



FACULTEIT DER MAATSCHAPPIJ- EN GEDRAGSWETENSCHAPPEN

## **Rapport**

### ***Ontwikkeling van Re-integreerbaarheid***

*November 2009*

Universiteit van Amsterdam

Jessie Koen  
Dr. Ute-Christine Klehe  
Prof. dr. Annelies van Vianen

*In opdracht van de Dienst Werk en Inkomen, gemeente Amsterdam*

## SAMENVATTING

Tot nu toe kan de effectiviteit van re-integratie zowel in de wetenschap als in de praktijk slechts worden gemeten aan de hand van het aantal mensen dat een betaalde baan vindt. Het is momenteel niet mogelijk om de ontwikkeling van mensen richting een succesvolle re-integratie te meten. Onderzoek van de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam en de Universiteit van Amsterdam richt zich daarom op het ontwikkelen van een methode waarmee de groei in re-integreerbaarheid en competentieontwikkeling van klanten inzichtelijk kan worden gemaakt, zodat het effect van trajecten meetbaar kan worden gemaakt en de effectiviteit van de huidige werkwijze kan worden verbeterd.

Door de resultaten van de voorgaande studie bij DWI te combineren met een literatuurstudie en een archiefstudie is vorig jaar een trapsgewijs model opgesteld. Het model omvat verschillende re-integratiefactoren en competenties die invloed (kunnen) hebben op de uitstroom naar werk en die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van re-integreerbaarheid van een klant.

Het huidig onderzoek bestond uit een vervolgmeting onder ca. 1000 klanten van DWI om inzicht te krijgen in hun ontwikkeling in het afgelopen jaar, meer specifiek in de ontwikkeling van hun re-integreerbaarheid en bijbehorende competenties. Daarbij is eveneens gekeken naar de bruikbaarheid van het model voor re-integreerbaarheid en naar de toegevoegde waarde van verschillende trajecten voor deze ontwikkeling.

Uit de resultaten van het onderzoek kwam naar voren dat klanten zich in het afgelopen jaar hebben ontwikkeld op de variabele re-integreerbaarheid en op de meeste bijbehorende factoren en competenties. Per trede was een verschillende ontwikkeling zichtbaar.

Uit de resultaten bleek eveneens dat de factoren en competenties van re-integreerbaarheid samenhangen met uitstroom naar werk. Met name het hebben van (weinig) persoonlijke belemmeringen, re-integreerbaarheid, sollicitatievaardigheden, carrièreplanning en baanzoekgedrag heeft een voorspellende waarde voor uitstroom naar werk.

Wat betreft de toegevoegde waarde van trajecten, lieten de resultaten zien dat de gevonden ontwikkeling in re-integreerbaarheid van klanten (deels) kan worden toegeschreven aan trajecten gericht op coaching, een flankerende voorziening, een praktische activiteit en startersbegeleiding. Per traject bleken bovendien verschillende factoren en competenties toe te nemen.

Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat de variabele re-integreerbaarheid en de bijbehorende factoren en competenties niet alleen door de treden heen ontwikkelen –zoals aangetoond in het vorige onderzoek–, maar ook in het afgelopen jaar zijn ontwikkeld bij klanten zelf. De trajecten van DWI hebben grotendeels bijgedragen aan de ontwikkeling. Ook is naar voren gekomen dat, zoals verwacht, er per trede verschillende factoren en competenties van belang zijn en ontwikkelen. De ontwikkeling van de factoren en competenties verloopt per traject verschillend.

Kortom, DWI Amsterdam levert een bijdrage aan de ontwikkeling van klanten op de variabele re-integreerbaarheid en de bijbehorende factoren en competenties, deels door de trajecten die worden ingezet. De huidige werkwijze kan nog verbeterd worden door interventies in te zetten die gericht zijn op de factoren en competenties die wel van belang zijn voor doorstroom tussen treden en uitstroom naar werk, maar het afgelopen jaar niet zijn toegenomen, zoals carrièreplanning en sociale vaardigheden. Ook zouden interventies meer gericht kunnen worden op persoonlijke ontwikkelingsdoelen. Een vereiste voor een dergelijke aanpak is dat ontwikkeling, doorstroom en uitstroom goed moet worden bijgehouden, zowel wat betreft van 'harde' criteria (treden) als 'zachte' criteria (re-integreerbaarheid).

# INHOUD

SAMENVATTING.....	2
1. INLEIDING .....	4
1.1. Achtergrond .....	4
1.2. Doelstelling en onderzoeksverloop.....	4
1.3. Opbouw rapport .....	5
2. VOORGAAND ONDERZOEK .....	6
2.1. Literatuurstudie .....	6
2.2. Archiefstudie .....	6
2.3. Competentiemeting (september 2008) .....	6
2.4. Toelichting model re-integreerbaarheid.....	7
3. HUIDIG ONDERZOEK.....	10
3.1. Opzet.....	10
3.2. Hypothesen.....	10
3.3. Sample .....	10
4. RESULTATEN .....	12
4.1. Ontwikkeling van re-integreerbaarheid.....	12
4.2. Verschillen in ontwikkeling.....	13
4.3. Uitstroom naar werk.....	16
4.4. Invloed van re-integratietrajecten .....	17
5. CONCLUSIE EN IMPLICATIES .....	21
5.1. Algemene conclusie.....	21
5.2. Verschillen tussen treden.....	21
5.3. Trajecten .....	21
5.4. Aanbevelingen .....	22
6. VERVOLGONDERZOEK.....	23
LITERATUUR.....	24

## 1. INLEIDING

### 1.1. Achtergrond

De Dienst Werk en Inkomen (DWI) van de gemeente Amsterdam streeft ernaar om mensen zonder baan aan een betaalde baan te helpen. Voor een groot deel van het klantenbestand is het echter niet mogelijk om op korte termijn een betaalde baan te vinden. Het doel van DWI is om deze klanten dichterbij de arbeidsmarkt te brengen door de ontwikkeling van hun competenties te stimuleren met behulp van verschillende re-integratietrajecten. Voorbeelden hiervan zijn het aanleren van nieuwe vaardigheden en/of het beter maatschappelijk functioneren van een klant.

Op dit moment is het nog niet mogelijk te meten of klanten zich via deze trajecten ook daadwerkelijk ontwikkelen en dichterbij het vinden van een betaalde baan komen. Daarom heeft DWI in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam een onderzoek opgezet dat zich richt op het ontwikkelen van een methode waarmee de vooruitgang van DWI-klanten gedurende het re-integratieproces meetbaar kan worden gemaakt. Door het volgen van klanten in hun ontwikkeling kan eveneens de effectiviteit van trajecten inzichtelijk worden gemaakt, zodat re-integratiepartners getoetst kunnen worden op hun daadwerkelijke bijdrage aan de ontwikkeling van een klant.

Het onderzoek van DWI en de UvA is van start gegaan in 2008 en omvat tot nu toe een literatuurstudie, een archiefstudie en een eerste meting. De eerste meting heeft aanleiding gegeven tot een keuze voor vaardigheden die essentieel zijn bij het vinden van werk en heeft inzichtelijk gemaakt hoe deze vaardigheden zich ontwikkelen tussen de treden die DWI hanteert. Daaruit is een model tot stand gekomen om de ontwikkeling van *re-integreerbaarheid*\* en bijbehorende factoren en competenties te kunnen meten, om daarmee de ontwikkeling van klanten richting de arbeidsmarkt inzichtelijk te kunnen maken.

De vervolgmeting die in dit rapport zal worden besproken laat niet alleen de ontwikkeling van klanten zien in het afgelopen jaar, maar toetst ook of het model van re-integreerbaarheid een valide methode is om ontwikkeling te kunnen meten van trede 1 tot trede 4. Met deze vervolgmeting kunnen we het effect van verschillende soorten re-integratietrajecten op de ontwikkeling van klanten aantonen. Bovendien laat deze vervolgmeting zien hoe de factoren en competenties van re-integreerbaarheid samenhangen met uitstroom naar werk.

### 1.2. Doelstelling en onderzoeksverloop

Het hoofddoel van dit project is een methode te ontwikkelen waarmee de re-integreerbaarheid en ontwikkeling van competenties bij klanten van DWI Amsterdam kunnen worden gemeten.

Het huidige onderdeel (meting 2009) van het onderzoek omvatte de volgende stappen:

- ❖ Onderzoeken hoe klanten van DWI zich het afgelopen jaar hebben ontwikkeld wat betreft de aan re-integreerbaarheid gerelateerde factoren en competenties.
- ❖ Vaststellen van het voorspellend vermogen van de aan re-integreerbaarheid gerelateerde factoren en competenties voor het vinden van werk.
- ❖ Onderzoeken van de effectiviteit van verschillende re-integratietrajecten op de ontwikkeling van klanten.

---

\* De term re-integreerbaarheid wordt in dit onderzoek gebruikt als overkoepelende term om de factoren en competenties aan te duiden die bijdragen aan het vinden en behouden van een baan. De variabele re-integreerbaarheid wordt eveneens gemeten in dit onderzoek. Voor een uitgebreide uitleg, zie hoofdstuk 6.4. van de rapportage van 'competentieontwikkeling & re-integreerbaarheid' (2008).

### **1.3. Opbouw rapport**

Dit rapport is ingedeeld volgens bovenstaande stappen. In hoofdstuk 2 zal eerst een overzicht worden gegeven van het voorgaand onderzoek dat we hebben gedaan met betrekking tot re-integreerbaarheid en competentieontwikkeling, waarbij ook het model van re-integreerbaarheid nogmaals zal worden besproken. Hoofdstuk 3 en 4 laten de huidige vervolgmeting zien met bijbehorende resultaten. Tenslotte zullen in hoofdstuk 5 de conclusies en implicaties worden beschreven.

## 2. VOORGAAND ONDERZOEK

### 2.1. Literatuurstudie

De eerste stap van het voorgaand onderzoek van de UvA en DWI was het creëren van een theoretische basis voor het onderzoek en het model. Het model werd gebaseerd op re-integreerbaarheid, een op *employability* gebaseerd concept. Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat employability (arbeidscapaciteit) essentieel is voor het vinden en behouden van een baan. Employability betreft een totale set van competenties die gezamenlijk de potentie creëren voor het vinden en behouden van een geschikte baan.

Employability heeft echter voornamelijk betrekking op mensen die al werken en een andere baan zoeken, in plaats van mensen die werkloos zijn en een betaalde baan (moeten) zoeken. Daarom hebben we gekozen voor re-employability oftewel *re-integreerbaarheid*, wat beter past bij re-integratie. Re-integreerbaarheid wordt gedefinieerd als een set van factoren die de kans op het vinden en succesvol uitvoeren van een betaalde baan vergroot. De meeste factoren zijn te verwerven, zoals competenties en kennis, andere factoren zijn niet beïnvloedbaar, zoals demografische kenmerken.

### 2.2. Archiefstudie

De tweede stap van het voorgaand onderzoek was het ontwikkelen van een onderzoeksmodel, gebaseerd op het hierboven besproken concept van re-integreerbaarheid en informatie uit een archiefstudie bij DWI Amsterdam. De archiefstudie omvatte een analyse van gegevens uit de trajectkiezer van ruim 6000 klanten.

Uit de archiefstudie bleek dat de factoren uit de toenmalige trajectkiezer uitstroom naar werk onvoldoende konden voorspellen, dat niet alle factoren van belang waren in alle treden en dat de klanten in trede 4 en trede 5 nagenoeg niet van elkaar verschilden. Bovendien was de trajectkiezer van beperkte waarde om de ontwikkeling van klanten in kaart te brengen en de effectiviteit van re-integratietrajecten te toetsen.

De resultaten uit de archiefstudie gaven aanleiding tot een trapsgewijze indeling van het model van re-integreerbaarheid vanwege de verschillende waarde van factoren per trede. Bovendien was de beperkte voorspellende waarde van de factoren uit de toenmalige trajectkiezer een reden om aanvullende factoren en competenties te onderzoeken om de ontwikkeling van klanten zichtbaar te maken en een duidelijker verschil tussen de laagste en hoogste treden te bewerkstelligen.

Op basis van gesprekken met klantmanagers en re-integratiepartners van DWI zijn de benodigde aanvullende factoren en competenties gekozen. Deze factoren vormden, in combinatie met de competenties en factoren uit de trajectkiezer die significant verschilden tussen de treden en een voorspellende waarde hadden voor uitstroom naar werk, het onderzoeksmodel van re-integreerbaarheid.

### 2.3. Competentiemeting (september 2008)

De derde stap van het voorgaand onderzoek bestond uit een meting waarmee het onderzoeksmodel kon worden getoetst. Daarbij werd gekeken welke variabelen het verschil maakten tussen treden en of deze variabelen stegen danwel daalden tussen treden.

De eerste meting werd gedaan aan de hand van vragenlijsten, die klanten van DWI Amsterdam thuisgestuurd kregen. Ongeveer 3500 ingevulde vragenlijsten werden teruggestuurd, waarvan

uiteindelijk bijna 1800 de totale sample vormden voor de analyse (vanwege incomplete gegevens en onbruikbare antwoorden).

De resultaten lieten zien dat klanten in de verschillende treden zich van elkaar onderscheidden op het merendeel van de onderzochte factoren en competenties. Ook was er tussen de treden een ontwikkeling zichtbaar van deze factoren en competenties, waarvan de ontwikkeling van sommige factoren voornamelijk plaatsvond in de onderste treden, terwijl de ontwikkeling van andere factoren voornamelijk plaatsvond in de bovenste treden. Dit houdt in dat er per trede verschillende competenties relevant zijn om door te stromen naar een volgende trede.

Meer specifiek zijn in trede 1 voornamelijk zelfredzaamheid en persoonlijke belemmeringen van belang om door te stromen naar trede 2. Om vervolgens naar trede 3 door te stromen zijn factoren zoals sociaal kapitaal, gedrag & attituden en competenties belangrijk. De stap naar trede 4 wordt vooral bepaald door competenties en gedrag & attituden. Opvallend was dat er tussen trede 4 en trede 5 geen verschil werd gevonden wat betreft de factoren. Vanwege deze bevinding is het aantal treden bij DWI teruggebracht naar vier treden door trede 4 en trede 5 samen te voegen. In het huidige onderzoek wordt dan ook gebruik gemaakt van de nieuwe tredenindeling van vier treden.

De variabele re-integreerbaarheid bleek toe te nemen van trede 1 tot trede 4 en bijna alle factoren en competenties bleken samen te hangen met de mate van re-integreerbaarheid van klanten. Re-integreerbaarheid betreft de totale set van factoren die van invloed is op de kans dat iemand een betaalde baan vindt en succesvol uitvoert. De huidige vervolgmeting kan inzichtelijk maken in hoeverre re-integreerbaarheid daadwerkelijk uitstroom naar werk voorspelt. Een overzicht van alle factoren en competenties per trede is te vinden in figuur 1 (model re-integreerbaarheid), een toelichting van de factoren en competenties in tabel 1.

#### **2.4. Toelichting model re-integreerbaarheid**

Het model geeft een groei in re-integreerbaarheid weer van trede 1 tot trede 4<sup>†</sup>. Re-integreerbaarheid hangt af van de volgende bronnen: zelfredzaamheid, belemmeringen, sociaal kapitaal, competenties en gedrag & attituden. Deze bronnen bevatten verschillende factoren en competenties die zo mogelijk (deels) ontwikkeld en getraind kunnen worden. Ontwikkeling op één van deze bronnen vergroot de re-integreerbaarheid, omdat de set van verworven capaciteiten wordt vergroot. Daarnaast is er ook een aantal demografische factoren van invloed op re-integreerbaarheid die niet of moeilijk beïnvloedbaar zijn (leeftijd, werkervaring, etc).

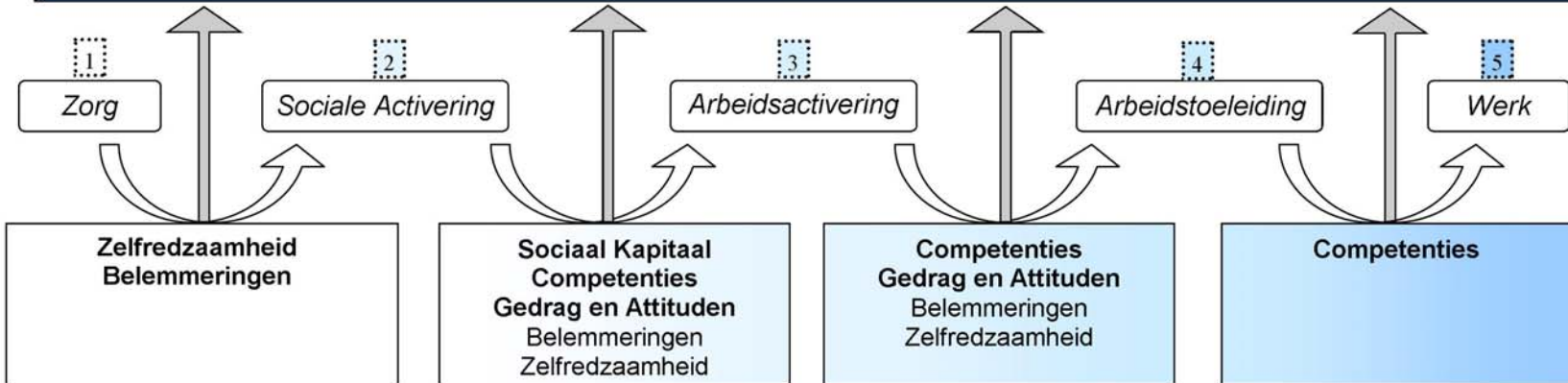
Vooruitgang van kandidaten is inzichtelijk te maken aan de hand van re-integreerbaarheid. De factoren en competenties die bijdragen aan re-integreerbaarheid hebben een trapsgewijze indeling. Een minimum niveau van een competentie is nodig voordat het zin heeft om de ontwikkeling van een volgende competentie te stimuleren. Zo moet er eerst een bepaalde mate van zelfredzaamheid aanwezig zijn (bv. geen verslavingen) om te kunnen kijken naar het ontwikkelen van werknemersvaardigheden. Factoren en competenties kunnen eveneens overlappen door de treden heen: zo zijn persoonlijke belemmeringen van belang van trede 1 tot 3 en sollicitatievaardigheden van trede 2 tot 4.

---

<sup>†</sup> Het model in figuur 1 is gebaseerd op de oude tredenindeling van 5 treden. In het model is te zien dat er qua factoren en competenties zo goed als geen verschil is tussen trede 4 en trede 5.

- Leeftijd
- Beschikbaarheid
- Opleiding
- Duur werkloosheid
- Werkervaring

## RE-INTEGREERBAARHEID



- Dagelijkse zelfredzaamheid
- Persoonlijke belemmeringen
- Taalvaardigheid

- Sociaal kapitaal
- Competenties
- Gedrag en Attituden
- Belemmeringen
- Zelfredzaamheid
- Sociale vaardigheden
- Netwerk en steun
- Basiscapaciteiten
- Sollicitatievaardigheden
- Werknemersvaardigheden
- Doelen Stellen
- Werkmotivatie
- Interne Locus
- Carrièreplanning
- Baanzoekgedrag
- Baanzoekintensiteit
- Persoonlijke en werkbelemmeringen
- Taalvaardigheid
- Dagelijkse en zakelijke zelfredzaamheid

- Competenties
- Gedrag en Attituden
- Belemmeringen
- Zelfredzaamheid
- Basiscapaciteiten
- Sollicitatievaardigheden
- Werkmotivatie
- Carrièreplanning
- Baanzoekgedrag
- Persoonlijke Belemmeringen
- Zakelijke zelfredzaamheid

- Doelen Stellen

<b>Categorie</b>	<b>Onderzoeksvariabele</b>	<b>Omschrijving</b>
<i>Zelfredzaamheid</i>	Dagelijkse Zelfredzaamheid	Kunnen koken, schoonmaken, boodschappen doen, etc.
	Zakelijke Zelfredzaamheid	Kunnen omgaan met geld, administratie, afspraken, etc.
<i>Belemmeringen</i>	Persoonlijke Belemmeringen	Fysieke-, psychische-, verslavingsproblemen, strafblad of schulden
	Werkbelemmeringen	Vervoer naar werk, ongewone tijden, zorgverantwoordelijkheden, etc.
	Taalvaardigheid	Begrip van de Nederlandse taal
<i>Sociaal Kapitaal</i>	Sociale Vaardigheden	Aanpassen aan groep, vrienden maken, beleefd zijn, etc.
	Netwerk en steun	Krijgen van advies en hulp van anderen bij het re-integreren
<i>Gedrag en attitudes</i>	Werkmotivatie	Belang hechten aan werken
	Interne Locus	Het nemen van eigen verantwoordelijkheid
	Carrièreplanning	Weten wat men wil met carrière
	Baanzoekgedrag	Actief en gericht zoeken naar informatie over banen
	Baanzoekintensiteit	Aantal (baanzoek)-uren per week
<i>Competenties</i>	Basiscapaciteiten	Voldoende opleiding, werkervaring en/of referenties
	Sollicitatievaardigheden	CV opstellen, sollicitatiegesprekken voeren
	Werknemersvaardigheden	Samenwerken, kunnen luisteren naar een baas, kunnen omgaan met computers, zelfstandig kunnen werken, etc.
	Doelen stellen	Stellen van werkgerelateerde doelen
<i>Demografisch</i>	Niet beïnvloedbare variabelen	Leeftijd, Opleiding, Duur werkloosheid, Werkervaring, Beschikbaarheid

Tabel 1. Toelichting van factoren en competenties van re-integreerbaarheid.

### 3. HUIDIG ONDERZOEK

#### 3.1. Opzet

Om de ontwikkeling van klanten van DWI Amsterdam in het afgelopen jaar te kunnen meten, is een vragenlijst ontwikkeld en gebruikt. De vragenlijst is gebaseerd op de eerste meting en eerder wetenschappelijk onderzoek naar re-integratie. De vragenlijst is verstuurd naar 2853 klanten van DWI die hebben deelgenomen aan de eerste meting van september 2008. De vragenlijst bestond uit 2 delen: één deel voor mensen die inmiddels een betaalde baan hebben gevonden en het andere deel voor mensen die nog een uitkering via DWI ontvangen.

Om de betrouwbaarheid van de antwoorden te kunnen garanderen, is er niet gevraagd om namen maar gebruikt gemaakt van administratienummers. De administratienummers zijn gebruikt om de antwoorden van de eerste meting en huidige meting aan elkaar te koppelen. Persoonlijke gegevens en antwoorden kunnen daardoor van elkaar gescheiden blijven, waardoor de antwoorden anoniem verwerkt kunnen worden.

#### 3.2. Hypothesen

Het doel van de analyses is om te onderzoeken of klanten zich het afgelopen jaar ontwikkeld hebben op de competenties en factoren van re-integreerbaarheid, en om te bekijken wat het effect van verschillende re-integratietrajecten hierop is geweest. Daarmee kan eveneens de validiteit van het model van re-integreerbaarheid worden bekeken en de voorspellende waarde van de competenties en factoren van re-integreerbaarheid voor uitstroom naar werk. De bijbehorende hypothesen luiden als volgt.

1. Klanten hebben zich afgelopen jaar ontwikkeld op de voorgestelde variabelen.
2. De in het model voorgestelde variabelen laten per trede verschillen in ontwikkeling zien.
3. De competenties en factoren van re-integreerbaarheid kunnen uitstroom naar werk voorspellen.
4. De verschillende soorten re-integratietrajecten dragen op verschillende manieren bij aan de ontwikkeling van de factoren en competenties van re-integreerbaarheid.

#### 3.3. Sample

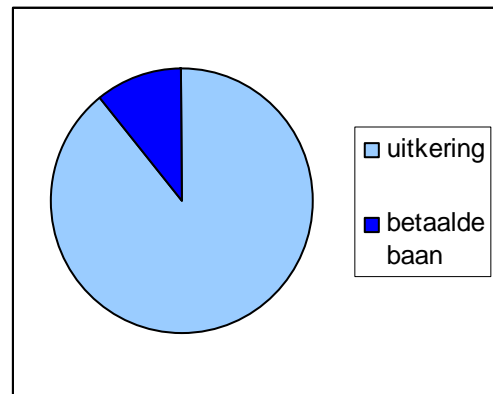
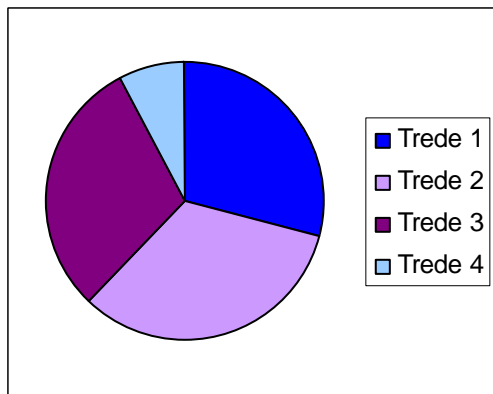
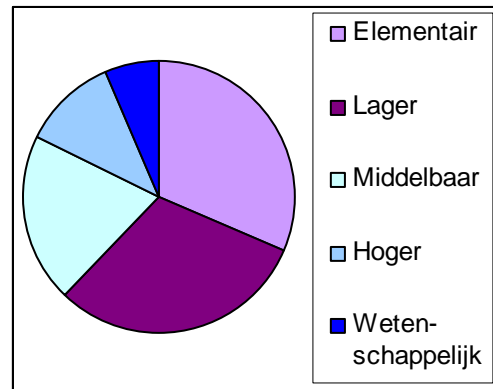
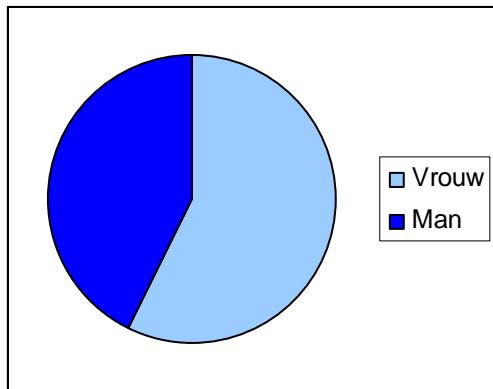
Van de 2853 verstuurd vragenlijsten zijn er 1036 ingevulde, bruikbare vragenlijsten teruggestuurd. Dit is een respons van iets meer dan 36%. In tabel 2 en figuur 2 is te zien hoe de verdeling van geslacht, opleiding en treden is. De gemiddelde leeftijd van de groep deelnemers is 48 jaar. De verdeling van deze sample is representatief voor de gehele populatie van de klanten van DWI: de verdeling is nagenoeg hetzelfde als de verdeling van de sample van de eerste meting in 2008 en het totaal aantal klanten van DWI Amsterdam zoals blijkt uit de database van 2008.

Van de 1036 deelnemers hebben er 126 een betaalde baan gevonden (12%).

Onderzoek aan de hand van vragenlijsten kan een vertekend beeld van de werkelijkheid geven wanneer de deelnemers de vragen niet naar waarheid beantwoorden. Om dit te voorkomen is een aantal maatregelen getroffen. Zo is de betrouwbaarheid van de gegevens meerdere malen benadrukt en zijn de vragen helder, objectief en ondubbelzinnig geformuleerd en gebaseerd op bestaande, gevalideerde schalen. Ook is er niet direct gevraagd naar ontwikkeling maar zijn dezelfde items gebruikt als bij de eerste meting en is ontwikkeling in kaart gebracht door te kijken naar de verschillen in scores op deze items. De ruime tijd tussen beide metingen (1 jaar) zorgt ervoor dat de kans zo goed als afwezig is dat klanten nog weten wat ze hebben ingevuld bij de vorige meting. De omvang van de sample en de controle op sociale wenselijkheid in de eerste meting zorgt ervoor dat de invloed van een verkeerde inschatting van de capaciteiten van klanten kleiner wordt. Daarnaast worden in dit onderzoek relatieve scores van klanten met elkaar vergeleken, zowel tussen groepen als tussen de eerste en tweede meting. De resultaten laten bovendien zien dat klanten niet op alle factoren en competenties vooruit zijn gegaan, wat aanduidt dat klanten de vragen eerlijk hebben beantwoord –anders zouden alle factoren en competenties toegenomen zijn. Om bovenstaande redenen is de meting van competenties via vragenlijsten een bruikbare en valide manier om ontwikkeling in kaart te brengen.

Tabel 2. Kenmerken sample

		Sample 2009	Sample 2008	Database DWI 2008
<b>Geslacht</b>	Vrouw	57,2 %	57,8 %	52,7 %
	Man	42,8 %	42,2 %	47,3 %
<b>Trede</b>	Trede 1	29,2 %	22,8 %	26,1 %
	Trede 2	32,7 %	19,9 %	13,1 %
	Trede 3	30,3 %	41,2 %	42,8 %
	Trede 4	7,8 %	10,7 %	9,6 %
	Trede 5	nvt <sup>‡</sup>	5,4 %	6,7 %
<b>Opleiding</b>	Elementair (geen, basisschool)	31,3 %	34,6 %	37,8 %
	Lager (lbo, mavo, vmbo)	30,7 %	29,6 %	30,7 %
	Middelbaar (mbo, havo)	19,8 %	19,6 %	18,3 %
	Hoger (hbo, vwo)	11,5 %	10,8 %	9,1 %
	Wetenschappelijk (wo, universiteit)	6,3 %	5 %	4 %



Figuur 2. Kenmerken sample

<sup>‡</sup> Trede 4 en trede 5 zijn naar aanleiding van het vorige onderzoek samengevoegd.

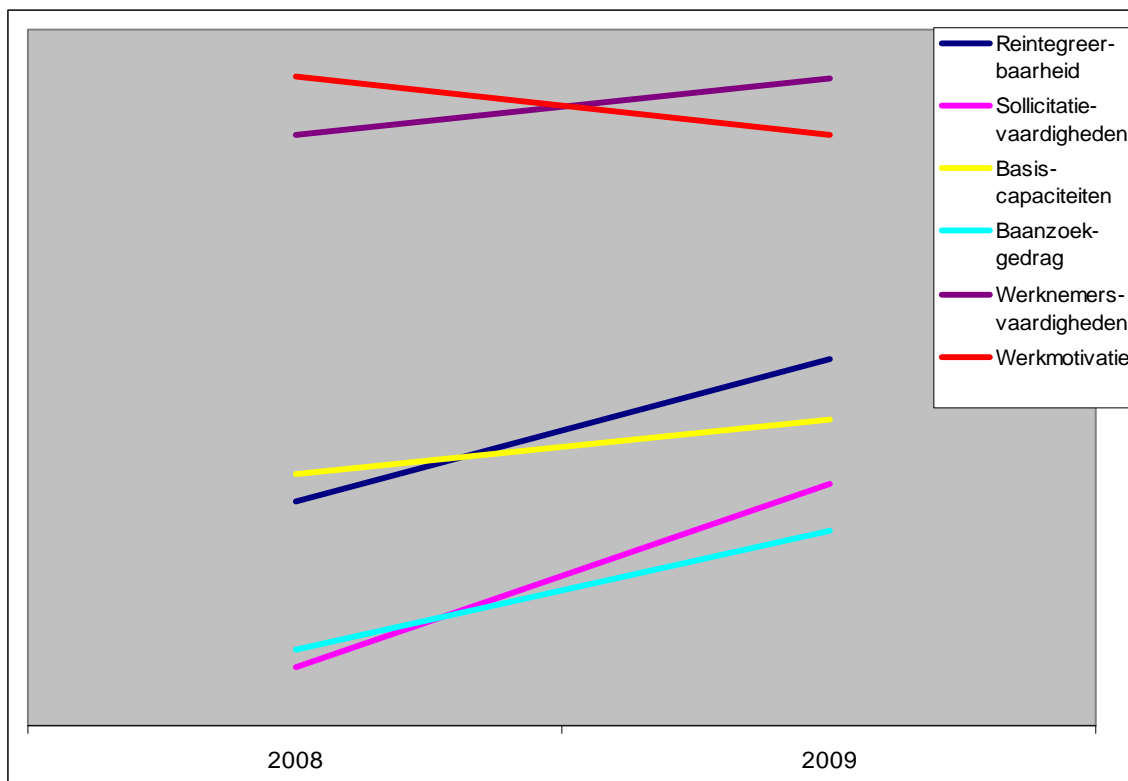
## 4. RESULTATEN

Om de eerste twee onderzoeksvragen te beantwoorden zijn per variabele de gemiddelde scores van de eerste meting vergeleken met de gemiddelde scores van de tweede meting. Vervolgens zijn de verschillen in ontwikkeling per trede onderzocht.<sup>§</sup> Voor de derde onderzoeksvraag is er gekeken naar de voorspellende waarde van elke variabele voor uitstroom naar werk.<sup>\*\*</sup> Om de vierde onderzoeksvraag te beantwoorden is gekeken naar de invloed van verschillende soorten re-integratietrajecten op de ontwikkeling van klanten.<sup>††</sup>

### 4.1. Ontwikkeling van re-integreerbaarheid

Eén van de doelen van dit onderzoek is om met het concept van re-integreerbaarheid de vooruitgang van klanten van DWI inzichtelijk te maken. Re-integreerbaarheid omvat de totale set van factoren en competenties die van invloed is op de kans dat iemand een betaalde baan vindt en succesvol uitvoert. In het vorige onderzoek is bekeken welke factoren en competenties bijdragen aan het concept van re-integreerbaarheid en welke factoren en competenties van belang waren in de verschillende treden (zie figuur 1).

In het huidige onderzoek is er eerst gekeken of en op welke factoren en competenties –gebaseerd op de resultaten van het vorige onderzoek– de deelnemers zich het afgelopen jaar ontwikkeld hebben. Uit de resultaten kwam naar voren dat klanten zich over het algemeen ontwikkeld hebben op de factoren en competenties van re-integreerbaarheid, behalve op de competentie sociale vaardigheden. Werkmotivatie is gemiddeld gezien afgenomen. In de figuur hieronder (figuur 2) is te zien hoe de ontwikkeling van de verschillende factoren en competenties globaal eruit ziet.



Figuur 2. Gemiddelde ontwikkeling tussen september 2008 en oktober 2009 van factoren en competenties van re-integreerbaarheid en van de variabele re-integreerbaarheid.

<sup>§</sup> Paired-samples T-test, split file voor treden.

<sup>\*\*</sup> Logistische regressie analyse.

<sup>††</sup> Repeated measures ANOVA.

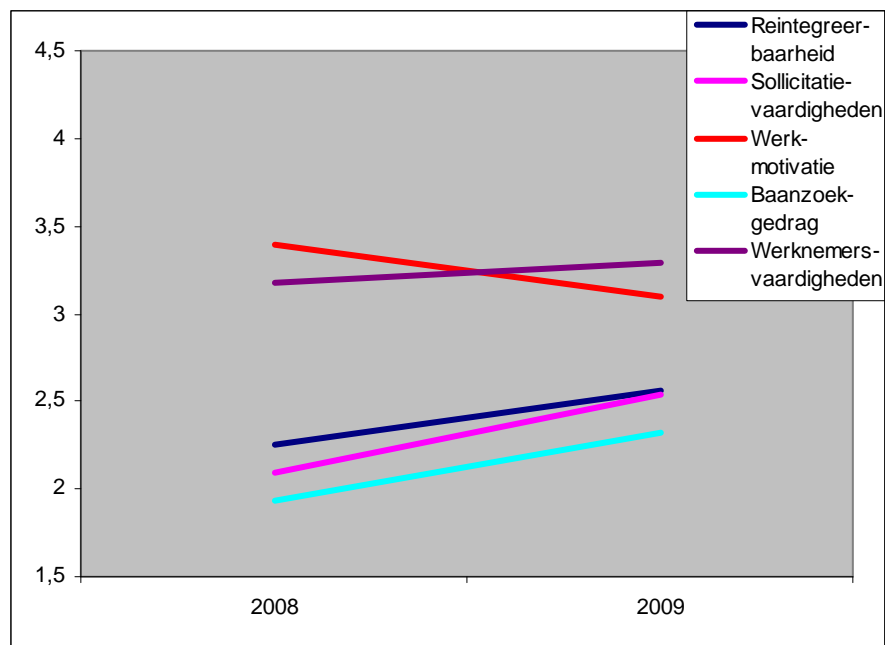
De ontwikkeling die hierboven is beschreven is de gemiddelde ontwikkeling voor de gehele groep klanten die aan het onderzoek heeft deelgenomen en nog niet is uitgestroomd naar werk. Uit het vorige onderzoek kwam echter naar voren dat het onderscheid tussen treden afhing van verschillende factoren en competenties, waaruit het trapsgewijze model van re-integreerbaarheid volgde. Dit kan betekenen dat het totaalbeeld van ontwikkeling er anders uitziet dan de ontwikkeling van klanten per trede. Het is daarom belangrijk om te kijken of de ontwikkeling van klanten op de factoren en competenties eveneens verschilt per trede.

#### 4.2. Verschillen in ontwikkeling

Het trapsgewijze model van re-integreerbaarheid (figuur 1) is voortgekomen uit het resultaat van het vorige onderzoek dat er per trede verschillende re-integratiefactoren van belang bleken om door te groeien naar een volgende trede. Zo waren in trede 1 voornamelijk zelfredzaamheid en belemmeringen van belang, in trede 2 sociaal kapitaal en competenties en in trede 3 en 4 gedrag & attitudes en competenties. Het achterliggende idee is dat klanten in lagere treden eerst een bepaalde mate van de 'lagere' competenties moeten hebben, voordat het zin heeft om de 'hogere' competenties te ontwikkelen om te groeien in re-integreerbaarheid. Om te kunnen bepalen of de trapsgewijze indeling van het model juist is, moet er gekeken worden of de ontwikkeling op factoren en competenties per trede verschilt. Hieronder (figuur 3 – 6) wordt per trede weergegeven op welke variabelen klanten zich hebben ontwikkeld in het afgelopen jaar.

##### Trede 1

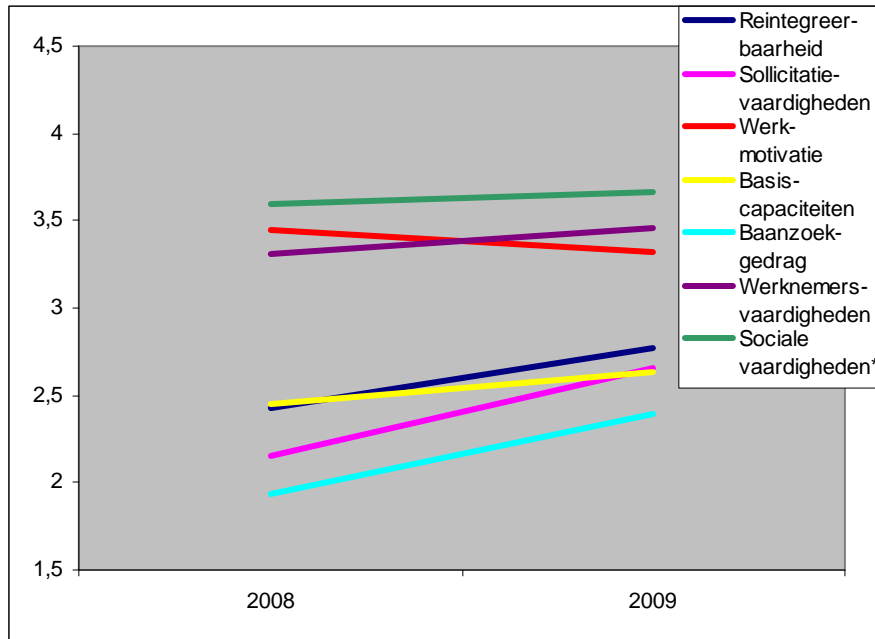
Uit de resultaten kwam naar voren dat klanten in trede 1 in het afgelopen jaar vooruit zijn gegaan in re-integreerbaarheid, sollicitatievaardigheden, baanzoekgedrag en werknemersvaardigheden (samenwerken, omgaan met stress). De scores duiden erop dat klanten nog niet re-integreerbaar zijn, weinig sollicitatievaardigheden hebben en bijna niet zoeken naar een baan. 'Sollicitatievaardigheden' omvat in dit onderzoek niet alleen de vaardigheden van solliciteren (CV opstellen, sollicitatiebrief schrijven, sollicitatiegesprek voeren), maar ook het geloof in eigen kunnen met betrekking tot deze vaardigheden. De gevonden ontwikkeling betekent dus ook dat klanten zelfverzekerder zijn geworden dat ze een baan kunnen vinden. De resultaten lieten eveneens zien dat de motivatie om te werken van klanten in trede 1 is afgenomen in het afgelopen jaar.



Figuur 3. Gemiddelde ontwikkeling van klanten in trede 1 op de factoren en competenties van re-integreerbaarheid en de variabele re-integreerbaarheid.

### Trede 2

Klanten in trede 2 bleken zich in het afgelopen jaar eveneens te hebben ontwikkeld in re-integreerbaarheid en sollicitatievaardigheden. Ook lieten de resultaten zien dat klanten vooruit zijn gegaan wat betreft hun basiscapaciteiten om te werken (voldoende opleiding, werkervaring), werknemersvaardigheden en baanzoekgedrag en achteruit zijn gegaan in werkmotivatie. De scores van klanten in trede 2 op deze factoren en competenties waren hoger dan de scores van klanten in trede 1, maar representeren ook hier dat klanten nog niet voldoende re-integreerbaar te zijn, weinig sollicitatievaardigheden bezitten en weinig zoeken naar een baan. De gevonden ontwikkeling in sociale vaardigheden is slechts marginaal significant en daarom verwaarloosbaar.

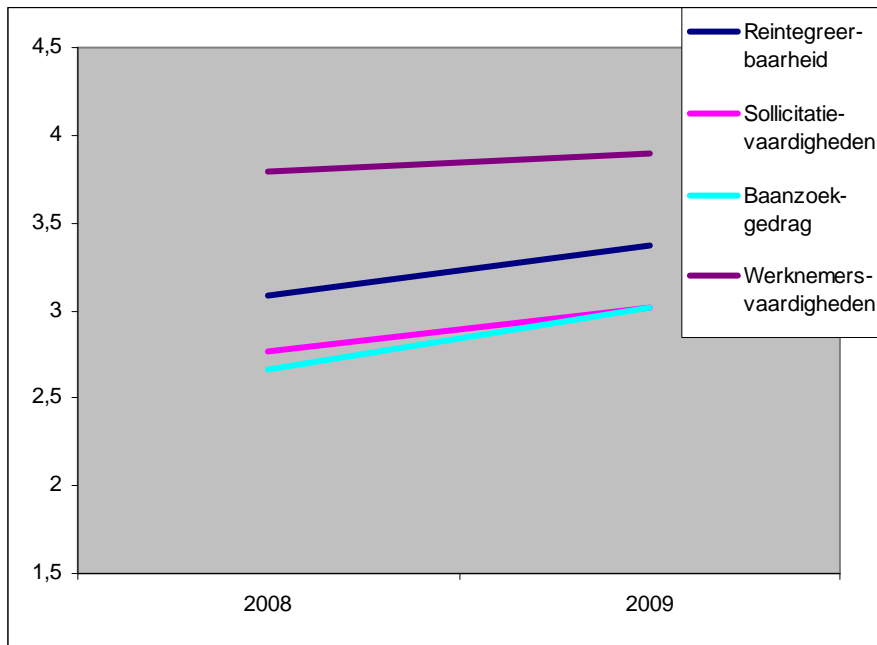


Figuur 4. Gemiddelde ontwikkeling van klanten in trede 2 op de factoren en competenties van re-integreerbaarheid en de variabele re-integreerbaarheid.

\*Marginaal significant.

### Trede 3

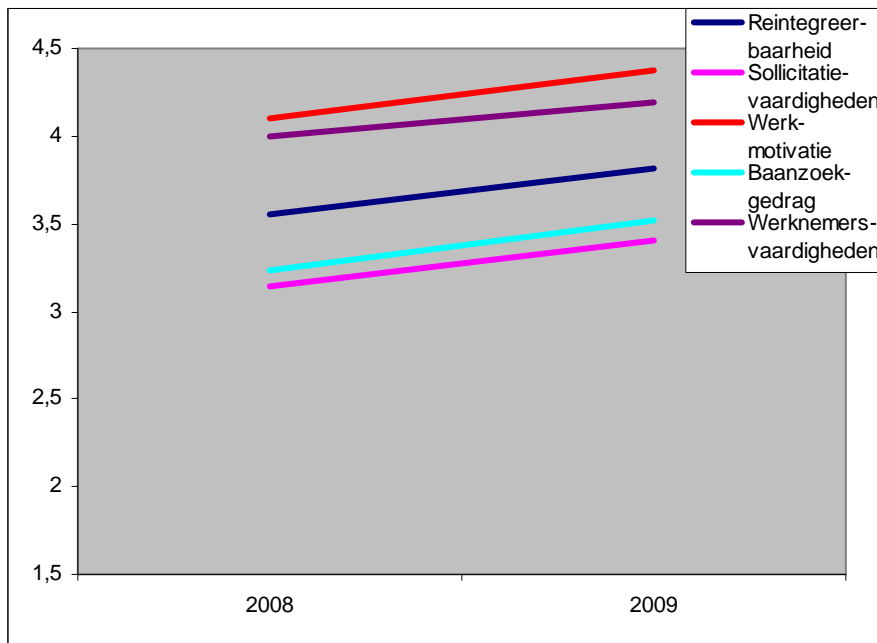
In trede 3 hebben klanten zich ontwikkeld op re-integreerbaarheid, sollicitatievaardigheden, baanzoekgedrag en werknemersvaardigheden. Er is een zelfde soort patroon te zien in ontwikkeling als in trede 2, maar de gemiddelde score op de factoren en competenties is opnieuw hoger. Mensen blijven zich dus ontwikkelen op deze variabelen. De scores representeren hier dat klanten soms zoeken naar een baan, voldoende re-integreerbaar zijn en enigszins vertrouwen hebben in hun sollicitatievaardigheden. Hiermee wordt bevestigd dat klanten beginnen met zoeken naar een baan wanneer ze geloof hebben in hun competenties om de baan te krijgen (sollicitatievaardigheden) en uit te voeren (baiscapaciteiten, werknemersvaardigheden).



Figuur 5. Gemiddelde ontwikkeling van klanten in trede 3 op de factoren en competenties van re-integreerbaarheid en de variabele re-integreerbaarheid.

#### Trede 4

Uit de resultaten kwam naar voren dat klanten in trede 4 vooruit zijn gegaan in re-integreerbaarheid, sollicitatievaardigheden, werknemersvaardigheden en baanzoekgedrag. De scores laten hier zien dat klanten goed zijn in deze factoren en competenties, zoeken naar een baan meer dan voldoende re-integreerbaar zijn. Ook blijkt dat de gemiddelde score op deze factoren en competenties weer hoger ligt dan in de voorgaande treden en dat klanten zich blijven ontwikkelen door de treden heen. De motivatie om te werken is bij klanten in trede 4 toegenomen in het afgelopen jaar.

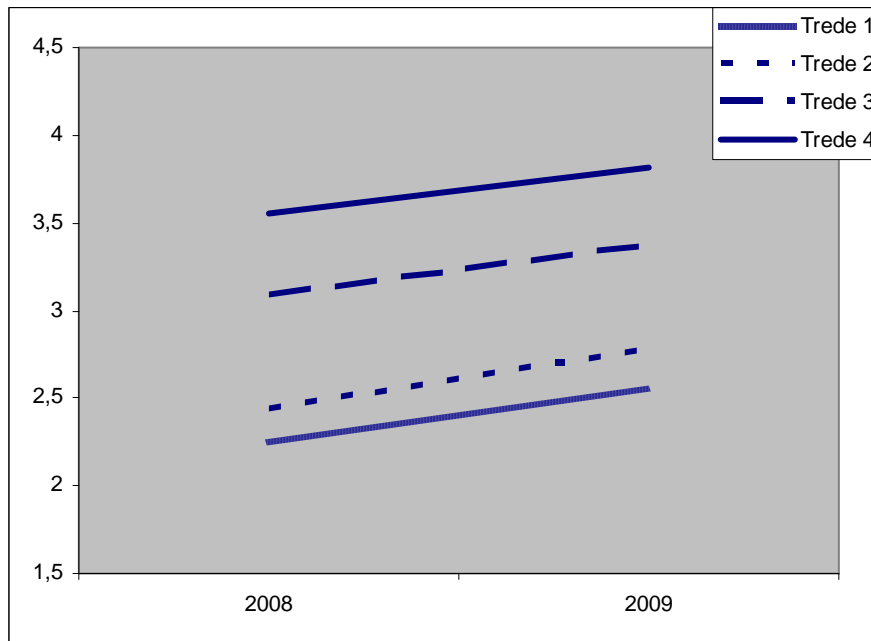


Figuur 6. Gemiddelde ontwikkeling van klanten in trede 4 op de factoren en competenties van re-integreerbaarheid en de variabele re-integreerbaarheid.

Samengevat kan geconcludeerd worden dat klanten zich in het afgelopen jaar hebben ontwikkeld op de factoren en competenties van re-integreerbaarheid door de treden heen. Per variabele is een lineaire toename zichtbaar tussen de treden, evenals een ontwikkeling binnen elke trede. Hiermee wordt ook het trapsgewijze model van re-integreerbaarheid ondersteund: in lagere treden ontwikkelen klanten zich op andere factoren en competenties dan in hogere treden. De ontwikkeling van re-integreerbaarheid en sollicitatievaardigheden geldt echter voor alle treden. In de figuur 7 is te zien hoe de ontwikkeling van de variabele re-integreerbaarheid per trede verloopt, waarmee zowel de lineaire ontwikkeling van re-integreerbaarheid tussen de treden door inzichtelijk is gemaakt, als de ontwikkeling van klanten van het afgelopen jaar. In de figuur is te zien dat klanten voldoende re-integreerbaar zijn vanaf trede 3.

Wat opvalt is dat klanten zich niet op alle factoren en competenties in het model van re-integreerbaarheid hebben ontwikkeld. Zo is in het vorige onderzoek naar voren gekomen dat sociale vaardigheden een belangrijk verschil maakte tussen trede 2 en trede 3, maar hebben klanten zich in het afgelopen jaar niet of slechts marginaal ontwikkeld op sociale vaardigheden. Dit kan betekenen dat de inspanningen van het DWI niet zozeer hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden, maar meer aan de ontwikkeling van de competenties die hierboven zijn besproken. Klanten hebben zich eveneens niet ontwikkeld op de factor 'interne locus', een factor die representeert in hoeverre mensen zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun situatie en gedrag. Dat mensen zich hierin niet hebben ontwikkeld is niet verwonderlijk aangezien uit ander wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat de interne locus van mensen relatief stabiel is.

De gevonden verschillen in ontwikkeling per trede zijn gebaseerd op de tredenindeling van 2008. Een deel van de klanten die aan het onderzoek hebben deelgenomen is inmiddels gewisseld van trede. Daarom is er eveneens gekeken naar de verschillen in ontwikkeling per trede gebaseerd op de tredenindeling van 2009. De resultaten waren hetzelfde, wat aanduidt dat de ontwikkeling per trede stabiel is.



Figuur 7. Ontwikkeling van re-integreerbaarheid per trede.

#### 4.3. Uitstroom naar werk

Nu duidelijk is op welke factoren en competenties van re-integreerbaarheid klanten zich het afgelopen jaar hebben ontwikkeld, is het van belang te onderzoeken in hoeverre deze factoren en competenties samenhangen met uitstroom naar werk en wat hun voorspellende waarde is.

Er is gekeken naar de samenhang tussen de variabelen die gemeten zijn in 2008 en de situatie waarin de deelnemers van de meting in 2009 zich bevonden (uitkering versus betaalde baan). De volgende variabelen uit het model van re-integreerbaarheid bleken samen te hangen met uitstroom naar werk:

*Zelfredzaamheid/Belemmeringen*

- Dagelijkse zelfredzaamheid
- Zakelijke zelfredzaamheid
- Persoonlijke belemmeringen

*Gedrag en Attituden*

- Interne Locus
- Werkmotivatie
- Carrière planning
- Baanzoekgedrag

*Sociaal Kapitaal*

- Sociale vaardigheden
- Netwerk / steun

*Competenties*

- Basiscapaciteiten
- Werknemersvaardigheden
- Sollicitatievaardigheden

De variabele re-integreerbaarheid bleek eveneens samen te hangen met uitstroom naar werk. Alle factoren en competenties samen kunnen in ruim 88% van de gevallen goed verklaren of iemand al dan niet uitstroomt naar werk. De beste voorspellers van het vinden van een betaalde baan zijn (weinig) persoonlijke belemmeringen, re-integreerbaarheid, sollicitatievaardigheden, carrièreplanning en baanzoekgedrag.

De resultaten laten zien dat de meeste factoren en competenties die in het eerste onderzoek het verschil tussen treden bepaalden niet alleen in het afgelopen jaar zijn toegenomen bij klanten, maar ook samenhangen met uitstroom naar werk. Soms is er echter een discrepantie zichtbaar waarin een competentie (zoals carrièreplanning en sociale vaardigheden) wel samenhangt met het vinden van een baan, maar niet in het afgelopen jaar bij klanten is toegenomen. Dit duidt erop dat de competentie wel van belang is, maar dat de inspanningen van DWI niet voldoende bijdragen aan de ontwikkeling van de competentie.

**4.4. Invloed van re-integratietrajecten**

De effectiviteit van de verschillende soorten trajecten van DWI is te meten door hun invloed op de ontwikkeling van klanten te onderzoeken. Om deze effectiviteit te meten is er een categorisatie gemaakt van de trajecten op basis van de inhoud. Dit heeft geresulteerd in de volgende categorieën:

Soort traject	Trajectdeelname in sample
(Beroepsgerichte) scholing	0,1 %
Coaching	6,2 %
Flankerende voorziening	2,3 %
Praktische activiteit	28,3 %
Startersbegeleiding	1,8 %
Trainingsmodule	6,3 %
Verkennen mogelijkheden	22,5 %
Geen traject gevolgd	32,5 %

Het geringe aantal deelnemers aan het onderzoek dat een traject heeft gevolgd gericht op (beroepsgerichte) scholing maakt het niet mogelijk om te kijken naar het effect van een dergelijk traject op de ontwikkeling van klanten van DWI.

*Toegevoegde waarde van trajecten*

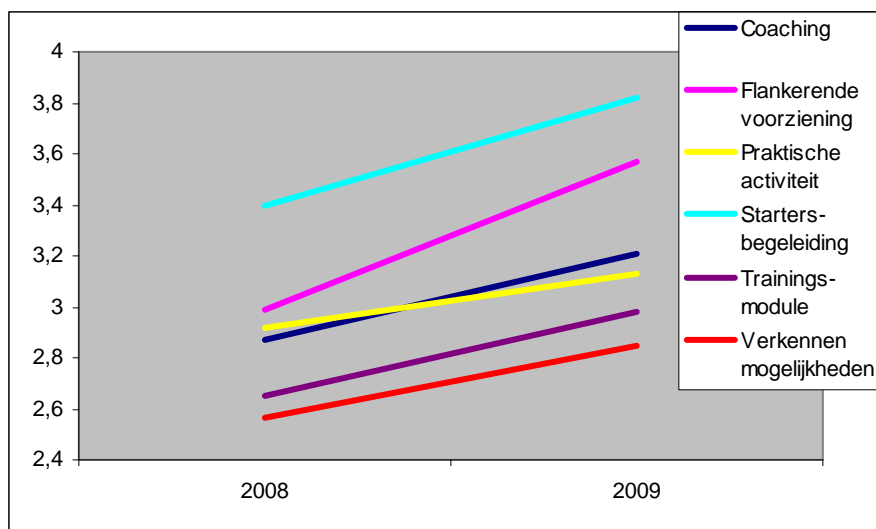
Het effect van de verschillende soorten trajecten op de ontwikkeling re-integreerbaarheid is gemeten door de ontwikkeling van klanten in de verschillende trajecten te vergelijken met klanten die geen traject hebben gevolgd in het afgelopen jaar. Daaruit kwam naar voren dat het volgen van een traject gericht op coaching, een flankerende voorziening, een praktische activiteit en startersbegeleiding significant meer heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van re-integreerbaarheid dan het niet volgen van een traject. Met name trajecten gericht op startersbegeleiding hadden een toegevoegde waarde voor de ontwikkeling van re-integreerbaarheid en bijbehorende competenties zoals basiscapaciteiten, werknemersvaardigheden,

sollicitatievaardigheden en baanzoekgedrag. De gevonden afname in motivatie om te werken bleek niet te worden beïnvloed door de trajecten.

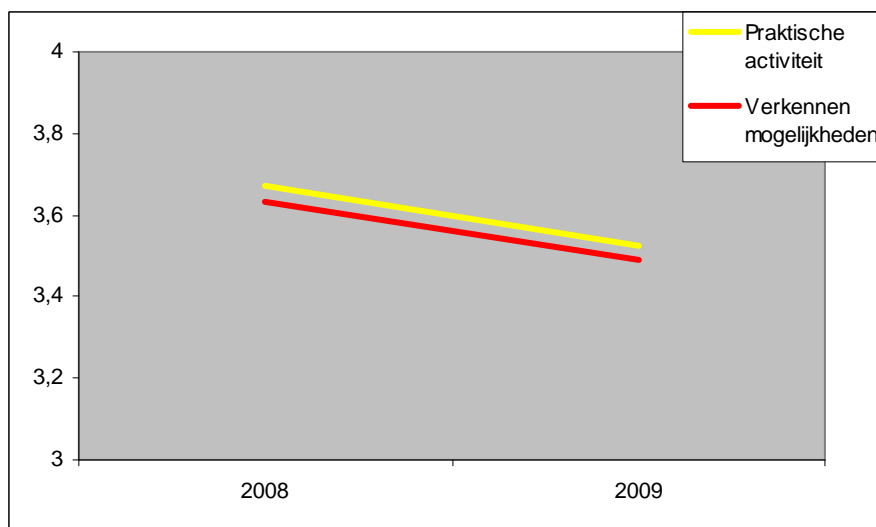
Het volgen van trajecten gericht op een trainingsmodule of het verkennen van mogelijkheden bleek niet meer bij te dragen aan de ontwikkeling van re-integreerbaarheid dan het niet volgen van een traject. Dit houdt niet in dat een trainingsmodule en het verkennen van mogelijkheden geen ontwikkeling teweeg brengt, maar dat de klanten die een dergelijk traject gevolgd hebben zich in het afgelopen jaar niet méér hebben ontwikkeld in re-integreerbaarheid dan klanten die een dergelijk traject niet hebben gevolgd.

#### Ontwikkeling per traject

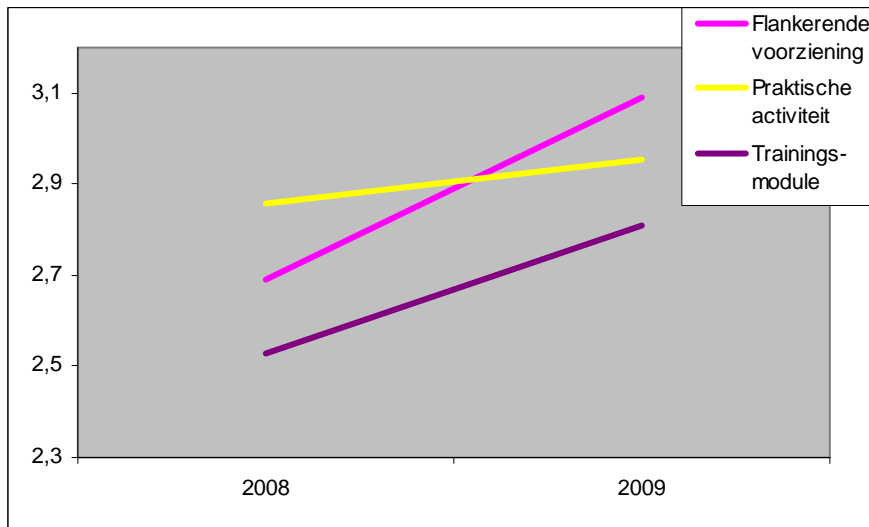
De vele soorten trajecten van DWI zijn gericht op het verbeteren van verschillende factoren en competenties. Het is daarom van belang om per traject te bekijken of klanten zich hebben ontwikkeld in het afgelopen jaar. Hieronder is per traject van elke variabele te zien in hoeverre klanten zich hebben ontwikkeld.



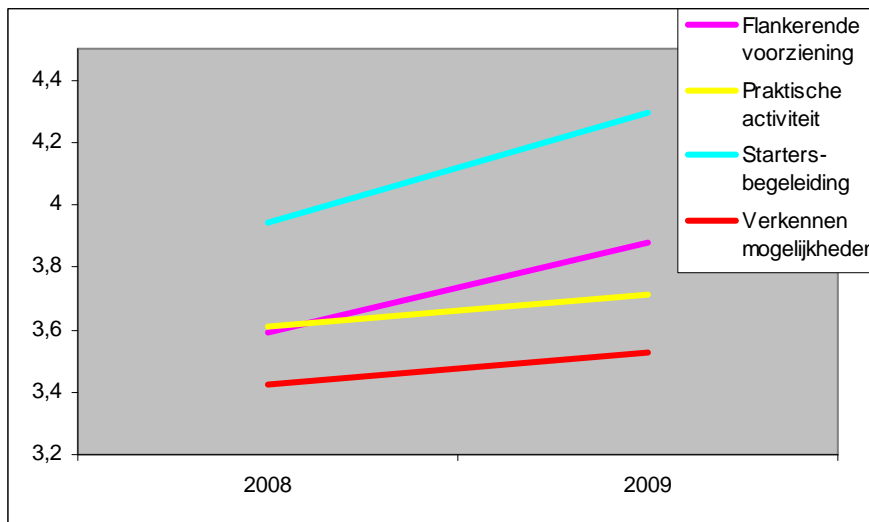
Figuur 8. Gemiddelde ontwikkeling per traject van klanten op de variabele re-integreerbaarheid.



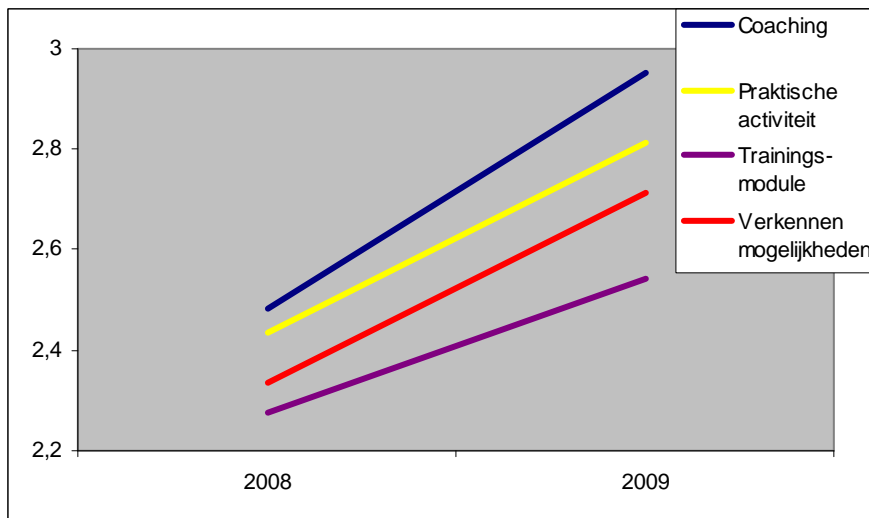
Figuur 9. Gemiddelde ontwikkeling per traject van klanten op motivatie.



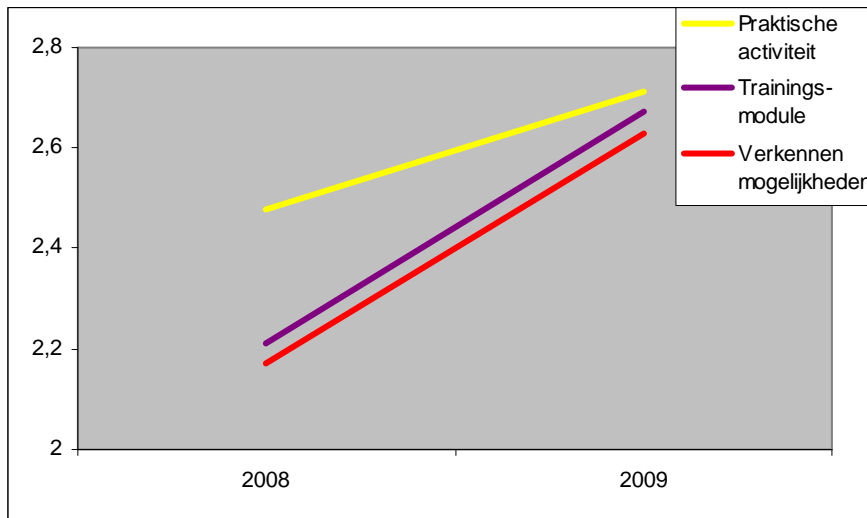
Figuur 10. Gemiddelde ontwikkeling per traject van klanten op basiscapaciteiten.



Figuur 11. Gemiddelde ontwikkeling per traject van klanten op werknemersvaardigheden.



Figuur 12. Gemiddelde ontwikkeling per traject van klanten op sollicitatievaardigheden.



Figuur 13. Gemiddelde ontwikkeling per traject van klanten op baanzoekgedrag.

Samengevat laten de resultaten zien dat de soorten trajecten ontwikkeling van verschillende factoren en competenties bij klanten stimuleren. Klanten hebben zich het afgelopen jaar ontwikkeld in hun re-integreerbaarheid en de daarbij behorende factoren en competenties. Het volgen van trajecten gericht op coaching, een flankerende voorziening, een praktische activiteit en startersbegeleiding heeft significant meer ontwikkeling teweeg gebracht bij klanten dan het volgen van geen traject of het volgen van trajecten gericht op een trainingsmodule of het verkennen van mogelijkheden. Dit houdt in dat de gevonden ontwikkeling in re-integreerbaarheid in belangrijke mate kan worden toegeschreven aan trajecten gericht op coaching, een flankerende voorziening, een praktische activiteit en startersbegeleiding.

## 5. CONCLUSIE EN IMPLICATIES

### 5.1. Algemene conclusie

In de eerste meting in 2008 zijn de factoren en competenties van re-integreerbaarheid aangewezen die relevant zijn voor het verschil tussen treden. De resultaten van het huidige onderzoek laten een ontwikkeling zien bij klanten in het afgelopen jaar op de variabele re-integreerbaarheid en de bijbehorende factoren en competenties. Opvallend was dat motivatie om te werken gemiddeld is afgenomen bij klanten, dat er slechts een marginaal significante ontwikkeling van sociale vaardigheden en geen ontwikkeling van carrièreplanning heeft plaatsgevonden.

Deze factoren en competenties blijken eveneens samen te hangen met het vinden van een betaalde baan. Tussen de treden zijn er verschillen zichtbaar in de factoren en competenties waarop klanten zich ontwikkelen. De trajecten gericht op coaching, een flankerende voorziening, een praktische activiteit en startersbegeleiding bleken een significante bijdrage te hebben geleverd aan de ontwikkeling van klanten in het afgelopen jaar. Per traject zijn er eveneens verschillen te vinden in de factoren en competenties waarop klanten zich ontwikkelen.

Kortom, klanten hebben zich in het afgelopen jaar ontwikkeld op de factoren en competenties die belangrijk zijn om uiteindelijk een betaalde baan te kunnen vinden, mede dankzij de trajecten.

### 5.2. Verschillen tussen treden

De resultaten van het huidige onderzoek bevestigen de bevindingen uit het vorige onderzoek dat er per trede verschillende factoren en competenties relevant zijn. Zo ontwikkelen klanten zich in de lagere treden op andere factoren en competenties dan in de hogere treden. Basiscapaciteiten is bijvoorbeeld een factor waarop alleen klanten in trede 2 zich hebben ontwikkeld in het afgelopen jaar. Deze ontwikkeling van basiscapaciteiten was nog niet te zien in trede 1 en niet meer in trede 3 en 4. Werknemersvaardigheden en baanzoekgedrag namen vooral toe bij klanten tussen trede 2 en 4. Dergelijke verschillen tussen treden in de ontwikkeling van klanten bevestigt de trapsgewijze opzet van het model van re-integreerbaarheid.

Ook is er een algemene lineaire toename te zien van de factoren en competenties door de treden heen. Waar klanten in trede 1 en 2 rapporteren niet de competenties te bezitten en niet re-integreerbaar te zijn, rapporteren klanten vanaf trede 3 voldoende re-integreerbaarheid en competenties. De variabele re-integreerbaarheid neemt niet alleen toe van trede 1 tot trede 4, maar klanten ontwikkelen zich binnen de treden eveneens op re-integreerbaarheid. Hetzelfde geldt voor sollicitatievaardigheden en baanzoekgedrag.

Klanten in trede 1 en 2 bleken minder gemotiveerd om te werken dan een jaar geleden. Een reden hiervoor kan zijn dat ze teleurgesteld zijn in hun mogelijkheden of hun kans om een betaalde baan te vinden hebben opgegeven. Dit kan een probleem zijn wanneer klanten wel de mogelijkheden hebben om uit te stromen naar werk. Wanneer werken geen optie is vanwege ziekte of andere belemmeringen, is het begrijpelijk dat de motivatie om te werken is afgenomen in het afgelopen jaar. Een andere verklaring kan zijn dat de huidige economische situatie van invloed is geweest op de afname in motivatie. Mensen schatten hun kans op werk mogelijk lager in, waardoor de motivatie om te werken afneemt.

### 5.3. Trajecten

In het huidige onderzoek is gekeken naar de effectiviteit van de verschillende trajecten die DWI Amsterdam inzet. Daartoe is de ontwikkeling van klanten per traject vergeleken met de ontwikkeling van klanten die geen traject hebben gevolgd. De resultaten lieten zien dat de eerder gevonden ontwikkeling in re-integreerbaarheid van klanten (deels) kan worden toegeschreven aan trajecten gericht op coaching, een flankerende voorziening, een praktische activiteit en startersbegeleiding.

Per traject bleken bovendien verschillende factoren en competenties toe te nemen. Dit laat zien dat een traject effectief kan worden ingezet om een bepaalde factor of competentie te stimuleren om daarmee de re-integreerbaarheid van een klant te verhogen. Zo kan iemand met een lage score op basiscapaciteiten het beste een traject volgen gericht op een flankerende voorziening, omdat in dit traject de ontwikkeling van basiscapaciteiten het hoogst is gebleken.

#### 5.4. Aanbevelingen

Samengevat kan geconcludeerd worden dat DWI Amsterdam een bijdrage levert aan de ontwikkeling van klanten op de variabele re-integreerbaarheid en de bijbehorende factoren en competenties, die in belangrijke mate wordt gestimuleerd door de trajecten die worden ingezet. Het huidige onderzoek geeft in combinatie met het vorige onderzoek nog wel aanleiding tot een aantal aanbevelingen om de werkwijze van DWI Amsterdam nog te verbeteren.

##### *Ontwikkeling van sociale vaardigheden en carrièreplanning*

Zoals gezegd is er geen gemiddelde ontwikkeling gevonden in carrièreplanning en sociale vaardigheden. Ook is er geen ontwikkeling per trede gevonden van carrièreplanning en slechts een marginale ontwikkeling van sociale vaardigheden. Geen van de trajecten was van invloed op de ontwikkeling van sociale vaardigheden of carrièreplanning. In het vorige onderzoek kwam carrièreplanning echter naar voren als een bepalende factor voor het verschil tussen trede 2, 3 en 4 en kwam sociale vaardigheden naar voren als een bepalende factor voor het verschil tussen trede 2 en trede 3. Dit onderzoek liet tevens zien dat zowel carrièreplanning als sociale vaardigheden samenhangen met uitstroom naar werk. Carrièreplanning bleek bovendien een sterke voorspeller van uitstroom naar werk. Een traject specifiek gericht op het trainen van sociale vaardigheden, voor klanten in trede 2, kan bijdragen aan de ontwikkeling hiervan en daardoor aan de ontwikkeling van re-integreerbaarheid. Trajecten specifiek gericht op carrièreplanning voor klanten in trede 2 en 3 kunnen op dezelfde manier bijdragen aan re-integreerbaarheid en aan uitstroom naar werk.

##### *Motivatie*

De afname van motivatie om te werken bij klanten in trede 1 en 2 is te verklaren aan de hand van hun gebrek aan mogelijkheden om te werken. Wanneer klanten echter wel de mogelijkheden hebben om te werken maar niet de motivatie, wordt de afname in werkmotivatie een probleem. Een klant die wel kan, maar niet wil werken zal hoogstwaarschijnlijk niet snel uitstromen naar werk, omdat motivatie een belangrijke bepalende factor is in het vinden en behouden van een betaalde baan.

Er is eveneens een afname van motivatie om te werken gevonden bij klanten die trajecten hebben gevolgd gericht op een praktische activiteit of het verkennen van mogelijkheden. De vraag is of de afname in motivatie uitsluitend te maken heeft met de huidige arbeidsmarkt of ook met ontwikkelingsprocessen die hebben plaatsgevonden. Het zou goed zijn om te onderzoeken waardoor de afname in motivatie precies wordt veroorzaakt en om in de toekomst te kunnen voorkomen dat klanten een dergelijke afname in motivatie ervaren.

##### *Persoonlijke aanpak*

In dit onderzoek is voornamelijk gekeken naar gemiddelde verschillen. Echter, het is plausibel dat er verschillen zijn tussen mensen die ervoor zorgen dat de ene klant zich wel ontwikkelt in re-integreerbaarheid, maar de andere klant niet. Zo zou een klant met weinig basiscapaciteiten misschien minder profiteren van een traject gericht op startersbegeleiding dan een klant met voldoende basiscapaciteiten. Door zulke persoonlijke verschillen inzichtelijk te maken kan de effectiviteit van trajecten meer persoonsgeoriënteerd en daarmee verbeterd worden.

##### *Praktijk*

Dit onderzoek en het onderzoek van vorig jaar hebben samen de ontwikkeling van klanten in het afgelopen jaar inzichtelijk kunnen maken. Echter, om de ontwikkeling van klanten te blijven volgen, is een vereiste dat de ontwikkeling, doorstroom en uitstroom secuur wordt bijgehouden. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van de trajectplanner, tijdens de intake en na ieder traject. Alleen dan kan de ontwikkeling van klanten en de bijdrage van verschillende re-integratiepartners daarin daadwerkelijk in kaart worden gebracht.

## **6. VERVOLGONDERZOEK**

Het vorige onderzoek heeft laten zien welke factoren en competenties van re-integreerbaarheid het verschil maken tussen de vier treden die DWI Amsterdam hanteert. Het huidige onderzoek heeft aangetoond hoe deze factoren en competenties samenhangen met uitstroom naar werk en hoe klanten zich hebben ontwikkeld op de verschillende factoren en competenties. Daarbij is onderscheid gemaakt per trede en gekeken naar de effectiviteit van verschillende soorten trajecten op de ontwikkeling van de variabele re-integreerbaarheid en de bijbehorende factoren en competenties.

Zoals aangegeven in het vorige hoofdstuk, is er een aantal zaken dat nader onderzoek behoeft. Zo is het van belang om te onderzoeken wat de oorzaken kunnen zijn van de gevonden afname in motivatie. Ook is het interessant om te onderzoeken hoe persoonlijke verschillen kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van re-integreerbaarheid. Zo zou bijvoorbeeld het ene traject meer kunnen bijdragen aan ontwikkeling voor bepaalde klanten dan een ander traject.

Nu de globale verschillen in ontwikkeling in kaart zijn gebracht, is het dus van belang om specifieker onderzoek te doen naar opvallende zaken uit het afgelopen onderzoek. Een eerste stap is gezet met een onderzoekopzet voor het praktijkcentrum van DWI, wat begin 2010 zal plaatsvinden. In dit onderzoek zal niet alleen gekeken worden naar het effect van het praktijkcentrum op de ontwikkeling van re-integreerbaarheid, maar ook naar de invloed van een dergelijke interventie op de motivatie om te werken en bijvoorbeeld op de competentie carrièreplanning. Eveneens kan gekeken worden naar persoonlijke verschillen en de voorspellers van uitstroom naar werk.

Een ander onderzoek dat kan bijdragen aan het inzicht in de ontwikkeling van klanten en de invloed van verschillende factoren is eind 2009 van start gegaan bij Pantar Amsterdam en zal nog doorlopen tot half 2010. Door de resultaten van dit onderzoek te combineren met de resultaten van het huidige onderzoek en toekomstig onderzoek, kan er meer kennis worden vergaard over ontwikkeling, motivatie en persoonlijke aanpak. Op die manier kan de effectiviteit van re-integratie uiteindelijk worden verhoogd.

## LITERATUUR

- Côté, S., Saks, A.M. & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252.
- Crossley, C.D. & Highhouse, S. (2005). Relation of Job Search and Choice Process with Subsequent Satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268.
- Defillippi, R.J. & Arthur, M.B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Graaf-Zijl, M. de, Heyema, A. & Hoop, T. de (2006). *Van bijstand naar werk in Amsterdam*. SEO rapport no. 903, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Groot, I., Graaf-Zijl, M. de, Hop, J.P., Kok, L.M., Fermin, B., Ooms, Da. & Zwinkels, W. (2008). *De lange weg naar werk. Beleid voor langdurig uitkeringsgerechtigden in de WW en de WWB*. Den Haag/Amsterdam/Hoofddorp: RWI/SEO Economisch Onderzoek/TNO.
- Holland, J.L. (1996). Exploring Careers With a Typology: What We Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- Koen, J., Klehe, U.-C. & van Vianen, A.E.M. (2008). *Competentieontwikkeling & Re-integreerbaarheid. Eindrapportage in opdracht van de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Kok, L., Hop, P. & Alla, A. (2008). *Van bijstand naar werk in Amsterdam: update. Effectiviteit van re-integratietrajecten voor bijstandsgerechtigden in de periode 2001-2007*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling; onderzoek naar 'competenties'. *Proefschrift*, 1-215.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P. & Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- Rooney, P., Kneale, P., Gambini, B., Keiffer, A., Vandrasek, B. & Gedy, S. (2006). Variations in international understandings of employability for geography. *Journal of Geography in Higher Education*, 30, 133-145.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 68–83.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897–910.
- Zikic, J. & Klehe, U.-C. (2006). Job Loss as a Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

Beleidsstukken overheid via <http://www.szw.nl>.