Vertrouwensexperiment Tilburg: werkt het en waarom wel of niet?



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

Tilburg, Maart 2020

© Tilburg University/Reflect

ReflecT - Research Institute for Flexicurity, Labour Market Dynamics and Social Cohesion, Tilburg University, PO Box 90153, 5000LE Tilburg, Tel.: +31 13 466 2181, reflect@tilburguniversity.edu

Inhoudsopgave

1.	**Inleiding**	3
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	3
1.2	Theoretisch kader	7
1.3	Beleid -en onderzoeksvragen: hypothesen	15
2.	**Opzet onderzoek**	17
2.1	Experimentgroepen	17
2.2	Procedure van random selectie, toewijzing en werving	20
2.3	Onderzoekspopulatie: werving, uitstroom en afmeldingen	22
2.4	Opzet product- en procesevaluatie	25
2.5	Dataverzameling product- en procesevaluatie	26
3	**Resultaten productevaluatie**	**27**
3.1	Productevaluatie en uitkomstmaten	27
3.2	Resultaten voltijdse uitstroom naar werk	30
3.3	De invloed van duur nader onderzocht: matching modellen	36
3.4.	Conclusies uitstroom naar werk	40
3.5	Secundaire uitkomstmaten	42
3.5.1	Gezondheid en welbevinden	43
3.5.2	Keuzemogelijkheden (capabilities)	47
3.5.3	Sociale participatie	50
3.5.4	Zelfredzaamheid	54
3.5.5	Sociaal en institutioneel vertrouwen	56
3.5.6.	Financiële situatie en armoede	58
3.5.7.	Samenvatting treatment effecten	62
4.	**Resultaten Procesevaluatie**	64
4.1	Procesevaluatie: opzet	64
4.2	Procesevaluatie vragenlijst	64
4.2.1	Gehanteerde uitkomstmaten	64
4.2.2	Analyse methode	65
4.2.3	Resultaten analyse	65
4.2.4	Conclusies	82
4.3	Focusgroep gesprekken met coaches	83
4.3.1	Inleiding	83
4.3.2	Het proces van experimenteren	87
4.3.3	Conclusie: de afrondingsfase	97

Inhoudsopgave (vervolg)

5.	**Samenvattende bevindingen en conclusies**	**99**
5.1	Opzet van het experiment en werving	99
5.2	Productevaluatie: uitstroom naar werk	100
5.4	Niet-werk gerelateerde uitkomstmaten	103
5.5.	Procesevaluatie, samenvatting, bevindingen	105
5.5	Tot besluit	106
Literatuur		109
Bijlage A		113
Bijlage B		115

1. Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

In het onderzoeksvoorstel (Muffels & van der Klink, 2017) maar ook in de aanvrage van 6 april 2017 om de gemeente Tilburg aan te wijzen als een van de experimenteer gemeenten in het kader van het Tijdelijk Besluit Experimenten Participatiewet werd gesproken van het Vertrouwensexperiment Tilburg. Tilburg behoorde tot de vier initiatiefgemeenten die samen met Utrecht, Wageningen en Groningen in 2015 een andere aanpak voorstelden vanwege twijfels over de effectiviteit van de Participatiewet die per 1 januari 2015 van kracht was geworden. Er bestonden vooral twijfels over de vraag of de strenge regels en verplichtingen (re-integratie –en sollicitatieplicht plus tegenprestatie in combinatie met kortingen en sancties) wel het beoogde effect hebben. De maatschappelijke participatie van de kwetsbaarste groepen in de Participatiewet leek eerder te worden belemmerd door de strenge regels en verplichtingen dan bevorderd.

Zoals verwoord in de aanvrage moet het Vertrouwensexperiment in Tilburg inzicht geven in "wat werkt beter", het gangbare systeem van financiële prikkels (de wortel) in combinatie met verplichtingen en sancties of kortingen (de stok), of een systeem waarin de eigen regie en vraag van de cliënt centraal staat waarbij indien nodig ook maatwerk en individuele begeleiding kan worden geboden en dat gestoeld is op vertrouwen in plaats van wantrouwen? Het eerste systeem werkte volgens de gemeente in de praktijk minder goed. Onbekend is echter wat precies de invloed van de 'eigen regie/maatwerk' benadering is op de keuzes die mensen maken op het gebied van participatie in betaalde en onbetaalde arbeid en andere maatschappelijke activiteiten.

Probleemstelling en doel experiment in Tilburg

In de eerdere notitie "Bouwstenen voor een plan van aanpak" uit 2016 waarop de aanvrage in april 2017 is gebaseerd heeft de gemeente Tilburg het doel dat ze voor ogen heeft met het experiment verwoord:

> *"Het experiment is voor ons een succes als het experiment een positieve bijdrage levert aan de (arbeids)participatie en aan de zelfredzaamheid, welbevinden en gezondheid van de klant en een bijdrage levert aan een duurzamer resultaat op de uitstroom en/of maatschappelijke participatie. Ook vinden wij het een interessant experiment, waarbij we elke uitkomst, zowel positief en negatief, als waardevolle uitkomst zien" (einde citaat).*

In diezelfde notitie "Vertrouwensexperiment Tilburg: Bouwstenen voor een plan van aanpak" wordt over de probleemstelling het volgende opgemerkt:

> *"We zijn nieuwsgierig naar wat het met mensen doet en wat het effect is als je mensen een andere handelingsvrijheid, minder verplichtingen, meer vertrouwen en een vraaggerichte begeleiding, dus maatwerk, geeft op hun zelfredzaamheid, welbevinden en gezondheid, en zeker ook hun arbeidsinschakeling. Vinden mensen dan sneller een eigen pad richting betaald werk? Of lukt dat juist minder?"* (p1, einde citaat).

Op dezelfde pagina in het document wordt dit nog verder toegelicht:

> *"In het experiment richten we ons vooral op de verplichtingen, die gekoppeld zijn aan de inspanningen, die we van klanten verwachten om te participeren en re-integreren, bijvoorbeeld*

ontheffing van de sollicitatieplicht en de re-integratieplicht, gecombineerd met de vrijlating van inkomsten. Wat doet een vraaggerichte intensievere begeleiding? Gaan de personen die deelnemen aan het experiment meer ruimte ontwikkelen om eigen initiatief te ontplooien, en hierdoor meer in bredere zin participeren, en wat is het effect van het experiment op de sociale stijging en het algemene welbevinden c.q. het geluk van mensen, gezondheid en het effect op armoede en de bijstandsafhankelijkheid?" (einde citaat).

Maatschappelijke expeditie

Aan de "Bouwstenen" notitie is een 1,5 jaar durend traject van ontwikkeling van het idee, overleg en afstemming in de maatschappelijke initiatiefgroep vooraf gegaan. Bijzonder voor het Tilburgse experiment is ook de betrokkenheid van de maatschappelijke organisaties. Men spreekt over een nieuwe vorm van activering waarin het plan van aanpak breed wordt gedragen door alle partijen vertegenwoordigd in de maatschappelijke initiatiefgroep. In deze groep zijn naast de gemeente een aantal maatschappelijke organisaties op het gebied van welzijn, jeugd, zorg en armoede vertegenwoordigd. Het idee van het Vertrouwensexperiment is dus van meet af aan door de projectgroep mee-ontwikkeld en begeleid. Het plan van aanpak zoals in de notitie geschetst is dan ook zoals in de Bouwstenen notitie wordt opgemerkt:

"een gezamenlijke aanvraag van de expeditie partners voor de uitrol van het Vertrouwensexperiment in Tilburg" (einde citaat).

RCT-experiment

In het onderzoeksvoorstel en in de aanvrage is in sterke mate aangesloten bij de opzet van de experimenten in de andere AMvB gemeenten. Het onderzoek van het experiment wordt uitgevoerd door onderzoekers aan de Universiteit van Tilburg die ook verantwoordelijk zijn voor het evaluatieonderzoek van het experiment in Wageningen (zie Muffels & van der Klink, 2017) naast de evaluatie van experimenten in gemeenten die los van artikel 83 van de Participatiewet zijn gaan experimenteren met de uitvoering(Apeldoorn, Epe, Oss, Mierlo-Geldrop en later ook Amsterdam). In de gekozen opzet wordt conform de opzet in de andere experimenteergemeenten, Tilburg, Groningen, Deventer, Nijmegen en Utrecht) een 'random control trial' (RCT) experiment uitgevoerd waarbij deelnemers aselect worden toegewezen aan de 'treatments' of interventies.

Treatments

Tilburg heeft gekozen voor drie speciale 'treatment' groepen: een intensiveringsgroep in de vorm van vraaggerichte maatwerk begeleiding en twee combinatiegroepen[1]. Daarnaast is er een controlegroep die de reguliere begeleiding ofwel standaard treatment krijgt en een vergelijkings -of referentiegroep die niet deelneemt aan het experiment. De vijf groepen zijn de volgende:

1. Eigen regie en vrijlating: een combinatiegroep met ontheffing van de sollicitatie- en re-integratieplicht en extra vrijlating overeenkomstig het experimenteer artikel 83 in de Participatiewet, dat betekent 50% vrijlating van verdiensten tot een maximum van €199,- per

[1] Naast Tilburg hebben ook Nijmegen en Deventer gekozen voor een of meer combinatie treatments. De overige gemeenten Wageningen, Utrecht en Groningen kozen voor enkelvoudige treatments.

maand. Bovenop deze extra vrijlating, verleent de gemeente Tilburg een extra uitstroompremie bij volledige uitstroom.

2. Extra begeleiding: een intensiveringsgroep (vraaggerichte maatwerk begeleiding) maar zonder vrijlating. Deze groep krijgt extra begeleiding maar geen extra vrijlating. Daarvoor geldt de bestaande vrijlating in de huidige Participatiewet van maximaal 25% van de verdiensten gedurende de eerste 6 maanden na instroom in de bijstand.
3. Coaching groep: een combinatiegroep van intensivering, ontheffing en vrijlating. Deze groep krijgt eveneens extra begeleiding, iets nadrukkelijker gericht op uitstroom naar werk, maar tevens de extra vrijlating conform het experimenteer artikel 83 van de Participatiewet. Daarnaast wordt ook de uitstroompremie toegekend bij volledige uitstroom naar werk.
4. Een standaard -of controlegroep, die deelneemt aan het experiment en dus verwacht wordt de vragenlijsten in te vullen, en overigens de reguliere dienstverlening krijgt. Voor hen verandert er in beginsel in de begeleiding niets.
5. Een referentiegroep, die niet deelneemt aan het experiment en dus geen vragenlijsten invult, bij aanvang van het experiment wel is uitgenodigd, maar zich niet heeft aangemeld.

Wat deze treatments aan begeleiding en aantal contacten inhouden zal nader worden toegelicht in hoofdstuk 2 waarin de opzet van het onderzoek wordt besproken.

Wetgeving: de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015

Sinds 1 januari 2015 vallen bijstandsuitkeringen onder de regelingen van de Participatiewet (PW), die de oude Wet werk en bijstand (Wwb) heeft vervangen. Doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen naar betaald werk te helpen of, als dat niet kan, op een andere manier te laten participeren. De wet regelt de uitgifte van bijstandsuitkeringen en geeft een kader voor de regels en verplichtingen die bijstandsgerechtigden moeten naleven. Hoewel de wet de nationale kaders vastlegt, ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet bij de gemeenten. Het doel van de wet was om meer mensen sneller te laten uitstromen naar betaald werk (zie SCP rapport, 2019). Na invoering van de wet op 1 januari 2015 is bij meerdere gemeenten de behoefte ontstaan om de doeltreffendheid van de nieuwe wet te onderzoeken, met andere woorden of de Participatiewet de gestelde doelen bereikt; werkt het goed en zo niet, wat en hoe kan het dan beter werken. Doeltreffendheid richtte zich daarbij zowel op de toeleiding naar betaald werk als ook op de bevordering van de participatie in de samenleving. Bij het tweede doel kan gedacht worden aan vrijwilligerswerk, psycho-sociale of andere hulpverlening zodat mensen beter om kunnen gaan met hun persoonlijke en/of sociale problemen en daardoor beter kunnen participeren. In algemene zin vroegen de gemeenten zich af of de P-wet voldoende is toegerust om ondersteuning te kunnen bieden voor verbetering van de sociale participatie door middel van het bevorderen van de zelfredzaamheid, gezondheid en welbevinden van de bijstandsgerechtigde welke hiervoor bepalende factoren zijn. Bovendien vonden een aantal gemeenten de regelingen en verplichtingen in de Participatiewet niet altijd goed aansluiten bij de huidige praktijk. Het stelsel van regels en verplichtingen in de Participatiewet werd door gemeenten als complex en bureaucratisch ervaren, met weinig ruimte voor maatwerk en vormen van begeleiding waarbij de bijstandsgerechtigde zélf meer regie krijgt. Uiteindelijk zijn 6 gemeenten aan de slag gegaan om te experimenteren met een andere manier van begeleiding op basis van een AMvB, zoals opgenomen in artikel 83 van de Participatiewet. Daarnaast

zijn er vijf gemeenten die buiten artikel 83 om experimenteren; dat zijn Apeldoorn en Epe, Oss, Geldrop-Mierlo en Amsterdam.

Opzet van het onderzoek: product -en procesevaluatie?

Het onderzoek bestaat uit twee onderdelen: de product –en procesevaluatie (zie Muffels & van der Klink 2017). De *productevaluatie* is erop gericht na te gaan wat wel en niet werkt en waarom voor de deelnemende bijstandsgerechtigden; de nieuwe aanpak van eigen regie en ontheffing van verplichtingen, extra maatwerkbegeleiding en extra vrijlating van verdiensten of de reguliere aanpak met een strenge toetsing van verplichtingen en de toepassing van maatregelen en kortingen. Dit gebeurt aan de hand van de 'primaire' uitkomstmaat uitstroom naar werk en de 'secundaire' uitkomstmaten gezondheid, welbevinden, zelfvertrouwen, sociale participatie en zelfredzaamheid. Er worden drie vragenlijsten bij de deelnemers online afgenomen met behulp van "Qualtrics" een software programma.

De *procesevaluatie* is erop gericht na te gaan hoe de projectleider(s) en de coaches/consulenten als professional het proces van implementatie van het experiment in de gemeente percipiëren en waarderen, en welke meer -of minderwaarde de coaches/consulenten ervaren van de andere bejegening van de cliënt voor de uitoefening van hun taken in de nieuwe aanpak. Daartoe zijn om de acht maanden, in totaal vier, focusgroep gesprekken gehouden met de coaches/consulenten en de projectleider(s). Ten tweede vult de coach na elke 6-9 maanden op basis van de gesprekken in deze periode voor elk van hen een korte procesevaluatievragenlijst in over de afspraken en bevindingen van de afgelopen periode. In totaal zijn door de coaches drie vragenlijsten per deelnemer ingevuld. De eerste door hen ingevulde procesevaluatievragenlijst vormt tezamen met het eerste focusgroep gesprek met de coaches/consulenten en projectleider(s) de nulmeting van de procesevaluatie. De vier focusgroep gesprekken daarna en de drie ingevulde vragenlijsten zijn onderdeel van de vervolgmetingen van de procesevaluatie.

Inhoud concept eindverslag

Dit eindverslag is als volgt opgezet. In hoofdstuk 2 wordt de opzet van het experiment en het onderzoek nader toegelicht. Dit houdt in dat de beleidsuitgangspunten en filosofie van het experiment, het theoretisch kader, zowel het wetenschappelijke als het beleid-theoretische kader, de werving van de deelnemers, de keuze voor de treatmentgroepen, de wijze van steekproeftrekking, de gestelde onderzoeksvragen en de manier van dataverzameling wordt toegelicht. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de resultaten besproken van de beschrijvende analyses van de productevaluatie en in hoofdstuk 4 van de procesevaluatie op basis van de vragenlijsten. Hoofdstuk 5 bespreekt in dit voorlopige concept eindverslag summier de belangrijkste voorlopige conclusies van het onderzoek.

Gebruik van CBS microdata en planning rapportage

Dit eindverslag is een concept eindverslag. Het rapporteert over de effecten van het experiment op basis van de informatie die op lokaal niveau bij de gemeenten is verzameld (vragenlijsten deelnemers en procesevaluatie vragenlijsten coaches/consulenten) dan wel beschikbaar is middels de administratie van de gemeente Tilburg (BUS ofwel bijstandsuitkeringsstatistiek). In overleg met de projectleider(s) van de gemeente Tilburg is afgesproken dat een definitieve rapportage volgt nadat de effecten op volledige en gedeeltelijke uitstroom naar betaald werk zijn geanalyseerd gebruik makend van de microdata van het CBS. Deze analyse zal in het voorjaar van 2020 plaatsvinden in gezamenlijk overleg met de onderzoekers

verenigd in het landelijk overleg experimenten Participatiewet (LOEP). De rapportage daarvan staat gepland begin mei 2020. De zes AMvB-gemeenten maken eveneens gebruik van de microdatabestanden van het CBS om de effecten op de zogenaamde primaire uitkomstmaat te analyseren. Deze analyse gebeurt in overleg met het Centraal Planbureau dat door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is verzocht om de evaluatie van deze uitkomstmaat voor haar rekening te nemen. Door gebruik te maken van de door het CBS bewerkte microdata en een iets andere analysemethode kunnen de uitkomsten van de beide analyses verschillen. De onderzoekers zullen deze verschillen in kaart brengen en van toelichting voorzien opdat eenduidige beleidsconclusies mogelijk zijn. In het technische deel van de rapportage dat later volgt wordt een meer gedetailleerde en technische toelichting te geven op de manier waarop het onderzoek is uitgevoerd. Dit gedeelte is bedoeld voor lezers die meer achtergrondinformatie willen hebben van het onderzoek. Dit deel zal onderdeel uitmaken van het definitieve verslag begin mei 2020.

1.2 Theoretisch kader

Tegen de achtergrond van de vragen die de gemeenten zich stelden over de doeltreffendheid van de nieuwe Participatiewet die per 1 januari 2015 werd ingevoerd en de wens in de gemeente Tilburg om te onderzoeken of een andere aanpak 'beter werkt' zijn door de onderzoekers drie treatments uitgewerkt (eigen regie, intensieve begeleiding en extra vrijlating) welke zijn gebaseerd op verschillende theoretische inzichten uit de literatuur (zie Muffels & van der Klink, 2017). Alle vier treatments in Tilburg zijn afgeleid deze drie met dien verstande dat Tilburg in twee treatment groepen koos voor combinatie-treatments, combinatie van eigen regie en extra vrijlating en combinatie van intensieve begeleiding en extra vrijlating. De reden hiervoor was niet theoretisch maar eerder sociaal; wanneer mensen door zelfredzaamheid werk vinden of meer uren gaan werken mogen ze dat ook merken in hun inkomen middels de beloning die de extra vrijlating hen biedt. De theoretische begrippen die aan de basis van de ontwikkelde treatments hebben gestaan zijn: wederkerigheid, vertrouwen, intrinsieke motivatie, keuzevrijheid, belonen (ook niet-financieel door positieve bejegening), zelfredzaamheid en individueel maatwerk (afgestemd op de wensen en mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde). Deze begrippen zijn afgeleid uit de gedragseconomie (belonen, vertrouwen, intrinsieke motivatie), psychologische cognitie -en motivatietheorieën (wederkerigheid, zelfredzaamheid en intrinsieke motivatie) en de 'capability' theorie van Amartya Sen (keuzevrijheid en maatwerk) (zie ook Groot, Muffels en Verlaat, 2019). Deze zullen hieronder nader worden toegelicht. Eerst gaan we in op de achterliggende beleidstheorie die aan de basis heeft gestaan van de vragen die de gemeente zichzelf stelde bij aanvang van het experiment.

Beleidstheorie

In artikel 83 van de Participatiewet wordt als 'primaire uitkomstmaat' van het experiment de uitstroom naar voltijd betaald werk genoemd. Dat betekent dat wanneer mensen minimaal 27 uur gaan werken tegen het minimumloon zij volledig onafhankelijk worden van de uitkering en dus uitstromen uit de bijstand die immers voor een alleenstaande 70% van het minimumloon bedraagt. Het primaire doel van de Participatiewet is zoals opgemerkt om meer mensen sneller naar voltijds betaald werk toe te leiden en daardoor participatie in de samenleving te bevorderen. Lukt dit niet dan zijn tussenstapjes op weg naar dit doel (activering) evenwel ook mogelijk (deeltijdwerk, vrijwilligerswerk, cursussen, training en

opleiding, beschut werk, proefplaatsingen, aanpassingen werkplek en loonkostensubsidie voor(gedeeltelijk) arbeidsongeschikten). Loonkostensubsidie en beschut werk zijn nieuw in de P-wet. In de praktijk bleek dit doel zelfs in de herstelperiode van de arbeidsmarkt vanaf 2015 dus na de economische crisis moeilijk haalbaar. De arbeidsmarkt herstelde zich langzaam in de eerste jaren na de ernstigste naoorlogse economische recessie die duurde van 2008 tot einde 2014. Vanaf 2017 ging het beter en veranderde de arbeidsmarkt hetgeen in de jaren 2018 en 2019 leidde tot een erg krappe arbeidsmarkt. Het aantal tijdelijke banen bleef hoog en zelfs stijgen maar tegelijkertijd nam het aantal vaste banen toe. Dit gebeurde in de tijd dat het experiment van start ging. Het experiment vond dus plaats in een gunstig economisch tij waardoor met name jongere bijstandsgerechtigden een plekje konden vinden op de arbeidsmarkt. Voor velen in de bijstand (mensen met slechte gezondheid, ouderen, geen startkwalificatie) was dat ook in deze periode niet mogelijk. De stap naar betaald werk is voor een groot deel van de bijstandsgerechtigden dus te groot; voor velen zijn tussenstapjes nodig voordat een terugkeer in betaald werk mogelijk is, voor anderen in het zogenaamde "zittend bestand" is uitstroom naar betaald werk een onhaalbare kaart zelfs op de wat langere termijn. Zij hebben speciale ondersteuning nodig met een specifieke maatgerichte aanpak in verband met hun persoonlijke en maatschappelijke problemen en problemen met hun fysieke of mentale gezondheid. Op basis van de informatie in de bijstandsuitkeringsstatistiek (BUS) bleek dat meer dan de helft van de mensen in de bijstand in Tilburg met gezondheidsproblemen kampten waarvan een derde met psychische problemen (zie eerste tussenrapportage: Muffels e.a. 2018).

Profiel van deelnemers

In de eerste tussenrapportage in maart 2018 is met behulp van latente klassenanalyse[2] een analyse gemaakt van de deelnemers aan het experiment op basis van informatie in de eerste vragenlijst. Het zoek -en sollicitatiegedrag van de deelnemer is geanalyseerd plus de belemmeringen die zij ervaren onder andere vanwege hun gezondheidsproblemen en een laag niveau van arbeidsgeschiktheid (inclusief hun kwalificaties). Later is deze analyse herhaald op alle mensen die de nulmeting hebben ingevuld en waarvoor de informatie beschikbaar was (n=507). Het beeld bleef hetzelfde. Zes kenmerken van de deelnemers in Tilburg zijn gebruikt om de profielen te maken. Deze hebben allen te maken met het zoeken naar werk en de perceptie van de mate van arbeidsgeschiktheid inclusief de fysieke en mentale beperkingen die mensen ervaren om te gaan werken. De beste oplossing bij de analyse was een indeling in vier groepen. De eerste groep noemen we de 'actief op zoek, arbeidsgeschikte' groep en bestaat uit mensen die aan het werk willen en actief op zoek zijn. Dat is het geval voor 31,6% van de deelnemers (n=160). Zij zijn bijna allemaal actief op zoek naar betaald werk (96%) en zien daar ook nog mogelijkheden voor. Dan is er een groep die niet meer actief zoekt en berustend of ontmoedigd is vanwege het zoeken

[2]Latente klasse analyse probeert aan de hand van een aantal waargenomen variabelen (bevraagd in de nulmeting) een achterliggende) niet waargenomen variabele te vinden (zie https://nl.wikipedia.org/wiki/Latenteklassemodel). Minimaal bestaat deze variabele uit twee categorieën verwijzend naar twee latente klassen. Een latente klasse wordt in de analyse weergegeven door voorwaardelijke kansen die voor iedere mogelijke score op de waargenomen variabelen wordt berekend. Deze kans geeft aan hoe waarschijnlijk een deelnemer die tot een van de klassen behoort een bepaalde score heeft op de waargenomen variabelen. De oplossing is technisch gezien uitstekend: er is een sterk onderscheid tussen de klassen en het aantal classificatiefouten is gering (2%). De analyses zijn uitgevoerd met het programma Latent Gold 5.1.

naar werk en het niet slagen daarvan (n=43 of 8,5%). Tenslotte zijn er twee groepen die tezamen meer dan de helft van de populatie uitmaken (n=309; 60%); zij zoeken niet actief meer en zien vanwege de ernst van hun gezondheidsproblemen nog weinig kansen voor het vinden van betaald werk. De eerste groep is passief vanwege fysieke gezondheidsproblemen (n=141;28%) en de tweede vanwege mentale gezondheidsproblemen (n=168;32%). Deze tweede groep die zich vanwege mentale gezondheidsproblemen arbeidsongeschikt acht is relatief groot in Tilburg. Deze groep vraagt om een specifieke aanpak en een passende beleidstheorie of filosofie om deze adequaat te begeleiden naar participatiemogelijkheden inclusief (aangepast) werk. De filosofie achter het vertrouwensexperiment alsook het design van de treatments die eruit voortkwam was niet specifiek ingericht op deze problematische groep. Wel werd in het onderzoeksvoorstel gesteld dat ook deze groep baat kan hebben bij de voorgestelde treatment van intensieve begeleiding omdat deze meer vraaggericht is en gebaseerd is op maatwerk. In het onderzoeksvoorstel (Muffels & Klink, 2017) is daarom verwezen naar experimentele studies van IPS ("individual placement support")-projecten en ES ("employment support")-programma's die met name voor deze groep soelaas kunnen bieden (Bond et al. 2010; Marshall et al. 2014). Dergelijke IPS/ES-programma's richten zich evenwel niet alleen op de aanbodzijde maar ook op de vraagzijde van de arbeidsmarkt hetgeen beter past bij een werkgeversaanpak waarin bijvoorbeeld ook mogelijkheden voor aanpassing van het werk worden meegenomen. Het vertrouwensexperiment beperkte zich evenwel tot de aanbodzijde.

Vanuit het besef van een problematische arbeidsmarkt voor deze kwetsbare groepen hebben de gemeenten bij aanvang van het experiment de wens geuit om naast de primaire uitkomstmaat van volledige uitstroom naar betaald werk ook een aantal secundaire uitkomstmaten te gebruiken om te bepalen of het experiment al dan niet werkt voor de deelnemers. Juist voor mensen waarvoor de stap naar betaald werk te groot is kunnen deze secundaire uitkomsten van groot belang zijn om later ook ander stappen te kunnen zetten. De uitkomstmaten die de gemeente Tilburg heeft gekozen zijn: vertrouwen, belonen van zelfredzaamheid, bevorderen welbevinden en gezondheid (fysiek en mentaal), bevorderen sociale participatie door sociale stijging (participatieladder) en keuzevrijheid. Daarbij werd vooral belang gehecht aan een andere bejegening van de burger uitgaande van vertrouwen en aandacht, vraaggericht uitgaande van wat de burger wil en kan, afgestemd op de persoon middels individueel maatwerk en gericht op 'leren zelfredzaamheid' in plaats van 'loslaten'. Begrippen zoals vertrouwen en belonen in plaats van wantrouwen en straffen welke laatsten in de ogen van de gemeente beter passen bij de reguliere aanpak.

Veel gemeenten die vanaf de invoering van de nieuwe P-wet werden geconfronteerd met de volledige verantwoordelijkheid voor de financiering van de bijstandsuitkeringen middels de BUIG-middelen zochten een weg om de wet doeltreffender uit te voeren. Een stringente toetsing op verplichtingen en voorwaarden was een van de manieren om dat te doen. In Tilburg werd in die periode het zogenaamde 'NOMA" beleid (Nieuw Ondersteuningsmodel Arbeidsmarkt) ontwikkeld. Dat hield onder andere in dat naast een strenge toetsing op rechtmatigheid van de uitkeringen voor de mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (tot 1 jaar in de bijstand) een beroep kon worden gedaan op begeleiding door het werkbedrijf van de Sagenn/Diamantgroep. Na maximaal een jaar begeleid te zijn bij de SD-groep keerde

men terug naar Werk en Inkomen voor de reguliere dienstverlening voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Een aantal gemeenten zijn die 'strenge' weg op gegaan, anderen zochten juist naar mogelijkheden om de effectiviteit van de re-integratie te verbeteren door bijvoorbeeld meer maatwerk te bieden. In het kader van het Vertrouwensexperiment is ook in Tilburg (door de toenmalige wethouder Erik de Ridder) gezocht naar een andere aanpak waarin eigen regie en minder stringente toepassing van de verplichtingen een intensievere en meer op maat gesneden begeleiding en ondersteuning wordt aangeboden vooral ook aan mensen in het zogenaamde "zittende' bestand dat ook bekend staat onder de 'geuzen'-naam "granieten" bestand.

Wetenschappelijk kader

Het experiment is theoretisch ontleend aan een viertal inzichten, die ontleend zijn aan een brede onderzoeksliteratuur in de gedragseconomie, de empirische sociologie en de cognitie -en motivatiepsychologie (zie Groot, Muffels en Verlaat, 2018):

- Het eerste inzicht gaat over recente onderzoeksresultaten over de invloed van armoede op de 'mindset' ofwel geestesgesteldheid van mensen. Onderzoek in dit relatief nieuwe onderzoeksgebied laat zien dat (financiële) schaarste en stress door armoede de cognitieve hulpbronnen van mensen verminderen (Manietal, 2013; Mullainathan en Shafir, 2013). Men heeft alle energie, geestkracht en inventiviteit nodig om de eindjes voor henzelf, eventuele partner en kinderen aan elkaar te knopen door het ontwikkelen van zogenaamde huishoudbezuinigingsstrategieën om in de eigen behoeften en die van het huishouden te kunnen voorzien. Indien financiële schaarste en het voldoen aan bijstandsverplichtingen een groot deel van de cognitieve hulpbronnen van mensen innemen, is er weinig ruimte voor belangrijke en cognitief uitdagende taken, zoals het bijscholen voor een andere baan, het onderhouden van het sociaal netwerk of het actief zoeken naar betaald werk (Groot, Muffels en Verlaat, 2019).
- Het tweede inzicht is afkomstig uit de gedragseconomie en gaat over de invloed van instituties op de arbeidsmarkt en in de sociale zekerheid alsmede de impliciete waarden die zij vertegenwoordigen op het gedrag van mensen. De impliciete waarden die ten grondslag liggen aan deze instituties en die tot uiting komen in uitkeringsvoorwaarden, regels en verplichtingen beïnvloeden het gedrag van de gebruikers in de vorm van bijvoorbeeld het zoekgedrag op de arbeidsmarkt, maar ook de keuze tussen werken en vrije tijd in de vorm van bijvoorbeeld het aantal uren dat men wil werken. Daarnaast beïnvloeden zij andere economische beslissingen in de sfeer van consumptie en bestedingen, huisvesting, onderwijs en gezondheid niet alleen van henzelf maar ook van anderen in het huishouden waaronder ook eventuele kinderen. Onderliggende waarden zijn bijvoorbeeld reciprociteit (wederkerigheid, 'tit for tat') en vertrouwen. Reciprociteit betekent dat individuen een goede behandeling of het ontvangen van vertrouwen (een investering in sociale relaties), belonen door bijvoorbeeld zich extra in te spannen (positieve reciprociteit), terwijl ze het omgekeerde doen als ze slecht worden behandeld of op basis van wantrouwen worden bejegend (negatieve reciprociteit) (Fehr en Schmidt, 2003). Negatieve prikkels, zoals opgelegde financiële sancties en kortingen zijn niet noodzakelijkerwijze

de beste manier om mensen te prikkelen mee te werken en zich aan de regels te houden. Economisch en sociologisch onderzoek laat zien dat er weliswaar bescheiden korte termijn effecten optreden (men accepteert sneller werk ook al is de 'fit' minder) maar dat de effecten op de langere termijn onzeker zijn bijvoorbeeld doordat een slechte 'fit' tussen mens en werk op de iets langere termijn welbevinden, gezondheid en de loopbaan negatief beïnvloeden (zie SCP, 2019; Blonk, 2018). Bevindingen uit de experimentele economie laten ook zien dat mensen in ruil voor het vertrouwen dat zij ontvangen extra gemotiveerd zijn en meer hun best doen voor hun taak en daarmee dus ook degene die hen vertrouwt beloont (Groot, Muffels en Verlaat, 2019). Op deze manier leidt vertrouwen dus tot gevoelens van positieve reciprociteit en daardoor ook tot blijvende inzet en toegenomen productiviteit (Bohnet et al., 2001).

- Het derde inzicht is afkomstig uit de psychologische motivatie theorie en leert ons dat extrinsieke prikkels de intrinsieke motivatie kunnen wegnemen (Frey en Jegen, 2001). De zelfbeschikkingstheorie (Deci en Ryan, 1985) stelt dat intrinsiek gemotiveerde mensen een activiteit ondernemen omdat ze het plezierig en interessant vinden, waardoor ze meer effectiviteit en volharding laten zien in hun gedrag en een verbeterd welbevinden (Ryan et al., 1997). Deze theorie stelt ook dat het geven van vertrouwen aan mensen een gevoel van zelfsturing oplevert, die weer effect heeft op het werkzoekgedrag en duurzame werkgelegenheid. Voorgaand onderzoek wijst ook uit dat de intrinsieke motivatie kan worden versterkt door een activiteit als keuze aan te bieden in plaats van als controlemiddel (Groot, Muffels en Verlaat, 2019).
- Het laatste inzicht gaat over 'vrije keuze' en komt voort uit Sen's 'capability theorie'. Binnen deze theorie zijn 'capabilities' de keuze opties die mensen worden aangeboden om de dingen te doen die zij belangrijk vinden in hun eigen leven. Op deze manier krijgen mensen kansen aangeboden waardoor ze persoonlijke autonomie en zelfvertrouwen ontwikkelen en daarmee hun welbevinden kunnen vergroten (Sen, 2004; 2009). Op basis van de inzichten van Sen wordt in recente theorievorming rond duurzame inzetbaarheid het waarde-aspect van werk benadrukt alsook het belang van eigen regie (Van der Klink et al., 2016). De focus op keuzemogelijkheden en eigen regie vergroot dus ook de intrinsieke motivatie om te gaan werken.

Deze vier inzichten vormen de uitgangspunten voor de manier waarop de eerder genoemde alternatieve interventie-benaderingen (of treatments) zijn vormgegeven binnen het vertrouwensexperiment. Tevens zijn ze inspiratiebron geweest voor het opstellen van vragen in de vragenlijsten aan de deelnemers en de coaches. De inzichten zijn niet alleen relevant voor de productevaluatie waarin het effect wordt onderzocht op arbeidsinschakeling en op welbevinden, gezondheid en sociale participatie maar ook voor de procesevaluatie omdat de procesevaluatie onderzoekt in hoeverre sturing op zelfredzaamheid, intrinsieke motivatie en keuzevrijheid ook beter werkt in de uitvoering. We hebben aan het begin de volgende hypothesen geformuleerd.

Hypothesen

- Op grond van gedragseconomische inzichten verwachten we dat positieve prikkels in de vorm van bijvoorbeeld een andere, positievere en meer ondersteunende bejegening met minder

verplichtingen en gebaseerd op vertrouwen tot een grotere motivatie leidt en tot meer coöperatief gedrag bij de cliënten hetgeen zich uit in een grotere bereidheid tot deelname alsook inzet om de re-integratie tot een succes te maken. Om dezelfde redenen verwachten we dat een systeem van belonen, bijvoorbeeld door mensen een groter deel van hun verdiensten te laten behouden in plaats van straffen met behulp van kortingen en sancties, de intrinsieke motivatie kan vergroten en daarmede leidt tot duurzame uitstroom naar werk. We verwachten kortom positieve effecten op de (intrinsieke) motivatie en daarmede op participatie en arbeidsinschakeling in deze groepen in vergelijking met de controlegroep.

- Omgekeerd verwachten we op grond van het wetenschappelijk empirische onderzoek dat een systeem van strenge handhaving, monitoring en sanctionering zoals bij de controle –en referentiegroep positieve effecten kan hebben op inschakeling in werk maar dat de vraag is of deze effecten korte termijn effecten zijn en dat duurzame uitstroom mogelijk minder zal zijn bij deze groep dan bij de treatment groepen
- Een streng systeem van controle en handhaving kan negatieve effecten hebben op de motivatie(motivatietheorieën) en de mentale belasting en stress die het systeem van controle en straffen met zich meebrengt met negatieve gevolgen voor welbevinden en de (mentale) gezondheid.
- In overeenstemming met de uitkomsten van het Fit4Work programma en de uitkomsten van review studies naar de effecten van IPS (individual placement support) en ES ('employment support') interventies verwachten we sterke effecten van intensieve begeleiding op maat op de arbeidsinschakeling van vooral de meest kwetsbare groepen in de bijstandspopulatie (het zittende bestand).
- De focus op eigen regie en zelfredzaamheid geeft mensen handelings- en keuzevrijheid terwijl intensieve begeleiding en maatwerk hen extra keuzemogelijkheden en kansen biedt. Hierdoor neemt hun zelfvertrouwen en welbevinden toe waardoor het zoekgedrag toeneemt alsook de intrinsieke motivatie om te gaan werken hetgeen uiteindelijk ook de arbeidsinschakeling bevordert. Dit verwijst naar Sen's 'capability' theorie en Ryan en Deci's zelfdeterminatie theorie.

Procesevaluatie

De procesevaluatie beoogt inzicht te krijgen in hoe het proces van experimenteren verloopt in de spreekkamer van de professional waar de ontmoeting met de burger plaatsvindt. Hoe vertaal je de treatments naar de uitvoeringspraktijk; wat betekent eigen regie en hoe intensief is intensief in de treatment intensieve begeleiding? Hoe worden de treatments uitgevoerd, op welke manier wordt een vertrouwensband met de deelnemer opgebouwd, welke condities belemmeren een goede uitvoering van de treatments etc.? De beschikbare wetenschappelijke literatuur over 'wat en waarom werkt' in het rentegratie beleid is beperkt. In de oratie van Blonk (2018) wordt gesteld dat de meeste studies gericht zijn op beleid en beleidsevaluatie meer dan op het begrijpen van de individuele gedragsverandering en het bieden van handvatten aan de professional. Evaluatiestudies van re-integratie beleid laten zien dat de effecten van dat beleid (bemiddeling, werkcreatie, loonkostensubsidies) niet erg groot zijn, en veelal korte termijn effecten laten zien (zie de overzichtsstudies van Card, Kluve en Weber, 2010; 2015). De effecten van het activerend arbeidsmarktbeleid bedragen gemiddeld over alle studies voor de middellange termijn (12 tot 24maanden) 11,5%. Voor experimenteel onderzoek bedraagt het gemiddeld percentage 5,6%. Dit

betreft het gemiddelde van begeleiding bij het zoeken naar werk, werk creatie in publieke sector, controle/sancties, subsidies voor private werkgelegenheid en training. Dit betreft dus zowel mensen in de werkloosheidsverzekering als in de bijstand. De studies tonen wel aan dat training en ontwikkeling dus investeren in menselijk kapitaal effectiever is dan de andere instrumenten voor de wat langere termijn. Een recente studie van een soortgelijk 2-jarig experiment met intensieve begeleiding en maatwerk in Lausanne in Zwitserland tussen 2015-2017 laat zien dat het effect op uitstroom naar werk gemidddeld zo'n 9% bedraagt over de gehele periode (Bigotta e.a. 2018). Internationaal onderzoek toont ook aan dat Intensieve begeleiding van mensen met een psychische beperking werkt en effectief om deze mensen naar werk toe te leiden. De effecten hiervan zijn groter dan de hierboven genoemde effecten en variëren gemiddeld tussen 10 tot 25% (gemiddeld 15%). De meest sprekende voorbeelden van succesvolle begeleiding naar werk van mensen met (mentale en fysieke) gezondheidsbeperkingen komen dan ook uit de psychologische literatuur rond "Individual Placement Support" en "Employment Support" (zie Bond et al. 2010; Marshall et al. 2014). Daarin wordt specifiek en gericht individueel maatwerk geboden (zowel aan de aanbod als de vraag -of werkgeverskant) welke leidt tot de genoemde additionele uitstroompercentages.

Blonk (2018) stelt in zijn oratie daarom het volgende: "Je moet dus investeren in mensen en dat vooral volhouden. Dat is het beste dat je kunt doen. Maar we weten ook dat niet elke training helpt en ook niet voor iedereen in gelijke mate. Om daar meer grip op te krijgen is inzicht nodig in de werkzame bestanddelen van en de condities rond een training. Niet alleen wat werkt, maar waarom, zodat de professional onderbouwde keuzes kan maken wat wordt ingezet. Die kennis is nog maar beperkt beschikbaar. Er is wat dat betreft nog steeds een hoog 'black box' gehalte. Om die kennis te ontwikkelen zijn meer studies nodig waarin naar gedragsaspecten wordt gekeken. Aspecten zoals kwaliteit van zoekgedrag, naar de intensiteit daarvan en de focus, naar vertrouwen in eigen in dat zoekgedrag en naar vaardigheden die zelfregie ondersteunen en hoe op deze aspecten te interveniëren. Wat dat betreft zijn we nog maar net begonnen." (citaat oratie Blonk, 2018). Vervolgens verwijst Blonk naar studies van Liu, Wang en Huang uit 2014 waarin wordt onderzocht wat werkt bij een aantal specifieke sollicitatietrainingen die hebben geleid tot een driemaal grotere kans om werk te vinden voor de deelnemers . Het is volgens Blonk de combinatie van motivatie en gedrag die bepalend zijn voor het succes van deze trainingen. Deze overwegingen hebben aan de basis gestaan van de procesevaluatie en de invulling van de 'skills' training die aan coaches/consulenten is gegeven om deelnemers te leren zelfredzaam te zijn of te worden. De basis van de training wordt gevormd door de theorie van 'planned behavior' ofwel het integratieve gedragsmodel van Fishbein & Ajzèn (2010). In het model (Fig. 1.1) staat zoekgedrag naar werk centraal. Het gaat om intenties ofwel motivatie en vaardigheden. De. motivatie is afhankelijk van het belang van het te bereiken doel, de ervaren druk van de omgeving en hoe je daarmee omgaat en de verwachting dat je het doel kunt halen. Bij vaardigheden gaat het om vaardigheden die je ten dienste staan bij het eigen regie nemen en houden over je leven, over zelfredzaamheid, volhouden en niet bij de pakken te gaan neerzitten ondanks je belemmeringen. Deze vaardigheden zijn te leren. De laatste component in het model zijn de mentale en fysieke beperkingen maar ook kenmerken zoals leeftijd, nationaliteit of culturele achtergrond. Het omgaan met deze beperkingen en kenmerken is onderdeel van zelfredzaamheid en eigen regie. De training is een aantal keer in Tilburg gegeven. In de focusgroep gesprekken met de coaches/consulenten is de betekenis en rol van de training in het

uitvoeringsproces voortdurend besproken. In de verslaglegging van deze focusgroep gesprekken wordt hier nader op ingegaan.



Fig. 1.1. Het integratieve gedragsmodel van Fishbein & Ajzèn (2010)
Bron: Oratie Roland Blonk (2018)

Vanuit wetenschappelijk oogpunt is nu vooral van belang om te toetsen of als de uitvoering niet tot het gewenste resultaat leidt dit het gevolg is een 'theory failure' (falen van theorie), de uitgangspunten zijn niet goed geformuleerd of een 'implementation failure' (falen in de uitvoering), de treatments zijn niet conform de onderliggende uitgangspunten uitgevoerd. De vragenlijsten bij de coaches en de focusgroep gesprekken hebben tot doel om hier meer inzicht in te krijgen. Daarbij analyseren we in samenhang de invloed van contextuele factoren (politiek, gemeentelijke uitvoering), het gedrag van de coaches en deelnemers , de bedoelde en onbedoelde effecten van de treatments, en de uitkomsten en effecten.

1.3 Beleid -en onderzoeksvragen en hypothesen

Het doel van het onderzoek is om te achterhalen wat het effect is van de twee alternatieve interventies of aanpakken op de gekozen uitkomstmaten in vergelijking met de standaard aanpak. Het idee is dat door een andere meer positieve bejegening (inhoudende eerder belonen dan straffen) en een andere manier van het 'gesprek' aangaan, meer vanuit intrinsieke motivatie en vertrouwen dan vanuit extrinsieke prikkels en wantrouwen, het gedrag positief wordt beïnvloed in de richting van meer eigen initiatief en zelfredzaamheid. Uiteindelijk wordt daarmede ook het hoofddoel van de P-wet om meer mensen sneller toe te leiden naar betaalde arbeid beter bereikt.

Wetenschappelijk gezien zijn de experimenten interessant omdat er nog weinig bekend is over de effectiviteit van een alternatief beleid van motiveren en belonen (positieve prikkels) in plaats van een beleid van straffen en sanctioneren (negatieve prikkels). De doeltreffendheid van het beleid is voor dit onderzoek breed gedefinieerd. Dat houdt in dat er wordt gekeken naar effecten op vijf domeinen: (1) arbeidsparticipatie, (2) sociale participatie en vertrouwen, (3) gezondheid en welbevinden en (5) de financiële situatie van de deelnemers . De doeltreffendheid wordt vastgesteld door de twee alternatieve

interventies te vergelijken met de standaardaanpak. Hieruit resulteren een aantal beleids-en onderzoeksvragen:

Beleid -en onderzoeksvragen

- In het experiment worden de verplichtingen, die gekoppeld zijn aan de inspanningen die van cliënten worden verwacht om te participeren en re-integreren, bijvoorbeeld de sollicitatie -en re-integratieplicht versoepeld (met name ook in de eigen regiegroep). De vraag voor beleid is dan wat is het effect van deze ontheffingen op de gekozen uitkomstmaten?
- Een tweede beleidsvraag betreft het effect op de arbeidsinschakeling wanneer mensen op een positieve vraaggerichte manier worden ondersteund en intensiever en op maat worden begeleid (met name intensieve begeleidingsgroep).
- Een derde beleidsvraag voor de gemeente was of mensen die deelnemen aan het experiment meer ruimte ontwikkelen om eigen initiatief te ontplooien, meer in brede zin gaan participeren, en wat het effect hiervan is op de arbeidsinschakeling (eigen regie, intensieve begeleiding).
- Een belangrijke vraag voor de gemeente was wat de neveneffecten zijn van de ruimere handelingsvrijheid op maatschappelijke participatie, maar ook op zelfredzaamheid, welbevinden en gezondheid (eigen regie, intensieve begeleiding).
- In het experiment wordt onderzocht wat de uitkomsten over de tijd gezien zijn van meer handelingsvrijheid en een intensievere begeleiding op maat. Dat vraagt een andere manier van ondersteuning en andere kwalificaties van de coaches/consulenten. De coaches/consulenten krijgen ook meer tijd (lagere caseload) om de deelnemer te begeleiden. De gemeente wil graag weten hoe dit proces verloopt. Worden de treatments uitgevoerd zoals beoogd en in welke mate zijn ze onderscheidend? Hoe verloopt de interactie met de klant? Wat werkt in de uitvoering, in de spreekkamers beter en wat werkt niet ook vanuit het perspectief van de klant? Welke condities, aspecten maken het verschil en wat betekent dit voor de implementatie van de uitkomsten (procesevaluatie).

Analysemodel productevaluatie

Het integratieve (zoek)gedragsmodel van Fishbein en Ajzèn fungeerde als onderliggende theoretische basis voor de wijze van uitvoering van de treatments. Daarbij staat sturing op intrinsieke motivatie en gedrag centraal. In de productevaluatie wordt vervolgens onderzocht welke effecten de treatments op de gekozen uitkomstmaten hebben, zoals voltijdse of deeltijdse uitstroom naar werk, welbevinden, gezondheid, sociale participatie en zelfredzaamheid ervan uitgaande dat de treatments conform de theoretische uitgangspunten zijn uitgevoerd. Daarbij wordt rekening gehouden met factoren die deze effecten beïnvloeden zoals de sociaaleconomische en culturele context, de positie op de arbeidsmarkt, de beleving en keuzemogelijkheden en het zoekgedrag. Dit wordt in Figuur 1.2 weergegeven.

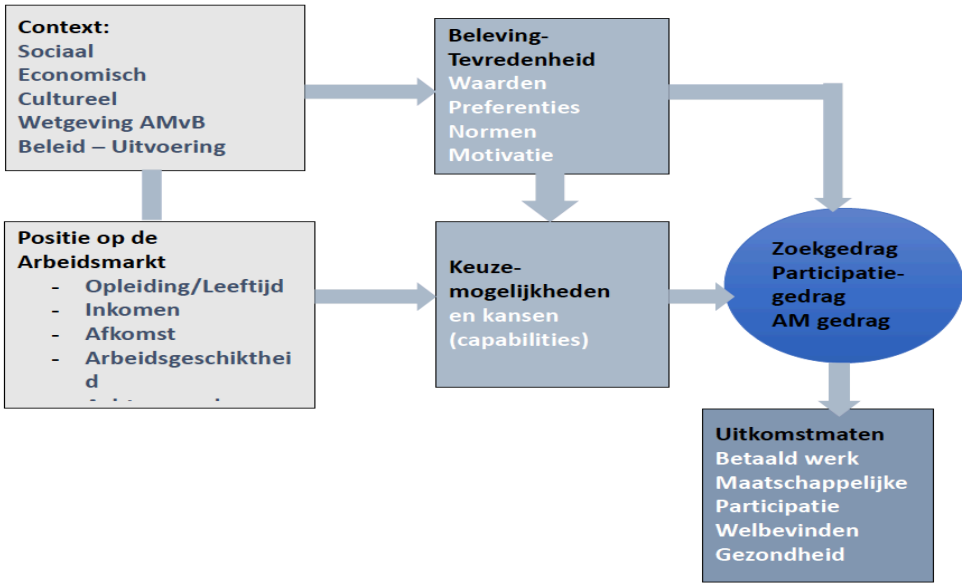


Fig. 1.2. Analysemodel onderzoek effecten Vertrouwensexperimenten PW

2 Opzet van het onderzoek

2.1 Experimentgroepen

Tilburg onderscheidt zich onder andere door het toepassen van combinatiegroepen en de extra vrijlating. Dat laatste houdt in dat bij twee van de vier groepen (groep 1 en 3) een ruimere vrijlating mogelijk is in de vorm van een uitstroompremie bij voltijdse uitstroom. De premie mag twee keer worden toegekend gedurende de tweejaarlijkse experimenteer periode. De premie bedraagt ongeveer 2400 euro per jaar dus 200 euro per maand. Om fiscale redenen wordt deze eens per half jaar of eens per jaar uitgekeerd. De vier treatment of interventiegroepen zijn reeds summier besproken in paragraaf 1.1. Hieronder worden ze in iets meer detail besproken:

1. *Eigen regie*. Dit is een combinatiegroep waarbij ontheffing van de verplichtingen wordt gecombineerd met de mogelijkheid van verruimde vrijlating. In plaats van 25% vrijstelling of behoud van de verdiensten uit arbeid gedurende de eerste 6 maanden overeenkomstig de huidige Participatiewet, is de vrijlating in het experiment conform het experimenteerartikel 83 van de Participatiewet verruimd tot 50% van de verdiensten gedurende de experimenteerperiode van 2 jaar met een maximum van €199 per maand. Daarnaast wordt hen bij volledige uitstroom naar betaald werk een uitstroompremie verleend van bijna €2400,-. Deze kan maximaal twee keer worden verleend. Het uitgangspunt is niet dat mensen aan hun lot worden overgelaten maar dat hen geleerd wordt geleerd zelfredzaam te zijn of te worden en zelf de regie te nemen om de problemen aan te pakken. Van deze groep wordt dus verwacht dat zij leren zelfredzaam te zijn of te worden om terugkeer naar werk te realiseren. Deelnemers wordt geleerd hoe ze proactief en

met zelfvertrouwen (en dus zelfsturend) moeten handelen. Bij deze groep zijn de verplichtingen van de sollicitatie en re-integratieplicht minder strikt toegepast, om zo meer ruimte te laten voor eigen regie van de klant. Sancties worden in deze groep slechts in uitzonderlijke gevallen toegepast. Voor het overige blijft alles zoals in het normale regime, bijvoorbeeld bijverdiensten worden hetzelfde behandeld als voor bijstandsgerechtigden die niet deelnemen aan het experiment. In beginsel is het contact beperkt tot 2 keer per jaar.

2. Intensieve begeleiding zonder vrijlating. dit is de groep die individueel maatwerk ontvangt en extra persoonlijke begeleiding krijgt. Ten opzichte van de eigen regiegroep zijn er 6 contactmomenten per jaar. Bij de intensiveringsgroep blijven alle regels en regelgeving van het bestaande bijstandsregime gelden, waaronder de toepassing van de re-integratieplicht. Wel ontvangt deze groep extra hulp en/of meer contact door middel van op maat gemaakte begeleiding en intensieve bemiddeling van de gemeente. Gemiddeld hebben deze deelnemers minstens twee keer zoveel contactmomenten met de gemeente dan de deelnemers in de eigen regie groep. Deze groep heeft dus het meest intensieve contact met de werkcoaches.
3. *Interventie 3. Coaching groep met vrijlating*
   In deze groep wordt intensieve begeleiding geboden bij voorkeur op basis van een plan van aanpak welke op eigen regie van de deelnemer en in samenspraak met de coach wordt vastgesteld. Het uitgangspunt is ook hier vraaggerichte begeleiding en maatwerk. Bovendien kan een extra bonus in de vorm van een uitstroompremie worden aangeboden bovenop de verruimde vrijlatingsbepalingen gedurende het experiment in het geval volledige uitstroom naar betaald werk plaatsvindt. Ook deze coaching groep is dus een combinatie van intensivering en vrijlating waarbij er geen zes maar er vijf contactmomenten per jaar zijn.
4. *Standaardgroep met reguliere dienstverlening*: dit is de groep die de standaard aanpak of reguliere dienstverlening krijgt en die worden begeleid door coaches bij de afdeling Werk en Inkomen. Voor hen gelden de bestaande strenge aanvraag- en re-integratieverplichtingen. De mensen die begeleiding krijgen van de Sagenn/Diamantgroep (per 1 juli 2017 waren dit ongeveer 1150 mensen) worden uitgesloten van deelname aan het vertrouwensexperiment in Tilburg. Veelal zijn dit nieuwe bijstandsgerechtigden met een korte duur in de bijstand. Dat betekent dat in de standaard -of onderzoekgroep vooral mensen zullen zitten met een al wat langere duur in de bijstand (langer dan 1 jaar). Voor het experiment is de bestaande werkwijze zoals deze op schrift staat in deze ‘care as usual’ groep nog eens boven tafel gehaald. Dat betekent dat regelmatig P-gesprekken (participatie gesprekken) ook voor deze groep worden gevoerd. Uitgangspunt is ongeveer1 keer per jaar. In de praktijk hadden mensen die al wat langer in de bijstand (zoals in referentiegroep) zitten nog weinig contact met de gemeente en sprak men elkaar niet of minder frequent dan 1 keer per jaar.
5. Referentiegroep. Dit is een vergelijkingsgroep van niet-deelnemers die de reguliere dienstverlening krijgt aangeboden. Ze doen niet mee aan het onderzoek. Deze groep is niet gerandomiseerd. De referentiegroep van niet-deelnemers biedt de mogelijkheid om te onderzoeken in hoeverre de aanmeldingen selectief zijn geweest maar kan ook dienen als extra check op de uitkomsten voor de ‘primaire’ uitkomstmaat voltijdse uitstroom naar werk. Door selectie bij de aanmeldingen of afmeldingen kunnen de treatment -en controlegroepen qua samenstelling afwijken van de oorspronkelijke doelpopulatie van bijstandsgerechtigden of de

groep van niet deelnemers. In de aanvrage is geopteerd om alle niet-deelnemers (exclusief diegenen die zich hebben afgemeld) maar die wel tot de doelpopulatie behoren, dus aan de toelatingscriteria voor deelname aan het experiment voldoen, tot de referentiegroep te rekenen. Op die manier kunnen de resultaten vergeleken worden met een vergelijkbare groep van niet-deelnemers die geen enkele betrokkenheid hebben gehad bij het experiment. In het experiment in Tilburg is geopteerd om alle niet-deelnemers tot de referentiegroep te rekenen. Dit is van meet af aan gezien als een belangrijke vergelijkingsgroep omdat de deelnemers niet zijn beïnvloed door het experiment en de condities die daarbij horen

'Hawthorne' effecten

De reguliere/standaardaanpak is sinds de start van de Participatiewet per 1 januari 2015 in discussie in Tilburg aangezien het NOMA-beleid niet erg effectief is gebleken. Onderdeel van de standaard aanpak is dat mensen met een korte duur door de Sagenn/Diamantgroep worden begeleid. Deze mensen zijn zoals gezegd buitengesloten van het experiment. De andere deelnemers die in deze standaard -of controlegroep zitten worden begeleid door de coaches/consulenten bij de afdeling Werk en Inkomen in plaats van zoals bij de andere treatments door de werkcoaches van het vertrouwensexperiment. Het kan zijn dat gedurende het experiment de standaardaanpak of reguliere dienstverlening verandert waardoor deze niet meer hetzelfde is dan voor het experiment en ook afwijkt van de begeleiding die mensen in de referentiegroep krijgen. Dit kan ontstaan door autonome beleidsontwikkelingen maar ook door uitstralingseffecten van het experiment op het gedrag van de consulenten bij Werk en Inkomen en de deelnemers. Dat leidt tot zogenaamde cross-over effecten welke worden versterkt door de extra status die deelname aan het experiment en het onderzoek met zich meebrengt en de bijdrage aan het onderzoek zelf (o.a. invulling van procesevaluatie vragenlijsten). In de RCT-experimenten literatuur spreekt men dan over gedragseffecten in dit geval bij de coaches die de zuivere vergelijking tussen de vier experimentgroepen bemoeilijkt. De deelname aan het experiment door de deelnemers en de speciale behandeling die ook zij daarbij krijgen zoals een uitnodiging bij de start van het experiment aan bijeenkomsten met projectleider en coach, het contact met coaches over het invullen van de vragenlijsten (de deelnemers worden enkele keren eraan herinnerd de vragenlijst in te vullen en hebben dan bijvoorbeeld telefonisch contact met de coaches) kunnen leiden tot gedragseffecten bij de deelnemers waardoor zij zich anders gedragen dan bijstandsgerechtigden die niet aan het experiment deelnemen. Dit wordt in de literatuur het 'Hawthorne' effect genoemd[3]. Dit heeft uiteraard in dat geval invloed op het onderzoek naar de effecten van het experiment.

Om die reden is ook nog een referentiegroep onderscheiden waarin alle tot de populatie behorende bijstandsgerechtigden die niet aan het experiment deelnemen zijn vertegenwoordigd. Deze worden administratief gevolgd waardoor inzicht verkregen wordt in de mate waarin het experiment bijdraagt aan een grotere uitstroom naar betaald werk. De onderzoekers zullen uiteraard in het onderzoek met deze mogelijke verandering in de standaardtreatment sinds de start van het experiment per 1 oktober 2017 rekening houden. Het feit dat de drie treatments worden uitgevoerd door (werk)coaches die van buiten

[3] Een variant hierop is het "John Henry" effect waarbij er competitie ("rivalry") ontstaat tussen de treatments en de controlegroep waarbij coaches/consulenten in de controlegroep zich extra inzetten voor bijvoorbeeld uitstroom naar werk om niet onder te doen voor de collega's of wanneer deelnemers zich extra gemotiveerd tonen voor deelname aan het experiment, ook in de controlegroep, om de begeleiding succesvol te laten verlopen.

zijn aangeworven en de standaardgroep wordt begeleid door de consulenten van Werk & Inkomen biedt op het eerste gezicht waarborgen dat er weinig cross-over effecten plaatsvinden. Nochtans kan ook sprake zijn van competitie of 'rivalry' ("John Henry" effect) tussen de aangeworven coaches en de reguliere consulenten over wie de beste uitstroomresultaten haalt. Van belang is voorts dat de overige 'treatments' zoveel als mogelijk is in stand worden gehouden en niet veranderen maar ook dat is niet vanzelfsprekend aangezien beleid voortdurend verandert en het experiment invloed heeft op de begeleiding door de coaches/consulenten in de treatmentgroepen. In de praktijk blijkt dit een lastige opgave omdat er experiment -en leereffecten optreden bij de coach waardoor de treatment zich wijzigt. De vergelijking met de referentiegroep (wat uitstroom naar werk betreft) is daardoor erg belangrijk vooropgesteld dat de treatmentgroepen en de referentiegroepen wat samenstelling betreft vergelijkbaar zijn. Deze vergelijking met de referentiegroep is overigens alleen mogelijk bij de uitkomstmaat uitstroom naar werk, maar niet bij de overige uitkomstmaten van welbevinden, gezondheid, zelfredzaamheid, keuzemogelijkheden en sociale participatie. Daarvoor ontbreekt een referentiegroep omdat over deze uitkomstmaten geen administratieve of andere data beschikbaar zijn.

2.2 Procedure van random selectie en toewijzing en werving

Voor het onderzoek is er gebruik gemaakt van een RCT design, dat wil zeggen een gerandomiseerd experiment met een controlegroep[4], waarbij deelnemers aselect worden toegewezen aan de 'treatments' of behandelingsgroepen nadat ze zich hebben aangemeld. Deelname is vrijwillig, men kan zich ten alle tijden terugtrekken uit het experiment na aanmelding. De doelpopulatie omvatte alle bijstandsgerechtigden in Tilburg met uitzondering van enkele specifieke groepen die zijn uitgesloten van deelname aan het experiment omdat ze niet voldeden aan de uitsluitingscriteria. Uitgesloten zijn mensen die geen recht (meer) hebben op een uitkering Participatiewet, mensen die in een inrichting verblijven, dak -en thuislozen, mensen die gedurende het experiment met pensioen gaan (>65 jaar), mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn, mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en mensen die andere regelingen zitten (IOAW, IOAZ, BBZ) bij aanvang van het experiment. Daarnaast zijn bijstandsgerechtigden die bij de Sagenn/Diamantgroep worden begeleid (veelal mensen met een korte duur in de bijstand) uitgesloten van deelname waardoor de deelnemers veelal mensen zijn met een duur langer dan 1 jaar en korte duren sterk zijn ondervertegenwoordigd.

Steekproef en werving

In Tilburg is besloten om alle 4835 bijstandsgerechtigden die per 31 september 2017 tot de doelpopulatie behoorden in beginsel uit te nodigen voor deelname aan het experiment. Nadat de deelnemer zich heeft aangemeld voor deelname aan het Vertrouwensexperiment Tilburg wordt deze door de onderzoekers aselect toegewezen aan een van de vier treatments. Zoals in de vorige rapportage is vermeld geschiedde aanmelding op vrijwillige basis. Na indeling in een groep mochten deelnemers alsnog weigeren deel te nemen aan het experiment. Ze kunnen dan niet worden geplaatst in een andere groep. Het aantal deelnemers dat zich heeft afgemeld is in Tilburg redelijk groot, zo'n 19% (182 deelnemers), hetgeen ongeveer overeenkomt met de verwachting van 20% afvallers. De werving heeft zoals in de vorige

[4] Engels: Randomised Controlled Trial (RCT).

verslagen is gerapporteerd meer tijd gekost dan verwacht. In december 2017 is besloten om de periode van werving te verlengen en ook het eerste halfjaar in 2018 daarvoor te gebruiken. De ervaring in andere gemeenten leerde dat een persoonlijke enthousiasmerende benadering beter werkt. Dat bleek ook in Tilburg het geval te zijn. Persoonlijk contact leidde al in december 2017 tot een sterke groei in het aantal aanmeldingen. In april 2018 leidde een nieuwe ronde van persoonlijke benadering tot weer een flinke toename in het aantal deelnemers. Feitelijk loopt het experiment daarom pas vanaf half december 2017. De eerste gesprekken en de invulling van de vragenlijsten zijn daarom vanaf januari 2018 goed op gang gekomen. In totaal hebben zich tot 1oktober 2018 845 mensen aangemeld waarvan 783 voldeden aan de toelatingscriteria. De 180 afmeldingen deden zich in twee van de drie gevallen voor bij het zittende bestand. Dat zijn alle mensen met een uitkering die is gestart voor 1 oktober 2017 waardoor er netto 603 deelnemers zijn. Gedurende het project stromen deelnemers uit naar werk, studie, huishouden, arbeidsongeschiktheid of vanwege verhuizing. Een aantal deelnemers heeft zich om uiteenlopende redenen (vooral vanwege taal -en gezondheidsproblemen en gebrek aan interesse) afgemeld. Deze afmeldingen en uitstroom werden nauwkeurig geregistreerd zowel door de gemeente als de onderzoekers. De wijze van registratie van de uitstroom is niet geheel identiek omdat de onderzoekers de eerste uitstroom als zodanig registreren en de gemeente de laatste. Regelmatig vindt er echter afstemming plaats over de registraties om de aantallen op elkaar af te stemmen.
Tabel 2.1 geeft de aantallen aanmeldingen, uitstroom en afmeldingen weer per 1 oktober 2019. Het aantal afmeldingen in Tilburg vanwege non-compliance met het experiment/onderzoek (loting; vragenlijst) is betrekkelijk klein, 14 deelnemers, dat is 2%. Daarnaast zijn er 73 deelnemers die zich hebben afgemeld omdat ze om uiteenlopende redenen geen interesse meer hadden in deelname (9%).

Tabel 2.1: Deelnemers, afmeldingen en uitstroom in Vertrouwensexperiment Tilburg (uitstroomcijfers per 1 oktober 2019)

Deelnemer in begeleiding (exclusief her-instroom)	**N=**	**%**
In uitkering PW na afloop experiment	424	54.8%
Afgemeld om uiteenlopende redenen	180	23%
Uitstroom naar werk (inclusief 16 afmelders)	108	13.8%
Uitstroom vanwege studie, aangaan relatie etc.	16	1.4%
Uitstroom vanwege verhuizing	9	1.1%
Herziening uitkering en overige uitstroom	34	4.3%
Andere uitkering	12	1.5%
Aantal deelnemers	783	100%
Afgemeld om uiteenlopende redenen	180	23%
Netto aantal deelnemers	603	77%

Bron: Gegevens Vertrouwensexperiment Tilburg en eigen berekeningen onderzoekers, Tilburg University, 2019

Niet minder dan 25 mensen geeft daarnaast aan om gezondheidsredenen alsnog af te zien van deelname(3%). De overige 70 deelnemers melden zich af omdat de uitkering is gestopt door overlijden, overschrijding inkomensgrens, inkomen partner etc.
Bij aanvang van het experiment hadden we een extra uitstroom van 10% verwacht. Dit is niet in die mate gerealiseerd. Uiteindelijk heeft 14% de stap gezet naar voltijds betaald werk. Uit de gegevens uit de vragenlijst blijkt dat daarnaast een flink deel deeltijdwerk heeft gevonden. Wanneer de resultaten van de CPB analyse bekend zijn kunnen we met meer zekerheid iets zeggen over de mate waarin men ook daadwerkelijk is uitgestroomd naar deeltijdwerk en de uitkering is verminderd.

2.3. Onderzoekpopulatie: werving, uitstroom en afmeldingen

In Tabel 2 staat de verdeling van de afmeldingen en aantallen deelnemers over de vier treatment groepen, inclusief de deelnemers die voltijds zijn uitgestroomd naar werk per 1 oktober 2019. Het percentage uitstroom van de drie treatment groepen (exclusief dus de standaardgroep) is lager dan verwacht vergeleken met de standaardgroep (14,7% tegenover 17,1%), maar is wel 2% hoger dan de uitstroom in de referentiegroep (de groep die voldoet aan de toelatingscriteria maar niet hebben deelgenomen en dus ook geen treatment hebben gehad en geen vragenlijsten ingevuld). De referentiegroep is echter niet gerandomiseerd zoals de standaardgroep waardoor compositieverschillen het beeld kunnen veranderen.

Tabel 2.2: Deelnemers naar treatmentgroep en voltijdse uitstroom naar werk, per 1 oktober 2019[1)]

Treatmentgroep	Deelnemers	Afmeldingen	Netto aantal deeln.	Deelnemers werk	% uitstroom werk
Ontheffing + vrijlating	189	35	154	26	16,6%
Intensieve begeleiding	191	63	128	16	10,3%
Coaching + extra vrijlating	193	40	153	22	16,1%
Totaal deelnemers	573	138	435	64	14,7%
Standaardgroep (controle)	200	42	158	27	17,1%
Totaal	773	181	593	91	15,3%
Referentiegroep	4576	--	4576	588	12,8%

[1)] Van 10 aanmeldingen ontbreken BUS-gegevens. Deze zijn in deze tabel niet meegenomen.
Bron: Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020

Het is vooralsnog niet geheel duidelijk waarom de voltijdse uitstroom naar werk in de standaardgroep hoger is dan in de referentiegroep (verschil is significant). Mogelijk speelt een soort experiment effect (zogenaamd 'Hawthorne' effect) een rol aangezien deelnemers zich bewust hebben aangemeld voor het experiment en zich niet hebben afgemeld nadat hen werd medegedeeld dat ze in de standaardgroep zijn ingedeeld. Het betreft mogelijk een extra gemotiveerde groep van bijstandsgerechtigden, aangezien er voor hen niet veel te halen is uit het experiment in de vorm van extra vrijlating of extra begeleiding (extra inzet van instrumenten). Daarnaast kunnen ook de consulenten van de afdeling Werk en Inkomen zich extra hebben ingezet om deze mensen intensiever te begeleiden. Het uitgangspunt in de standaardgroep om mensen minimaal een keer per jaar te spreken betekent in feite al een intensivering van de begeleiding

aangezien uit de uitvoeringspraktijk bekend is dat het contact met mensen uit het zogenaamde 'granieten' bestand minimaal of zelfs geheel afwezig is. Uit de gesprekken met de coaches maken wij op dat deze deelnemers wel overtuigd moesten worden van nut en noodzaak om mee te doen en daardoor mogelijk een selectieve groep is die wel extra gemotiveerd is om een bijdrage te leveren aan het verbeteren van de werking van de Participatiewet. Wellicht dat vanwege die motivatie zij al meer kans hebben om uit te stromen. Nochtans is het aantal afmeldingen in deze groep niet groter dan in de andere groepen. Zien we de standaardgroep ook als een soort treatment groep dan is de gerealiseerde uitstroom 15,3% voor alle vier treatment groepen tezamen tegenover 12,8% voor de referentiegroep dus 2,5% hoger. In deze cijfers is rekening gehouden met de Sagenn/Diamantgroep mensen die uit zowel de treatment groepen (n=23) als de referentie -of vergelijkingsgroep (n=723) zijn gefilterd omdat ze zijn uitgesloten van deelname aan het experiment. Zij hebben normaliter een hogere uitstroom naar werk omdat het een selectieve groep is die korter dan 1 jaar in de bijstand zit en om die reden een hogere kans op uitstroom heeft. We gaan ervan uit dat de mensen in het experiment met een Sagenn/Diamantgroep (SDG) label gekozen hebben voor experimentele begeleiding in plaats van de SDG-begeleiding. In de cijfers die we hierna presenteren beschouwen we deze mensen dus als gewone experiment deelnemers.

Binnen de treatment groepen laten de eigen regie of ontheffingsgroep en de coaching met vrijlating de beste resultaten zien en de groep van intensieve begeleiding zonder vrijlating de minste. Alle groepen doen het minder goed dan de standaardgroep maar twee van de drie treatments doen het beter dan de referentiegroep. De tabel laat zien dat de intensieve begeleidingsgroep eenzelfde uitstroom naar werk realiseert dan de referentiegroep (verschil is niet significant) terwijl de ontheffingsgroep en de coaching groep met vrijlating een uitstroom realiseren die respectievelijk 5% en 2,5% hoger is dan in de referentiegroep.

Zoals hierboven opgemerkt is het opvallend dat de standaardgroep een hoger percentage realiseert dan de referentiegroep van niet-deelnemers. Indien de reguliere treatment niet veranderd zou zijn is er geen reden om een hoger percentage te verwachten. De referentiegroep is evenwel als vergelijkingsgroep dan geschikter mits de deelnemers een goede afspiegeling vormen van de doelpopulatie. Is dat niet het geval dan heeft er selectie plaatsgevonden bij de afmeldingen en de aanmeldingen voor het experiment. Indien de deelnemersgroep geen goede afspiegeling is van de populatie zal de vergelijking met de referentiegroep gecorrigeerd moeten worden voor compositieverschillen. Daartoe is onder andere het gebruik van regressie -en matchingmethoden geschikt.

Representativiteit

Doordat de deelnemers aselect zijn toegewezen aan de vier interventiegroepen verwachten we geen grote verschillen tussen de deelnemers en de doelpopulatie waaruit de steekproef is getrokken. Mensen moeten zich evenwel aanmelden waardoor er zelfselectie zou kunnen ontstaan. Daarnaast kan zelfselectie ontstaan doordat mensen met bepaalde kenmerken zich na de aanmelding alsnog afmelden dan andere. Het zou kunnen zijn dat lager opgeleiden of ouderen boven 55 jaar doordat ze meer moeite hebben met invulling van online vragenlijsten ondervertegenwoordigd zijn. Voorts verwachten we dat mensen met weinig kansen op de arbeidsmarkt minder genegen zijn zich aan te melden, veelal betreft dat mensen die reeds lang in de bijstand zitten en tot het zogenaamde 'zittend bestand' behoren. In de

volgende tabel worden de deelnemers vergeleken met de referentiegroep (dat is de populatie van bijstandsgerechtigden die voldoet aan de toelatingscriteria minus de aanmeldingen als deelnemer). Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de BUS gegevens bij de start van het experiment. Voor het zittende bestand zijn dat gegevens per 31 oktober 2017. Voor de nieuwe instromers zijn dat de gegevens ultimo van de maand die zo dicht mogelijk ligt bij de start van het experiment veelal de maand ervoor.

Tabel 2.5: Representativiteit onderzoekspopulatie (inclusief afmeldingen) naar achtergrondkenmerken bij start van experiment, Tilburg, 2017-2018 (in %)

Achtergrond-kenmerken bij start (BUS)	Categorie	Deelne-mers	Eigen regie	Intensieve begeleiding	Coaching/ vrijlating	Stan-daard-groep	Refe-rentie-groep
Geslacht	Man	37.4	34.9	39.8	37.6	42.4	46.7
	Vrouw	62.6	65.1	60.2	62.4	57.6	53.3
Leeftijd	gemiddeld	46	47	48	44	45	44
	27-34 jaar	18.3	18.0	13.4	23.3	15.6	22.1
	35-44 jaar	25.1	22.2	23.1	29,4	30.6	26.4
	45-54 jaar	33.3	36.0	37.5	27.1	34.4	32.9
	55 jaar (tot 65)	26.3	23.8	26.3	20.1	20.1	18.8
Migratieachtergrond	Buitenlands	9.4	8.8	9.4	9.9	10.4	12.6
	Nederlands	90.7	91.2	90.6	90.2	89.5	87.4
Leefvorm	Allst. ouder	24.5	23.8	23.1	26.5	19.9	19.6
	Alleenstaande	65.8	66.1	67.2	64.1	70.9	66.5
	Samenwonend	9.6	10.2	9.7	9.4	9.2	13.9
Bijstandsduur	Tot 1 jaar	8.9	9	9.4	8.1	10.4	28.6
	1 tot 3 jaar	24.9	28.7	21.7	24.3	30.1	18.6
	3 jaar of meer	66.3	62.4	68.9	67.6	59.5	52.8
Huisvesting	eigenaar	1.8	1.6	1.1	2.7	1.1	1.2
	huurder	96.1	95.2	95.8	94.7	95.2	95.2
	overig	2.1	3.1	3.1	2.7	3.8	3.6
Aantal	N=	571	189	186	196	202	4606

Bron: BUS-gegevens Tilburg, 1 oktober 2019

Noot: Achtergrondkenmerken van deelnemers in de onderzoeksgroep (kolom 4) en in de twee experimentgroepen (kolom 2-3). T1: Eigen regie-Zelf aan het stuur; T2: Intensieve begeleiding-Op maat; Controlegroep=Standaardgroep; Referentiegroep (niet-deelnemers).

De informatie beschikbaar in de BUS betreft gegevens zoals geslacht, leeftijd, duur uitkering, nationaliteit, leefvorm en huisvestingssituatie. Gegevens over opleiding waren slechts voor klein deel populatie bekend. De referentiegroep omvat 4606 mensen waartoe mensen behoren met een lopende uitkering

per 1 november 2017 of mensen die tussen 1 november 2017 en 1 oktober 2018 zijn ingestroomd in de bijstand maar hebben besloten niet deel te nemen aan het experiment. De mensen die worden begeleid bij de Sagenn-Diamantgroep en tot de doelpopulatie behoren zijn uit de referentiegroep gehaald (n=723). Er is van uitgegaan dat de 23 Sagenn/Diamantgroep mensen die de treatment hebben gekregen hebben gekozen voor begeleiding door het team van het experiment. In totaal hebben we gegevens van 773 deelnemers inclusief de afmeldingen. Van 10 aanmeldingen ontbraken BUS gegevens. De drie treatment groepen betreffen alle 571 mensen die zich hebben aangemeld voor het experiment dus inclusief de afmeldingen.
Door selectie (toelatingscriteria) en zelfselectie in het experiment (wie melden zich aan en wie melden zich af) zijn er evenwel verschillen ontstaan tussen de experimentgroepen en de referentiegroep, alle mensen die niet zich niet hebben aangemeld of deelnemen aan het experiment. Opvallend is dat onze hypothese over welke mensen zich minder aanmelden of meer afmelden allen worden weerlegd. De steekproef bevat in vergelijking met de referentiegroep juist minder jongeren (tussen 27 en 35 jaar), meer ouderen en mensen met langere duren. Kennelijk hebben juist veel mensen uit het zogenaamde 'granieten' bestand zich aangemeld in Tilburg. Voor zover er verschillen zijn met de referentiegroep betreft dit voornamelijk een verschil in duur maar dan omgekeerd aan wat we hadden verwacht. Daarnaast is er een klein verschil met leeftijd (in de drie treatmentgroepen zijn ouderen iets meer vertegenwoordigd en jongeren vanaf 27 jaar iets minder) en zijn vrouwen iets meer vertegenwoordigd. Vooral naar duur is echter sprake van een sterke ondervertegenwoordiging van korte duren en oververtegenwoordiging van lange duren (>3 jaar). Dit laatste is zoals gezegd opvallend maar betekent dat een vergelijking van de uitkomstmaten en zeker ook de uitstroomkansen naar werk tussen de vier groepen die sterk afhankelijk is van de duur van de uitkering, rekening moet houden met deze onder -en oververtegenwoordiging naar vooral duur van de uitkering maar ook enigszins naar leeftijd en nationaliteit voorafgaand aan het experiment.

2.4. Opzet product -en procesevaluatie

Het voorliggende onderzoek bestaat zoals eerder aangegeven twee onderdelen: de product –en procesevaluatie (zie Muffels & van der Klink 2017). De *productevaluatie* is erop gericht na te gaan wat beter werkt voor de deelnemer; de nieuwe vraaggerichte aanpak met meer handelingsvrijheid en extra vrijlating van verdiensten of de standaardaanpak met een strenge toetsing van verplichtingen en de toepassing van maatregelen en kortingen. Over een periode van 2 jaar zijn deelnemers aan het experiment gevolgd. In het onderzoek wordt niet alleen gekeken naar of mensen eerder betaald werk vinden maar ook wat het met deelnemers doet, met hun vertrouwen, gezondheid, hun welbevinden, hun zelfvertrouwen en hun zelfredzaamheid. Daartoe vulden deelnemers aan het begin van het experiment, na 1 jaar en na 2 jaar een online vragenlijst in. De eerste noemen we de nulmeting en de laatste de eindmeting. De uitkomsten van de analyses op deze vragenlijsten zullen een antwoord geven op eerder gestelde onderzoeksvragen. Wanneer deelnemers uitstromen naar werk of bijvoorbeeld verhuizen, blijven ze deelnemer en worden ze gevraagd de vragenlijsten in te vullen. De bereidheid om dat te doen zal evenwel naar verwachting geringer zijn bij de uitstromers waardoor de non-response naar verwachting zal toenemen naarmate meer mensen uitstromen. In het onderzoek worden degenen die zich hebben afgemeld na de start van het experiment ook na afmelding administratief gevolgd. Dat gebeurt via de

gemeentelijke administratie (BUS) alsook door koppeling van de gegevens van deze oorspronkelijke deelnemers aan de bestanden van het CBS. Dit is voor een valide en zuivere meting van de uitkomsten van het RCT experiment noodzakelijk.

De *procesevaluatie* is erop gericht na te gaan hoe de projectleider(s) en consulenten/ (werk)coaches als professional het proces van implementatie van het experiment in de gemeente percipiëren en waarderen, en welke meer -of minderwaarde de consulenten/coaches ervaren van de andere bejegening van de cliënt voor de uitoefening van hun taken in de nieuwe aanpak. Daartoe zijn er ieder half jaar focusgroep gesprekken gehouden met de projectleider en de coaches. In totaal zijn er 4 focusgroep gesprekken gehouden. Ten tweede vulde de coach aan het begin van het experiment, na 1 jaar en na 2 jaar een online vragenlijst in over de afspraken en bevindingen van de coaching gesprekken. Tezamen met het eerste focusgroep gesprek vormt dit de nulmeting van het procesevaluatiedeel. Door het uitvoeren van deze procesevaluatie kan inzicht worden verkregen in de effectiviteit van de interventie, maar ook in de mate waarin ineffectiviteit is terug te voeren tot een 'theory failure' (beleidstheorie) of een 'implementation failure' (uitvoering). In de volgende paragrafen zal de dataverzameling van zowel de product- als procesevaluatie worden toegelicht.

2.5 Dataverzameling product -en procesevaluatie, privacy en 'informed consent'

De onderzoekers hebben dus twee vragenlijsten uitgezet, een bij de deelnemer als onderdeel van de metingen ten behoeve van de productevaluatie en een bij de coach als onderdeel van de procesevaluatie metingen. Wanneer deelnemers uitstromen bijvoorbeeld naar werk blijven ze deelnemer en worden ze gevraagd de deelnemers vragenlijsten in te vullen. In de procesevaluatie vullen de coaches de procesevaluatie vragenlijsten alleen in voor degenen die nog in begeleiding zijn. Degenen die uitstromen naar werk blijven in beginsel nog in begeleiding, maar mensen die verhuizen, of waarvan de uitkering wordt herzien of naar een andere uitkering gaan vallen dan af. In het onderzoek worden degenen die zijn uitgestroomd of zich hebben afgemeld en/of geen vragenlijsten meer invullen ook na afmelding administratief gevolgd. Dat gebeurt via de gemeentelijke administratie (BUS) alsook door koppeling van de gegevens van deze oorspronkelijke deelnemers aan de bestanden van het CBS. Dit is voor een valide en zuivere meting van de uitkomsten van het RCT experiment noodzakelijk. De wijze van gegevensverzameling is getoetst aan de AVG privacy regels en aan de ethische procedures voor 'informed consent' welke gelden voor wetenschappelijk onderzoek. De persoonsgegevens (NAW) zijn door de gemeente geanonimiseerd met behulp van een anoniem identificatienummer waarbij alleen de gemeente en het CBS toegang tot de persoonsgegevens hebben. Daartoe is een bewerkingsovereenkomst met de gemeente gesloten. In Tabel 2.4 worden de aantallen respondenten weergegeven van de drie metingen bij zowel de deelnemers zelf als de coaches.
De response op de deelnemersvragenlijsten is met gemiddeld 76% voor mensen in de bijstand als onderzoekgroep hoog te noemen. De coaches zijn in staat geweest voor nagenoeg alle (90%) deelnemers de procesevaluatievragenlijst drie keer in te vullen. Om deze response te realiseren hebben de coaches en consulenten de deelnemers regelmatig persoonlijk benaderd om als deelnemer de vragenlijsten in te vullen. Die benadering is kennelijk goed gelukt.

Tabel 2.4: Ingevulde vragenlijsten product -en procesevaluatie naar treatmentgroep

	CV Metingen Deelnemers			Coaches: ingevuld voor iedere deelnemer		
Groepen	CV0	CV2	CV3	PCEV0	PCEV2	PCEV3
Ontheffing + vrijlating	143	139	122	163	156	148
Intensieve begeleiding	88	115	86	140	132	124
Coaching + extra vrijlating	134	133	123	158	150	142
Standaardgroep (controle)	142	102	74	153	57	82
Totaal (N=)	507	489	405	614	495	496
In %	80%	81%	67%	97%	82%	87%
N=	636	603	603	636	603	569

Noot: CV= Clientvragenlijst, Nulmeting en vervolgmetingen 2 en 3; PCEV-Procesevaluatievragenlijsten ingevuld door coaches per deelnemer, Nulmeting en Meting 2 en 3.

Bron: Vragenlijsten deelnemers en coaches, Tilburg University, gegevens per ultimo 2019

3 Resultaten productevaluatie

3.1 Productevaluatie en uitkomstmaten

In de productevaluatie staat niet alleen de uitstroom naar betaald werk centraal maar ook de verbetering van de gezondheid, het welbevinden, het zelfvertrouwen, de keuzemogelijkheden, de sociale participatie en de zelfredzaamheid van de deelnemer. Eerst worden de resultaten besproken van de analyse op de uitkomstmaat volledige uitstroom naar betaald werk en daarna de andere. Onder volledige uitstroom verstaan we dat bijstandsgerechtigden vanwege uitstroom naar betaald werk volledig onafhankelijk worden van de uitkering. Bij een loon ter hoogte van het minimumloon betekent dit dat men minimaal 27 uur gaat werken (70% van 38-40 uur) aangezien de uitkering voor een alleenstaande 70% bedraagt van het volwassen minimumloon.

Deeltijdse uitstroom en uitstroom naar tijdelijk werk

Er zijn in de BUS data uitsluitend gegevens beschikbaar over volledige uitstroom uit de uitkering maar niet over deeltijduitstroom of over uitstroom naar tijdelijk werk. De gemeenten beschikken over uitkeringsgegevens van mensen in de bijstand op grond waarvan een goede inschatting gemaakt zou kunnen worden van deeltijdse uitstroom en voor hoeveel uren. De analyse van deze gegevens was geen onderdeel van het onderzoek in Tilburg. In plaats daarvan zullen we in de definitieve rapportage in mei 2020 tevens de analyse van dezelfde type gegevens (zoals geregistreerd in de polis-administratie welke onderdeel vormt van de CBS microdatabestanden) opnemen.

De tweede en derde cliëntvragenlijst bevatten echter wel enige informatie van de deelnemer over zijn of haar situatie op het moment van invulling van de vragenlijst (zie Tabel 3.1en 3.2). Deze informatie geeft evenwel geen volledig beeld van de uitstroom naar deeltijd -of tijdelijk werk omdat deze slechts door een

deel van de deelnemers is ingevuld (76% response). Van de deelnemers is 1 en 2 jaar na de start bekend of ze een voltijdse, deeltijdse of tijdelijke baan hebben of dat ze andere activiteiten hebben ondernomen zoals vrijwilligerswerk of een opleiding of studie. Tevens is bekend of ze sinds de vorige keer een baan hebben aangenomen en welke type baan of contract dat is (zie Tabel 3.2).

Uit de gegevens in tabel 3.1 blijkt dat meer dan de helft van de bijstandsgerechtigden naast hun bijstand andere activiteiten verrichten, vaak is dat gerelateerd aan betaald werk dan wel vrijwilligerswerk. Niet minder dan 23% van de respondenten zegt te werken als werknemer of als zelfstandige, 1% zegt te werken in een proefplaatsing of een stage en 2% in de sociale werkvoorziening. Ongeveer 6% zegt volledig aan het werk te zijn als werknemer of als zelfstandige. Meer dan de helft van degenen die werken werkt evenwel in deeltijd (14%) of gedeeltelijk als zelfstandige (3%). Kortom, ongeveer een op de vier deelnemers (26%) is naar eigen zeggen aan het werk in de tweejarige experimenteer periode. De gunstige arbeidsmarktsituatie is zeker debet hieraan maar uiteraard ook de begeleiding door de coaches en consulenten. Daarnaast zegt 16% van de deelnemers vrijwilligerswerk te verrichten. Tot slot is in meting 2 en 3 gevraagd of men sinds de vorige meting een baan heeft gevonden en wat voor type baan dat is (zie Tabel 3.2).

Tabel 3.1: Type sociale participatie activiteiten, meting 2-3, Tilburg

Type activiteit	Meting 2+3	
	N=	%
Voltijdse baan	32	3.6
Deeltijdse baan, uitzendwerk, enkele uren werk	125	14.1
Zelfstandige, volledig	20	2.3
Gedeeltelijk als zelfstandige	27	3
Werk, Stage, Proefplaatsing, overig werk (voorbereiding werk)	11	1.2
Sociale werkvoorziening	15	1.7
Opleiding, cursus of studie	24	2.7
Vrijwilligerswerk/mantelzorg	138	15.6
Gedeeltelijke/volledige ao-uitkering	39	4.4
Bijstand	430	48.5
Verhuisd	10	1.1
Ziek, overig	16	1.8
Totaal	887	100
Totaal N deelnemers meting 2+3=894		

Bron: Vragenlijsten eerste en tweede vervolgmeting deelnemers Tilburg, TiU, 2019

Tabel 3.2 laat zien dat een op de vijf deelnemers zegt werk te hebben gevonden in de experimenteer periode (20%). Daarvan heeft een op de drie deelnemers die werk heeft gevonden een vast contract gekregen (35%). Ongeveer twee op de drie deelnemers die werk heeft gevonden komt in een tijdelijke baan terecht (65%). Een kleine 3% van de deelnemers gaat als (volledige) zelfstandige of freelancer aan de slag.

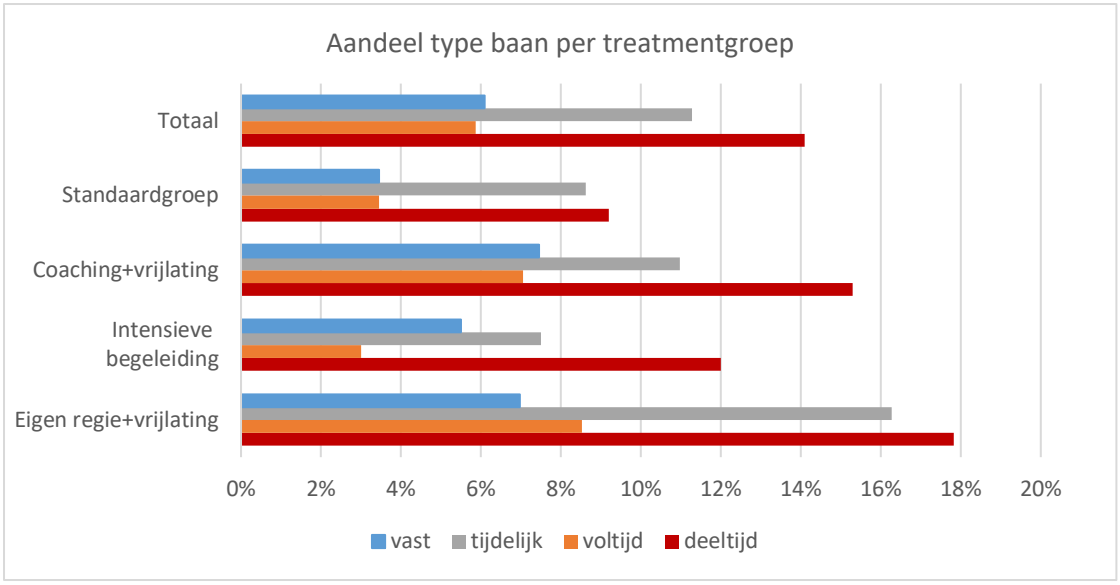
Tabel 3.2: Type contract van deelnemers die werk vonden sinds de vorige keer, meting 2-3, Tilburg

Type contract	**Meting 2+3**		
Type contract indien werk	N=	%	In % deelnemers
Vast contract (onbepaalde tijd)	54	30.5%	6,1%
Tijdelijke werk (contract voor bepaalde tijd)	77	43.5%	8,7%
Oproepkracht	6	3.4%	0,7%
Uitzendkracht	17	9.6%	1,9%
Zelfstandige/vrij beroep/freelancer	23	13.0%	2,6%
Aantal deelnemers meting 2+3=887	177	100%	20,0%

Bron: Vragenlijst eerste en tweede vervolgmeting deelnemers Tilburg, TiU, 2019

Van de deelnemers die werk vinden gaat 10% werken in een uitzendbaan, dat is 2% van alle deelnemers. Veel tijdelijke banen zijn deeltijdse banen dus we vermoeden dat van de deelnemers die een tijdelijke baan vonden dat voor velen een deeltijdbaan was.

Op basis van deze gegevens is het aandeel berekend van de verschillende type banen (voltijd, deeltijd, vast, tijdelijk) in de vier treatment groepen in Tilburg (Tabel 3.3). Dan blijkt dat het aandeel deeltijdbanen het hoogst is in de beide vrijlatingsgroepen en het laagst in de standaardgroep (verschil is significant voor eigen regie $p<0,01$ en coaching met vrijlating $p<0,05$). Dit gaat niet ten koste van het aandeel voltijdsbanen in beide treatment groepen. Ook het aandeel voltijdbanen is in beide groepen hoger (7%-8,5%) dan in de standaardgroep (3%-4%). Het verschil is in beide groepen significant ($p<0,06$ bij intensieve begeleiding en $p<0,02$ bij eigen regie). De standaard -of controlegroep en extra begeleiding hebben relatief de meeste tijdelijke banen maar eigen regie ook de meeste voltijdbanen in vergelijking met de controlegroep (verschil is significant). Hierbij zij aangetekend dat omdat het geen volledig beeld geeft we voorzichtig moeten zijn met het trekken van definitieve conclusies. Het beeld dat hieruit ontstaat suggereert nochtans dat de extra vrijlating in Tilburg heeft gewerkt om mensen aan het werk te krijgen, zowel in deeltijdbanen als in voltijdbanen. Het idee dat belonen beter zou kunnen werken dan straffen lijkt op grond hiervan te worden bevestigd.



Bron: Vragenlijst eerste en tweede vervolgmeting deelnemers Tilburg, TiU, 2019

Fig. 3.1: Aandeel type banen per treatmentgroep in het Vertrouwensexperiment Tilburg, 2017-2019

3.2 Resultaten: voltijdse uitstroom naar werk

Op basis van de BUS-gegevens is een analyse verricht op voltijdse (minimaal 27 uur) uitstroom naar werk en daarmee uitstroom uit de bijstand. Dit is gebeurd op basis van de registratie in de BUS van de reden van beëindiging van de uitkering welke wordt geregistreerd op basis van een gedegen beëindigingsonderzoek waarin wordt gecontroleerd wat de inkomsten zijn uit betaald werk. In hoeverre deze registratie een betrouwbare bron is om volledige uitstroom naar werk te achterhalen, is niet onderzocht. We nemen vooralsnog aan dat de administratie van de gemeente betrouwbare informatie verschaft over uitstroom uit de uitkering.

Peildatum en mutaties in de BUS-registratie

De peildatum van uitstroom is 1 oktober 2019 terwijl de werving voor het experiment in Tilburg pas vanaf 1 december 2017 goed op gang kwam. Dat betekent dat de maximale duur van verblijf in de treatments in Tilburg geen 2 jaar is maar 22 maanden. De gemiddelde verblijfsduur blijkt slechts 1,5 jaar te zijn. De uitstroomcijfers zijn ten opzichte van een volledige 2 jaar periode daarom enigszins onderschat. Om dezelfde reden verwachten we een na-ijlingseffect van de treatments na 1 oktober 2019. Alle beëindigingen van de bijstandsuitkering volgens de Participatiewet vanwege uitstroom naar werk of ziekte tot 1 oktober 2019 zijn in de analyses verwerkt. Dat betekent dat uitgaande van een werkelijke start van 1 november 2017 in plaats van 1 oktober 2017 de observatie van de uitstroom naar werk een periode van maximaal 23 maanden omvat. Hiervoor is gebruik gemaakt van de BUS-informatie ultimo oktober 2019 en in het bijzonder de datum van beëindiging van de uitkering welke op dat moment in de administratie is verwerkt. Gemeenten passen evenwel mutaties toe op de administratie tot 3 maanden na de eerste registratie. Dit heeft te maken met het herzien van het recht op uitkering, overgang naar andere typen bijstandsregelingen (bijvoorbeeld van alleenstaande naar samenwoning), en verandering in

onder andere de persoonlijke inkomens -en vermogenssituatie van de bijstandsgerechtigde. De hier gebruikte data zijn dus voorlopige data van de gemeente Tilburg.

Volledige uitstroom naar werk

In deze paragraaf presenteren we in meer detail cijfers over de bereikte uitstroompercentages naar werk voor elk van de treatmentgroepen, de standaardgroep en de referentiegroep. Daarbij maken we onderscheid tussen mensen uit het zittende bestand en nieuwe instroom. Hierbij is nog niet gecorrigeerd voor compositieverschillen, ofwel verschillen in samenstelling tussen de treatment groepen. Eerder zagen we al dat kortere duren onder de deelnemers zijn ondervertegenwoordigd en langere duren oververtegenwoordigd. Dit vertekent de uitkomsten naar beneden aangezien de kans op uitstroom sterk samenhangt met de duur van de uitkering. Daardoor zullen de uitstroompercentages hoger zijn dan wanneer er geen vertekening naar duur was opgetreden. Uit de regressieanalyse die we later presenteren zal blijken dat deze vertekening ertoe leidt dat in vergelijking met de referentiegroep de uitstroom naar voltijds werk in de vier treatment van de deelnemers een positiever beeld geeft. De uitstroomcijfers van de treatments zijn dus overschat voor het zittende bestand en onderschat voor de nieuwe instromers door een oververtegenwoordiging van lange duren maar vooral een sterke ondervertegenwoordiging van korte duren. Hierna corrigeren we daarvoor met behulp van logistische regressie en matching.

Uitstroom naar werk: ruwe data

In Fig. 3.1 presenteren we opnieuw de cijfers over de bereikte uitstroompercentages naar werk voor elk van de treatmentgroepen, de onderzoekgroep en de referentiegroep per 1 oktober 2019 maar nu inclusief de afmeldingen (ITT-analyse). Het beeld verandert echter niet. De standaardgroep scoort onverwacht de hoogste uitstroom naar werk die ruim 5% hoger is dan de uitstroomcijfers voor de referentiegroep, terwijl beide de reguliere dienstverlening hebben ontvangen. We vermoeden dat dit geen compositie-effect is, althans op grond van de achtergrondkenmerken waarover wij informatie hebben in de BUS (zie analyse representativiteit in hoofdstuk 2), maar een experiment effect als gevolg van gedragseffecten bij de consulenten en/of de deelnemers (extra gemotiveerde groep). Kijken we naar de verschillen tussen de treatments dan realiseren eigen regie en coaching met vrijlating de beste uitstroomcijfers en intensieve begeleiding de laagste.

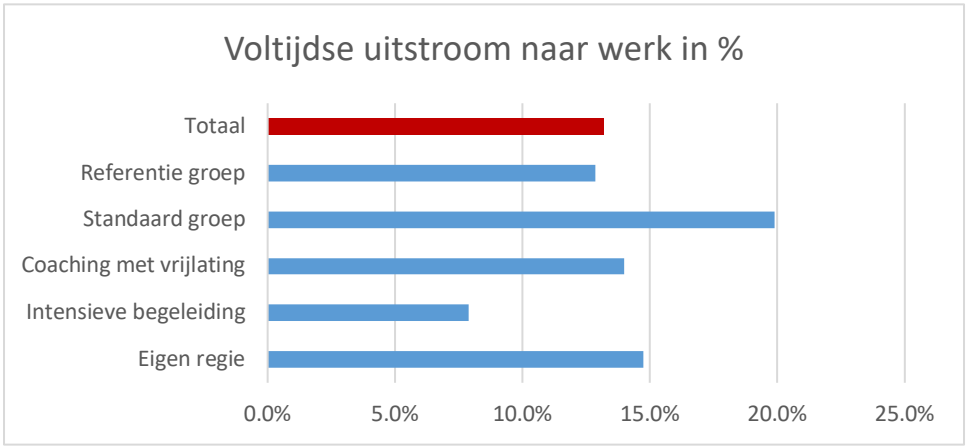
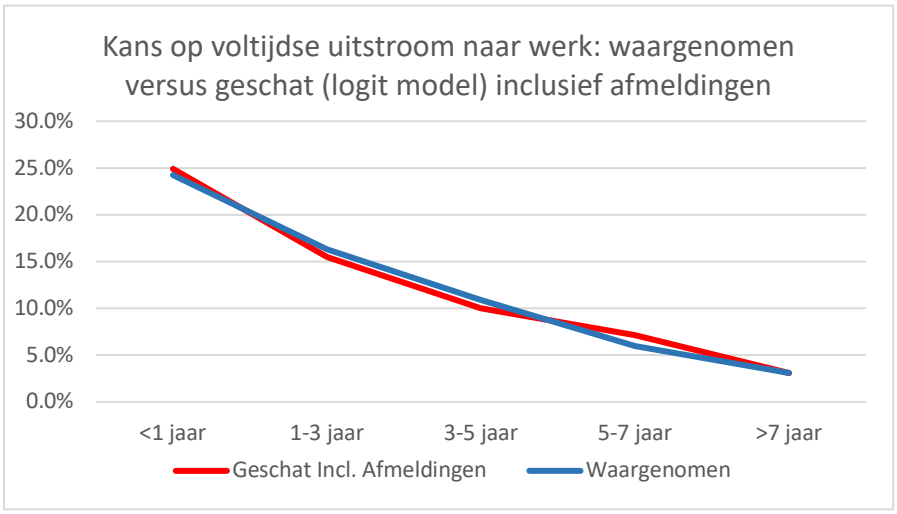


Fig. 3.1. Voltijdse uitstroom naar werk in %, Tilburg-Vertrouwensexperiment 2017-2019

Waargenomen en geschatte uitstroomkansen naar duur

In Fig.3.2 geven we de geschatte kansen op basis van het logit model weer naar de duur van het verblijf in de bijstand. Tevens laat de figuur de feitelijke kansen naar duur zien. Deze wijken nauwelijks af van de geschatte kansen hetgeen laat zien dat de randomisatie goed is gelukt. Fig.3.2 laat een sterke en bijna rechtlijnige daling van de uitstroomkans zien naar werk bij volledige uitstroom uit de uitkering (27 uur bij het minimumloon). De gemiddelde duur in de uitkering bedraagt bijna 7 jaar, dat is 5,2 jaar bij de start van het experiment, voor deze doelpopulatie in Tilburg.



Figuur 3.2. Uitstroomkans naar werk naar duur uitkering 2017-2019, Tilburg, N=5287

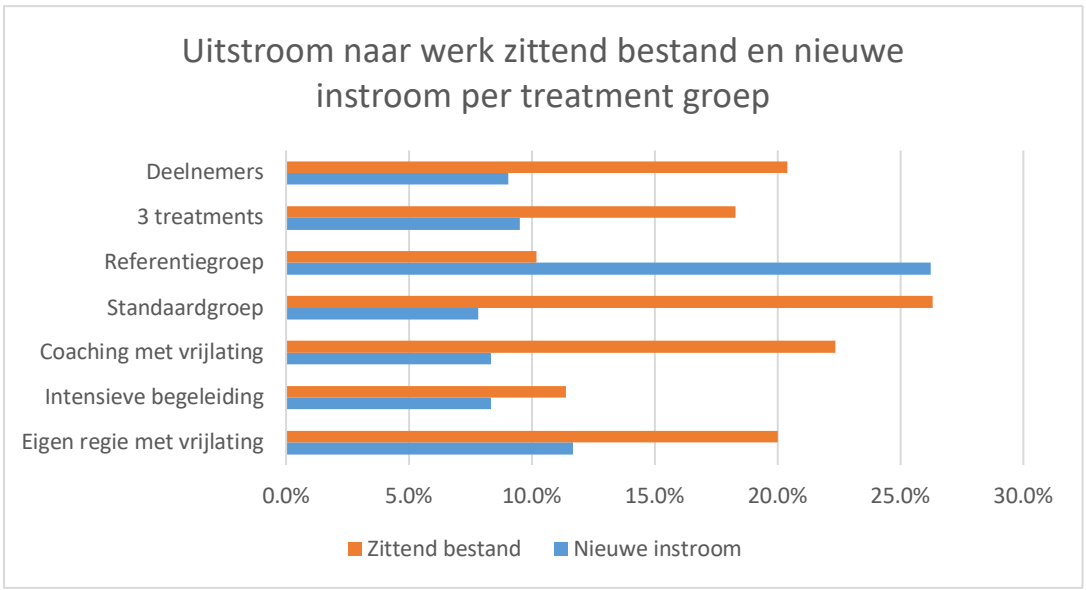
In tabel 3.1 maken we verder onderscheid tussen deelnemers die op 1 oktober 2017 tot het zittende bestand behoren en deelnemers die na 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018 zijn ingestroomd in het experiment, de zogenaamde nieuwe instromers. Nieuwe instromers hebben gemiddeld een twee keer zo hoge kans uit te stromen dan mensen uit het zittende bestand. Kijken we naar de uitstroom in het zittende bestand dan is de uitstroom in de drie treatments gezamenlijk lager (15,5%) dan in de standaardgroep (23,2%) maar hoger dan in de referentiegroep (10,2%). Bij de nieuwe instroom valt op dat het verschil met de standaardgroep kleiner is, 7,4% in de treatments vergeleken met 11,3% in de standaardgroep, maar het verschil met de referentiegroep groter (26,2%). Nadere analyse laat zien dat dit komt door een sterke ondervertegenwoordiging van korte duren in de treatments. Er is vanwege de selectie bij de aanmeldingen een ondervertegenwoordiging van korte duren en relatief veel lange duren in de treatment groepen. Kijken we naar de verschillen tussen de groepen dan zien we dat eigen regie en coaching met vrijlating niet (significant) verschillen van elkaar maar dat de intensieve begeleidingsgroep (zonder vrijlating) significant lagere uitstroomcijfers laat zien hetgeen veroorzaakt kan worden door specifieke kenmerken van deze groep, zoals een slechte gezondheid. Deze cijfers bevestigen dat er dus alle reden is te corrigeren voor compositieverschillen tussen de groepen om een beter beeld te krijgen van de echte verschillen in uitstroom naar voltijdwerk tussen de treatments en van de treatments met de standaardgroep en de referentiegroep.

Tabel 3.1 Uitstroom naar werk in zittend bestand en nieuwe instroom, Tilburg 2017-2019

Groepen	**Zittend bestand**		**Nieuwe instroom**		**Totaal**	
Treatments incl. afmeldingen	N	%	N	%	N	%
Eigen regie	117	18.5%	74	10.8%	190	14.7%
Intensieve begeleiding	114	10.5%	77	5.2%	190	7.9%
Coaching met vrijlating	115	17.6%	79	6.3%	193	14.0%
Standaard groep	122	23.2%	80	11.3%	201	19.9%
Referentie groep	3839	10.2%	767	26.2%	4576	12.8%
Totaal	4281	11.0%	1069	21.0%	5350	13.2%
Treatments	343	15.5%	230	7.4%	573	12.2%
Deelnemers	464	18.1%	310	8.4%	774	14.2%

Bron: Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020

In Figuur 3.3 geven we de resultaten grafisch weer voor de verschillende groepen uit tabel 3.1 maar waarin de afmeldingen niet zijn meegenomen. De grafiek geeft de ongecorrigeerde uitstroomkansen naar werk per treatment weer over de beide groepen. Het beeld verandert niet door het niet meenemen van de afmeldingen.



Bron: Gegevens BUS en Vertrouwensexperiment Tilburg; bewerking door Tilburg University

Figuur 3.3. Uitstroom naar betaald werk voor zittend bestand en nieuwe instroom naar treatmentgroep en referentiegroep, Tilburg, 2017-2019

Correctie voor compositie verschillen

Om te corrigeren voor compositieverschillen tussen de groepen ook wat duur betreft hebben de onderzoekers bij de analyse van voltijdse uitstroom naar betaald werk gebruik gemaakt van een analysemodel dat zoveel mogelijk vergelijkbaar is gemaakt met het model dat in het landelijk overleg van onderzoekers (LOEP) is overeengekomen. Dat LOEP-model zal later worden gebruikt voor de analyses op de CBS-data. Het LOEP-model is afgestemd op de beschikbare informatie in de CBS-data, niet alleen de BUS-data waarvan het CBS ook gebruik maakt, maar ook andere registratiedata die het CBS gebruikt. In het model dat wij gebruiken voor Tilburg zijn zoveel mogelijk dezelfde variabelen gebruikt als in het LOEP-model met dezelfde indelingen. Bij bepaalde variabelen bleek dat moeilijk te realiseren zoals bij opleiding aangezien de gemeenten hoogst behaalde opleiding bijvoorbeeld op een eigen manier registreren welke niet volledig vergelijkbaar is met die van het CBS op basis van andere bronnen. Voor Tilburg ontbraken in het BUS-bestand betrouwbare gegevens over opleiding. Hierna presenteren wij de uitkomsten van het model. Eerst worden in Tabel 3.2 de gebruikte variabelen weergegeven.

Tabel 3.2: Aantal, gemiddelde en standaardafwijking gebruikte variabelen in het analysemodel volledige uitstroom naar werk, Tilburg, 2017-2019

Naam model variabele	Omschrijving	Frequentie (N=)	Gemiddelde	Standaardafwijking
Uitstroom naar werk	Reden van uitstroom (werk, ziekte, arbeidsongeschiktheid)	5350	.131	.34
ovexgroep4	Onderzoeksgroep (treatments, standaardgroep, referentiegroep)	5386	4.6	.97
duuruitk_t0	Duur van uitkering PW bij start experiment	5320	5.2	6.0
nkeeruitk_t0	Aantal keer uitkering voor start experiment	5366	1.24	0.62
lft_t0	Leeftijd bij start	5366	44.07	10.9
geslacht_t0	Geslacht (vrouw=1; man=0)	5366	1.54	0.50
buitlnat_t0	Nationaliteit (Nederlands of buitenlands)	5386	0.15	0.36
leefv_t0	Leefvorm (alleenstaande, alleenstaande ouder, samenwonend)	5366	1.93	0.57
huisv_t0	Huisvesting (eigenaar, huurder, inwonend, overig)	5366	2.02	0.22
nizb_t0	Zittend bestand of nieuwe instroom [1)]	5386	0.80	0.40

Noot: [1)] De meerderheid van de mensen in de treatmentgroepen komt uit het zittende bestand (dus heeft een lopende uitkering per 1 november 2017);

Bron: BUS-data gemeente Tilburg, 2017-2019

De afhankelijke variabele is voltijdse uitstroom naar betaald werk. De onafhankelijke variabelen zijn gemeten in beginsel een maand voor de start van iedere deelnemer aan het experiment tenzij voor die maand geen informatie in de BUS-data beschikbaar was. De gemiddelde duur bedraagt bij aanvang van het experiment meer dan 5,2 jaar (7 jaar minus 1,8 jaar duur experiment).

Resultaten

Tabel 3.3 geeft de resultaten van de logistische regressie weer. Beide modellen, dus inclusief afmeldingen en exclusief afmeldingen, verklaart 13% van de variantie (pseudo R^2) en is significant. Het model corrigeert zoals gezegd voor duurverschillen tussen de groepen maar ook voor andere compositieverschillen die te maken hebben met geslacht, leeftijd, nationaliteit, duur uitkering, uitkeringsverleden en dergelijke. Tabel 3.3 geeft de geschatte uitstroomkansen en de verschillen of effecten weer in deze kansen ten opzichte van de controlegroep en de referentiegroep, in procentpunten, inclusief en exclusief afmeldingen.

Tabel 3.3: Resultaten logistische regressie: geschatte uitstroomkansen naar treatment groep, inclusief en exclusief afmeldingen, plus treatment-effecten in procentpunten

	Inclusief afmeldingen		**Exclusief afmeldingen**		**Exclusief afmeldingen**	
Treatment	N=	Pwerk	N=	Pwerk	**Effect t.o.v. controle-groep**	**Effect t.o.v. referentie-groep**
Eigen regie met vrijlating	176	14.8%***	145	16.6%***	-1.9%	3.8%
Intensieve begeleiding	179	8.4%**	121	10.7%*	-7.8%	-2.1%
Coaching met vrijlating	173	14.5%***	138	17.4%***	-1.1%	3.8%
Standaardgroep	183	19.7%***	146	18.5%***	Ref.	5.7%
Referentie groep	4576	12.8%	4576	12.8%	-5.7%	Ref.
Treatments	528	12.5%	404	15.10%	-3.4%	2.3%
Deelnemers N=	711 5287	14.3% 13.2%	550 5126	16.0% 13.2%	-2.5%	3.2%
Pseudo R^2	0.129		0.1304			
Wald chi2(22)	422.61		413.1			
Prob > chi2	0		0			
Contrast-analyse						
ERVRL-IB	ns			ns		
ERVRL-IBVRL	ns			ns		
IB-IBVRL	ns			ns		
ERVRL-RG	***			***		
IBVRL-RG	ns			**		
IB-RG	ns			*		
IBVRL-RG	***			**		
SG-RG	**			*		

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10; Logit model met controlevariabelen leeftijd, nationaliteit, geslacht, log duur uitkering bij start, leefvorm bij start, huisvesting bij start; IB=intensieve begeleiding; VRL=vrijlating; RG=referentiegroep; SG=standaard -of controlegroep; Pwerk=kans op uitstroom naar werk in %;

Bron: Bewerking BUS data, Tilburg University, 2019.

We hebben dus twee modellen geschat, een met de standaardgroep als vergelijkingsgroep en een andere met de referentiegroep. De berekende uitstroomkansen zijn in beide modellen hetzelfde maar niet de effecten die afhangen van de vergelijkingsgroep. Duidelijk is dat de eigen regiegroep, de coaching groep met vrijlating en de standaardgroep een positief significant effect laat zien in beide modellen ten opzichte van de referentiegroep maar een negatief effect ten opzichte van de standaardgroep. Het effect van intensieve begeleiding (zonder vrijlating) is ondanks het negatieve verschil in percentage uitstroom vergeleken met de referentiegroep net significant en positief in het model exclusief afmeldingen.

We hebben ook de *marginale effecten* berekend in het referentiegroep model inclusief afmeldingen. Een marginaal effect geeft aan wat de extra kans is op uitstroom wanneer iemand uit de referentiegroep van niet-deelnemers de treatment zou hebben gekregen. Deze laten een significant en positief effect zien van 8,6% voor de eigen regiegroep, 7,2% voor coaching met vrijlating en 11,1% voor de standaardgroep ten opzichte van de referentiegroep. Het effect voor de groep intensieve begeleiding is niet significant.

Vergelijking met standaardgroep
We hebben hetzelfde model dus ook geschat met de standaardgroep als vergelijkingsgroep en dan laat de intensieve begeleidingsgroep zonder vrijlating een significant negatief effect zien ten opzichte van de standaardgroep.
Berekenen we de *marginale effecten* (wat is de kans op uitstroom wanneer iemand uit de standaardgroep de treatment had gekregen?) dan vinden we nog steeds een negatief effect van 9,3% voor de groep intensieve begeleiding en 11,1% voor de referentiegroep ten opzichte van de standaardgroep. De effecten van eigen regie en coaching met vrijlating zijn niet significant.

Contrasten
Voor het model met referentiegroep hebben we na schatting een contrast analyse uitgevoerd op de variabele treatment en de interactie tussen treatment en nieuwe instroom versus zittend bestand om te bezien of er significante of betekenisvolle verschillen tussen de drie treatments zijn. Deze blijken er niet te zijn. Er is dus geen verschil gevonden tussen de intensieve begeleidingsgroepen en de eigen regiegroep wat betreft uitstroom naar werk. Wel vinden we significante en positieve verschillen met de standaardgroep en de referentiegroep voor eigen regie en coaching met vrijlating. In het model exclusief afmeldingen is er daarnaast ook een klein positief effect voor intensieve begeleiding (zonder vrijlating).

3.3 De invloed van duur nader onderzocht: matching modellen

De vraag stelt zich nochtans of het model in staat is om op correcte wijze te corrigeren voor de verschillen in duren. Het effect van duur in het model met de referentiegroep als vergelijkingsgroep was sterk negatief en significant op 95% niveau. Korte en lange duren waren onder -en oververtegenwoordigd bij de deelnemers maar duren van 1 tot 3 jaar waren goed vertegenwoordigd in de treatment groepen. Indien we de geschatte kansen nu vergelijken naar duur en treatmentgroep (Fig. 3.5) dan blijven de verschillen tussen de treatment groepen maar ook van de standaardgroep met de referentiegroep overeind ook voor de duren van 1-3 jaar.

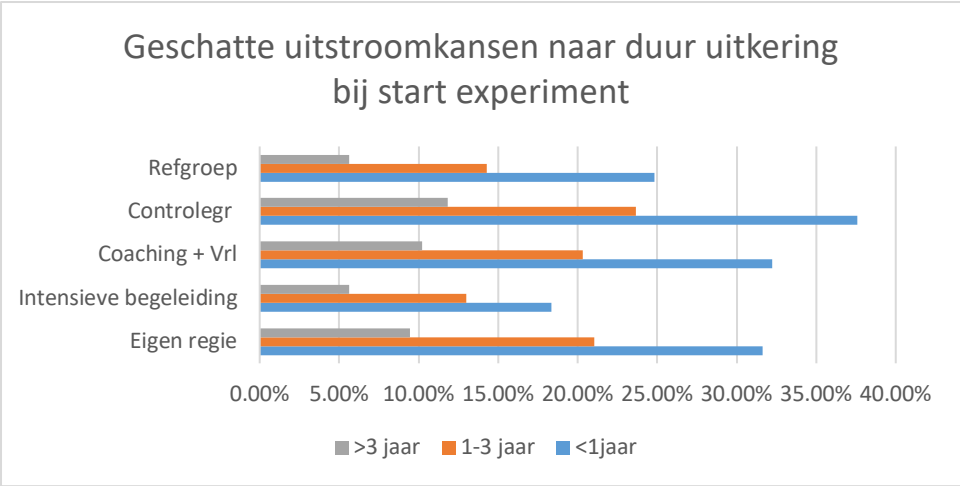


Fig. 3.4: Geschatte uitstroomkansen naar voltijds werk naar duur en treatment groep

Na correctie zien we dat afgezien van de standaardgroep, de groep coaching met vrijlating voor lange duren de hoogste uitstroom realiseert. Voor korte duren wordt de hoogste uitstroom gerealiseerd binnen de drie treatments door de eigen regiegroep.

Rol van coach/consulent

Kennelijk speelt de duur minder een rol dan andere factoren die het verschil kunnen verklaren. Een van die factoren is wellicht de coach/consulent zelf. Van belang is mogelijk ook dat de coaches veelal van buiten komen in het experiment en bewust hebben gekozen voor deelname aan het experiment. Ze zijn om praktische redenen - hoewel het RCT design stricto senso dat veronderstelt - niet aselect geselecteerd waardoor de motivatie voor het experiment een rol kan hebben gespeeld. Bovendien zijn de coaches nagenoeg volledig 'dedicated' geweest aan een bepaalde treatment groep. Wellicht zijn ze daardoor extra gemotiveerd aan de slag gegaan. Die extra motivatie kan wellicht deels ook de effecten verklaren. Omdat er geen variatie is van coach of consulent binnen de groepen kunnen we het effect van de coach niet meten.

Matching: correctie voor compositieverschillen

Ten tweede is er een 'matching' methode gebruikt om de verschillen tussen de groepen op het spoor te komen. Indien de populatie van deelnemers door (zelf)selectie niet representatief is op bepaalde aspecten, in dit geval duur en buitenlandse nationaliteit, dan kan in de data gezocht worden naar andere mensen die zoveel mogelijk lijken op de deelnemers maar die de treatment niet hebben gehad. We hebben deze methode gebruikt om de resultaten bij de deelnemers te vergelijken met een gematchte groep van mensen die qua duur en andere kenmerken op de deelnemers lijken. Op deze manier corrigeer je voor verschillen in waargenomen kenmerken zoals duur bij start experiment, geslacht, leeftijd, leefvorm, huisvesting, uitkeringsverleden en nationaliteit. Wat dan overblijft is wellicht het 'zuivere' treatment effect. Wellicht, omdat niet uitgesloten kan worden dan niet waargenomen verschillen tussen de groepen onderliggend het effect mee beïnvloeden. Een van die variabelen is opleidingsniveau waarvoor in de BUS data geen informatie voorhanden is maar het kunnen ook gezondheidsverschillen zijn of verschillen in motivatie en zoekgedrag. Voor deze niet-waargenomen verschillen zou kunnen worden

gecorrigeerd met behulp van 'random' en 'fixed effects' panel regressie modellen. Vooralsnog is dit (nog) niet gebeurd en ook niet voorzien in het onderzoek maar zal eventueel later alsnog middels de koppeling aan de microdata van het CBS ter hand kunnen worden genomen.
We hebben 'een-op-een' matching toegepast, dus voor iedere deelnemer is één andere persoon gezocht in de referentiegroep die op de deelnemer lijkt. Indien meer personen vergelijkbaar zijn wordt degene gekozen die het meest lijkt op de klant. Dat wordt de 'dichtstbijzijnde buur' ('nearest neighbour') genoemd[5]. Voor de matching zijn zoveel mogelijk dezelfde variabelen gebruikt als in het eerder besproken regressiemodel.

In het geval van de wegingsmethode leverde een indeling in drie duurklassen en vijf leeftijdsklassen betere 'matching' resultaten op. De beide methoden laten toe om het effect van de interventie bij de treated zuiver vast te stellen (ATT-average treatment effect van de treated) maar ook het gemiddelde effect van de treatment voor de gehele populatie van deelnemers en niet-deelnemers. Voor de niet-deelnemers wordt dan op basis van hun kenmerken berekend wat het effect zou zijn geweest als zij ook de treatment hadden ondergaan (ATE-average treatment effect). Tot slot is het mogelijk om het effect te bepalen voor degenen die geen interventie hebben gehad ervan uitgaande dat zij die wel zouden hebben gehad (ATU -average treatment effect van de untreated). In onderzoek wordt veelal de ATT en ATE gebruikt om het effect van een interventie te meten. De ATT en ATE geven dan het verschil in geschatte uitstroomkans weer tussen de drie treatmentgroepen en de controlegroep. We gaan hier vooral in op de analyses voor de drie treatments met de referentiegroep als vergelijkingsgroep omdat er geen compositieverschillen zijn tussen de treatments en de standaardgroep[6].
Voordat we de resultaten presenteren laten we zien dat het model inderdaad in staat is geweest om te corrigeren voor verschillen in duur. In Fig. 3.5 (links nn-matching; rechts ps-matching) staan in beide plots links de feitelijke uitstroomkansen naar werk en rechts de gecorrigeerde uitstroomkansen voor de controlegroep (referentiegroep hier) en de beide treatments dus na matching.

[5] De matching (zoeken en bepalen van vergelijkbare mensen) kan op basis van een wegingsfunctie van de verklarende variabelen (bijvoorbeeld middels nearest neighbour matching) of op basis van zogenaamde 'propensity scores' (de kans op treatment bepaald met behulp van een logit of probit model met verklarende variabelen) van de covariaten. Beide methoden zijn toegepast met vergelijkbare resultaten.
.

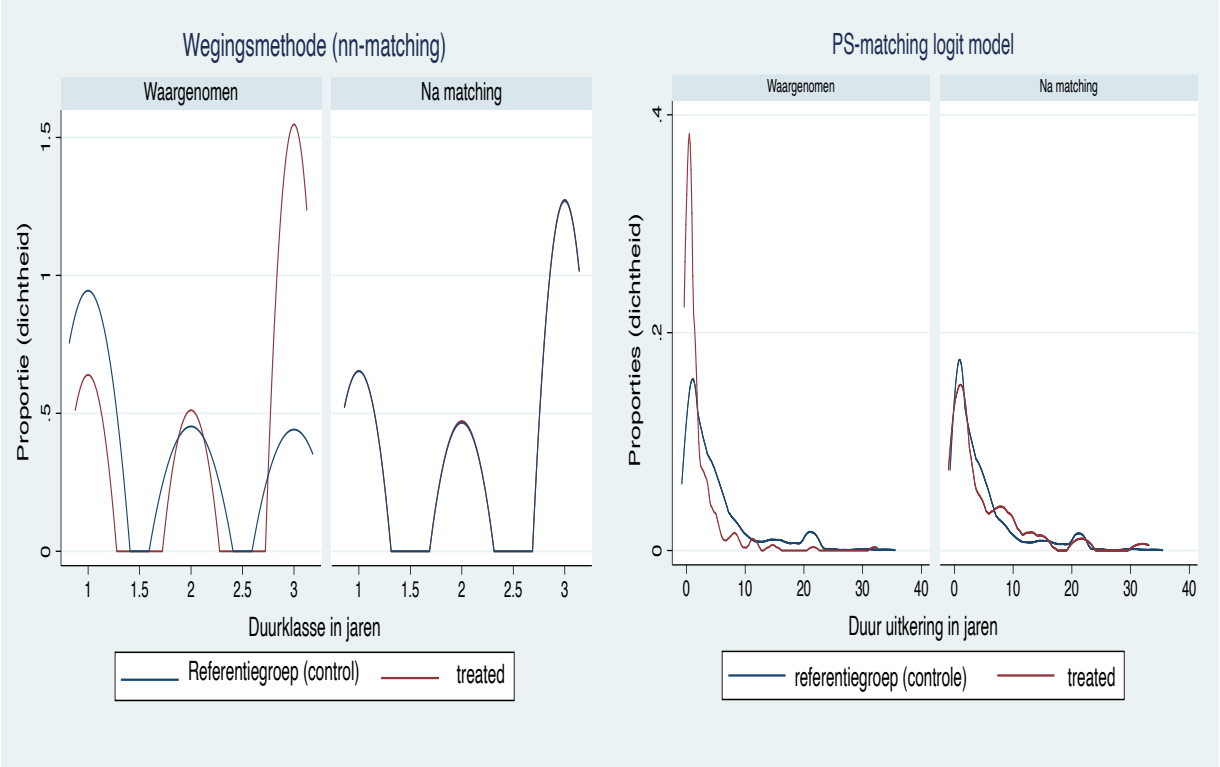


Fig. 3.5. Verschillen tussen controlegroep en treatments naar duur uitkering en matchingmethode

De feitelijke kansverdeling in Fig. 3.5 laat zien dat korte duren zijn ondervertegenwoordigd en langere duren oververtegenwoordigd in de drie treatment groepen. Na matching zijn de uitstroomkansen van de drie treatments naar duur nu voor 99% hetzelfde (variantie ratio) en het verschil in variantie ligt dicht bij 0[7]. Nochtans moet worden opgemerkt dat de referentiegroep in tegenstelling tot de standaardgroep niet is gerandomiseerd waardoor we niet zeker weten of de gevonden resultaten causaal geduid kunnen worden. Tabel 3.5 geeft de effecten weer voor de drie treatment groepen in vergelijking met de referentiegroep en de standaardgroep.

Ten eerste wordt bevestigd dat de effecten niet significant zijn in vergelijking met de standaardgroep maar wel in vergelijking met de referentiegroep. Vergelijken we de drie treatments met de referentiegroep dan bedraagt de ATT 5,6%, en de ATE 6,8% in de wegingsmethode. In de 'propensity score' matching methode bedraagt de ATT 5,5% en de ATE 4,7%. Dat betekent dat er na correctie voor compositieverschillen en uitgaande van de ATE een 4,7% tot 6,8% hogere kans bij de treatmentgroepen gezamenlijk is om volledig uit te stromen in vergelijking met de referentiegroep. Vanwege de correctie voor minder korte en meer lange duren bij de deelnemers is er dus een positief effect van 6% op uitstroom naar werk. Dat is meer dan de berekende verschillen in kansen in de regressie (2%). De correctie voor compositieverschillen heeft zoals verwacht ertoe geleid dat het effect nu groter is.

[7] In de technische bijlage van het later te verschijnen definitieve rapport zullen de resultaten in meer detail worden gepresenteerd.

Tabel 3.5. Resultaten matching modellen uitstroomkans werk (voltijds)

	NN-matching		PS-matching		
	ATT	ATE	ATT	ATE	N=
Verschil t.o.v. referentiegroep					
Treatments (eigen regie met vrijlating, intensieve begeleiding, coaching met vrijlating)	5,6%**	6,8%**	5,5%*	4,7%*	N=4972
Deelnemers (incl. standaardgroep)	4,4%*	5,8%**	4,2%*	4,9%*	N=5157
Verschil t.o.v. standaardgroep					
3 Treatments	ns	ns	ns	ns	N=564
Model variabelen					
Duur uitkering op t0			x	x	
Duur uitkering in 3 klassen	x	x			
N keer bijstand voor start	x	x	x	x	
Zittend bestand versus nieuwe instroom	x	x	x	x	
Leeftijd op t0	x	x	x	x	
Leeftijd kwadraat	x	x	x	x	
Geslacht (man, vrouw)	x	x	x	x	
Buitenlandse nationaliteit (nederlands, buitenlands)	x	x	x	x	
Leefvorm (alleeenstaand, samenwonend, overig)	x	x	x	x	
Huisvesting (eigenaar, huurder, inwonend)	x	x	x	x	
Bias variabelen (duur uitkering, leeftijd en nationaliteit)	x	x			

Noot 1: ns=niet significant op 10% niveau; 1) In het model voor de 'nearest neighbourhood' matching methode is een correctie opgenomen voor bias (vertekening) op duur uitkering en nationaliteit. Beide methoden zijn geschat met Stata 15.1.

*Noot 2: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een nearest neighbour matching model versus een propensity score matching logit model (N=5157)*

3.4 Conclusies uitstroom naar werk

We vonden op basis van de waargenomen percentages uitstroom een positief effect op uitstroom naar werk van bijna 2% in vergelijking met de referentiegroep die de standaardtreatment heeft gekregen maar een negatief effect ten opzichte van de standaardgroep, die 17,1% realiseerde. Vooral de eigen regie groep met vrijlating 16,6% (+3,8%) en de intensieve begeleidingsgroep met vrijlating 16,1% (+3,3%) realiseren een relatief hoge uitstroom in vergelijking met 12,8% uitstroom in de referentiegroep. Tot onze verrassing realiseerde de standaardgroep een hogere uitstroom met 4,3% verschil ten opzichte van de referentiegroep (17,1% tegenover 12,8%). Indien de standaard treatment hetzelfde zou zijn gebleven zou het percentage uitstroom gelijk moeten zijn aan die in de referentiegroep althans indien beide groepen representatief zijn voor de populatie van bijstandsgerechtigden. Indien de standaard treatment zelf is

veranderd doordat er mogelijk gedragseffecten bij consulenten en deelnemers (extra motivatie) zijn opgetreden dan is de standaardgroep wellicht geen goede vergelijkingsgroep meer. Mogelijk dat afspraken aan het begin over de frequentie van contacten met de deelnemer bijvoorbeeld impliciet al een intensivering betekende in vergelijking met het contact dat er normaliter is in de uitvoeringpraktijk met mensen in het zittende bestand. Wat de achtergrond is weten we niet. Voor veranderingen in de standaard treatment kregen we in de procesevaluatie enkele aanwijzingen.

Deeltijdwerk

In de vragenlijsten voor de deelnemers zijn vragen gesteld over het al dan niet vinden van werk, dat kan voltijds werk zijn maar ook deeltijdwerk. Ook is gevraagd als men werk heeft gevonden in welk type contract dat is geweest. Op basis daarvan hebben we het aandeel van voltijd, deeltijd, vast en tijdelijk werk berekend in elke treatment groep. Dan blijkt dat in de beide vrijlatingsgroepen het aandeel deeltijd arbeid significant groter is als in de standaardgroep. Kennelijk heeft de extra vrijlating ervoor gezorgd dat meer mensen in deeltijd zijn gaan werken. Opvallend was dat ook het aandeel voltijdwerk ook significant groter was dan in de standaardgroep. Er heeft dus kennelijk geen substitutie plaatsgevonden tussen deeltijdwerk en voltijdwerk. De gegevens in de vragenlijsten geven geen volledig beeld omdat de response geen 100% maar 76%.

Randomisatie en zelfselectie

De randomisatie is goed gelukt waardoor we weinig verschillen vinden tussen de vier groepen van deelnemers. Door zelfselectie kunnen er bij de aanmelding en afmelding wel verschillen ontstaan met de populatie van bijstandsgerechtigden. Dat is ook gebeurd maar anders dan we hadden verwacht. Er zijn minder korte en meer lange duren onder de deelnemers. Om hiervoor te corrigeren hebben we een logit regressiemodel geschat. Het model laat dan zien dat er geen significante verschillen zijn tussen eigen regie en coaching met vrijlating en de standaardgroep. Er is wel een negatief effect van intensieve begeleiding zonder vrijlating. Vergeleken echter met de referentiegroep van niet-deelnemers zijn beide treatment effecten positief en significant.

Oververtegenwoordiging van langere duren

Het percentage korte duren in de referentiegroep was 28,6% tegenover 8,9% in de groep van deelnemers. Het aandeel lange duren 66% bij de deelnemers en 51% bij de niet-deelnemers. Kennelijk heeft het experiment vooral mensen weten aan te trekken met langere duren in de bijstand en bestond er bij mensen met een korte afstand minder interesse. Voor een belangrijk deel werden mensen met een korte duur begeleid door de Sagenn/Diamantgroep maar ondanks dat zij eruit zijn gefilterd bleef dit verschil aanwezig. Met behulp van latente klasse analyse is in de eerste tussenrapportage onderzocht op basis van informatie over zoekgedrag en arbeidsgeschiktheid hoe de populatie eruit ziet. Deze analyse is later herhaald met informatie over 507 deelnemers aan het begin van het experiment. Daaruit bleek dat 60% zich ofwel fysiek ofwel mentaal niet geschikt achtte om te werken. Slechts 30% zocht nog actief en achtte zichzelf ook arbeidsgeschikt en in staat om te werken. Dan is er tot slot een groep van bijna 10% die niet meer actief zocht maar zich nog wel arbeidsgeschikt achtte. In het experiment acht de meerderheid zich om gezondheidsproblemen dus niet (meer) arbeidsgeschikt.

Matching

Om te corrigeren voor selectie is matching toegepast. We realiseerden 100% matching en de verschillen met de deelnemers in de treatments bleek na toetsing op bijvoorbeeld duur en nationaliteit klein te zijn. Na matching vonden we in plaats van een positief effect van de drie treatments op uitstroom van 2% een effect van 4,5 tot 6,8% volgens twee verschillende methoden van matching. Dat betekent dat de deelnemers in de drie treatmentgroepen gemiddeld een 6% hogere uitstroom naar werk realiseren na correctie voor verschillen in kenmerken ontstaan door zelfselectie hetgeen gezien de gemiddeld lange duur van verblijf in de bijstand positief is. Nochtans bleek uit onze cijfers dat de standaardgroep met name bij het zittende bestand een nog hogere uitstroom realiseerde (+11%). Op grond van deze resultaten is meer onderzoek nodig naar het 'werkzame' bestanddeel in de treatments, is dat de intensivering van het contact of een andere bejegening gebaseerd op vertrouwen en aandacht.

3.5 Secundaire uitkomstmaten op basis van deelnemer vragenlijsten

In de drie vragenlijsten voor de deelnemers (nulmeting, meting2 en meting 3) zijn vragen gesteld die beogen het experiment te evalueren op de uitkomstmaten die niet direct gerelateerd zijn aan betaald werk zoals welbevinden, subjectieve gezondheid (fysieke en mentale gezondheid), sociale participatie, sociaal en institutioneel vertrouwen, zelfredzaamheid, keuzemogelijkheden, financiële situatie, materiële deprivatie en armoede. In overleg met de andere onderzoekers in LOEP zijn uit een mogelijke lijst van indicatoren waarover informatie in de vragenlijsten beschikbaar was, er 9 geselecteerd die als leidraad zullen dienen bij de rapportage van de AMvB experimenten. Dat zijn welbevinden, subjectieve gezondheid, sociale participatie, ervaren keuzemogelijkheden (capabilities), zoekintensiteit, zelfredzaamheid, vertrouwen in de ander en in instituties, financiële stress en armoede en/of deprivatie. Deze zullen ook in dit rapport worden gepresenteerd. In de beide tussenrapportages voor Tilburg is over een aantal indicatoren reeds verslag gedaan maar is nog geen informatie gegeven over de vergelijking naar treatmentgroep. Deze indicatoren passeren achtereenvolgens de revue hier.

Analysemethode

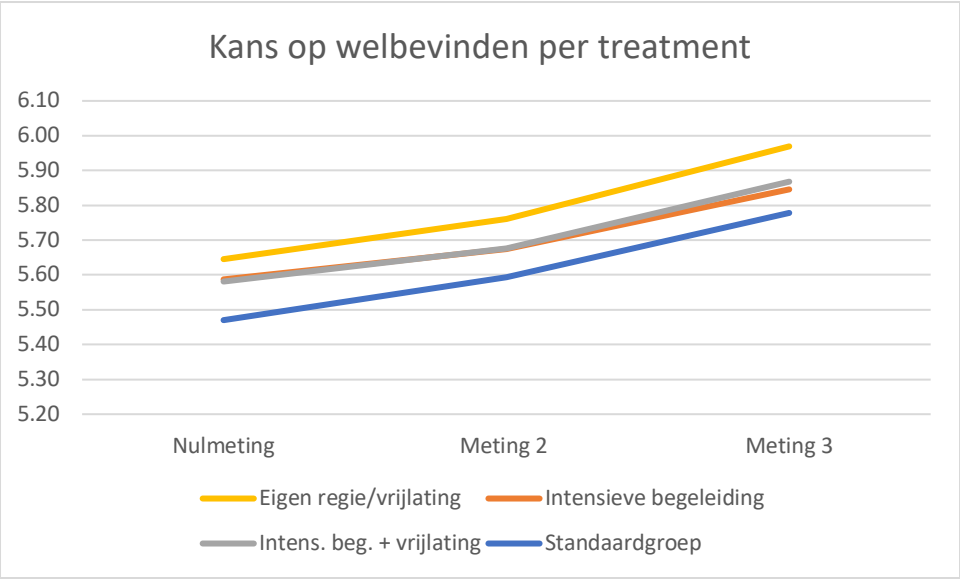
We hebben nu voor elk van deze indicatoren een regressiemodel (OLS) geschat waarmee we de kans op de uitkomst bepalen waarbij we controleren voor compositieverschillen mogelijk veroorzaakt door verschillen in duur uitkering bij de start, leeftijd, geslacht, aantal keer uitkering bij start, opleiding, nationaliteit en of men behoort tot het zittende bestand op 1 november 2017 (n=468) of tot de nieuwe instroom (n= 312) die na 1 november 2017 is ingestroomd. Voor de meeste variabelen is gebruik gemaakt van de BUS informatie. Over opleiding was er geen BUS informatie beschikbaar en hebben we deze afgeleid uit de informatie over de hoogst behaalde opleiding in de nulmeting. Voor mensen waarvoor de opleiding niet bekend is, is een categorie onbekend toegevoegd. De modelmatig gecorrigeerde of geschatte cijfers zullen we hierna presenteren en dus niet de feitelijk waargenomen cijfers. Het effect van de correctie is overigens erg klein omdat door de randomisering er kleine verschillen zijn tussen de vier groepen. In de rapportage van de analyse, wordt gebruik gemaakt van een beschrijvende tabel waarin de gemiddelde gecorrigeerde scores voor de treatment groepen op een uitkomstvariabele worden getoond per meting en in totaal. Deze gemiddelden zijn geschat op basis van de OLS regressieanalyse. Een nadere uitleg over hoe de tabellen gelezen moeten worden staat in paragraaf 4.1. Of een effect betekenisvol is

of niet en met welke mate van betrouwbaarheid wordt aangegeven met sterretjes; drie sterretjes staat voor 99% betrouwbaarheid twee sterretjes voor 95% en een sterretje voor 90% betrouwbaarheid. Er zijn steeds twee modellen geschat een zonder interactie-effect en een met interactie-effecten tussen treatment en tijd (de drie vragenlijst metingen) (zie Bijlage A voor de regressieresultaten). De effecten in de randtotalen geven op basis van het model zonder interacties de effecten weer van verschillen over de tijd (rijtotalen onder) of van verschillen tussen elk van beide treatments en de onderzoekgroep gemiddeld over de tijd (kolomtotalen rechts). We zijn met name hierin geïnteresseerd (zie ook Tabel A1.1 in Bijlage A). De sterretjes bij de scores in de andere cellen geven op basis van de schattingen in het interactiemodel weer in hoeverre er een betekenisvol effect is van de treatment ten opzichte van de onderzoekgroep in de nulmeting bovenop het effect dus dat er was aan het begin van het experiment (zie Tabel A1.2 in Bijlage A). Aangezien aan het begin de treatment de meeste effecten naar verwachting nul zijn geven deze veelal de volledige treatment effecten weer. Zoals eerder opgemerkt konden we geen variabele opnemen die de persoon van de coach/consulent weergeeft.

3.5.1 Gezondheid en welbevinden

In de vragenlijsten zijn vragen gesteld die te maken hebben met de gezondheid -en welzijnsbeleving van de klant. Het welbevinden van de deelnemer wordt gepeild aan de hand van vragen over de tevredenheid met het leven (schaal van 0 tot 10), de mate waarin men het leven betekenisvol of zinvol acht (schaal van 0 tot 10) en de mate waarin men zich gelukkig voelt (op een schaal van 1 tot 5)[8].
In Fig. 3.6 presenteren we de voor compositieverschillen gecorrigeerde of geschatte kansen (Pwelbevinden) op welbevinden (het gemiddelde van tevredenheid, geluk en betekenisvol leven). In de nulmeting zijn de geschatte scores op welbevinden iets hoger voor de eigen regiegroep en lager voor de standaardgroep om vervolgens voor alle groepen toe te nemen in de beide vervolgmetingen daarna. Na meting 2 neemt de groei nog sterker toe. Het verschil tussen de eigen regie groep en de andere groepen neemt in de tijd licht toe. Het hogere niveau bij de start duidt erop dat enige zelfselectie op welbevinden heeft plaatsgevonden voor het experiment.

[8] Deze drie vragen zijn vervolgens gebruikt om een gemiddelde score te berekenen van welbevinden waarbij de schaal van geluk eerst omgecodeerd werd naar 0 tot 10.



Noot: Pwelbevinden=geschatte kans op welbevinden.

Bron: Vragenlijsten deelnemers productevaluatie vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Fig. 3.6: Geschatte kans op welbevinden (geschatte kans) in de drie metingen

Figuur 3.6 doet vermoeden dat er in de tijd een stijging plaatsvindt bij alle treatmentgroepen inclusief de standaard -of controlegroep. De stijging is echter niet significant van de drie treatment groepen in vergelijking met de controlegroep aangezien alle groepen tot aan meting 2 een stijging in welbevinden laten zien. Over de tijd gezien is er sprake van een stijging maar dat geldt dus voor alle treatment groepen. De OLS regressieanalyses (zie Tabel 3.8) laten zien welke effecten betekenisvol zijn. Ten eerste vinden we een positief significant treatment effect voor intensieve begeleiding in vergelijking met de standaardgroep. Dit treatment effect doet zich vooral gelden in het tweede jaar. Daarnaast vinden we een significant effect over de tijd gezien in meting 3 welke de stijging in welbevinden weergeeft in de tijd. Voor het overige vinden we geen treatment effecten, niet voor eigen regie en niet voor coaching met vrijlating. Op grond van de literatuurstudie voorafgaand aan het onderzoek hadden we wel betekenisvolle effecten verwacht voor deze groepen.

Tabel 3.6: Gemiddelde scores welbevinden gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen (0-10)[1;2], 2017-2019

Treatments	Nulmeting	Meting 2	Meting 3	Totaal	N=
Eigen regie+Vrl	5.65	5.76	5.97	5.78	318
Intensieve beg.	5.59	5.67	5.85**	5.69*	207
Coaching+Vrijl.	5.58	5.68	5.87	5.70	313
Standaardgroep	5.47	5.59	5.78	5.58	287
Totaal	5.57	5.68	5.88*	5.69	1125

Noot[1]: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van OLS regressiemodel (N=1124); Model met treatment, meting en de controle variabelen.

Noot[2]: *Pseudo R^2=0.083;*

Bron: Vragenlijsten deelnemers productevaluatie vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Wel geven de cijfers over welbevinden en geluk in Nederland voor de onderkant van de inkomensverdeling geen reden om een stijging in de tijd te verwachten. Het SCP constateert zelfs in een recente publicatie dat de subjectieve levenssatisfactie score van mensen met een score van 6 of lager in de afgelopen jaren (hetgeen bij bijstandsgerechtigden het geval is) is afgenomen in plaats van gestegen ondanks de gunstige economische situatie (zie Wennekers e.a. 2019.). Naar deze bevinding is verder onderzoek nodig.

Lage welbevinden scores bij bijstandsgerechtigden

Tot slot valt op dat het niveau van welbevinden relatief laag is onder de deelnemers met een score van rond de 6; de gemiddelde score in Nederland is net onder 8 voor tevredenheid en geluk. Ook de verschillen tussen de deelnemers in de scores zijn relatief klein. De onderzochte groep van bijstandsgerechtigden scoort ruim twee punten lager dan gemiddeld in Nederland (zie SCP) hetgeen als een groot verschil kan worden gekenschetst. Eerder is geconstateerd dat de respons op de vragenlijsten is afgenomen na de nulmeting van 85% naar 60%. Dit heeft vermoedelijk te maken met een geringere motivatie om de vragenlijsten nog in te vullen na uitstroom uit de bijstand. Dit kan het beeld enigszins hebben gekleurd.

Subjectieve gezondheid

Een tweede en derde indicator die we gebruikt hebben zijn een indicator voor subjectieve gezondheid en mentale gezondheid. De tweede indicator gebruikt de algemene vraag over subjectieve gezondheid (Wat vindt u van uw gezondheid?, met als antwoord categorieën: uitstekend, zeer goed, goed, matig, slecht) alsook de vijf vragen over mentale gezondheid. De derde indicator maakt gebruik van vijf vragen over de mentale gezondheid die vragen naar de mate waarin men zich kalm en rustig voelt, men zich somber voelt en neerslachtig, zich droevig voelt, zich erg nerveus voelt en zich gelukkig voelt. De negatief gestelde items zijn omgecodeerd zodat alle items in dezelfde (positieve) richting wijzen. Voor ‘de mate van’ is gebruik gemaakt van een Likert schaal (altijd, vaak, soms, bijna nooit, nooit). Hiervan is een 10-puntsschaal geconstrueerd van 0-10 voor ‘goede’ mentale gezondheid die vervolgens weer is omgezet naar een positieve tien-puntsschaal van mentale gezondheid. Fig. 3.7 geeft de ontwikkeling op beide indicatoren weer.

Tabel 3.7 geeft de effecten weer voor subjectieve en mentale gezondheid. Bij subjectieve gezondheid zien we voor eigen regie en extra begeleiding een betekenisvol treatment effect. Dat houdt in dat het rapportcijfer dat deelnemers in eigen regie en extra begeleiding geven aan de eigen gezondheid gemiddeld is toegenomen met bijna een derde tot een half punt (dy/dx=.32 en .43) op een schaal van 0 tot 10 ten opzichte van de controle of onderzoekgroep. Tevens vinden we een significant effect op subjectieve gezondheid in meting 3 bij deze groep die de stijging in de tijd weergeeft welke geldt voor alle groepen (rij totaal). Voor mentale gezondheid zien we een significant treatment effect voor de groep eigen regie in meting 2 en voor intensieve begeleiding in meting 3 maar of dat een treatment of een ander effect is weten we niet zeker omdat deze stijging zich ook voordoet bij de controlegroep.

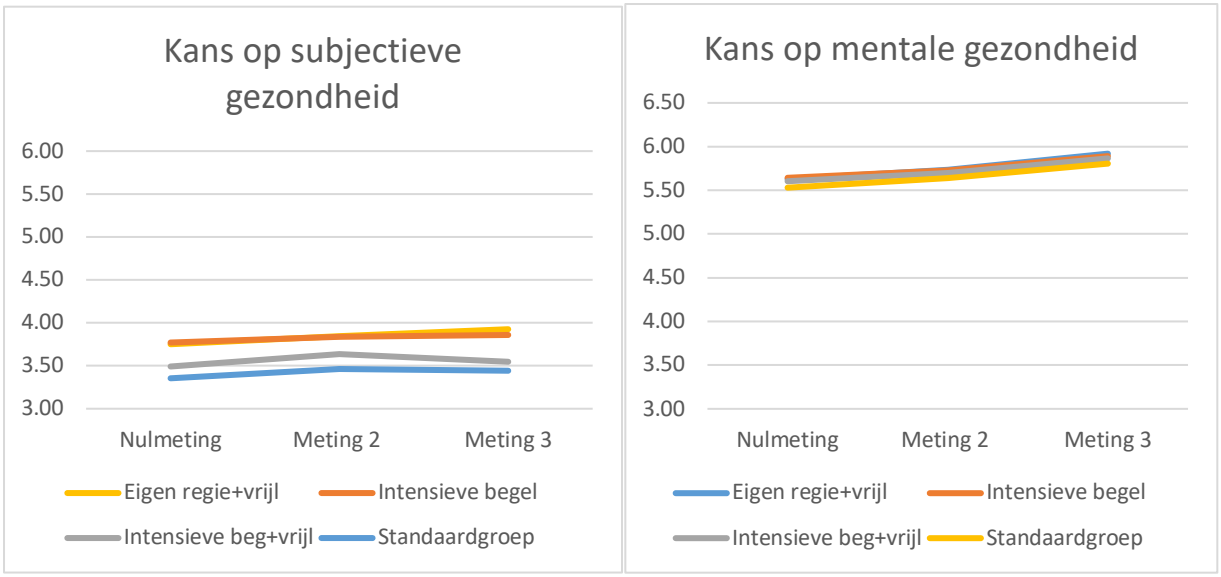


Fig. 3.7. Geschatte kans op subjectieve en mentale gezondheid naar treatment en meting, Tilburg 2017-2019.

Is de treatment in de controlegroep verandert dan kan het toch een treatment effect zijn. Overigens stijgt de mentale gezondheid in alle vier groepen,. De enigszins opvallende stijging van mentale gezondheid bij de controlegroep in meting 3, dat is dus ten opzichte van de controlegroep in de nulmeting, is significant op 95% niveau. Dit zou erop kunnen wijzen dat de onderzoekgroep treatment mogelijk toch is veranderd.

Tabel 3.7. Gemiddelde scores subjectieve en mentale gezondheid (SGezh, MGezh) gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen, 2017-2019

	Subjectieve gezondheid				Mentale gezondheid				
Treatment	Nul-meting	M2	M3	Totaal	Nul-meting	M2	M3	Totaal	N=
Eigen regie+vrijl.	3.75	3.84*	3.93	3.83**	5.63	5.73	5.92	5.75	308
Intensieve begel.	3.77	3.84	3.86	3.82[1)]	5.64	5.73	5.89*	5.74	197
Coaching+vrijlating	3.49	3.64	3.55	3.55	5.60	5.70	5.87	5.72	304
Standaardgroep	3.35	3.46	3.44	3.41	5.53	5.64	5.81**	5.63	273
Totaal	3.69	3.69	3.64	3.64	5.60	5.70	5.87**	5.71	1082

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, [1)]p<0.12; getest op basis van OLS regressiemodel (N=1123); Model met treatment, meting, en de controle variabelen.

Noot[2]: *Pseudo R^2=0.13 voor SGezh; 0.05 voor MGezh.*

Bron: Vragenlijsten deelnemers productevaluatie vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

De veronderstelling was dat beide treatments ten opzichte van de controlegroep een positieve bijdrage aan ervaren gezondheid zouden kunnen leveren. Deze hypothese wordt dus deels bevestigd maar mogelijk speelt zoals gezegd een rol dat de reguliere begeleiding in de controlegroep zelf mee is veranderd. Uit de literatuur bleek dat intensieve begeleiding en coaching middels "Individual Placement Support" en "Employment Support", dat zijn maatgerichte programma's voor mensen met fysieke of mentale gezondheidsproblemen en specifiek gericht op hun bijzondere problematiek, soelaas kan bieden om hen naar werk te begeleiden. Deze specifieke programma's zijn in dit experiment niet toegepast maar kennelijk draagt extra begeleiding en maatwerk bij tot ervaren gezondheid.

3.5.2 Keuzemogelijkheden (capabilities)

Voor veel mensen is keuzevrijheid een belangrijk goed. De Nobelprijswinnaar Stiglitz heeft in zijn boek "De prijs van ongelijkheid" (2010) de zere vinger gelegd op het probleem van de gebrekkige 'opportunities' die mensen aan de onderkant van de inkomensverdeling in Amerika ervaren en hebben. Dat probleem geldt niet alleen voor de VS, ook in Nederland zijn er voor veel mensen weinig kansen en mogelijkheden om de eigen situatie te verbeteren en de dingen te doen die men voor het eigen leven belangrijk vindt. In de visie van Stiglitz is dat slecht voor het welbevinden van de mensen zelf maar ook voor de economie. Sen (1985) benadrukt dat mensen de kansen of mogelijkheden (keuzeopties) moeten hebben of krijgen om de dingen te doen in het leven die men belangrijk vindt. Het gaat zowel bij Sen als bij Stiglitz niet om gelijkheid van uitkomsten maar om gelijkheid van kansen en mogelijkheden. Om die te bieden is een ongelijke behandeling soms nodig om die gelijke startposities te kunnen realiseren terwijl in beleid veelal het gelijkheidsbeginsel leidend is. De toegang tot de arbeidsmarkt is voor mensen met beperkingen van welke aard ook beperkt en vraagt om extra ondersteuning. Het experiment is erop gericht om die kansen en mogelijkheden voor mensen aan de onderkant te bieden (maatwerk) of in ieder geval hen te leren die kansen zelf te scheppen en voor zover aanwezig te grijpen. Er is in het experiment meer vrijheid voor de coach/consulent om aan de vraag van de deelnemer voor ondersteuning te voldoen of zelf met nieuwe oplossingen of instrumenten te komen. In Tilburg zijn in beginsel alle instrumenten in het gehele sociale domein beschikbaar. Er zijn ook minder verplichtingen voor de deelnemers van beide treatments in het experiment of beter gezegd, er wordt op een andere manier met verplichtingen omgegaan waardoor de betrokkenen meer keuzevrijheid ervaren en hebben.

In de vragenlijst is aan het aspect keuzevrijheid aandacht besteed doordat vragen zijn gesteld over de dingen die men belangrijk vindt in het leven en die men op de een of andere manier wel of niet kan doen omdat men daar de mogelijkheden wel of niet voor heeft (keuzemogelijkheden). Het zijn 7 vragen gebaseerd op Sen 's capabilities benadering (1985) die beogen inzicht te krijgen in de keuzevrijheid ofwel in de mate waarin mensen de mogelijkheden hebben om de doelen die men stelt voor het eigen leven en die men belangrijk en waardevol vindt ook daadwerkelijk in het werk of anderszins te realiseren. De lijst zou een inzicht moeten geven in de keuzemogelijkheden en beperkingen die mensen ervaren in het leven in de bijstand. In de vragenlijst zijn zeven items voorgelegd aan de deelnemers. Ten eerste wordt gevraagd of ze deze items belangrijk vinden en ten tweede of ze de mogelijkheden hebben om dit te kunnen doen in hun eigen situatie. De zeven items zijn:

- Meebeslissen over belangrijke dingen in werk en leven
- Goede contacten met anderen hebben
- Eigen doelen stellen
- Een voldoende inkomen hebben
- Iets waardevols bij te dragen aan het leven van anderen
- Om te kunnen leren en nieuwe dingen te doen (kennis en vaardigheden ontwikkelen en gebruiken)
- Om iets waardevols bij te dragen aan het leven van anderen. Gevraagd wordt op een vijfpunts Likert schaal naar de mate waarin men dit belangrijk vindt en in de eigen situatie ook kan doen: helemaal niet, niet, soms wel, soms niet, vaak of altijd.

Capabilities indicator (keuzemogelijkheden)

In overleg met de andere onderzoekers in LOEP is een soort capabilities indicator ontwikkel die aangeeft in welke mate mensen in staat zijn, dus keuzemogelijkheden hebben, om dingen die men belangrijk vindt te realiseren. Daarbij zijn twee varianten onderscheiden. De eerste variant berekent een score op basis van uitsluitend de items die men vaak of altijd belangrijk vindt. Items die men niet of minder belangrijk vindt worden niet meegenomen en krijgen een gewicht 0. De tweede variant weegt de score op de mate dat men deze zeven dingen kan doen met de mate waarin ze belangrijk worden geacht. Daardoor worden alle items meegenomen in de score, ook items die men minder belangrijk vindt. Deze laatste krijgen dan wel een lager gewicht. De antwoord categorieën (helemaal niet tot altijd) worden omgezet in een score van 0 tot 10. Vervolgens wordt een somscore bepaald van alle items gewogen met de mate van belangrijkheid (score 1=helemaal niet tot 5=altijd). De laatste score wordt gedeeld door 5 om gewichten te krijgen variërend van 0,2 tot 1. Deze tweede variant wordt hier gebruikt.

In Fig. 3.8 worden de resultaten weergegeven. Het niveau van keuzemogelijkheden is gemiddeld bij alle treatmentgroepen laag te noemen met een gemiddeld niveau van 4.0 op een schaal van 0 tot 10. Qua keuzemogelijkheden scoren de deelnemende bijstandsgerechtigden dus een ruime onvoldoende. Reeds in de nulmeting is het niveau van ervaren keuzemogelijkheden of capabilities groter in de intensieve begeleidingsgroep dan in de andere groepen.

De ervaren keuzemogelijkheden dalen in de tijd gezien voor alle groepen ongeveer in dezelfde mate. Na meting 1 is de daling het kleinst in de eigen regiegroep. De afstand tussen de groepen verandert nauwelijks over de tijd.

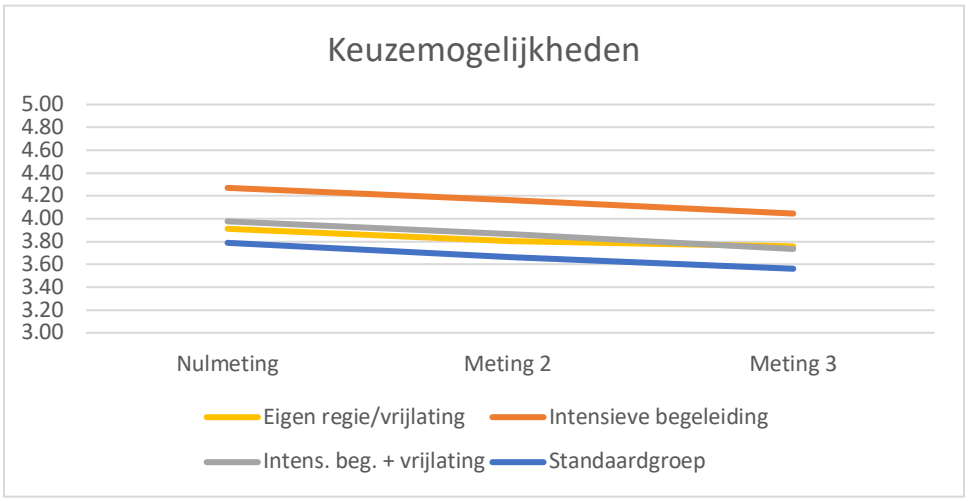


Fig. 3.8. Geschatte kans op keuzemogelijkheden naar treatment en meting

In tabel 3.8 worden de geschatte effecten voor keuzemogelijkheden weergegeven. De grafiek laat wel zien dat de standaard -of controlegroep lager scoort op ervaren keuzemogelijkheden dan de andere groepen met name lager dan de intensieve begeleidingsgroep. We vinden twee significante en positieve treatment effecten; een hoofdeffect voor intensieve begeleiding welke dus significant is ten opzichte van de controlegroep en een positief significant interactie effect in meting 3. Over de tijd gezien zijn de verschillen tussen de groepen niet significant.

Tabel 3.8. Gemiddelde scores op keuzemogelijkheden (0-10) gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen, 2017-2019

Treatments	Nulmeting	Meting 2	Meting 3	Totaal	N=
Eigen regie/vrijlating	3.91	3.81	3.76	3.83	308
Intensieve beg.	4.27	4.16	4.04*	4.17*	197
Coaching/vrijlating	3.98	3.86	3.73	3.86	304
Standaardgroep	3.79	3.66	3.56	3.69	273
Totaal	3.96	3.85	3.76	3.87	1082

Noot[1]: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van OLS regressie analyse (N=763); Model met treatment, meting en de controle variabelen.

Noot[2]: *Pseudo R^2=0.10;*

Bron: Vragenlijsten deelnemers productevaluatie vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Dat de ervaren keuzemogelijkheden over alle groepen dalen is opvallend en kan te maken hebben met een beter maar realistischer inzicht in de eigen arbeidsmarktkansen en mogelijkheden. De dalende trend kan ook veroorzaakt worden doordat mensen voltijds werk vinden en vervolgens minder genegen zijn de vragenlijst in te vullen terwijl zij wellicht de meeste keuzemogelijkheden hebben. Wanneer we uitstroom naar werk als extra variabele opnemen in het model heeft deze inderdaad een sterk significant positief

effect op de ervaren keuzemogelijkheden. We gaan ervan uit dat mensen die meer keuzemogelijkheden ervaren ook eerder werk vinden. Indien de treatment bij kan dragen aan het vergroten van de eigen inschatting van keuzemogelijkheden door de deelnemer werkt dat positief uit op de uitstroom naar werk.

3.5.3 Sociale participatie

De bevordering van sociale participatie is voor veel gemeenten een belangrijk doel van het experiment. Zelfs indien de uitstroom naar betaald werk niet haalbaar is voor de deelnemer vanwege zijn of haar problemen en beperkingen, kunnen het experiment en de treatments er wel toe bijdragen dat de sociale participatie van de betrokkenen wordt gestimuleerd. Uit de literatuur over geluk en welbevinden is bekend dat sociale participatie van belang is om verschillen in geluk tussen mensen en veranderingen in geluk van mensen te kunnen verklaren (zie Wenneker e.a., 2019; Headey et al. 2010)
In de vragenlijsten zijn daartoe vragen gesteld over de mate waarin men zich opgenomen voelt in de samenleving dus de perceptie van sociale integratie in de samenleving. Daarnaast zijn vragen gesteld over de sociale participatie, dat is het aantal uren per week dat men besteed aan vrijwilligerswerk en mantelzorg, en er zijn vragen gesteld over het sociale netwerk door te vragen naar het aantal keer per maand dat men contact heeft met buurtgenoten, kennissen en vrienden en familie. Deze vragen zijn nu gebruikt om sociale participatie indicatoren te construeren. We zullen elk van deze drie indicatoren apart bespreken.

- *Perceptie sociale integratie*: De eerste gaat uit van de beleving van de bijstandsgerechtigde deelnemer over de mate waarin hij of zij zich welkom en opgenomen voelt in de samenleving;
- *Sociale participatie:* De tweede baseert zich op het aantal contacten per maand met anderen in het sociale netwerk (buren, kennissen-vrienden, familie). Deze indicator meet de frequentie van contacten in het sociale netwerk. De scores lopen hier van 0 tot 12 keer per maand. De derde indicator betreft tot slot het aantal uren besteed aan vrijwilligerswerk en mantelzorg (maatstaf voor sociale participatie).

De gemeente acht de bevordering van de sociale participatie een belangrijk doel van het experiment. Voor een belangrijk deel van de cliënten is dit ook het hoogst bereikbare doel vanwege de grote afstand tot de arbeidsmarkt als gevolg van gezondheidsproblemen of een lage opleiding. Meer dan 60% heeft fysieke of mentale gezondheidsproblemen zoals uit de eerste tussenrapportage en de inleiding bleek (zie Muffels et al. 2018). In de procesevaluatie later in dit rapport zullen we de verandering op de participatieladder, een andere indicator voor sociale participatie, ook bekijken zoals deze door de coaches gedurende de experimenteerperiode wordt geregistreerd in de administratie. Eerst wordt de beleving of perceptie van sociale integratie onderzocht, ofwel de mate waarin men zich opgenomen of welkom voelt in de samenleving en hoe deze zich ontwikkeld heeft tijdens het experiment (Fig. 3.9 links).

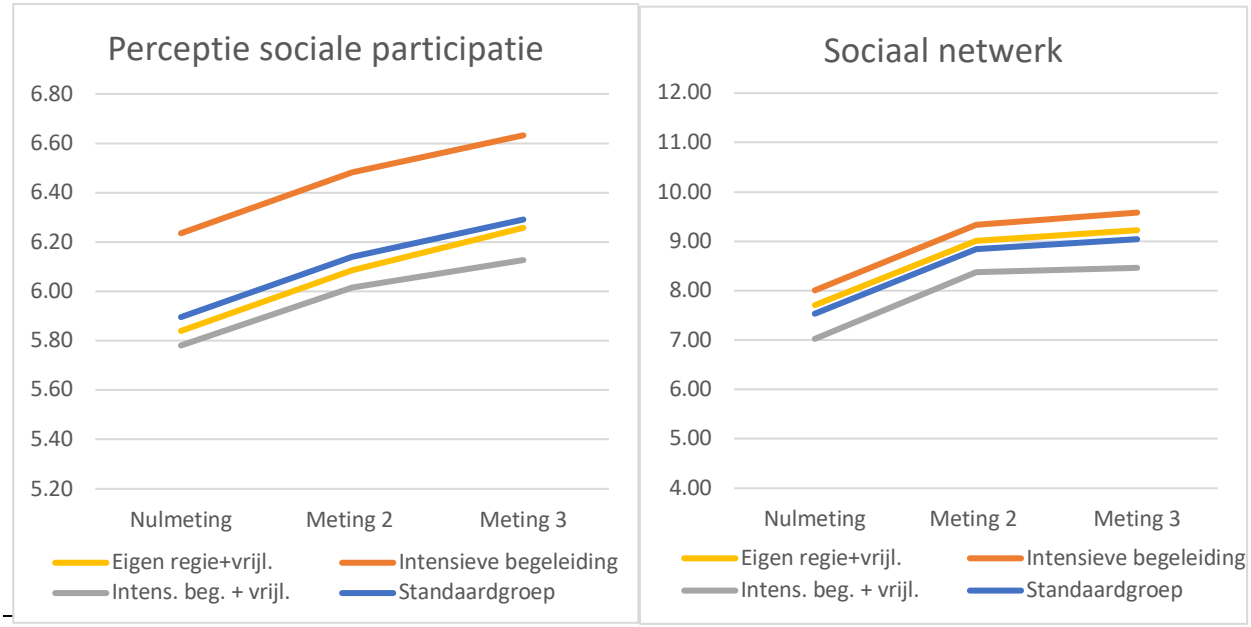


Fig. 3.9. Geschatte kans op sociale integratie (links) en contacten in sociaal netwerk (rechts) naar treatment en meting

Opvallend is dat de intensieve begeleidingsgroep bij aanvang reeds de hoogste score kent op perceptie of ervaren sociale integratie welke 0,3 punt boven die van de controlegroep ligt. Dit kan duiden op enige zelfselectie in deze groep. Vanaf de nulmeting stijgt het niveau van ervaren sociale integratie voor alle groepen inclusief de standaardgroep maar iets meer voor de eigen regiegroep. De verschillen tussen de afzonderlijke treatmentgroepen en de standaardgroep zijn evenwel niet significant. De toename in de tijd is wel significant zowel in meting 2 als in meting 3.

In Fig. 3.9 (rechts) worden de effecten voor het aantal contacten in het sociale netwerk weergegeven. De grafiek laat een stijging zien voor alle groepen vooral in meting 2 waarna de stijging afzwakt. We vinden een bijna significant effect ($p<0.15$) voor de groep intensieve begeleiding zonder vrijlating welke groep wat ontwikkeling van het sociale netwerk betreft gunstig afsteekt bij de andere. We vinden positieve significante effecten voor eigen regie en intensieve begeleiding in meting 2 en meting 3 ten opzichte van de standaardgroep. Bij de standaardgroep zelf is vergeleken met de nulmeting ook sprake van een significante stijging in meting 2 en 3. Opvallend is echter dat de groep coaching met vrijlating achterblijft bij de andere groepen en ten opzichte van de standaard of controlegroep en na correctie een significant negatief effect laat zien vergeleken met de standaardgroep. De stijging van het aantal contacten in het sociaal netwerk in de tijd is significant zowel in meting 2 als in meting 3 maar omdat dit ook geldt voor de standaardgroep vinden we geen treatment effecten.

In Tabel 3.9 worden de resultaten en treatment effecten voor beide uitkomstmaten per meting weergegeven. De stijging na de nulmeting in perceptie sociale participatie en aantal sociale contacten vertaalt zich in significante positieve effecten in meting 2 en meting 3. Het negatieve effect bij coaching met vrijlating doet zich voor bij de nulmeting maar is niet significant in de metingen daarna hetgeen wijst

op een selectie-effect bij de start en geen treatment effect. Wellicht is dit een problematische groep met weinig sociale contacten. Opvallend is dat we een significant treatment effect vinden in meting 2 en 3 bij de standaardgroep, dus vergeleken met deze groep in de nulmeting.

Tabel 3.9. Gemiddelde (geschatte) scores op perceptie sociale integratie en sociale netwerken (0-10) gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen, 2017-2019

	Perceptie Sociale Participatie				Sociale netwerk				
Treatments	Nul-meting	Meting 2	Meting 3	Tot.	Nul-meting	Meting 2	Meting 3	Tot.	N=
Eigen regie+vrijl.	5.84	6.09	6.26	6.05	7.71	9.01***	9.22***	8.60	308
Intensieve beg.	6.24	6.48	6.63	6.43	8.01	9.34***	9.58***	8.90	197
Coaching+vrijlating	5.78	6.02	6.13	5.97	7.02*	8.37[2)]	8.46	7.92**	304
Standaardgroep	5.90	6.14	6.29	6.07	7.53	8.84*	9.04**	8.33	273
Totaal	5.91	6.15	6.29**	6.10	7.53	8.85***	9.01***	8.40	1082

Noot[1]: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10; [1)] (p<0,15); [2)] (p<0,15); getest op basis van OLS regressie analyse (N=1082); Model met treatment, cliëntvragenlijstmeting, en de controle variabelen.

Noot[2]: *Pseudo R^2=0.09 (links);0.12 (rechts).*

Bron: Vragenlijsten deelnemers productevaluatie vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Vrijwilligerswerk en mantelzorg

Tot slot bespreken we de resultaten voor de geschatte uren besteed aan vrijwilligerswerk en mantelzorg. In Fig. 3.10 worden de resultaten voor vrijwilligerswerk en mantelzorg weergegeven. Het aantal uren besteed aan vrijwilligerswerk en mantelzorg is gemiddeld ongeveer 10 uur in de nulmeting maar daalt over de tijd voor alle groepen min of meer in dezelfde mate naar gemiddeld 8,5 uur in meting 3. We vermoeden dat dit te maken heeft met mensen die werk vinden en dan minder uren hieraan kunnen besteden. Opvallend is dat de controlegroep bij de start al meer dan 1 uur per week meer aan deze activiteiten besteed dan bijvoorbeeld de eigen regiegroep. Dat verschil blijft bestaan na de nulmeting. Dit duidt mogelijk op enige zelfselectie in deze groep. De andere groepen liggen dicht bij elkaar bij de start en blijven dat doen nadien behalve de intensieve begeleidingsgroep die een sterke opleving laat zien na meting 2. De daling in de tijd bij de andere groepen kan veroorzaakt worden door selectieve uitval van mensen die uitstromen naar deeltijdwerk of voltijdwerk en niet meer bereid zijn de vragenlijst in te vullen. Indien degenen die werk vinden ook degenen zijn die vrijwilligerswerk doen daalt daardoor vanwege deze uitval het gemiddeld aantal uren. We vinden overigens geen significante treatment effecten.

Het opnemen van een interactie tussen treatment en voltijds of deeltijds uitstromen naar werk laat ten eerste zien dat mensen daardoor gemiddeld bijna 7 uur minder besteden aan vrijwilligerswerk en mantelzorg. Bovendien wordt de daling in de tijd niet significant. Tevens vinden we dan een bijna significant en positief treatment effect bij de twee groepen met vrijlating (p<0.15) waarin 2 op de vijf deelnemers (18%) in deeltijd werken. De daling in het aantal uur vrijwilligerswerk en mantelzorg is dus het gevolg van het vinden van deeltijd of voltijds werk. Indien we een (logit) model schatten met deeltijdwerk links en dezelfde controlevariabelen rechts dan vinden we inderdaad treatment effecten

voor eigen regie en coaching met vrijlating waardoor deelnemers in deze groepen een 6% (coaching) tot 9% (eigen regie) grotere kans hebben om deeltijd werk te vinden.

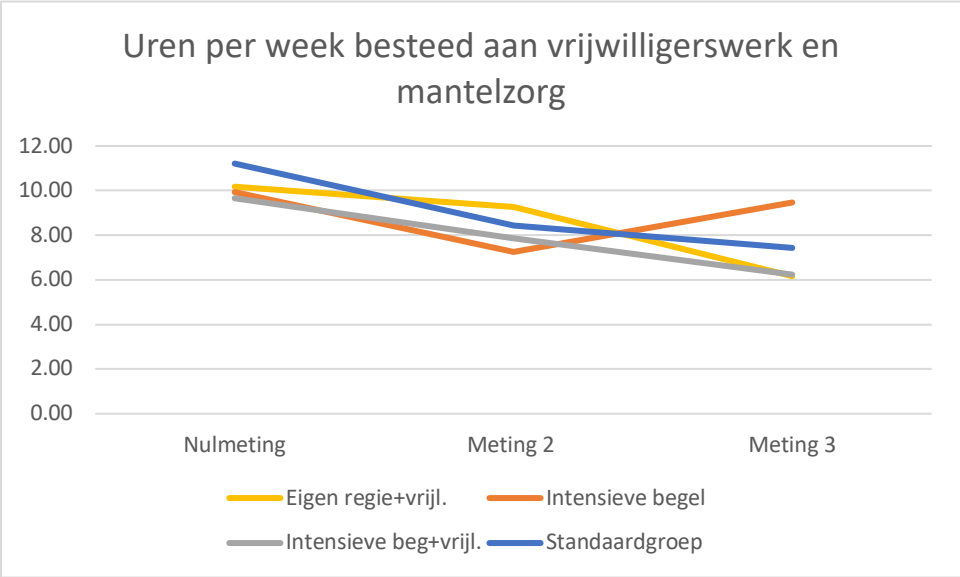


Fig. 3.10. Geschatte uren besteed aan vrijwilligerswerk en mantelzorg naar treatment en meting, Vertrouwensexperiment Tilburg, 2017-2019

De effecten worden weergegeven in Tabel 3.10. Wat dit aspect van sociale participatie aangaat vinden we over de hele linie een significante daling in de tijd (meting 3) maar vooral ook bij de twee vrijlatingsgroepen eigen regie en coaching in meting 2 en/of 3. We vinden daarnaast een negatief treatment effect bij intensieve begeleiding in meting 2. Het negatieve effect blijkt echter in feite een positief effect te zijn ervan uitgaande dat uitstroom naar werk positief is. Zoals eerder uitgelegd wordt de daling in uren volledig verklaard door de uitstroom naar werk, deeltijds en voltijds, hetgeen de sociale participatie juist doet toenemen in plaats van afnemen.

Tabel 3.10. Geschatte uren per week besteed aan vrijwilligerswerk en mantelzorg gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen, 2017-2019

Treatments	Nulmeting	Meting 2	Meting 3	Totaal	N=
Eigen regie+vrijl.	10.17	9.28[1)]	6.16**	8.66	404
Intensieve begel	9.93	7.25**	9.48	8.73	289
Coaching+vrijlating	9.66	7.85	6.24**	7.96	390
Standaardgroep	11.21	8.42	7.43	9.44	318
Totaal	10.29	8.24[1)]	7.12**	8.66	1401

Noot[1]: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van OLS regressie analyse (N=1401); Model met treatment, meting, ,nieuwe instroom/zittend bestand, en de controle variabelen.

Noot[2]: *Pseudo R^2=0.04;*

Bron: Vragenlijsten deelnemers productevaluatie vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

3.5.4 Zelfredzaamheid

De treatments zijn in belangrijke mate gestoeld op het idee dat het bevorderen van de zelfredzaamheid van de deelnemers uiteindelijk een belangrijk middel is om sociale participatie te verbeteren. De training die door Roland Blonk is aangeboden is gebaseerd op de theorie van gepland gedrag van Fishbein & Ajzèn (2010). In de training van de coaches is door Blonk (2019) een zoekgedrag model gebruikt welke gebaseerd is op die theorie en die als basis diende voor de zogenaamde 'skills' methodiek waarin coaches/coaches/consulenten vaardigheden leren om de zelfredzaamheid van de deelnemers te bevorderen. Dat had niet alleen betrekking op de 'eigen regie' treatment maar ook op de 'intensieve begeleiding' treatment hoewel de wijze van coaching in deze laatste treatment anders, wellicht wat 'meer sturend' is als in de eerste. Maar ook in de eigen regie treatment wordt de deelnemer aangesproken op zijn of haar activiteiten en gedrag. In de vragenlijst is aan de mate van zelfredzaamheid daarom ook aandacht besteed. Er wordt onder andere gevraagd aan de deelnemer of men zichzelf zelfredzaam acht in verband met het zoeken en vinden van werk bijvoorbeeld. De lijst van capabilities eerder behandeld geeft ook inzicht in de belemmeringen en kansen om zelfredzaam te zijn, dat wil zeggen de dingen te kunnen doen die men belangrijk vindt voor het eigen leven. Wat zelfredzaamheid betreft op het gebied van werk zijn in de vragenlijst een viertal vragen gesteld daarover. Dat zijn:

- Ik kan betaald werk vinden als ik er echt moeite voor doe
- Ik denk dat ik in de toekomst betaald werk zal vinden
- Ik denk dat ik bij sollicitaties een goede indruk kan maken
- Ik denk dat ik een baan kan vinden die past bij mijn opleiding en ervaring.

De antwoordcategorieën vormen een 5-punts Likert schaal van 'geheel mee oneens' tot 'geheel mee eens'. Deze vier items zijn vervolgens omgezet in een schaal van 0 (geheel oneens) tot 10 (geheel eens) en er is een gemiddelde bepaald over de vier items. Dat noemen we de indicator zelfredzaamheid. Vervolgens is het standaard regressiemodel gedraaid om de voor verschillen in samenstelling gecorrigeerde kansen op zelfredzaamheid voor elk van de groepen te bepalen. In Figuur 3.11 worden de resultaten in beeld gebracht.

Treatment effecten

De zelfredzaamheid neemt eerst licht af tot meting 2 om daarna voor intensieve begeleiding en eigen regie weer toe te nemen tot boven het oorspronkelijke niveau. De standaardgroep scoort het laagst en het verschil met alle drie treatments is significant. Opvallend is het relatief hoge niveau van zelfredzaamheid bij de nulmeting bij intensieve begeleiding hetgeen duidt op enige zelfselectie in deze groep. Ook bij eigen regie vinden we een treatment effect in de nulmeting, hetgeen dus eigenlijk een selectie effect is. Het niveau van zelfredzaamheid is bij de start bij intensieve begeleiding een half punt hoger op een schaal van 0 tot 10 waarna het verschil hetzelfde blijft. De toe -en afname in zelfredzaamheid over de tijd die we bij alle groepen waarnemen is niet significant. Indien we in het model het wel of niet deeltijds -of voltijds werk hebben gevonden gedurende het experiment als variabele toevoegen aan het model is deze werk variabele sterk significant ($p<0.001$).

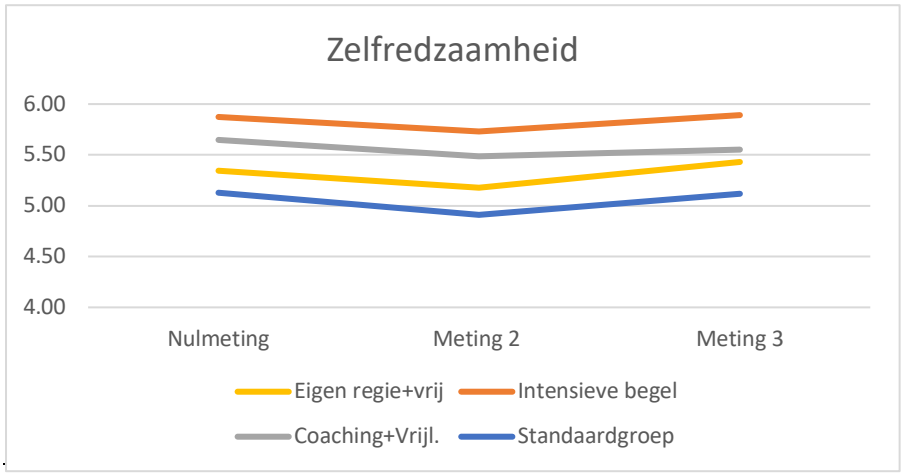


*Fig. 3.*11. *Geschatte kans zelfredzaamheid bij zoeken naar en vinden van werk, naar treatment en meting*

Dit geeft aan dat het werk vinden deels te maken heeft met de treatment en mogelijk ook de begeleiding door de coach of consulent. Causaal gezien leidt zelfredzaamheid tot uitstroom naar werk en niet andersom hetgeen betekent dat de meest zelfredzame deelnemers het eerst uitstromen. We vonden geen verschillen tussen de groepen in de relatie tussen uitstroom naar werk en zelfredzaamheid.

Tabel 3.11 geeft het gemiddelde van de geschatte kansen per treatment en meting en de significantieniveaus. De zelfredzaamheid neemt dus toe zowel bij eigen regie, intensieve begeleiding en coaching en de effecten zijn positief en significant. Deels is het effect een selectie-effect en geen treatment effect aangezien we reeds een significant effect vonden in de nulmeting bij de eerste twee groepen. Dat geldt niet voor coaching en vrijlating waar we een significant positief effect vinden in meting 3 dus ten opzichte van de standaardgroep in de nulmeting

Tabel 3.11 Gemiddelde scores zelfredzaamheid (0-10) gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen, 2017-2019

Treatments	Nulmeting	Meting 2	Meting 3	Totaal	N=
Eigen regie+vrijl.	5.34**	5.18	5.43	5.32*	308
Intensieve begel.	5.87**	5.73**	5.89[1)]	5.83**	197
Coaching+vrijlating	5.65	5.49	5.55***	5.56*	304
Standaardgroep	5.13	4.91	5.11	5.05	273
Totaal	5.46	5.30	5.48	5.41	1082

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van OLS regressiemodel (N=1082); Model met treatment, meting, en de controle variabelen. *Pseudo R^2=0.23;*

Bron: Vragenlijsten deelnemers productevaluatie vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

3.5.5 Sociaal en institutioneel vertrouwen

Het experiment is vertrouwensexperiment genoemd omdat het idee is dat het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de deelnemer uiteindelijk effectiever kan zijn om het gewenste doel te bereiken, namelijk bevordering van sociale participatie, dan de standaardaanpak met een strikte toepassing van de verplichtingen en bij niet nakoming sanctionering van de uitkering. De toetsing van rechtmatigheid blijft intact maar de toetsing aan de andere (informatie, sollicitatie, tegenprestatie) verplichtingen wordt op een meer relaxte manier vormgegeven in nauwe afstemming en overleg met de klant. Het is zeker geen 'loslaten' maar leren de eigen verantwoordelijkheid te nemen en zelfredzaam te zijn met het aanpakken van de problemen die men heeft en ervaart. Uit de experimentele economische literatuur weten we bijvoorbeeld dat het geven van vertrouwen leidt tot wederkerigheid, tot extra inspanning en verbeterde motivatie en productiviteit in reactie op het gestelde vertrouwen (Frey & Jegen 2001; Bohnet et al., 2001). Uit de psychologische motivatietheorie weten we dat extrinsieke motivatie ten koste kan gaan van de intrinsieke motivatie en dat sturing op intrinsieke motivatie beter kan werken. Vandaar ook de inbouw van de training van de coaches om hen vaardigheden te leren die hen helpen mensen te ondersteunen in zelfredzaamheid. Tilburg heeft als artikel 83 gemeente gekozen voor combinatiegroepen zoals eigen regie en coaching die tevens de extra vrijlating krijgen. De combinatie maakt het lastig om het 'zuivere' effect van de beloning in de vorm van extra vrijlating van de verdiensten te onderzoeken. Wel is een vergelijking mogelijk met de groep intensieve begeleiding zonder vrijlating. Het verschil is dan het effect van de vrijlating. Ook bij de andere treatments vindt er beloning plaats maar dan in de vorm van een positieve bejegening (aandacht, een luisterend oor), handelingsvrijheid (eigen regie) en intensieve begeleiding en maatwerk (extra begeleiding). Doordat de caseload van de coaches is verlaagd is er meer tijd voor de begeleiding van de deelnemer. Er is tijd om een 'relatie' en of persoonlijke band met de deelnemer op te bouwen omdat er meer tijd voor contact is en meer coaching op basis van vertrouwen. Het wantrouwen onder de deelnemers ten opzichte van de gemeente is groot zo hebben alle coaches ervaren. Om daar verandering in te brengen kost tijd (zie verslag Focusgroep gesprekken hierna). Vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Dus het vertrouwen is ook weer snel weg indien het vertrouwen wordt geschaad; dat geldt overigens voor beide partijen. Over dit aspect van vertrouwen hebben we vragen gesteld in de vragenlijst. Ten eerste betreft dat een vraag over vertrouwen in de instituties. De vraag luidde in welke mate men vertrouwen had in:

- De landelijke overheid (regering, parlement)
- De gemeente
- De afdeling werk en inkomen van de gemeente
- De eigen werkcoach/consulent.

De antwoord categorieën vormde een vier-puntsschaal van 'helemaal geen vertrouwen', 'niet zo veel vertrouwen' 'een beetje vertrouwen' tot 'veel vertrouwen'. Deze is omgezet naar een 0-10 schaal. Daarnaast is gevraagd naar het vertrouwen dat men in andere mensen heeft. Dat wordt in de literatuur aangeduid als sociaal vertrouwen. Het wordt gezien als een vorm van sociaal kapitaal, mensen met veel vertrouwen hebben veelal een rijk sociaal netwerk dat hen ook helpt om vooruit te komen in het leven. Sociaal vertrouwen of vertrouwen in andere mensen is gemeten met een vraag die afkomstig is uit het

“European Social Survey” of men vindt dat de meeste mensen te vertrouwen zijn of dat men niet voorzichtig genoeg kan zijn op een schaal van 0 (geen vertrouwen) tot 10 (volledig vertrouwen).
In Fig. 3.12 wordt de ontwikkeling in vertrouwen volgens de twee maatstaven per treatment groep weergegeven. Het vertrouwen in anderen krijgt bij aanvang van de deelnemers gemiddeld een 5 over alle groepen en het vertrouwen in de instituties een zeer magere 4. Het vertrouwen in de ander stijgt echter daarna snel terwijl het vertrouwen in de instituties pijlsnel afneemt tot aan meting 2. Zowel de stijging in sociaal vertrouwen als de daling van institutioneel vertrouwen is opvallend in Tilburg. Er zijn bij institutioneel vertrouwen zeer weinig verschillen tussen de drie treatments niet bij de start en niet later. De scores voor eigen regie en intensieve begeleiding zijn nagenoeg hetzelfde, alsook de scores voor coaching en de standaardgroep, waardoor de lijnen voor eigen regie en coaching niet zichtbaar zijn.

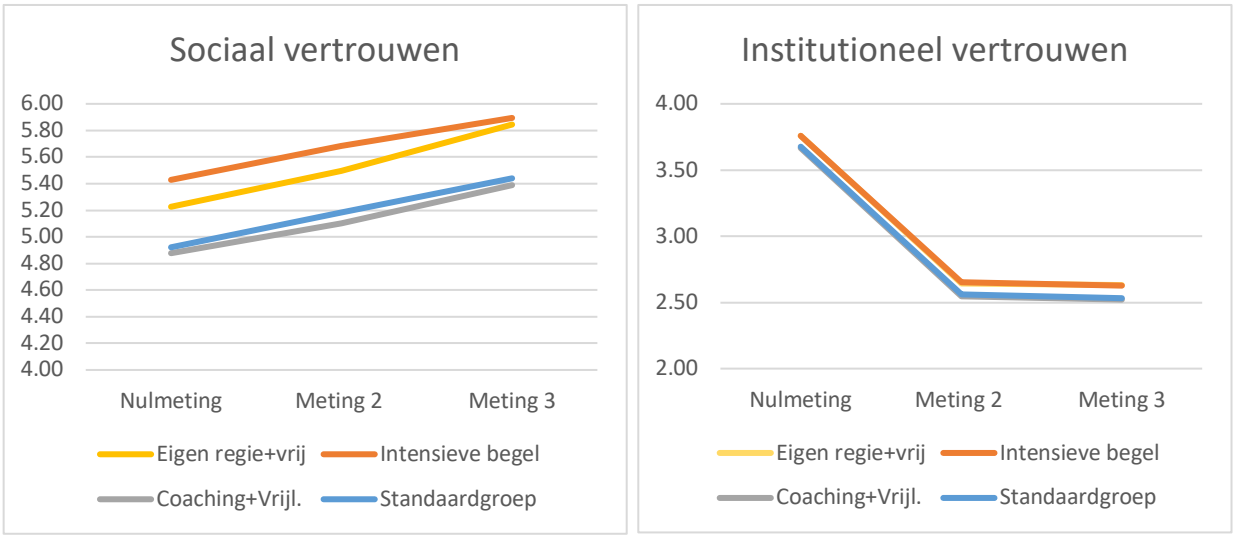


Fig. 3.12 Geschatte kans op sociaal vertrouwen en vertrouwen in instituties, naar treatment en meting, Tilburg, 2017-2019

Het niveau van sociaal vertrouwen stijgt door na meting 2 ook in de controlegroep terwijl het niveau van institutioneel vertrouwen na meting 2 bij alle groepen op een stabiel laag niveau van 2.6 blijft. Het effect bij de standaardgroep kan een indicatie zijn dat de standaardtreatment niet helemaal hetzelfde is gebleven. De toename in sociaal vertrouwen vindt bij alle groepen plaats maar de intensieve begeleidingsgroep en de eigen regiegroep springen eruit wat het niveau en de stijging van sociaal vertrouwen betreft.
In Tabel 3.12 worden de bevindingen voor zowel institutioneel en sociaal vertrouwen in tabelvorm weergegeven. Bij institutioneel vertrouwen zien we een significant negatief effect bij alle groepen inclusief de controlegroep en bij de beide metingen Dit geeft de daling weer enerzijds bij de treatments en anderzijds over de tijd. Vooralsnog is onduidelijk waardoor deze daling wordt veroorzaakt. Een nadere analyse van een van de aspecten van institutioneel vertrouwen namelijk vertrouwen in de coach/consulent laat zien dat het vertrouwen in de tijd sterk is gedaald maar veel minder dan in de standaardgroep en er dus een positief treatment effect aanwezig is bij alle drie treatment groepen. Op dit aspect is er dus geen negatief maar een positief treatment effect.

Bij sociaal vertrouwen is het effect voor eigen regie significant en positief. Datzelfde geldt voor intensieve begeleiding dat significant en positief is in meting 3, dat betekent ten opzichte van de standaardgroep in de nulmeting. De stijging van sociaal vertrouwen is een belangrijke bevinding aangezien vertrouwen een van de knoppen was waaraan de gemeente wilde draaien voor een effectievere begeleiding van mensen naar werk in de bijstand. Indien het vertrouwen in de ander toeneemt is een goede basis gelegd voor verbetering van de sociale integratie en participatie in de samenleving.

Tabel 3.12 Gemiddelde scores institutioneel en sociaal vertrouwen (0-10) gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen, 2017-2019

	Sociaal vertrouwen				Institutioneel vertrouwen				
Treatments	Nul-meting	Me-ting 2	Meting 3	Tot.	Nul-meting	Meting 2	Meting 3	Tot.	N=
Eigen regie+vrij	5.23	5.50*	5.84*	5.50*	3.76	2.64***	2.63***	3.05	308
Intensieve begel	5.43	5.69	5.89**	5.65	3.76	2.65	2.63**	3.07	197
Coaching+Vrijl.	4.88	5.10*	5.39	5.11	3.67*	2.54	2.52	2.94	304
Standaardgroep	4.92	5.18	5.44	5.13	3.68	2.56	2.53	3.03	273
Totaal	5.08	5.34[1)]	5.63***	5.33	3.71	2.60***	2.58***	3.02	1082

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van OLS regressiemodel (N=1082); Model met treatment, meting en de controle variabelen.

Noot[2]: *Pseudo R^2: Strust=0.16; Itrust=0.36.*

3.5.6 Financiële situatie en armoede

Tilburg heeft gekozen voor extra vrijlating; naast de vrijlating die artikel 83 bood, is gebruik gemaakt van een bonus bij voltijdse uitstroom naar betaald werk die twee keer mag worden toegekend in deze experimenteer periode. De vrijlating in de Participatiewet houdt in dat 25% van de verdiensten niet worden ingehouden op de uitkering in de eerste 6 maanden. In artikel 83 is dit verruimd naar 50% en gedurende de gehele 2-jarige experimenteerperiode maar met hetzelfde maximum van 199 euro per maand zoals nu ook al het geval is. Voor deze vrijlatingsgroep wordt de financiële situatie dus enigszins verbeterd waardoor dit mogelijk effect heeft op de ervaren stress die een slechte financiële situatie en armoede met zich meebrengt. Wanneer men door de vrijlating extra uren gaat werken is de kans op overstap naar een voltijdse baan mogelijk ook groter en wordt daardoor de financiële situatie extra verbeterd. Daarnaast kunnen er inkomenseffecten ontstaan ook in de andere treatments doordat een andere bejegening en aanpak ertoe leidt dat meer mensen deeltijds of voltijds werk vinden en volledig onafhankelijk worden van een uitkering of dat schuldproblemen worden aangepakt of dat mensen gestimuleerd worden om hun huishoudboekje beter bij te houden.

Een van de veronderstellingen die we op grond van de psychologische literatuur naar voren hebben gebracht is dat door ervaren financiële stress mensen cognitief en motivationeel daar zo mee bezig zijn

dat er mentaal geen ruimte is voor activiteiten die de eigen situatie op iets langere termijn zouden kunnen verbeteren zoals zoeken naar werk, het volgen van een opleiding, het inschakelen van het sociale netwerk en dergelijke.

Inkomensarmoede

Er zijn twee maatstaven gebruikt om de financiële situatie en de armoedesituatie in beeld te brengen. De eerste is een maatstaf welke veel is gebruikt in onderzoek naar de inkomenssituatie van huishoudens in Nederland. Daarbij wordt direct gevraagd naar de financiële situatie van het huishouden waarin men leeft. De vraag luidt als volgt:

Wat is op dit moment de financiële situatie van uw huishouden? De antwoordcategorieën zijn:

- Ik maak schulden
- Ik gebruik mijn spaarmiddelen om van te leven
- Ik kan precies rondkomen
- Ik houd een beetje geld over
- Ik houd genoeg over om te sparen
- Ik weet het niet
- Ik wil dit niet zeggen

In de vraag wordt tevens vermeld wat het begrip rondkomen inhoudt. Rondkomen is net genoeg geld hebben om de absoluut minimaal noodzakelijke kosten van levensonderhoud te kunnen betalen.

De eerste twee items zijn nu gebruikt om een persoon inkomensarm te noemen. Er zijn in de literatuur veel armoedemaatstaven ontwikkeld en ook verschillende inkomensarmoede maatstaven. De bijstandsgrens is zo'n grens die het SCP bijvoorbeeld hanteert naast een aantal andere. Een daarvan is het "niet-veel-maar-toereikend budget" dat ongeveer op het niveau van de bijstand van een alleenstaande ligt. We verwijzen naar de armoederapporten van het SCP die regelmatig verschijnen (Hoff e.a., 2019). Ook het CBS publiceert cijfers over armoede. Het SCP heeft berekend dat in 2014 ongeveer 45% van de mensen in de bijstand onder de "niet-veel-maar-toereikend" budgetgrens leven. Recente cijfers laten zien dat dit gedaald is naar 25-35% in 2019. De maatstaf voor armoede op basis van de vraag naar de financiële situatie noemen we inkomensarmoede en geeft het percentage deelnemers dat niet kan rondkomen met het huishoudinkomen en ofwel de spaarmiddelen aanspreekt om rond te kunnen komen ofwel schulden moet maken.

Deprivatiearmoede

De tweede maatstaf die we hebben gebruikt noemen we deprivatiearmoede en is gebaseerd op twee vragen waarin gevraagd wordt bij elk van de 14 items of men deze absoluut noodzakelijk vindt om te hebben of te kunnen doen en of men voldoende geld heeft om het te kunnen kopen of te kunnen doen. De lijst van 14 items is een selectie uit een lijst van 21 items die ook is bevraagd in onderzoek van de Europese Commissie, EU-SILC genaamd. We hebben er de 14 voor de Nederlandse samenleving meest relevante items uit geselecteerd. Dat zijn de volgende.

- 1 keer per dag groenten en fruit
- 1 maaltijd per dag met vlees kip of vis
- Twee paar schoenen

- Laptop of desktop computer
- Vrijetijdsactiviteiten buiten het gezin
- Vieren van bijzondere gebeurtenissen
- Jaarlijks 1 week op vakantie gaan in het buitenland
- Vervangen van beschadigde meubels
- Vervangen van huishoudelijke apparaten
- Kleding vervangen
- 1 keer per maand uit eten gaan
- Regelmatig deelnemen aan vrijetijdsactiviteiten
- Toegang tot internet
- Gebruik kunnen maken van openbaar vervoer

Vervolgens is het aantal items berekend dat men noodzakelijk vindt maar niet heeft. Voor de maatstaf van deprivatiearmoede zijn er vervolgens vijf essentiële items geselecteerd: 1x per dag groenten en fruit; 1 maaltijd per dag met vlees, kip of vis; vervangen beschadigde meubels; vervangen van huishoudelijke apparaten en versleten kleding vervangen. Indien iemand elk van deze items noodzakelijk vindt maar minstens drie van deze vijf items mist beschouwen we deze persoon als arm. We noemen iemand dan deprivatiearm. In Fig. 3.13 wordt de ontwikkeling van inkomens -en deprivatiearmoede overeenkomstig beide maatstaven gedurende het experiment in beeld gebracht.

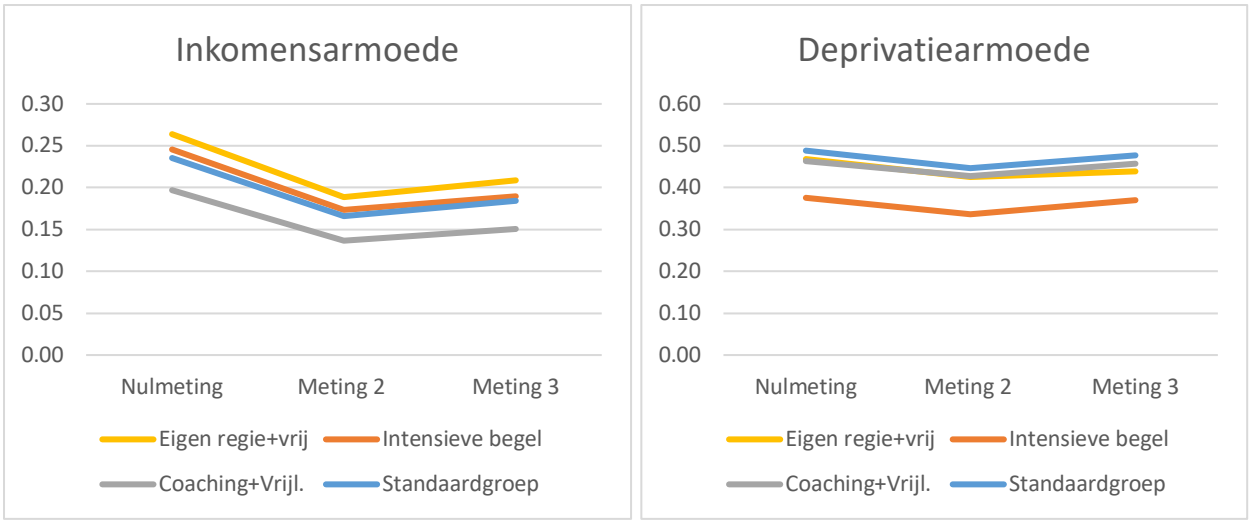


Fig. 3.13. Geschatte kansen op inkomensarmoede en deprivatiearmoede, Tilburg 2017-2019

Dan blijkt dat 15 tot 25% van de deelnemers in inkomensarmoede leeft, en zo'n 35 tot 49% in deprivatiearmoede. Voor een deel zijn dit dezelfde mensen, voor een deel andere mensen. Zeker ook het cijfer over de deprivatie van deze basisbehoeften is relatief hoog. Niettemin laat Fig. 3.13 een daling zien van inkomensarmoede tussen de nulmeting en meting 2. Daarna neemt de inkomensarmoede weer licht toe. Dat kan een selectie-effect zijn omdat de mensen die werk hebben gevonden in mindere mate de vragenlijst invullen. De daling maar ook de toename na meting 2 geldt ook voor deprivatiearmoede wellicht vanwege hetzelfde selectie-effect.

Voorts vinden we een positief en significant effect op deprivatiearmoede voor het zittende bestand in alle groepen hetgeen betekent dat de kans op armoede in het zittende bestand het grootst is. De daling in armoede kan het gevolg zijn van de gunstige economische situatie maar het kan ook zijn dat de deeltijd of voltijduitstroom naar werk van de deelnemers in Tilburg hier debet aan is geweest. Echter, zoals we eerder constateerden is deze uitstroomwinst niet beperkt tot de drie experimentgroepen maar realiseerde ook de standaardgroep gunstige uitstroomcijfers die hoger waren dan de uitstroomcijfers van de referentiegroep van niet-deelnemers. Controleren we in beide modellen voor uitstroom naar werk dan heeft dit een sterk significant effect op de inkomens -en deprivatiearmoede. Deze daalt voor deelnemers die werk vinden met respectievelijk 8% en 14%[9].

Treatment effecten

De grafiek laat ook zien dat de inkomensarmoede is gedaald bij alle groepen. Deze daling in de tijd is zoals Tabel 3.13 laat zien significant in meting 2 en 3 (rij totaal). We vinden tevens significante en negatieve treatment effecten (dus daling inkomensarmoede) voor eigen regie in meting 3 en voor coaching met vrijlating in alle drie metingen. Doordat er bij coaching reeds een klein effect in de nulmeting bestaat is het treatment effect deels een selectie-effect bij de start. Toch daalt de armoede in deze groep daarna sterk mede onder invloed van het sterke treatment effect. Bij deprivatiearmoede vinden we een negatief significant effect bij intensieve begeleiding maar voorts vinden we bijna significante effecten (p<0.15) in meting 2 en 3 bij dezelfde groep.

Tabel 3.14 Gemiddelde scores inkomensarmoede en deprivatiearmoede (0-10) gecorrigeerd voor compositieverschillen tussen treatmentgroepen, 2017-2019

	Inkomensarmoede				Deprivatiearmoede				
Treatments	Nul-meting	Meting 2	Meting 3	Tot,	Nul-meting	Meting 2	Meting 3	Tot.	N=
Eigen regie+vrijl.	0.26	0.19	0.21**	0.22	0.47	0.43	0.44	0.44	308
Intensieve begel.	0.25	0.17	0.19*	0.21	0.38	0.34[1)]	0.37[1)]	0.36*	197
Coaching+vrijl.	0.20*	0.14**	0.15**	0.16*	0.46	0.43	0.46	0.45	304
Standaardgroep	0.24	0.17**	0.18	0.20	0.49	0.45	0.48	0.47	273
Totaal	0.23	0.17	0.18**	0.20**	0.46	0.41	0.44	0.44	1082

Noot[1]: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, [1)](p<0.15); getest op basis van OLS regressie analyse N=1082); Model met treatment, meting, en de controle variabelen.

Noot[2]: *Pseudo R^2: Inkomensarmoede 0.047; Deprivatiearmoede=0.055.*

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen productevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020

[9] Hiertoe hebben we na de modelschatting het marginaal effect (dy/dx) berekend van de kans om uit inkomens -of deprivatiearmoede te geraken indien men deeltijds of voltijds werk vindt.

De lage correlatie tussen beide maatstaven (0,21) bevestigt dat beide maatstaven iets anders meten. De coaching groep heeft de laagste inkomensarmoede maar niet de laagste deprivatiearmoede en omgekeerd heeft de groep intensieve begeleiding de laagste deprivatiearmoede maar niet de laagste inkomensarmoede. We vinden dus significante treatment effecten waarbij alle drie groepen ten opzichte van de standaardgroep een negatief effect op armoede hebben en dus een positief effect op het verminderen van armoede. Gelet op het negatieve effect in meting 2 en 3 van de coaching met vrijlatingsgroep op inkomensarmoede heeft de vrijlating wellicht bijgedragen aan vermindering van inkomensarmoede. Intensieve begeleiding werkt kennelijk goed om deprivatie armoede aan te pakken. Door het 'echte' gesprek kunnen 'verborgen' problemen wellicht beter worden aangepakt (zoals schuldproblematiek).

3.5.7 Effecten secundaire uitkomstmaten

In Tabel A.1 in bijlage A presenteren we een overzicht van de gevonden treatment effecten ten opzichte van de standaard -of controlegroep en de effecten van de beide metingen voor alle vier treatment groepen ten opzichte van de nulmeting op de niet-werk gerelateerde uitkomstmaten (ontwikkeling in de tijd). Veel treatment effecten zijn niet significant maar veel ook wel in het Tilburgse vertrouwensexperiment (tabel A.2). Sommige hypothesen worden daarom niet of maar zeer ten dele bevestigd zoals ten aanzien van mentale gezondheid, welbevinden en institutioneel vertrouwen maar velen ook (deels) wel, zoals bij sociaal netwerk, subjectieve gezondheid, keuzemogelijkheden, zelfredzaamheid, sociaal vertrouwen en vermindering van inkomens -en deprivatiearmoede. De meeste significante effecten vinden we bij intensieve begeleiding (welbevinden, subjectieve gezondheid, keuzemogelijkheden, sociale contacten, zelfredzaamheid, inkomensarmoede, deprivatiearmoede), dan eigen regie (subjectieve gezondheid, zelfredzaamheid, sociaal vertrouwen) en dan coaching met vrijlating (zelfredzaamheid). We vinden alleen voor zelfredzaamheid bij alle treatments een positief significant effect.

We vonden naast veel positieve weinig negatieve treatment effecten behalve voor participatie aan vrijwilligerswerk of mantelzorg en voor vertrouwen in de overheidsinstituties. De effecten zijn negatief in vergelijking met de controlegroep. Nadere analyse laat evenwel zien dat bij de eerste de daling in het aantal uren vrijwilligerswerk en mantelzorg in beide treatments volledig voor rekening komt van de toename in aantal uren betaald werk, deeltijds of voltijds. De daling is dus een gevolg van de treatment doordat meer mensen vanwege de vrijlating of de extra begeleiding in beide groepen (deeltijds of voltijds) werk vinden maar daardoor minder tijd hebben voor vrijwilligerswerk en mantelzorg. Om die reden is dit effect eigenlijk geen negatief effect maar juist een positief effect van de treatment, althans indien uitstroom naar betaald werk het primaire doel is. Er treedt dus substitutie op waardoor de grotere arbeidsparticipatie ertoe leidt dat mensen minder tijd hebben voor maatschappelijke participatie. Wat de negatieve effecten bij vertrouwen in de publieke instanties betreft; daar staan echter weer positieve treatment effecten voor het vertrouwen in de coach tegenover in de drie groepen vergeleken met de standaardgroep. Dit zou erop kunnen wijzen dat een andere bejegening het vertrouwen tussen coach en deelnemer bevordert.

Bij mentale gezondheid vinden we geen treatment effecten over alle metingen heen maar wel een significant treatment effect in meting 3 voor intensieve begeleiding. Tevens vinden we voor mentale gezondheid een treatment effect in meting 3 voor de controlegroep, dus ten opzichte van de situatie bij deze groep bij de start. Mogelijk is er iets veranderd in de treatment van de controlegroep waardoor dit effect optreedt bij de deelnemer. Eerder bespraken we al dat de standaard treatment in het experiment mogelijk wat intensiever is geweest dan in de gangbare uitvoeringspraktijk. Daardoor kan vergelijking met de standaardgroep problematisch zijn, maar een andere vergelijkingsgroep is vooralsnog niet beschikbaar. Door de verlate start in Tilburg is de gemiddelde tijd dat men deelnam aan het experiment slechts 1,5 jaar. Niettemin vinden we significante treatment effecten op de hierboven genoemde uitkomstmaten waarbij de meeste effecten positief zijn.

Verschillen tussen treatments

Dat we relatief weinig verschillen tussen de treatments en dan vooral eigen regie en intensieve begeleiding vinden, is ook niet vreemd omdat de coaches als team hebben gewerkt aan het experiment en er daardoor mogelijk cross-over effecten zijn ontstaan ondanks dat in beginsel elke coach zijn of haar eigen treatment had. Dergelijke gedragseffecten kunnen ook bij de deelnemers ontstaan bijvoorbeeld doordat ze extra gemotiveerd zijn of doordat de invulling van de vragenlijsten mensen confronteert en laat reflecteren over hun eigen situatie. Doordat de standaard treatment is uitgevoerd door de bestaande consulenten van Werk en Inkomen verwachten we anders dan door het experiment zelf geen cross-over effecten met deze groep.

Effecten over de tijd

Over de tijd gezien is gebleken dat veel lijntjes een positief stijgend verloop hebben in de tijd zonder dat sprake is van treatment effecten zoals bij mentale gezondheid. Dat we over de tijd gezien op basis van de analyses wel een significant effect vinden op mentale gezondheid in meting 3 is niet vanzelfsprekend omdat zo weten we uit de wetenschappelijke literatuur dit vaak stabiele factoren zijn die niet zo gemakkelijk veranderen. Dat geldt ook voor welbevinden of vertrouwen. Het effect op mentale gezondheid maar ook op welbevinden is 0.27. Op een schaal van 0-10 lijkt dat weinig maar is het niet omdat een dergelijk effect boven de 0.20 in de literatuur niet zo vaak gevonden wordt en als betrekkelijk groot wordt beschouwd. Bij welbevinden vinden we ook nog een positief en significant treatment effect bij intensieve begeleiding.

Op basis van de drie deelnemer vragenlijsten hebben we daarom vastgesteld dat ook bij de deelnemers positieve en betekenisvolle resultaten zijn geboekt op het vlak van welbevinden, gezondheid, zelfredzaamheid, sociale participatie, sociaal vertrouwen (vertrouwen in de ander) en vermindering van armoede zowel naar treatment groepen (intensieve begeleiding en eigen regie) als over de tijd gezien.

De vraag is wel op basis van deze bevindingen of de standaardtreatment wel hetzelfde is gebleven of juist meer is gaan lijken op de andere treatments zeker wat betreft intensivering van het contact. Dat zou een zuivere meting van de effecten bemoeilijken. Bij de uitstroomanalyse hebben we een referentiegroep (BUS gegevens) maar niet bij deze uitkomstmaten. Daarom is nader onderzoek nodig waarin we een vergelijkingsgroep van niet-deelnemers maar met dezelfde informatie moeten vinden.

4. Procesevaluatie: vragenlijsten voor coaches

4.1 Procesevaluatie: opzet

In de gemeente Tilburg zijn de coaches/consulenten toegewezen aan een van de treatments en behouden deelnemers dezelfde coach/consulent gedurende deelname aan het experiment. Dit kon evenwel in de praktijk niet altijd volledig worden waargemaakt in verband met ziekte, vakantie, afwezigheid en dergelijke. De deelnemers in de standaardgroep werden begeleid door de consulenten van Werk en Inkomen. Tegen deze achtergrond bespreken we in deze paragraaf de bevindingen van de procesevaluatie welke zoals gezegd bestaat uit de analyse van de drie procesevaluatievragenlijsten en de analyse van de focusgroep gesprekken met de coaches die verantwoordelijk waren voor de begeleiding van deelnemers in de drie treatments. Omdat we geen informatie kregen over wie welke vragenlijst heeft ingevuld bij de standaardgroep konden we bij de eerste analyse geen variabele opnemen over coach of consulent. Eerst bespreken we de analyse van de procesevaluatievragenlijsten en daarna de focusgroep gesprekken.

4.2 Procesevaluatie: vragenlijsten voor coaches

De procesevaluatievragenlijsten, zijn de vragenlijsten die door de betreffende coach/consulent zijn ingevuld voor de deelnemers die deze consulent in begeleiding heeft. Een coach/consulent heeft dus voor al zijn of haar deelnemers een of meerdere keren de vragenlijst ingevuld. Deze vragenlijst is zoals eerder aangegeven in totaal drie keer ingevuld: de nulmeting, de eerste vervolgmeting en de tweede vervolgmeting. De resultaten van deze vragenlijsten geven inzicht in het proces van begeleiding vanuit het perspectief van de consulent. Er wordt een beeld geschetst van de ontwikkeling die de deelnemer heeft doorgemaakt volgens de consulent en in hoeverre er sprake was van een effectieve begeleiding en of er zich leereffecten hebben voorgedaan voor zowel deelnemer als consulent.

4.2.1 Gehanteerde uitkomstmaten

Om een inzicht te krijgen in het proces van begeleiding en de ontwikkeling van de deelnemer door de ogen van de consulent, wordt er naar de volgende aspecten gekeken:

- Hoe beoordeelden de coaches de **motivatie** van de deelnemers voor de treatment en de te behalen doelen en hoe veranderde dit over de tijd?
- Hoe beoordeelden de coaches de deelnemer ten aanzien van een viertal aspecten van de begeleiding: of de deelnemer **realistische eisen** stelt ten aanzien van de (hoogst bereikbare) **doelen**; het **zelf in actie** komen; het **zelf doelen stellen** en het verwachte **effect van de treatment** gedurende het experiment?
- Hoe beoordeelden de coaches de mate van **sociale participatie** en de **afstand tot de arbeidsmarkt** voor de deelnemer (de plaats op de participatieladder) en hoe veranderde dit over de tijd?
- Hoe beoordeelden de coaches de **leereffecten** bij de deelnemer (mate van **zelfredzaamheid**) en bij zichzelf en hoe veranderde dit over de tijd?
- In hoeverre beoordeelden de coaches de geboden treatment als geschikt voor de deelnemer (alleen in de derde vragenlijst bevraagd)?

Uiteraard is een belangrijk doel van het onderzoek om te bekijken in hoeverre er verschillen zijn tussen deelnemers die verschillende treatments hebben ondergaan. Voor de bovengenoemde aspecten zal dan ook onderscheid worden gemaakt tussen deelnemers van verschillende treatments. Hierdoor zal duidelijk worden of en welke verschillen er op een bepaald moment zijn tussen deelnemers en in hoeverre deze verschillen veranderen over de tijd en in hoeverre deze zijn toe te schrijven aan het effect van de treatment.

4.2.2 Analysemethode

Op basis van de verzamelde data van de consulentvragenlijsten is er een gewone regressieanalyse (OLS) uitgevoerd, waarbij het verband tussen de treatments en de gehanteerde uitkomstmaten wordt geschat. In deze analyse is een aantal onafhankelijke variabelen toegevoegd om de schatting van de uitkomstmaat (afhankelijke variabele) zo zuiver mogelijk te maken, namelijk: de meting waarin de score is behaald op de uitkomstmaat, of iemand op enig moment afgemeld is in het experiment en een dummy variabele die aangeeft of de deelnemer uit het zittende bestand komt, of uit de nieuwe instroom. In de rapportage van de analyse, wordt er gebruik gemaakt van een beschrijvende tabel waarin de gemiddelde scores voor de treatment groepen op een uitkomstvariabele worden getoond per meting en in totaal. Deze gemiddelden zijn geschat op basis van de eerdergenoemde regressieanalyse. Een nadere uitleg over hoe de tabellen gelezen moeten worden, volgt in de volgende paragraaf.

4.2.3 Resultaten

In deze paragraaf zullen de resultaten op de vragen uit paragraaf 4.2.1 worden beschreven. De tabellen die worden getoond zijn als volgt te lezen. In de tabellen zijn de gemiddelde scores op de uitkomstvariabele (bijvoorbeeld motivatie, plaats op participatieladder, zelfredzaamheid, etc.) per treatmentgroep en per meting te zien. Deze gemiddelden zijn *geschat* op basis van een regressieanalyse waarbij de treatment groepen en de metingen de *onafhankelijke* variabelen waren en de uitkomstvariabelen telkens de *afhankelijke* variabele. Daarnaast zijn er nog twee onafhankelijke variabelen gebruikt, namelijk: of iemand afgemeld is en een variabele die aangeeft of een deelnemer uit het zittend bestand of nieuwe instroom komt[10]. Er kan dus worden gezegd dat de gemiddelden die hieronder worden weergegeven, de gemiddelden zijn onafhankelijk van (of gecorrigeerd voor) het effect van of iemand is afgemeld en of iemand afkomstig is uit het zittend bestand of nieuwe instroom.[11] Hoe

[10] Er zijn ook regressiemodellen getest waarin een meer uitgebreide lijst van onafhankelijke variabelen is opgenomen. In deze modellen werd er constant gehouden voor de volgende kenmerken van de deelnemer: leeftijd, geslacht, soort woning, leefvorm, duur van uitkering en nationaliteit. Interessante bevindingen uit deze analyses worden steeds bij de resultaten besproken.

[11] In totaal zijn er voor elke uitkomstvariabele twee regressiemodellen geschat: een zonder interactie tussen de treatments en meting en een met de interacties. De regressie coëfficiënten (effectmetingen) voor de effecten van de treatments en de metingen van het eerste model zijn opgenomen in Bijlage B, tabel B1. De regressie coëfficiënten van het tweede model met interacties zijn te vinden in Bijlage B, tabel B2. Voor het gemak van interpretatie laten we in deze paragraaf de geschatte gemiddelden zien, en niet de volledige uitkomsten van de regressieanalyse. De

moeten de tabellen worden gelezen? De kolom 'gemiddelde totaal' geeft de gemiddelde score op de 3 metingen voor elke treatmentgroep. De sterretjes geven significantieniveaus weer (zie ook Bijlage B voor bijbehorende geschatte effecten). Bij drie sterretjes weten we met 99% betrouwbaarheid dat het verschil tussen de treatments (deels)[12] wordt veroorzaakt door de treatment zelf. Bij twee sterretjes weten we dit met 95% betrouwbaarheid en bij een ster met 90% betrouwbaarheid. Ontbreken de sterretjes, dan wordt het verschil waarschijnlijk door iets anders veroorzaakt dan door het effect van de treatment. De onderste rij met 'Totaal', geeft de gemiddelden over de groepen per meting, dus over de tijd. Sterretjes in deze rij laten zien dat er een significante of betekenisvolle toename of afname plaatsvindt over de tijd ten opzichte van de *nulmeting*. Kijken we naar de resultaten voor de treatmentgroepen in de nulmeting dan kunnen we sterretjes interpreteren als betekenisvolle effecten van de treatments eigen regie met vrijlating, intensieve begeleiding en coaching met vrijlating vergeleken met de *standaard treatment* in die meting. Bij de resultaten voor metingen 2 en 3 geven de sterretjes de effecten (een betekenisvolle toe-of afname) weer van een treatment *bovenop* het effect in de *nulmeting* voor die treatment. Een sterretje bij de standaardgroep bijvoorbeeld betekent dan een betekenisvolle toe- of afname in de tijd vergeleken met de score in de nulmeting. Bij de beschrijving van de resultaten zal de nadruk liggen op betekenisvolle verschillen in scores die toe te schrijven zijn aan het *effect van de treatments*. In totaal zijn er 1278 vragenlijsten ingevuld: 614 in meting 1, 495 in meting 2 en 496 in meting 3. Echter, in de tabellen die volgen kan het aantal vragenlijsten van dit totaal afwijken omdat er dan missende antwoorden zijn op bepaalde variabelen in de analyse. De totale aantallen staan in de tabellen vermeld. Opvallend is dat voor de standaardgroep de tweede en derde meting slechts voor een klein aantal deelnemers is ingevuld. Bij de andere treatments ligt het ingevulde aantal vragenlijsten steeds rond de 150, maar voor de standaardtreatment, die begint met 153 ingvulde vragenlijsten in de nulmeting, zijn er slechts 57 in meting 2 en 87 in meting 3 ingevuld. Dit heeft gevolgen voor de analyses die worden uitgevoerd. Alle treatmentgroepen worden vanzelfsprekend vergeleken met de groep die de standaardtreatment heeft ondergaan, maar de vergelijking wordt in de tweede en derde meting beïnvloed doordat deze vragenlijsten maar voor een beperkt en waarschijnlijk selectief deel van de deelnemers van de standaardgroep is ingevuld. De resultaten moeten dus worden gelezen met deze beperking in het achterhoofd.

Motivatie eigen treatment

In de vragenlijsten zijn de coaches gevraagd om aan te geven in hoeverre zij de deelnemer gemotiveerd achten om zich in te zetten voor respectievelijk de eigen treatment en de (hoogst bereikbare) doelen. De resultaten worden getoond als een rapportcijfer van 0-10, waarbij 0 totaal niet gemotiveerd betekent en 10 heel gemotiveerd.

In tabel 4.2.1 zien we in de kolom 'totaal' dat de treatment eigen regie met vrijlating gemiddeld genomen lager scoort dan de standaardgroep, terwijl de intensieve begeleidingsgroep ongeveer even hoog scoort en de intensieve begeleidingsgroep met vrijlating duidelijk hoger. Het verschil tussen de standaardgroep

regressieanalyse (met alle eerdergenoemde variabelen) is wel gebruikt als basis om de gemiddelden in tabel 4.2.1 t/m 4.2.10 te schatten.

[12] Waarom 'deels'?: als het effect van een treatment significant is, verklaart dit effect nog niet 100% van de verschillen in gemiddelden tussen groepen. Ook de variabelen consulentnummer en zittend bestand verklaren een deel en daarnaast zijn er altijd factoren die een invloed uitoefenen, maar niet worden meegenomen in het model.

enerzijds en de eigen regie groep anderzijds kan verklaard worden door een significant negatief effect van de treatment eigen regie op de door de coaches/consulenten ingeschatte motivatie van de deelnemer voor de eigen treatment (zie ook tabel 1, Bijlage B). Het positieve verschil van coaching met vrijlating kan worden verklaard door een significant positief effect van deze treatment op de ingeschatte motivatie vergeleken met de standaardgroep. Over het algemeen is de ingeschatte motivatie van de deelnemer met een 6,5 aan de lage kant. Als we dan kijken naar de ontwikkeling over de tijd over alle groepen heen (de onderste rij), dan zien we een significante toename in vergelijking met de nulmeting, de motivatie van de deelnemer voor de eigen treatment neemt volgens de coaches dus toe. Dit is ook te zien in figuur 4.2.1, echter zien we daar wel een duidelijke daling voor de standaardgroep in de derde meting.

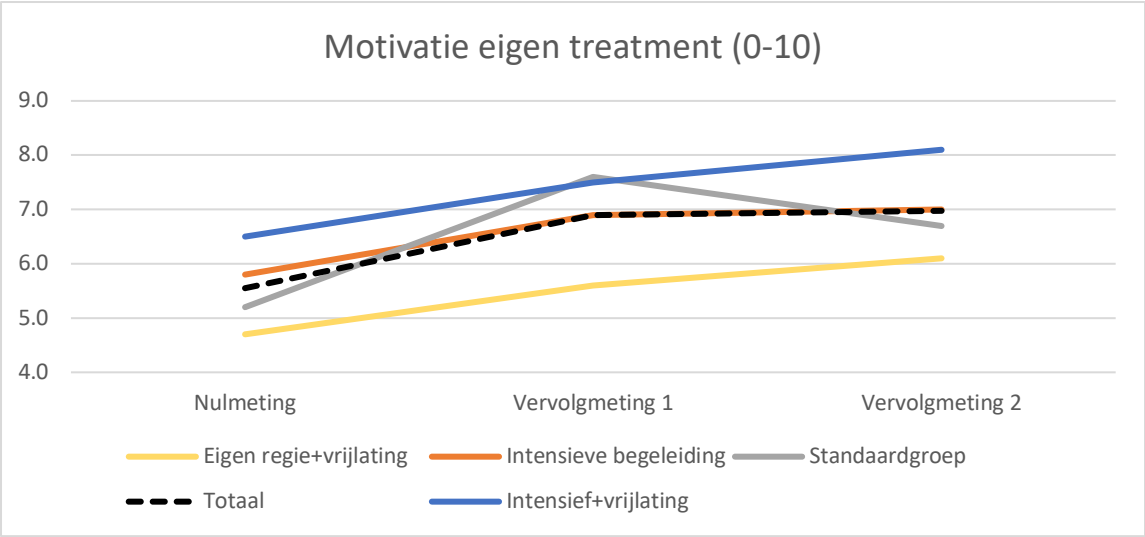
Tabel 4.2.1: Gemiddelde scores motivatie eigen treatment (0-10)

	Nulmeting	**N**	**Meting 2**	**N**	**Meting 3**	**N**	**Totaal**	**N=**
Eigen regie+vrijlating	4,7*	150	5,6**	139	6,1	130	5,5**	419
Intensieve begeleiding	5,8*	109	6,9*	113	7,0	108	6,6	330
Coach.+vrijlating	6,5***	153	7,5**	143	8,1	134	7,4***	430
Standaardgroep	5,2	132	7,6***	27	6,7**	42	6,5	201
Totaal	5,6	544	6,9***	422	7,0***	414	6,5	1380

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1380)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

In de nulmeting zien we een significant treatment effect voor alle treatmentgroepen ten opzichte van de standaardgroep. De eigen regie groep scoort significant lager dan de standaardgroep op dit motivatie aspect van begeleiding (zie ook tabel B2), terwijl de andere twee groepen, voornamelijk de intensieve begeleidingsgroep met vrijlating significant hoger scoren. Echter, in de nulmeting had nauwelijks nog begeleiding plaatsgevonden, waardoor dit verschil waarschijnlijk een verschil in aanvangsverwachting van de coaches voor deze treatments weergeeft. In meting twee zien we een toename van de ingeschatte motivatie van de deelnemer door de coach/consulent voor alle treatment groepen, echter alleen voor de standaardgroep is het effect van de treatment zelf positief, ook in de derde meting (zie tabel B2, Bijlage B). Voor de andere groepen is er een significant negatief effect van treatment en wordt de toename in de motivatie van de deelnemer in tabel 4.2.1 dus niet door de treatment zelf veroorzaakt, maar door andere factoren. We hebben modellen gedraaid met meer controlevariabelen, maar ook dan blijven de gevonden effecten overeind. De motivatie van de deelnemer neemt dus toe volgens de consulent voor de treatmentgroepen, maar met uitzondering van de standaardgroep.



Figuur 4.2.1. Gemiddelde score op motivatie deelnemer voor eigen treatment per treatmentgroep en meting

Hoogst bereikbare doel

Daarnaast hebben de betrokken coaches ook ingevuld wat hun inschatting is van de motivatie van de deelnemer om zich in te zetten voor de (hoogst bereikbare) doelen, zoals betaald werk, het doen van vrijwilligerswerk, het volgen van een opleiding, etc.. In tabel 4.2.2 zien we in de kolom 'totaal' dat de treatments eigen regie, intensieve begeleiding en coaching met vrijlating significant hoger scoren dan de standaardgroep (zie ook tabel B1, Bijlage B). In verband met de ontwikkeling over de tijd, zien we over alle groepen heen een toename in de door de coaches ingeschatte motivatie bij de deelnemer voor het hoogst bereikbare doel. Deze toename is sterk significant. Wat betreft de treatment effecten per meting, zien we dat er in de nulmeting significante positieve effecten zijn bij de intensieve begeleidingsgroep en de coaching met vrijlating groep. Dit heeft wellicht weer met de hoge aanvangsverwachtingen te maken van de coaches.

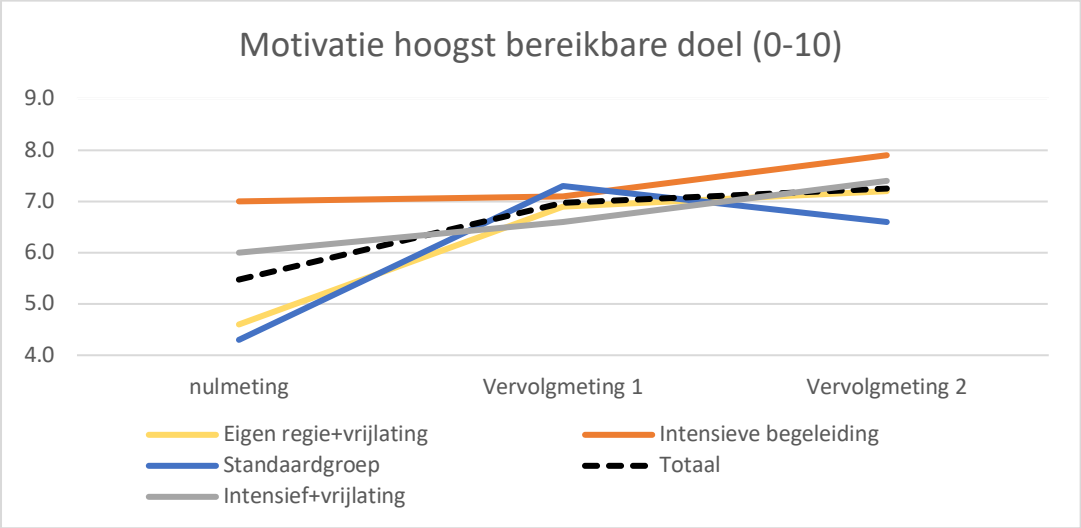
Tabel 4.2.2: Gemiddelde scores op motivatie hoogst bereikbare doel (0-10)

	Nulmeting	**N**	**Meting 2**	**N**	**Meting 3**	**N**	**Gem.**	**N**
Eigen regie+vrijlating	4,6	136	6,9	125	7,2	104	6,2**	365
Intensieve begeleiding	7,0***	109	7,1***	101	7,9**	103	7,3***	313
Coach.+vrijlating	6,0***	138	6,6***	142	7,4	133	6,7***	413
Standaardgroep	4,3	133	7,3***	28	6,6***	38	6,1	199
Totaal	5,5	516	7,0***	396	7,3***	378	6,6	1290

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1290)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Voor de tweede meting zien we voor alle groepen weer een stijging, echter wederom vinden we alleen voor de standaardgroep een positief treatment effect, terwijl voor de andere groepen (intensieve begeleiding en coaching met vrijlating) er een negatief effect van treatment is (zie ook tabel B2, Bijlage B). De stijging wordt dus door iets anders veroorzaakt dan door de treatment, behalve bij de standaardgroep. In het uitgebreidere model vinden we geen verschillen in de gevonden effecten. Samenvattend lijken de gevonden effecten robuust te zijn, echter de tweede en derde meting zijn voor de standaardgroep slechts voor een kleine groep deelnemers ingevuld, wat de resultaten kan beïnvloeden.



Figuur 4.2.2. Gemiddelde score op motivatie voor het hoogst bereikbare doel per treatmentgroep en meting

Realistische eisen

Het tweede aspect van de begeleiding is hoe realistisch de coaches de eisen vinden die de deelnemer aan de te behalen doelen stelt. Ook hier hebben we de coaches gevraagd een score of rapportcijfer te geven tussen 0 en 10 waarin 0 staat voor zeer onrealistisch en 10 voor zeer realistisch.

In tabel 4.2.3 en Fig. 4.2.3 worden de resultaten per treatmentgroep weergegeven. Opvallend is dat de gemiddelde motivatie aan de lage kant is met een 6,1. Ten tweede valt op dat gemiddeld genomen de eigen regie groep lager scoort en de intensieve begeleidingsgroep en de coaching met vrijlating groep hoger scoren dan de standaardgroep en dat deze verschillen treatment effecten zijn (zie tabel 1, Bijlage B). Wederom zien we een significante toename, althans volgens de coaches, in de mate van realistische eisen stellen in meting 2 en 3, vergeleken met de nulmeting (zie ook tabel B1, Bijlage B). In de nulmeting zien we en een positief effect voor de intensieve begeleidingsgroep en de coaching met vrijlating groep, vermoedelijk verwijzend naar hoge aanvangsverwachtingen bij de consulent. Voor alle groepen is er weer een toename zichtbaar tussen de nulmeting en de tweede meting, maar alleen voor de standaardgroep is deze positief en significant. Voor de groepen intensieve begeleiding en coaching met vrijlating is het treatment effect wederom negatief (zie ook tabel 2, Bijlage B). In de derde meting is er alleen voor de

standaardgroep een positief treatment effect ten opzichte van de nulmeting, ondanks dat we in tabel 4.2.3 een daling zien ten opzichte van de tweede meting.

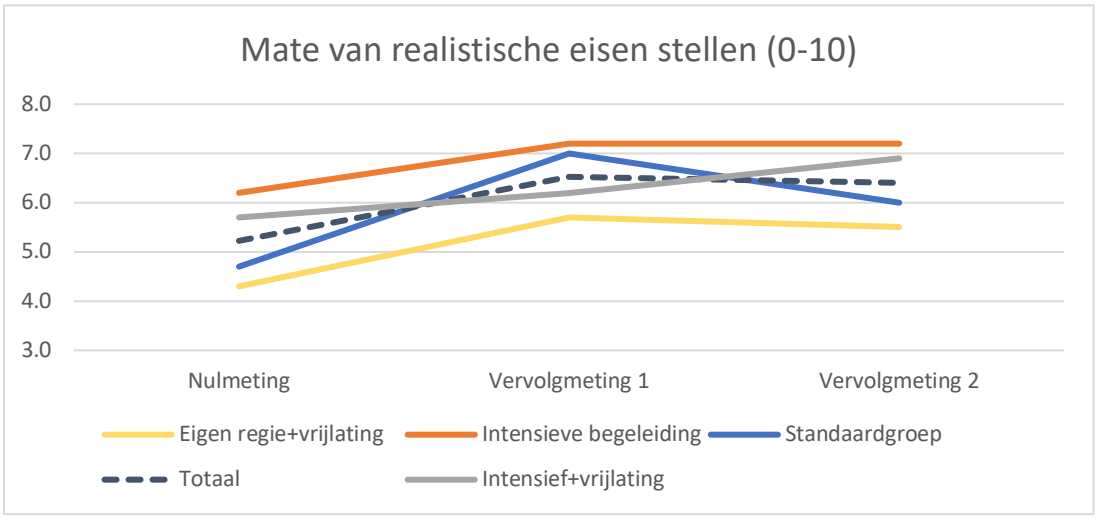
Tabel 4.2.3: Gemiddelde scores op de mate van realistisch eisen stellen (0-10)

	Nulmeting	N	Meting 2	N	Meting 3	N	Tot.	N
Eigen regie+vrijlating	4,3	125	5,7	108	5,5	100	5,2**	333
Intensieve begeleiding	6,2***	114	7,2**	104	7,2	96	6,9***	314
Coach.+vrijlating	5,7**	149	6,2**	143	6,9	136	6,3**	428
Standaardgroep	4,7	137	7,0***	32	6,0**	42	5,9	211
Totaal	5,2	525	6,5***	387	6,4***	374	6,1	1286

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1286)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

In het uitgebreidere model zien we twee kleine verschillen: het effect van eigen regie in de nulmeting wordt zwak significant en negatief en het effect van intensieve begeleiding wordt iets kleiner en zwakker. De overige resultaten blijven hetzelfde. In figuur 4.2.3 worden de resultaten grafisch weergegeven.



Figuur 4.2.3. Gemiddelde scores op de mate van realistisch eisen stellen per treatmentgroep en meting

Zelf in actie komen

Een ander aspect van de begeleiding is de mate waarin de consulent de deelnemer in staat acht om zelf in actie te komen om de gestelde doelen te bereiken. In onderstaande tabel zien we de resultaten. Hier is weer een schaal van 0-10 gebruikt, waarbij 0 staat voor zeer slecht en 10 voor zeer goed.

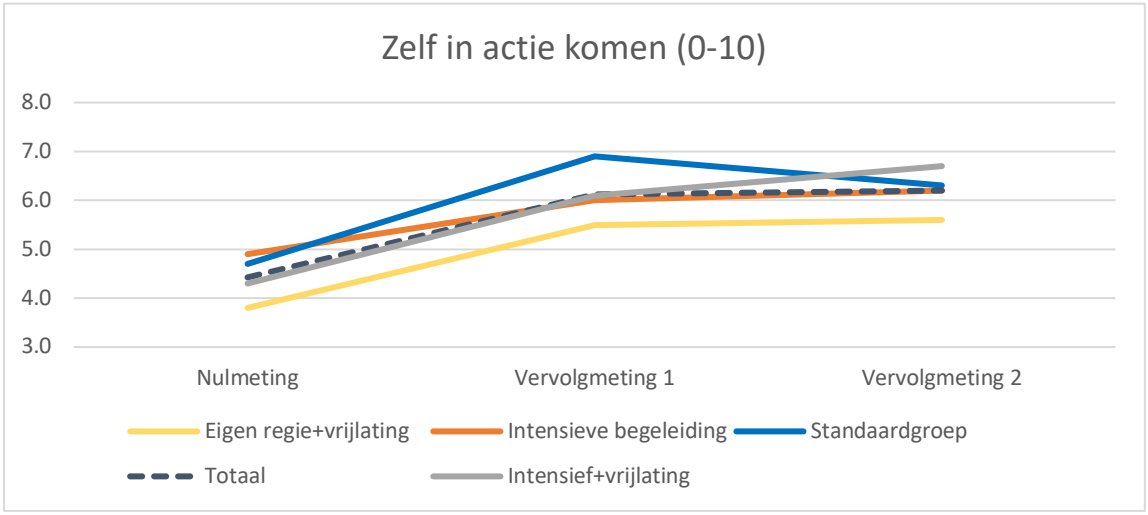
Tabel 4.2.4: Gemiddelde scores op zelf in actie komen (0-10)

	Nulmeting	N	Meting 2	N	Meting 3	N	Totaal	N
Eigen regie +vrijlating	3,8**	136	5,5	135	5,6	125	5,0***	396
Intensieve begeleiding	4,9	101	6,0*	117	6,2	109	5,7	327
Coach.+vrijlating	4,3	146	6,1	146	6,7	137	5,7	429
Standaardgroep	4,7	119	6,9***	32	6,3**	41	6,0	192
Totaal	4,4	502	6,1***	430	6,2***	412	5,6	1344

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1344)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Fig. 4.2.4. en Tabel 4.2.4 laten zien dat de gemiddelde score op zelf in actie komen laag is met een score van 5,6. De eigen regie groep scoort gemiddeld genomen het laagst met een 5, maar de standaardgroep het hoogst met een 6. De regressieanalyse (zie tabel B1, Bijlage B) toont een negatief treatment effect voor de groep eigen regie ten opzichte van de standaardgroep. Over de tijd (zie Fig. 4.2.4.) zien we wel een duidelijke stijging in de door de coaches ingeschatte score van het zelf in actie komen door de deelnemer ten opzichte van de nulmeting. Echter, opnieuw vinden we alleen een positief treatment effect bij de standaardgroep (tabel B2, Bijlage B). Voor de eigen regie groep vinden we een significant negatief effect in de nulmeting, wat wellicht weer te maken heeft met de hoge aanvangsverwachtingen. Daarnaast zien we een zwak negatief effect voor intensieve begeleiding in meting 2 dat verdwijnt in het model met extra controle variabelen. Het negatieve effect van intensieve begeleiding wordt dus veroorzaakt door compositieverschillen, ten opzichte van de standaardgroep.



Figuur 4.2.4. Gemiddelde scores op zelf in actie komen per treatmentgroep en meting

Over het algemeen zijn er dus weinig verschillen tussen de treatments in de scores die coaches geven aan het zelf in actie komen door de deelnemer, behalve dat we voor de standaardgroep een duidelijke toename zien ten opzichte van de nulmeting als gevolg van de treatment.

Zelf doelen stellen

Een derde aspect van de begeleiding is in hoeverre volgens de coaches de deelnemers zelf in staat zijn doelen te stellen. Ook hier is weer een score van 0 tot 10 gebruikt, waarbij 0 betekent geheel niet in staat zelf doelen te stellen en 10 geheel wel.

In tabel 4.2.5 staan de resultaten voor de treatmentgroepen over de tijd welke grafisch worden weergegeven in Fig. 4.2.5. Ook hier blijkt dat de gemiddelde score volgens de consulent op het zelf doelen stellen niet hoog is, slechts een 5,7. Daarnaast zien we dat de eigen regie groep, onverwacht het laagste scoort, gevolgd door de standaardgroep, de intensieve begeleidingsgroep en de coaching groep met vrijlating, die het hoogst scoort. We vinden voor de eigen regie groep een significant negatief treatment effect en voor de coaching groep met vrijlating een significant positief treatment effect.

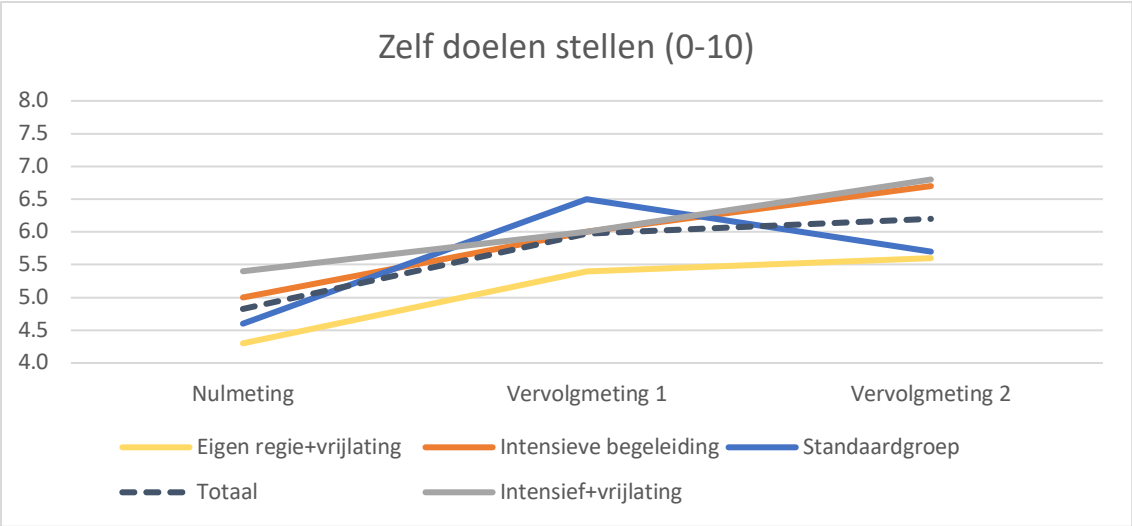
Tabel 4.2.5: Gemiddelde scores op zelf doelen stellen (0-10)

	Nulmeting	**N**	**Meting 2**	**N**	**Meting 3**	**N**	**Totaal**	**N**
Eigen regie+vrijlating	4,3	148	5,4	134	5,6	121	5,1*	403
Intensieve begeleiding	5,0	117	6,0	116	6,7	112	5,9	345
Coach.+vrijlating	5,4**	151	6,0**	146	6,8	137	6,1**	434
Standaardgroep	4,6	131	6,5**	34	5,7**	43	5,6	208
Totaal	4,8	547	6,0***	430	6,2***	413	5,7	1390

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1390)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Figuur 4.2.5 laat een daling voor de standaardgroep zien in de derde meting. Echter scoort deze groep nog steeds hoger dan in de nulmeting, waardoor het treatmenteffect wel positief is (zie ook tabel B2, Bijlage B).



Figuur 4.2.5. Gemiddelde scores op zelf doelen stellen per treatmentgroep en meting

Verwacht effect van treatment voor deelnemer

Ook is de coaches gevraagd hoe groot zij verwachten dat het effect van de treatment is voor de deelnemer op een schaal van 0 tot 10. Hierbij staat 0 voor totaal geen effect en 10 voor een zeer groot effect. In tabel 4.2.6 wordt duidelijk dat het verwachte effect van de treatments gemiddeld genomen laag is: een 5,8. De treatment coaching met vrijlating scoort hier het hoogste met een 6,7 en dit is ook significant hoger dan in de standaardgroep als gevolg van het treatmenteffect. Ook voor de intensieve begeleidingsgroep vinden we een significant positief effect (zie ook tabel B1, Bijlage B). Daarnaast zien we geen toename over de tijd over alle groepen heen. In de nulmeting zien we significant positieve treatment effecten ten opzichte van de standaardgroep. Dit verwijst opnieuw naar de hoge aanvangsverwachtingen van de coaches.

Tabel 4.2.6: Gemiddelde scores op het verwachte effect van de treatment (0-10)

	Nulmeting	**N**	**Meting 2**	**N**	**Meting 3**	**N**	**Totaal**	**N**
Eigen regie +vrijlating	5,6**	162	5,1**	135	5,6	125	5,4	422
Intensieve begeleiding	6,0***	140	5,7**	109	5,0**	111	5,6**	360
Coach. +vrijlating	6,1***	158	6,5	146	7,5	134	6,7***	438
Standaardgroep	4,8	147	6,2**	26	5,3	33	5,4	206
Totaal	5,6	607	5,9	416	5,9	403	5,8	1426

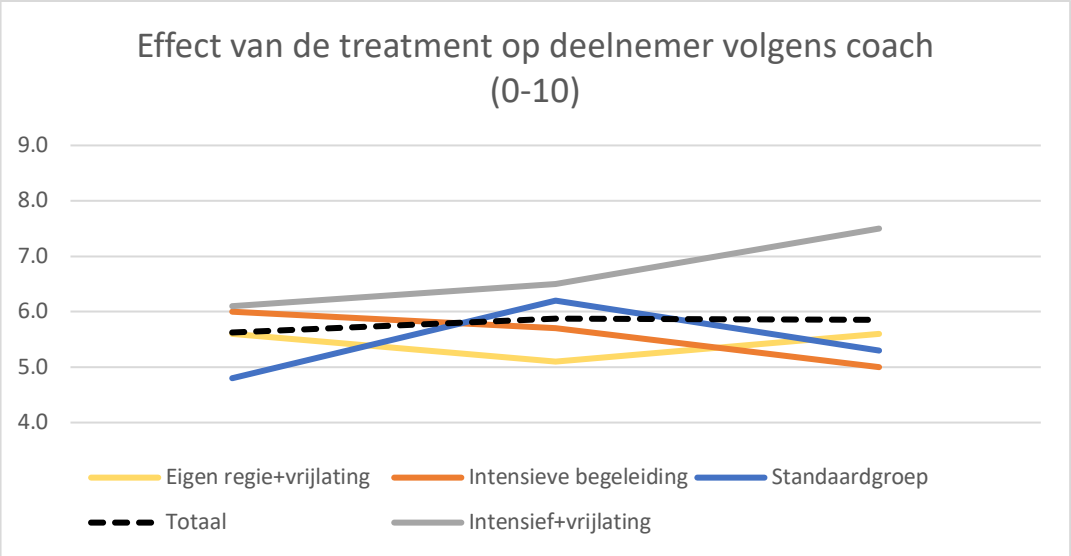
Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1426)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Bij de standaardgroep is er een significante toename in het treatment effect tussen de nulmeting en de tweede meting, terwijl we bij eigen regie en intensieve begeleiding juist een negatief effect vinden. In het

uitgebreide model zijn er twee effecten die we aanvankelijk niet vonden: er ontstaat een zwak positief effect voor eigen regie in de kolom 'totaal' en er ontstaat een zwak negatief effect voor de coaching groep met vrijlating in de tweede meting. Kennelijk worden deze effecten pas zichtbaar als we constant houden voor bepaalde achtergrondkenmerken van deelnemers.

In figuur 4.2.6 ontstaat een wisselend beeld voor de treatmentgroepen: het ingeschatte effect van de treatment voor de deelnemer in de intensieve groep met vrijlating neemt sterk toe, maar niet als gevolg van een treatment effect. De scores voor de intensieve begeleidingsgroep en standaardgroep nemen juist af en de score voor de eigen regie groep neemt eerst af en dan toe. De daling van de scores bij de intensieve begeleidingsgroep kan wel worden toegeschreven aan een treatment effect (zie ook tabel B2, Bijlage B).



Figuur 4.2.6. *Gemiddelde scores op het verwachtte effect van de treatment per treatmentgroep en meting*

Sociale participatie

Coaches zijn gevraagd om een inschatting te geven van de mate van sociale participatie van de deelnemer. Deze vraag is gesteld op een schaal van 0 tot 10, waar 0 staat voor participeert totaal niet en 10 staat voor participeert totaal wel.

Tabel 4.2.7 laat zien dat de mate van sociale participatie gemiddeld een 5,9 scoort, met de eigen regie groep als laagste met een 5,2 en de intensieve begeleidingsgroep het hoogst met een 6,6. De verschillen van alle treatment groepen in vergelijking met de standaardgroep zijn significant, met voor de intensieve begeleidingsgroep het grootste en sterkste effect (zie ook tabel 1, Bijlage B).

Tabel 4.2.7: Gemiddelde scores op sociale participatie (0-10)

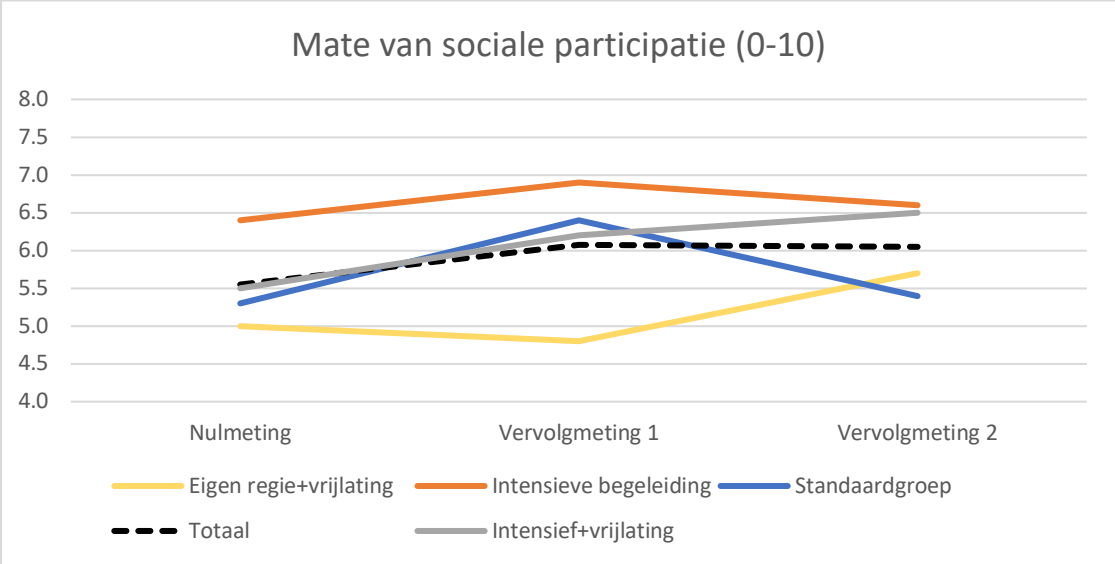
	Nulmeting	N	Meting 2	N	Meting 3	N	Totaal	N
Eigen regie+vrijlating	5,0	162	4,8**	108	5,7	99	5,2**	369
Intensieve begeleiding	6,4***	140	6,9	105	6,6	108	6,6***	353
Coach.+vrijlating	5,5	158	6,2	146	6,5*	139	6,1*	443
Standaardgroep	5,3	139	6,4**	33	5,4	45	5,7	217
Totaal	5,6	599	6,1**	392	6,1***	391	5,9	1382

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1382)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Over de tijd zien we een lichte, maar significante stijging van de mate van sociale participatie. Echter, nader bekeken zien we voor de eigen regie groep een significante daling tussen de nulmeting en de tweede meting, terwijl we voor de standaardgroep een tijdelijke stijging zien (zie ook tabel 2, Bijlage B). In de nulmeting scoort de intensieve begeleidingsgroep significant hoger dan de standaardgroep.

De toename bij intensieve begeleiding in meting 2 en 3 ten opzichte van de nulmeting blijkt dus geen treatment effect te zijn. Bij coaching met vrijlating is er wel een treatment effect dat zich openbaart in meting 3. Het model met extra controlevariabelen (hier niet getoond) geeft dezelfde uitkomsten.



Figuur 4.2.7. Gemiddelde scores op sociale participatie per treatmentgroep en meting

Participatieladder

De coaches is gevraagd een score te geven voor de afstand van de deelnemer tot de arbeidsmarkt op een schaal van 1 tot 6. Dit wordt ook wel de participatieladder of tredeladder genoemd. 1 staat hier voor een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, terwijl 6 staat voor het verrichten van betaald werk (zie Tabel. 4.2.8.). De participatieladder is voor de gemeente een belangrijke indicatie voor de mate waarin door een andere bejegening 'sociale stijging' heeft plaats gevonden. We zien voor alle groepen een stijging in de tijd maar zeker ook voor de standaardgroep. Om die reden vinden we geen treatment effecten. Indien de begeleiding in de standaardgroep vanwege een experiment effect is veranderd kan een stijging in de tijd bij alle groepen wel degelijk mede het gevolg zijn van een andere bejegening.

Tabel 4.2.8: Gemiddelde positie op participatieladder (1-6)

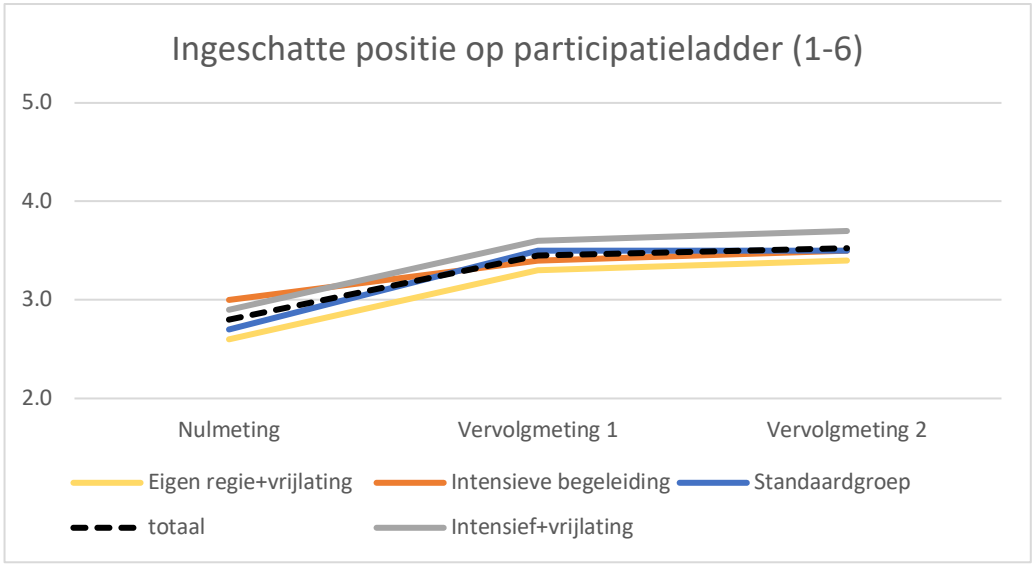
	Nulmeting	**N**	**Meting 2**	**N**	**Meting 3**	**N**	**Totaal**	**N**
Eigen regie +vrijlating	2,6	157	3,3	140	3,4	137	3,1	434
Intensieve begeleiding	3,0	129	3,4	126	3,5	116	3,3	371
Coach.+vrijlating	2,9	135	3,6	148	3,7	139	3,4	422
Standaardgroep	2,7	125	3,5**	36	3,5**	46	3,2	207
Totaal	2,8	546	3,5***	450	3,5***	438	3,3	1434

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1434)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Alleen voor de standaardgroep vinden we significante positieve treatment effecten in meting 2 en 3 in vergelijking met de nulmeting. In het uitgebreidere model zien we dat er een zwak positief effect ontstaat voor intensieve begeleiding in de nulmeting. De overige resultaten blijven onveranderd.

In Fig. 4.2.8, worden de resultaten grafisch weergegeven. In de grafiek is de stijging in de tijd duidelijk zichtbaar maar wel bij alle groepen. De stijging is het grootst in het eerste jaar..



Figuur 4.2.8. Gemiddelde positie op participatieladder per treatmentgroep en meting

Leereffecten deelnemer en coaches/consulenten

Het uitvoeren van de treatments is een leerproces voor zowel de deelnemer als voor de coaches/consulenten. Om dit leerproces in kaart te brengen gedurende het experiment, is aan de coaches/consulenten de vraag gesteld in hoeverre zij vinden dat de deelnemer leert om zelfredzaam te zijn en in hoeverre zij zelf leren van de treatment om zo de deelnemer beter te begeleiden. Voor beide vragen geldt een score van 0 tot 10, waarbij voor het leereffect van de deelnemer 0 staat voor totaal niet zelfredzaam en 10 voor volledig zelfredzaam en voor het leereffect van de coach/consulent staat 0 voor niets bijgeleerd en 10 voor heel veel bijgeleerd. Aan de coach/consulent is gevraagd om het leereffect aan te geven voor elke deelnemer apart terwijl leereffecten juist ontstaan in het begeleiden van verschillende mensen met verschillende problematieken op basis van dezelfde treatment. Het collectieve element van het leerproces is minstens zo belangrijk maar is onderdeel van het focusgroep gesprek.

Leereffecten deelnemer: zelfredzaamheid

In tabel 4.2.9 staan de resultaten voor de leereffecten van de deelnemers. Gemiddeld schatten de coaches de leereffecten voor de deelnemers in op een 6. De coaching met vrijlating groep scoort duidelijk hoger met een 6,6 en dit verschil is significant ten opzichte van de standaardgroep. Ook de groepen eigen regie en intensieve begeleiding scoren significant hoger dan de standaardgroep (zie tabel B1, Bijlage B).

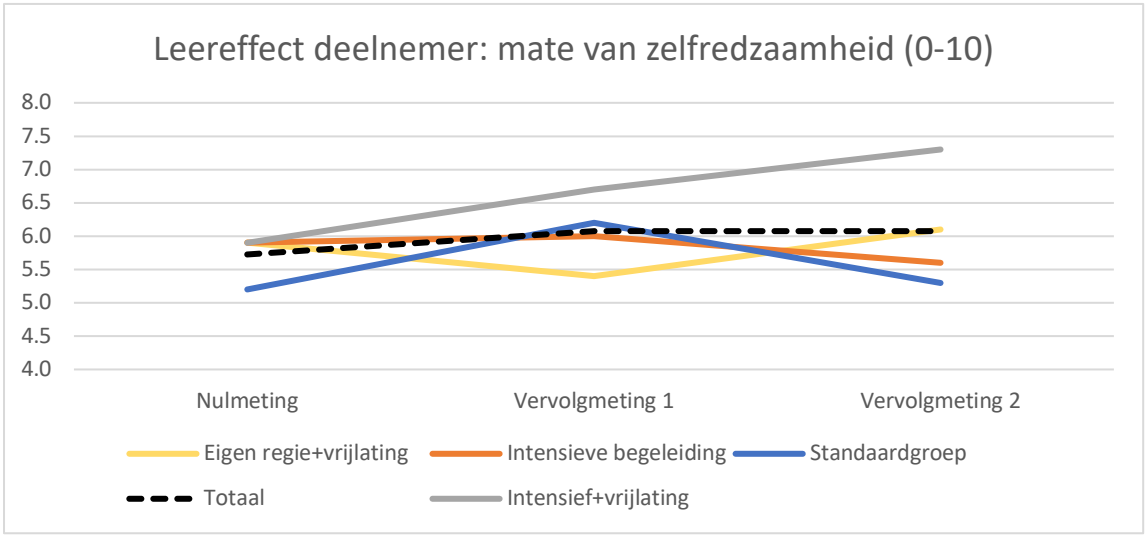
Tabel 4.2.9: Gemiddelde ingeschatte mate van zelfredzaamheid (leereffect deelnemer) (0-10)

	Nulmeting	N	Meting 2	N	Meting 3	N	Totaal	N
Eigen regie +vrijlating	5,9**	162	5,4**	122	6,1	102	5,8*	386
Intensieve begeleiding	5,9**	140	6,0	100	5,6	103	5,8*	343
Coach.+vrijlating	5,9**	158	6,7	146	7,3**	137	6,6***	441
Standaardgroep	5,2	147	6,2*	26	5,3	38	5,6	211
Totaal	5,7	607	6,1	394	6,1**	380	6,0	1381

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1381)
Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Tussen de nulmeting en de derde meting vindt er een significante toename plaats in de ingeschatte mate van zelfredzaamheid van de deelnemer. In de nulmeting vinden we positieve en significante verschillen van alle treatments ten opzichte van de standaardgroep. Voor de standaardgroep vinden we een zwakke toename tussen nulmeting en meting 2 en voor eigen regie een significante afname. De coaching groep met vrijlating laat een significante stijging als gevolg van de treatment zien tussen de nulmeting en meting 3 (zie tabel B2, Bijlage B). Het uitgebreidere model geeft dezelfde uitkomsten..

Figuur 4.2.9 laat een sterke stijging zien in de ingeschatte mate van zelfredzaamheid bij de coaching groep met vrijlating. We vinden voor meting 3 een significant treatment effect.



Figuur 4.2.9. Gemiddelde ingeschatte mate van zelfredzaamheid (leereffect deelnemer) per treatmentgroep en meting

Leereffecten coaches/consulenten

Het eerste wat opvalt in tabel 4.2.10 is dat de gemiddelde score erg laag is, slechts 4,7. De coaches/consulenten schatten dus het eigen leereffect laag in. Ook zien we dat de eigen regie groep en de intensieve begeleidingsgroep significant hoger scoren dan de standaardgroep (zie ook tabel B1, Bijlage B).

Tabel 4.2.10: Gemiddelde score op leereffect van coach/consulent (0-10)

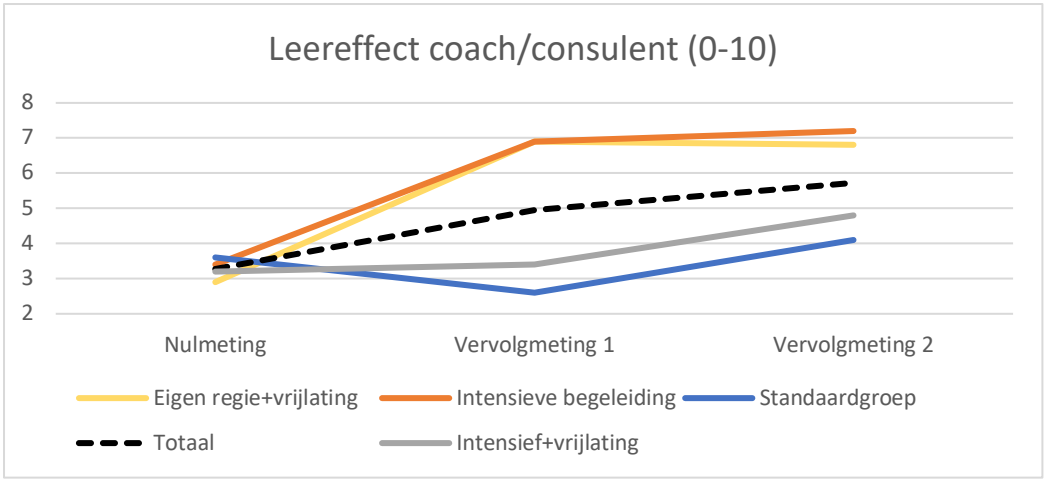
	Nulmeting	**N**	**Meting 1**	**N**	**Meting 2**	**N**	**Totaal**	**N**
Eigen regie+vrijlating	2,9**	162	6,9***	156	6,8***	148	5,5***	466
Intensieve begeleiding	3,4	140	6,9***	132	7,2***	123	5,8***	395
Coach.+vrijlating	3,2	158	3,4**	150	4,8**	142	3,8	450
Standaardgroep	3,6	147	2,6**	57	4,1	80	3,4	284
Totaal	3,3	607	5,0***	495	5,7***	493	4,7	1595

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=1595)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Coaches in die groepen schatten het leereffect dus hoger in vergeleken met de coaches in de standaardgroep. Ook zien we een sterke en significante toename van het leereffect over de tijd. Dit blijkt vooral het geval voor de groep eigen regie, intensief en coaching met vrijlating. De standaardgroep laat juist een significante daling zien in de tweede meting. De stijging in de derde meting kan niet worden toegeschreven aan het treatment effect. Opvallend zijn ook de verschillen in de nulmeting, waarbij het effect van eigen regie positief is (zie tabel B2, Bijlage B) ten opzichte van de standaardgroep (ook al zien we een lagere score in tabel 4.2.10). Het uitgebreidere model leverde geen andere resultaten op.

Figuur 4.2.10 laat zien dat de ingeschatte leereffecten voor alle treatmentgroepen op nagenoeg hetzelfde niveau starten. Naarmate de tijd verstrijkt, is er een duidelijke stijging in de leereffecten voor de consulent zichtbaar bij de eigen regie en intensieve begeleidingsgroep, terwijl de leereffecten bij de andere twee groepen eerst dalen en daarna weer iets stijgen. In alle groepen worden de leereffecten hoger ingeschat dan bij de standaardgroep.



Figuur 4.2.10. Gemiddelde score op leereffect van coach/consulent per treatmentgroep en meting

Vergelijking eigen regie en intensieve begeleidingsgroep

In de voorgaande tabellen zijn de verschillen in effecten tussen de groepen onderling niet vermeld. Primair stond immers steeds een vergelijking met de standaardgroep centraal. Echter, om meer inzicht te bieden in de verschillen tussen deze drie groepen, is een kort overzicht gemaakt in onderstaande tabel. De resultaten zijn gebaseerd op de OLS regressieanalyses, waarbij dezelfde controlevariabelen zijn gebruikt als in de tabellen B1 en B2 in Bijlage B. Het gaat hier om de kolom 'Totaal' in de tabellen 4.1 t/m 4.10.

Uit tabel 4.2.11 blijkt dat er wel degelijk verschillen zijn tussen de drie treatment groepen. Als we de intensieve begeleidingsgroep vergelijken met de eigen regie groep dan scoort de intensieve begeleidingsgroep volgens de coaches vaak hoger (positief effect) dan de eigen regie groep, behalve op het verwachte effect van de treatment en de ingeschatte leereffecten voor de deelnemer en consulent. Ook scoort de intensieve groep iets lager op de ingeschatte score van de deelnemer op de participatieladder dan de eigen regie groep. Als we de coaching groep met vrijlating vergelijken met de eigen regie groep, dan vinden we op 8 van de 10 uitkomstmaten een hogere score dan voor de eigen regie groep. Op die aspecten doet de coaching met vrijlating het dus in de ogen van de coaches beter dan de eigen regie groep. Alleen op het leereffect voor de coach/consulent scoort de intensieve begeleidingsgroep met vrijlating lager dan de eigen regie groep. Ten slotte vergelijken we de intensieve begeleidingsgroep met de coaching groep met vrijlating. Op 4 uitkomstmaten scoort de intensieve groep lager, maar op 4 andere uitkomstmaten juist weer hoger. Voor het zelf doelen stellen en de participatieladder vinden we geen verschillen. Opvallend is dat de intensieve begeleidingsgroep lager scoort dan de coaching groep op de motivatie voor eigen treatment, het zelf in actie komen, het verwachte effect van de treatment en het leereffect voor de deelnemer. Dit zijn aspecten die te maken hebben met de motivatie en de zelfredzaamheid van de deelnemer. Dit zou te maken kunnen hebben met de extra inkomensprikkel die ontbreekt bij deze treatment ten opzichte van de coaching groep met vrijlating.

Tabel 4.2.11 Geteste verschillen in score op uitkomstmaten tussen intensieve begeleiding, coaching met vrijlating en eigen regie (niet-gestandaardiseerde regressie coëfficienten b)

Concept	Intensief vs. eigen regie (ref.)	Coaching met vrijlating vs. eigen regie (ref.)	Intensief vs. coaching met vrijlating (ref.)
Motivatie eigen treatment	1,1***	1,9***	-0,7***
Motivatie hoogst bereikbare doel	1,2***	0,5**	0,7***
Realistische eisen	1,7***	1,1***	0,7**
Zelf in actie komen	0,8**	0,7***	-1,9**
Zelf doelen stellen	0,8***	1***	n.s.
Verwacht effect treatment	n.s.	1,2***	-1***
Sociale participatie	1,4***	0,9***	0,6***
Participatieladder	-0,3**	n.s.	n.s.
Leereffect deelnemer	n.s.	0,8***	-0,7***
Leereffect consulent	n.s.	-1,7***	2***

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10; n.s. (niet significant)

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Geschiktheid treatment

Ten slotte gaan we in deze rapportage in op een vraag uit de derde meting in hoeverre de coaches de treatment geschikt vonden voor deze deelnemer, met een score 0 voor geheel ongeschikt en 10 voor totaal geschikt. Tevens geven we in Tabel 4.2.12 het antwoord op de vraag gesteld aan de coach/consulent of voor deze deelnemer een andere treatment meer passend as geweest of niet?

Hieruit wordt duidelijk dat de coaches de hoogste score voor geschiktheid geven aan de coaching groep met vrijlating, gevolgd door intensieve begeleiding, eigen regie en ten slotte de standaardgroep. Vervolgens is na deze vraag de vraag gesteld of de coaches vinden dat een andere treatment meer passend was geweest voor die deelnemer en welke dat dan was geweest. Het antwoord op de tweede vraag wordt ook in Tabel 3.2.12 vermeld. Ook daaruit blijkt dat bij de coaching met vrijlating groep het kleinste percentage van de coaches vindt dat een andere treatment voor de deelnemers meer passend is. Op de tweede plaats komt dan de standaardgroep en op de laatste plaats de eigen regie groep. Opgemerkt moet worden dat in de derde meting slechts 34 deelnemers van de standaardgroep (20%) een score heeft ingevuld. Het antwoord op de derde vraag wordt weergegeven in Fig. 4.2.11.

Tabel 4.2.12: Rapportcijfer over geschiktheid en passendheid van de treatment

Geschiktheid (0-10)?	Gemiddelde score	N	Andere meer passend? Ja	N
Eigen regie +vrijlating	6,7	117	38%	44
Intensieve begeleiding	7,7	121	33%	41
Coaching +vrijlating	8	136	13%	18
Standaardgroep	5,8	34	23%	10
Totaal	7,1	408	28%	113

Noot: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10, getest op basis van een multiple regressieanalyse (N=408)
Bron: Vragenlijst tweede vervolgmeting procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

In de groep eigen regie met vrijlating acht de coach/consulent voor 50% van de deelnemers intensieve begeleiding meer geschikt; voor 45% van de deelnemers achten ze intensieve begeleiding óf coaching met vrijlating meer geschikt en voor 5% van de deelnemers psychische ondersteuning. Coaches van de intensieve begeleidingsgroep zouden voor 27% van de deelnemers gekozen hebben voor coaching met vrijlating en voor 73% voor eigen regie. Coaches in de coaching met vrijlating groep zouden voor 55% van deze deelnemers gekozen hebben voor eigen regie, voor 33% van de deelnemers voor intensieve begeleiding, en voor 6% van de deelnemers voor de standaardgroep; voor 6% van de deelnemers weten ze het niet.

Opvallend is dat coaches van intensieve begeleiding met of zonder vrijlating relatief vaak zouden kiezen voor eigen regie, indien de gebruikte treatment niet geschikt werd geacht. Bij de standaardgroep is het opvallend dat voor 80% van de deelnemers (8 deelnemers) coaches niet zouden weten welke treatment dan meer geschikt zou zijn. In 13% van de gevallen zouden ze voor intensieve begeleiding hebben gekozen en voor de rest de eigen standaardgroep.

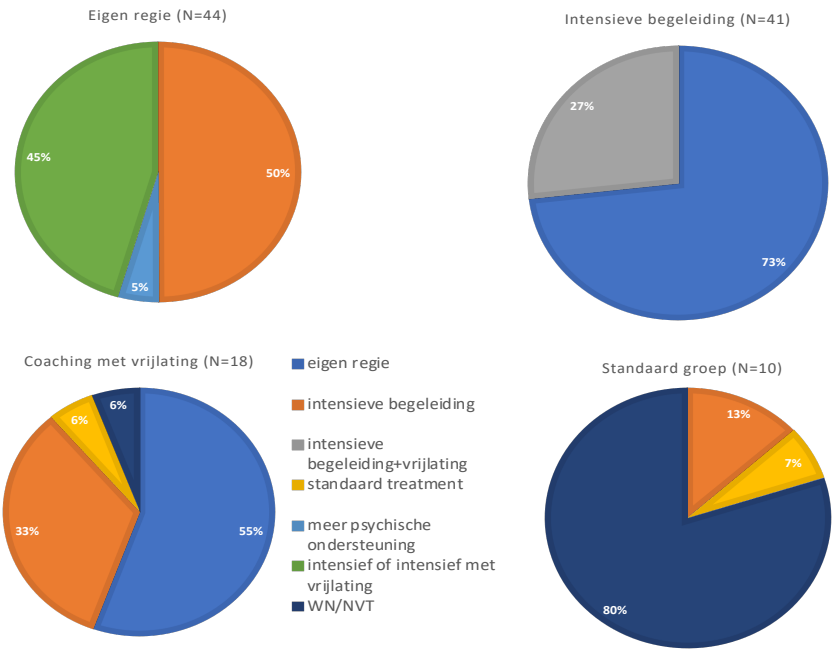


Fig. 4.2.11 Welke treatment is het meest passend bij de deelnemer indien het een andere is?

4.2.4 Conclusies

In de vorige paragraaf zijn de resultaten besproken van de analyse van de antwoorden in de procesevaluatievragenlijsten op basis van de 10 uitkomstvariabelen die daarvoor zijn gebruikt. De verwachting was dat de door de coaches ingeschatte uitkomsten van de treatmentgroepen eigen regie en vrijlating, intensieve begeleiding en coaching met vrijlating door de coaches/consulenten in die groepen andere en op sommige aspecten zoals zelfredzaamheid hogere scores zouden laten zien op de uitkomstmaten dan de standaardgroep, vanwege de andere werkwijze die deel uit maakte van deze treatments. Het lijkt erop dat de coaches vooral hoge verwachtingen hadden van de intensieve begeleidingsgroep of coaching groep met vrijlating (hier vinden we de meeste positieve verschillen in de nulmeting met de standaardgroep) en dat ze de minst hoge verwachtingen hadden van de eigen regie groep. Uiteraard is dit slechts een interpretatie van de gevonden resultaten.

Als we kijken naar veranderingen over de tijd, dan valt op dat er voor 8 van de 10 uitkomstmaten sprake is van een significante stijging in de tweede en derde meting, ten opzichte van de nulmeting. Echter, ook is gebleken dat de standaardgroep positieve en significante effecten over de tijd laat zien. De standaardgroep laat namelijk op bijna alle uitkomstmaten een stijging zien tussen de nulmeting en de tweede meting en in iets mindere mate ook in de derde meting. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met het feit dat de tweede en derde meting slechts voor een beperkt deel van de deelnemers in de standaardgroep is ingevuld, waardoor het beeld niet representatief is. Kijken we naar de treatmenteffecten van de andere treatments over de tijd, dan valt op dat deze juist vaak negatief zijn,

ondanks dat we een positieve stijging in het gemiddelde in de tabel zien. De scores van de deelnemers stijgen vaak wel, maar niet als gevolg van de treatment; dit heeft andere oorzaken. Alleen voor het leereffect voor de coach/consulent zien we voor alle treatmentgroepen (behalve de standaardgroep) een sterke stijging over de tijd. Dit beeld wordt ook bevestigd in de analyse van de focusgroep gesprekken die gevoerd zijn en hierna gepresenteerd worden. De intensieve begeleidingsgroep met vrijlating laat ook een stijgende lijn zien op de score op de participatieladder, net als de standaardgroep.

Ook hebben we nog een vergelijking gemaakt tussen de treatments van eigen regie en de twee soorten intensieve begeleiding, waaruit is gebleken dat de intensieve begeleidingsgroepen over het algemeen allebei beter scoren op de uitkomstmaten dan de eigen regie groep en dat de intensieve begeleidingsgroep of coaching met vrijlating groep op sommige punten beter scoort dan de intensieve begeleidingsgroep zonder vrijlating, maar ook op sommige punten slechter. Over het algemeen vinden de coaches de coaching groep met vrijlating het meest geschikt als treatment, maar als deze treatment niet passend blijkt te zijn, dan kiezen coaches het vaakst voor eigen regie als alternatief. Over de standaardgroep zijn de consulenten het minst tevreden.

Ten slotte hebben we bij de bespreking van de resultaten ook aangegeven dat we modellen hebben getest met meer controlevariabelen. Hieruit bleek dat de gevonden resultaten over het algemeen niet of zeer weinig veranderen als we controleren voor meer achtergrond kenmerken van de deelnemers. Over het algemeen zien we negatieve effecten van de duur van de uitkering en van afmeldingen op de uitkomstmaten. Daarnaast vinden we hogere scores voor vrouwen en lagere scoren voor huurders en inwonenden vergeleken met eigenaren.

4.3 Focusgroep gesprekken

4.3.1. Inleiding

Het focusgroep gesprek met de coaches en de projectleider is onderdeel van de procesevaluatie welke gericht is op het proces van experimenteren met een andere benadering en uitvoering van de participatiewet (PW). Hoe gaan de direct uitvoerenden (coaches en projectleider) maar ook de gemeente als organisatie om met de implementatie en ontwikkeling van het experiment? Het proces van experimenteren is een proces van verandering vooral ook in de benadering van de deelnemer door de coaches.
De focusgroep gesprekken vinden plaats in het bijzijn van de projectleider die het experiment uitvoeringstechnisch aanstuurt en coördineert. De consulenten van Werk en Inkomen zijn niet bij de focusgroep gesprekken aanwezig. Tilburg wijkt af van de andere gemeenten doordat van meet af aan maatschappelijke organisaties in de sfeer van maatschappelijk werk, zorg, armoede en cultuur maar ook ervaringsdeskundigen in de bijstand bij het initiatief betrokken zijn. Ze hebben deelgenomen aan de initiatiefgroep en hebben zitting in de projectgroep die het experiment begeleidt.

Opzet van de focusgroep gesprekken
De focusgroep gesprekken vonden plaats op basis van een half-gestructureerde vragenlijst die in een PowerPoint presentatie werd toegelicht door de onderzoekers. Per onderwerp werden een aantal vragen

gesteld die de input vormde voor het gesprek. Het proces van experimenteren in de PW is in de vragenlijst onderverdeeld in 5 stappen.
De volgende onderwerpen en vragen zijn aan de orde gesteld:

Stap 1. De beleidsuitgangspunten en het doel van het experiment

- Welke uitgangspunten/doelen zijn gesteld en waarom?
- Bent u het eens/oneens over deze doelen?
- Sluiten deze doelen aan bij de wensen van de cliënten?
- Hoe denkt u over deze beleidsuitgangspunten: had u liever andere gezien?
- Welke verwachtingen heeft u ten aanzien van het bereiken van de gestelde doelen?

Stap 2. Achterliggende theorie/filosofie en wetenschappelijke vragen

- In hoeverre sluit het experiment aan op de achterliggende theorie: belonen, sociaal mensbeeld, zelfredzaamheid en vertrouwen?
- In hoeverre wijkt het experiment af van de achterliggende theorie en filosofie?
- In hoeverre hebben cliënten baat bij deze andere aanpak waarin eigen regie en vertrouwen leidend is?
- Sluit de theorie/filosofie volgens u aan bij de motivatie en het gedrag van de cliënten?
- Welke verwachtingen heeft u ten aanzien van de effecten van deze andere aanpak (regelluw, vertrouwen) voor de cliënt?
- Is deze aanpak effectief voor iedereen of voor bepaalde groepen?

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

- In hoeverre is de omvang en samenstelling van de drie treatment groepen zoals beoogd?
- Wat vindt u van de uitsluiting van de genoemde groepen?
- Wat vindt u van de benadering van de deelnemers (voorlichting; eerst vragen om deelname en later indeling; nazorg)?
- Wat vindt u van de aselecte (random) toedeling over de groepen?
- In hoeverre sluiten de interventies aan op de achterliggende theorie/filosofie?
- Wat vindt u van de beschrijving en inhoud van de interventies? Zijn ze duidelijk, herkenbaar en verschillend van elkaar?
- Vindt u dat de training goed aansluit bij het design?
- In hoeverre denkt u dat andere interventies zoals extra vrijlating van verdiensten beter aansluiten bij de theorie/filosofie?
- Wat vindt u van de duur en RCT-opzet van het experiment en het onderzoek?
- Wat vindt u van de wijze waarop het experiment in de praktijk werkt of kan werken?

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

- In hoeverre acht u de gekozen treatments in de praktijk effectief om de gestelde doelen te halen?
- In hoeverre is de relatie met de cliënt bepalend voor het succes van de treatments?
- Hoe ziet u uw eigen rol als coach in de drie treatments? Per treatment vragen we de betrokken coaches hun mening te geven over het omgaan met aspecten zoals vraaggericht, maatwerk, extra begeleiding, aandacht, opbouwen vertrouwensrelatie. Welke faciliteiten heeft u nodig?
- Heeft de training u voldoende voorbereid op de uitvoering van de treatments; zijn er dingen die onvoldoende aan bod zijn gekomen?
- Wat is uw eigen motivatie voor deelname, uw arbeidsvreugde bij de uitvoering en het verwachte leereffect van uw betrokkenheid bij het experiment?

- Welke positieve aspecten, knelpunten en belemmeringen heeft u ervaren tijdens de voorbereiding en uitvoering van het experiment?

Stap 5. Van implementatie naar uitkomsten: de lokale en politieke context, de randvoorwaarden en de uitkomsten voor de cliënt. In bijlage C worden de vragen die zijn gesteld in het focusgroep gesprek weergegeven.

- In hoeverre acht u de gekozen treatments in de praktijk effectief om de gestelde doelen te halen?
- In hoeverre is de relatie met de cliënt bepalend voor het succes van de treatments?
- Hoe ziet u uw eigen rol als coach in de drie treatments? Per treatment vragen we de betrokken coaches hun mening te geven over het omgaan met aspecten zoals vraaggericht, maatwerk, extra begeleiding, aandacht, opbouwen vertrouwensrelatie. Welke faciliteiten heeft u nodig?
- Heeft de training u voldoende voorbereid op de uitvoering van de treatments; zijn er dingen die onvoldoende aan bod zijn gekomen?
- Wat is uw eigen motivatie voor deelname, uw arbeidsvreugde bij de uitvoering en het verwachte leereffect van uw betrokkenheid bij het experiment?
- Welke positieve aspecten, knelpunten en belemmeringen heeft u ervaren tijdens de voorbereiding en uitvoering van het experiment?

Het eerste focusgroep gesprek in Tilburg vond plaats op 15 maart 2018 dus 2 tot 3 maanden na de feitelijke start van het experiment in december 2017. Het tweede gesprek vond plaats op 9 oktober 2018 7 maanden later dus. Het derde gesprek heeft op 27 mei 2019 plaatsgevonden opnieuw 7 maanden na het tweede gesprek. Het vierde en laatste gesprek heeft weer 7 maanden daarna plaatsgevonden op 10 december 2019 na afloop van het experiment. In de gesprekken werden de ervaringen in het laatste half jaar besproken alsook de ervaren problemen en knelpunten in de coaching van de deelnemers in de verschillende treatments maar ook in de uitvoering binnen de gemeentelijke context.

Gespreksonderwerpen

In de focusgroep gesprekken wordt besproken wat de kansen en eventuele belemmeringen zijn van de andere bejegening van de deelnemer en welke resultaten men verwacht en al dan niet bereikt. In het bijzonder wordt ingegaan op de handelwijzen van de coach in de verschillende interventies en in welk opzicht ze van elkaar dienen te verschillen. Betekent ‘eigen regie’ dat men de deelnemer volledig moet loslaten of juist niet omdat het ‘leren van zelfredzaamheid’, het uitgangspunt in de opzet van het onderzoek in Tilburg, meer contacten met de deelnemer vraagt. Ten tweede wordt ingegaan op de casuïstiek van de begeleiding waarbij specifieke problemen in de begeleiding zoals fraude, schulden en ongemotiveerd of onaangepast gedrag aan de orde wordt gesteld om ervan te leren. Ten derde wordt ingegaan op de lokale context waarbinnen het VEX-experiment plaatsvindt.

Om deze redenen wordt in de gesprekken ook ingegaan op de bijzondere opzet en werkwijze in de uitvoering van het Tilburgse experiment en de dilemma’s die mogelijk hieruit zijn voortgekomen. Het bijzondere in Tilburg is de ‘status aparte’ van net vertrouwensexperiment binnen de organisatie en de afstemming die dat vraagt met de afdeling Werk en Inkomen. Het heeft tijd gekost om tot goede en werkbare afspraken te komen en een ‘goede’ uitvoering van het experiment te garanderen. Een van de coaches die uiteindelijk zijn geworven werkte al als consulent op de afdeling Werk en Inkomen van de

gemeente. De deelnemers die zijn ingeloot in de standaardgroep worden begeleid door de consulenten van de afdeling werk en inkomen van de gemeente.

In de gesprekken werden de ervaringen besproken alsook de ervaren problemen en knelpunten in de coaching van de deelnemers in de verschillende treatments maar ook in de uitvoering binnen de gemeentelijke context. Wat coaching betreft werd een sterke behoefte gevoeld om casuïstiek te bespreken waarin men belangrijke dilemma's had ervaren en hoe deze al dan niet zijn opgelost.
In verband met de context waarbinnen het VEX-experiment plaatsvindt, is ook gesproken over de inbedding van het experiment in de gemeentelijke organisatie, en over de invloed en rol van politiek, de maatschappelijke organisaties verenigd in de initiatiefgroep en de projectgroep, de media en alle betrokkenen daaromheen.

Algemene ervaringen
Bij de gesprekken waren de coaches aanwezig plus de projectleider. Bij het eerste gesprek waren twee coaches aanwezig plus de projectleider, bij het tweede gesprek vijf coaches plus de projectleider en een stagiaire. In de twee laatste gesprekken waren respectievelijk zes coaches en vijf coaches aanwezig plus de projectleider en een stagiaire. Coaches hebben in Tilburg een specifieke verantwoordelijkheid voor een van de drie treatments. De vierde ofwel standaard treatment wordt door de afdeling Werk en Inkomen uitgevoerd. De coaches komen regelmatig bij elkaar om over de invulling van de treatments te spreken en met elkaar af te stemmen. De treatments zijn qua inhoud en omschrijving van de begeleidingsactiviteiten en de frequentie van contacten met de deelnemers in onderling overleg op papier gezet. Men heeft daarover met elkaar gesproken en overeenstemming bereikt over de omschrijvingen. Men heeft ook afgesproken deze treatments zoveel als mogelijk is in tact te laten. Men probeert zich daar zo goed mogelijk aan te houden maar in de praktijk vraagt de casuïstiek soms om praktische oplossingen. Men bespreekt in teamverband regelmatig de casuïstiek en hoe uitgaande van de treatment daarmee moet worden omgegaan (problematiek deelnemer, opbouw en herstel van vertrouwen, frequentie en aard contacten, inzet van expertise, inzet van instrumenten, afstemming met andere afdelingen i.v.m. rechtmatigheid -en doelmatigheid, gedrag deelnemer en coach, caseload). De inhoud van de begeleiding maar ook de frequentie van contacten in de treatments van eigen regie versus coaching en intensieve begeleiding vormden een voortdurende vraag -en discussiepunt in de gesprekken. Voortdurend kwam ook de aparte status van de groep als zodanig binnen de gemeentelijke organisatie ter sprake maar ook de uitvoeringsdilemma's die men bij de uitvoering ervaart zoals omgaan met fraude, ongemotiveerde deelnemers, niet op afspraken komen door deelnemers, toepassen van maatregelen, effectiviteit van de interventie tegenover tijdrovende en bureaucratische procedures voor het inzetten van instrumenten, rol van de coach als klantregisseur etc.

Een systematische analyse van de gesprekken en van de vragenlijst informatie vormde oorspronkelijk geen onderdeel van het design van het onderzoek maar bleek gaandeweg wel belangrijk voor een adequate implementatie van het experiment. De belangrijkste vraag die in de gesprekken aan de orde is gekomen is welke lessen er zijn getrokken uit de praktijk van de begeleiding en wat is er geleerd van het proces van experimenteren en de 'nieuwe' aanpak tot nu toe bij de coaches? In de gesprekken is er regelmatig discussie over de omvang van de caseload en de ondersteuning vanuit de organisatie voor het

experiment maar ook over de wijze waarop de treatments moeten worden ingevuld. Destijds is afgesproken om de inhoud van de treatments op papier te zetten. De werkwijze kan evenwel in de praktijk zijn bijgesteld. Een andere vraag die naar voren kwam is ook of de treatments bij iedereen zullen werken en hoe men moet handelen bij ongewenst gedrag, fraude, of bij een persoonlijke problematiek. Hoe ga je als coach om met deze zaken of met persoonlijke problemen/verhalen van deelnemers.

Alle vier gesprekken verliepen in een uitermate prettige en enthousiaste sfeer. De coaches waren opgetogen over de ruimte en mogelijkheden die het experiment hen bood. Sommigen hadden ook gesolliciteerd naar de functie van coach omdat de werkwijze in het experiment naadloos aansloot bij hun eigen visie en hun eigen manier van handelen in de beroepspraktijk maar nu gesteund door de projectorganisatie.

4.3.2 Focusgroep gesprekken: het proces van experimenteren

A. Verkenningsfase

In het eerste half jaar van het experiment hebben de coaches het experiment praktisch moeten vormgeven in de speekkamer. In Tilburg is door de 'status aparte' eerst geprobeerd een homogeen team te vormen dat de uitdaging aankon onder leiding van een speciaal aangeworven projectleider. Deze kwam van buiten net zoals de meeste coaches. Veel vragen die men had zijn in het regelmatige teamoverleg maar ook in de focusgroep gesprekken aan de orde gekomen. Hieronder geven we eerst een verslag van de bevindingen van de focusgroep gesprekken in de verkenningsfase (eerste half jaar) aangezien het uitvoeren van het experiment ook een leerproces is bij de coach die zich de theorie, methodiek en praktische handvatten eigen moet maken. Dat doen we aan de hand van de hierboven geschetste stappen en vragen in de uitvoering.

Uitgangspunten

- In Tilburg kan het experiment zoals eerder opgemerkt op grote steun en enthousiasme van de coaches rekenen. Ze hebben ook bewust gesolliciteerd naar de functie omdat de andere bejegening en aanpak hen aansprak. Dat betreft zowel het onderliggende idee, de achterliggende filosofie als de wijze van uitwerking. Opgemerkt wordt dat "door de andere manier van bejegening mensen weer meer open staan voor begeleiding naar werk". Mensen tonen zich nadrukkelijk dankbaar (tot huilen aan toe) voor de andere meer vraaggerichte en open bejegening. Vanuit de coaches is van belang dat "je meer tijd mag nemen om een goed gesprek op gang te brengen hetgeen een goede start is voor de relatie met de cliënt".
- Er is volgens de coaches veel "wantrouwen naar de gemeente en angst voor verlies van de uitkering vanwege de striktheid van de regels". Het is daarom moeilijk en duurt lang om het vertrouwen van de deelnemer te winnen. In dit verband wordt opgemerkt: "Als mensen lang in de bijstand zitten verkrampen ze en worden ze bang voor afspraken". Mensen ervaren een spanning en het eerste doel is "die spanning eraf te halen door interesse te tonen in wat iemand beweegt". Die houding keert volgens de coaches na verloop van tijd om: "het is nu hun eigen tijd die ze verspillen als ze te laat komen".

- Opvallend is dat veel cliënten een meervoudige problematiek hebben waarbij een combinatie van slechte gezondheid, problematische schulden, psychische problematiek en verslaving een rol speelt. Veelal is men om die redenen niet in staat tot werken. Men ziet ertegenop om naar een afspraak met de coach te gaan vanwege de angst de uitkering te verliezen. Wanneer de uitkering om welke reden ook wordt stopgezet heeft dat volgens een van de coaches “desastreuze gevolgen voor het zelfbeeld van de cliënt”. Daarom is de cliënt huiverig om het gesprek met de coaches aan te gaan en geeft men sociaal wenselijke antwoorden. Wanneer eenmaal duidelijk is bij de deelnemer dat de coaches in het experiment oprecht zijn en het gesprek willen aangaan zonder vooringenomenheid of waardeoordelen wordt de angst minder en “ontdooit men...”. Ook voor de coaches zelf is het gesprek op deze manier minder belastend en relaxter.

Interventies/treatments

- De coaches vinden de andere aanpak inspirerend maar ook uitdagend. Er leven nog veel vragen onder andere over de verschillen in de wijze van begeleiding tussen de drie treatments. Men vindt het lastig om de handelwijze in elke treatment helder te krijgen en toe te passen in de praktijk. Betekent eigen regie volledig loslaten of moet je soms ingrijpen omdat de cliënt nog niet in staat is de eigen regie te pakken. Mag je zelf contact nemen met een deelnemer in eigen regie of moet het contact verzoek van de deelnemer komen? Betekent intensieve begeleiding dat de coach de deelnemer instrumenten aanbeveelt en aanreikt of moet het initiatief van de deelnemer zelf komen en wat te doen als dat initiatief er niet komt?
- Wat opvalt is dat we nu veel mensen zien die al lang in de bijstand zitten die we eerst niet in het vizier hadden omdat we ze niet spraken. Dan blijkt dat ze met heel veel dingen bezig maar vaak niet met werk omdat de kans op werk nihil wordt geacht. Het zelfvertrouwen en zelfbeeld is over het algemeen laag. Iedereen kan wellicht ‘eigen regie leren maar niet voor iedereen op dezelfde manier”. Een andere coach vraagt zich af of de andere aanpak wel voor iedereen werkt.
- De coaches verschillen ook van mening over wat zal werken. Volgens een coach van intensieve begeleiding vinden de deelnemers vooral de financiële prikkel aantrekkelijk in het experiment en zijn ze teleurgesteld als ze in een andere groep zijn ingedeeld. Een andere coach van de coaching groep met vrijlating merkt op dat de deelnemers niet zozeer blij worden van de beloningsprikkel maar vooral van de andere manier van begeleiding.
- Men is enthousiast over de ingebouwde training aan de coaches omdat deze een goed inzicht geeft in de methodiek en de achterliggende filosofie. De training is evenwel niet specifiek toegespitst op de verschillen tussen de afzonderlijke treatments maar veel meer op de methodiek van zelfredzaamheid en deelnemers leren eigen regie te nemen. Men spreekt uit behoefte te hebben aan ondersteuning bij de invulling van de treatments. Men spreekt uit als professional behoefte te hebben aan methodische handvatten of ‘tools’ om de nieuwe aanpak handen en voeten te kunnen geven in de spreekkamer en daar succesvol te laten zijn. Wat aan het begin van het experiment op papier is gezet wat deze invulling betreft geeft nog onvoldoende houvast vindt men.
- Er zijn ook veel vragen over het verschil tussen groep 2 (intensieve begeleiding) en groep 3 (coaching plus vrijlating). In beide gevallen vindt er intensieve begeleiding plaats maar groep 3 lijkt meer gericht te zijn op begeleiding naar betaald werk dan de intensieve begeleidingsgroep

waar de focus ligt op begeleiding naar doelen die verder van werk af staan zoals vrijwilligerswerk en sociale participatie.

Uitvoering/implementatie

- De gesprekspartners vinden het aan het begin van het experiment best wel lastig het experiment goed te laten landen in de gemeentelijke uitvoeringsorganisatie. De aparte positie van de groep maakt het soms lastig om op een lijn te komen met alle betrokkenen. Zo is er discussie over wat ontheffing precies betekent. Betekent ontheffing dat verplichtingen volledig worden losgelaten of blijft het mogelijk een maatregel toe te passen? Daarvoor is veel overleg en afstemming nodig. Het kost veel moeite maar uiteindelijk lukt het dan wel om op een lijn te komen.
- Doordat Tilburg gekozen heeft om iedereen uit te nodigen en direct bij de start de groep van deelnemers compleet te hebben leidde dat tot lange wachttijden bij de deelnemers voordat de eerste gesprekken daadwerkelijk konden plaatsvinden. Het eerste gesprek vond daardoor vaak pas na een aantal maanden plaats hetgeen ertoe leidde dat deelnemers afhaakten. Je moet dan de mensen opnieuw overtuigen van het belang van deelname en dat is dan moeilijk. Om de organisatie mee te krijgen heb je een volledig en in detail uitgewerkt werkplan nodig waarop je als team wordt beoordeeld terwijl veel nog onduidelijk is aan het begin. Daarnaast is politieke en bestuurlijke steun belangrijk. De politieke steun van de toenmalige wethouder was ruim aanwezig in Tilburg. Bij innovatieve projecten zoals het vertrouwensexperiment is ook de context waarin het proces plaatsvindt belangrijk.
- Het experiment vraagt veel van alle betrokkenen ook in administratieve zin. Zo is er discussie geweest over wat het onderzoek vraagt aan registratie van de contacten met de deelnemers. Dit was niet altijd duidelijk en vraagt veel inspanningen van de coachen. De coachen ervaren ook een flinke werkdruk ook al is de caseload conform het plan aangepast. Deels is dit het gevolg van het vertrek van een van de coaches, voor een ander deel heeft het te maken met de vele administratieve taken die moten worden uitgevoerd en het frequente overleg.
- Men ervaart het belangrijk dat de leidinggevenden het experiment steunen en achter de filosofie staan. Er moet ruimte zijn om initiatief te nemen en een eigen aanpak te kunnen ontwikkelen met gebruikmaking van het brede instrumentarium in het sociale domein. Vanuit de projectleiding wordt opgemerkt dat het in het experiment om hogere doelen gaat en dat maakt mensen enthousiast. Er moet daarbij ruimte zijn voor twijfel/onzekerheid. Het stellen van vragen werkt beter dan elkaar antwoorden te geven. Dat werkt in een team ook al leidt het soms tot onenigheid en discussie.
- De aanpak zelf roept veel enthousiasme op. Men heeft gesolliciteerd uit enthousiasme voor het idee om in plaats van te sanctioneren mensen te stimuleren en te inspireren. Een coach drukte het uit als “het verschil maken voor de cliënt; goudklompjes verzamelen”. Het echte gesprek aangaan: “ik zit anders in een gesprek nu, ik ga anders naar ze toe. Ik krijg er extra energie van” zijn sommige van de uitspraken van de coaches. Andere coaches hebben het over een relatie opbouwen met de cliënt. Een coach drukt het zo uit: “de relatie is allesbepalend voor het succes ervan” en “het werkt voor mij als professional beter” en “op deze manier (het opbouwen van een relatie) is het vertrouwen dat de cliënt in mij stelt intrinsiek en niet politiek gedreven, dat is ontzettend belangrijk voor mij”.

- De coachen zijn ervan overtuigd dat de filosofie van het experiment en het uitgangspunt van vertrouwen de juiste zijn en perspectief bieden. Maar of het gaat werken in de praktijk hangt volgens hen van veel factoren af zeker ook van de wijze van implementatie in de organisatie.
- Men vindt de werkwijze uitdagend maar ook lastig om de andere bejegening echt in de vingers te krijgen. Door de andere bejegening gaan mensen wanneer het vertrouwen er eenmaal is de coach zien als hun persoonlijke coach. De arbeidsvreugde is bij de coachen daardoor groter. Men gaat met meer energie naar het werk.

Leerproces

In het eerste half jaar bleek er een grote behoefte te bestaan aan het bespreken van de casuïstiek omdat men in de uitvoering aanliep tegen vragen waar men graag nader over van gedachten wilde wisselen om meer inzicht en praktische handvatten te krijgen voor de uitvoering van de treatments. Het focusgroep gesprek was ook bedoeld om lessen te trekken uit de ervaringen voor het experiment en dus te leren hiervan. Het eerste half jaar werd ervaren als een leerproces zowel voor henzelf als de organisatie waarbij men met vallen en opstaan een min of meer voor de praktische uitvoering van de treatments een gemeenschappelijke werkwijze en methodiek praktisch heeft vorm gegeven.

B. Groei en ontwikkelingsfase

Na de eerste 3 tot 6 maanden van verkenning en aftasting welke werkwijze het beste past is in het tweede focusgroep gesprek na bijna een jaar de balans opgemaakt van de ervaringen in dat jaar. Deze tweede fase is de fase van groei en ontwikkeling waarbij men in gezamenlijkheid de gekozen werkwijze en methodiek verder heeft uitgewerkt en die zo goed mogelijk uitgevoerd in de praktijk. Hieronder worden de bevindingen kort samengevat in deze groei -en ontwikkelfase. In deze fase komen de meeste punten uit de eerdere fase weer terug zij het dat men meer behoefte had aan het bespreken van de casuïstiek omdat men in de uitvoering aanliep tegen vragen en dilemma's waarover men graag nader van gedachten wilde wisselen. Puntsgewijs komen in deze fase de volgende aspecten aan de orde:

Uitgangspunten en filosofie

- Het uitgangspunt van vertrouwen geven, een relatie opbouwen met de deelnemer en uitgaan van eigen regie en zelfredzaamheid lijkt redelijk goed te werken in de praktijk. Deelnemers komen uit zichzelf naar gesprekken toe en vinden het fijn hun verhaal te kunnen doen. Een enkeling maar laat het afweten na de eerste gesprekken. Indien men niets hoort van de deelnemer wordt zelf contact opgenomen ook in de eigen regiegroep.
- Men ervaart de caseload als hoog ook al is deze lager dan in de standaardgroep. De andere manier van werken vraagt meer tijdsinvestering ook in de eigen regie groep omdat door de cliënt veel kan worden gevraagd van de coach zeker bij calamiteiten in de persoonlijke sfeer of in de sfeer van schulden of rechtmatigheidsgevallen. Tilburg heeft niet gekozen voor een planmatige aanpak met vastgelegde doelen in een werkplan bij de start. De visie is dat eerst vertrouwen moet worden opgebouwd en daarvoor zijn een aantal gesprekken nodig. Uit die gesprekken ontstaat een beeld wat op dat moment een op maat gesneden aanpak zou kunnen zijn afgestemd op de individuele

problematiek en persoon van de deelnemer. Op die manier worden er wel doelen gesteld maar meer impliciet. Een andere coach vindt dat doordat het maatwerk is het in de praktijk vaak anders loopt dan eerst gedacht volgens het plan. Sommige deelnemers zijn ook nog niet toe aan het doelgericht werken en worden de eerste gesprekken gebruikt om vertrouwen te kweken. Het ontwikkelen van een goede verstandhouding met de deelnemer is niet altijd gemakkelijk omdat sommige deelnemers dat niet willen. Het omgaan met onwillige deelnemers wordt als lastig ervaren en leidt tot veel vragen.

- Indien het doel is mensen sneller te laten uitstromen naar betaald werk dan is het belangrijk dat mensen zelf een plan maken om aan werk te komen aangezien dat in de praktijk beter werkt. Zelfs als het plan niet lukt heeft de deelnemer een beter beeld gekregen van zijn mogelijkheden.
- De filosofie is dat mensen uiteindelijk zelf met een plan komen en hun gedrag gaan aanpassen. Soms zijn deelnemers lastig te begeleiden aan het begin van de gesprekken maar naarmate men meer contact heeft en de relatie beter gaat worden die problemen opgelost.
- De treatments zijn door de aselecte toewijzing niet altijd passend voor de deelnemer althans volgens de coach. Veel deelnemers stellen zich volgens de coachen passief op en vragen deze wat ze moeten doen in plaats van zelf in actie te komen. Belangrijk is dat de treatments goed worden uitgevoerd overeenkomstig de afspraken die daarover met elkaar zijn gemaakt om ervoor te zorgen dat ze verschillend blijven en niet door elkaar gaan lopen.

Interventies/treatments

- In verband met de interventies zelf wordt opgemerkt dat het soms lastig is te bepalen wat er moet gebeuren indien er geen enkele vooruitgang in de gesprekken is te bespeuren. Een coach merkt op dat het belangrijk is eerst te achterhalen waarom de deelnemer niet meewerkt en wat de onderliggende beweegredenen zijn. Men was het eens dat de cliënt erop mag worden aangesproken als er weinig actie plaatsvindt en er geen vooruitgang is. In de meeste gevallen zo is de ervaring gaat het goed in de relatie met de deelnemers.
- De invulling van de treatments verschilt nogal tussen de coaches zo wordt opgemerkt. Meet je dan nog het effect van de treatments of van de coaches? Men stelt de vraag hoe het onderzoek hier rekening mee houdt? In verband met de standaardgroep zo wordt opgemerkt zijn er coachen die op rechtmatigheid zitten en coachen die de doelmatigheid toetsen.
- Het anders bejegenen van de cliënten vraagt andere competenties waarvoor men naar eigen zeggen onvoldoende is getraind. De invulling van de treatments vraagt ook meer afstemming in het team om ze zuiver te houden. Men heeft behoefte aan het in groepsverband bespreken van moeilijke casuïstiek onder leiding van een trainer. De frequentie van training en intervisie was te laag hetgeen als problematisch werd ervaren. De coaches ervaren mede hierdoor dat er hoge eisen aan hen worden gesteld. In Tilburg is een van de coaches al in het begin afgehaakt.
- Men vindt de begeleiding van de deelnemers op de nieuwe manier spannend en uitdagend ook omdat er een persoonlijke band met de deelnemer wordt opgebouwd. Daarbij komen de kwetsbare deelnemers met aangrijpende verhalen. Men ervaart het als prettig om met de cliënten een mens tot mens relatie te kunnen opbouwen hetgeen het werken veel prettiger maakt.

- De coaches merken op dat de andere manier van bejegening vermindering van stress en angst bij de cliënten betekent. Men verwacht ook dat meer vertrouwen en aandacht ertoe leidt dat mensen in beweging komen of dat problemen worden opgelost die anders niet aan het licht waren gekomen. De aandacht voor de bredere problematiek kan heel effectief zijn voor de begeleiding naar werk. De coaches ervoeren dat deelnemers behoefte hebben aan persoonlijk contact doordat men in sociaal isolement leeft.

Uitvoering/implementatie

- Men ervaart bepaalde knelpunten in de uitvoering zoals ten aanzien van het inzetten van kinderopvang hetgeen niet mogelijk is omdat het niet als re-integratie traject wordt beschouwd en er dus geen toeslag kan worden gegeven maar in bepaalde situaties juist heel effectief kan zijn. Bijzondere bijstand kan heel effectief zijn maar de coachen hebben geen zeggenschap daarin.
- Coaches zien de context van het experiment als bepalend voor de wijze en het succes van uitvoering. Daar schort het soms aan. Bij het uitvoeren van de standaard treatment is volgens de coachen het sociale aspect onvoldoende aanwezig omdat geld en volledige uitstroom als belangrijker worden beschouwd. Om het experiment kans van slagen te geven is erkenning en ondersteuning vanuit de gehele organisatie nodig.
- Coaches hebben ook ervaren dat hun eigen percepties en verwachtingen soms een belemmering kunnen zijn bij de uitvoering. Vertrouwen is een cruciaal aspect in de contacten met de deelnemers van het experiment.
- Men denkt dat het experiment wel effect heeft misschien niet zozeer doordat mensen sneller worden begeleid naar werk bijvoorbeeld maar dat de match in het werk wel beter is en daardoor mensen minder snel terugkomen. Men ervaart dat de gesprekken prettiger zijn doordat er meer openheid is. Men verwacht een indirect positief effect doordat de band met de burger beter wordt. De cliënt ervaart dat er meer naar hem of haar wordt geluisterd end at zijn of haar mening er toe doet.

Opvattingen en ervaringen van de coaches in de eerste twee fasen samengevat

De ervaringen van de coaches zijn over het algemeen dus erg enthousiast en positief. Men vindt het lastig om de verschillen tussen de treatments goed te omschrijven en deze vast te houden gedurende het experiment. Men vindt het ook lastig te bepalen hoe te handelen in concrete situaties vooral bij de eigen regie groep. Wat betekent 'loslaten' in deze groep en hoe leer je mensen zelfredzaamheid bleken belangrijke vragen voor de coaches. De training beschouwde men als waardevol maar zou langer en meer frequenter hebben moeten plaatsvinden omdat het leerproces meer tijd vraagt dan gedacht. De eigen arbeidsvreugde was sterk toegenomen; men ging weer met plezier naar het werk Het werk was leuker geworden vooral ook door een betere band met de burger. Het werken in een team waarin je van elkaar kunt leren werd als positief ervaren. De gemeentelijke context is soms genoemd als knelpunt. Men heeft over het algemeen zo zegt men veel geleerd van het experiment ook al is het moeilijk de treatments zuiver te houden en verschillend van elkaar. De lagere caseload en de extra tijd die er is om mensen aandacht te geven werd als stimulerend ervaren hoewel de begeleiding op deze andere manier meer tijd vraagt. Men verwacht een positief resultaat van het experiment vooral in verband met de effecten op een betere match en op het welbevinden en de zelfredzaamheid van de burger.

Uitvoering experiment in jaar 1

Het eerste jaar van implementatie wordt als een leerproces ervaren om het experiment eerst goed vorm te geven en vervolgens uit te voeren conform de opzet en het onderliggende gedachtegoed. Daarbij zijn een aantal knelpunten en dilemma's geformuleerd die deels te maken hebben met de praktische uitvoering van de treatments zoals de dosering van het aantal contacten en hoe om te gaan met moeilijke gevallen, waarbij vooral bij eigen regie men onzeker was over hoe deze uit te voeren wanneer de deelnemer zich niet gemotiveerd toont of wanneer deze vanuit een andere culturele achtergrond een andere aanpak vraagt en deels met de lokale uitvoeringscontext die verandert en die soms ambivalent omgaat met het vertrouwensexperiment. Het gevaar wordt onderkend dat men bij niet gemotiveerde deelnemers snel terugvalt op de klassieke strenge aanpak wanneer een alternatieve aanpak ontbreekt of niet het gewenste effect heeft.

C. De bezinningsfase

In het derde half jaar volgt de bezinning op wat men heeft gedaan en wat er is bereikt. Men heeft inzicht gekregen in wat wel en niet werkt en wat beter kan. Met de deelnemers zijn reeds vergaande stappen gezet zoals het volgen van cursussen, een studie, werk of het aanpakken van de persoonlijke problematiek (schulden, huisvesting, sociale problemen, problemen in gezin met partner of kinderen, gezondheidsproblemen) en ze zijn bezig om deze stappen te realiseren. Veel deelnemers zijn uitgestroomd naar deeltijdwerk of voltijdwerk en de caseload is minder geworden. Men heeft ervaring opgebouwd en geleerd van moeilijke gevallen zoals fraude, ongemotiveerd gedrag, niet nakomen van afspraken en dergelijke. In het derde focusgroep gesprek na 1,5 jaar komen de eerder genoemde punten ook weer terug maar ook nieuwe punten. Nieuwe punten hebben te maken met rechtmatigheidsaspecten, behoud en herstel van vertrouwen, de rol van vrijlating bij het aanvaarden van deeltijdwerk en de afbouw van toeslagen, de rol van de coach bij nazorg aan mensen die werk hebben gevonden en hoe ver moet en kan je gaan met het verlenen van bijstand-maatschappelijk werk. Tevens komen ervaren dilemma's en hoe daarmee is omgegaan in de praktijk aan de orde? Hierbij wilde men ook een blik vooruit werpen naar de toekomst, na afloop van het experiment. Gesproken is over de overgangsperiode wanneer het experiment afloopt (per 1 oktober 2019) maar nog geen besluiten zijn genomen door het Kabinet over de consequenties van het experiment voor de Participatiewet. Wat betekent dat voor de deelnemers en hoe moet ik als coach omgaan met de onzekerheid die dat met zich meebrengt bij de deelnemers? Daarnaast is gesproken over de lessen die zijn getrokken uit de ervaringen met de andere aanpak in het experiment en wat men verwacht van de uitkomsten. Tot slot is gesproken over de eigen positie na afloop van het experiment. Hieronder worden de besproken punten in deze bezinningsfase kort samengevat.

Uitgangspunten en design experiment

- Het wantrouwen van de deelnemer naar de gemeente is erg groot zeker nadat men een slechte ervaring heeft gehad met de gemeente bijvoorbeeld in verband met de inlichtingen of meldingsplicht of het verkeerd invullen van formulieren bij extra verdiensten en dergelijke. Men keert zich dan volledig af van de gemeente en de opgebouwde vertrouwensband in het

experiment is dan snel verdwenen. Om het vertrouwen dan weer te herstellen vraagt veel overtuigingskracht en tijd.

- Opvallend in dit verband is dat enkele coaches vermeldden dat zij in het experiment niet werden gezien als begeleiders van de gemeente. Deelnemers toonde zich erg negatief over de ervaringen die ze met de gemeente hadden maar zeer positief over de ervaringen met de coaches in het experiment. Deelnemers spraken uit dat ze minder stress en spanning ervoeren en dat ze niet meer opzagen tegen een afspraak met de coaches.
- De coaches van het experiment ervaren dat in plaats van het achteraf weer herstellen van de geschonden vertrouwensrelatie het beter zou zijn dat zij vooraf op de hoogte worden gesteld van eventuele rechtmatigheidsaspecten in bepaalde casussen. De coaches kennen de achtergronden van de problematiek van de deelnemer beter en kunnen advies geven over de wijze van benadering van de cliënt waardoor de communicatie naar de cliënt kan worden verbeterd.
- De rol van de coach als bijstand-maatschappelijk werker is belangrijk vindt men. Vaak kunnen pas stapjes worden gezet wanneer een persoonlijke problematiek is opgelost. Vaak zijn daar kleine interventies of hulp bij nodig. De coach vervult daarbij ook een rol als intermediair naar maatschappelijke organisaties zoals het maatschappelijk werk. Het uitgangspunt van een integrale aanpak wordt als belangrijk ervaren en gedeeld door alle coaches maar vraagt wel competenties en expertise. Het van elkaar leren als team (gezamenlijke intervisie) wordt daarbij genoemd als een belangrijke voorwaarde om dit te kunnen doen.

IInterventies/treatments

- Coaches hadden bij de start weinig verwachtingen van de eigen regiegroep omdat het idee van loslaten en mensen het zelf laten doen ver af stond van hun eigen werkwijze in het verleden. Men had moeite in het begin om het idee van leren zelfredzaamheid vorm te geven in een bepaalde werkwijze en aanpak. Daarin is men gegroeid en heeft men met elkaar een bepaalde werkwijze weten te realiseren. Die is erg succesvol gebleken in hun ogen. Men ziet vooruitgang bij deelnemers die men niet had verwacht.
- Sommige deelnemers bij eigen regie gebruikten de plaatsing in deze groep ook als een manier om weinig tot geen contact te hebben met de gemeente. Dan werden ze door ons opgeroepen maar was het soms moeilijk afspraken met hen te maken. Over deze probleemgevallen is veel gesproken in het team, hoe daar mee om te gaan. Men koos voor een proactieve opstelling en een stevige aanpak zeker wanneer men de indruk kreeg dat het vertrouwen werd geschonden. Als je het ‘eerlijke verhaal’ vertelt zo werd opgemerkt accepteren de deelnemers het ook beter ook al is het streng.
- Voor veel mensen in de bijstand is voltijd werk geen haalbare kaart. Kleine stapjes zetten is vaak al een hele opgave. De extra vrijlating van verdiensten in het experiment (50%) helpt goed om mensen te bewegen deze stapjes te zetten zeker in verband met de financiële en armoede problematiek waar velen mee te maken hebben. De uitstroompremie is minder nuttig dan de vrijlating omdat veelal mensen deeltijd werk vinden en geen voltijd werk. De bonus werkt wel bij mensen die net onder de grens zitten van volledige uitstroom, zij zijn extra gemotiveerd om de

werkgever te vragen hen voor enkele uren meer te laten werken waardoor de uitstromen uit de bijstand en deze premie krijgen.

- Bij relatief veel deelnemers is werk niet haalbaar en is belangrijk dat men niet in een sociaal isolement geraakt. Maar als alles lijkt te kloppen op de verschillende leefgebieden wat is dan nog de rol van de coach en heeft het dan zin om regelmatig gesprekken te voeren? Deze vraag is regelmatig aan de orde gekomen. Uitgaande van vertrouwen kun je loslaten maar hoe ver kun en mag je gaan? Het opbouwen van een goede relatie en contact helpt om de gesprekken dan toch zinvol te laten zijn. In dat verband werd tevens de vraag gesteld wat wederkerigheid inhoudt zowel aan de zijde van de deelnemer als de consulent/coach.
- Bij intensieve begeleiding zaten volgens de coaches veel mensen die moeilijk in beweging zijn te krijgen. Ze hadden vrede met hun eigen situatie en zagen voor zichzelf weinig mogelijkheden om aan het werk te komen. Daarbij is vaak sprake van een meervoudige problematiek. In veel gevallen hadden ze hun zaakjes op orde in hun ogen. Voor de coaches zelf was dit onbevredigend omdat de begeleiding een 'kabbelend' karakter krijgt. De vraag die men zich stelde was dan ook aan welke knoppen men nog kan draaien: "Hoe houd je het scherp" zei een van hen.

Uitvoering/implementatie

- Een van de grootste dilemma's die de coaches ervoeren had te maken met het rechtmatigheidsaspect dat werd uitgevoerd door rechtmatigheidsconsulenten bij een andere afdeling. De coaches werden vaak geconfronteerd met de gevolgen van een rechtmatigheidsactie bij de deelnemer. Er bestaat binnen de gemeente zoals werd gezegd "een waterscheiding tussen rechtmatigheid en doelmatigheid" terwijl in de ogen van de coaches dit moeilijk gescheiden kan worden. Juist een integrale benadering van rechtmatigheid en doelmatigheid kan voor beide aspecten van nut zijn.
- Een tweede dilemma heeft te maken met de toegang tot de instrumenten in het sociale domein die werden ingezet. Dat is erg bureaucratisch met veel regels en criteria en op basis van 'afvinklijstjes' terwijl bij calamiteiten de inzet van deze instrumenten snel moet om effectief te zijn. Dat leidt tot frustraties bij de coaches en ineffectiviteit in de dienstverlening.
- De inzet van instrumenten is veel minder nodig wanneer je het 'echte gesprek' met de deelnemers voert en hen aandacht en ondersteuning geeft waar mogelijk. Deelnemers zien wat je voor hen doet en dan zijn allerlei 're-integratie' instrumenten vaak niet nodig. Die zijn ook vaak 'eenheidsworst' en niet afgestemd op de noden van de deelnemer. Indien wij als coaches maatwerk leveren heb je deze instrumenten niet nodig en is het ook nog veel goedkoper voor de gemeente.
- Een caseload van 200 of 130 is voor de proactieve en intensieve manier van werken in het experiment veel te hoog. Je moet in je afsprakenrooster tijd hebben om bij calamiteiten in te springen of om een speciale persoonlijke problematiek die afstemming vraagt met andere organisaties op te lossen, of om voor een speciale problematiek zoals van alleenstaande moeders groepsgewijs een gerichte aanpak te realiseren. Dat vraagt tijd.
- Wat werkt is de bejegening van de deelnemer, met meer aandacht, meer vertrouwen, meer vragen wat de ander wil en een 'luisterend oor'. Dat geeft rust, vermindert stress bij de deelnemer

en geeft ruimte om in beweging te komen. Daarvoor is maatwerk essentieel afgestemd op de persoon. In het experiment waren we gebonden aan de treatment maar na het experiment kan die individuele maatwerk aanpak worden toegepast en wordt de treatment afgestemd op de mogelijkheden en vraag van de betrokkenen.

- De rol van coach moet breed worden ingevuld, soms ben je een bijstand-maatschappelijk werker, soms een expert op werkgebied en soms een regisseur die mensen in hun kracht weet te zetten.
- De coaches ervaren het werken in een team als een verrijkende leerervaring, men deelt elkaars expertise en eert men van elkaar, men ondersteunt de ander. Een goede leiding heeft hen daarbij erg geholpen zeggen zij. Ook dit is een nieuw aspect van het experiment dat een andere werkwijze met zich meebrengt dan de bestaande die erg individueel is ingericht de laatste jaren. Daar horen casuïstiek besprekingen bij en regelmatig overleg met elkaar om elkaar scherp te houden.
- Intervisie is ook belangrijk om kritisch te kijken naar je eigen rol als coach en als professional. De andere werkwijze vraagt veel van de coach en daar is sturing en reflectie op nodig. Op die manier kun je je eigen aannames, veronderstellingen doelstellingen toetsen aan die van de ander en wat dat betekent voor jouw rol als coach. Dit aspect was geen onderdeel van de 'skills' training die is aangeboden. Nochtans was deze erg nuttig om inzicht te krijgen in een methodische aanpak op basis van een theoretisch model van zoekgedrag. Het idee van methodiekontwikkeling in een "Community of Practice" waarin beleid en wetenschap samenwerken werd door de coaches dan ook erg ondersteund.
- Coaches zijn enthousiast over het experiment mede omdat het hun eigen arbeidsvreugde vergroot. Ze gaan met meer plezier naar het werk omdat er meer betrokkenheid is bij het werk. Men krijgt meer voldoening omdat men ziet wat het met de deelnemer doet.
- Aanvankelijk waren er spanningen in de relatie met de afdeling Werk en Inkomen welke te maken had met de rol en positie van beiden in de organisatie. De in de loop van de tijd verbeterde samenwerking gedurende het experiment heeft een flink deel van de spanningen weggenomen waardoor men positief kijkt naar de toekomst wanneer het experiment is afgelopen en een ander beleid zal worden ontwikkeld en uitgevoerd. Men verwacht dat lering zal worden getrokken uit het experiment omdat men het 'ondenkbaar' acht dat de lessen uit het vertrouwensexperiment geen opvolging krijgen in het bestaande beleid. Wat de wetgeving betreft is men minder optimistisch en verwacht men nog een lange weg te gaan.
- Coaches zijn zeer positief over het experiment. Sommigen gebruiken het woord 'geweldig' als gevraagd wordt naar hun mening over het experiment met name voor wat het betekent voor de bijstandsgerechtigde. Voor de deelnemer geven ze allen een rapportcijfer van 9 of meer aan het experiment vanwege. Voor henzelf als coach zijn ze ook zeer positief en wordt een rapportcijfer van een 8 gegeven. Voor de uitvoeringscontext van het experiment wordt een 7 gegeven omdat men verwacht maar niet zeker weet of het experiment zal landen in de organisatie.
- Tot slot is kort gesproken over de overgangssituatie en wat het betekent voor de deelnemer en de coach zelf. Voor beiden is op dat moment de situatie onzeker hetgeen het experiment in de laatste fase volgens hen kan beïnvloeden. Het uitstel tot 1 januari 2020 wordt belangrijk geacht maar dan nog is er een tijdskloof naar nieuwe wetgeving.

In deze bezinningsfase is dus al enigszins een balans opgemaakt van wat men geleerd heeft, wat het met de deelnemers heeft gedaan en wat de verwachte uitkomsten zijn van het experiment voor henzelf, de deelnemer en de organisatie. De balans van het experiment is erg positief in de ogen van de coaches met name voor de deelnemer. Men verwacht niet zozeer extra uitstroom naar werk maar wel een positief effect op welbevinden, zelfredzaamheid en vertrouwen. De vrijlating wordt van belang geacht om mensen een zetje te geven en tegelijkertijd iets aan de armoedeproblematiek te doen.

4.2.3 Conclusie: de afrondingsfase

In het laatste focusgroep gesprek in december 2019 is een update gegeven van de resultaten en ervaringen. Het gesprek vond plaats net voor het einde van het experiment ultimo 2019. In dit gesprek is het opmaken van de balans van twee jaar experimenteren nog eens dunnetjes overgedaan. Alle elementen van het experiment zijn nog eens de revue gepasseerd. Hieronder puntsgewijs de belangrijkste bevindingen in aanvulling op wat hiervoor reeds is gezegd. De focus ligt hier ook wat meer op aanbevelingen vanuit de coaches voor de uitvoering in de toekomst.

Uitgangspunten

- Volgens de coaches werkt ontheffing van verplichtingen goed zeker bij de deelnemer. De ruimte die in het experiment is geboden om meer relaxed te begeleiden en mensen meer vrijheid te geven werkt in de praktijk. Door “ruimte geven ontstaat er ruimte” zo werd opgemerkt. Het werkt volgens de coaches omdat de deelnemer erop kan vertrouwen dat de coach ook realiseert wat hij belooft. Een van de coaches drukte het uit als “wij zijn het experiment”, doordat wij betrokkenheid tonen en aandacht geven. Als je mensen eigen regie geeft hoef je ook minder instrumenten in te zetten, het is veel goedkoper.
- Wat belangrijk is het in beweging krijgen van mensen, dat ze niet op de bank gaan zitten. Het gaat om de beleving bij de deelnemer. Slechts 0,2% vind het fijn in de uitkering, de anderen willen allemaal iets gaan doen. Als je je goed voelt, geen stress hebt over schulden, eten of huis dan voelen mensen zich al beter en gaan ze wat doen.
- Er zijn maar enkele mensen in het bestand die misbruik maken en frauderen. Als iemand kan werken dan is er de morele plicht om dat te gaan doen. Daar spreken we mensen op aan als coaches. Dat gaat ten koste van anderen. Als iemand zegt ik wil met rust gelaten worden dan vragen we ons af waarom iemand dat wil en gaan we het onderzoeken. Als het goed is ken je de mensen en weet je waar de risico’s zitten.
- Soms kom je echter met jezelf in conflict omdat je de situatie van de betrokkene kent en weet dat de sanctie of korting enorme nadelige consequenties heeft en iemand en of het gezin nog meer in de put en ellende stort. Dan moet je soms even pas op de plaats maken maar het is wel een groot dilemma waarover je met anderen in het team spreekt om het hanteerbaar te maken.
- De deelnemers hebben behoefte elkaar te ontmoeten en organiseren dat op sommige momenten. Men deelt elkaars ervaringen en de meest gehoorde opmerking volgens de coaches is dat “hun stress weg is, dat ze niet meer met formulieren zitten, niet meer bang zijn om met de

gemeente (coaches) te spreken. De andere bejegening werkt om het vertrouwen te winnen bij de deelnemer.

Interventies/treatments

- In de ogen van de coaches zijn de belangrijkste competenties die een coach nodig heeft om de treatments goed uit te voeren zijn: “uitgaan van gelijkwaardigheid”, “het niet per se willen of hoeven”, “laten zien dat jij het ook niet altijd weet”, “aansluiten bij de leefwereld van de deelnemer”, “je kunnen verplaatsen in de ander”, “je moet gedreven zijn en energie hebben” maar het belangrijkste is “vertrouwen kunnen geven”. Dat vraagt “eerlijk zijn” en “kwetsbaarheid door je ook als mens te laten zien”.
- De bonus en vrijlating van verdiensten regeling lijkt te werken vooral voor het stimuleren van deeltijd arbeid maar ook bij voltijders. Mensen kunnen gelet op hun verleden ook niet van 0 naar 40 uur werk gaan: “Ze zouden omvallen” merkte een van de coaches op. Opvallend was volgens enkele coaches dat bij het naderend einde van het experiment mensen uit eigen regie zelf contact legden met de coaches om nog te kunnen profiteren van de begeleiding die wordt geboden en vaak dan alsnog met succes middels de bonus uitstromen naar werk. Opgemerkt wordt dat de arbeidsmarkt in 2019 ook erg goed was.
- In verband met deeltijd wordt opgemerkt dat er een probleem is met de afbouw van toeslagen waardoor mensen niet meer uren durven werken. Vaak is het erg onzeker of en welk deel van de verdiensten men mag houden en zijn de inkomensberekeningen door de gemeente complex en dus ondoorzichtig voor deelnemer.
- De coaches geven aan dat er veel leereffecten zijn geweest zowel bij de deelnemer als bij de coaches zelf. De procesevaluatievragenlijst geeft echter geen ruimte om dat goed voor het voetlicht te brengen omdat het gevraagd is per deelnemer. De leereffecten zijn daarom groter dan de antwoorden op de vragenlijst suggereren.
- Door alle coaches wordt de andere bejegening als een van de belangrijkste elementen gezien van het in hun ogen succes van het experiment in Tilburg. Het geheim is volgens hen vertrouwen geven, tijd investeren en aandacht hebben voor de mogelijkheden en noden van de deelnemer.

Afrondingsfase en blik naar toekomst

De benadering in Tilburg wijkt gezien de uitvoering af van de andere gemeenten. In Tilburg is geen methodische planmatige aanpak in de uitvoering gevolgd maar is veel meer gestuurd op het proces van begeleiden. De coaches verwachten geen grote effecten op uitstroom maar wel op de ‘zachtere’ uitkomstmaten zoals vertrouwen, welbevinden, zelfredzaamheid en sociale participatie. Coaches maken zich wel ongerust over de meting van de uitkomsten per 1 oktober 2019 terwijl het experiment in Tilburg pas in januari 2018 echt is begonnen en er dus maar goed 1,5 jaar verstreken is tussen start en einde terwijl zij met name na 1oktober 2019 nog heel veel beweging zien in het bestand.

De coaches geven hoge rapportcijfers aan het experiment zowel voor henzelf als voor de deelnemer, gemiddeld een negen. Voor de uitvoering geven ze een 7,5 tot 8. De coaches vinden dat het experiment veel van hun gevraagd heeft. Een coach noemde het een “a hell of a ride” maar anderen merkten op dat “we ontzettend veel geleerd hebben”. Alom werd erkend dat het geheim

van het succes wellicht het ‘opereren als team is geweest. Men zegt vooral veel van elkaar te hebben geleerd. Men is over het algemeen echter kritisch over het effect van het experiment op de lokale uitvoering, gemiddeld geeft men een 6, maar het rapportcijfer voor het verwachte effect op de landelijke wetgeving is nog lager een 4,5. Men is wel erg benieuwd naar de uitkomsten en wat het betekent voor de toekomstige uitvoering.

5 Bevindingen en conclusies

5.1. Opzet van het experiment en werving

Tilburg heeft op 6 april 2017 de regering verzocht om de gemeente Tilburg aan te wijzen als een van de experimenteer gemeenten in het kader van het Tijdelijk Besluit Experimenten Participatiewet. In Tilburg werd gesproken van het Vertrouwensexperiment Tilburg dat als een ‘maatschappelijke expeditie’ werd gezien doordat het initiatief van de toenmalige wethouder Erik de Ridder een samenwerking was tussen gemeenten en maatschappelijke organisaties. Tilburg behoorde tot de vier initiatiefgemeenten die samen met Utrecht, Wageningen en Groningen in 2015 een andere aanpak voorstelden vanwege twijfels over de effectiviteit van de Participatiewet die per 1 januari 2015 van kracht was geworden. Er bestonden vooral twijfels over de vraag of de regels en verplichtingen (re-integratie –en sollicitatieplicht plus tegenprestatie in combinatie met kortingen en sancties) wel het beoogde effect hebben. Zoals verwoord in de aanvrage moet het Vertrouwensexperiment in Tilburg inzicht geven in “wat werkt beter”, het gangbare systeem van verplichtingen en financiële prikkels waaronder ook het toepassen van sancties en kortingen, of een systeem waarin de eigen regie en vraag van de cliënt centraal staat waarbij indien nodig ook maatwerk en individuele begeleiding kan worden geboden en dat gestoeld is op vertrouwen?

Theoretisch kader en beleidstheorie

Het experiment beoogt voor deze deelnemers een alternatieve aanpak en bejegening te ontwikkelen uitgaande van vertrouwen, eigen regie, keuzevrijheid, zelfredzaamheid en vraaggericht maatwerk. Hieraan ligt een theoretisch kader ten grondslag ontleend uit de gedragseconomie (vertrouwen en belonen) en de sociale en psychologische literatuur (zelfredzaamheid, intrinsieke motivatie, vertrouwen en wederkerigheid, gezondheid en welbevinden). Daarnaast werd verwezen naar Sen’s capability benadering in verband met keuzevrijheid om de dingen te kunnen doen men voor het eigen leven belangrijk vindt. In de aanvrage is de centrale probleemstelling van het Tilburgse Vertrouwensexperiment als volgt verwoord: *“We zijn nieuwsgierig naar wat het met mensen doet en wat het effect is als je mensen een andere handelingsvrijheid, minder verplichtingen, meer vertrouwen en een vraaggerichte begeleiding, dus maatwerk, geeft op hun zelfredzaamheid, welbevinden en gezondheid, en zeker ook hun arbeidsinschakeling. Vinden mensen dan sneller een eigen pad richting betaald werk? Of lukt dat juist minder?”* (p1, einde citaat).

Ten behoeve van de uitvoering hebben de coaches/consulenten een training gekregen op basis van de zogenaamde “skills” methodiek en het integratieve gedragsmodel waarin vaardigheden zijn geleerd om

de zelfredzaamheid van de deelnemers te bevorderen. Eigen regie is dus geen 'loslaten' maar 'leren zelfredzaam te zijn of te worden' door het gesprek aan te gaan, het initiatief bij de deelnemer te laten en handelingsvrijheid te geven om zelf in actie te komen.

Opzet onderzoek

Het onderzoek bestond uit een productevaluatie en een procesevaluatie. De productevaluatie meet ten eerste, op basis van de gemeentelijke gegevens en de drie deelnemersvragenlijsten aan het begin, na 1 jaar en op het einde na 2 jaar, wat de "primaire" uitkomsten zijn in termen van uitstroom naar werk. Ten tweede wordt met behulp van de vragenlijsten gepeild wat de uitkomsten zijn bij de deelnemer in verband met welbevinden, gezondheid, zelfredzaamheid en vertrouwen. De procesevaluatie had tot doel om door middel van focusgroep gesprekken met de coaches en de drie bij hen afgenomen vragenlijsten per deelnemer – aan het begin na 2-3 maanden, na 1 jaar en op het einde - hoe het proces van begeleiding in interactie met de deelnemer is verlopen. Ook hiervoor worden uitkomstmaten gebruikt die het mogelijk maakt verschillen tussen de treatments en over de tijd op het spoor te komen[13].

Start en werving

Het vertrouwensexperiment Tilburg startte op 1 oktober 2017 met de werving van deelnemers. In totaal zijn 4835 bijstandsgerechtigden in 2017 benaderd om mee te doen. De werving duurde wat langer dan verwacht maar uiteindelijk meldde 845 bijstandsgerechtigden zich aan. Omdat 62 mensen niet aan de toelatingscriteria voldeden bleven er 783 deelnemers over. Nadat de eerste gesprekken met de deelnemers zijn gehouden melden zich vrij snel na de start 80 deelnemers af. Met 603 deelnemers kon medio december 2017 een 'echte' start gemaakt worden. In de loop van de twee jaar dat het experiment duurde stroomden 156 mensen uit vanwege verhuizing, vinden van werk of om andere redenen (ziekte, geen recht op uitkering meer, fraude, etc.). Uiteindelijk bleven er na 2 jaar 424 mensen in begeleiding over (55%). Niet minder dan 108 mensen (of 14%) vond voltijds werk. Nog eens 14% vond deeltijdwerk, vaak tijdelijk werk met veel minder uren waardoor men in de uitkering bleef.

5.2 Productevaluatie: uitstroom naar werk

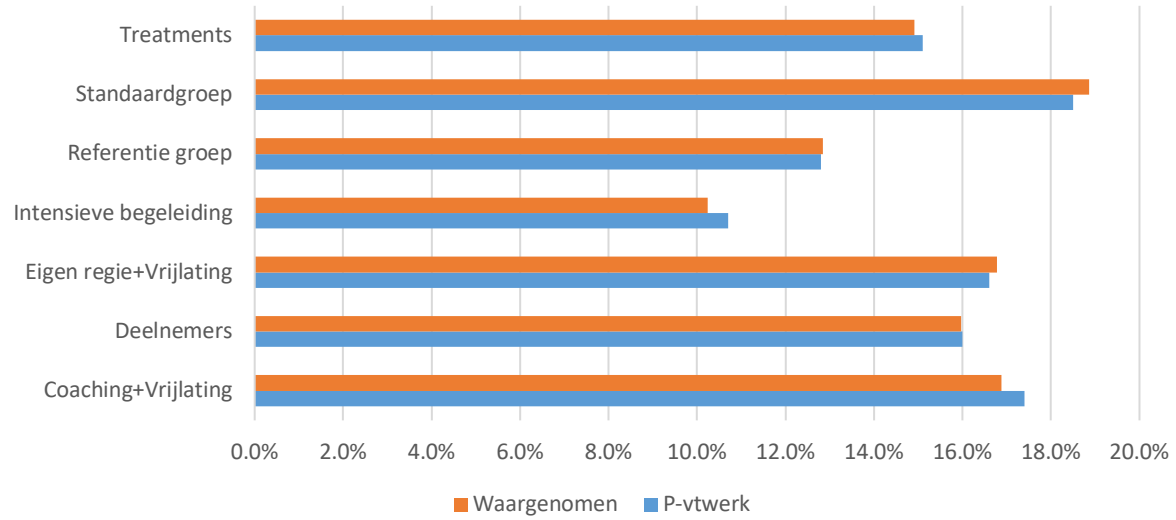
Ten eerste is op basis van de gemeentelijke uitkeringsstatistiek (BUS) onderzocht wat het effect op voltijdse uitstroom naar werk was in vergelijking met twee groepen, de groep die de standaard treatment kreeg en begeleid werd door de afdeling Werk en Inkomen en een vergelijkings- of referentiegroep die niet aan het experiment deelneemt maar wel tot de doelpopulatie behoort en qua timing van instroom en verblijf in bijstand (tussen 1 november 2017 en 1 oktober 2019) volledig vergelijkbaar is met de deelnemers. Voor deelname aan het experiment zijn een aantal groepen uitgesloten zoals jongeren tot 27 jaar en de mensen die bij de Sagenn/Diamantgroep worden begeleid (veelal mensen met een korte duur in de bijstand). Om te kunnen vergelijken met een referentiegroep hebben we ook deze Sagenn/Diamantgroep mensen in de referentiegroep eruit gefilterd.

[13] Deze uitkomstmaten zijn: motivatie voor eigen treatment bij de deelnemer; motivatie voor hoogst bereikbare doel; realistische eisen stellen; zelf in actie komen; zelf doelen stellen; verwacht effect treatment; sociale participatie; score op participatieladder; leereffect bij deelnemer; leereffect bij coach/consulent zelf.

Uitstroom naar voltijds werk

We vonden op basis van de waargenomen percentages uitstroom een positief effect op uitstroom naar werk van 2% in vergelijking met de referentiegroep die de standaardtreatment heeft gekregen maar een negatief effect ten opzichte van de standaardgroep, die 17,1% realiseerde (zie Fig.1). Vooral de eigen regie groep met vrijlating 16,6% (+3,8%) en de intensieve begeleidingsgroep met vrijlating 16,1% (+3,3%) realiseren een relatief hoge uitstroom in vergelijking met 12,8% uitstroom in de referentiegroep. De standaardgroep deed het evenwel beter met 4,3% verschil ten opzichte van de referentiegroep (17,1%). Ten opzichte van de standaardgroep is er dus sprake van een negatief effect maar ten opzichte van de referentiegroep die ook de reguliere dienstverlening heeft gekregen een positief effect bij de meeste treatments (eigen regie en coaching met vrijlating). In Fig. 1 worden ook de geschatte uitstroomkansen weergegeven maar deze wijken niet veel af van de waargenomen uitstroomcijfers.

Fig. 1: Uitstroom naar werk, waargenomen en geschat op basis van logit regressiemodel, kans op voltijds werk (P-vtwerk)



Indien de standaard treatment hetzelfde zou zijn gebleven zou het percentage uitstroom ongeveer gelijk moeten zijn aan die in de referentiegroep tenzij de samenstelling van de standaardgroep veranderd zou zijn. Dit riep de vraag op of de standaard treatment mogelijk zelf is veranderd. In het verslag is beargumenteerd dat er waarschijnlijk gedragseffecten bij de consulenten van de standaardgroep en deelnemers zijn opgetreden waardoor een soort experiment effect heeft plaatsgevonden. Mogelijk dat afspraken aan het begin over de frequentie van contacten met de deelnemer bijvoorbeeld impliciet al een intensivering betekende in vergelijking met het contact dat er normaliter is in de uitvoeringpraktijk met mensen in het zittende bestand. Het kan ook zijn dat de deelnemersgroep een extra gemotiveerde groep is waardoor de uitkomsten anders zijn. Voor veranderingen in de standaard treatment kregen we ook in de procesevaluatie enkele aanwijzingen. Dat zou voor het onderzoek kunnen betekenen dat de standaardtreatment geen goede vergelijkingsgroep zou zijn. Daarom is nader onderzoek verricht naar de samenstelling van de groepen of die een goede afspiegeling vormen van de populatie en zo niet of

daarvoor gecorrigeerd kan worden. Om te corrigeren voor deze verschillen is een lineair kansmodel geschat (logit) en is matching toegepast.

Randomisatie en resultaten na correctie

De waargenomen cijfers zijn ongecorrigeerde cijfers maar bij de geschatte cijfers op basis van het regressiemodel is dus rekening gehouden met verschillen in samenstelling tussen de groepen die bijvoorbeeld zijn ontstaan door zelfselectie bij de aanmelding en afmelding in de verschillende groepen. De randomisatie is goed gelukt. In Figuur 1 is nu de geschatte kans op voltijds werk weergegeven. De resultaten tonen aan dat de treatment effecten ten opzichte van de standaardgroep negatief zijn maar positief ten opzichte van de referentiegroep. Alleen het uitstroom naar werk effect van de treatment intensieve begeleiding zonder vrijlating is niet significant.

Oververtegenwoordiging van langere duren

Er is vertekening ontstaan door zelfselectie doordat in vergelijking met de referentiegroep vooral mensen met langere duren aan het experiment hebben deelgenomen. Het percentage korte duren in de vergelijkingsgroep was 29% tegenover 9% in de groep van deelnemers. Het percentage lange duren was 66% bij de deelnemers tegenover 51% bij de niet-deelnemers. Bij de deelnemers bleken korte duren ondervertegenwoordigd en lange duren oververtegenwoordigd ten opzichte van de doelpopulatie waaruit jongeren en anderen die waren uitgesloten van deelname al waren uitgefilterd. Voor een belangrijk deel werden mensen met een korte duur begeleid door de Sagenn/Diamantgroep maar ondanks dat zij eruit zijn gefilterd bleef dit verschil aanwezig.

Matching

Om te corrigeren voor zelfselectie hebben we matching toegepast waarbij we mensen selecteren in de referentiegroep die zoveel mogelijk niet alleen qua timing van instroom, op een aantal achtergrondkenmerken, lijken op de deelnemers aan het experiment. Na matching vonden we in plaats van een negatief effect ten opzichte van de standaardgroep een niet significant effect voor eigen regie en coaching met vrijlating dat dus statistisch gezien nul is (voor intensieve begeleiding bleef het effect negatief). Ten opzichte van de referentiegroep van niet-deelnemers hebben de drie treatments in plaats van een positief effect op uitstroom van 2,1% een positief effect van 5 tot 7% volgens twee verschillende methoden van matching[14]. Dat betekent dat de deelnemers in de drie treatmentgroepen gemiddeld een 6% hogere uitstroom naar werk realiseren na correctie voor verschillen in kenmerken ontstaan door zelfselectie (vooral naar duur). Nochtans bleek uit onze cijfers dat de standaardgroep een nog hogere uitstroom realiseerde (+11%). Op grond van deze resultaten is meer onderzoek nodig naar het 'werkzame' bestanddeel in de treatments, is dat puur de intensivering van het contact zoals bij de standaardgroep of is dat een andere bejegening gebaseerd op vertrouwen en aandacht. De vragenlijsten bij de deelnemers en de procesevaluatie geven daar mogelijk een eerste indicatie voor.

[14] Voor een uitvoeriger verslag verwijzen we naar het rapport. We hebben 'Nearest-Neighbour' matching toegepast op basis van een wegingsmethode van de variabelen en 'Propensity Score' matching. Beiden gaven min of meer dezelfde resultaten.

Uitstroom naar deeltijdwerk en flexwerk

Hoewel de administratieve data geen informatie hebben over deeltijdwerk en flexwerk is er wel informatie In de tweede en derde vragenlijst voor de deelnemers. Daarin zijn op twee momenten vragen gesteld over het al dan niet hebben van werk, dat kan voltijds werk zijn maar ook deeltijdwerk. Ook is gevraagd naar of men sinds de vorige keer werk heeft gevonden en als men werk heeft gevonden in welk type contract dat is geweest. Op basis daarvan hebben we het aandeel van voltijd, deeltijd, vast en tijdelijk werk berekend in elke treatment groep. Dan blijkt dat in de beide vrijlatingsgroepen het aandeel deeltijd arbeid significant groter is als in de standaardgroep. Kennelijk heeft de extra vrijlating ervoor gezorgd dat meer mensen in deeltijd zijn gaan werken. Opvallend was dat ook het aandeel voltijdwerk ook significant groter was dan in de standaardgroep. Er heeft dus kennelijk geen substitutie plaatsgevonden tussen deeltijdwerk en voltijdwerk. De gegevens in de vragenlijsten geven echter geen volledig beeld (response 76%).

5.3 Productevaluatie: niet-werk gerelateerde uitkomstmaten

Wat is nu het treatment effect op de zogenaamde 'secundaire' of niet-werk gerelateerde uitkomstmaten zoals gezondheid, welbevinden, sociale participatie, zelfredzaamheid, armoede en vertrouwen? Veel treatment effecten zijn niet significant maar veel ook wel in het Tilburgse vertrouwensexperiment (zie tabel A2 in Bijlage A). Sommige hypothesen worden daarom niet of maar zeer ten dele bevestigd zoals ten aanzien van mentale gezondheid, sociale participatie en institutioneel vertrouwen maar velen ook (deels) wel, zoals bij welbevinden, subjectieve gezondheid, keuzemogelijkheden, zelfredzaamheid, sociaal vertrouwen en vermindering van inkomens -en deprivatiearmoede. De meeste significante effecten vinden we bij intensieve begeleiding (welbevinden, subjectieve gezondheid, keuzemogelijkheden, sociale contacten, zelfredzaamheid, inkomensarmoede, deprivatiearmoede), dan eigen regie (subjectieve gezondheid, zelfredzaamheid, sociaal vertrouwen) en dan intensieve begeleiding of coaching met vrijlating (zelfredzaamheid). We vinden alleen voor zelfredzaamheid bij alle treatments een positief significant effect.

We vinden dus op tal van deze uitkomstmaten significante en positieve treatment effecten ten opzichte van de standaardgroep. Eerder bespraken we al dat mogelijk de standaard treatment in het experiment is veranderd. Daardoor is vergelijking met de standaardgroep problematisch, maar een andere vergelijkingsgroep is vooralsnog niet beschikbaar. Dat we relatief weinig verschillen tussen de drie treatments vinden is ook niet vreemd omdat de coaches als team hebben gewerkt aan het experiment en er daardoor mogelijk cross-over effecten zijn ontstaan ondanks dat in beginsel elke coach zijn of haar eigen treatment had. Doordat de standaard treatment is uitgevoerd door de bestaande consulenten van Werk en Inkomen verwachten we anders dan door het experiment zelf geen cross-over effecten met deze groep.

Door de verlate start is de gemiddelde tijd dat men deelnam aan het experiment slechts 1,5 jaar. Niettemin vinden we significante treatment effecten op de hierboven genoemde uitkomstmaten waarbij de effecten veelal positief zijn met uitzondering van de effecten bij vertrouwen in de publieke instanties die sterk negatief zijn. Het institutionele vertrouwen is significant gedaald in deze periode terwijl we niettemin een positief treatment effect vinden voor vertrouwen in de coach zelf (een van de vier

genoemde instanties) bij drie van de vier treatments ten opzichte van de standaardgroep. Dit zou erop kunnen wijzen dat een andere bejegening het vertrouwen tussen coach en deelnemer bevordert.

Verschillen tussen treatments

Significante treatment effecten op de genoemde uitkomstmaten tussen de drie treatments vinden we bij welbevinden, subjectieve (mentale) gezondheid, zelfredzaamheid, sociale participatie (perceptie van inclusie en sociale netwerk), sociaal vertrouwen, keuzevrijheid en inkomens- en deprivatiearmoede. Deze effecten doen zich niet bij alle treatments voor. Opvallend is dat de meeste significante effecten op de "zachtere" uitkomstmaten gevonden worden bij de groep van intensieve begeleiding ten opzichte van de standaardgroep terwijl deze groep geen hoge uitstroom naar werk realiseerde. Deze groep wist als enige groep ook een vermindering van inkomensarmoede bij de deelnemers te bereiken. De eigen regiegroep kenmerkt zich vooral door positieve effecten op vertrouwen en zelfredzaamheid. De groep coaching plus vrijlating laat vooral positieve effecten zien op het sociale netwerk maar ook op sociaal vertrouwen. Dit zijn beiden belangrijke voorwaarden voor maatschappelijke integratie.

Effecten over de tijd

Dat we ook over de tijd gezien significante effecten vinden op deze "secundaire" uitkomstmaten is bijzonder omdat zo weten we uit de wetenschappelijke literatuur dit vaak stabiele factoren zijn die niet zo gemakkelijk veranderen zoals welbevinden of vertrouwen. Het effect op welbevinden is bijvoorbeeld 0.27. Op een schaal van 0-10 lijkt dat weinig maar is het niet omdat een dergelijk effect boven de 0.10-0.20 in de literatuur niet zo vaak gevonden wordt en als betrekkelijk groot wordt beschouwd. Bovendien is uit een rapport van het SCP bekend dat de laatste jaren bij mensen die een 5 tot 6 scoren op de schaal van welbevinden en geluk sprake is van een daling in welbevinden. De mensen in de bijstand zitten gemiddeld tussen 5,5 en 6,5. Dat is bijna 2 punten lager dan het niveau dat mensen gemiddeld in Nederland hebben, namelijk 7,5 tot 8. Opvallend is dat we een treatment effect vinden van intensieve begeleiding op deprivatiearmoede (3 van de vijf hoogst noodzakelijke items niet kunnen veroorloven). Niet minder dan 45% van de deelnemers kan zich drie van de vijf absoluut noodzakelijke items niet veroorloven. We vinden een significant treatment effect (dus vermindering van deprivatie armoede) ten opzichte van de standaardgroep bij intensieve begeleiding maar opvallend genoeg bij de groep zonder vrijlating.

Op basis van de drie deelnemer vragenlijsten hebben we daarom vastgesteld dat ook bij de deelnemers positieve en betekenisvolle resultaten zijn geboekt op het vlak van welbevinden, gezondheid, zelfredzaamheid, sociale participatie en sociaal vertrouwen (vertrouwen in de ander) maar dan vooral over de tijd gezien. De reden is dat in onze visie (gelet op de uitstroomanalyse en de hierna te bespreken analyses op de uitkomstmaten in de procesevaluatie) de standaardtreatment meer is gaan lijken op de andere treatments, zeker wat betreft intensivering van het contact. Dat heeft een zuivere meting van de effecten bemoeilijkt. Bij de uitstroomanalyse hebben we een referentiegroep (BUS gegevens) maar niet bij deze uitkomstmaten. Daarom is nader onderzoek nodig waarin we een referentiegroep van niet-deelnemers maar met dezelfde informatie moeten vinden ter vergelijking.

Negatieve effecten

Op basis van OLS regressieanalyses vonden we weinig negatieve effecten maar wel voor participatie aan vrijwilligerswerk of mantelzorg en negatieve treatment effecten voor vertrouwen in de overheidsinstituties. De effecten zijn negatief in vergelijking met de controlegroep. Nadere analyse laat evenwel zien dat bij de eerste de daling in het aantal uren vrijwilligerswerk en mantelzorg in beide treatments volledig voor rekening komt van de toename in aantal uren betaald werk. De daling is dus een gevolg van de treatment doordat meer mensen vanwege de vrijlating of de extra begeleiding in beide groepen (deeltijds of voltijds) werk vinden maar daardoor minder tijd hebben voor vrijwilligerswerk en mantelzorg. Om die reden is dit effect eigenlijk geen negatief effect maar juist een positief effect van de treatment, althans indien uitstroom naar betaald werk het primaire doel is. Er treedt dus substitutie op waardoor de grotere arbeidsparticipatie ertoe leidt dat mensen minder tijd hebben voor maatschappelijke participatie. Uit de gegevens in de vragenlijsten over de uitstroom naar deeltijdarbeid kwam het beeld naar boven dat bij de vrijlatingsgroep maar juist ook de standaard -of controlegroep de uitstroom naar deeltijdwerk relatief groot is ten opzichte van de andere groepen. Het negatieve effect van institutioneel vertrouwen geldt niet voor het vertrouwen in de coach of consulent. Daarvoor vinden we in vergelijking met de standaardgroep juist positieve effecten voor alle drie treatments suggererend dat de aanpak van vertrouwen, aandacht en een 'luisterend' oor wel degelijk effect heeft op de beleving bij de deelnemer van de begeleiding.

5.4 Procesevaluatie: samenvatting bevindingen

De analyses van de vragenlijsten bij de coaches/consulenten en de focusgroep gesprekken met de coaches geven ons de indruk dat het opbouwen van een persoonlijke relatie, vertrouwen geven en aandacht, sturen op intrinsieke motivatie, een luisterend oor en loslaten sleutelbegrippen zijn voor het succes van de aanpak zoals die door de coaches althans is ervaren en geuit in de focusgroep gesprekken". Los van wat het betekent voor de coaches en consulenten tellen natuurlijk de ervaringen van de deelnemer zelf: ook hij of zij moet baat hebben bij de andere aanpak maar daarover rapporteerden we hiervoor. Net zoals bij de deelnemers vinden we veelal significante en positieve treatment effecten zoals ingeschat door de coaches/consulenten gedurende het begeleidingsproces maar ook enkele negatieve effecten ten opzichte van de beginmeting bijvoorbeeld bij de motivatie voor de eigen treatment, het stellen van realistische eisen en zelf in actie komen bij eigen regie. Naarmate het experiment langer duurt resteert in toenemende mate een groep die moeilijk naar werk is te begeleiden. Dat verklaart dat in de procesevaluatie bij eigen regie ook enkele negatieve treatment effecten werden gevonden. De treatment effecten zijn gebaseerd op de evaluaties door de coaches/consulenten zelf. De rapportages van de coaches/consulenten komen deels wel in het systeem terecht zoals de rapportage over de score op de participatieladder. We vinden geen treatment effecten maar wel positieve en significante effecten op de score van de deelnemer op de participatieladder over de tijd. Bij alle treatments constateren we op grond van de vragenlijst positieve leereffecten bij de coaches/consulenten die ook toenemen in de tijd. De focusgroep gesprekken bevestigen dat beeld. De coaches geven in de focusgroep gesprekken veelal een rapportcijfer 9 aan het experiment voor wat het heeft betekend voor de deelnemer en voor henzelf. De hoge score voor henzelf heeft dan vooral te maken met wat zij zelf ervan hebben geleerd. Ook bij de standaardgroep zagen we volgens de consulenten op veel uitkomstmaten significante verbeteringen over de tijd. Dat geldt zeker

ook voor de scores op de participatieladder die al vrij snel na de start volgens de coaches stegen maar zeker ook na meting 1, in meting 2 en 3. Wat het verwachtte effect van de treatment voor de deelnemer betreft alsook het leereffect voor de deelnemer met het oog op zelfredzaamheid zijn de coaches het meest positief over de coaching groep met vrijlating. De motivatie van de deelnemer wordt het hoogst ingeschat bij de groep intensieve begeleiding zonder vrijlating. Deze motivatie neemt in de tijd bij alle groepen ook toe evenals in de ogen van de coach/consulent de positie op zelfredzaamheid (zelf in actie komen en zelf doelen stellen). Datzelfde zagen we ook aan de kant van de deelnemer.

Vooral bij eigen regie en intensieve begeleiding zien we sterke leereffecten bij de coach/consulent maar juist minder bij de groep coaching met vrijlating. De groep intensieve begeleiding toont op de meeste uitkomstmaten positieve treatment effecten maar wel op iets lagere niveaus en bij sommigen niet significant (dus 0) zoals bij zelf in actie komen, zelf doelen stellen en de participatieladder. Dat geldt deels ook voor eigen regie die op participatieladder negatief scoort ten opzichte van de standaardgroep. Eigen regie onderscheidt zich wel positief op het leereffect voor de consulent. Coaching met vrijlating onderscheidt zich op veel andere aspecten zoals motivatie voor de eigen treatment, motivatie hoogst bereikbare doel, het zelf in actie komen, het verwacht effect van de treatment en het leereffect bij de deelnemer ten opzichte van de standaardgroep.
Door alle coaches wordt de andere bejegening als een van de belangrijkste elementen gezien van het in hun ogen succes van het experiment in Tilburg. Het geheim is volgens hen vertrouwen geven, tijd en aandacht hebben voor de mogelijkheden en noden van de deelnemer en begeleiden aansluitend bij de intrinsieke motivatie van de deelnemer. Het werken als team dat van elkaar leert en scherp houdt is een van de sleutelelementen van het succes van de werkwijze. Vraaggerichte maatwerkbegeleiding en ondersteuning op alle leefgebieden in goede samenwerking met andere organisaties is een andere sleutel tot het succes. Om effectiever te kunnen begeleiden is een minder bureaucratische en dus snellere toegang tot het instrumentarium in het sociale domein een vereiste volgens de coaches. Men constateert dat de andere aanpak en bejegening van de deelnemer ertoe leidt dat er minder inzet van instrumenten nodig is en dus goedkoper is. Men is positief over de vrijlating van verdiensten voor het stimuleren van deeltijdwerk maar ook de uitstroompremie bij voltijdse uitstroom heeft uiteindelijk goed gewerkt. Men vraagt wel aandacht voor de afbouw van toeslagen bij deeltijdwerk en bij verandering in aantal uren werk en de ondoorzichtige consequenties voor de deelnemer.

5.5. Tot besluit

We hebben geprobeerd om een neutraal en evenwichtig onderzoeksrapport te schrijven waarin de feiten op een rij worden gezet en hier en daar ook wel van veel mitsen en maren wordt voorzien. Dat hoort bij een wetenschappelijk verslag en moet niet verkeerd worden opgevat alsof er niets stevigs of ‘hards’ is gevonden. Dat we in vergelijking met de standaardgroep geen of zelfs negatieve treatment effecten vinden voor uitstroom naar werk is een feit maar dat betekent volgens ons niet dat er geen causale effecten zijn. De resultaten voor de standaardgroep vraagt om nader onderzoek omdat mogelijk deze treatment is veranderd gedurende het proces en deze niet meer helemaal vergelijkbaar is met de reguliere dienstverlening die niet-deelnemers krijgen. Het verschil in uitstroom naar werk tussen de niet-deelnemers en de standaardgroep is anders moeilijk te verklaren en komt niet voor rekening van

compositie verschillen. We constateerden tevens dat we sterke en significante treatmenteffecten vinden op uitstroom naar werk in vergelijking met de referentiegroep. We hebben geavanceerde methoden gebruikt om te corrigeren voor selectie en verschillen in de compositie van de groepen. Als dan nog steeds een positief uitstroom effect van 6% overeind blijft met de referentiegroep dan is dat betekenisvol los van de vraag waarom in de standaardgroep een vergelijkbaar en zelfs hoger effect (11%) is gevonden.
We zijn voorzichtig met het trekken van definitieve conclusies omdat de resultaten nog nader onderzoek vragen. Zo missen we in onze visie een goede vergelijkingsgroep voor de ''zachtere' uitkomstmaten (welbevinden, gezondheid) die we wel hebben voor de uitkomstmaat werk. Toch kijken we met een zeer positieve bril naar het experiment. De 'harde' uitkomstmaat van voltijdse uitstroom naar werk is daarbij in vergelijking met de referentiegroep (die volgens ons de beste vergelijking oplevert) zeker niet het belangrijkste winstpunt hoewel het voor de deelnemer een belangrijke stap is naar eigen regie van het leven. De resultaten voor deeltijdwerk op basis van de informatie in de vragenlijsten van de deelnemers laten een nog positiever beeld zien. Daar scoren de beide treatments eigen regie en coaching met vrijlating significant beter dan de standaardgroep. De vragenlijsten geven door een respons van 76% echter geen volledig beeld. Voor een volledig beeld zullen we gebruik maken van de analyses door het CPB op deeltijdwerk welke later in mei beschikbaar komen.
Het belangrijkste resultaat van het experiment is dat wat de gemeente bij aanvang beoogde met het experiment om door een andere bejegening van de deelnemers een stijging op de participatieladder te bereiken alsmede positieve uitkomsten op de secundaire uitkomstmaten gezondheid, welbevinden, zelfredzaamheid en sociale participatie, goeddeels is bereikt.

Welbevinden en sociale participatie deelnemer

Als we kijken naar wat het betekent voor de deelnemer dan vinden we opvallend veel significante treatment effecten in het Tilburgse experiment plus significante en positieve effecten over de tijd voor welbevinden, mentale gezondheid, sociale participatie, zelfredzaamheid en vertrouwen (behalve vertrouwen in de instituties) althans in de visie van de deelnemer zelf. Uit de literatuur blijkt dat bijna niets zo constant is als geluk of welbevinden of het sociale netwerk waarin mensen leven. In de psychologische literatuur noemen ze dat de 'setpoint' van geluk waarnaar iedereen terugkeert. Alleen verlies van een eigen kind of langdurige werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (ernstige ziekte, depressie) verandert de setpoint voor een langere periode. Wanneer een andere aanpak een significante stijging laat zien in termen van welbevinden bij de deelnemers van intensieve begeleiding en over de tijd ook al is er verder geen verschil tussen de groepen dan is dat een belangrijke constatering zeker indien we weten dat volgens het SCP voor mensen op een niveau van 5 of 6 op de gelukschaal het in de afgelopen jaren slechter hebben gedaan. De grootte van het effect (0.27) wordt in de welbevinden literatuur als groot beschouwd. De geconstateerde stijging op de participatieladder als maatstaf voor 'sociale stijging' is tevens een belangrijke uitkomst. Het is een indicatie voor het herwonnen vertrouwen in eigen kunnen. De 'beste' scores op de secundaire uitkomstmaten vonden we bij intensieve begeleiding en bij coaching met vrijlating. Opvallend waren de positieve effecten op veel van de 'zachtere' uitkomstmaten bij de intensieve begeleidingsgroep terwijl deze op de 'harde ' uitkomstmaat van uitstroom naar voltijds werk minder goed presteerde.

Resultaten: beleid -en onderzoekvragen

Aan het begin van het experiment zijn door de gemeente vijf beleidsvragen gesteld. Het antwoord hierop geeft een beeld van de resultaten van het experiment. Op elk wordt hieronder ingegaan.

- *Wat is het effect van de ontheffingen van de verplichtingen op de gekozen uitkomstmaten van werk, gezondheid, welbevinden e.d.?*

  Antw.:We vinden positieve en betekenisvolle effecten bij alle drie treatment groepen en in het bijzonder bij intensieve begeleiding en coaching met vrijlating maar ook bij eigen regie. Bij alle treatments en dus ook eigen regie ervaren de deelnemers een toename in zelfredzaamheid. De coaches zijn zelf wat minder gecharmeerd van eigen regie maar de uitstroom cijfers naar werk in deze groep zijn het hoogst. We zien ook positieve effecten van vooral de beide vrijlatingsgroepen maar dus ook eigen regie op uitstroom naar deeltijdwerk
- *Wat is het effect op de arbeidsinschakeling wanneer mensen op een positieve vraaggerichte manier worden ondersteund en intensiever en op maat worden begeleid?*

  Antw.: De uitstroomcijfers naar voltijdswerk zijn na correctie voor de langere bijstandsduren in de deelnemersgroep (door middel van matching methoden) 6% hoger dan in de referentiegroep maar wel lager dan in de standaard -of controlegroep. Vooral in de eigen regiegroep en de coaching groep met extra vrijlating vinden meer mensen deeltijds en voltijds betaald werk. Naast de 15% die in voltijd gaat werken gaat 14% van de deelnemers gedurende het experiment in deeltijd werken. Wel ervaren de coaches belemmeringen bij de deelnemer om vanwege de afbouw van toeslagen meer uren te gaan werken.
- *Gaan mensen die deelnemen aan het experiment meer ruimte ontwikkelen om eigen initiatief te ontplooien en daardoor meer in brede zin participeren, en wat is het effect hiervan op de arbeidsinschakeling?*

  Antw.: Zoals gezegd vinden we bij met name twee van de drie groepen positieve effecten op arbeidsinschakeling en bij alle drie groepen positieve effecten op zelfredzaamheid en sociale participatie. Bij intensieve begeleiding zijn er positieve effecten op gezondheid en welbevinden maar ook op vermindering van deprivatiearmoede. Wellicht dat door tijd en het 'goede gesprek' ruimte ontstaat om de situatie van de deelnemer beter te doorzien en daarvoor hulp te bieden. Wat precies de werkzame bestanddelen zijn in elk van de groepen: intensivering, aandacht, vraaggericht maatwerk, vrijlating of een luisterend oor weten we niet precies vanwege de combinatie van deze bestanddelen in eenzelfde treatment. De positieve effecten voor de beide groepen met vrijlating suggereren dat vrijlating effect heeft op uitstroom naar deeltijdwerk. Bovendien vermindert het de inkomensarmoede.
- *Wat zijn de neveneffecten van de ruimere handelingsvrijheid op maatschappelijke participatie, maar ook op zelfredzaamheid, welbevinden en gezondheid?*

  Antw.: Zoals opgemerkt vinden we positieve betekenisvolle effecten op zelfredzaamheid, welbevinden en gezondheid vooral in de groep van intensieve begeleiding. Dat suggereert dat een luisterend oor en aandacht hiervoor verantwoordelijk is. Toch vinden we kleinere maar betekenisvolle effecten bij eigen regie en coaching met vrijlating. Of dat komt door extra aandacht, maatwerk of vrijlating is moeilijk te ontrafelen maar vrijlating kan de beloning zijn om zelf in actie te komen.

- *Hoe verloopt de uitvoering van het experiment door de coaches/consulenten? Worden de treatments uitgevoerd zoals beoogd en in welke mate zijn ze onderscheidend? Wat werkt wel en wat werkt niet en wat betekent het voor de relatie tussen overheid en burger?*
  Antw.: De coaches zijn erg enthousiast over de nieuwe aanpak gebaseerd op aandacht en vertrouwen. Volgens hen werkt de begeleiding beter wanneer er een vertrouwensband is opgebouwd. De coaches hadden in het begin moeite de treatments onderscheidend te houden. Voor een deel lag dat aan onbekendheid met de methodiek, maar voor een deel ook aan de methodiek zelf die nog niet volledig is ontwikkeld. De uitkomsten verschillen niet veel tussen de treatments. De intensieve begeleidingsgroep doet het beter op de 'zachtere' uitkomstmaten maar minder op uitstroom naar werk terwijl bij eigen regie en coaching met vrijlating er significante en positieve effecten zijn op beide. Het vertrouwen in de overheid daalde in deze periode maar we vonden een positief effect voor het vertrouwen in de coach ten opzichte van de standaardgroep.

Uitvoeringsproces en methodiekontwikkeling

Toch kunnen wij als onderzoekers ons niet aan de indruk onttrekken dat er in de uitvoering veel ten positieve is veranderd. Het proces van verandering dat met het experiment in gang is gezet heeft zeker bij de coaches geleid tot enthousiasme voor een andere benadering met meer aandacht en tijd voor het 'echte' gesprek. We denken als onderzoekers wel dat in termen van professionaliteit en vakmanschap de nieuwe aanpak van de coach/consulent en de gemeente meer vraagt aan kennisontwikkeling en ondersteuning dan de summiere training die is aangeboden. Er moet meer aan methodiekontwikkeling worden gedaan om de 'andere' treatments ook uit te voeren conform de bedoelingen. Dat vraagt meer van de coach/consulent dan we vooraf hebben ingeschat. We denken dat in verband met de uitkomsten het veranderingsproces dat met het experiment in de organisatie in gang is gezet belangrijker is nog dan de uitkomsten zelf. Het experiment vertrekt vanuit een meer gebalanceerd mensbeeld waarin naast het economische het menselijke aspect meer ruimte krijgt. Vertrouwen komt te voet en gaat te paard. Dat vraagt veel van de coach/consulent en terugval in de klassieke aanpak ligt dan snel op de loer zeker indien professionaliteit en methodiekontwikkeling onvoldoende aandacht krijgt.

We zouden de beleidsmakers willen adviseren om ruimte te geven aan het experiment, dit tot verdere wasdom te brengen en te onderzoeken waar verbetering in methodiek en aanpak mogelijk is op basis van het gedachtegoed van het experiment, meer maatwerk, betere ondersteuning, meer handelingsvrijheid, meer aandacht en meer vertrouwen.

Literatuur en referenties

Abbring, J.H., G.J. van den Berg, P. Mullenders en J.C. van Ours (1996). Sancties in de ww; een werkend perspectief. In: Economisch Statistische Berichten, jg. 81, p. 750-753.

Abbring, J.H., G.J. van den Berg en J.C. van Ours (2005). The Effect of Unemployment Insurance.

Sanctions on the Transition Rate from Unemployment to Employment. In: Economic Journal, jg. 115, nr. 505, p. 602-630.

Atkinson, A. B. (1996) 'The case for a participation income', Political Quarterly, 67, 1, 67–70.

Bigotta, M., Bonoli, G., Fossati, F., Lalive, R., & Oesch, D. (2018). Helping social assistance recipients find jobs: Evidence from a controlled trial (ESPANet working paper, University of Lausanne, Switzerland)

Bohnet, I., Frey, B. S. and Huck, S. (2001) 'More order with less law: on contract enforcement, trust and crowding', The American Political Science Review, 95, 1,131–44.

Bond, G. R., Drake, R. E., & Luciano, A. (2015). Employment and educational outcomes in early intervention programs for early psychosis: A systematic review. Epidemiology and Psychiatric Sciences, 24(5), 446–457. https://doi.org/10.1017/S2045796014000419

Blonk, R.W.B., M.W. van, Twuijver, H.A. van de Ven en A.M. Hazelzet (2015). Quickscan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Leiden: tno.

Blonk, Roland (2018), We zijn nog maar net begonnen, Openbare rede prof. dr. R. Blonk, Tilburg University op 6 april 2018.

Card, D., Kluve J., en A. Weber (2010), Active labour market policy evaluations: a meta-analysis, *The Economic Journal,* 120 (November), F452–F477.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2015). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations (No. w21431). National Bureau of Economic Research.

CBS (2017), De Geluk meter, CBS Statline, Voorburg/Heerlen.

Cuelenaere, B., E. van den Brink en J. Leenen (2019). Ervaringen gemeenten met Participatiewet. Rapportage derde meting. Tilburg: Centerdata.

Deaton, A., Nancy Cartwright (2017. Understanding and misunderstanding randomized controlled trials, Social Science & Medicine, Vol. 210(2018):2-21(https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.12.005)

Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985) Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior, New York: Plenum.

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

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decade of progress. Psychological Bulletin, 125(2), 276–302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.

Dohmen, T., A. Falk, D. Huffman and U. Sunde (2008), Representative trust and reciprocity: Prevalence and determinants, *Economic Inquiry*, 46 (1), 84–90.

Fehr, E. & Gächter, S. (2000). Fairness and Retaliation: the economics of reciprocity. *The Journal of Economic Perspectives, 14*(3), 159-181.

Forget, E. L. (2011). The town with no poverty: the health effects of a Canadian guaranteed annual income field experiment. *Canadian Public Policy*, *37*(3), 283-305.

Fehr, E. and Schmidt, K. M. (2003) 'Theories of fairness and reciprocity: evidence and economic applications', Advances in Economics and Econometrics, Econometric Society, Eighth World Congress, 1, 208–57.

Fishbein, M., & Ajzèn, I. (2010). Predicting and changing behavior: The reasoned action approach. New York: Psychology Press.

Frey, B. S. and Jegen, R. (2001) 'Motivation crowding theory', Journal of Economic Surveys, 15, 5, 589–611.

Goodin, R. E., Headey, B., Muffels, R. and Dirven, H.-J. (1999) The Real Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge: Cambridge University Press.

Groot, N. de en B. van der Klaauw (2019). The effects of reducing the entitlement period to

unemployment insurance benefits. In: Labour Economics, jg. 57, p. 195-208.
Groot, L. and van der Veen, R. (2000) 'Clues and leads in the policy debate on basic income in the Netherlands', in R. van der Veen and L. Groot (eds.), Basic Income on the Agenda: Policy Objectives
Groot, L., Muffels, R. J., & Verlaat, T. (2019). Welfare states' social investment strategies and the emergence of Dutch experiments on a minimum income guarantee, Social Policy & Society (2019) 18:2, 277–287, Cambridge University Press
Headey, B., Muffels, R.J.A., & Wagner, G. (2010). Long-running German panel survey shows that personal and economic choices, not just genes, matter for happiness. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS), 107(42), 17922-17926
Hemerijck, A. (2013) Changing Welfare States, Oxford: Oxford University Press.
Hemerijck, A. (ed.) (2017) The Uses of Social Investment, Oxford: Oxford University Press.
Hoff Stella Hoff Bart van Hulst Jean Marie Wildeboer Schut Benedikt Goderis (2019), Armoedekaart 2019 (http://digitaal.scp.nl/armoedeinkaart2016), SCP-Den Haag.
Koning, P. (2012a). Beter een stok dan een wortel. In: J. Ultermark, A.J. Gielen en M. Ham (red.), Wat werkt nu werkelijk? Politiek en praktijk van sociale interventies (p. 105-120). Amsterdam: Van Gennep.
Kluve, J., (2010). The effectiveness of European active labor market programs. Labour Econ. 17, 904–918. doi:10.1016/j.labeco.2010.02.004.
Kok, L., D. Hollanders en J.P. Hop (2006). Kosten en baten van reïntegratie. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
Koning, J. de, A. Gelderblom, K. Zandvliet en L. van den Boom (2005). Effectiviteit van reïntegratie. De stand van zaken. Literatuuronderzoek. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
Koning, J. de, P. de Hek, L. Mallee, F. Rosing en M. Groenewoud (2014). Uitkomsten en ervaringen experimenten netto-effectiviteit re-integratie. Rotterdam/Amsterdam: seor/Regioplan Beleidsonderzoek/Epsilon Research.
Kremer, M., J. van der Meer, en M. Ham (2017). Van werk naar welbevinden – werkt de zachte hand in de bijstand? Sociale Vraagstukken (https://www.socialevraagstukken.nl/van-werk-naarwelbevinden- werkt-de-zachte-hand-in-de-bijstand/)
Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E. and Zhao, J. (2013) 'Poverty Impedes Cognitive Function', Science, August, 976–80.
Marshall, T., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R. H., Daniels, A. S., Sushmita Shoma Ghose, E. D., et al. (2014). Supported employment: Assessing the evidence. Psychiatric Services, 65(1), 16–27. https://doi.org/10.1176/appi.ps.201300262
Morel, N., Palier, B. and Palme, J. (2012) Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges, Bristol: The Policy Press.
Muffels, R. and B. Headey (2013). Capabilities and choices: Do they make Sense for understanding objective and subjective well-being? An empirical test of Sen's capability framework on German and British panel data."*Social Indicators Research,* **110**(3): 1159-1185.
Muffels, R. & J. Van der Klink (2017), Offerte Vertrouwensexperimenten Wageningen, Oss, Renkum, Epe en Mierlo-Geldrop: Onderzoekdesign en kostenraming onderzoek, Tilburg University, 10 mei 2017.

Muffels, R. & S. Vos (2018), Voortgangsrapport Tilburgse Vertrouwensexperiment, response, nulmeting en procesevaluatie, No. 1, 20 april 2018, Tilburg University, p. 1-4.

Muffels, R. & S. Vos (2018), Voortgangsrapport Tilburgse Vertrouwensexperiment, response, nulmeting en procesevaluatie, No. 2, 20 oktober 2018, Tilburg University, p. 1-5.

Muffels, R. , K. Blom-Stam & S. van Wanrooij(2019), Derde voortgangsrapportage Vertrouwensexperiment Tilburg, Rapport No. 3, 15 april 2019, Tilburg University, p. 1-43.

Mullainathan, S. and Shafir, E. (2013) Scarcity – The True Cost of Not Having Enough. London: Penguin Books.

Nazar, Amir (2010), Wat werkt? Wat weten we over effectiviteit?, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (http:/www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/xbdiusf2).

Ryan, R. M., Kuhl, J. and Deci, E. L. (1997) 'Nature and autonomy: an organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development', Development and Psychopathology, 9, 4, 701–28.

Sen, A. K. (2004) 'Capabilities, lists, and public reason: continuing the conversation', Feminist Economics,10, 3, 77–80.

Sen, A. K. (1999). Development as Freedom, New York, Knopf.

Soentken, M., van Hooren, F. and Rice, D. (2017) 'The impact of social investment reforms on income and activation in the Netherlands', in A. Hemerijck (ed.), The Uses of Social Investment, OUP Oxford, Kindle Edition, 475.

Van Echtelt, Patricia e.a. (2019), Eindevaluatie van de Participatiewet, SCP.

Thaler, R. H. and Sunstein, C. R. (2008) Nudge: ImprovingDecisions about Health,Wealth, and Happiness, New Haven, Conn.: Yale University Press.

Van der Klink JJ, Bultmann U, Burdorf A, Schaufeli WB, Zijlstra FR, Abma FI, Brouwer S, van der Wilt GJ.Sustainable employability--definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. Scand J Work Environ Health 2016; 42:71-9.

Ministerie van SoZaWe (2016), Ontwerpbesluit en Nota van Toelichting bij "Tijdelijk besluit experimenten Participatiewet", Kamerstuk 34352, nr. 39.

Straten, Y. Van (i.s.m. Werkgroep Voorbereiding Vertrouwensexperiment) (2016) Vertrouwensexperiment Tilburg: bouwstenen voor een plan van aanpak, Gemeente Tilburg.

Bijlage A. Resultaten regressieanalyses vragenlijsten deelnemers

Tabel A.1. Niet-gestandaardiseerde regressie coëfficiënten (*b*) geschat op basis van OLS of logit regressie model (armoede)

Uitkomstmaten	Eigen regie +Vrijlating	Intensieve begeleiding	Coaching +Vrijlating	Meting 2	Meting 3
Welbevinden	0	.27*	0	0	.27*
Subjectieve gezondheid	.43**	.32[1)]	0	0	0
Mentale gezondheid	0	0	0	0	.27**
Keuzemogelijkheden	0	.45*	0	0	0
Perceptie sociale participatie	0	0	0	0	.39**
Sociaal netwerk	0	.40[1)]	-.68**	1.36***	1.45***
Vrijw. werk en mantelzorg	0	0	0	-1.64[1)]	-2.94***
Zelfredzaamheid	.27*	.56***	.28*	0	0
Vertrouwen instituties	0	0	0	-1.11***	-1.12***
Sociaal vertrouwen	.35*	0	0	.25[1)]	-.54***
Inkomensarmoede	0	0	-.40*	-.48**	-.36**
Deprivatiearmoede (3 uit 5)	0	-.46**	0	0	0

Noot 1: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10;[1)] (p<0,15)

Noot 2: Voor de testen van de effecten van eigen regie en intensieve begeleiding was de standaardgroep de referentiecategorie waartegen werd getest. Bij de effecten van meting 2 en 3 was de nulmeting de referentiecategorie.

Noot 3: In dit model waren de uitkomstmaten in de eerste kolom de afhankelijke variabelen Y. De belangrijkste onafhankelijke variabelen waren treatment en meting. Verder is gecontroleerd voor zittend bestand/nieuwe instroom, en een aantal controlevariabelen (leeftijd, geslacht, opleiding, log duur uitkering, leefvorm, en huisvesting). Deze uitkomsten zijn de test voor de verschillen van de buitenste rij en kolomtotalen van tabellen 4.1.1 t/m 4.1.12. Bij een 0 in de tabel, kon er geen significant effect gevonden worden.

Bron: Deelnemers vragenlijsten in de drie metingen Vertrouwensexperiment Oss, Tilburg University, 2020.

Tabel A.2: Uitkomsten regressiemodel met interactie treatment en meting productevaluatie (significante treatment effecten per meting)

Uitkomstmaten	Eigen regie/Vrijlating			Intensieve begeleiding			Coaching/Vrijlating			Standaardgroep		
Metingen	M0	M2	M3	M0	M2	M3	M0	M2	M3	M0	M2	M3
Welbevinden	0	0	0	0	0	.53**	0	0	0	0	0	0
Subjectieve gezondheid	0	.56*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mentale gezondheid	0	0	0	0	0	.65*	0	0	0	0	0	.53**
Keuzemogelijk-heden	0	0	0	0	0	.65*	0	0	0	0	0	0
Perceptie sociale participatie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sociale netwerk	0	1.3***	1.3***	0	1.7***	1.6***	-.90*	.67[1)]	0	0	.80*	1.5**
Vrijwilligerswerk en mantelzorg	0	-3.1[1)]	-5.2**	0	-5.2**	0	0	0	-4.7**	0	0	0
Zelfredzaamheid	.45**	0	0	.71***	.67**	.44[1)]	0	0	.64***	0	0	0
Vertrouwen instituties	0	-1.0***	-1.1***	0	-1.0**	-1.1**	0	-1.2***	-1.1***	0	-1.2***	-1.2**
Sociaal vertrouwen	0	.56*	.57*	0	0	.76**	-.51*	0	0	0	0	0
Inkomensarmoede	0	0	-.62**	0	0	-.78**	-.59**	-.85**	-.85**	0	-.80**	0
Deprivatiearmoede (3 uit 5)	0	0	0	0	-.48[1)]	-.51[1)]	0	0	0	0	0	0

Noot 1: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10;[1)] (p<0.15);

Noot 2: voor de effecten van de standaardgroep in meting 2 en 3 is de standaardgroep in de nulmeting de referentiecategorie. Voor de effecten van eigen regie in de nulmeting is de referentie de standaardgroep in de nulmeting en voor metingen 2 en 3 geeft de parameter het effect weer van de groep in die meting dat bovenop het effect komt van het effect van de eigen regiegroep in de nulmeting waar de standaardgroep de referentie is. Hetzelfde geldt voor het effect van intensieve begeleiding.

Noot 3: In dit model zijn de concepten in de eerste kolom de afhankelijke variabelen Y. De belangrijkste onafhankelijke variabelen zijn treatment en meting en de interactie tussen deze twee. Verder is gecontroleerd voor zittend bestand/nieuwe instroom, consulentnummer en een aantal controlevariabelen (leeftijd, geslacht, opleiding, duur uitkering, leefvorm, en huisvesting). Deze uitkomsten zijn de test voor de verschillen van de tussenliggende cellen van tabellen 3.1.1 t/m 3.1.12. Bij een 0 in de tabel, is er geen significant effect gevonden.

Bijlage B. Uitkomsten regressieanalyses vragenlijsten coaches

Tabel B1: niet-gestandaardiseerde regressie coëfficiënten (*b*) geschat op basis van OLS regressiemodel per treatment groep over de tijd en per meting

Uitkomstmaten	**Eigen regie + vrijlating**	**Intensieve begel.**	**Coaching+ vrijlating**	**Meting 2**	**Meting 3**
Motivatie eigen treatment	-0,8**	n.s.	1,1***	1,1***	1,3***
Motivatie hoogst bereikbare doel	0,5**	1,7***	1***	1,3***	1,7***
Realistische eisen	-0,6**	1,2***	0,5**	1,1***	1,1***
Zelf in actie komen	-1***	n.s.	n.s.	1,6***	1,8***
Zelf doelen stellen	-0,4*	n.s.	0,5**	1***	1,4***
Verwacht effect treatment	n.s.	0,5**	1,6***	n.s.	n.s.
Sociale participatie	-0,5**	0,9***	0,4*	0,4**	0,5***
Participatieladder	n.s.	n.s.	n.s.	0,6***	0,7***
Leereffect deelnemer	0,4*	0,4*	1,1***	n.s.	0,4**
Leereffect consulent	1,5***	1,8***	n.s.	1,9***	2,5***

Noot 1: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10

Noot 2: Voor het testen van de effecten van eigen regie met vrijlating en intensieve begeleiding en coaching met vrijlating is de standaardgroep de referentiecategorie. Bij de effecten van meting 2 en 3 is de standaardgroep in de nulmeting de referentiecategorie.

Noot 3: In dit model zijn de uitkomstmaten in de eerste kolom de afhankelijke variabelen Y. De belangrijkste onafhankelijke variabelen zijn treatment en meting. Verder is gecontroleerd voor zittend bestand/nieuwe instroom, en of iemand is afgemeld of niet. Deze uitkomsten geven de test weer voor de verschillen van de buitenste rij en kolomtotalen van tabellen 4.3.1 t/m 4.3.10. Bij n.s. (niet significant) in de tabel, is er geen significant effect gevonden.

Bron: Vragenlijsten procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.

Tabel B2: niet-gestandaardiseerde regressie coëfficiënten (*b*) geschat op basis van OLS interactie model (treatment effecten per meting)

Uitkomst-maten	Standaardgroep		Eigen regie + vrijlating			Intensieve begeleid.			Coaching + vrijlating		
Motivatie eigen treatment	2,3***	1,3**	-0,6*	-1,4**	n.s.	0,6*	-1,3*	n.s.	1,2***	-1,4**	n.s.
Motivatie hoogst bereikbare doel	3***	2,3***	n.s.	n.s.	n.s.	2,8***	-2,9***	-1,5**	1,7***	-2,4***	n.s.
Realistische eisen	2,3***	1,2**	n.s.	n.s.	n.s.	1,5***	-1,4**	n.s.	0,9**	-1,8**	n.s.
Zelf in actie komen	2,3***	1,7**	-0,9**	n.s.	n.s.	n.s.	-1,2*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Zelf doelen stellen	1,9**	1**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,7**	-1,3**	n.s.
Verwacht effect treatment	1,4**	n.s.	0,8**	-1,9**	n.s.	1,3***	-1,8**	-1,6**	1,3***	n.s.	n.s.
Sociale participatie	1,1**	n.s.	n.s.	-1,4**	n.s.	1,1***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,9*
Participatiel adder	0,8**	0,7**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Leereffect deelnemer	1*	n.s.	0,7**	-1,5**	n.s.	0,7**	n.s.	n.s.	0,7**	n.s.	1,3**
Leereffect consulent	-1**	n.s.	0,7**	5***	3,3***	n.s.	4,5***	3,3***	n.s.	1,2**	1,1**

Noot 1: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,10

Noot 2: Voor het testen van de effecten van eigen regie met vrijlating en intensieve begeleiding en coaching met vrijlating is de standaardgroep de referentiecategorie. Voor de effecten van eigen regie in de nulmeting is de referentie de standaardgroep in de nulmeting en voor de vervolgmetingen geeft de parameter het effect weer van de groep in die meting dat bovenop het effect komt van de eigen regiegroep in de nulmeting waar de standaardgroep de referentie is. Hetzelfde geldt voor het effect van intensieve begeleiding en coaching met vrijlating.

Noot 3: In dit model waren de uitkomsten in de eerste kolom de afhankelijke variabelen Y. De belangrijkste onafhankelijke variabelen waren treatment en meting en de interactie tussen deze twee. Verder is gecontroleerd voor zittend bestand/nieuwe instroom, of iemand wel of niet is afgemeld. Deze uitkomsten zijn de test voor de verschillen van de tussenliggende cellen van tabellen 4.2.1 t/m 4.2.10. Bij n.s. (niet significant) in de tabel, kon er geen significant effect gevonden worden.

Bron: Vragenlijsten nulmeting en vervolgmetingen procesevaluatie Vertrouwensexperiment Tilburg, Tilburg University, 2020.