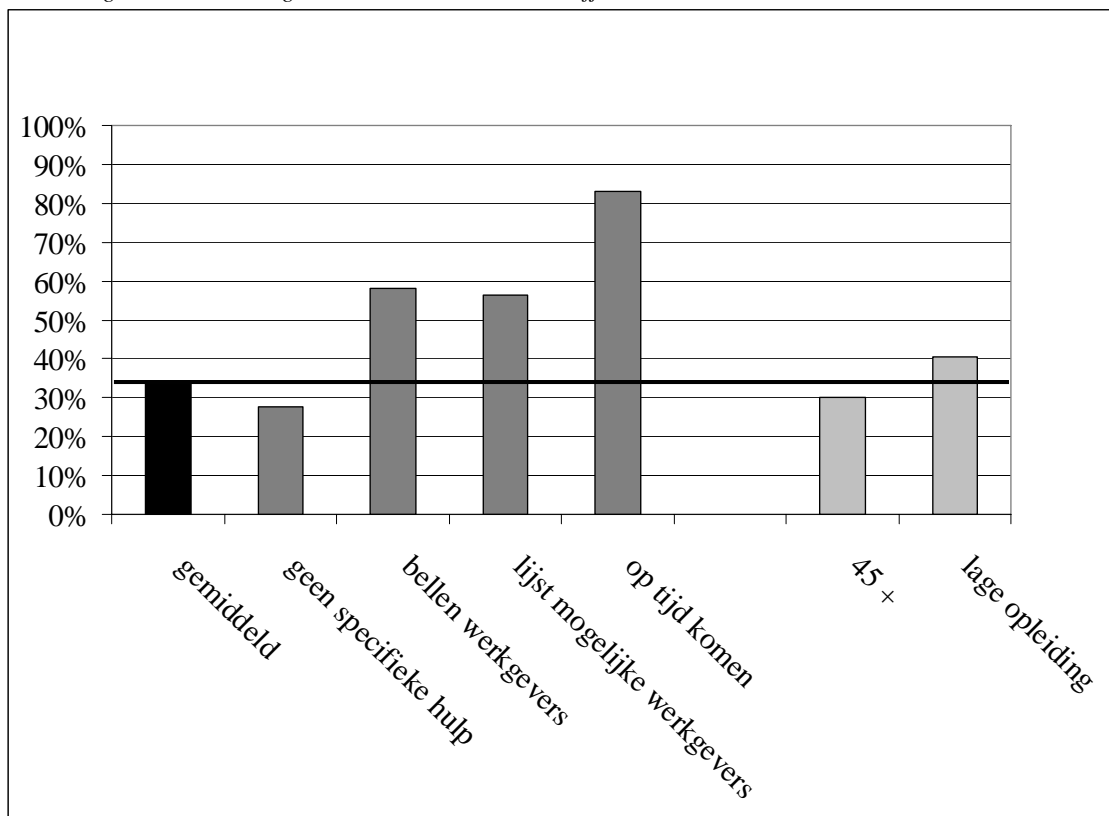
In de analyses waarbij gecontroleerd is voor de andere effecten blijkt dat de ondersteuningsvormen: 'bellen van werkgevers', 'lijst met mogelijke werkgevers' en 'op tijd komen' een positief effect hebben op verbeteringen in werkhouding. Deze verbanden zijn ook terug te zien in figuur 4.2. Vooral de WW'ers die aangeven ondersteuning te hebben gehad gericht op het 'op tijd komen' geven vaak (83 procent) aan dat de eigen werkhouding verbeterd is.

Binnen de onderzochte doelgroepen blijkt leeftijd een negatief verband en een lage opleiding een positief verband te hebben met het verbeteren van de werkhouding. WW'ers boven de 45 jaar geven minder vaak dan gemiddeld aan een verbetering in werkhouding te ervaren.

²⁴ In de figuren in dit hoofdstuk is niet gecontroleerd voor andere ondersteuningsvormen en achtergrondkenmerken. In het figuur presenteren we de percentages zoals die in de praktijk zichtbaar zijn. De verschillende percentages worden vergeleken met de gemiddelde verandering.

WW'ers met een lage opleiding geven vaker dan gemiddeld aan een verbetering te ervaren als gevolg van de ondersteuning die ze hebben ontvangen.

Figuur 4.2
Verbeteringen in werkhouding voor WW'ers in het derde halfjaar



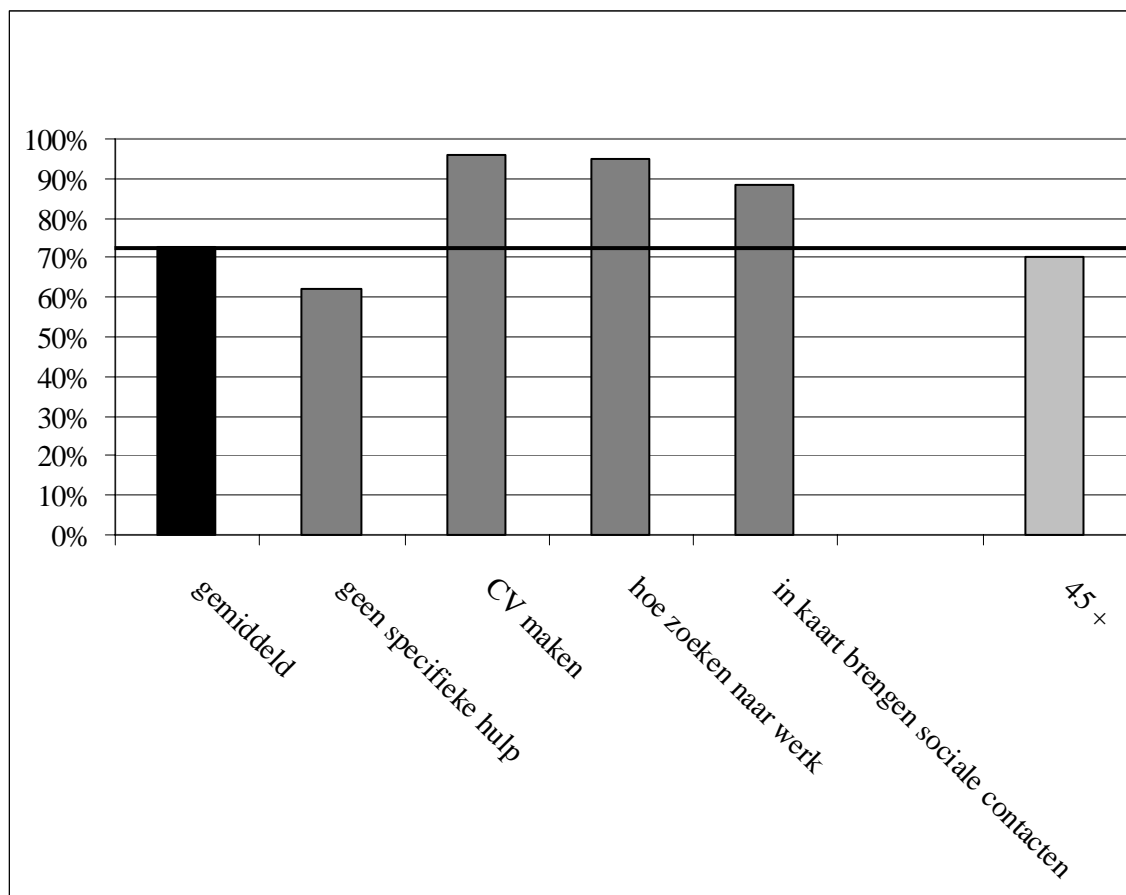
Sollicitatievaardigheden

Van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 73 procent aan verbeteringen in sollicitatievaardigheden te ervaren in het derde halfjaar. Figuur 4.3 laat zien dat de WW'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen in 62 procent van de gevallen aangeven een verandering in sollicitatievaardigheden te ervaren.

In de analyses waarbij gecontroleerd is voor de andere effecten blijkt dat de ondersteuningsvormen: 'CV maken' en 'hoe je moet zoeken naar werk een positief effect hebben op verbeteringen in sollicitatievaardigheden. Het 'in kaart brengen van sociale contacten' heeft een negatief effect op verbeteringen van sollicitatievaardigheden. Dit betekent dat bij de mensen die deze hulp hebben gekregen de sollicitatievaardigheden minder dan gemiddeld zijn verbeterd. In de beschrijvende analyse zoals te zien is in figuur 4.3, ongecontroleerd voor andere effecten, lijkt het in kaart brengen van sociale contacten een positief effect te hebben. Het negatieve effect is alleen zichtbaar wanneer gecontroleerd wordt voor andere hulp en verschillende doelgroepen.

Van de onderzochte doelgroepen blijkt dat alleen ouderen significant minder vaak dan gemiddeld verbeteren in sollicitatievaardigheden. Het verschil tussen WW'ers met een leeftijd boven de 45 jaar en het gemiddelde is ook in deze figuur heel klein. Dit is voornamelijk te verklaren uit het feit dat WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben vooral bestaat uit 45⁺-ers. Daarnaast valt op dat een zeer groot gedeelte van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, ook als ze geen specifieke ondersteuning hebben ontvangen, aangeven een verbetering op dit vlak te hebben ervaren in het derde halfjaar na de uitkeringsaanvraag. Vermoedelijk is veel van de algemene ondersteuning zoals die al eerder werd besproken gericht op het verbeteren van sollicitatievaardigheden.

Figuur 4.3
Verbeteringen sollicitatievaardigheden voor WW'ers in het derde halfjaar



Werkvaardigheden

Van alle WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 26 procent aan verbeteringen in werkvaardigheden te ervaren als gevolg van de ondersteuning die ze hebben ontvangen. Figuur 4.4 laat zien dat van de WW'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen 21 procent een verandering in werkvaardigheden meldt.

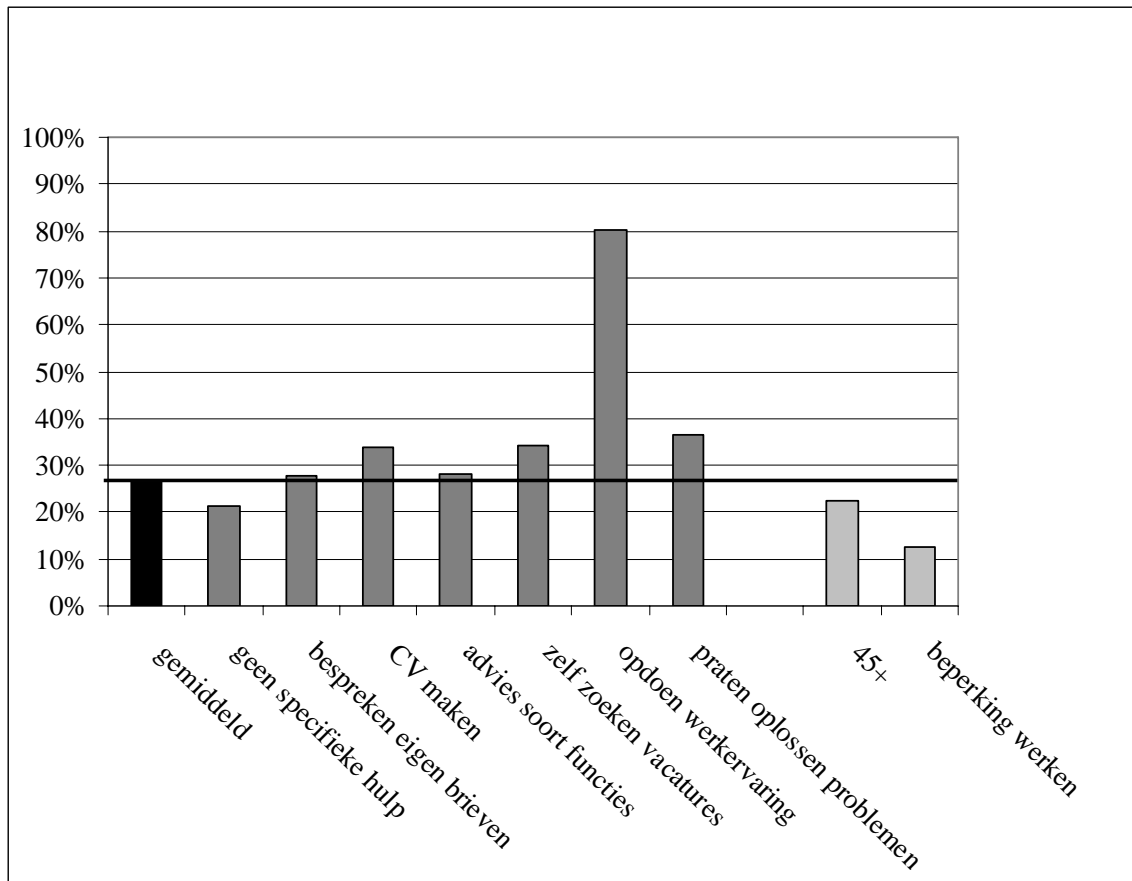


In de analyses waarbij gecontroleerd is voor de andere (en belangrijkere) effecten blijkt dat de ondersteuningsvormen: 'maken CV', 'zelf leren zoeken', 'het opdoen van werkervaring' en 'het praten over het oplossen van problemen' een positief effect hebben op verbeteringen in werkvaardigheden. 'Het bespreken van eigen brieven' en 'advies over het soort functies' hebben een negatief effect. Dit betekent dat de mensen die deze vormen van ondersteuning hebben gehad minder verbeteringen rapporteren dan de groep die deze ondersteuning niet kreeg. Wanneer niet gecontroleerd is voor andere effecten zoals te zien is in figuur 4.4 lijkt het effect van 'het bespreken van eigen brieven' en 'advies over het soort functies' neutraal. Het negatieve effect is alleen zichtbaar wanneer gecontroleerd wordt voor andere hulp en verschillende doelgroepen.

80 procent van de mensen die werkervaring hebben opgedaan hebben daarnaast meer werkvaardigheden. Dit steekt sterk af tegen het gemiddelde van 26 procent voor alle WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben. De overige vormen van ondersteuning maken veel minder verschil voor de verbeteringen in werkvaardigheden (variërend tussen 28 procent en 36 procent).

Leeftijd en gezondheidsproblemen die het werken beperken hebben een negatief effect op verbeteringen in werkvaardigheden. WW'ers boven de 45 jaar geven minder vaak dan gemiddeld verbeteringen in werkvaardigheden aan. Het verschil tussen de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben (gemiddeld) en die WW'ers die zich vanwege gezondheidsproblemen beperkt voelen om te werken is relatief groot. Veel minder (12 procent) WW'ers met gezondheidsproblemen geven aan dat hun werkvaardigheden verbeterd zijn in het derde halfjaar.

Figuur 4.4
Verbeteringen werkvaardigheden voor WW'ers in het derde halfjaar



Opzetten eigen bedrijf

Van de WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 11 procent aan bezig te zijn met het oprichten van een eigen bedrijf in het derde halfjaar na aanvraag van de uitkering. Er is niet direct gevraagd naar verschillende typen ondersteuning die direct te maken hebben met het opzetten van het eigen bedrijf. De meeste vragen over de specifieke inhoud van ondersteuning zijn gericht op hulp die dient om een baan te verkrijgen.

WW'ers die aangeven geen specifieke ondersteuning te hebben ontvangen zijn vaker bezig met hun eigen bedrijf (13 procent) dan de gemiddelde WW'er. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat deze groep de ondersteuning die zij gekregen hebben (het opstellen van een bedrijfsplan, een marktverkenning, etc.) bij het opzetten van een bedrijf niet in de lijst specifieke hulp herkennen.

De vormen van ondersteuning die positief samenhangen met het oprichten van eigen bedrijf zijn 'oefenen van gesprekken sociale contacten' en 'praten over het oplossen van problemen'. Beide vormen hoeven niet direct te maken te hebben met het verkrijgen van een baan, maar zijn algemener inzetbaar. In figuur 4.5 lijkt het verband niet op te treden voor deze variabelen.

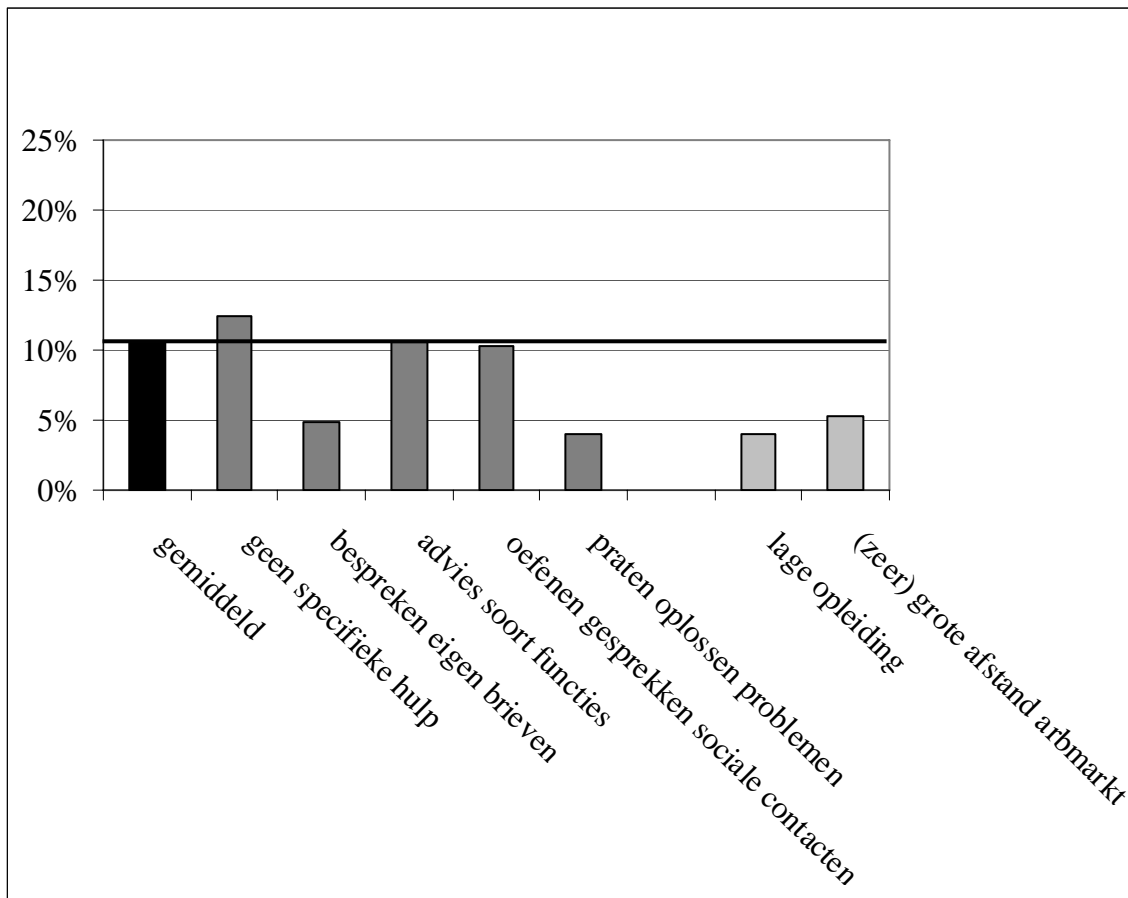
Het positieve effect is alleen zichtbaar wanneer gecontroleerd wordt voor andere hulp en verschillende doelgroepen.

Er zijn ook een aantal specifieke ondersteuningsvormen die een negatief effect hebben op verbeteringen met betrekking tot het opzetten van een eigen bedrijf: ‘het bespreken van de eigen sollicitatiebrieven’ en ‘advies over het soort functies’. Mensen die deze vormen van ondersteuning hebben ontvangen zijn bezig met solliciteren en, (normaalgesproken) minder vaak bezig met het oprichten van een eigen bedrijf. Wanneer er geen rekening gehouden wordt met andere hulp en doelgroepen houdt ondersteuning in de vorm van ‘advies over het soort functies’ geen duidelijk verband met het opzetten van een eigen bedrijf.

Van de onderzochte doelgroepen blijken opleiding en afstand tot de arbeidsmarkt een negatief effect te hebben op het bezig zijn met het opstarten van een eigen bedrijf. WW’ers met een lage opleiding en/of een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zijn minder vaak bezig met het oprichten van een eigen bedrijf.

Figuur 4.5

Verbeteringen met betrekking tot het opzetten van een eigen bedrijf voor WW’ers in het derde halfjaar



4.4 De effecten van specifieke ondersteuning voor verschillende doelgroepen

Maatwerk moet centraal staan bij de ondersteuning van cliënten. Dit is belangrijk omdat niet alle cliënten dezelfde problemen hebben, en verschillende activiteiten gericht zijn op verschillende onderdelen van het functioneren van een cliënt. Door in deze paragraaf in te gaan op de relatie tussen specifieke ondersteuningsvormen en de verbeteringen²⁵ die bij verschillende doelgroepen tot stand worden gebracht is het mogelijk meer inzicht te krijgen in het functioneren van de ondersteuning. In deze paragraaf kijken we naar de invloed van specifieke ondersteuning in het derde halfjaar op verbeteringen in deze periode. Per categorie verbeteringen kijken we naar de relatie tussen doelgroepen en instrumenten. Dit doen we door de analyses voor een aantal doelgroepen (allochtonen, ouderen, WW'ers met een als slecht ervaren gezondheid, laag opgeleiden en WW'ers die hun gezondheidsprobleem als beperkend ervaren om weer aan het werk te komen) apart uit te voeren. De gepresenteerde relaties tussen ondersteuningsvormen en verandering zijn significant en gecontroleerd voor andere specifieke ondersteuningsvormen en doelgroepen.

Persoonlijke effectiviteit bij verschillende doelgroepen

Als er sprake is van verbeteringen in de persoonlijke effectiviteit voelt een cliënt zich zelfverzekender, weet hij beter wat hij kan en wil en op wat voor vacatures hij het best kan reageren. Zoals al eerder bleek gaan deze verbeteringen bij de WW groep in totaal samen met verschillende activiteiten: het maken van een overzicht van werkervaring het (onder begeleiding) zoeken naar vacatures, het samen zoeken naar oplossingen voor problemen en het opdoen van werkervaring. De verbanden voor de verschillende doelgroepen zijn te zien in tabel 4.4. De gevonden verbanden zijn onafhankelijk van andere doelgroepen en hulpvormen. Bijvoorbeeld allochtonen die advies hebben gekregen over het soort functie waarop zij kunnen solliciteren verbeteren significant vaker dan allochtonen die dit niet hebben gekregen op persoonlijke effectiviteit. Dit effect blijft bestaan wanneer gecontroleerd is voor onder andere de leeftijd en de opleiding van de allochtonen en andersoortige hulp.

²⁵ De verbeteringen die aan bod komen zijn verbeteringen in persoonlijke effectiviteit, werkhouding, sollicitatievaardigheden en werkvaardigheden. Het starten met een eigen bedrijf is als vijfde categorie uitgevraagd, maar komt bij een vrij specifieke groep voor en laat binnen de doelgroepen weinig relevante relaties zien met specifieke ondersteuningsvormen. De ondersteuningsvormen en doelgroepen bij het starten van een eigen bedrijf zijn hiervoor besproken (zie o.a. figuur 4.5).

Tabel 4.4 Ondersteuning en persoonlijke effectiviteit voor verschillende doelgroepen

	WW algemeen	Allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N=	1117	159	835	147	113	405	262
Persoonlijke effectiviteit							
Overzicht maken van mijn werkervaring/CV	Pos		Pos			Pos*	
Zelf zoeken naar vacatures	Pos					Pos	
Opdoen van werkervaring	Pos					Pos*	
Praten over het oplossen van mijn problemen	Pos		Pos				
Advies op welke functies ik zou kunnen solliciteren		Pos					
Het maken van een lijst met mogelijke werkgevers			Pos				
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven				Pos			
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen					Pos		Pos

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Voor de groep allochtonen in de steekproef laat alleen het advies over het soort functies om op te solliciteren een positief effect op de persoonlijke effectiviteit zien. Bij de groep ouderen komt het verbeteren van persoonlijke effectiviteit minder vaak voor. Als dit wel aan de orde is hangt dat vooral samen met het opruimen van het CV/overzicht van werkervaring, het oplossen van problemen en het expliciet nadenken over mogelijke werkgevers.

Met een als slecht ervaren gezondheid blijkt alleen de algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven een positieve relatie te laten zien met persoonlijke effectiviteit. Het is soms moeilijk voor mensen met een als slecht ervaren gezondheid om hun gezondheidssituatie op een goede manier in een sollicitatiebrief te verwerken. Als de als slecht ervaren gezondheid expliciet als een beperking voor werk wordt ervaren verschuift deze relatie naar het oriënteren op de arbeidsmarkt door te praten over het soort werk dat een cliënt kan en wil. Dit zelfde verband zien we voor mensen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Cliënten met een lage opleiding melden significant vaker dan gemiddeld verbeteringen in de persoonlijke effectiviteit. Bij deze groep is daar blijkbaar winst te behalen. De instrumenten die daarmee samengaan zijn het maken van een CV/overzicht werkervaring, het zoeken naar relevante vacatures en het opdoen van werkervaring.

Werkhouding bij verschillende doelgroepen

Verbeteringen in werkhouding hebben te maken met professioneel gedrag en een goede uitstraling naar werkgevers. Cliënten die aangeven op dit punt veranderd te zijn besteden bijvoorbeeld meer aandacht aan hun uiterlijk, spreken beter Nederlands en weten beter hoe zij zich als werknemer moeten gedragen. Dit is niet voor alle doelgroepen een even relevante verandering, zoals ook blijkt uit tabel 4.5.

Tabel 4.5
Ondersteuning en werkhouding voor verschillende doelgroepen

	WW algemeen	Alloctonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N =	1117	159	835	147	113	405	262
Werkhouding							
Bellen van werkgevers	Pos	Pos	Pos*				
Het maken van een lijst met mogelijke werkgevers	Pos		Pos			Pos	
Nederlands leren praten/schrijven/lezen	Pos*	Pos*					
Dat je op tijd op je werk of afspraken moet komen	Pos		Pos			Pos	Pos
Oefenen van gesprekken met mijn sociale contacten						Pos	pos

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Bij alloctonen hangen verbeteringen in de werkhouding vaak samen met ondersteuning bij het bellen van werkgevers. Ouderen geven minder vaak aan dat zij qua werkhouding veranderd zijn, WW-ers met een lage opleiding juist vaker. Als ouderen wel een verbetering op dit terrein hebben ervaren gaat dat regelmatig samen met het maken van een lijst met mogelijke werkgevers. Ouderen waarbij op tijd op je werk of afspraken komen en bellen met werkgevers items zijn in de ondersteuning, geven ook vaker aan qua werkhouding verbeterd te zijn. Voor WW'ers met een lage opleiding hebben drie ondersteuningvormen een positieve relatie met verbeteringen in werkhouding. Het maken van een lijst met mogelijke werkgevers, op tijd komen op afspraken en het oefenen van gesprekken met sociale contacten gaan samen vaker dan andere ondersteuningsvormen samen met verbeteringen in de werkhouding. Voor mensen met een als slecht ervaren gezondheid en mensen die hun gezondheid als belemmering voor werk ervaren zijn er geen specifieke instrumenten die een significante relatie met het verbeteren van werkhouding laten zien. Voor WW'ers met een grote afstand tot de

arbeidsmarkt gaan verbeteringen in werkhouding vaak samen met het oefenen van gesprekken (het benutten van het sociale netwerk) en/of het op tijd op afspraken komen.

Sollicitatievaardigheden bij verschillende doelgroepen

Verbeteringen in sollicitatievaardigheden hebben betrekking op het beter kunnen vinden van relevante vacatures en vervolgens effectief op die vacatures te kunnen reageren. Respondenten die aangeven dat hun sollicitatievaardigheden zijn verbeterd geven bijvoorbeeld aan betere brieven te schrijven, een beter CV te hebben gemaakt en makkelijker vacatures te kunnen vinden. Het verbeteren van sollicitatievaardigheden komt boven de 45 (bij de oudere WW'ers) minder vaak voor, bij de andere doelgroepen ongeveer even vaak.

Tabel 4.6

Ondersteuning en sollicitatievaardigheden voor verschillende doelgroepen

	WW algemeen	Allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N=	1117	159	835	147	113	405	262
Sollicitatievaardigheden							
Overzicht maken van mijn werkervaring/CV	Pos	Pos	Pos		Pos	Pos	Pos
Hoe je moet zoeken naar werk	Pos		Pos				
In kaart brengen van sociale contacten	Neg		Neg				
Opdoen van werkervaring	Pos*						
Zelf zoeken naar vacatures		Pos					
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven						Pos	

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Het maken van een overzicht van iemands werkervaring is een activiteit die bij bijna alle doelgroepen (behalve bij WW'ers met een als slecht ervaren gezondheid) samengaat met een verbetering in sollicitatievaardigheden. Advies over hoe je moet zoeken naar werk draagt daarnaast bij voor ouderen. Bij WW'ers met een lage opleiding laat algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven een samenhang zien met een verbetering in sollicitatievaardigheden. Bij allochtonen is dit effect te zien voor ondersteuning bij het zelf zoeken naar vacatures.

Opvallend in tabel 4.6 zijn de twee negatieve verbanden verbeteringen van sollicitatievaardigheden. Bij die WW'ers waar het in kaart brengen van sociale contacten als ondersteuningsvorm voorkomt wordt minder vaak dan gemiddeld gemeld dat de sollicitatievaardigheden zijn

verbeterd. Waarschijnlijk betreft dit een selectie-effect. WW'ers waar het in kaart brengen van sociale contacten een relevante activiteit is zijn wellicht niet toe, of juist al heel sterk in hun sollicitatievaardigheden. Dit verband hoeft niet te indiceren dat deze vorm van ondersteuning niet belangrijk is. Het is mogelijk dat WW'ers met deze hulp een stuk verder geholpen zijn op weg naar werk, maar dat zij deze hulp kregen vanwege een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit resulteert in een negatief verband tussen de verbetering en de hulpvorm.

Het opdoen van werkervaring heeft voor de hele groep WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben een positief verband met verbeteringen van sollicitatievaardigheden. Binnen de hier onderzochte specifieke(re) doelgroepen komt dit verband niet terug.

Werkvaardigheden bij verschillende doelgroepen

Het verbeteren van werkvaardigheden richt zich op werkervaring en het verbeteren van competenties door bijvoorbeeld een ander vak te leren. Deze verbeteringen komen minder vaak voor bij WW'ers boven de 45 en bij WW'ers die hun gezondheid als een beperking voor werk ervaren.

Tabel 4.5

Ondersteuning en werkvaardigheden voor verschillende doelgroepen

	WW algemeen	allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	beperking werken door gezondheid	lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N=	1117	159	835	147	113	405	262
Werkvaardigheden							
Bespreken van mijn eigen sollicitatiebrieven	Neg						
Overzicht maken van mijn werkervaring/CV	Pos						
Advies op welke functies ik zou kunnen solliciteren	Neg		Neg*				
Zelf zoeken naar vacatures	Pos						
Opdoen van werkervaring	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos
Praten over het oplossen van mijn problemen	Pos		Pos				
In kaart brengen van sociale contacten		Pos					

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Zoals te verwachten valt levert de ondersteuningsvorm werkervaring in alle doelgroepen een bijdrage aan de werkvaardigheden zoals die in dit onderzoek aan de orde komen. Bij allochtonen gaan verbeteringen in de werkvaardigheden daarnaast samen met het in kaart brengen van



sociale contacten. Bij ouderen draagt het praten over het oplossen van problemen positief bij aan het aantal mensen dat verbeteringen meldt.

Advies over mogelijke functies om op te solliciteren heeft echter een (minder significant) negatief verband. Dit laatste heeft te maken met het feit dat de oudere WW'ers minder vaak melding maken van verbeteringen in werkvaardigheden en dat de groep ouderen die wel in aanmerking komt voor het verbeteren van de werkvaardigheden waarschijnlijk minder aandacht heeft voor de sollicitatievaardigheden.

4.5 Conclusie

Er zijn vijf verschillende type verbeteringen te onderscheiden: verbeteringen op het vlak van de persoonlijke effectiviteit, werkhouding, sollicitatievaardigheden, werkvaardigheden en het starten van een eigen bedrijf. In dit hoofdstuk is voor zowel de gemiddelde WW'er als voor verschillende 'risico' groepen gekeken welke hulp het vaakst leidt tot verbeteringen. De invloed van hulp is voor de volgende risicogroepen apart bekeken; allochtoon, ouderen, WW'ers met een als slecht ervaren gezondheid, WW'ers met een beperking om te werken door gezondheid, WW'ers met een lage opleiding en WW'ers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Opvallend is dat de verschillende risicogroepen baat hebben bij andersoortige hulp. Allochtonen hebben bijvoorbeeld meer kans op het verbeteren van de persoonlijke effectiviteit wanneer ze advies krijgen over het soort functies waarop ze kunnen solliciteren, terwijl ouderen om tot deze verbetering op dit gebied te komen meer baat hebben bij hulp bij het maken van een lijst met mogelijke werkgevers. Alle positieve verbanden tussen specifieke ondersteuning en de verschillende mogelijke verbeteringen zijn weergegeven in tabel 4.6

Tabel 4.6 Overzicht van alle significant positieve effecten van vormen van specifieke ondersteuning op verbeteringen²⁶

	Persoonlijke effectiviteit	Werkhouding	Sollicitatievaardigheden	Werkvaardigheden
Hulpvormen				
Advies op welke functies ik zou kunnen solliciteren	Pos			
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven	Pos		Pos	
Bellen van werkgevers		Pos		
Dat je op tijd op je werk of afspraken moet komen		Pos		
Het maken van een lijst met mogelijke werkgevers	Pos	Pos		
Hoe je moet zoeken naar werk			Pos	
In kaart brengen van sociale contacten				pos
Nederlands leren praten/schrijven/lezen		Pos		
Oefenen van gesprekken met werkgevers				
Oefenen van gesprekken met mijn sociale contacten		Pos		
Opdoen van werkervaring	Pos		Pos	Pos
Overzicht maken van mijn werkervaring/CV	Pos		Pos	Pos
Praten over het oplossen van mijn problemen	Pos			Pos
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen	Pos			
Zelf zoeken naar vacatures	Pos		Pos	Pos

WW'ers die hulp hebben gekregen in de vorm van het 'bespreken van de eigen brieven' en advies over het soort functies melden op meerdere vlakken minder vaak verbeteringen. Zij verbeteren minder vaak op het punt van werkvaardigheden en het starten van een eigen bedrijf. Hier is waarschijnlijk sprake is van een selectie-effect. Mensen die zich richten op het starten van een eigen bedrijf of het opdoen van werkervaring zijn immers niet bezig met sollicitatiebrieven schrijven en zullen daar dus ook geen hulp bij krijgen. Dit leidt er toe dat er een negatief verband is tussen hulp bij het schrijven van sollicitatiebrieven en het oprichten van een eigen bedrijf. Dit is waarschijnlijk een selectie-effect; de hulp zelf leidt niet tot het minder vaak opzetten van een bedrijf, de hulp wordt aan mensen aangeboden die niet met het opzetten van een eigen bedrijf bezig zijn.

Er zijn ook hulpvormen die een positief verband hebben met meerdere verbeteringen. WW'ers die hulp krijgen bij het oplossen van hun problemen verbeteren bijvoorbeeld vaker op het vlak van persoonlijke effectiviteit en werkvaardigheden. Bij de risicogroepen is dit positieve verband vooral terug te zien bij ouderen. Andere hulpvormen die bij de gemiddelde WW'er een positief verband hebben met meerdere verbeteringen zijn hulp bij het 'opdoen van werkervaring' en 'het maken van een overzicht werkervaring/CV'.

²⁶ Een weergegeven effect kan zowel voor een specifieke doelgroep significant zijn als voor WW'ers in het algemeen

5 Specifieke ondersteuningsvormen en verbeteringen bij WWB'ers

In hoofdstuk drie is beschreven welke algemene hulpvormen WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering ontvangen, in de loop van de tijd hebben gekregen. In dit hoofdstuk gaan we verder in op de precieze inhoud van ondersteuning die WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben in het derde halfjaar gekregen hebben. Om vertekeningen in de geboden ondersteuning te voorkomen zijn ook in dit hoofdstuk de mensen die werk hebben gevonden en geen uitkering meer hebben buiten beschouwing gelaten.

De bedoeling van ondersteuning is om de vaardigheden die nodig zijn om een baan te krijgen te verbeteren om daarmee de kans op werk te vergroten. Om een antwoord te kunnen geven op de tweede onderzoeksvraag voor WWB'ers gaat dit hoofdstuk naast de beschrijving van precieze inhoud van ondersteuning en verbetering van vaardigheden verder in op de vraag welke hulp mensen krijgen en of deze hulp leidt tot verbetering van vaardigheden.

In de vorige rapportage 'Het eerste jaar' constateerde de inspectie dat een aantal doelgroepen een kleinere kans hebben op het vinden van werk en minder ondersteuning krijgen. Om beter inzicht te krijgen in deze risicogroepen (ouderen, allochtonen, zieken, en laag opgeleiden) en de effecten van ondersteuning wordt beschreven wat zij aan precieze inhoud van ondersteuning ontvangen. Vervolgens onderzoeken we welke vormen van specifieke ondersteuning leiden tot welke verbeteringen en of dit verschilt tussen deze doelgroepen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat het oefenen van gesprekken met werkgevers bij jongeren sneller leidt tot een verbetering in sollicitatievaardigheden, terwijl bij ouderen het leren zoeken naar vacatures effectiever zou kunnen zijn om sollicitatievaardigheden te verbeteren. Op deze wijze kan er meer inzicht verkregen worden op welke wijze maatwerk geleverd kan worden door specifieke hulpvormen voor de verschillende doelgroepen in te zetten.

5.1 Specifieke inhoud van ontvangen hulp

Aan WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben en die iets van algemene hulp in het derde halfjaar hebben ontvangen (zoals een re-integratie traject of een sollicitatietraining) is gevraagd wat deze hulp precies inhoudt. Hierbij zijn 21 specifieke hulpvormen aan bod gekomen.

Ruim een derde van de (37 procent) van WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, geven aan een van de specifieke ondersteuningsvormen te hebben gekregen. Hulp die het vaakst voorkomt is het 'bespreken van het soort werk wat iemand wil en kan doen' (22 procent) en hulp in de vorm van 'praten over het oplossen van mijn problemen' (20 procent). Ondersteuning die minder vaak gegeven wordt is het 'in kaart brengen van sociale contacten' (4 procent), 'oefenen van assessment/testen' (2 procent) (zie tabel 5.1). Bij het inzetten van hulp is het niet een kwestie van 'hoe meer hoe beter'. Er moet sprake zijn van maatwerk. De hulpmiddelen moeten worden ingezet waar ze nodig zijn. Het is dus niet per definitie verkeerd

dat bepaalde hulpvormen weinig ingezet worden. Nederlands leren en gesprekken met een psycholoog zijn voor de meerderheid van WW'ers niet nodig.

Tabel 5.1

Ontvangen specifieke ondersteuning in het derde halfjaar (WWB'ers) (N=278)

	Percentage
Specifieke hulp	37%
Advies op welke functies ik zou kunnen solliciteren	13%
Algemene uitleg schrijven van sollicitatiebrieven	12%
Andere specifieke hulp	4%
Begeleider met mij langs werkgevers	5%
Bellen van werkgevers	5%
Bespreken van mijn eigen sollicitatiebrieven	9%
Gesprekken geregeld bij werkgevers	5%
Gesprekken met een psycholoog	12%
Hoe je moet zoeken naar werk	13%
In kaart brengen van sociale contacten	4%
Lijst maken mogelijke werkgevers	5%
Maken werkervaring/CV	14%
Nederlands leren	6%
Oefenen van gesprekken met sociale contacten	5%
Oefenen van gesprekken met werkgevers	6%
Oefenen van assessment-testen	2%
Op tijd op werk/afspraken komen	8%
Opdoen van werkervaring	9%
Praten over het oplossen van mijn problemen	20%
Praten over het soort werk dat ik wil en kan	22%
Schrijven van brieven specifieke vacatures	8%
Zelf zoeken naar vacatures	14%

5.2 Veranderende vaardigheden en eigenschappen

Naast de vraag welke vormen van hulp zij hebben ontvangen is aan WWB'ers gevraagd welke verbeteringen in vaardigheden of eigenschappen zij bij zichzelf waarnemen. Respondenten geven vaker aan dat zij in het derde halfjaar vaardigheden hebben opgedaan dan dat zij aangeven dat ze een vorm van specifieke hulp hebben gekregen. Dit betekent dat naast de ondersteuning van de keten, burgers meerdere bronnen van ondersteuning ervaren die positief van invloed zijn op hun vaardigheden.

Voor elk van de 5 overkoepelende categorieën en voor elk van de 22 items die hieronder vallen (zie tabel 4.3) is aangegeven hoe vaak mensen aangeven dat iets veranderd is in het derde halfjaar (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2
Percentage verbeteringen vaardigheden in het derde halfjaar voor WWB'ers (N=278)

Verbeteringen	percentage
Persoonlijke effectiviteit	53%
Ik ben gemotiveerder om weer aan het werk te gaan	27%
Ik heb het gevoel er toe te doen	24%
Ik heb meer zelfvertrouwen	31%
Ik heb meer zin om aan het werk te gaan	29%
Ik kom meer onder de mensen	24%
Ik voel me beter	29%
Ik weet nu beter wat ik wil	31%
Ik weet nu beter wat ik kan	34%
Werkhouding	37%
Ik besteed meer aandacht aan mijn uiterlijk	17%
Ik praat/schrijf beter Nederlands	14%
Ik voel mij nu meer verplicht te werken	22%
Ik weet beter hoe met collega's om te gaan	20%
Ik weet nu beter hoe ik me als werknemer moet gedragen	15%
Sollicitatie vaardigheden	34%
Ik heb nu een beter CV	20%
Ik kan beter vacatures vinden	15%
Ik kan makkelijker vacatures vinden	15%
Ik reageer op andersoortige functies	20%
Mijn sollicitatiebrieven zijn beter	16%
Werkvaardigheden	19%
Ik heb een ander vak geleerd	15%
Ik heb meer werkervaring opgedaan	8%
Starten eigen bedrijf	5%
Ik ben nu bezig met het starten van een eigen bedrijf	5%

De verbeteringen en resultaten liggen vooral op het gebied van persoonlijke effectiviteit (53 procent). Mensen geven aan dat zij nu beter weten wat ze kunnen (34 procent) en meer zelfvertrouwen hebben (31 procent). Verbeteringen op het gebied van sollicitatievaardigheden (34 procent) en werkhouding (37 procent) worden ook vaak aangegeven als punten waarop men verbeteringen ervaart. Aspecten die men daarbij noemt zijn bijvoorbeeld 'Ik voel mij nu meer verplicht te werken' (22 procent) en 'Ik reageer op andersoortige functies' (20 procent). Onderdelen waar respondenten het minst vaak verbeteringen in aangeven zijn 'Ik heb meer werkervaring opgedaan' (8 procent) en 'bezig met het opstarten van een eigen bedrijf' (5 procent).

De vaardigheden sluiten deels aan op de specifieke hulp die gegeven is. Toch is hulp van een van de ketenorganisaties niet de enige reden waarom mensen verbeteringen op een bepaald gebied aangeven. Op de meeste gebieden zeggen WWB'ers vaker verbeteringen te ervaren dan dat zij aangeven hulp te hebben gehad. Zo heeft bijvoorbeeld 14 procent aan dat zij hulp hebben gekregen bij het opstellen van zijn CV terwijl 20 procent aangeeft dat zijn CV verbeterd is.

5.3 De effecten van specifieke ondersteuning

Cliënten ontvangen ondersteuning en zien ook hun vaardigheden met verloop van tijd veranderen. De vraag is dan hoe de ontvangen ondersteuning in verband staat met de beschreven verbeteringen. In deze paragraaf presenteren we de resultaten voor het verband tussen de verschillende vormen van specifieke ondersteuning (zoals gepresenteerd in tabel 5.1) en de verbeteringen die WWB'ers ervaren in het derde halfjaar.

In een logistische regressie analyse zijn de verschillende ondersteuningsvormen meegenomen. Die ondersteuningsvormen die een significant effect hebben op de genoemde verbeteringen van WWB'ers worden in deze paragraaf gepresenteerd (voor een uitgebreide beschrijving en de resultaten zie bijlage C)²⁷.

De figuren in deze paragraaf laten voor die ondersteuningsvormen en achtergrondkenmerken (doelgroepen) het percentage WWB'ers zien die de betreffende verbeteringen ervaren. Anders dan in de analyses die aan dit hoofdstuk ten grondslag liggen is in deze figuren niet gecontroleerd voor andere ondersteuningsvormen en achtergrondkenmerken. Hierdoor is het mogelijk de gegevens in de figuren direct te vertalen naar de dagelijkse praktijk. De percentages zoals die worden gepresenteerd zijn de percentages zoals die in de praktijk zichtbaar worden. De verschillende percentages worden vergeleken met het percentage dat iedereen die een vorm van verandering heeft aangegeven (gemiddelde).

Persoonlijke effectiviteit

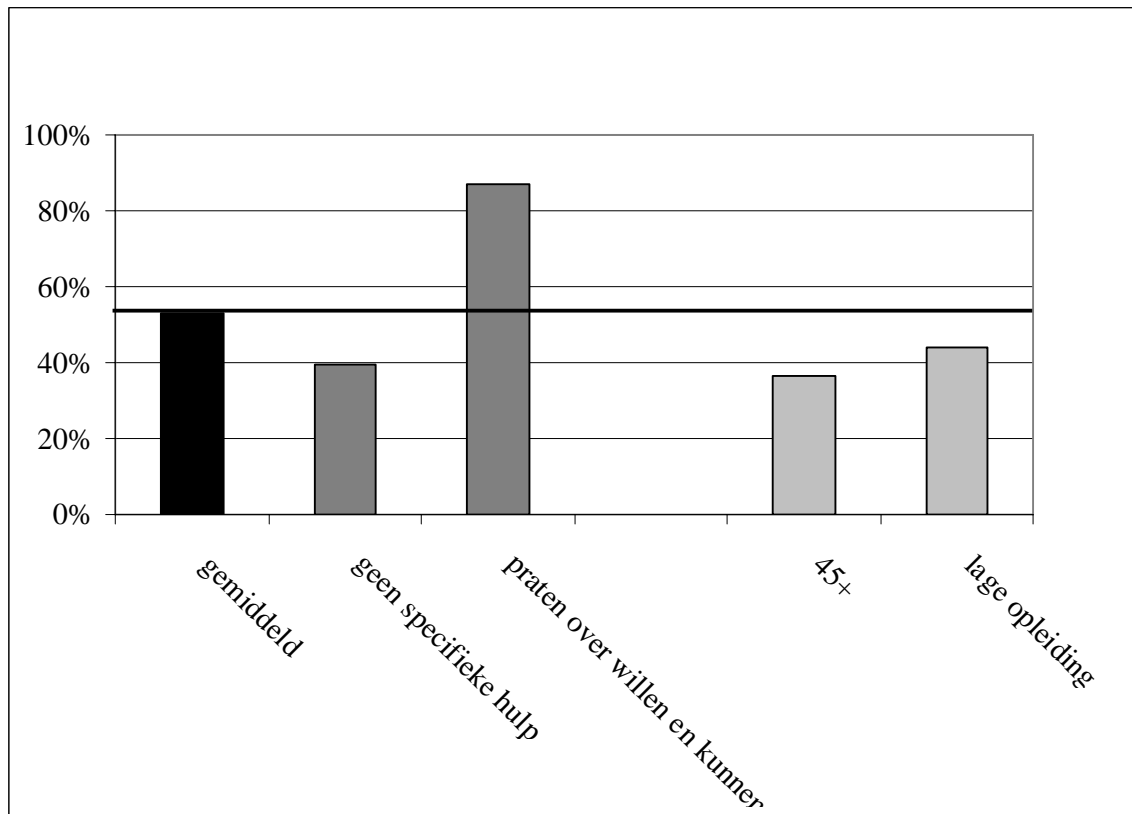
Van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 53 procent aan verbeteringen in de persoonlijke effectiviteit te ervaren in het derde halfjaar. Figuur 5.1 laat zien dat van de WWB'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen 39 procent aangeeft een verandering in persoonlijke effectiviteit te ervaren.

In de analyses waarbij gecontroleerd is voor de andere effecten blijkt dat ondersteuning in de vorm van 'praten over willen en kunnen' een positief verband laat zien met verbeteringen in persoonlijke effectiviteit. Bijna iedereen (87 procent) die ondersteuning in de vorm van 'praten over willen en kunnen' heeft ontvangen, rapporteert in het afgelopen halfjaar verbeteringen in de persoonlijke effectiviteit. Deze resultaten zijn ook te zien in figuur 5.1.

Van de onderzochte doelgroepen blijken oudere WWB'ers (37 procent) minder vaak aan te geven dat zij verbeterd zijn in persoonlijke effectiviteit. WWB'ers met een lage opleiding (44 procent) geven ook minder vaak dan gemiddeld aan dat hun persoonlijke effectiviteit in het afgelopen halfjaar verbeterd is.

²⁷ Voor elk van de vijf gebieden waarop de verbeteringen op kunnen treden is een regressie uitgevoerd, met de 21 hulpvariabelen als onafhankelijke variabelen, waarbij gecontroleerd is voor etnische afkomst, leeftijd, gezondheid en opleiding. In elke analyse zijn de hulpvormen stepwise in het eerste model van de regressie opgenomen. In het volgende model zijn de controle variabelen meegenomen via de method enter methode.

Figuur 5.1
Verbeteringen in persoonlijke effectiviteit voor WWB'ers in het derde halfjaar²⁸



Werkhouding

Van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 37 procent aan verbeteringen in werkhouding te ervaren in het derde halfjaar. Figuur 5.2 laat zien dat van de WWB'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen 27 procent aangeeft een verandering in werkhouding te ervaren.

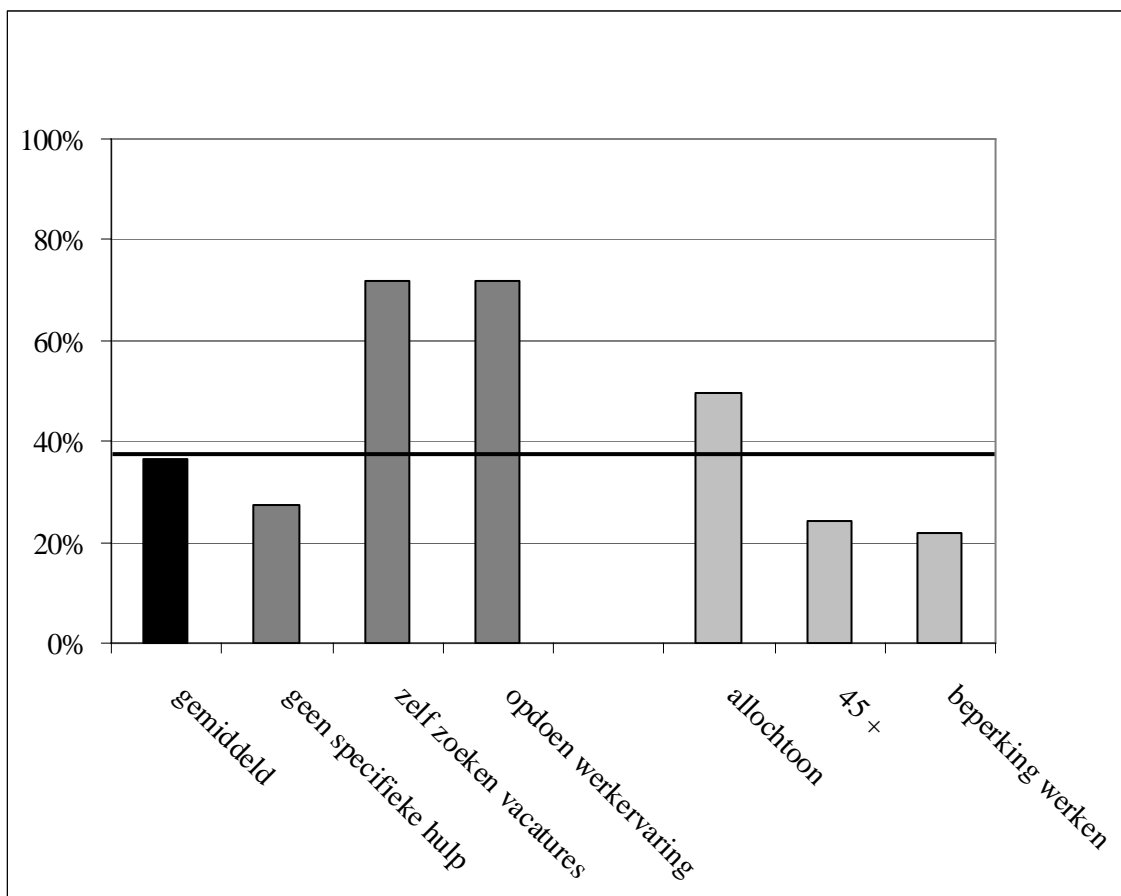
In de analyses waarbij gecontroleerd is voor de andere effecten blijkt dat ondersteuning in de vorm van 'hulp bij zoeken vacatures' en 'werkervaring opdoen' een positief effect hebben op verbeteringen in de werkhouding. Dit is ook terug te zien in figuur 5.2. Deze ondersteuningsvormen dragen bij aan verbeteringen in de werkhouding. Van de WWB'ers die deze vorm van ondersteuning hebben ontvangen geeft 72 procent aan een verbetering te ervaren op het gebied van werkhouding, terwijl slechts 37 procent van alle WW'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben deze verbetering aangeven.

Binnen de onderzochte doelgroepen blijken WWB'ers ouder dan 45 jaar minder vaak dan gemiddeld verbeteringen in de werkhouding te laten zien. Hetzelfde geldt voor WWB'ers met

²⁸ In de figuren in dit hoofdstuk is niet gecontroleerd voor andere ondersteuningsvormen en achtergrondkenmerken. In het figuur presenteren we de percentages zoals die in de praktijk zichtbaar zijn. De verschillende percentages worden vergeleken met de gemiddelde verandering.

gezondheidsproblemen die een beperking vormen voor werk. Allochtonen geven juist vaker aan verbeteringen in de werkhouding te ervaren.

Figuur 5.2
Verbeteringen in werkhouding voor WWB'ers in het derde halfjaar



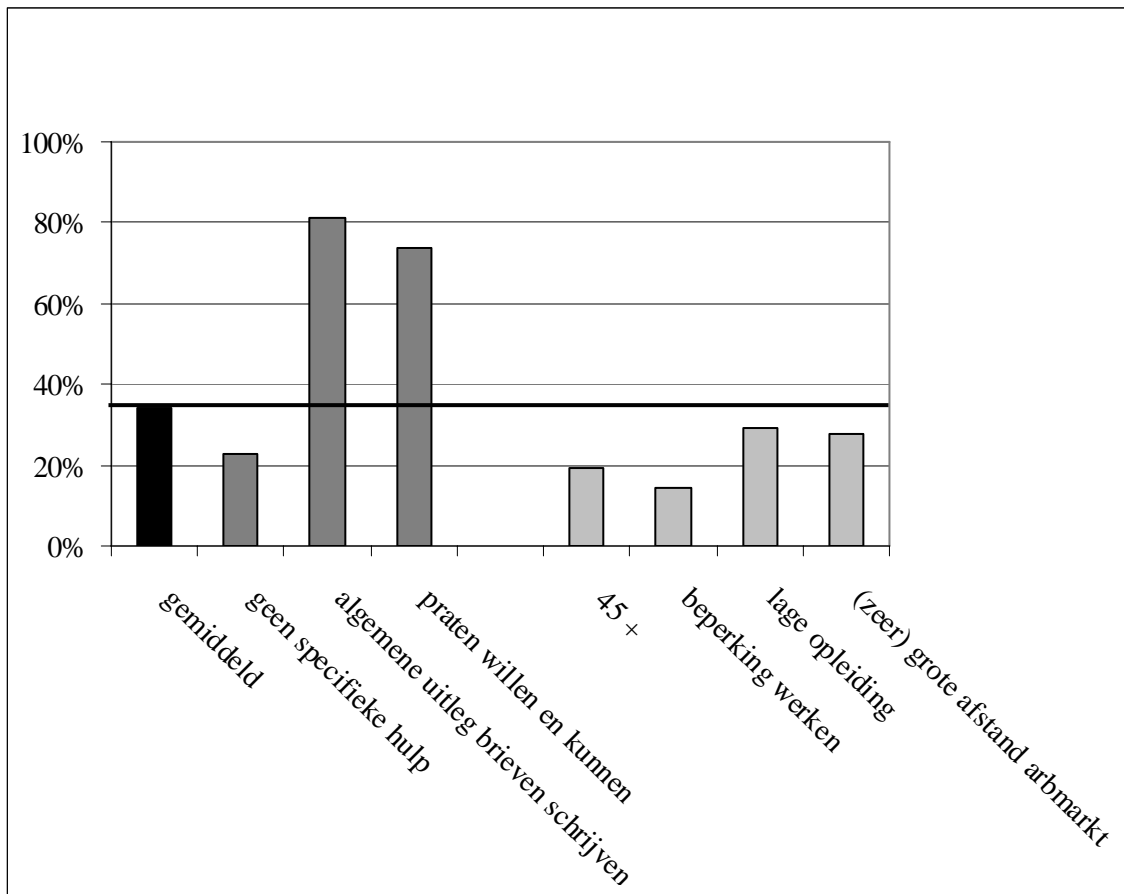
Sollicitatievaardigheden

Van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 34 procent aan verbeteringen in sollicitatievaardigheden te ervaren in het derde halfjaar als gevolg van de ondersteuning die ze hebben ontvangen. Figuur 5.3 laat zien dat van de WWB'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen 23 procent aangeeft een verandering in sollicitatievaardigheden te ervaren.

In de analyses waarbij gecontroleerd is voor de andere effecten blijkt dat ondersteuning in de vorm van 'algemene uitleg brieven schrijven' en 'praten over willen en kunnen' een positief effect hebben op verbeteringen in sollicitatievaardigheden. Een zeer groot deel (81 procent) van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering heeft en ondersteuning heeft ontvangen in de vorm van 'algemene uitleg brieven schrijven' geeft aan verbeteringen te ervaren in sollicitatievaardigheden. Deze effecten zijn ook terug te zien in figuur 5.3.

Binnen de onderzochte doelgroepen blijken ouderen, WWB'ers met gezondheidsproblemen die een beperking voor werk vormen, WWB'ers met een lage opleiding en WWB'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt allemaal minder vaak dan gemiddeld verbeteringen in sollicitatievaardigheden te noemen. Mensen die tot deze doelgroepen behoren verbeteren dus minder op dit terrein. WWB'ers die niet tot één van deze groepen behoren dus gemiddeld (veel) vaker.

Figuur 5.3
Verbeteringen sollicitatievaardigheden voor WWB'ers in het derde halfjaar



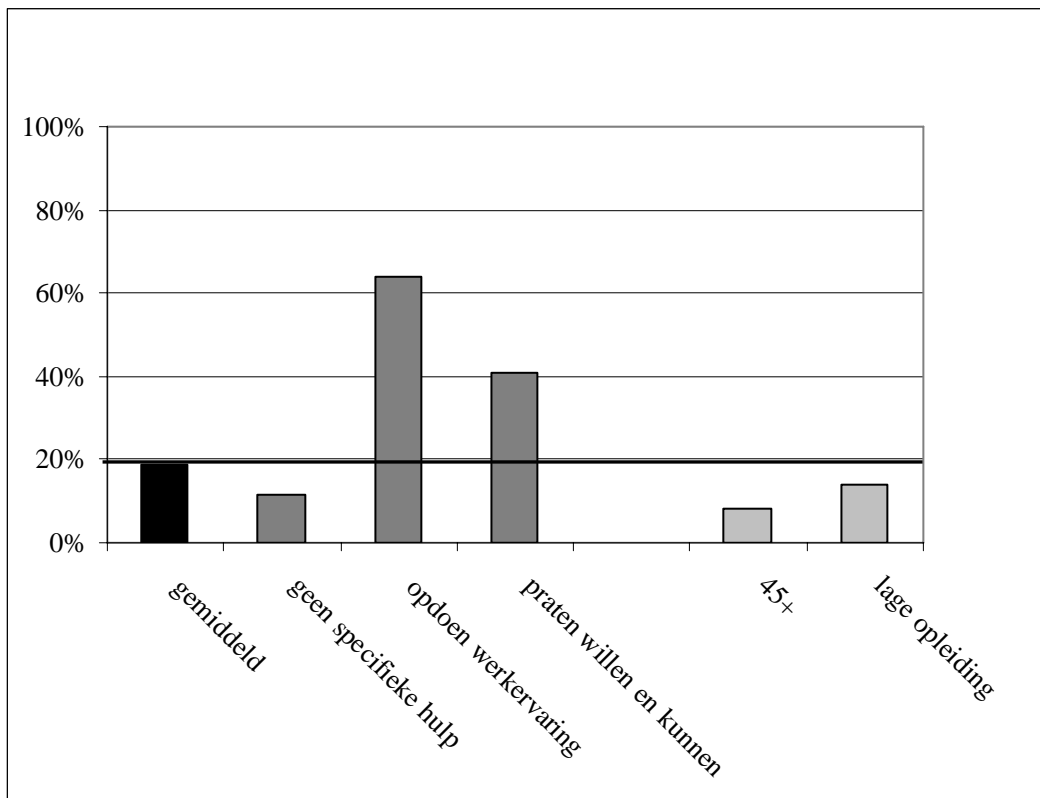
Werkvaardigheden

Van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 19 procent aan verbeteringen in werkvaardigheden te ervaren in het derde halfjaar als gevolg van de ondersteuning die ze hebben ontvangen. Figuur 5.4 laat zien dat van de WW'ers die aangeven geen specifieke vorm van ondersteuning te hebben ontvangen 11 procent aangeeft een verandering in werkvaardigheden te ervaren.

In de analyses waarbij gecontroleerd is voor de andere effecten blijkt dat ondersteuning in de vorm van 'opdoen werkervaring' en 'praten over willen en kunnen' een positief effect hebben op verbeteringen in werkvaardigheden. Deze effecten zijn ook terug te zien in figuur 5.4. Om-

dat werkervaring één van de onderdelen is van werkvaardigheden is het te verwachten dat er een sterke samenhang is tussen het opdoen van werkervaring en het verbeteren van werkvaardigheden. 64 procent van de mensen die deze ondersteuningsvorm hebben gekregen geven aan dat zij werkvaardigheden hebben opgedaan, tegen 11 procent van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben en geen enkele vorm van specifieke ondersteuning hebben gekregen. Van WWB'ers die ondersteuning hebben gehad in de vorm van 'praten over wat ik wil en kan' geeft 41 procent aan verbeteringen in werkvaardigheden te hebben opgedaan. Van de onderzochte doelgroepen blijken oudere WWB'ers en laag opgeleide WWB'ers minder vaak te verbeteren in werkvaardigheden. Slechts 8 procent van de WWB'ers met een leeftijd boven de 45 jaar geeft aan dat hun werkvaardigheden zijn verbeterd in het derde halfjaar. Van de mensen met een lage opleiding geeft ongeveer 14 procent aan verbeteringen te ervaren in de werkvaardigheden.

Figuur 5.4
Verbeteringen werkvaardigheden voor WWB'ers in het derde halfjaar

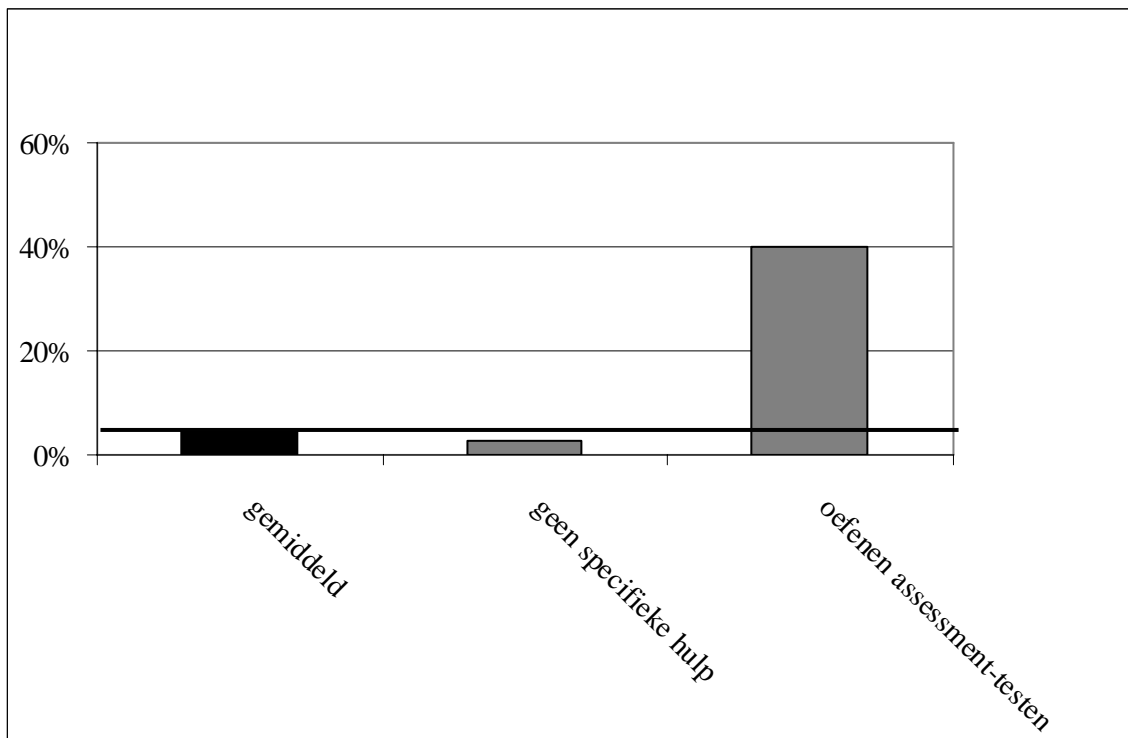


Opzetten eigen bedrijf

Van de WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben geeft 5 procent aan bezig te zijn met het oprichten van een eigen bedrijf in het derde halfjaar na aanvraag van de uitkering. Er is niet direct gevraagd naar verschillende typen ondersteuning die direct te maken hebben met het opzetten van het eigen bedrijf. De meeste vragen over de specifieke inhoud van ondersteuning zijn gericht op ondersteuning die dient om een baan te verkrijgen. WWB'ers die aangeven geen specifieke ondersteuning te hebben ontvangen zijn minder vaak bezig met het opstarten van hun eigen bedrijf (3 procent) dan WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben. Alleen ondersteuning in de vorm van een 'assessment/test' heeft een positief verband met het oprichten van eigenbedrijf. Van de WWB'ers die ondersteuning hebben gekregen in de vorm van een assessment/test geeft 40 procent aan bezig te zijn met het opzetten van een eigen bedrijf.

Figuur 5.5

Verbeteringen met betrekking tot het opzetten van een eigen bedrijf voor WWB'ers in het derde halfjaar



5.4 De effecten van specifieke ondersteuning voor verschillende doelgroepen

Maatwerk moet centraal staan bij de ondersteuning van cliënten. Dit is belangrijk omdat niet alle cliënten dezelfde problemen hebben, en verschillende activiteiten gericht zijn op verschillende onderdelen van het functioneren van een cliënt.

Door in deze paragraaf in te gaan op de relatie tussen specifieke ondersteuningsvormen en de verbeteringen²⁹ die bij verschillende doelgroepen tot stand worden gebracht is het mogelijk meer inzicht te krijgen in het functioneren van de ondersteuning. Per categorie verbeteringen kijken we naar de relatie tussen doelgroepen en instrumenten. Dit doen we voor een aantal doelgroepen (allochtonen, ouderen, WW'ers met een als slecht ervaren gezondheid, laag opgeleiden en WW'ers die hun gezondheidsprobleem als beperkend ervaren om weer aan het werk te komen).

Persoonlijke effectiviteit bij verschillende doelgroepen

Als er sprake is van verbeteringen in de persoonlijke effectiviteit voelt een cliënt zich zelfverzekerder, weet hij beter wat hij kan en wil en op wat voor vacatures hij het best kan reageren. Zoals al eerder bleek gaan deze verbeteringen bij de WWB algemeen groep samen met verschillende activiteiten: het opdoen van werkervaring en praten over het soort werk dat ik wil en kan doen. De verbanden voor de verschillende doelgroepen zijn te zien in tabel 5.3.

Tabel 5.3

Ondersteuning en persoonlijke effectiviteit voor verschillende doelgroepen

	WWB algemeen	Allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N=	278	91	120	109	97	150	198
Persoonlijke effectiviteit							
Zelf zoeken naar vacatures						Pos	
Opdoen van werkervaring	Pos*						Pos*
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen	Pos		Pos				Pos

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

²⁹ De verbeteringen die aan bod komen zijn verbeteringen in persoonlijke effectiviteit, werkhouding, sollicitatievaardigheden en werkvaardigheden. Het starten met een eigen bedrijf is als vijfde categorie uitgevraagd, maar komt bij een vrij specifieke groep voor en laat binnen de doelgroepen weinig relevante relaties zien met specifieke ondersteuningsvormen. De ondersteuningsvormen en doelgroepen bij het starten van een eigen bedrijf zijn hiervoor besproken (zie o.a. figuur 4.5).

Voor de groep allochtonen in de steekproef zijn geen specifieke ondersteuningsvormen te zien die bijdragen aan de persoonlijke effectiviteit. Bij de groep ouderen komt het verbeteren van persoonlijke effectiviteit minder vaak voor. Als dit wel aan de orde is hangt dat vooral samen met het praten over het soort werk dat ik wil en kan.

Bij WWB'ers met een als slecht ervaren gezondheid en WWB'ers bij wie de gezondheid een belemmering voor werk vormt zijn geen specifieke ondersteuningsvormen te zien die bijdragen aan de persoonlijke effectiviteit. Praten over het soort werk dat een cliënt kan en wil en het opdoen van werkervaring dragen bij aan het aantal verbeteringen dat genoemd wordt door mensen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Cliënten met een lage opleiding melden binnen de WWB minder vaak dan gemiddeld verbeteringen in de persoonlijke effectiviteit. Als zij dit wel hebben ervaren gaat dit vaak samen met het zoeken naar relevante vacatures.

Werkhouding bij verschillende doelgroepen

Verbeteringen in werkhouding hebben te maken met professioneel gedrag en een goede uitstraling naar werkgevers. Cliënten die aangeven op dit punt veranderd te zijn besteden bijvoorbeeld meer aandacht aan hun uiterlijk, spreken beter Nederlands en weten beter hoe zij zich als werknemer moeten gedragen. De verbanden tussen specifieke ondersteuningsvormen en de werkhouding staan in tabel 5.4.

Tabel 5.4
Ondersteuning en werkhouding voor verschillende doelgroepen

	WWB algemeen	Allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N =	278	91	120	109	97	150	198
Werkhouding							
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven		Pos					Pos*
Overzicht maken van mijn werkervaring/CV						Pos	
Zelf zoeken naar vacatures	Pos						
Opdoen van werkervaring	Pos*			Pos			

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Oudere WWB'ers en WWB'ers die een als slecht ervaren gezondheid als beperking voor werk ervaren geven minder vaak aan dat zij qua werkhouding veranderd zijn. Allochtone WWB'ers

doen dit juist vaker. Als ouderen wel een verbetering op dit terrein hebben ervaren gaat dat regelmatig samen met algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven. Voor WWB'ers met een lage opleiding gaat het maken van een overzicht van mijn werkervaring vaker dan andere ondersteuningsvormen samen met verbeteringen in de werkhouding. Voor mensen met een als slecht ervaren gezondheid geldt dit voor het opdoen van werkervaring. Onder mensen die hun gezondheid als belemmering voor werk ervaren zijn er geen specifieke instrumenten die een significante relatie met het verbeteren van werkhouding laten zien. Voor WWB'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gaan verbeteringen in werkhouding samen met algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven.

Sollicitatievaardigheden bij verschillende doelgroepen

Verbeteringen in sollicitatievaardigheden hebben betrekking op het beter kunnen vinden van relevante vacatures en vervolgens effectief op die vacatures te kunnen reageren. Respondenten waarvan de sollicitatievaardigheden zijn verbeterd geven bijvoorbeeld aan betere brieven te schrijven, een beter CV te hebben gemaakt en makkelijker vacatures te kunnen vinden. Het verbeteren van sollicitatievaardigheden komt boven de 45 (bij de oudere WWB'ers) minder vaak voor. Dit geldt ook voor WWB'ers die hun gezondheid als beperking voor werk ervaren, met een lage opleiding, of een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Tabel 5.5

Ondersteuning en sollicitatievaardigheden voor verschillende doelgroepen

	WWB algemeen	Allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N=	278	91	120	109	97	150	198
Sollicitatievaardigheden							
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven	Pos						
Zelf zoeken naar vacatures			Pos				Pos
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen	Pos			Pos		Pos	

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven laat een samenhang zien met een verbetering in sollicitatievaardigheden bij ouderen. Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen bij WWB'ers met een als slecht ervaren gezondheid en/ of met een lage opleiding. WWB'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt melden vaker verbeteringen in sollicitatievaardigheden als zij ondersteuning hebben gekregen bij het zelf zoeken naar vacatures.

Werkvaardigheden bij verschillende doelgroepen

Het verbeteren van werkvaardigheden richt zich op werkervaring en het verbeteren van competenties door bijvoorbeeld een ander vak te leren. Deze verbeteringen komen minder vaak voor bij WWB'ers boven de 45 en bij WWB'ers met een lage opleiding.

Tabel 5.6

Ondersteuning en werkvaardigheden voor verschillende doelgroepen

	WWB algemeen	Allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt
N=	278	91	120	109	97	150	198
Werkvaardigheden							
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven		Pos					
Zelf zoeken naar vacatures							Pos
Een begeleider is met mij langs werkgevers geweest				Pos			
Opdoen van werkervaring	Pos					Pos	
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen	Pos				Pos		
Dat je op tijd op je werk of afspraken moet komen				Pos			

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Zoals te verwachten valt levert de ondersteuningsvorm werkervaring voor WWB'ers als totale groep een bijdrage aan werkvaardigheden. Bij allochtonen gaan verbeteringen in de werkvaardigheden daarnaast samen met algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven. Voor ouderen dragen geen van de specifieke ondersteuningsvormen bij aan het verbeteren van werkvaardigheden.

Bij WWB'ers met een als slecht ervaren gezondheid zijn vaker verbeteringen in werkvaardigheden te zien als zij met een begeleider bij werkgevers langs zijn geweest, of bezig zijn geweest met op tijd op het werk of afspraken komen. Als de gezondheid een belemmering vormt voor werk draagt praten over het soort werk bij aan meer verbeteringen in werkvaardigheden. Bij WWB'ers met een lage opleiding geldt dit voor het opdoen van werkervaring en voor WWB'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor ondersteuning bij het zelf zoeken naar vacatures.

5.5 Conclusie

Er zijn vijf verschillende type verbetering te onderscheiden. Verbeteringen op het vlak van de persoonlijke effectiviteit, werkhouding, sollicitatievaardigheden, werkvaardigheden en het starten van een eigen bedrijf. In dit hoofdstuk is voor zowel de gemiddelde WWB'er als voor verschillende 'risico' groepen gekeken welke hulp het vaakst leidt tot verbeteringen. De invloed van hulp is voor de volgende risicogroepen apart bekeken; allochtonen, ouderen, WWB'ers met een als slecht ervaren gezondheid, WWB'ers met een beperking om te werken door gezondheid, WWB'ers met een lage opleiding en WWB'ers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Onder andere algemene uitleg over het schrijven van brieven en het maken van een overzicht van werkervaring hebben effect op het aantal verbeteringen dat door WWB'ers gemeld wordt.

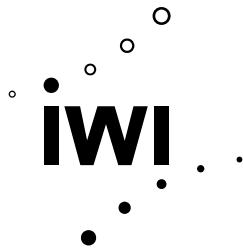
Opvallend is dat de verschillende risicogroepen baat hebben bij andersoortige hulp. Ouderen hebben bijvoorbeeld meer kans op het verbeteren van de persoonlijke effectiviteit wanneer ze praten over het soort werk dat ze kunnen en/of willen, terwijl WWB'ers met een lage opleiding vaker baat hebben bij ondersteuning bij het zoeken van vacatures om tot deze verbetering te komen. . Alle positieve verbanden tussen specifieke ondersteuning en de verschillende mogelijke verbeteringen zijn weergegeven in tabel 5.7

Tabel 5.7

Overzicht van alle significant positieve effecten van vormen van specifieke ondersteuning op verbeteringen³⁰

	Persoonlijke effectiviteit	Werkhouding	Sollicitatievaardigheden	Werkvaardigheden
Hulpvormen				
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven		Pos	Pos	Pos
Bellen van werkgevers				
Dat je op tijd op je werk of afspraken moet komen				Pos
Een begeleider is met mij langs werkgevers geweest				Pos
Opdoen van werkervaring	Pos	Pos		Pos
Overzicht maken van mijn werkervaring/CV		Pos		
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen	Pos		Pos	Pos
Zelf zoeken naar vacatures	Pos	Pos	Pos	Pos

³⁰ Een weergegeven effect kan zowel voor een specifieke doelgroep significant zijn als voor WW'ers in het algemeen



Sommige hulpvormen hebben een positief verband met verschillende verbeteringen. Bijvoorbeeld WWB'ers die zich oriënteren op het soort werk dat zij nog willen en kunnen verbeteren in persoonlijke effectiviteit, maar ook in sollicitatie- en werkvaardigheden. Het opdoen van werkervaring leidt tot een beter aansluitende werkhouding en meer werkvaardigheden. Ondersteuning bij het zelf zoeken naar vacatures heeft op alle verbeteringen effect. Algemene uitleg bij het schrijven van brieven, het opdoen van werkervaring en praten over het soort werk dat ik kan en wil doen op drie van de vier verbeteringen. De categorie verbeteringen die te maken heeft met werkvaardigheden laat ook een verband zien met intensieve bemiddeling en op tijd komen.





6 Het risico op langdurige werkloosheid

Dit hoofdstuk beantwoordt de derde onderzoeksvraag: Welke eigenschappen van mensen kunnen uitvoeringsorganisaties in het eerste halfjaar na uitkeringsaanvraag waarnemen, om het risico op langdurige werkloosheid vroeg te onderkennen? Om de derde onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden beschrijft dit hoofdstuk welke kenmerken van respondenten het optreden en vermijden van langdurige werkloosheid voorspellen. Bij het geven van hulp of ondersteuning bij het zoeken naar werk is het van belang de juiste dienstverlening in te zetten voor verschillende groepen mensen. De dienstverlening en ondersteuning aan groepen burgers met een relatief hoog risico op langdurige werkloosheid moet wellicht anders benaderd worden dan de ondersteuning van burgers met een laag risico op langdurige werkloosheid.

Van de WW respondenten die in maart of april 2006 een uitkering aanvroegen heeft 15 procent in de anderhalf jaar na de aanvraag geen betaald werk verricht. Onder WWB respondenten is dit aantal 28 procent³¹. Met langdurige werkloosheid bedoelen we in dit onderzoek: 'het niet verrichten van betaald werk in een periode van anderhalf jaar na het aanvragen van een uitkering'. Mensen die in deze periode tijdelijk werk hebben gevonden worden niet beschouwd als langdurig werkloos. Als mensen alleen onbetaald (vrijwilligers)werk hebben verricht, worden ze wel beschouwd als langdurig werkloos.

6.1 De onderzochte kenmerken

We onderzoeken de relatie tussen langdurige werkloosheid en vier groepen persoonskenmerken: demografische kenmerken, thuissituatie, werkervaring, houding ten opzichte van werk, financiële noodzaak en beleving van de dienstverlening.

Demografische kenmerken

Uit eerder onderzoek is gebleken dat mensen met een hogere leeftijd, een lagere opleiding, een als slecht ervaren gezondheid, een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en mensen van allochtone afkomst een grotere kans hebben om gedurende langere tijd geen betaald werk te verrichten. In deze nota van bevindingen willen wij nagaan wat de voorspellende kracht is van andere kenmerken (andere demografische variabelen, werkervaring, motivatie en beleving van dienstverlening) in verhouding tot het voorspellende vermogen van deze demografische variabelen.

Thuissituatie

Belemmeringen in de thuissituatie kunnen de kans om werk te vinden verkleinen. In dit onderzoek hebben we onder meer gevraagd of mensen huisvestingsproblemen hebben en naar de gezinssituatie.

³¹ Deze percentages zijn berekend op het aantal respondenten waarbij kon worden vastgesteld of zij in de anderhalf jaar na de aanvraag wel of niet betaald werk hadden verricht. WW: n=5813. WWB: n=876.



Arbeidsverleden

De variabelen gerelateerd aan werkervaring meten of de respondent relatief kort voor de uitkeringsaanvraag nog betaald werk heeft verricht, op welke manier vorig werk van de respondent is beëindigd en wat de voornaamste tijdsbesteding van de respondent was in de periode voor de aanvraag. We verwachten onder andere dat burgers met recente werkervaring en burgers die zelf ontslag hebben genomen, weer eerder betaald werk vinden.

Houding ten opzichte van werk

In de vragenlijsten is burgers gevraagd naar hun bereidheid om werk met minder aantrekkelijke aspecten te accepteren (acceptatiebereidheid) en het belang dat zij toekennen in hun leven aan het verrichten van betaald werk. We verwachten dat mensen met een hogere acceptatiebereidheid en mensen die werk belangrijker vinden gemotiveerder zullen zijn om betaald werk te vinden, en zodoende een kleinere kans op langdurige werkloosheid hebben.

Financiële noodzaak

Ook inkomensaspecten kunnen de motivatie om werk te zoeken beïnvloeden. Een gebrek aan inkomen is een belangrijke reden om werk te zoeken. Daarom hebben we aan mensen gevraagd wat de inkomensbronnen voor de uitkeringsaanvraag waren, hoe lang zij recht hebben op een WW-uitkering en of zij schulden hebben.

Beleving van de dienstverlening door ketenorganisaties

Met variabelen die de beleving van de dienstverlening van CWI, UWV en/of de sociale dienst meten, gaan we na of in deze beleving signalen te vinden zijn die wijzen op een verhoogd risico op langdurige werkloosheid. Het gaat hier onder andere om het antwoord van burgers op de vraag of zij de informatie die verstrekt wordt door de ketenorganisaties begrijpen, de uitkeringsaanvraag moeilijk vinden of ontevreden zijn over de hulp die de keten hen biedt.

6.2 Het risico op langdurige werkloosheid bij WW'ers en WWB'ers

We onderzoeken de verschillen tussen twee soorten respondenten om de factoren die bijdragen aan het risico op langdurige werkloosheid te analyseren. Voor de WW'ers en WWB'ers zijn twee soorten respondenten in de analyses betrokken. De eerste groep betreft burgers die in minimaal een van de vier enquêtes hebben aangegeven dat zij de afgelopen periode betaald werk hebben gevonden. Dit zijn de mensen die *niet* langdurig werkloos zijn. De tweede groep is precies tegenovergesteld, namelijk burgers die in geen van de vragenlijsten hebben aangegeven dat zij betaald werk hebben gevonden en hebben deelgenomen aan de enquête die na anderhalf jaar is verstuurd. Dit zijn de personen die *wel* langdurig werkloos zijn.

Eerst worden logistische regressie analyses uitgevoerd met vijf achtergrondvariabelen (leeftijd, opleiding, gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt, allochtone afkomst) en telkens slechts een bepaalde andere variabele (onder andere: motivatie, werkervaring of beleving van dienstverlening). Bij deze analyses wordt gekeken of de betreffende variabele, gecontroleerd voor de vijf demografische variabelen, een significant effect heeft op langdurige werkloosheid.

De variabelen die een significant effect hebben op langdurige werkloosheid worden vervolgens geplaatst in een model waarmee een stepwise regressie wordt uitgevoerd. De variabelen die significant overblijven na een stepwise procedure plus de vijf demografische variabelen vormen het model waarmee de effecten, gepresenteerd in dit hoofdstuk, worden berekend. In de figuren van dit hoofdstuk worden de resultaten van beschrijvende analyses gepresenteerd. Er is voor deze tweeledige analyse strategie gekozen omdat het doel van dit hoofdstuk gericht is op diagnostische kenmerken met betrekking tot langdurige werkloosheid. Logistische regressie analyses zijn statistisch en methodisch zuiverder om langdurige werkloosheid te voorspellen omdat hierbij ook gecontroleerd wordt voor verschillende kenmerken of aspecten die een rol spelen bij langdurige werkloosheid. Hiermee bieden dergelijke analyses meer inzicht in welke mechanismen als geheel aan langdurige werkloosheid ten grondslag liggen. De beschrijvende analyses leveren echter resultaten op die in de praktijk direct waarneembaar zijn en daarmee ook bruikbaar zijn in de praktijk. Hierdoor is het mogelijk de gegevens in de figuren direct te vertalen naar de dagelijkse praktijk. De percentages zoals die worden gepresenteerd zijn de percentages zoals die in de praktijk zichtbaar zijn. De verschillende percentages worden vergeleken met het gemiddelde percentage langdurige werkloosheid.

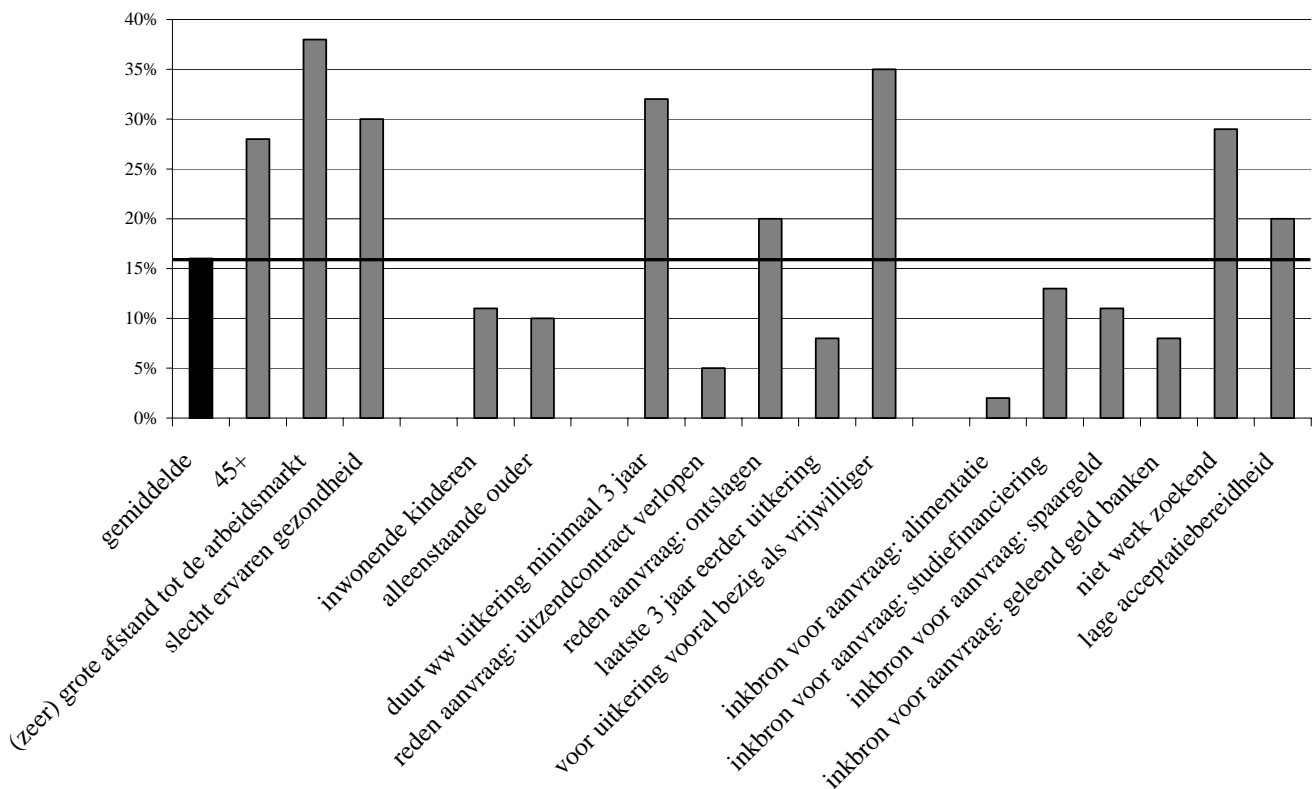
De analyses worden uitgevoerd met betrekking tot twee perioden: de eerste drie maanden en de tweede drie maanden na de uitkeringsaanvraag. De reden hiervoor is dat voor de verschillende perioden verschillende kenmerken van respondenten zijn gemeten. Het opnemen van alle voorspellende kenmerken in een analyse zou leiden tot een onaanvaardbaar hoog percentage respondenten met missende waarden. Voor uitgebreide beschrijving van de analyses en de resultaten, zie bijlage D.

6.3 Risicofactoren in de eerste drie maanden bij WW'ers

Bij de voorspellende analyses uitgevoerd volgens de in de vorige paragraaf beschreven methode, bleek een aantal kenmerken van WW'ers in de eerste drie maanden een significant effect te hebben op de kans op langdurige werkloosheid. In figuur 6.1 zijn de percentages burgers met een bepaald kenmerk weergegeven die na anderhalf jaar langdurig werkloos blijken te zijn ten opzichte van het gemiddelde percentage burgers in de hele groep respondenten in deze analyses.³²

³² Deze figuur presenteert kenmerken van alle variabelen die alleen gecorrigeerd voor vijf achtergrondvariabelen (leeftijd, opleiding, gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt, allochtone afkomst) significant zijn.

Figuur 6.1
Percentage langdurige werkloosheid eerste drie maanden WW'ers³³



De horizontale lijn geeft het percentage mensen van de hele groep aan dat langdurig werkloos blijkt te zijn na anderhalf jaar. Kenmerken die daar bovenuit stijgen, duiden een groter risico aan, kenmerken die onder de lijn blijven een kleiner. De resultaten zoals ze gepresenteerd zijn in figuur 6.1 zijn niet gecontroleerd achterliggende factoren, ze geven de verschillen weer zoals ze in de praktijk voorkomen. In bijlage E zijn de achterliggende analyses met onder andere gestandaardiseerde effectgroottes opgenomen. In de achterliggende analyses is wel gecontroleerd voor doelgroepen en andere mogelijke invloeden.

³³ Het gemiddelde percentage WW'ers dat na anderhalf jaar nog werkloos is, is in figuur 6.1 en in figuur 6.2 hoger dan de 15% die op pagina 72 wordt genoemd. Dit komt doordat voor de eerste drie maanden is gekeken naar de groep die de eerste vragenlijst heeft ingevuld. Na de eerste vragenlijst is nog een extra steekproef getrokken (de zogenaamde bijtrekking). Voor de tweede drie maanden zijn die mensen uit de oorspronkelijke steekproef meegenomen die in de eerste vragenlijst hebben aangegeven dat ze nog steeds een uitkering hadden (en de tweede vragenlijst hebben ingevuld) en de mensen uit de bijtrekking. In beide figuren is de groep die de eerste en tweede vragenlijst heeft ingevuld vertegenwoordigd. Deze groep is relatief vaker langer dan anderhalf jaar werkloos, waardoor het percentage in de figuren hoger is dan op pagina 72.

Demografische kenmerken

Het optreden van langdurige werkloosheid is voor het grootste deel te verklaren door demografische variabelen. Leeftijd en afstand tot de arbeidsmarkt hebben de sterkste effecten op het voorspellen van langdurige werkloosheid. Van de respondenten boven de 45 is uiteindelijk 28 procent langdurig werkloos, terwijl het gemiddelde 16 procent is. Bij WW'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt loopt het percentage langdurig werklozen op tot 28 procent. Andere kenmerken voegen echter nog een substantieel deel aan deze verklaring toe.

Thuisituatie

De gezinssituatie blijkt ook een rol te spelen in het tot stand komen van het risicoprofiel. Alleenstaande ouders (10 procent) en WW'ers met inwonende kinderen (11 procent) blijken een kleiner risico op langdurige werkloosheid te hebben. Het effect van alleenstaand ouderschap valt weg wanneer we kijken naar het samengestelde effect van alle variabelen op de kans op langdurige werkloosheid. Dit komt doordat alleenstaande ouders in de WW een deelpopulatie is van de groep WW'ers met inwonende kinderen. Dit is dan ook het effect wat relevant blijkt wanneer gecontroleerd wordt voor andere variabelen.

Arbeidsverleden

In de kenmerken die te maken hebben met het arbeidsverleden van de WW'er zijn zowel factoren die het risico op langdurige werkloosheid vergroten als verkleinen. Burgers die voor de aanvraag als uitzendkracht hebben gewerkt hebben een kleiner risico op langdurige werkloosheid (5 procent). Hetzelfde geldt voor burgers die in de afgelopen drie jaar eerder een uitkering hebben gehad (8 procent). Bij beide kenmerken gaat het waarschijnlijk om mensen die in flexibele arbeidscontracten of in seizoensarbeid werken.

Dit geldt niet voor mensen die aangeven dat hun voornaamste tijdbesteding voor de aanvraag vrijwilligerswerk is. Het gaat hierbij niet om vrijwilligerswerk dat erop gericht is om mensen sociaal te activeren, maar om mensen die zelf al voor de uitkeringsaanvraag dit als hun belangrijkste tijdsbesteding noemen. Deze hebben een duidelijk groter risico (35 procent) op langdurige werkloosheid. Er zijn echter maar zeer weinig WW'ers voor wie dit geldt, waardoor per saldo het doen van vrijwilligerswerk niet tot de belangrijkste verklaringen van het risico op langdurige werkloosheid behoort.

Tot slot zien we ook een hoger risico op langdurige werkloosheid bij mensen die de WW inkomen vanuit een ontslagprocedure (20 procent). Als we rekening houden met het effect van andere variabelen blijkt echter dat mensen die een uitkering aanvragen omdat zij ontslagen zijn, geen significant grotere kans op langdurige werkloosheid hebben.

Houding ten opzichte van werk

Een hoge acceptatiebereidheid bij werkzoekende aanvragers gaat samen met een duidelijk kleiner risico op langdurige werkloosheid. Mensen die niet naar werk zoeken hebben een duidelijk groter risico op langdurige werkloosheid (29 procent). Mensen die niet bereid zijn werk met minder gunstige voorwaarden te accepteren stromen ook minder vaak uit (20 procent). Zeker gecombineerd laten deze twee kenmerken een groot effect zien.



Financiële noodzaak

Het blijkt dat een langer recht op een WW uitkering (langer dan 3 jaar) sterk samen te gaan met een hoger risico op langdurige werkloosheid (32 procent), ook als wordt gecorrigeerd voor het effect van leeftijd³⁴. Daarnaast blijken een aantal inkomensbronnen voor de aanvraag te leiden tot een kleiner risico op langdurige werkloosheid. Als mensen voor hun uitkering hun geld haalden uit spaargeld (11 procent), van de bank geleend geld (8 procent) of alimentatie (2 procent) hebben zij een kleiner dan gemiddeld risico. Ook mensen wier inkomensbron de studie-financiering was, hebben een iets kleiner risico (13 procent). In alle gevallen gaat dit om relatief kleine groepen en om effecten die gecorrigeerd voor de andere (en belangrijker) effecten wegvallen.

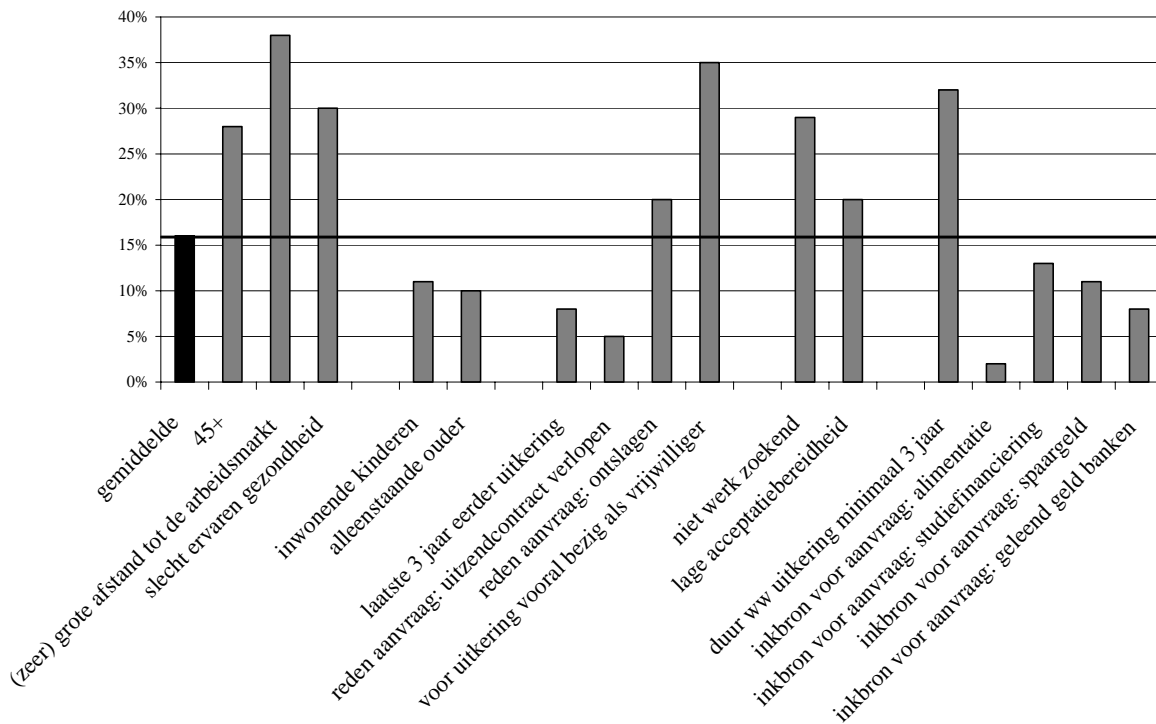
6.4 Risicofactoren in de tweede drie maanden bij WW'ers

De voorspellende analyses laten zien dat een aantal kenmerken van WW'ers in de tweede drie maanden een significant effect hebben op de kans op langdurige werkloosheid. De variabelen die vanuit de tweede drie maanden worden gebruikt om het risico op langdurig werkloosheid te voorspellen verschillen van die in de vorige paragraaf³⁵. Zo is bijvoorbeeld meer naar de beleving van de dienstverlening gekeken en is de houding ten opzichte van werk bekeken. In figuur 6.2 zijn de percentages burgers met een bepaald kenmerk weergegeven die na anderhalf jaar langdurig werkloos blijken te zijn ten opzichte van het percentage langdurig werkloze burgers in de hele groep.

³⁴ De duur van het WW-recht is afhankelijk van het arbeidsverleden. Ouderen hebben vaak een langer arbeidsverleden en daardoor een langer WW-recht. Door leeftijd als achtergrondkenmerk op te nemen wordt gecorrigeerd voor de relatie tussen leeftijd en WW duur.

³⁵ Vanuit praktische en inhoudelijke overwegingen is er voor gekozen om in de tweede vragenlijst (2^e drie maanden) voor bepaalde onderwerpen andere vragen te stellen.

Figuur 6.2
Percentage langdurige werkloosheid tweede drie maanden WW'ers



De horizontale lijn geeft het percentage mensen van de hele groep aan dat langdurig werkloos blijkt te zijn na anderhalf jaar. Kenmerken die daar bovenuit stijgen, duiden een groter risico aan, kenmerken die onder de lijn blijven een kleiner. In bijlage F zijn de achterliggende analyses met onder andere gestandaardiseerde effectgroottes opgenomen.

Demografische kenmerken

Net als in de analyses voor de eerste drie maanden blijkt dat de demografische kenmerken leeftijd en afstand tot de arbeidsmarkt de sterkste verbanden laten zien met het risico op langdurige werkloosheid. Respondenten met een laag opleidingsniveau hebben ook een verhoogd risico op langdurige werkloosheid. 27 procent blijkt uiteindelijk langdurig werkloos, terwijl het gemiddelde 18 procent bedraagt.

De leeftijd van de respondent heeft ook in de tweede drie maanden het sterkste effect op de kans op langdurige werkloosheid. Na leeftijd zijn de afstand tot de arbeidsmarkt en de gezondheidssituatie het belangrijkste. Die gezondheidssituatie weerspiegelt zich ook in de risicofactor reden aanvraag: andere uitkering gestopt, een categorie burgers waarvan 34 procent uiteindelijk langdurig werkloos blijkt. Dit gaat voornamelijk om mensen die na een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de WW terecht komen.



Thuisituatie

Mensen die alleenstaand ouder zijn, zijn iets minder vaak dan gemiddeld langdurig werkloos (bijna 15 procent).

Arbeidsverleden

Ook voor de groep die in de tweede drie maanden hebben burgers die in de afgelopen drie jaar eerder een uitkering kregen een kleiner risico.

Houding ten opzichte van werk

De houding ten opzichte van werk is gemeten door een aantal stellingen voor te leggen over het belang van (betaald) werk voor het leven van respondenten. Mensen die hier hoog op scoren hechten veel waarde aan werk, zijn gemotiveerder om het werk te hervatten en doen dit blijkbaar ook sneller. WW'ers met een minder positieve werkhouding hebben een grotere kans op langdurige werkloosheid. Van de groep respondenten met een negatieve werkhouding vindt 35 procent in anderhalf jaar geen werk.

Financiële noodzaak

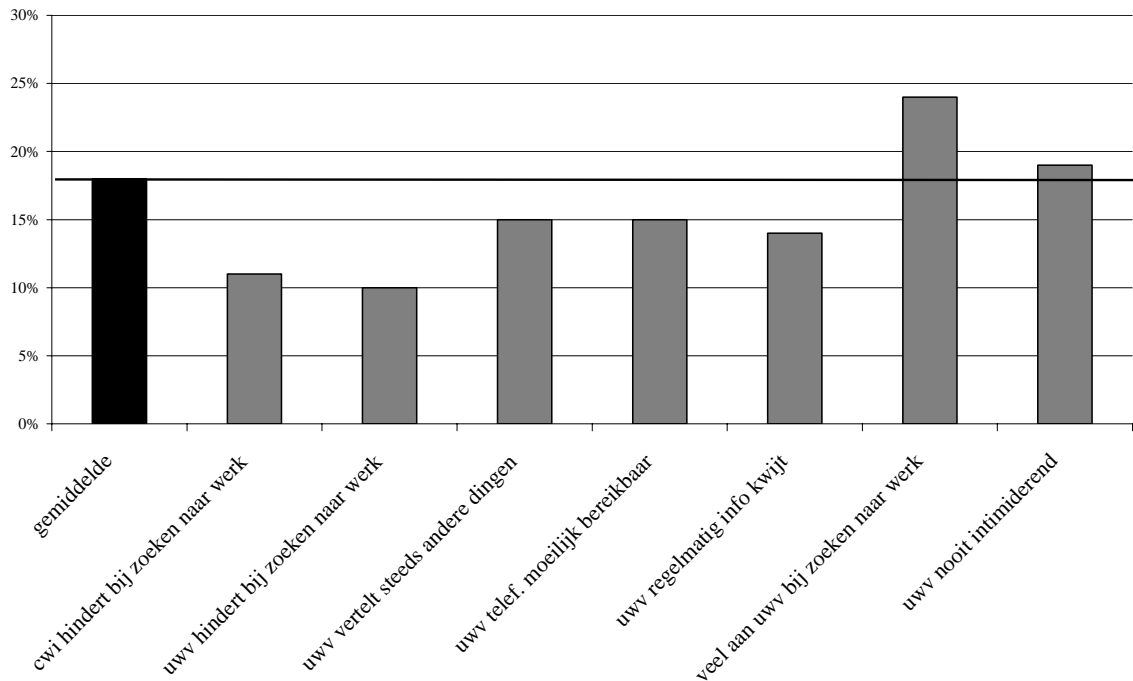
Uit de analyses die voor de groep die ook in de tweede drie maanden aan het onderzoek heeft deelgenomen blijkt opnieuw dat de WW-duur samenhangt met langdurige werkloosheid. Een lange WW duur leidt tot een groter risico op langdurige werkloosheid. Ook hier is gecorrigeerd voor het effect van leeftijd op de WW-duur.

Beleving van de dienstverlening door ketenorganisaties

De manier waarop de dienstverlening door de klant wordt beleefd laat ook een samenhang zien met het risico op langdurige werkloosheid. De factoren beleving van dienstverlening zoals die in figuur 6.2 te zien is geeft dit aan. Als we deze factor uitsplitsen in losse onderwerpen, figuur 6.3, is te zien dat burgers die de dienstverlening van de keten negatief ervaren een kleiner risico op langdurige werkloosheid hebben.

Dit is een onverwachte uitkomst. Het zijn waarschijnlijk de meer zelfredzame burgers die kritisch zijn over de dienstverlening. Deze groep wil snel en effectief die zaken regelen die nodig zijn en vindt ook eerder werk. Dit betekent niet dat een slechtere behandeling leidt tot het sneller vinden van werk, maar dat de mensen die aan het werk komen kritischer zijn over de behandeling. De conclusie dat het zaak is de kwaliteit van dienstverlening zo laag mogelijk te houden kan daarom niet getrokken worden.

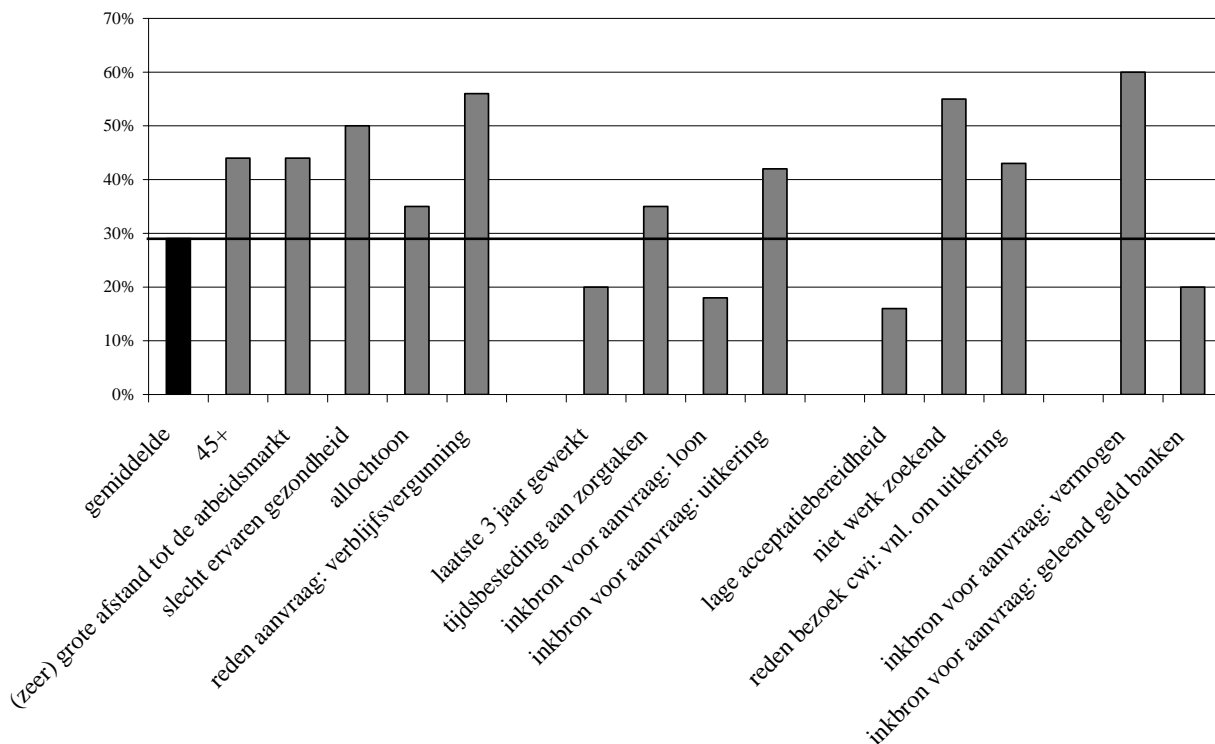
Figuur 6.3
Oordeel dienstverlening tweede drie maanden WW'ers



6.5 Risicofactoren in de eerste drie maanden bij WWB'ers

Bij de voorspellende analyses uitgevoerd volgens de in de vorige paragraaf beschreven methode, bleek een aantal kenmerken van WWB'ers in de eerste drie maanden een significant effect te hebben op de kans op langdurige werkloosheid. In figuur 6.4 zijn de percentages burgers met een bepaald kenmerk weergegeven die na anderhalf jaar langdurig werkloos blijken te zijn ten opzichte van het gemiddelde aantal burgers over de hele groep waarvoor dat geldt.

Figuur 6.4
Percentage langdurige werkloosheid eerste drie maanden WWB'ers



De horizontale lijn geeft het percentage mensen van de hele groep aan dat langdurig werkloos blijkt te zijn na anderhalf jaar. Kenmerken die daar bovenuit stijgen, duiden een groter risico aan, kenmerken die onder de pijl blijven een kleiner. In bijlage G zijn de achterliggende analyses met onder andere gestandaardiseerde effectgroottes opgenomen.

Demografische kenmerken

Het optreden van langdurige werkloosheid is ook bij WWB'ers voor het grootste deel te verklaren door demografische variabelen. Afstand tot de arbeidsmarkt, leeftijd en een als slecht ervaren gezondheid behoren tot de belangrijkste risicofactoren. Afstand tot de arbeidsmarkt komt uit deze analyse als belangrijkste voorspeller. 44 procent van de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is na anderhalf jaar nog werkloos. Hetzelfde percentage geldt voor respondenten ouder dan 45.

Arbeidsverleden

Lang niet alle WWB'ers hebben veel werkervaring. De WWB functioneert als vangnet voor alle burgers en is niet gerelateerd aan het arbeidsverleden. Uit deze analyse blijkt dat als de voornaamste tijdsbesteding voor de uitkeringsaanvraag zorgtaken waren, het risico op langdurige werkloosheid hoger is (35 procent). Voor een deel betreft deze groep herintredende vrouwen met weinig werkervaring. Ook hier gaat het om een relatief kleine groep met specifieke

kenmerken. Het uitvoeren van zorgtaken voor de aanvraag blijkt geen effect te hebben op langdurige werkloosheid als we rekening houden met het effect van andere variabelen. Daartegenover staat dat als er voor de aanvraag sprake was van een loon uit arbeid (18 procent), of als in de laatste 3 jaar wel gewerkt is (20 procent) het risico kleiner is. Als de voornaamste inkomensbron een andere uitkering was is het risico op langdurige werkloosheid juist groter (42 procent). Burgers die vanuit een WW of een WAO uitkering uiteindelijk doorstromen naar de WWB hebben weliswaar een arbeidsverleden, maar stromen minder vaak uit naar werk. Mensen van wie de inkomstenbron voor de aanvraag loon uit arbeid of een andere uitkering was, zijn niet vaker langdurig werkloos als we controleren voor overige kenmerken. Ook blijkt dat het risico op langdurige werkloosheid groter is als het verkrijgen van een verblijfsvergunning de reden is om een WWB-uitkering aan te vragen. 56 procent van de mensen die vanwege een verblijfsvergunning een WWB uitkering aanvragen is na anderhalf jaar nog werkloos. Dit betreft een specifieke groep mensen die wel een duidelijk verhoogd risico op langdurige werkloosheid laat zien. De samenhang tussen het aanvragen van een uitkering vanwege een verblijfsvergunning en langdurige werkloosheid verdwijnt als we controleren voor het effect van andere variabelen.

Houding ten opzichte van werk

De bereidheid om werk met meer negatieve aspecten te accepteren, gecombineerd met de vraag of de burger werk zoekt, maakt het risico op langdurige werkloosheid sterk kleiner. 55 procent van de burgers die niet naar werk zoeken zijn na anderhalf jaar nog werkloos. Van de mensen die werk zoeken en een lage acceptatiebereidheid hebben is 16 procent na anderhalf jaar nog werkloos. De vragen over acceptatiebereidheid zijn alleen gesteld aan de mensen die werk zoeken, dit vertekent het beeld omdat er een relatief grote groep WWB'ers is die niet naar werk zoekt.

Als de aanvrager bij CWI binnenkomt met als voornaamste doel het aanvragen van een uitkering (en dus niet het vinden van werk) is het risico op langdurige werkloosheid ook groter (43 procent). Gecontroleerd voor het effect van overige variabelen heeft de voornaamste reden van bezoek van een CWI (aanvragen van een uitkering) geen significant effect op de kans op langdurige werkloosheid.

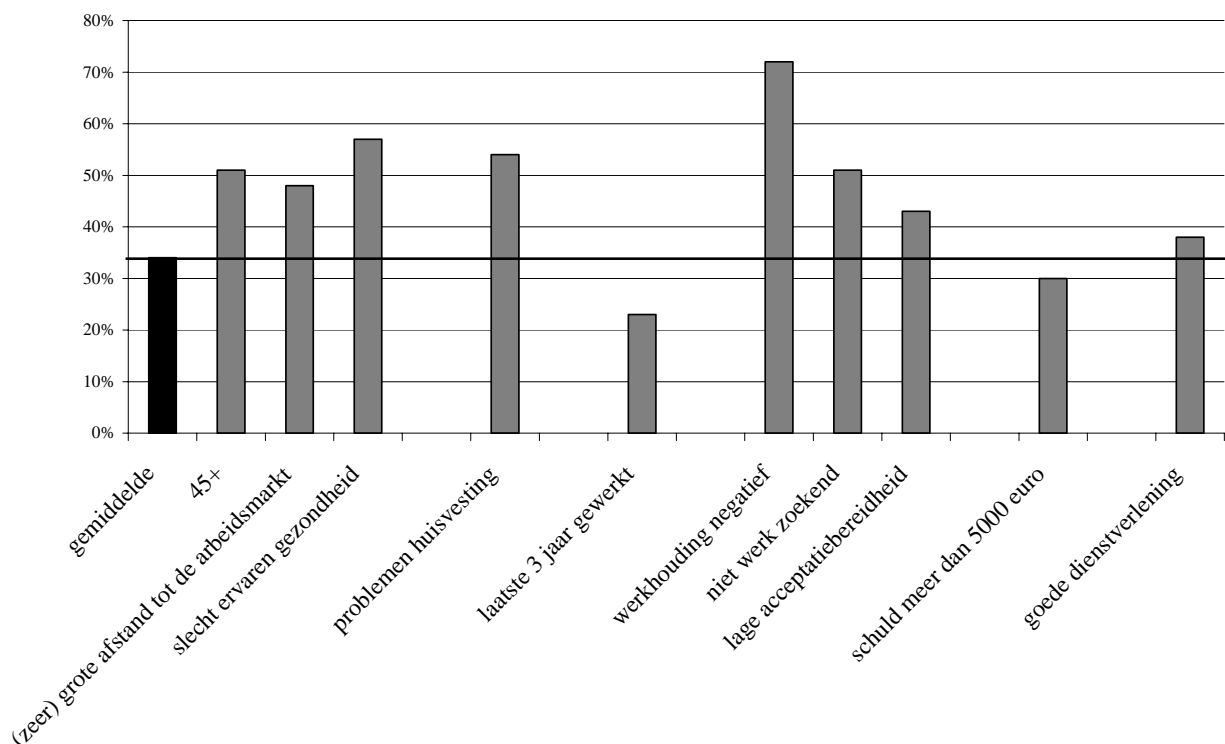
Financiële noodzaak

Als een inkomensbron voor de aanvraag eigen vermogen was, is het risico op langdurige werkloosheid iets hoger. Het tegenovergestelde effect zien we als de voornaamste inkomensbron van banken geleend geld betreft. Op basis van de frequentietellingen zijn de effecten redelijk groot. Beide effecten verdwijnen echter als we corrigeren voor de andere kenmerken. Dat betekent dat andere effecten ten grondslag liggen aan deze bevindingen. Bij de groep die vermogen hebben als inkomensbron voor de aanvraag gaat het waarschijnlijk om mensen die al enige tijd geen inkomen uit arbeid hebben, maar (nog) niet in aanmerking kwamen voor een bijstandsuitkering omdat hun vermogen boven de wettelijke vermogensgrens uitkwam. Het is waarschijnlijk niet zozeer een kwestie van financiële noodzaak om te gaan werken, maar meer dat ze al langere tijd geen werk hebben.

6.6 Risicofactoren in de tweede drie maanden bij WWB'ers

De voorspellende analyses laten zien dat een aantal kenmerken van WWB'ers in de tweede drie maanden een significant effect hebben op de kans op langdurige werkloosheid. De variabelen die vanuit de tweede drie maanden worden gebruikt om het risico op langdurig werkloosheid te voorspellen verschillen van die in de vorige paragraaf. Zo is bijvoorbeeld meer naar de beleving van de dienstverlening gekeken en is de houding ten opzichte van werk bekeken. In figuur 6.5 zijn de percentages burgers met een bepaald kenmerk weergegeven die na anderhalf jaar langdurig werkloos blijken te zijn ten opzichte van het percentage langdurig werkloze burgers over de hele groep.

Figuur 6.5
Percentage langdurige werkloosheid tweede drie maanden WWB'ers



De horizontale lijn geeft het percentage mensen van de hele groep aan dat langdurig werkloos blijkt te zijn na anderhalf jaar. Kenmerken die daar bovenuit stijgen, duiden een groter risico aan, kenmerken die onder de pijl blijven een kleiner. In bijlage H zijn de achterliggende analyses met onder andere gestandaardiseerde effectgroottes opgenomen.

Demografische kenmerken

Afstand tot de arbeidsmarkt (48 procent), gezondheid van de respondent en leeftijd (51 procent) behoren in de tweede drie maanden tot de sterkste effecten op de kans op langdurige werkloosheid



Thuisituatie

Burgers die een probleem hebben met huisvesting (54 procent) hebben een groter risico op langdurige werkloosheid. Mensen met huisvestingsproblemen zijn echter niet vaker langdurig werkloos als we rekening houden met de invloed van andere variabelen. Dit kan komen doordat er andere factoren zijn die dit schijnbare effect verklaren.

Arbeidsverleden

Voor de analyses die betrekking hebben op de tweede drie maanden komt alleen het in de laatste drie jaar gewerkt hebben terug. Deze groep heeft een kleiner dan gemiddeld risico op langdurige werkloosheid. De andere arbeidsverledenkenmerken, zoals die in de vorige paragraaf naar voren kwamen, blijken niet significant samen te hangen met langdurige werkloosheid.

Houding ten opzichte van werk

Ook in de tweede drie maanden komt de combinatie van acceptatiebereidheid en het naar werk zoeken van respondenten als één van de belangrijkste risicofactoren naar voren. Daarnaast speelt de werkhouding van respondenten een rol. De houding ten opzichte van werk is gemeten door een aantal stellingen voor te leggen over het belang van (betaald) werk voor het leven van respondenten. Mensen die hier hoog op scoren hechten veel waarde aan werk, zijn gemotiveerder om het werk te hervatten en doen dit blijkbaar ook sneller. 51 procent van de niet werkzoekenden, 43 procent van de mensen met een lage acceptatiebereidheid en 72 procent van de mensen met een slechte werkhouding blijkt uiteindelijk langdurig werkloos.

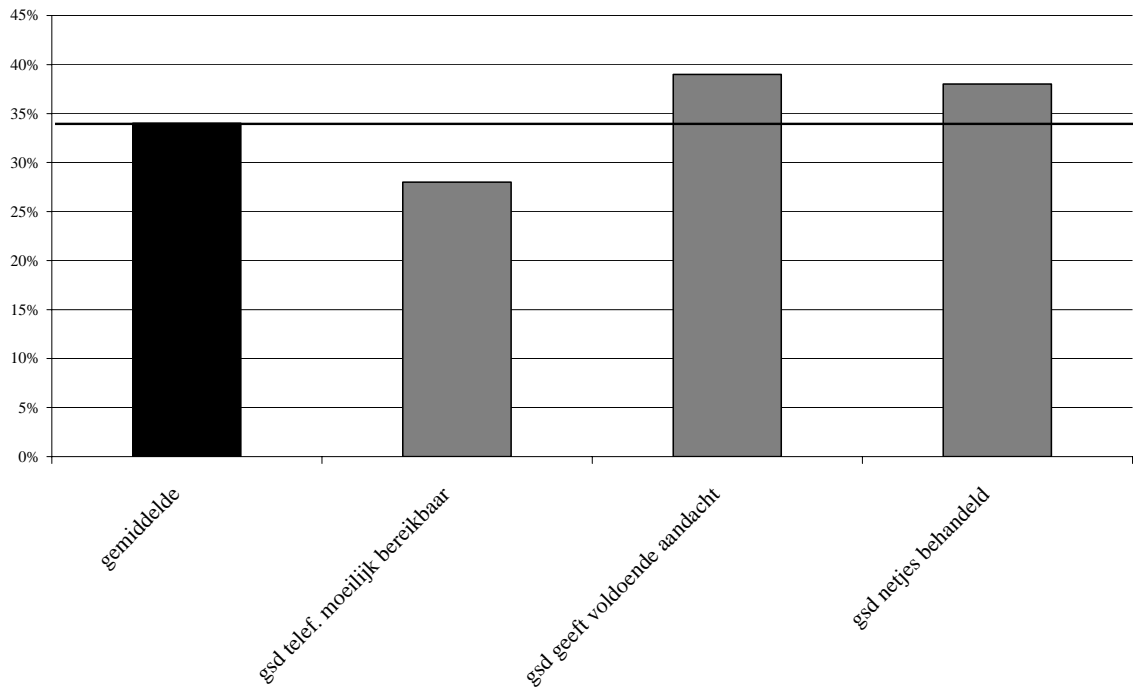
Financiële noodzaak

Mensen met een schuld van meer dan 5000 euro (30 procent) hebben een iets kleiner dan gemiddeld risico. Mensen met hoge schulden zijn echter niet vaker langdurig werkloos als we rekening houden met de invloed van andere variabelen. Dit kan komen doordat er andere factoren zijn die dit schijnbare effect verklaren.

Beleving van de dienstverlening door ketenorganisaties

De manier waarop de dienstverlening van de sociale dienst door de klant wordt beleefd laat ook een samenhang zien met het risico op langdurige werkloosheid. In figuur 6.5 lijkt de factor beleving van dienstverlening een positief effect te hebben op langdurige werkloosheid; 38 procent van de mensen die de dienstverlening als goed beleven blijkt langdurig werkloos te worden. Het verband tussen de beleving van de dienstverlening en werkloosheidsduur is echter niet significant als we corrigeren voor de invloed van andere kenmerken van respondenten. De uitsplitsing van deze factor in de vier aspecten die daarin zijn betrokken is te zien in figuur 6.6.

Figuur 6.6
Oordeel dienstverlening tweede drie maanden WWB'ers



Burgers die positief oordelen over de dienstverlening hebben een iets groter risico op langdurige werkloosheid, burgers die negatief oordelen een iets kleiner risico. Dit betekent echter niet dat het zaak is de kwaliteit van dienstverlening voor alle burgers zo laag mogelijk te houden. Het is belangrijk ook in dienstverlening en bejegening maatwerk uit te oefenen. Over het algemeen zelfredzamere burgers zijn kritischer over de dienstverlening. Deze groep wil snel en effectief die zaken regelen die nodig zijn en vindt ook eerder werk. Burgers die meer ondersteuning nodig hebben oordelen positiever over de ondersteuning, zij krijgen vaak ook meer hulp.



6.7 Conclusie

De demografische kenmerken nemen een belangrijk deel van de verklaring voor het optreden van langdurige werkloosheid voor hun rekening. Ouderen hebben een aanzienlijk groter risico langdurig geen werk te vinden. Hetzelfde geldt voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en een als slecht ervaren gezondheid.

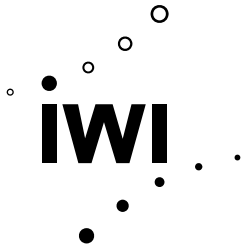
Ook het arbeidsverleden speelt echter een rol. Over het algemeen speelt recente werkervaring een positieve rol door het risico op langdurige werkloosheid te verkleinen. Specifiek bij de WW lijkt daarnaast ook een effect van flexibele arbeidscontracten te bestaan. Deze verkorten de WW duur, maar maken ook het risico op terugkeer in de WW groter. WWB'ers zonder recente ervaring in (betaald) werk hebben een groter risico op langdurige werkloosheid.

Mensen die als voornaamste tijdsbesteding vrijwilligerswerk aangeven (bij de WW) of mensen die het grootste deel van hun tijd aan zorgtaken besteden (WWB) hebben een groter risico in de uitkering te blijven.

Kenmerken van de houding ten opzichte van werk die een effect hebben op werkloosheid zijn werkhouding en acceptatiebereidheid. Burgers met een meer positieve werkhouding en werkzoekende burgers met een hogere acceptatiebereidheid hebben een kleinere kans om langdurig werkloos te zijn.

Daarnaast is bij WW'ers de duur van de uitkering van invloed op het vinden van werk. Hoe langer de duur van de WW-uitkering, des te groter de kans op langdurige werkloosheid.

Burgers met meer kritische oordelen over een aantal aspecten van de dienstverlening van ketenorganisaties hebben een kleinere kans op langdurige werkloosheid. Voor een belangrijk deel hangt dit samen met de zelfredzaamheid van burgers. Zelfredzame burgers vinden eerder werk en zijn kritischer over de dienstverlening.





7 De relatie tussen ondersteuningsvormen, verbeteringen en werkhervatting

De laatste onderzoeksvraag staat centraal in dit hoofdstuk. Die vraag richt zich op de relatie tussen werkhervatting van burgers binnen de verschillende risicogroepen, de ingezette ondersteuning bij deze mensen en de verbeteringen die zij rapporteren.

Veelal is het doel van ondersteuning het verbeteren van vaardigheden die nodig zijn om een baan te krijgen en/of het wegnemen van belemmeringen om een baan te krijgen. Hiermee wordt beoogd de kans op werk te vergroten. Er is dus sprake van een indirect effect van ondersteuning op werkhervatting. Niet bij iedereen leidt de ingezette ondersteuning tot verbetering van vaardigheden en het wegnemen van belemmeringen. Ook kan het zijn dat de vaardigheden verbeteren of belemmeringen verdwijnen door andere factoren dan ondersteuning van uitvoeringsorganisaties. Daardoor is het directe effect van ondersteuning op werkhervatting niet altijd te zien. Er zijn ook vormen van ondersteuning die mogelijk wel een direct effect hebben op werkhervatting, zoals het aanbieden van vacatures. In dit hoofdstuk gaan we zowel op de directe als op de indirecte relatie tussen ondersteuning en werkhervatting in.

De effecten van ondersteuning bij re-integratie zijn het onderwerp van veel discussie en onderzoek. Het beantwoorden van de effectiviteitsvraag wordt bemoeilijkt door een aantal factoren. De belangrijkste daarvan is het feit dat de ondersteuning gericht wordt ingezet. Bij de keuze een bepaalde ondersteuningsvorm wel of niet aan te bieden kijkt de casemanager van de gemeente, of de re-integratiecoach van UWV naar de eigenschappen van de cliënt. Cliënten die geen of weinig ondersteuning nodig hebben krijgen andere activiteiten aangeboden dan cliënten die meer hulp nodig hebben. Niet alleen de effectiviteit van het re-integratieinstrument, maar ook de effectiviteit van het selectieproces en de diagnostische activiteiten van medewerkers van de uitvoering en re-integratiebedrijven die aan het instrument voorafgaan zijn daarvoor bepalend voor het beantwoorden van de effectiviteitsvraag.

Door te corrigeren voor persoonskenmerken die sterk samenhangen met werkhervatting proberen we de selectie-effecten zoveel mogelijk uit te schakelen. We gaan na of de ondersteuningsvormen en verbeteringen in de periode(s) nadat zij zijn ingezet tot meer werkhervatting hebben geleid.

In de eerste plaats kijken we naar de directe effecten van algemene hulp (zoals beschreven in hoofdstuk 3) op het vinden van werk binnen anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag. We hebben gekeken naar algemene hulp in het eerste of tweede halfjaar met daaropvolgende werkhervattingen (tweede of derde halfjaar). Vervolgens komen de directe effecten van specifieke vormen van ondersteuning op het vinden van werk aan bod. Als laatste wordt gekeken naar het effect van ervaren verbeteringen op het vinden van werk. We hebben gekeken naar specifieke hulp en verbeteringen in het tweede halfjaar met daaropvolgende werkhervattingen (derde halfjaar).



Dit doen we voor WW'ers en WWB'ers in het algemeen, maar ook voor doelgroepen. Het is mogelijk dat bij de verschillende doelgroepen andere vormen van ondersteuning en verbeteringen relevanter zijn voor werkhervatting.

7.1 Het effect van algemene hulp op het vinden van werk

Het effect van algemene hulp op het vinden van werk wordt onderzocht voor de zes ondersteuningsvormen die in hoofdstuk 3 worden onderscheiden: contacten over werk, hulp bij sollicitatievaardigheden, hulp bij werknemersvaardigheden, hulp bij opstarten van een bedrijf en advies over vacatures zoeken. De effecten van deze ondersteuningsvormen op het vinden van werk zijn vervolgens met een logistische regressieanalyse onderzocht waarbij de effecten gecorrigeerd worden voor de invloed de variabelen leeftijd, gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, allochtoon/autochtoon en de variabelen die in hoofdstuk 6 een verband bleken te hebben met langdurige werkloosheid.

Werkhervatting na algemene hulp bij WW'ers

Tabel 7.1 laat zien dat hulp bij solliciteren een negatief effect heeft op het vinden van werk bij de algemene groep WW cliënten. Het is waarschijnlijk dat dit een selectie-effect betreft. Deze ondersteuningsvorm wordt geboden aan mensen die intensieve hulp bij solliciteren nodig hebben. De meeste WW'ers kunnen en doen dit met minder intensieve hulp en die vinden dan ook vaker eerder werk. Daarnaast is het mogelijk dat dit effect later zichtbaar wordt.

Bij de groep WW algemeen hebben training werkvaardigheden en hulp bij het opstarten van een eigen bedrijf hebben wel een positief effect op het vinden van werk. De WW'ers die deze vormen van ondersteuning hebben gehad, vinden in de maanden daaropvolgend vaker werk. Voor een uitgebreide beschrijving en de resultaten van de analyse zie bijlage I.

Ook bij de groepen WW'ers met een lage acceptatiebereidheid, een leeftijd boven de 45 jaar en voor de WW'ers die positief oordelen over de dienstverlening³⁶ is een negatief verband tussen hulp bij solliciteren en werkhervatting te zien. WW'ers met een lage acceptatiebereidheid en WW'ers met een als slecht ervaren gezondheid vinden vaker werk als zij advies over vacatures zoeken hebben gekregen. Hetzelfde geldt voor de groep WW'ers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze groep is er ook een positief verband tussen het inzetten van een training werkvaardigheden en het vinden van werk.

³⁶ Deze groep WW'ers komt in hoofdstuk 6 naar voren als een groep met een kleinere kans op langdurige werkloosheid.

Tabel 7.1

Effecten van hulpsoorten op werkhervatting bij risicogroepen; WW'ers

	WW algemeen	Ouderen (45+)	Slecht ervaren gezondheid	(Zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt	Lage acceptatie-bereidheid	Positief oordeel dienstverlening
n=	5352	2453	351	640	3037	1776
Hulp bij solliciteren	Neg	Neg			Neg	Neg
Training werknemers-vaardigheden	Pos*			Pos		
Hulp bij opstarten bedrijf	Pos*					
Advies over vacatures zoeken			Pos	Pos		Pos*

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Werkhervatting na algemene hulp bij WWB'ers

Voor alle groepen WWB'ers geldt dat advies over vacatures zoeken een positief effect heeft op het aantal werkhervattingen. Zowel bij de groep WWB algemeen als bij de specifieke groepen is voor deze ondersteuningsvorm een positief verband te zien. Het enige andere effect van algemene hulp dat bij WWB'ers naar voren komt geldt voor WWB'ers met een als slecht ervaren gezondheid, waar ondersteuning in de vorm van contacten over werk een negatief effect heeft op het vinden van werk. Een uitgebreide beschrijving en de resultaten van de analyse zijn te vinden in bijlage J.

Tabel 7.2

Effecten van hulpsoorten op werkhervatting bij risicogroepen; WWB'ers

	WWB Algemeen	Ouderen (45+)	Slecht ervaren gezondheid	(Zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt	Lage acceptatiebereidheid	Positief oordeel dienstverlening	Keten geen obstakel	Niet gewerkt afgelopen 3 jaar
n=	809	235	163	390	414	250	234	282
Contacten over werk								
Advies over vacatures zoeken	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos*	Pos*	Pos

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

7.2 Het effect van specifieke ondersteuning op het vinden van werk

Het effect van specifieke ondersteuning op het vinden van werk wordt onderzocht voor de ondersteuningsvormen die in tabel 7.3 worden onderscheiden. De effecten van deze ondersteuningsvormen op het vinden van werk zijn vervolgens onderzocht in een analyse, waarbij is gecorrigeerd voor de variabelen leeftijd, gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau en allochtoon/autochtoon.

Tabel 7.3
Specifieke vormen van ondersteuning

Vormen van ondersteuning

Advies op welke functies ik zou kunnen solliciteren
 Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven
 Andere specifieke hulp
 Bellen van werkgevers
 Bespreken van mijn eigen sollicitatiebrieven
 Dat je op tijd op je werk of afspraken moet komen
 Een begeleider is met mij langs werkgevers geweest
 Er zijn voor mij gesprekken geregeld bij werkgevers
 Gesprekken met een psycholoog
 Het maken van een lijst met mogelijke werkgevers
 Hoe je moet zoeken naar werk
 In kaart brengen van sociale contacten
 Nederlands leren praten/schrijven/lezen
 Oefenen van assessment/testen
 Oefenen van gesprekken met mijn sociale contacten
 Oefenen van gesprekken met werkgevers
 Opdoen van werkervaring
 Overzicht maken van mijn werkervaring/CV
 Praten over het oplossen van mijn problemen
 Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen
 Schrijven van brieven voor specifieke vacatures
 Zelf zoeken naar vacatures

Werkhervatting na specifieke ondersteuning bij WW'ers

In tabel 7.4 worden de ondersteuningsvormen gepresenteerd die een significant verband met werkhervatting laten zien. Een uitgebreide beschrijving van de resultaten en de analyse is opgenomen in bijlage K.

Bij allochtone WW'ers, WW'ers met een slechte gezondheid of met een beperking vanwege hun gezondheid komen geen van de specifieke ondersteuningsvormen naar voren. WW'ers met een lage acceptatiebereidheid hebben een halfjaar later vaker werk als zij ondersteuning hebben gekregen om beter Nederlands leren te praten en te schrijven of als aan bod gekomen wat ze willen en kunnen. Ook WW'ers met een lage opleiding hebben baat bij het praten over wat ze willen en kunnen. Het zelf zoeken naar vacatures heeft een negatief effect op werkhervatting. Dit negatieve effect is waarschijnlijk te duiden als selectie-effect. Als WW'ers heel kansrijk of kansarm zijn verzwakt dat het verband tussen de ondersteuning en het aantal werkhervattingen voor een ondersteuningsvorm. Voor de WW'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, is er een positief verband te zien tussen uitleg over hoe je naar werk moet zoeken en werkhervatting.

Tabel 7.4

Effecten van specifieke hulpvormen op werkhervatting bij risicogroepen; WW'ers

	WW totaal	Allochtonen	Ouderen (45+)	Slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand arbeidsmarkt	lage acceptatiebereidheid
n=	1691	264	1123	233	181	561	365	991
Er zijn voor mij gesprekken geregeld bij werkgevers	Pos		Pos					
Nederlands leren praten/schrijven/lezen								Pos
Praten over het soort werk dat ik wil en kan doen						Pos		Pos
Zelf zoeken naar vacatures						Neg		
Hoe je moet zoeken naar werk							Pos	

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

Werkhervatting na specifieke ondersteuning bij WWB'ers

Tabel 7.5 geeft de specifieke vormen van ondersteuning die een significant verband met werkhervatting laten zien. Voor een uitgebreide beschrijving en de resultaten van de analyse, zie bijlage L. Voor WWB'ers in het algemeen heeft algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven een positief effect op het vinden van werk. Dit geldt ook voor de WWB'ers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep heeft daarnaast baat bij ondersteuning in de vorm van het regelen van gesprekken bij werkgevers. Gesprekken over het oplossen van problemen heeft voor WWB'ers met een lage opleiding en voor WWB'ers met een lage acceptatiebereidheid een positief effect op de werkhervatting. Voor mensen die hun gezondheid als beperking voor werk ervaren helpt ondersteuning bij het zelf zoeken van vacatures.

Tabel 7.5

Effecten van specifieke hulpvormen op werkhervatting bij risicogroepen; WWB'ers

	WWB totaal	Allochtonen	Ouderen (45+)	Als slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand arbeidsmarkt	lage acceptatiebereidheid
n=	373	125	148	122	112	203	242	216
Algemene uitleg over het schrijven van sollicitatiebrieven	Pos						Pos	
Er zijn voor mij gesprekken geregeld bij werkgevers							Pos	
Zelf zoeken naar vacatures					Pos			
Praten over het oplossen van mijn problemen						Pos		Pos

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

7.3 Het effect van verbeteringen op het vinden van werk

Het verband tussen de verbeteringen die cliënten melden en werkhervatting is onderzocht voor de verbeteringen die in tabel 7.6 zijn beschreven. De effecten die samengaan met deze verbeteringen zijn in een analyse onderzocht waarbij is gecorrigeerd voor de variabelen leeftijd, gezondheid, afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau en allochtoon/autochtoon.

Tabel 7.6

Type verbeteringen

Verbeteringen

Persoonlijke effectiviteit

- Ik ben gemotiveerder om weer aan het werk te gaan
- Ik heb het gevoel er toe te doen
- Ik heb meer zelfvertrouwen
- Ik heb meer zin om aan het werk te gaan
- Ik kom meer onder de mensen
- Ik voel me beter
- Ik weet nu beter wat ik wil
- Ik weet nu beter wat ik kan



Verbeteringen

Werkhouding

- Ik besteed meer aandacht aan mijn uiterlijk
- Ik praat/schrijf beter Nederlands
- Ik voel mij nu meer verplicht te werken
- Ik weet beter hoe met collega's om te gaan
- Ik weet nu beter hoe ik me als werknemer moet gedragen

Sollicitatie vaardigheden

- Ik heb nu een beter CV
- Ik kan beter vacatures vinden
- Ik kan makkelijker vacatures vinden
- Ik reageer op andersoortige functies
- Mijn sollicitatiebrieven zijn beter

Werkvaardigheden

- Ik heb een ander vak geleerd
- Ik heb meer werkervaring opgedaan

Starten eigen bedrijf

- Ik ben nu bezig met het starten van een eigen bedrijf

De relatie tussen verbeteringen en werkhervatting bij WW'ers

Verbeteringen die tot het verbetercluster werkvaardigheden gerekend worden, hebben voor alle groepen een positieve invloed op het vinden van werk. Ook het verbetercluster opzetten eigen bedrijf heeft bij bijna alle groepen een positief effect. Als we naar de opzichzelfstaande verbeteringen kijken zien we ook dat de belangrijkste verbeteringen onder de clusters werkvaardigheden en het opstarten van een eigen bedrijf vallen.

Opvallend in de tabel zijn een aantal negatieve verbanden. Het beter kunnen vinden van vacatures gaat niet direct samen met meer werkhervatting. Dit betreft waarschijnlijk een selectie-effect. Ook een aantal verbeteringen die onder het cluster werkhouding vallen blijken negatief samen te hangen met werkhervatting. Ook hier lijkt het een selectie-effect te zijn. Het betreft verbeteringen die juist mensen die vanwege hun negatieve houding ten opzichte van werk zullen ervaren. Een negatieve houding ten aanzien van werk heeft over het algemeen een negatief effect op werkhervatting.

Tabel 7.7

Effecten van specifieke verbeteringen op werkherleving bij risicogroepen; WW'ers

	WW totaal	Allochtonen	Ouderen	Slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand arbeidsmarkt	lage acceptatiebereidheid
n=	1.691	264	1.123	233	181	561	365	991
<i>Verbeterclusters</i>								
Betere werkvaardigheden	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos
Bezig met eigen bedrijf	Pos		Pos	Pos	Pos	Pos		Pos
<i>Werkvaardigheden</i>								
Ik heb werkervaring opgedaan	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos
Ik heb een ander vak geleerd		Pos		Pos	Pos	Pos*		
<i>Opzetten eigen bedrijf</i>								
Ik ben nu bezig met het opstarten van een eigen bedrijf	Pos		Pos	Pos		Pos		Pos
<i>Sollicitatievaardigheden</i>								
Ik kan nu beter vacatures vinden	Neg		Neg			Neg		
Mijn overzicht met werkervaring/CV in verbeterd	Pos*		Pos					
<i>Werkhouding</i>								
Ik kan nu makkelijker met collega's omgaan							Neg	
Ik weet nu beter hoe ik me als werknemer moet gedragen								Neg
Ik besteed nu meer aandacht aan mijn uiterlijk als ik langs werkgevers ga						Neg*		
Ik voel mij meer verplicht te gaan werken					Pos			
<i>Persoonlijke effectiviteit</i>								
Ik voer nu betere gesprekken met werkgevers	Pos*					Pos		
Ik heb nu meer zin om te werken						Pos	Pos	Pos

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.

De relatie tussen verbeteringen en werkherleving bij WWB'ers

De verbeteringen die bij WWB'ers positief samengaan met werkherleving hebben veelal betrekking op werkvaardigheden en in mindere mate sollicitatievaardigheden, werkhouding en persoonlijke effectiviteit. Het verbeteren van werkvaardigheden heeft bij alle groepen een positief effect op het aantal werkherlevingen. Het opstarten van een eigen bedrijf heeft voor WWB'ers met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt en voor WWB'ers die hun gezondheid als beperking om te gaan werken zien een positieve invloed op werkherleving in de eerste anderhalf jaar na de uitkeringsaanvraag.

Tabel 7.8

Effecten van specifieke verbeteringen op werkherleving bij risicogroepen; WWB'ers

	WWB totaal	Allochtonen	Ouderen (45+)	Slecht ervaren gezondheid	Beperking werken door gezondheid	Lage opleiding	(zeer) grote afstand arbeidsmarkt	lage acceptatiebereidheid	
n=	373	125	148	122	112	203	242		
<i>Verbeterclusters</i>									
Betere werkvaardigheden	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	Pos	
Opstarten eigen bedrijf							Pos		
<i>Werkvaardigheden</i>									
Ik heb werkervaring opgedaan	Pos	Pos		Pos	Pos	Pos		Pos	
<i>Opstarten eigen bedrijf</i>									
Ik ben nu bezig met het opstarten van een eigen bedrijf					Pos		Pos		

* De gerapporteerde resultaten hebben een significantie niveau van <0,05 de resultaten met sterretje hebben een significantieniveau van <0,10.



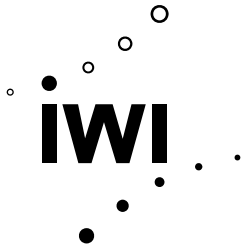
7.4 Conclusie

De effecten van ondersteuning zijn het meest helder bij de indirecte relatie tussen ondersteuning en werkhervatting. Het blijkt dat als ondersteuning leidt tot concrete verbeteringen bij de cliënt deze een grotere kans op werk heeft. De directe relatie tussen werkhervatting en de ingezette hulp komt slechts bij een aantal algemene en specifieke ondersteuningsvormen naar voren. Het is belangrijk voorzichtig te zijn met de interpretatie van deze directe relatie.

Een directe relatie tussen ondersteuning en werkhervatting wordt beperkt door de verschillende factoren die op werk van invloed zijn. De meeste ondersteuningsvormen beïnvloeden slechts een aantal van deze factoren. Daarnaast volgen verschillende ondersteuningsvormen elkaar normaalgesproken op. De analyses in dit hoofdstuk gaan in op het directe effect van hulp op werkhervatting, waarmee voorbij wordt gegaan aan de opbouw van geboden ondersteuningsvormen.

Hulp heeft in principe alleen effect als er bij cliënten ook daadwerkelijk verbeteringen van vaardigheden of het wegnemen van belemmeringen zijn waar te nemen. Als de hulp niet aansluit bij de kansen en belemmeringen van een cliënt is dit niet het geval. Ook zijn er cliënten die verbeteringen van hun vaardigheden weten te realiseren en belemmeringen overkomen zonder de ondersteuning van de uitvoeringsorganisaties Werk en Inkomen. Het is daarom niet verbazingwekkend dat er een uitgebreider en makkelijker te interpreteren beeld naar voren komt als we ingaan op de relatie tussen verbeteringen en werkhervatting. Cliënten die aangeven op relevante onderwerpen in hun functioneren verbeterd te zijn vinden makkelijker werk. Vooral voor de groep cliënten die na anderhalf jaar nog een uitkering hebben geldt dat er maar weinig cliënten zijn die niet door één of andere eigenschap belemmerd worden bij hun terugkeer naar werk. Er zijn ook bij de ingezette ondersteuning positieve effecten op werkhervatting waar te nemen die waarschijnlijk het gevolg zijn van verbeteringen bij cliënten.

Uit hoofdstuk 4 en 5 blijkt dat specifieke vormen van ondersteuning leiden tot verbeteringen bij cliënten. Omdat er positieve effecten van verbeteringen op werkhervatting te zien zijn, leidt dit tot de conclusie dat ook de groep mensen die nu nog in de uitkering zitten met succes ondersteund kan worden. Met ondersteuning die aansluit bij de kansen en belemmeringen van een cliënt is ook voor cliënten met een hoog risico op langdurige werkloosheid, werkhervatting mogelijk.



8 Conclusie

Met dit onderzoek biedt de inspectie inzicht in de ondersteuning die cliënten van de keten van Werk en Inkomen krijgen, het risico op langdurige werkloosheid, en de effecten van die ondersteuning. In de voorgaande hoofdstukken is antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke algemene vormen van ondersteuning krijgen burgers in de keten in de gehele anderhalf jaar na aanvraag van de uitkering?
2. Uit welke specifieke activiteiten bestaat de ondersteuning van burgers in de keten en met welke verbeteringen gaan de verschillende vormen van specifieke ondersteuning samen?
3. Welke eigenschappen van mensen kunnen uitvoeringsorganisaties in het eerste halfjaar na uitkeringsaanvraag waarnemen, om het risico op langdurige werkloosheid vroeg te onderkennen?
4. In hoeverre is er een relatie tussen werkherleving van burgers binnen de verschillende risicogroepen, de ingezette ondersteuning bij deze mensen en de verbeteringen die zij rapporteren?

De ondersteuning van WW'ers en WWB'ers

Onder WW'ers en WWB'ers die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben, is het aandeel moeilijk bemiddelbare groepen relatief groot. In het tweede halfjaar krijgen de mensen die langer dan anderhalf jaar een uitkering hebben het minste hulp. In het derde halfjaar stijgt het aandeel mensen dat hulp krijgt weer. Over anderhalf jaar ontwikkelt de ondersteuning van WW'ers en WWB'ers zich in de richting van iets meer intensieve ondersteuningsvormen.

Naarmate de tijd vordert worden meer trajecten ingezet, meer intensievere sollicitatiehulp ingezet en volgen meer cliënten een traject richting ondernemerschap. De verschillen in percentages zijn echter relatief klein. Contacten over werk en advies over vacatures zoeken vormen de hoofdmoot van de ondersteuning van burgers in de keten.

Uit de relatie tussen de ondersteuningsvorm en verbeteringen bij de cliënt wordt duidelijk dat bij verschillende eigenschappen van de cliënt verschillende vormen van ondersteuning verbeteringen met zich mee brengen. We concluderen dat bijvoorbeeld coaching (praten over wat iemand kan en wil), het opdoen van werkervaring en intensievere sollicitatiehulp (zoals bv. het bellen van werkgevers) regelmatig samen gaan met verbeteringen bij de cliënt.

Het risico op langdurige werkloosheid

De eigenschappen die het risico op langdurige werkloosheid vergroten zijn voor een belangrijk deel bekend (zie onder andere het rapport 'Het eerste jaar'). Een grote afstand tot de arbeidsmarkt, als slecht ervaren gezondheid, en/of een leeftijd boven de 45 jaar betekenen een hoger risico op langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Al vroeg in het uitkeringsproces zijn echter ook andere elementen te onderscheiden die de bepaling van het risico nog verder kunnen specificeren. Elementen van houding ten opzichte van werk, maar ook van arbeidsverleden en dienstverleningsaspecten zijn in een vroeg stadium te herkennen en geven aanknopingspunten voor de ondersteuning en dienstverlening.

Relatie ondersteuning en werkhervatting

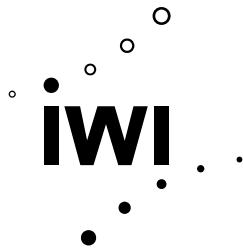
Voor de verschillende risicogroepen blijken verschillende vormen van hulp – direct of indirect – een relatie te hebben met werkhervatting binnen anderhalf jaar na aanvraag van de uitkering. De effecten van ondersteuning zijn het meest helder als ondersteuning leidt tot concrete verbeteringen bij de cliënt die daarmee een grotere kans op werk heeft. Een directe relatie tussen ondersteuning en werkhervatting wordt beperkt door de vele factoren die op werkhervatting van invloed zijn. De meeste ondersteuningsvormen beïnvloeden slechts een aantal van deze factoren.

Als de hulp niet aansluit bij kansen en belemmeringen van een cliënt zijn er geen directe of indirecte effecten van hulp op werkhervatting te verwachten. Om die ondersteuning te bieden die de kans op werk vergroot is het voor de uitvoering van groot belang om in de ondersteuning aan te sluiten bij de kansen en belemmeringen van cliënten. Uit hoofdstuk 4 en 5 blijkt dat specifieke ondersteuningsvormen samenhangen met het tot stand komen van verbeteringen. In hoofdstuk 7 zien we relaties tussen verbeteringen en daaropvolgende werkhervatting. Het ondersteunen van cliënten kan dus een bijdrage leveren aan werkhervatting.

Maatwerk, selectiviteit en timing

De inspectie concludeert dat ondersteuning een meerwaarde heeft voor uitkeringsgerechtigden als die ondersteuning past bij de problematiek van de cliënt. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is de kans op langdurige werkloosheid groot terwijl zij minder ondersteuning krijgen van de uitvoering dan de kansrijkere mensen. Juist bij deze groepen is het zaak tijdig de juiste ondersteuning in te zetten omdat de inspectie ziet dat ook voor deze groepen bepaalde vormen van ondersteuning wel degelijk effect hebben op het vinden van werk. Deze resultaten komen overeen met de analyses die centraal staan in het onderzoek 'De lange weg naar werk' dat in opdracht van de RWI is uitgevoerd.³⁷ Dit laat zien dat het van belang is de ondersteuning te richten op de juiste groepen. Mensen die het zelf kunnen stromen sneller uit als zij zo snel en effectief mogelijk kunnen solliciteren. Mensen met een grotere afstand hebben meer ondersteuning nodig. Om bij deze laatste groep te voorkomen dat de duur van de werkloosheid zelf een extra probleem gaat vormen, is het nodig de juiste ondersteuning snel in te zetten.

³⁷ De lange weg naar werk; Beleid voor langdurig uitkeringsgerechtigden in de WW en de WWB (SEO/RWI); I. Groot, M. de Graaf-Zijl, P. Hop, L. Kok, B. Fermin (TNO), D. Ooms (TNO), W. Zwinkels (TNO), 2008.



De inspectie concludeert dat de uitvoering in staat is ondersteuning te bieden met resultaat aan de moeilijk bemiddelbare groepen. Dit gebeurt echter vaak pas in een later stadium. Een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan overbrugd worden. Om toekomstige problemen op de arbeidsmarkt het hoofd te kunnen bieden is het dan ook van belang voor iedereen die inzet te plegen die het meeste resultaat sorteert.

