

Op weg naar opleiding en werk

Citation for published version (APA):

Spronkmans, C. K. J. H. S., Hoefsmit, N., Akgonul - Proost, K. M. J., & Van Ruysseveldt, J. M. E. (2024). *Op weg naar opleiding en werk: Kwalitatief onderzoek naar mensen met een uitkering in Heerlen die deelnemen aan een traject gericht op opleiding en werk*. Open Universiteit.

Document status and date:

Published: 07/05/2024

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 17 May. 2025

Open Universiteit
www.ou.nl





Op weg naar opleiding en werk

Kwalitatief onderzoek naar mensen met een uitkering in Heerlen die deelnemen aan een traject gericht op opleiding en werk



Op weg naar opleiding en werk

Kwalitatief onderzoek naar mensen met een uitkering in Heerlen die deelnemen aan een traject gericht op opleiding en werk

C.K.J.H.S. Spronkmans

N. Hoefsmit

K.M.J. Proost

J.M.E. van Ruyseveldt



Colofon

Uitgave

Open Universiteit
Faculteit Psychologie
Vakgroep Arbeids- en organisatiepsychologie
Postbus 2960
6401 DL Heerlen

Datum

7 mei 2024

Opdrachtgever

Gemeente Heerlen
Projectnummer Z-22330487/ UIT-22002627-61

Auteurs

Mr. ing. C.K.J.H.S. Spronkmans (Open Universiteit)
Dr. N. Hoefsmit (Open Universiteit)
Dr. K.M.J. Proost (Open Universiteit)
Prof. dr. J.M.E. van Ruyseveldt (Open Universiteit)

Redactie en opmaak

C. van Rooij MSc

© Open Universiteit

Inhoudsopgave

Colofon	3
Afkortingenlijst	6
Begrippenlijst	7
Samenvatting	8
Voorwoord	9
1 Inleiding	10
2 Wettelijk kader en beleid	12
2.1 De Participatiewet	12
2.2 Uitvoering beleid Participatiewet bij gemeente Heerlen	13
2.2.1 Duale Poort	13
2.2.2 MIJNspoor	14
3 Methoden	15
3.1 Design	15
3.2 Deelnemers aan de interviews	15
3.3 Werving van deelnemers	15
3.4 Dataverzameling	16
3.5 Data-analyse	16
4 Resultaten	17
4.1 Achtergrondinformatie over de geïnterviewden	17
4.2 Waarom mensen deelnemen	17
4.2.1 Motivaties	17
4.2.2 Mogelijkheden	18
4.3 Hoe kandidaten het traject ervaren	19
4.3.1 Meerdere betrokken professionals	19
4.3.2 Voormannen	20
4.3.3 Ontwikkelcoaches	20
4.3.4 Ontwikfelsfeer en activiteiten	21
4.3.5 Aansluiting bij collega-kandidaten	22
4.4 Hoe kandidaten de rol van begeleiders ervaren	22
4.5 Denk- en belevingswereld van de voormannen en ontwikkelcoaches	23
4.5.1 Winst bestaat uit ieder stapje dat helpt om uiteindelijk betaald werk te bereiken	23
4.5.2 Ondersteunen van kandidaten om stappen te zetten	25
5 Reflecties	28
5.1 Inhoudelijke reflecties	28
5.1.1 Van moeten naar willen meedoen	28



5.1.2	Primaire focus van begeleiders op mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden	29
5.1.3	Naar een reguliere baan	30
5.2	Methodologische reflecties	31
5.3	Conclusie en vervolgonderzoek	32
	Referenties	33
	Bijlage A	38
	Bijlage B	40
	Bijlage C	42
I	Zelfdeterminatietheorie	42
II	Rechtvaardigheid en vertrouwen	43
III	Job characteristics model	44
IV	Persoon - omgeving fit	45
V	Inclusie en inclusief (werk)klimaat	45
VI	Optimisme en pessimisme	46
VII	Regulatieve focus	46



Afkortingenlijst

AOW	Algemene Ouderdomswet
BVS	Bovengrondse Vakschool
DP	Duale Poort
IOAW	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
LKS	Loonkostensubsidie
PW	Participatiewet
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (op 1 januari 2004 overgegaan in de WIA)
WIA	Wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen
WSP	Werkgeversservicepunt Parkstad
WvH	WerkvoorHeerlen
WW	Werkloosheidswet

Begrippenlijst

Additionele werkzaamheden	Op arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden, onder verantwoordelijkheid van het college i.h.k.v. de Participatiewet. Deze werkzaamheden worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en leiden niet tot verdringing op de arbeidsmarkt (Wetten.nl - Regeling - Participatiewet - BWBR0015703, 2024).
Basisbaan	Een baan bij een ontwikkel- of werkbedrijf waarin maatschappelijk zinvol werk wordt uitgevoerd door mensen die pas op een later moment kunnen uitstromen naar regulier betaald werk (Zorg & Sociaalweb, 2019).
Nieuw beschut	Werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit werk wordt verricht in een beschermde omgeving met aangepaste omstandigheden (Wetten.nl - Regeling - Participatiewet - BWBR0015703, 2024).
Participatieplaats	Een onbetaalde baan voor een werkloze (27 jaar of ouder) die algemene bijstand ontvangt en die vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt. Deze baan bestaat uit additionele werkzaamheden voor de duur van maximaal 2 jaar. Het werk is bedoeld om werkervaring op te doen en sociale vaardigheden te vergroten (Wetten.nl - Regeling - Participatiewet - BWBR0015703, 2024).
Sociale activering*	Het verrichten van onbeloonde, maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op het bereiken van arbeidsparticipatie of zelfstandige maatschappelijke participatie (sociale zelfredzaamheid) (Wetten.nl - Regeling - Participatiewet - BWBR0015703, 2024).
Tegenprestatie*	Een onbetaalde, maatschappelijk nuttige activiteit van meestal beperkte duur en omvang. Het mag geen activiteit (werk) zijn waar normaal gesproken loon voor wordt betaald (Wetten.nl - Regeling - Participatiewet - BWBR0015703, 2024).

* Beide begrippen kunnen in de praktijk dicht bij elkaar liggen. In theorie is er echter sprake van twee verschillende zaken. Sociale activering dient als eerste stap in de benadering van de arbeidsmarkt voor mensen met een afstand hiertoe. Een tegenprestatie is nadrukkelijk een verplichting vanwege het enkele feit dat men een uitkering ontvangt.

Samenvatting

Gemeente Heerlen heeft een traject geïnitieerd om inwoners met een uitkering op basis van de Participatiewet te begeleiden bij het bereiken van een opleiding en/of passend werk. Een gedeelte van de mensen met een uitkering benut het traject van de gemeente echter niet. De gemeente wil graag meer inzicht verkrijgen in de perspectieven van mensen met een uitkering ten aanzien van betaald werk. De Open Universiteit heeft op basis van semigestructureerde interviews met deelnemers (kandidaten) bestudeerd: 1) waarom zij meedoen aan dit traject, 2) hoe zij het traject ervaren en 3) hoe zij de rol van hun begeleiders ervaren in enerzijds wat maakt dat zij deelnemen aan het traject en anderzijds hoe zij dit traject ervaren. Daarnaast is op basis van interviews met begeleiders bestudeerd 4) welke aspecten van hun denk- en belevingswereld mogelijk een rol spelen in de uitkomst van hun begeleiding.

Uit de interviews met de kandidaten blijkt dat het verkrijgen en behouden van een uitkering voor hen de voornaamste reden is om deel te nemen aan het traject. Daarnaast spelen ook andere motivaties mee zoals iets te doen hebben, niet hoeven voldoen aan een sollicitatieplicht en geholpen worden met het vinden van een baan. Verder lijkt het belangrijk dat kandidaten beschikken over voldoende mogelijkheden om deel te nemen aan het traject, bijvoorbeeld door op eigen initiatief bij de locatie te kunnen komen waar zij het traject volgen (onderzoeksdoel 1). De door ontwikkelcoaches geboden begeleiding is volgens de kandidaten niet enkel gericht op het bereiken van betaald werk, maar waar nodig ook adviserend en ondersteunend op andere levensgebieden en hier voelen kandidaten zich door geholpen. Hoewel kandidaten een ontwikkelsfeer kunnen kiezen waar ze de meeste affiniteit mee hebben, willen met name de geïnterviewde kandidaten in de binnendienst meer afwisselend en betekenisvoller werk met meer uitdaging. Een deel van de geïnterviewden ziet de activiteiten als werk en vindt dat dit moet lonen. Kandidaten waarderen het contact met collega-kandidaten, al spelen taalbarrières daarbij soms parten. Ten slotte voelen de kandidaten zich gezien, gewaardeerd en geholpen door hun voormannen (onderzoeksdoel 2). Een deel van de geïnterviewde kandidaten gaf aanwijzingen die erop duiden dat ontwikkelcoaches mogelijk een stimulerende rol spelen in het starten van kandidaten met het traject alsook het voortduren van hun deelname. Er zijn geen aanwijzingen gevonden die duiden op een grote sturende rol van de begeleiders in de meningen van kandidaten over het traject van de gemeente (onderzoeksdoel 3). Verder blijkt uit de interviews met de voormannen en ontwikkelcoaches dat zij hun begeleiding graag gepersonaliseerd maken en zich zoveel mogelijk richten op positieve aspecten en mogelijkheden. Hun doelen zijn vooral om de motivatie en de mogelijkheden van de kandidaten te vergroten en hindernissen om betaald werk te bereiken te overwinnen. Zowel voormannen als ontwikkelcoaches beschouwen het zetten van stappen naar betaald werk als essentieel. Voormannen kijken vooral naar de ontwikkeling van de kandidaten tot vakman of -vrouw. Ontwikkelcoaches richten zich waar nodig ook op ontwikkeling op andere levensgebieden van de kandidaten (onderzoeksdoel 4).

Er kan worden geconcludeerd dat hoewel de geïnterviewde kandidaten voornamelijk om financiële redenen meedoen aan het traject bij de gemeente, zij ook positieve ervaringen opdoen tijdens het traject. Deze positieve ervaringen hebben vooral betrekking op de ondersteuning van de voormannen en ontwikkelcoaches en het contact met collega-kandidaten. Echter, bij de betekenisvolheid, afwisseling en beloning van de activiteiten in de ontwikkelsferen zijn kanttekeningen geplaatst, met name door de geïnterviewde kandidaten in de binnendienst. De onderzoeksbevindingen geven aanleiding tot diverse praktische aanbevelingen, waarvan de voornaamste is om kandidaten meteen vanaf de start van het traject voldoende uitdagende taken aan te bieden die bovendien ook afwisselend en betekenisvol zijn.

Nader focusgroep- en actieonderzoek kan meer gerichte verbeter suggesties van kandidaten achterhalen voor de gesignaleerde knelpunten en hen meer inhoudelijk betrekken bij beleidsbepaling voor het vervolg van het traject. Kwantitatief onderzoek kan inzicht geven in de effectiviteit van het traject en de factoren die hierop van invloed zijn.



Voorwoord

Dit onderzoek biedt inzicht in de perspectieven van mensen met een uitkering op basis van de Participatiewet die bij de gemeente Heerlen deelnemen aan een traject naar betaald werk. Hierbij staat centraal wat maakt dat mensen met een uitkering een beweging maken richting opleiding en/of werk.

Er gaat momenteel veel belangstelling uit naar de verantwoordelijkheid van gemeenten om mensen met een uitkering te ondersteunen bij het bereiken van betaald werk. De onderzoekers hopen dat dit rapport de gemeente Heerlen ondersteunt met nieuwe wetenschappelijke inzichten voor beleidsmakers.

Dit onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van de Open Universiteit in opdracht van gemeente Heerlen. Het project is begeleid door medewerkers van de gemeente Heerlen, Stichting WerkvoorHeerlen, Werkgeversservicepunt Parkstad en vereniging De Bovengrondse Vakschool.

De onderzoekers danken de medewerkers van de betrokken organisaties voor hun hulp en steun bij het bereiken van de participanten en voor hun waardevolle suggesties en commentaar ten behoeve van de totstandkoming van dit onderzoek. In het bijzonder willen de onderzoekers de deelnemers aan het onderzoek bedanken voor hun openhartigheid en bereidheid tot het delen van hun perspectieven.



1 Inleiding

In de jaren '70 was Heerlen als steenkoolmetropool een van de welvarendste steden van Nederland (Baggerman, 2020). Bij de sluiting van de mijnen verloren 75.000 mensen hun baan. Veel oud-mijnwerkers kwamen terecht in de Werkloosheidswet (WW), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of bijstand of gingen met vervroegd pensioen (Ecorys, 2015). Vijftig jaar na de sluiting van de mijnen behoort Heerlen tot de armste gemeenten van Nederland (Centraal Bureau voor de Statistiek [CBS], 2023). Er is sprake van een ondermaatse leefbaarheid en een relatief lage sociaaleconomische positie van een deel van de inwoners. De relatief hoge werkloosheid is inmiddels aan een derde generatie doorgegeven (Baggerman, 2020; Verkennis et al., 2015).

De stad kent vrij veel inwoners met een uitkering op basis van de Participatiewet (PW) (Künn-Nelen et al., 2020; Wetten.nl - Regeling - Participatiewet - BWBR0015703, 2024). Het aantal ontvangers van een uitkering is in Heerlen met 73 personen per duizend inwoners hoger dan het landelijk gemiddelde van 43 personen per duizend inwoners (CBS, 2023; Waarstaatjegemeente, 2022).

Gemeente Heerlen heeft diverse acties geïnitieerd om deze inwoners te begeleiden bij het bereiken van een opleiding en/of passend werk. Een voorbeeld hiervan is het intakegesprek, ook wel Duale Poort (DP) genoemd, dat plaatsvindt zodra iemand in de gemeente Heerlen een uitkering op basis van de PW heeft aangevraagd. Tijdens dit gesprek wordt onder andere ingeschat wie na een ontwikkeltraject binnen een jaar kan deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Deze personen kunnen deelnemen aan het drie weken durende MIJNSpoor, waarin zij onder andere leren over de ontwikkelmogelijkheden die er voor hen zijn. Daarna kunnen ze hun vak- en werknemersvaardigheden verder ontwikkelen door daadwerkelijk deel te nemen aan op maat gemaakte leer- of werktrajecten, zoals in de groenvoorziening, horeca of techniek. Deelnemers aan deze initiatieven (vanaf nu 'het traject van de gemeente' genoemd) worden begeleid door onder andere ontwikkelcoaches (Gemeente Heerlen, persoonlijke communicatie, 2023; WvH, 2023).

Een gedeelte van de mensen met een uitkering benut het traject van de gemeente echter niet of nauwelijks (Gemeente Heerlen, persoonlijke communicatie, 2023; WvH, 2023). Gemeente Heerlen wil graag de deelname verhogen en om dit te kunnen doen, heeft de gemeente behoefte aan meer diepgaand inzicht in de perspectieven van mensen met een uitkering ten aanzien van betaald werk. In het verleden is al veel onderzoek gedaan naar onmogelijkheden van mensen met een uitkering om te werken (zie bijvoorbeeld Künn-Nelen & Paulissen, 2019; Künn et al., 2020; Künn-Nelen et al., 2020). In dit onderzoeksproject is dan ook gekozen om te focussen op mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden. Het centrale doel is om inzicht te verkrijgen in de beweegredenen van mensen die een uitkering op basis van de PW hebben aangevraagd om de stap naar opleiding en werk te zetten. Meer specifiek zijn er voor dit project interviews afgenomen met mensen die een melding of aanvraag van een uitkering hebben gedaan of reeds een uitkering ontvangen vanuit de PW en die deelnemen aan de DP, MIJNSpoor en een gepersonaliseerd traject richting opleiding en werk. De doelgroep is verder afgebakend tot mensen die niet langer dan drie jaar een uitkering ontvangen.

Het doel van dit onderzoek is om op basis van interviews te bestuderen 1) wat maakt dat mensen met een (melding of aanvraag van een) uitkering op basis van de PW deelnemen aan het traject van de gemeente, en 2) hoe zij het traject ervaren. De begeleiders van deze kandidaten spelen een belangrijke rol bij de beleidsmatige uitvoering van deze initiatieven. Daarom is het derde doel nagaan hoe deelnemers aan het traject de rol van hun begeleiders in 1 en 2 ervaren. Het derde onderzoeksdoel heeft betrekking op hoe deelnemers aan het traject de rol van hun begeleiders ervaren in enerzijds wat maakt dat zij deelnemen aan het traject en anderzijds hoe zij dit traject ervaren. Hierbij staat de mogelijk sturende rol van de begeleiders bij de mening van de kandidaat centraal, met betrekking tot hun deelname aan en ervaring van het traject.

Tot slot is een vierde onderzoeksdoel om op basis van enkele interviews met begeleiders inzicht te krijgen in aspecten van hun denk- en belevingswereld die mogelijk een rol spelen in de uitkomst van hun begeleiding.

De bevindingen van dit onderzoek geven de gemeente meer inzicht in de ervaringen en opvattingen van mensen met een uitkering op basis van de PW ten aanzien van opleiding en werk. Dit onderzoek is een



eerste verkenning van ervaringen van de doelgroep. De verkregen kennis kan worden gebruikt als basis voor kwantitatief vervolgonderzoek dat op zijn beurt weer kennis genereert die door beleidsmedewerkers toegepast kan worden voor het verbeteren van bestaande of het initiëren van nieuwe beleidsinstrumenten die de arbeidsdeelname van de doelgroep verhogen.



2 Wettelijk kader en beleid

Dit rapport geeft inzicht in de beweegredenen van mensen die een uitkering in het kader van de PW hebben aangevraagd of reeds ontvangen om een stap te zetten richting opleiding en werk. De beweegredenen kunnen niet los gezien worden van het wettelijk kader van de PW en het daaraan gerelateerde arbeidsmarktbeleid van de gemeente Heerlen.

2.1 De Participatiewet

De PW heeft tot doel meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, te stimuleren tot participatie in betaald werk. De wet is bedoeld voor mensen die kunnen werken, maar het niet redden zonder ondersteuning op de arbeidsmarkt. Een tweede doel is het verlenen van bijstand aan mensen die niet over de middelen beschikken, of deze dreigen te verliezen, om te voorzien in de noodzakelijke kosten van hun bestaan (Van Houten & Franken, 2023). De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van deze wet. Zij biedt hulp bij het vinden van werk en verleent bijstand aan mensen van wie de bestaanszekerheid in het geding komt (Wetten, 2024). Wanneer iemand een te laag of geen inkomen heeft om van te leven, kan deze bij de gemeente een aanvraag indienen voor een PW-uitkering (Rijksoverheid, z.d.). Figuur 1 geeft een overzicht van de PW en haar implicaties voor mensen die hier aanspraak op maken.

Figuur 1

Wettelijk Kader Participatiewet – Eisen en Verplichtingen Aanvrager

Bij de aanvraag van een uitkering in het kader van de Participatiewet gaat de aanvrager direct een aantal verplichtingen aan waaronder een arbeids-, re-integratie-, medewerkings-, identificatie- en informatieplicht:

- De arbeidsplicht stelt dat men er alles aan moet doen om zo snel mogelijk werk te vinden. Aangeboden werk dient geaccepteerd en behouden te worden. Men moet zich representatief kleden, er verzorgd uitzien en zich netjes gedragen om de kans op werk te vergroten (gedragseis). Daarnaast moet de Nederlandse taal voldoende worden beheerst (taaleis). Indien de taal onvoldoende wordt beheerst, moet men zich inspannen om dit te verbeteren.
- De re-integratieplicht houdt in dat men moet meewerken aan re-integratietrajecten zoals bijvoorbeeld aangeboden door de gemeente. Hierbij dient men bestaande vaardigheden op peil te houden en nieuwe vaardigheden te leren.
- Vanuit de medewerkingsverplichting behoort men mee te werken aan onderzoeken door de gemeente zoals een huisbezoek.
- In lijn met de identificatieplicht dient men zich te allen tijde te kunnen legitimeren en aan te kunnen tonen waar men woont. Hieruit volgt dat men ook over een woon- of verblijfplaats of briefadres moet beschikken.
- De informatieplicht houdt in dat men aan de gemeente dient door te geven wanneer men gaat samenwonen, met vakantie gaat of vrijwilligerswerk verricht.

De gemeente kan ook vragen om een tegenprestatie te leveren. De gemeente heeft het recht om de bijstand te verlagen of volledig in te houden wanneer een persoon niet meewerkt aan vermelde eisen en verplichtingen.

Noot. Overgenomen van Wetten.nl – Regeling – Participatiewet – BWBR0015703, 2024; Rijksoverheid, z.d.

De gemeenteraad van Heerlen heeft de PW geïmplementeerd in lokale wetgeving middels de Verordening afstemming gemeente Heerlen 2017 (Overheid, 2017). In de *Beleidsregels re-integratie participatiewet en IOAW en IOAZ* (Overheid, 2019) staat vermeld hoe het college van burgemeesters en wethouders zijn bevoegdheden hierbij uitvoert. Het college kan aan personen uit de doelgroep PW, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) een re-integratietraject aanbieden. Dit traject kan bestaan uit activiteiten en voorzieningen zoals een werkervaringsplaats, sociale activering, scholing, participatieplaats, vergoeding van verwervingskosten of een combinatie hiervan. Onder verwervingskosten kunnen dagelijks noodzakelijke zaken als schoeisel, kleding, een fiets of reiskosten bedoeld worden (Overheid, 2019).

De gemeente heeft de uitvoering van dit beleid belegd bij haar uitvoeringsorganisaties. De deelnemers aan wie vermelde activiteiten en voorzieningen worden toegekend, maken hiervan onder andere gebruik bij Werkgeversservicepunt Parkstad (WSP) en stichting WerkvoorHeerlen (WvH) (Gemeenschappelijke Regeling Werkgeversservicepunt Parkstad).

2.2 Uitvoering beleid Participatiewet bij gemeente Heerlen

Het arbeidsmarktbeleid van gemeente Heerlen binnen de PW is gericht op maximaal gebruik van talenten, kwaliteiten en mogelijkheden van inwoners die gebruikmaken van de PW. Dit wordt gecombineerd met het bedienen van de wensen van werkgevers die behoefte hebben aan voldoende en passend geschoold personeel. De gemeente werkt bij de uitvoering van het beleid samen met WSP, WvH en de Bovengrondse Vakschool (BVS) (Gemeente Heerlen, 2023).

2.2.1 Duale Poort

Binnen 24 uur nadat iemand een aanvraag voor een uitkering indient via de website werk.nl wordt de aanvrager telefonisch en per brief uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek met een medewerker van WSP en een ontwikkelcoach bij WvH. Dit gesprek wordt de DP genoemd, waarvoor het mandaat bij WSP ligt. WSP is verantwoordelijk voor de inrichting en uitvoering van de DP. Tevens is WSP verantwoordelijk voor de uitvoering van de dienstverlening ten behoeve van de re-integratie van de zogenaamde O-, A- en B-doelgroep, waarbij de daadwerkelijke uitvoering van de O- en A-doelgroep WSP toebehoort en de B-doelgroep WvH toekomt. Onder dit mandaat vallen alle wettelijke taken en bevoegdheden met inbegrip van de instrumentaria van re-integratie (inclusief sanctie maatregelen), loonkostensubsidie (LKS), premie en beleid, IOAW en IOAZ en job coaching (Gemeente Heerlen, 2022). In het DP-gesprek wordt bepaald tot welke doelgroep de deelnemer behoort. Onder doelgroep O vallen mensen die direct of binnen maximaal 3 maanden naar werk kunnen worden toegeleid. Onder doelgroep A vallen mensen die te begeleiden zijn naar werk met ondersteuning (parttimers, LKS, werkervaringsplaats en WvH). Doelgroep B, de doelgroep van dit onderzoek, start met een leer- en werktraject bij WvH. Van de doelgroepen A en B wordt ingeschat dat zij binnen een jaar toe te leiden zijn naar werk. De overige doelgroepen C t/m F zijn niet binnen een jaar naar werk toe te leiden.

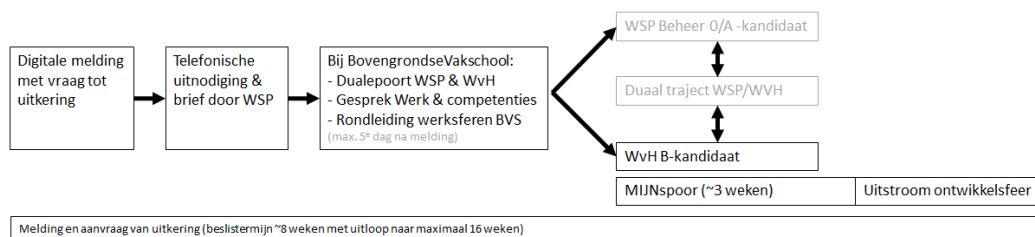
De kandidaten kunnen, afhankelijk van hun prestaties gedurende het traject, veranderen van doelgroep. Naast categorisatie van de kandidaat op basis van de afstand tot de arbeidsmarkt, wordt in het DP gesprek gekeken naar de mogelijkheden en belemmeringen van de kandidaten vanuit hun levensgebieden betreffende werk(verleden), huisvesting, financiën, gezondheid en sociale relaties. Indien er hulpvragen zijn op één of meerdere levensgebieden, wordt de deelnemer hierin geadviseerd en/of doorverwezen. De B-kandidaat krijgt tevens een toelichting over de mogelijkheden bij WvH en vervolgt zijn of haar leer- en werktraject aldaar. Hierbij behoudt de kandidaat bij voorkeur de ontwikkelcoach die bij het eerste gesprek aanwezig was (WvH, diverse gesprekken, 2023; Van der Aa, 2018).

2.2.2 MIJNSpoor

Nadat de voorziening aan de kandidaat is toegekend, wordt deze uitgenodigd om een introductie te volgen. Deze introductie bestaat uit een korte presentatie waarin ontwikkelcoaches van WvH de mogelijkheden bij verschillende ontwikkelsferen uitleggen. De ontwikkelsferen betreffen vakwerk (techniek, bouw, groen), dienstwerk (logistiek, toezicht, zakelijke dienstverlening) en zorgwerk (horeca, schoonmaak, zorg). Hierna volgt een rondleiding langs alle ontwikkelsferen. Bij terugkomst in het presentatielokaal wordt een taalmeter afgenomen bij de kandidaat. In een gesprek met de ontwikkelcoach wordt het vervolgplan uitgelegd, waarbij de kandidaat zijn/haar voorkeur voor een ontwikkelsfeer en werkuren kenbaar kan maken. De afspraken worden vastgelegd in een planning die de kandidaat mee naar huis krijgt. Indien de voorman van de betreffende ontwikkelsfeer aanwezig is, wordt de kandidaat aan hem/haar voorgesteld. Hierna start de kandidaat in het traject dat drie weken duurt. Hierna stroomt de kandidaat uit naar een ontwikkelsfeer naar keuze (WvH DP proces 2.0). Figuur 2 biedt een overzicht van het traject.

Figuur 2

Procesomschrijving DualePoort, MIJNSpoor en vervolg van het traject



Noot. Overgenomen uit WvH (2023).

In het traject vindt een continue beoordeling van de werknemers- en vakvaardigheden van de kandidaat plaats. Indien blijkt dat een kandidaat niet in de juiste doelgroep is gecategoriseerd, kan aanpassing plaatsvinden. Zo kan een kandidaat meer begeleiding nodig hebben waardoor hij/zij onder het zogenaamde Nieuw Beschut valt (Gemeente Heerlen, 2023; Gustings, 2020; Vos, 2021).

Gedurende het gehele traject ontvangen deelnemers een uitkering op basis van de PW en zijn ze vrijgesteld van de sollicitatieplicht. Daarnaast biedt WvH driemaal per week een gratis ontbijt en lunch aan (Adriaens, 2023). Binnen het traject kan men tevens starten met de theorie voor het autorijbewijs. Bij uitstroom naar regulier werk neemt WvH de kosten van de rijlessen per gewerkte week op zich. Dit biedt deelnemers die niet beschikken over een rijbewijs de mogelijkheid om dit te behalen om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Daarnaast worden gecertificeerde trainingen aangeboden zoals bhv/EHBO, Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP) en Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers (VCA). Ook een sollicitatietraining behoort tot de mogelijkheden. Verder wordt aan iedere deelnemer die dat wil een fiets uit het eigen fietsproject verstrekt (directie WvH, persoonlijke communicatie, juni 2023). Voor deelnemers is het tevens mogelijk om de praktijkleerroute te volgen, waarbij erkende mbo-praktijkverklaringen worden afgegeven om zo meer kansen te krijgen op de arbeidsmarkt (Gemeente Heerlen, 2021; WvH, z.d.). Verder is er de BVS waar werkgevers toekomstige werknemers praktijkgericht opleiden (Bonk et al., 2021). Indien men uitstroomt naar regulier werk en dit 12 maanden weet te behouden, kan men via de gemeente een eenmalige premie van 1500,- euro aanvragen. Het uiteindelijke doel hiervan is het bereiken van duurzame deelname aan betaalde arbeid (Gemeente Heerlen, z.d.).

3 Methoden

3.1 Design

Er is een kwalitatieve studie uitgevoerd op basis van semigestructureerde diepte-interviews. Bij de uitvoering van het onderzoek zijn de geldende richtlijnen voor kwalitatief interviewonderzoek in acht genomen (zie bijvoorbeeld Brooks et al., 2015; Buus & Perron, 2020; Tong et al., 2007). De aanpak van het onderzoek is goedgekeurd door de Commissie Ethische Toetsing (cETO) van de Open Universiteit (correspondentie 19 juli 2023, registratienummer: Ceto_RP271/U202305870).

3.2 Deelnemers aan de interviews

De eerste groep participanten betreft de kandidaten. Individuen zijn geïncludeerd in deze groep wanneer zij: 1) geen werk hadden, 2) woonden in Heerlen, 3) deelnamen aan het traject van de gemeente (DP en/of MIJNspoor en/of werken in ontwikkelsfeer) en 4) een melding/aanvraag voor een uitkering in het kader van de algemene bijstandsuitkering zoals vermeld in de PW hadden gedaan. Individuen die deze uitkering langer dan 3 jaar ontvingen en/of langer dan een jaar deelnamen aan het traject bij de gemeente, zijn uitgesloten van deelname aan dit onderzoek. Eveneens uitgesloten van deze studie zijn deelnemers aan Nieuw beschut, een Basisbaan, het Duaal Inburgeringstraject en mensen met een andersoortige uitkering dan de algemene bijstand (WvH, 2022). De tweede groep participanten betreft medewerkers van WvH die de functie van ontwikkelcoach of voorman bekleeden en direct betrokken zijn bij de begeleiding van de eerste groep participanten in hun proces bij de DP en MIJNspoor. Er is doorggegaan met interviewen van kandidaten tot datasaturatie is bereikt. Dit punt wordt bereikt wanneer er geen belangrijke nieuwe informatie meer volgt uit de interviews, waardoor verdere interviews nog maar weinig toevoegen aan het onderzoek (Polit & Beck, 2023). De interviews met de begeleiders dienen voor onderzoeksdoel 4, waarbij gestreefd wordt naar een eerste indicatie. Derhalve is het aantal vooraf beoogde deelnemers beperkter en is er niet doorggegaan tot datasaturatie.

Er zijn 13 kandidaten geïnterviewd. Dit betreffen 8 mannen en 5 vrouwen. In totaal 4 kandidaten vallen in de leeftijdscategorie van 20 - 40 jaar en 9 kandidaten in de leeftijdscategorie van 40 - 65 jaar. Er werden 3 kandidaten uit de ontwikkelsfeer vakwerk geïnterviewd, 7 kandidaten uit de ontwikkelsfeer dienstwerk en 1 kandidaat uit de ontwikkelsfeer zorg. Twee kandidaten hadden ervaring met meerdere ontwikkelsferen. De 9 geïnterviewde begeleiders, allen gerelateerd tot de 13 vermelde kandidaten, betreffen 4 ontwikkelcoaches en 5 voormannen. De voormannen vertegenwoordigen alle ontwikkelsferen (vak-, zorg- en dienstwerk).

3.3 Werving van deelnemers

Voor de werving van kandidaten zijn een korte film, wervingsposter en -flyer ontwikkeld. Het hoogst behaalde onderwijsniveau van deelnemers betreft veelal het basisonderwijs of het (v)mbo (CBS, 2023; directie WvH, persoonlijke communicatie, juni 2023). Daarom is er in het wervingsmateriaal gekozen voor taalgebruik op A2-B1-niveau. Voor de tweede groep participanten (de begeleiders) is een wervingsflyer ontwikkeld waarbij taalniveau C1 is toegepast (Stichting Lezen en Schrijven, z.d.).

Er zijn twee manieren van werving gehanteerd. Er was een optie voor open aanmelding aan de hand van het bij de bovengrondse vakschool aanwezige wervingsmateriaal, waaronder posters en flyers. Geïnteresseerden konden via telefoon of e-mail, zoals vermeld op deze wervingsmaterialen, contact opnemen met onderzoekster. Ook konden zij binnenlopen in de tijdelijke (voor de werving van deelnemers beschikbaar gestelde) werkkamer van onderzoekster bij de bovengrondse vakschool. Daarnaast zijn ontwikkelcoaches ingelicht over het onderzoek, waarbij de inclusie- en exclusiecriteria kenbaar zijn

gemaakt, waarna hen gevraagd is om mee te denken over mogelijke deelnemers. Hierdoor kon rekening worden gehouden met de selectiecriteria zoals het type en de duur van de uitkering, categorisatie van de deelnemer (B-kandidaat) en duur van deelname aan het traject. De ontwikkelcoaches maakten tevens het onderzoek kenbaar bij de kandidaat en verstrekten hierbij een flyer. Op aanwijzing van de ontwikkelcoach vroeg de onderzoekster of de kandidaat geïnteresseerd was om deel te nemen aan het onderzoek, waarbij zij aan de hand van het wervingsmateriaal en de informatiebrief uitleg bood. Potentiële deelnemers konden vragen stellen, die de onderzoekster beantwoordde. Wanneer een potentiële deelnemer mondeling interesse toonde bij onderzoekster, kreeg deze een bedenktijd van een week aangeboden. Nadat de kandidaat uitleg had gekregen over de werkwijze en de toestemmingsverklaring had getekend, vond het interview plaats.

3.4 Dataverzameling

Bij de afname van de interviews is een topiclijst gebruikt die primair gebaseerd is op de onderzoeksdoelen. Eerst zijn de topiclijsten aan de hand van twee pilotinterviews getest op bruikbaarheid. De getranscribeerde pilotinterviews werden gebruikt als basis voor overleg met het onderzoeksteam over aanpassing van de topiclijst en de strategie van bevraging. Bijlage A bevat de uiteindelijke topiclijst voor de eerste groep participanten en Bijlage B bevat de topiclijst voor de tweede groep participanten.

De interviews zijn afgenomen in de periode van 28 augustus 2023 tot 3 januari 2024. Ieder interview vond plaats op locatie bij WvH.

Tijdens de interviews zijn open vragen gesteld op een neutrale, niet-suggestieve wijze. Daarbij is de topiclijst flexibel toegepast om ruimte te laten aan mensen om zelf hun verhaal te vertellen en aan te geven wat zij belangrijk vonden. De topiclijst is vooral gehanteerd als een geheugensteun voor de interviewer (Brooks et al., 2015). De interviews zijn opgenomen met een voicerecorder en hadden een gemiddelde duur van 1.2 uur.

3.5 Data-analyse

De audio-opnames van de interviews zijn getranscribeerd met behulp van Amberscript (n.d.). De omzetting van audio naar tekst is op juistheid en volledigheid gecontroleerd door twee onderzoekers, waarbij bijzondere persoonsgegevens zijn geanonimiseerd.

De data-analyse is uitgevoerd aan de hand van een aantal stappen die bij benadering gebaseerd zijn op de aanpak zoals beschreven door Brooks et al. (2015). De transcripten van de interviews zijn eerst volledig gelezen om bekend te worden met de dataset. Er is een 'initieel coderingstemplate' ontwikkeld en toegepast op enkele interviews, waarna het template verder is verfijnd en opnieuw is toegepast op enkele interviews. Hiermee is doorgegaan tot er een voldoende 'fit' bestond tussen het template en de dataset. De uiteindelijke template is vervolgens toegepast op de volledige dataset, waarbij de interviews in Atlas.Ti (n.d.) zijn gecodeerd (Brooks et al., 2015). De data-analyse is uitgevoerd door twee onderzoekers. De twee andere onderzoekers die deel uitmaakten van het onderzoeksteam werden tussentijds geïnformeerd over deelproducten en gaven meerdere keren feedback.

4 Resultaten

Dit hoofdstuk schetst eerst een globaal beeld van de karakteristieken en de leefwereld van de geïnterviewde kandidaten (paragraaf 4.1). Vervolgens komen de bevindingen per onderzoeksdoel aan bod. Meer specifiek wordt uiteengezet wat maakt dat mensen met een (melding of aanvraag van een) uitkering deelnemen aan het traject van de gemeente (paragraaf 4.2, onderzoeksdoel 1), en hoe zij het traject ervaren (paragraaf 4.3, onderzoeksdoel 2). De hierna volgende paragraaf 4.4 gaat over hoe deelnemers aan het traject de rol van hun begeleiders ervaren in hun participatie in en ervaring van het traject (onderzoeksdoel 3). Tot slot komt in paragraaf 4.5 het perspectief van de begeleiders aan bod. De inhoud van deze paragraaf biedt een eerste indicatie van de aspecten van de denk- en belevingswereld van de begeleiders die mogelijk een rol spelen in de uitkomst van hun begeleiding bij het traject (onderzoeksdoel 4).

4.1 Achtergrondinformatie over de geïnterviewden

Als aanvulling op de in paragraaf 3.2 beschreven kenmerken van kandidaten schetst deze paragraaf een nog gedetailleerder beeld van de achtergrond en context waarin de geïnterviewde kandidaten zich begaven gedurende hun deelname aan het traject bij de gemeente.

De geïnterviewden rapporteerden allen een cascade van problemen op meerdere levensgebieden voorafgaand aan het aanvragen van een uitkering. Er werden problemen genoemd zoals werkloosheid, ziekte, scheiding van de partner, overlijden van de partner of ouders, verlies van onderdak, verslaving en mishandeling. Meer dan de helft van de kandidaten gaf aan schulden te hebben of onder bewind te staan. Alle geïnterviewde kandidaten vertelden ook over hulpverleners en hulpverlenende organisaties buiten het traject bij de gemeente die gedurende de looptijd van het traject een rol spelen in hun leven. Dit betreffen bijvoorbeeld: ziekenhuiszorg, de voedsel- en kledingbank en het consuminderhuis, maatschappelijk werkers, schuldhulp(maatje) en bewindstelling, de afdeling inkomen van de gemeente, het UWV, Veilig Thuis en politie en justitie. Verder hebben alle geïnterviewde kandidaten werkervaring bij één of meerdere werkgevers en/of hebben zij een opleiding afgerond, variërend van mbo-2 tot hbo+. Twee derde van de kandidaten vertelde slechte ervaringen te hebben gehad met voormalige werkgevers. Het merendeel van de kandidaten gaf aan alleenstaand te zijn en een kwart van de kandidaten zorgt voor kinderen.

4.2 Waarom mensen deelnemen

Deze paragraaf beschrijft de motivaties (deelparagraaf 4.2.1) en de mogelijkheden (deelparagraaf 4.2.2) die de geïnterviewden ervaren om deel te nemen aan het traject van de gemeente (onderzoeksdoel 1).

4.2.1 Motivaties

De geïnterviewde kandidaten hebben een melding of aanvraag ingediend voor een uitkering in het kader van de PW. Hierna worden kandidaten standaard per brief uitgenodigd om op gesprek te komen bij WvH. Een kwart van de kandidaten vertelde over het verplichte karakter van deze uitnodiging: "... heb ik een brief gekregen, dus met dat hele verhaaltje van de Participatiewet en dat dat ik daar verplicht was om aan deel te nemen" (K9). Hiernaast gaf een kwart van de kandidaten aan dat deze verplichting nogmaals kenbaar werd gemaakt tijdens het eerste gesprek bij WvH. Het merendeel van kandidaten lijkt deze verplichting met name te ervaren doordat niet meedoen aan het traject van de gemeente gevolgen kan hebben voor de uitkering:

... want als je niet gaat komen, gaan ze dadelijk je uitkering stopzetten. Ja, en dat is natuurlijk ook niet de bedoeling. Nee. ... Dus ik moest wel dit doen, want ja, je moet ook de woning en al die rekeningen blijven (K4)

Zoals dit citaat suggereert, kan het verliezen van de uitkering volgens de kandidaten leiden tot (verdere financiële) problemen.

Tijdens de interviews sprak het merendeel van de kandidaten dan ook in termen van moeten deelnemen aan het traject van de gemeente of zich hiertoe verplicht of gedwongen voelen. Een kandidaat beschreef dit als volgt: "Dit traject is omdat het moet, maar het is niet dat ik het hier leuk vind" (K4). Daarnaast merkte driekwart van de geïnterviewde kandidaten op dat andere kandidaten zich verplicht voelen om deel te nemen aan het traject van de gemeente. Een kandidaat verwoordde dit als volgt: "... heel veel mensen die komen hier omdat ze hier moeten zijn" (K13).

Tijdens de interviews kwamen ook andere redenen aan bod voor deelname aan het traject van de gemeente. Zo noemde meer dan de helft van de geïnterviewde kandidaten dat ze graag iets te doen willen hebben en/of niet thuis willen zitten. Een kandidaat beschreef dit als volgt:

Ik moet toch iets gaan doen, moet de dag om krijgen, want ik krijg de dag nou niet om thuis omdat ik niks heb, ik heb geen geld, kan geen hobby, ... Dus ben ik al blij dat ik hier gewoon wat [kandidaat beschrijft specifieke werkzaamheden], dat ik iets te doen heb. (K3)

Ongeveer een derde van de kandidaten gaf aan dat zij, doordat zij dit traject doorlopen, niet hoeven te solliciteren. Ze zien op tegen solliciteren: "Op het moment dat jij uit het traject valt dat zul je dus, dan ben je dus wel onder de sollicitatieplicht" (K11). Verder noemde een kwart van de geïnterviewde kandidaten dat ze graag geholpen willen worden met het vinden van een baan: "... dat ze me gaan helpen daarbij, met een baan te vinden" (K5). Deze kandidaat verwachtte dat het traject van de gemeente de gewenste hulp zal bieden.

Al met al blijkt uit de interviews dat het verkrijgen en behouden van een uitkering de voornaamste reden voor kandidaten is om deel te nemen aan het traject. Hiernaast blijken uit de interviews ook andere motivaties om mee te doen: iets te doen hebben en/of niet thuiszitten, niet hoeven voldoen aan een sollicitatieplicht en geholpen worden met het vinden van een baan.

4.2.2 Mogelijkheden

De geïnterviewden namen allemaal deel aan het traject, wat erop duidt dat zij over voldoende mogelijkheden hiertoe beschikken. Deze paragraaf bespreekt enkele factoren die hierin een rol lijken te spelen. Om de privacy van de geïnterviewden te beschermen zijn hierbij geen citaten vermeld.

Als eerste gaf het merendeel van de kandidaten aan op eigen initiatief bij de locatie waar zij het traject volgen te kunnen komen, meestal te voet of met de fiets. Dit maakte het voor hen mogelijk om deel te nemen aan het traject van de gemeente. Verder gaven de kandidaten die zorgen voor kinderen aan dat hun deelname aan het traject van de gemeente, na overleg met de ontwikkelcoach en de voorman, afgestemd kan worden op de zorgtaken. Het betrof hier afstemming over werktijden en werkuren.

Verder gaf de helft van de geïnterviewde kandidaten aan fysieke belemmeringen in het dagelijks leven te ervaren. Driekwart van de geïnterviewde kandidaten gaf aan mentale belemmeringen in het dagelijks leven te ervaren. Een derde van de geïnterviewde kandidaten vertelde zowel fysieke als mentale belemmeringen te ervaren. Volgens een derde van de kandidaten is er sprake van dusdanige obstakels dat voor hen de mogelijkheid om in te toekomst deel te nemen aan Beschut Werk wordt overwogen. Het gaat hierbij met name om sociale en/of emotionele obstakels. Deze obstakels waren bij de start van het traject nog niet bekend en zijn gedurende het traject zichtbaar geworden. De kandidaten beschreven verder dat de hierboven genoemde belemmeringen en obstakels hen konden verhinderen om volledig te participeren in het traject van de gemeente, bijvoorbeeld doordat zij niet alle werkzaamheden konden uitvoeren en/of omdat zij beperkt belastbaar waren. Kandidaten gaven aan dat zij, ondanks hun belemmeringen en obstakels, wel enigszins in staat zijn om aanwezig te zijn.

Bovendien beschreven sommige kandidaten dat zij te maken hebben met meerdere hulpverleners en hulpverlenende organisaties die tijdens kantooruren tijd vergen. Kandidaten gaven aan dat ze hierbij alle ruimte krijgen van voormannen en ontwikkelcoaches om deze activiteiten af te stemmen met de werkzaamheden van het traject die ook plaatsvonden tijdens kantooruren. Verder blijkt impliciet, uit de manier waarop kandidaten spraken, dat ze beschikken over voldoende tijd om deel te nemen aan het

traject bij de gemeente, en dat zij inschatten dat hun denk- en werkniveau voldoende is om de werkzaamheden te kunnen verrichten.

Samenvat blijkt uit de interviews dat het beschikken over voldoende tijd en mobiliteit bij lijkt te dragen aan de gepercipieerde mogelijkheden om deel te nemen aan het traject van de gemeente. Ook de ruimte die begeleiders de kandidaten bieden om tijdens kantooruren gebruik te maken van hulpverlening draagt hieraan bij, net als de mogelijkheid om zorg voor kinderen af te stemmen met de werktijden. Hiernaast komt uit de interviews naar voren dat kandidaten zichzelf, ondanks hun belemmeringen en obstakels, enigszins in staat achten om aanwezig te zijn. Tot slot lijken kandidaten in te schatten dat hun denk- en werkniveau voldoende hoog is om de werkzaamheden te kunnen verrichten.

4.3 Hoe kandidaten het traject ervaren

Deze paragraaf beschrijft de bevindingen bij onderzoeksdoel 2. Dit betreft de wijze waarop kandidaten het traject ervaren. Paragraaf 4.3.1 beschrijft dat kandidaten ervaren dat zij te maken hebben met verschillende professionals. Vervolgens gaat paragraaf 4.3.2 in op de ervaringen van kandidaten met de voormannen, gevolgd door hun ervaringen met ontwikkelcoaches in paragraaf 4.3.3 en hun ervaringen met de ontwikkelsfeer en de activiteiten die ze daar uitvoeren in paragraaf 4.3.4. Tot slot komen in paragraaf 4.3.5 de ervaringen van kandidaten met hun collega-kandidaten aan bod.

4.3.1 Meerdere betrokken professionals

De kandidaten schetsten tijdens de interviews een beeld van de professionals waar zij mee te maken hebben tijdens hun deelname aan het traject van de gemeente. Deze paragraaf geeft hiervan een overzicht.

Bij het eerste gesprek, het poortgesprek, is een ontwikkelcoach van WvH en een medewerker van WSP aanwezig. Een enkele kandidaat herinnert zich de aanwezigheid van de medewerker van WSP. Geen enkele kandidaat kon een naam geven en/of vertellen wat de medewerker van WSP heeft verteld. Nota bene: in het verdere traject bij de gemeente hebben kandidaten geen contact meer met medewerkers van WSP, behalve wanneer een kandidaat binnenkort kan uitstromen en WSP onderzoekt waar deze geplaatst kan worden. De ontwikkelcoach uit het poortgesprek blijft bij voorkeur betrokken bij de kandidaat gedurende zijn of haar traject. Echter, de helft van de geïnterviewde kandidaten benoemde te maken te hebben met meerdere ontwikkelcoaches en voormannen. De geïnterviewde kandidaten worden begeleid door gemiddeld drie voormannen per ontwikkelsfeer en één of twee ontwikkelcoaches. Een kandidaat vertelde hierover het volgende:

... heb ik vier of vijf verschillende coaches gehad, had je eentje en dan ging die weg, en kreeg je weer een ander en dan ging die weg en dan kreeg je weer een andere en nou, het waren wel allemaal leuke goede coaches, maar je kreeg steeds weer een ander. Op een gegeven moment is het ook niet meer leuk. (K6)

Zoals het bovenstaande citaat laat zien, vond deze kandidaat het onprettig dat hij/zij te maken kreeg met wisselingen van ontwikkelcoaches.

Tot slot gaf een kwart van de geïnterviewde kandidaten aan te maken te hebben met een schuldhelpmaatje. Daarnaast benoemde eveneens een kwart van de geïnterviewde kandidaten contact te hebben met de ontwikkelcoach uitstroom.

Samengevat gaven kandidaten aan dat ze tijdens hun deelname aan het traject bij de gemeente te maken hebben met een medewerker van WSP, de voormannen en ontwikkelcoach(es) en eventueel een schuldhelpmaatje en ontwikkelcoach uitstroom. De hierna volgende paragrafen gaan alleen in op de voormannen en ontwikkelcoach(es), aangezien kandidaten aangaven dat zij met deze professionals het meest intensief contact hebben.

4.3.2 Voormannen

Voormannen staan dagelijks met de kandidaten op de werkvloer. Uit de interviews met de kandidaten blijkt dat zij hierdoor veel communiceren met hun voormannen. Het merendeel van de kandidaten gaf aan dat de voormannen goed naar hen luisteren: "... krijg ik het gevoel bij dat die luistert en dat die er ook wat mee doet. En [noemt naam van een andere voorman] ook. Die zei ook van: staat het je niet aan, bel me ..." (K9). Voormannen tonen volgens alle kandidaten begrip en houden rekening met wat zij willen en kunnen doen binnen hun ontwikkelsfeer. Een kandidaat stak enthousiast twee duimen omhoog en zei: "Ja, als het niet gaat, gaat het niet, hè. ... Ik moet zeggen, [noemt namen van drie voormannen] die zijn wel [kandidaat steekt duimen omhoog] die houden wel, die hebben begrip ervoor" (K5).

Het merendeel van de kandidaten gaf aan gewaardeerd te worden door de voorman(nen). Dit bleek voor de kandidaten uit de complimenten die voorman(nen) hen gaven: "... [noemt de naam van een voorman] zegt van ja, je doet je werk goed" (K2).

Samengevat beschrijven bovenstaande bevindingen dat de kandidaten zich gezien, gewaardeerd en geholpen voelen door de voorman(nen).

4.3.3 Ontwikkelcoaches

Het merendeel van de geïnterviewde kandidaten gaf aan dat ontwikkelcoaches hulp bieden op diverse vlakken. Meer specifiek beschreef meer dan de helft van de geïnterviewden dat de ontwikkelcoaches hen hebben verwezen naar hulpverleners en hulpverlenende organisaties en hen daarbij, waar mogelijk, ondersteunen. Zo vertelden sommige kandidaten dat ontwikkelcoaches meegingen naar afspraken buiten WvH.

Een derde van de kandidaten beschreef hulp te hebben ontvangen bij het aanvragen van de uitkering. Zo vertelde een kandidaat het volgende: "... heeft me veel geholpen met mijn uitkering aan te vragen, met dingen die ik zeg maar niet snapte of die het me niet lukt om aan te leveren ..." (K10). Een andere kandidaat vertelde over de schuldhulpverlening die de ontwikkelcoach heeft ingeschakeld: "Ja, de schuldbemiddeling hebben ze hier ook geregeld" (K3).

Een kwart van de geïnterviewde kandidaten gaf aan dat ontwikkelcoaches hun mobiliteit bevorderen, zodat zij bij de locatie van het traject konden komen. Kandidaten noemden dat coaches voor hen regelden dat zij thuis worden opgehaald door andere kandidaten in de bedrijfsvervoersmiddelen van WvH of dat coaches een fiets verstrekken uit het fietsproject van WvH. Een kandidaat vertelde hierover:

En daarbij heb ik gezegd van luister, dat gaat van mijn uitkering af. Iedere keer die bus. Ik zeg, en toen hoorde ik toen van een andere werknemer die ook hier werkt, een [aanduiding andere kandidaat] die wordt opgehaald: "Ik word thuisgebracht". Toen heb ik dat aangekaart met [noemt naam van ontwikkelcoach] ... zegt ze, dat ga ik voor je regelen. Het was ook binnen een dag geregeld. (K9)

Kandidaten gaven aan dat zij gedurende het traject diverse gesprekken hebben met ontwikkelcoaches. Een deel van deze gesprekken lijkt een informeel karakter te hebben en direct op de werkvloer plaats te vinden, wanneer de paden van de ontwikkelcoach en kandidaat elkaar kruisen. Het vervolg van deze paragraaf beschrijft hoe de kandidaten deze gesprekken ervaren.

De helft van de kandidaten gaf aan dat de ontwikkelcoach aanstuurt op het opbouwen van werkuren. Zo vertelde een kandidaat: "Ja, die hebben gezegd: jij moet komen werken voor 20 uur in het behoud van uitkering. Maar die hebben gezegd: je moet opbouwen, opbouwen. ... Opbouwen..." (K2). Kandidaten spraken wisselend over het aantal werkuren dat van hen wordt verwacht. Zoals in bovenstaand citaat zichtbaar is, spraken kandidaten doorgaans van een minimum aantal uren van 20, maar kandidaten spraken ook over 28, 32 en 40 uur. Tijdens de interviews gaven kandidaten verschillende meningen over het moeten opbouwen van werkuren, maar over het algemeen lijkt de mening over het opbouwen van uren voor kandidaten in lijn te liggen met de eerder beschreven en door kandidaten ervaren verplichting tot deelname aan het traject bij de gemeente.

Bij navraag of er ook gesprekken met de ontwikkelcoach plaatsvinden waarbij evaluatie of feedback centraal staat, gaf de helft van de kandidaten aan dat die er niet zijn. Een kandidaat zei hierover het volgende: "Maar echt een evaluatiegesprek over hoe het gaat, gegaan is, hebben we niet, want ik kom vaak genoeg langs" (K8). De helft van de geïnterviewde kandidaten gaf aan dat zij zelf moeten vragen om een evaluatie of feedback. Een derde van de kandidaten merkte op dit daadwerkelijk te missen. Zo vertelde een kandidaat:

En ik dacht dat ze daarin nog wel wat meer toch nog kunnen begeleiden of zo op ze minst één keer in de week ook even een feedback doen van nou, hoe is je week gegaan of mocht er nog iets zijn dat je het aan kon geven ofzo. Dat wel. (K13)

Al met al blijkt uit de interviews dat de kandidaten zich over het algemeen en op diverse gebieden geholpen voelen door de ontwikkelcoaches.

4.3.4 Ontwikfelsfeer en activiteiten

Alle kandidaten gaven tijdens de interviews aan dat zij zich bij hun keuze voor een bepaalde ontwikkel sfeer hebben laten leiden door hun affiniteiten met de desbetreffende ontwikkel sfeer. De kandidaten die voor werken in het groen (onderdeel van vakwerk) hebben gekozen, gaven aan hun keuze ook te hebben gebaseerd op het gegeven dat ze bij dit werk zicht hebben op een contract en de mogelijkheid hebben tot uitstroom naar een reguliere werkgever. Een kandidaat vertelde hierover het volgende:

Ik ben afgestudeerd als ... dus ik hou gewoon enorm van het buiten zijn ... en ook gelijk, omdat hier ook iets meer doorstroommogelijkheden voor waren, omdat hun, ja, dat gewoon hun ding, natuurlijk het groen en heel veel connecties en ja, ik denk dat ik hier gewoon het meeste uiteindelijk kan uithalen ... wanneer je inderdaad netjes opgebouwd bent, dat je ook bij hun onder contract kon komen en zo ... dat ze inderdaad wel proberen zo snel mogelijk je te laten doorstromen naar een regulier bedrijf.... (K13)

Tijdens de interviews vertelden kandidaten uitgebreid over de ontwikkel sfeer waar zij werken en de bijbehorende activiteiten. Alle geïnterviewde kandidaten gaven aan dat ze het makkelijk vinden om de activiteiten uit te voeren. Verder gaven kandidaten die activiteiten verrichten in de binnendienst (driekwart van de geïnterviewden) aan dat er weinig afwisseling en betekenisvolle taken zijn. Een kandidaat vertelde hierover het volgende: "Weinig afwisselend, roulerend hetzelfde steeds eigenlijk, ja. ... Ja, goed, ik vind het niet belangrijk als een tafel tien keer per uur wordt afgepoetst als die niet vies is" (K4). Deze kandidaten gaven aan dat er op sommige momenten niks te doen is: "... maar dan hoef ik meestal niet bij het wagenpark of bij het magazijn gezet te worden. Waar vaak niks te doen is" (K8). Ook gaven deze kandidaten aan wat uitdaging te missen: "... maar ik mis op sommige stukjes ook een beetje voor mij de uitdaging" (K13).

De geïnterviewde kandidaten die in het groen actief zijn, spraken in mindere mate over te weinig afwisseling in (betekenisvolle) taken en ontbreken van activiteiten of uitdaging.

Een derde van de kandidaten gaf aan dat zij hun deelname aan een ontwikkel sfeer als werk beschouwen. Een kandidaat vertelde hierover het volgende:

Ik weet dat het verplichtingen zijn en dat ik verplichtingen heb en gewoon verstandig genoeg om te weten dat ik gewoon dat het gewoon werk is, is dan misschien wat werk met behoud van uitkering, maar het is werk en daar ben ik dus niet mee eens. Om maar even op dat werk terug te komen, want ik krijg een euro per uur en dat vind ik schandalig. (K9)

In lijn met dit citaat gaf een derde van de geïnterviewde kandidaten aan dat zij vinden dat het werk dat zij ervaren uit te voeren binnen de ontwikkel sfeer moet lonen.

Meer dan een derde van de kandidaten gaf aan dat zij tijdens hun deelname aan het traject van de gemeente een training of cursus (bijvoorbeeld Mijnveiligheid, Levensreddend handelen of VCA) hebben

gevolgd en daarvoor een certificaat hebben gekregen. Hiernaast vertelde een tweetal kandidaten dat zij de praktijkleerroute volgen.

Samengevat gaven kandidaten aan te kiezen voor een ontwikkelsfeer waar ze de meeste affiniteit mee hebben. Ze vinden het niet moeilijk om de activiteiten binnen de ontwikkelsfeer uit te voeren. Met name de activiteiten bij de binnendienst mogen wat kandidaten betreft wat afwisselender en betekenisvoller zijn, waarbij meer uitdaging geboden wordt. Een deel van de geïnterviewde kandidaten ziet de activiteiten als werk en vindt dat dit moet lonen. Kandidaten volgen gedurende het traject diverse trainingen en cursussen.

4.3.5 Aansluiting bij collega-kandidaten

Het merendeel van de geïnterviewde kandidaten vindt zijn collega's binnen de ontwikkelsfeer prettig in de omgang en waardeert de sociale interactie: "...ik vind alles vriendelijk. Praten, beetje grapje maken, zo is goed, ja" (K7). Kandidaten gaven hierbij ook aan dat collega's elkaar onderling begrip voor hun situaties bieden: "... we zitten hier allemaal met een rugzakje" (K11).

Driekwart van de kandidaten merkte wel op dat er een hoog verloop van collega-kandidaten is. Een kandidaat zei hierover het volgende:

Ik vind het ook heel moeilijk dat je heel veel collega's hebt ... ze moeten natuurlijk doorstromen, want dat is de bedoeling. ... elke week heb je weer nieuwe collega, nieuwe collega, nieuwe collega, dus de hoeveelheid mensen die weggaan en ook heel veel nieuwe, heb ik wel moeite mee. Dan denk van oh weer een paar nieuwe, dan moet je maar de namen zien te onthouden (K6)

Twee derde van de geïnterviewde kandidaten bespeurt weerstand bij andere kandidaten tegen het uitvoeren van de werkzaamheden. Een kandidaat beschreef dit als volgt:

Dan heb je echt van die dwarsliggers en ja, dan weten de voormannen ook niet, moet ik met hem dan. Maar als je niet wil, dan ja. ... En soms, ja, dat was één kandidaat, heel leuke kandidaat om mee te praten, maar die moet dan twee dagen, twee uurtjes komen, hè! En dan zegt die ook nog: ja, mij is verteld, ik hoefde hier alleen maar aanwezig te zijn, ja, dat deed, was die dus ook heel gezellig, maar die kon je dus ook niet aan het werk krijgen, hè. (K1)

De helft van de geïnterviewde kandidaten merkte op dat de samenwerking wordt bemoeilijkt als andere kandidaten de Nederlandse taal niet spreken. Een kandidaat verwoordde dit als volgt:

Ja, de buitenlandse mensen praten vaak in hun eigen taal. Soms wel een beetje vervelend, ik vind dat we eigenlijk gewoon allemaal dezelfde taal zouden moeten spreken. Dat is niet racistisch bedoeld of zo. Maar ja, het is gewoon vervelend als je in ene keer, dan heb je toch het gevoel misschien praat je over mij snap je, dus je weet niet wat die zegt en over het algemeen, ik ken het wel met iedereen vinden. (K8)

Samengevat gaven de geïnterviewde kandidaten aan te maken te hebben met een groot aantal collega-kandidaten. Over het algemeen vinden ze hun collega's prettig in de omgang en waarderen ze de sociale interactie. Ze bespeuren echter soms ook weerstand bij kandidaten. Het spreken van verschillende talen kan het volgens een deel van de geïnterviewden moeilijker maken om samen te werken.

4.4 Hoe kandidaten de rol van begeleiders ervaren

Het derde onderzoeksdoel heeft betrekking op hoe deelnemers aan het traject de rol van hun begeleiders ervaren in enerzijds wat maakt dat zij deelnemen aan het traject en anderzijds hoe zij dit traject ervaren. Naast de meer algemene rol van de begeleiders, die in paragraaf 4.3.1 t/m 4.3.3 reeds beschreven is, heeft deze paragraaf specifiek aandacht voor de mogelijk sturende rol van de begeleiders in de mening van de kandidaat met betrekking tot hun deelname aan en ervaring van het traject.

De interviews met een deel van de kandidaten bevatten aanwijzingen dat ontwikkelcoaches mogelijk een stimulerende rol kunnen spelen in het starten met het traject door kandidaten alsook als het voortduren van hun deelname. Een derde van de kandidaten wees er tijdens de interviews op dat de ontwikkelcoaches de mogelijkheid hebben om te korten op de uitkering, wat hen in een machtspositie plaatst ten opzichte van de kandidaten:

Ik moest op gesprek komen. Bij twee personen bleek het. Dat wist ik niet. Ik dacht dat het één persoon zou zijn, maar twee personen, heel intimiderend gesprek. Ik was echt daarna helemaal van streek van ik moest, je, en euh je mocht niks weigeren, anders had het gevolgen voor je uitkering. (K6)

Dit citaat suggereert dat het voorkomen van een financiële sanctie geïnitieerd door de ontwikkelcoach een reden is voor deze kandidaat om deel te nemen.

Uit de interviews met kandidaten komt verder niets naar voren dat erop duidt dat de begeleiders (voormannen en ontwikkelcoaches) een grote sturende rol spelen in de meningen zoals de kandidaten ze uitspreken over het traject van de gemeente in het algemeen. Een kandidaat verwoordde zijn mening over het traject als volgt: "... Ik had verwacht dat [kandidaat beschrijft een specifieke verwachting van het traject] en daar kom ik wel op terug" (K4). Zoals dit citaat suggereert, vormen kandidaten vooral vanaf de daadwerkelijke start van hun deelname zelfstandig een mening over het traject van de gemeente. Zoals in paragraaf 4.3.1 t/m 4.3.3 aangeduid, vormen de kandidaten ook zelf een mening over de begeleiders die deel uitmaken van het traject. Zo benoemen kandidaten dat ontwikkelcoaches hen hielpen op diverse vlakken zoals bijvoorbeeld doorverwijzing naar hulpverleners en hulpverlenende organisaties, hulp bij het aanvragen van de uitkering en bevordering van hun mobiliteit. Kandidaten voelen zich gezien, gewaardeerd en geholpen door hun voorman(en) en beschrijven dat voormannen rekening houden met wat de kandidaten willen en kunnen binnen de werkzaamheden waarbij zij hen begeleiden.

Samengevat blijkt uit de interviews met een deel van de kandidaten dat ontwikkelcoaches mogelijk een stimulerende rol kunnen spelen in het starten van kandidaten in het traject alsook als het voortduren van hun deelname. Uit de interviews komen geen aanwijzingen naar voren die erop duiden dat de begeleiders een grote sturende rol spelen in de meningen van kandidaten over het traject van de gemeente.

4.5 Denk- en belevingswereld van de voormannen en ontwikkelcoaches

Deze paragraaf beschrijft de bevindingen bij onderzoeksdoel 4. Dit doel is om een eerste indicatie te geven van de aspecten van de denk- en belevingswereld van de begeleiders die mogelijk een rol spelen in de uitkomst van hun begeleiding bij het traject.

In deelparagraaf 4.5.1 is uiteengezet wat de geïnterviewde voormannen en ontwikkelcoaches beschouwen als de 'winsten' die hun kandidaten kunnen behalen tijdens het traject. Deelparagraaf 4.5.2 beschrijft waar voormannen en ontwikkelcoaches in hun dagelijks werk op focussen om deze winsten te realiseren. De bevindingen weerspiegelen antwoordtendensen in de interviews. Omwille van de privacy van de kleine groep geïnterviewden (vijf voormannen en vier ontwikkelcoaches), is niet vermeld door welk aandeel van hen de verschillende onderwerpen in deze paragraaf zijn genoemd. Om dezelfde reden zijn de citaten niet voorzien van een verwijzing naar een specifieke begeleider die de uitspraak heeft gedaan.

4.5.1 Winst bestaat kleine stappen richting betaald werk

Zowel voormannen als ontwikkelcoaches gaven aan dat het doel bestaat uit uitstroom van kandidaten uit het traject bij de gemeente naar een betaalde baan. Een ontwikkelcoach verwoordde dit als volgt: "... kijk, ons doel is om binnen een jaar uit te laten stromen naar werk, om het zo te zeggen, even heel kort door de bocht". De nuancering die deze coach maakte ("heel kort door de bocht") suggereert dat deze coach uitstroom beschouwt als een langetermijndoel. In hun dagelijkse werkpraktijk lijken voormannen en ontwikkelcoaches meer geïnteresseerd in de kleine stapjes die de kandidaten kunnen zetten in de richting

van een betaalde baan dan in uiteindelijke uitstroomcijfers. Ze beschouwen ieder klein stapje als winst. Een voorman vertelde hierover het volgende:

... in het begin stond ik er wel echt zo in van en ze moeten zo snel mogelijk doorstromen ... zo kun je hier niet sturen ... Dus wat is voor mij nu succesvol? Als ik mensen ... elke twee maanden stapjes zie zetten.

Volgens voormannen betreffen deze stapjes toegenomen werknemersvaardigheden van kandidaten. Deze vaardigheden werden tijdens de interviews ook wel aangeduid als basisvaardigheden en hebben betrekking op de geldende normen en waarden rondom werknemerschap. Een voorman noemde de volgende voorbeelden: "... ze zijn op tijd ... Hoe ga je met elkaar om? Een stukje respect, collegialiteit ...". Hiernaast verstaan voormannen onder winst ook het toegenomen enthousiasme van de kandidaten voor het werk dat zij uitvoeren. Zo noemde een voorman dat succes van de begeleiding betekent dat kandidaten "... met plezier eigenlijk naar het werk komen". Hiernaast zien voormannen een toename van werkinhoudelijke vaardigheden ook als winst. Een voorman vertelde hierover het volgende: "Kandidaten die verrichten daar werkzaamheden en doordat ze dat doen en bepaalde dingen leren, kunnen ze dat uiteindelijk misschien gebruiken in een reguliere baan". Zoals dit citaat suggereert, lijken de kandidaten de inhoudelijke vaardigheden al doende te verkrijgen, tijdens de uitvoering van het werk. Tot slot vinden voormannen het winst als kandidaten meer verantwoordelijkheid nemen voor (een deel van) het werk door te laten zien dat ze dit steeds meer zelfstandig uitvoeren:

Er was een kandidaat die, ja, die was toch best onzeker ... Maar je moest hem ook alles zeggen van misschien kun je dit en dan moest hij weer nadenken van oké, hoe moet dat dan? En nou zie je steeds meer dat die toch eigen initiatief, zelf weet van oké, ik moet dat nog doen of je moet dat doen en dan denk ik: ja, dat is wel mooi om te zien.

Met deze uitspraak gaf de voorman aan dat het tonen van initiatief een ontwikkeling bij de kandidaat weerspiegelt.

Ontwikkelcoaches beschouwen het als winst wanneer kandidaten in brede zin een ontwikkelstapje zetten, maar hebben daarbij wel speciale aandacht voor het opdoen van werknemersvaardigheden. Een ontwikkelcoach vertelde hierover het volgende:

Een stuk afmelden, een stuk komen. Ja, communicatie. Eigenlijk is het heel laagdrempelig hier ... Je mag hier ook gewoon fouten maken ... een schoonmaker wat hier in een ontwikkelsfeer zit, wordt niet beoordeeld op het feit dat hij, in welke mate hij bijvoorbeeld een wc goed schoonmaakt. Hij wordt echt beoordeeld op: ben jij hier op de tijden die jij hier moet zijn?

Deze begeleider suggereert dat het opdoen van werknemersvaardigheden (een van) de belangrijkste ontwikkelstappen voor kandidaten is. Coaches lijken de focus van de ontwikkeling echter niet per se te beperken tot enkel en alleen werk. Tijdens de interviews werd namelijk wel genoemd dat het zetten van een ontwikkelstapje op andere levensgebieden ook kan worden gezien als winst. Een ontwikkelcoach gaf het volgende voorbeeld van een uitspraak door een kandidaat: "... ik ben dit weekend toch maar eens naar mijn vader gegaan, waar ik al twee jaar ruzie mee had. Dan denk ik ook dat je dat nu weer durft aan te gaan, dat soort dingen". Dit citaat suggereert dat deze begeleider het aangaan van lastige situaties in het algemeen beschouwt als een ontwikkelstap die kandidaten kunnen zetten. Ontwikkelcoaches vonden het boeken van vooruitgang op andere levensgebieden dan werk vooral belangrijk bij kandidaten met meerdere ernstige problemen op deze andere levensgebieden. In dergelijke situaties kunnen ontwikkelcoaches het beschouwen als winst als kandidaten problemen oplossen. Een coach beschreef dit als volgt:

Oké, iemand die heeft zoveel handvaten die nog geregeld moeten worden en dat kan zijn een hele heftige traumatherapie die nu gaat starten, werk aan herstel van de verslaving en dat zijn vaak combinaties van. Dan is het niet een dingetje, maar dan zijn er een aantal van deze facetten die nog geregeld moeten worden. En dan spreek ik altijd over stabilisering van de situatie, zeg maar, voordat iemand kan deelnemen aan het traject. Dat is echt ook komt niet super vaak voor, maar dat is wel een reden om eerder af te wijken en anders geloof ik er ook in dat je gaandeweg

pas gaat ervaren wat wel en niet haalbaar is. Ja, wat ik zei van je gaat uiteindelijk stapjes zetten en je gaat gaandeweg kijken, ja, wat wel of niet lukt.

Zoals het citaat hierboven beschrijft, kunnen ontwikkelcoaches ontwikkeling richting betaald werk in complexe situaties als haalbaar zien nadat de problemen op andere levensgebieden zijn opgelost.

Samengevat kan worden gesteld dat de geïnterviewde voormannen en ontwikkelcoaches deels hetzelfde en deels een iets verschillend doel voor de kandidaten stellen. Beiden vinden het belangrijk dat de kandidaten stappen zetten naar betaald werk, zoals werknemersvaardigheden opdoen. Daarnaast kijken voormannen binnen een bepaald vakgebied vooral naar de ontwikkeling van de kandidaten tot vakman of -vrouw. De geïnterviewde ontwikkelcoaches kijken dan weer iets meer in brede zin of de kandidaten stappen zetten richting betaald werk en waar nodig ook op andere levensgebieden.

4.5.2 Ondersteunen van kandidaten om stappen te zetten

In deze deelparagraaf wordt uitgelegd waar voormannen en ontwikkelcoaches in hun begeleiding met name op focussen om kandidaten te helpen om de in paragraaf 4.5.1 beschreven winsten te bereiken. Zowel voormannen als ontwikkelcoaches benadrukten het belang van de manier van communiceren met kandidaten. Geïnterviewden gaven aan dat zij proberen om kandidaten een warm welkom te bieden: "En als een kandidaat komt, ik ga altijd even met hem zitten. Bakje koffie, praatje, wie ik ben, wie hij is, wat ie leuk zou vinden". Voormannen benoemden bovendien dat zij streven naar een prettige sfeer op de werkvloer. Een voorman gaf hierover het volgende aan: "... om hè, gewoon ook een stukje van jezelf te laten zien of even gewoon even gezellig bij mekaar te zetten. Ik denk dat dat wel belangrijk is".

Een ander aspect van communicatie waar voormannen en ontwikkelcoaches veel waarde aan hechten is een persoonlijke benadering van kandidaten, wat betrekking heeft op oog hebben voor de mensen achter de kandidaten en voor hun leefwerelden. Ter illustratie vertelde een ontwikkelcoach het volgende:

Kijk, je leven ziet nu zo uit, hè zoals het nu is, dit is je situatie ... ik probeer wel uit te leggen, als je de weg bewandelt zoals het nu is, dan zitten we hier over een jaar in dezelfde situatie. Dan is er gewoon ja, niks veranderd en ja, moet je dat eigenlijk wel wil, want het leven kan, het kan ook gewoon een hele andere kant uitgaan. Je hebt dadelijk een baan, je financiële situatie wordt beter. Je hebt weer contacten

Zoals dit citaat suggereert, wordt een persoonlijke benadering van kandidaten als belangrijk gezien om hen goed te kunnen begeleiden.

Hiernaast lijken voormannen en ontwikkelcoaches diverse communicatietechnieken te gebruiken om kandidaten te motiveren om een stap te zetten in de richting van betaald werk. Ze lijken te kiezen voor technieken waar ze zich comfortabel bij voelen. Zo vertelde een voorman het volgende: "... ik ben heel erg bereid om ook van mijzelf dingen te delen ... Weet je, en dat geloven ze dan ook en dan zijn ze bereid om het te proberen ...". Zoals dit citaat laat zien, is het delen van de eigen ervaringen met de kandidaten een voorbeeld van een gebruikte communicatietechniek.

Ondanks hun streven naar een persoonlijke en positieve manier van communiceren met de kandidaten, voelen voormannen en ontwikkelcoaches zich soms genoodzaakt om te communiceren over wat er van de kandidaten wordt verwacht. Een ontwikkelcoach gaf het volgende voorbeeld:

... op het moment dat ik ook echt geen contact meer met de persoon kan krijgen ... Je wil wel duidelijk maken van wat is nou het gevolg. ... Want op een gegeven moment gaan we wel dat plan van aanpak sturen. Met wat wordt van je verwacht. En dan is het wel wat eenzijdiger vanuit mij, daar kom ik niet omheen.

Naast de bovengenoemde opvattingen over de manier van communiceren met kandidaten, die veelal werden gedeeld door voormannen en ontwikkelcoaches, lijken beide groepen geïnterviewden ook ieder een eigen focus te hebben om kandidaten te helpen om de in paragraaf 4.5.1 beschreven winsten te bereiken.

Voormannen benoemden soms te moeten zoeken naar werk. Dit kan gaan over voldoende werk, het werk meer interessant maken of een andere ontwikkelsfeer zoeken die beter past bij de kandidaat. Een voorman vertelde hierover het volgende:

Die moet je hè, bezig blijven houden ... Ja, dat is af en toe best wel lastig, want we moeten, we hebben een aantal werkzaamheden die staan gewoon vast ... Of ja, misschien voor [aantal verwijderd voor privacy doeleinden] mensen heb je werk, maar voor die andere [aantal] moet je gewoon werk gaan zoeken.

Voormannen zien het verder als hun taak om (enthousiasmerende) uitleg te geven over de uitvoering van het werk en te controleren of kandidaten het werk uitvoeren en of ze dat correct doen:

Als een als een kandidaat ... bepaalde handelingen die dat blijft doen en waarvan ik denk: ik heb het je eigenlijk zo en zo uitgelegd ... dan wacht ik nog gewoon even ... hoe doe hij dat volgende week, noem maar op en op een gegeven moment, dan heb ik wel een gesprek van misschien toch eens iets anders doen.

Zoals het bovenstaande citaat laat zien, vertelden voormannen dat ze kandidaten waar nodig bijsturen. Verder stipten voormannen soms tijdens de interviews aan dat zij meer inspanningen leveren voor kandidaten die wel willen en/of kunnen deelnemen aan het vakinhoudelijk leerproces dan aan kandidaten die dat minder willen en/of kunnen. Een voorman vertelde hierover het volgende:

Ik denk dat je moet filteren de aandacht naar de mensen die wel willen, krijgen gewoon meer aandacht aan de mensen die niet willen, die krijgen minder aandacht, en die kunnen werken aan hun basisvaardigheden ... Want ik denk dat het belangrijk is dat de mensen die wel willen wel de volledige 100 procent aandacht kunnen krijgen.

Ontwikkelcoaches lijken tijdens de gesprekken met kandidaten te helpen om helderheid te verschaffen in de veelal complexe situaties en in de belevingswerelden van de kandidaten:

... wat heb ik tijdens het eerste gesprek, tijdens die intake besproken, missen er nog dingen, wil ik nog ergens eens op inzoomen? En dan ga ik kijken. Oké, wat is dan die stip op de horizon? Waar zouden we naartoe willen werken? Wat kunnen we? Wat is haalbaar? ... Oké, als je, als je hier naartoe wil, wat wij nu doen en wat moeten we dan anders doen om dat te bereiken?

In dit voorbeeld probeert een ontwikkelcoach te helpen om een doel te stellen en om te bekijken wat er moet gebeuren om het doel te bereiken.

Verder lijken ontwikkelcoaches bij ernstige problemen op andere levensgebieden dan werk een rol te kunnen spelen door de kandidaten te wijzen op de juiste formulieren, of door hen te verwijzen naar hulpverleners en instanties:

Waarbij ik wel echt de dienstverlener ben en niet de hulpverlener, dus ik breng echt een verbinding met de instanties die er zijn om op die levensgebieden te helpen. Ik ga het niet zelf oplossen ... Ik help je om de juiste routes te vinden, maar vanuit daar kan ik je ook nog wel een keer vragen: hoe gaat dat?

Zoals dit citaat suggereert, kan het voorkomen dat ontwikkelcoaches proberen om enigszins zicht te houden op de stand van zaken op een of meerdere andere levensgebieden van de kandidaten.

Op het gebied van werk lijken ontwikkelcoaches te zoeken naar wat de kandidaten kan motiveren en helpen om daadwerkelijk stapjes te zetten. Dat kan volgens ontwikkelcoaches een bepaalde droom of wens zijn (bijvoorbeeld om kostwinnaar te zijn voor het gezin), een aanvullende opleiding, of iets dat een belemmering om te werken wegneemt zoals fietslessen die bijdragen aan mobiliteit of kinderopvang om beschikbaar te zijn voor werk. Ter illustratie gaf een ontwikkelcoach het volgende aan:

... Hè, we doen hier toch VCA, HACCP, opleiding voor rijbewijs, wat we nu hebben. We hebben hier het ontbijt, drie keer in de week en de lunch ... uitstroompremie waar ze recht op hebben, wanneer ze daarvoor in aanmerking komen. Ik leg uit dat wij kunnen helpen met vervoer, omdat dat vaak een ding is, hè dat wij hier een fiets leveren die ze niet hoeven te betalen, maar op het



moment dat betaald werk er is, dat we zelfs kunnen kijken naar andere vervoersmogelijkheden waar we mee kunnen helpen.

Dit citaat illustreert de potentiële relevantie van praktische hulpmiddelen om de mobiliteit van kandidaten te vergroten. Onder het zoeken naar wat de kandidaten kan motiveren en helpen om daadwerkelijk stapjes te zetten valt ook dat coaches aangeven ernaar te streven om kandidaten te plaatsen in een passende ontwikkelsfeer. Hierbij kan worden gekeken naar het aantal werkuren per week dat past bij de mogelijkheden van de kandidaten: "Hier kunnen wij gewoon samen met uren nog wat aanpassen, van werkplek wisselen om te kijken van: hè, waar past iemand beter?".

De geïnterviewde voormannen en ontwikkelcoaches waarderen over het algemeen hun onderlinge samenwerking. Ter illustratie gaf een ontwikkelcoach het volgende aan over het nut van afstemming tussen de voormannen en de ontwikkelcoaches: "... een voorman hè, want uiteindelijk laten we reëel zijn, die ziet eigenlijk veel beter hoe de kandidaat het doet en hoe die functioneert op die werkplek".

Samengevat hechten de geïnterviewde voormannen en ontwikkelcoaches in hun begeleiding waarde aan een gepersonaliseerde en een zoveel mogelijk op het positieve gerichte aanpak. Zij lijken te focussen op het vergroten van de motivatie en de mogelijkheden van de kandidaten en daarnaast het overkomen van hindernissen van de kandidaten om betaald werk te bereiken.



5 Reflecties

Dit hoofdstuk start met een aantal inhoudelijke reflecties op de onderzoeksbevindingen, gevolgd door reflecties op de gebruikte onderzoeksmethoden. Dit hoofdstuk eindigt met een conclusie en aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

5.1 Inhoudelijke reflecties

De reflecties in deze paragraaf zijn bedoeld als input voor politici en beleidsmakers bij de gemeente Heerlen om tot praktische vervolgstappen te komen. De reflecties zijn onderbouwd met aspecten van psychologische theorieën die zijn beschreven in Bijlage C.

5.1.1 Van moeten naar willen meedoen

Uit de bevindingen komt naar voren dat kandidaten primair starten met het traject bij de gemeente om een uitkering te verkrijgen en te behouden. Met andere woorden, kandidaten melden zich aan omdat dit een verplichting is vanuit de gemeente om een uitkering te verkrijgen. We spreken in de ZDT (Deci & Ryan, 1985; 2000) dan over extern gereguleerd of weinig autonoom gestuurd gedrag. Mensen vertonen dit gedrag niet omdat ze het zelf willen of er de relevantie van inzien voor zichzelf, maar omwille van een externe druk.

Medewerkers van de gemeente Heerlen wensen via dit onderzoek inzicht te verkrijgen in het moment in het traject waarop de kandidaten, los van dat zij verplicht zijn om mee te doen, mogelijk meer autonoom gemotiveerd worden om deel te nemen (medewerkers gemeente Heerlen, persoonlijke communicatie, 2023). De motivatie om iets te doen komt dan meer vanuit de persoon zelf en niet vanuit externe druk (Deci & Ryan, 1985; 2000). De ZDT omschrijft deze vorm van motivatie als een kwalitatief betere vorm van motivatie. Werknemers die autonoom gemotiveerd zijn, presteren beter en voelen zich ook beter op het werk. Ze voelen zich meer betrokken bij de organisatie en hun algemeen welzijn verbetert (Van den Broeck et al., 2009). Het onderliggende mechanisme hiervoor is de bevrediging van drie basisbehoeften, namelijk de behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid (Deci & Ryan, 1985; 2000). We gaan in de volgende alinea's in op elk van deze behoeften.

In de interviewdata zijn er aanwijzingen die suggereren dat er een (kleine) verandering optreedt van een sterk extern gereguleerde naar een meer autonome motivatie om deel te nemen aan het traject bij de gemeente. Dit houdt verband met de bevrediging van de drie basisbehoeften.

Wat betreft de behoefte aan autonomie (dat wil zeggen: handelen in lijn met de eigen waarden en doelen) lijkt het traject van de gemeente hieraan tegemoet te komen. Kandidaten lijken namelijk te kunnen handelen in lijn met hun eigen waarden en normen, aangezien ontwikkelcoaches sterk afstemmen op hun persoonlijke traject.

Het traject van de gemeente lijkt ook tegemoet te komen aan de psychologische basisbehoefte aan verbondenheid. Zo gaven de geïnterviewde kandidaten aan dat ze zich geholpen voelen door de voormannen en ontwikkelcoaches. Ook laten de bevindingen zien dat de begeleiders sterk inzetten op het opbouwen van het vertrouwen dat de kandidaten in hen hebben. De geïnterviewde kandidaten ervaren dat de begeleiders het goed met hen voorhebben en rekening houden met hun belangen (zie Sztompka, 1999). Kandidaten lijken zich met respect behandeld te voelen door de begeleiders, wat bovendien ook kan bijdragen aan het gevoel van rechtvaardigheid (Colquitt & Rodell, 2011). De geïnterviewde kandidaten ervaren dat het traject van de gemeente hen niet alleen hulp biedt op het gebied van werk, maar op alle levensgebieden. Redenerend vanuit Shore et al. (2011) is het denkbaar dat de behandeling door begeleiders niet alleen tegemoetkomt aan de behoefte van kandidaten aan verbondenheid (begeleiders

lijken veel te investeren in een vertrouwensband met kandidaten), maar daarnaast ook aan de behoefte van kandidaten om uniek te zijn (kandidaten kunnen worden geholpen met hun problemen, waar begrip voor lijkt te bestaan). Verder lijkt een merendeel van de geïnterviewde kandidaten zich verbonden te voelen met collega-kandidaten. Er wordt onderling begrip geboden voor ieders situatie.

Het traject van de gemeente zou in nog hogere mate kunnen voorzien in de behoefte van kandidaten aan competentie. Bij het traject worden kandidaten eerst ondersteund om hun werknemersvaardigheden te ontwikkelen. Pas wanneer de werknemersvaardigheden voldoende zijn, wordt er meer nadruk gelegd op het aanleren van vakvaardigheden (vertegenwoordiger van uitvoeringsorganisatie gemeente Heerlen, persoonlijke communicatie, april 2024). Het valt op dat de geïnterviewde kandidaten (die ten tijde van het interview veelal vrij recent waren gestart met het traject) niet altijd het nut inzien van de activiteiten die ze uitvoeren bij een ontwikkelsfeer. Ook gaven vooral de kandidaten in de binnendienst aan te weinig afwisselende taken en te weinig uitdaging te ervaren. Verder miste een deel van de geïnterviewde kandidaten feedback van hun ontwikkelcoaches. Het is dan ook belangrijk om kandidaten meteen vanaf de start van het traject voldoende uitdagende taken aan te bieden. Hierop kan ingezet worden, zodat de autonome motivatie verder aangezwengeld wordt.

Voor het ervaren van een gevoel van competentie is het belangrijk voor kandidaten om in te zien welke vaardigheden ze opdoen in hun werk en hoe ze daarmee in toekomstig betaald werk effectief kunnen zijn (Deci & Ryan, 1985; 2000). Binnen het ontwikkeltraject is het wenselijk dat er afwisselende en betekenisvolle taken beschikbaar zijn voor de kandidaten. Deze taken zouden enerzijds moeten aansluiten bij de competenties en vaardigheden van de kandidaat en anderzijds een relatie moeten hebben met taken die men ook in een toekomstige baan zou kunnen verwachten. Vanuit het concept van de zone van naaste ontwikkeling, ontwikkeld door Vygotsky (1934), is leren het meest effectief wanneer de taken uitdagend genoeg zijn om de lerende te stimuleren tot groei, maar niet zo moeilijk zijn dat ze leiden tot frustratie of demotivatie. Hierbij speelt feedback een belangrijke rol, zodat mensen ondersteund worden bij het uitvoeren van de taken. Deze feedback kan geleidelijk afgebouwd worden naarmate de lerende meer bekwaam wordt. Feedback heeft ook een belangrijke motiverende functie. Deze kan het gevoel van competentie, de motivatie en de prestatie van kandidaten verder vergroten (Deci & Ryan 2000; Hackman & Oldham, 1976; Kluger & DeNisi, 1996).

Dit sluit ook aan bij Hackman en Oldham (1976), die stellen dat variatie van taken belangrijk is voor het als zinvol en interessant ervaren van het werk, en dat mensen taken belangrijk vinden wanneer ze zien dat ze met hun werk impact hebben op anderen. Het is, met andere woorden, raadzaam om taken onder andere te verrijken en te verbreden (Hackman & Oldham, 1976). Hierbij kan bij voorkeur samen met kandidaten worden bekeken hoe het werk voor hen aantrekkelijker kan worden gemaakt. In overweging nemend dat alleen additionele werkzaamheden mogen worden aangeboden aan kandidaten (Participatiewet, art. 10a, zie Wetten, 2024), zal het de nodige uitdaging geven om meer passende taken te vinden. Gezien de hierboven geschetste verwachte voordelen voor de motivatie van kandidaten is het niettemin raadzaam om deze uitdaging aan te gaan.

Hiernaast kan aan kandidaten de ruimte worden geboden voor job crafting. Dit houdt in dat kandidaten zelf initiatief nemen om aspecten van hun taken aan te passen. Kandidaten kunnen bijvoorbeeld nieuwe taken oppakken die passen bij hun interesses (Berg et al., 2007; Dutton & Wrzesniewski, 2008).

Inzetten op de hierboven genoemde punten, meteen vanaf de start van het traject, zal kandidaten wellicht stimuleren om in een meer positieve flow te raken in het zetten van stappen richting betaald werk.

5.1.2 Primaire focus op mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden

De geïnterviewde voormannen en ontwikkelcoaches vinden het belangrijk dat de kandidaten stappen zetten naar betaald werk. In hun begeleiding lijken ze te focussen op het vergroten van de motivatie en de mogelijkheden van de kandidaten en daarnaast het overkomen van hindernissen van de kandidaten om betaald werk te bereiken. Ook blijkt uit de interviews met voormannen en ontwikkelcoaches dat zij kandidaten kunnen motiveren om stappen te zetten richting betaald werk wanneer zij inschatten dat de kans op succes groot is. Deze focus op positieve uitkomsten in plaats van mogelijke negatieve gevolgen duidt erop dat de begeleiders veelal optimistisch zijn (Carver & Scheier, 1988). Optimistische mensen verwachten dat hen goede dingen zullen overkomen en geven niet snel op (Carver & Scheier, 1988; Dixon

& Schertzer, 2005). Uit eerder onderzoek blijkt dat optimistische en enthousiasmerende coaches de positieve verwachtingen van deelnemers en het geloof in eigen kunnen versterken (De Ruig et al., 2020). Dat de geïnterviewde voormannen en ontwikkelcoaches primair focussen op mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden is dan ook zeer wenselijk. Hiernaast lijken de geïnterviewde begeleiders vaak een promotiefocus te hebben. Hierbij streven mensen naar positieve uitkomsten in de vorm van hun idealen, persoonlijke groei en ambitie en passen gedrevenheid als strategie toe om dit te behalen (Higgins, 1998).

Echter, de geïnterviewde ontwikkelcoaches zien het streven naar een betaalde baan als onhaalbaar op het moment dat kandidaten een groot aantal belemmeringen ervaren op meerdere levensgebieden. In deze situaties is het volgens coaches beter om vooruitgang te boeken op ander levensgebied(en) alvorens men volledig inzet op werk gerelateerde ontwikkeling. Dit duidt op het hanteren van een preventiefocus, waarbij men negatieve uitkomsten vermijdt en streeft naar veiligheid, zekerheid en verantwoordelijkheden waarbij een waakzame strategie wordt toegepast (Higgins, 1998). Het combineren van beide focussen sluit aan bij eerder onderzoek waaruit blijkt dat uitkeringsgerechtigden baat kunnen hebben bij aansturing waarbij een combinatie van beide strategieën, promotie en preventie, bewust toegepast wordt (Beudeker et al., 2013). Ook sluit de aanpak van de ontwikkelcoaches aan bij Van Echteld et al. (2023) die stellen dat bij personen met een uitkering in het kader van de PW die te maken hebben met een stapeling van problematiek, het instrumentarium moet worden afgestemd op de brede ondersteuningsbehoefte. Het is denkbaar dat bij een te grote focus op alleen de toeleiding naar werk andere problemen onvoldoende worden aangepakt. Deze problemen kunnen wellicht de gang naar betaald werk belemmeren.

Uitgaande van het bovenstaande kan het worden gezien als een positief aspect van het traject bij de gemeente dat eerst de brede ondersteuningsbehoefte van kandidaten aandacht krijgt voordat men volledig inzet op ontwikkeling richting betaald werk. Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt dat de focus op arbeid ook niet te veel naar de achtergrond mag verdwijnen. Het lijkt belangrijk om hierin steeds te zoeken naar een balans.

5.1.3 Naar een reguliere baan

Zoals aangestipt in paragraaf 5.1.1 en 5.1.2 laten de bevindingen zien dat de situaties en mogelijkheden van de geïnterviewde kandidaten centraal worden gesteld bij het bepalen van de omvang en inhoud van hun deelname aan een ontwikkelsfeer. Eerder is al aangegeven dat deze afstemming kan bijdragen aan de bevrediging van de behoefte van kandidaten aan autonomie (Deci & Ryan, 1985; 2000). Het centraal stellen van de situaties en mogelijkheden van kandidaten kan ook zorgen voor de perceptie van persoon-omgevingsfit. Dit is de overeenkomst tussen persoonskenmerken en omgevingskenmerken (Schneider et al., 1997), zoals een match tussen persoonlijke vaardigheden en eisen van de omgeving (Caplan, 1987). Mensen zoeken over het algemeen naar werkomgevingen die passen bij hun kenmerken en zijn pas tevreden wanneer ze een goed passende omgeving gevonden hebben. Hoe beter de overeenkomst, hoe hoger de mate van motivatie, tevredenheid, betrokkenheid en prestatie en hoe lager het verloop en de stress (Kristof-Brown et al., 2005). Vanuit de persoon-omgevingsfit theorie bekeken is het dan ook wenselijk dat de situaties en mogelijkheden van kandidaten centraal worden gesteld.

Tegelijkertijd gaven verschillende kandidaten tijdens de interviews aan dat er volgens hen in het traject bij de gemeente meer mogelijk is dan in een reguliere baan. Dit zou kunnen betekenen dat er een kloof bestaat tussen de deelname aan het traject enerzijds en een reguliere baan anderzijds, waarbij arbeidsomstandigheden niet altijd aangepast kunnen worden. Wanneer kandidaten gedurende het traject ervaren dat veel omstandigheden aanpasbaar zijn aan henzelf, kunnen ze hierin meegaan en zich uiteindelijk in toenemende mate passief opstellen. Dit gaat ten koste van hun zelfredzaamheid. In dat geval verliezen ze hun gevoel van controle. Hierbij ontstaat het risico op aangeleerde hulpeloosheid (Seligman, 1972). Uit de interviews met kandidaten komen geen duidelijke aanwijzingen naar voren dat zij daadwerkelijk aangeleerde hulpeloosheid ervaren of laten zien. Dit heeft er mogelijk mee te maken dat de kandidaten op het moment van het interview redelijk aan de start van hun deelname aan het traject van de gemeente stonden. Het is mogelijk dat eventuele aangeleerde hulpeloosheid pas later aan de orde is.

Ondanks dat het huidige onderzoek geen uitsluitsel kan geven over het voorkomen van aangeleerde hulpeloosheid bij kandidaten later in het traject, is het toch goed om hierop bedacht te zijn. Ontwikkelcoaches en voormannen kunnen de kandidaten helpen controle te verkrijgen en veerkrachtig te zijn in het omgaan met uitdagingen en tegenslagen door hun zelfredzaamheid te ondersteunen. Hiervoor

is het belangrijk dat de begeleiders ruimte geven voor de eigen ideeën en initiatieven van kandidaten, waarbij deze geleidelijk de controle over hun veranderingsprocessen leren te nemen (Lub, 2017; Tengland, 2008). Zo kunnen begeleiders de kandidaten leren om zelf stappen naar betaald werk te zetten door de kandidaten te ondersteunen om in toenemende mate zelfstandig concrete, kortetermijndoelen te formuleren (Locke, 1968) en na te streven (Parker et al., 2010). Het is raadzaam om de kandidaten te helpen om voldoende uitdagende doelen te stellen en om met hen te reflecteren op hoe ze omgaan met hun problemen in een reguliere baan, waar minder kan worden aangepast.

Samenvattend bieden de bevindingen van dit onderzoek input voor reflectie door medewerkers die betrokken zijn bij de strategische en beleidsmatige besluitvorming. Dit betreft met name de redenen waarom kandidaten gemotiveerd zijn tot deelname aan het traject van de gemeente en hoe de motivatie verstrekt kan worden. Andere reflectiepunten betreffen de primaire focus van begeleiders op mogelijkheden in plaats van onmogelijkheden en de overgang van deelname aan het traject naar een reguliere baan.

Bij de reflectie op de onderzoeksbevindingen is het belangrijk om ook enkele methodologische overwegingen mee te nemen. Deze worden besproken in de hierna volgende paragraaf.

5.2 Methodologische reflecties

Op methodologisch vlak dragen verschillende aspecten bij aan de kwaliteit van dit onderzoek. De gebruikte methodiek (kwalitatief onderzoek op basis van interviews) past goed bij het exploratieve karakter van dit onderzoek. Er zijn interviews afgenomen met zowel kandidaten, voormannen als ontwikkelcoaches waardoor deze drie perspectieven vertegenwoordigd zijn in de bevindingen. De interviews zijn digitaal opgenomen en getranscribeerd (Polit & Beck, 2023). De transcripten zijn geanalyseerd met behulp van software (Atlas.Ti, n.d.). De analyse is uitgevoerd aan de hand van een aantal stappen die bij benadering gebaseerd zijn op de aanpak zoals beschreven door Brooks et al. (2015). Verder is de analyse uitgevoerd door twee onderzoekers en is het onderzoek onder supervisie van een begeleidings- en onderzoeksteam uitgevoerd. De gehele onderzoeks aanpak is goedgekeurd door de cETO van de Open Universiteit.

In dit project is ervoor gekozen om alleen mensen te bestuderen die deelnemen aan het traject van de gemeente. Het is goed om ervan bewust te zijn dat de onderzoeksbevindingen, zoals de inzichten over de ervaren factoren die lijken te maken waarom mensen meedoen, niet één op één te vertalen zijn naar de populatie mensen die niet meedoet aan het traject van de gemeente. Het is dan ook niet mogelijk om op basis van de uitkomsten van het huidige onderzoek conclusies te trekken over de populatie mensen die niet meedoet aan de initiatieven van de gemeente. Verder zijn de bevindingen bij onderzoeksdoel 4, zoals voorafgaand aan dit onderzoek besproken (zie Open Universiteit, 2022), indicatief door de kleine aantallen geïnterviewden, te weten vijf voormannen en vier ontwikkelcoaches.

Hiernaast moeten er enkele kanttekeningen worden geplaatst bij de onderzoeks aanpak die te maken hebben met praktische onmogelijkheden die zijn gebleken tijdens de uitvoering van het onderzoek.

Als eerste is er een enigszins selectieve groep kandidaten geïnterviewd. Zo zijn er relatief veel alleenstaanden en een beperkt aantal mensen met een andere culturele achtergrond geïnterviewd. De bevindingen van dit onderzoek zullen hierdoor niet goed te generaliseren zijn naar alle kandidaten die deelnemen aan het traject bij de gemeente.

Als tweede moet worden vermeld dat het bij een deel van de geïnterviewde kandidaten niet mogelijk was om de gehele topiclijst te behandelen, onder andere doordat kandidaten soms moeite hadden met de Nederlandse taal en/of om gerichte antwoorden te geven. Dit verminderde de mogelijkheid van de interviewer om de inhoud van ieder onderzoeksdoel evenwichtig aan bod te laten komen bij alle kandidaten.

Er is wel datasaturatie bereikt in de groep kandidaten, wat een belangrijk kwaliteitscriterium is bij interviewonderzoek. Datasaturatie betreft het moment waarop het afnemen van additionele interviews geen belangrijke nieuwe informatie meer oplevert (Polit & Beck, 2023). Al met al bieden de onderzoeksbevindingen een rijk en gedetailleerd beeld van de ervaringen en perspectieven van de geïnterviewde kandidaten.

5.3 Conclusie en vervolgonderzoek

Hoewel kandidaten tijdens de interviews aangaven voornamelijk mee te doen aan het traject bij de gemeente Heerlen omdat zij graag een uitkering willen verkrijgen en behouden en/of omdat zij graag iets omhanden willen hebben tijdens hun periode van werkloosheid, vermeldden zij ook positieve ervaringen die ze opdoen in het traject. Zo voelen ze zich gezien, gewaardeerd en geholpen door hun begeleiders. Ze ontvangen van de gemeente begeleiding die niet enkel gericht is op het bereiken van betaald werk, maar die waar nodig ook adviserend en ondersteunend is op andere levensgebieden. Verder biedt het traject van de gemeente hen waardevolle contacten met collega-kandidaten.

Hierbij kan een parallel worden getrokken naar een mijnlamp die bij aanvang van het traject nog niet brandt, maar waarbij het vuur wel aangaat met de positieve ervaringen die de geïnterviewde kandidaten opdoen tijdens hun deelname aan het traject. Naast de bovengenoemde positieve ervaringen die bij de geïnterviewde kandidaten lijken te helpen om 'de mijnlamp te doen branden', biedt het onderzoek ook zicht op aspecten van het traject die als het ware zuurstof bij de vlam weghalen. Dit betreffen met name de ervaren betekenisvolheid, afwisseling en beloning van de activiteiten in de ontwikkelsferen, waarbij de kandidaten kanttekeningen plaatsen.



Zoals aangegeven in het projectplan van dit onderzoek (Open Universiteit, 2022), is een uitgebreider vervolgonderzoek nodig. Als eerste kan het heel zinvol zijn om in focusgroepen met kandidaten en in aparte focusgroepen met begeleiders na te gaan in hoeverre zij de resultaten van het huidige onderzoek herkennen.

Vervolgens is het raadzaam om een praktijk- en veranderingsgericht onderzoek uit te voeren, gegeven dat het traject bij de gemeente vrij recent is gestart en de bijbehorende ontwikkelsferen zelf ook nog volop in ontwikkeling zijn. Bij een actieonderzoek werken belanghebbenden uit de praktijk samen met onderzoekers om verandering te organiseren, implementeren en evalueren (Koshy, 2011). Hierbij bestaat de optie om kandidaten een 'stem' te geven in het onderzoek, wat past bij een streven naar inclusie en het versterken van kandidaten.

Op basis van het huidige onderzoek kunnen geen uitspraken worden gedaan over de effectiviteit van het traject bij de gemeente op langere termijn. Het is dan ook raadzaam om een vragenlijstonderzoek met meerdere meetmomenten uit te voeren, gericht op het verkrijgen van inzicht in de effectiviteit van het traject en de factoren die hierop van invloed zijn. Hierbij kan bijvoorbeeld worden bekeken of het traject daadwerkelijk resulteert in een toename van de arbeidsparticipatie van de doelgroep en kan aandacht worden besteed aan de effecten van de interacties tussen kandidaten en hun begeleiders op bijvoorbeeld de zelfredzaamheid van kandidaten.

Referenties

Adriaens, J. (3 januari 2023). Vierhonderd medewerkers Werk voor Heerlen krijgen een jaar lang gratis ontbijt van de gemeente. *De Limburger*. Geraadpleegd op 6 juli 2023, van https://www.limburger.nl/cnt/dmf20230102_95406287

Amberscript (n.d.). *Amberscript: Automatische transcriptie en vertaling* [computersoftware]. <https://www.amberscript.com/nl>

Atlas.Ti (n.d.). *Atlas.Ti: Kwalitatieve data-analyse software* [computersoftware]. <https://atlasti.com>

Baggerman, K. (12 november 2020). Bij wijkverbetering Heerlen-Noord staat de jeugd centraal. *Standzaken*. Geraadpleegd op 24 mei 2023, van <https://stadszaken.nl/artikel/3102/bij-wijkverbetering-heerlen-noord-staat-de-jeugd-centraal>

Bătrâncea, L., Nichita, A., Olsen, J., Kogler, C., Kirchler, E., Hoelzl, E., Weiss, A., Torgler, B., Fooker, J., Fuller, J., Schaffner, M., Banuri, S., Hassanein, M., Alarcón-García, G., Aldemir, C., Apostol, O., Weinberg, D. B., Bătrâncea, I., Belianin, A., . . . Žukauskas, Š. (2019). Trust and power as determinants of tax compliance across 44 nations. *Journal Of Economic Psychology*, 74, 102191. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2019.102191>

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2007). Job crafting: How employees shape their work and what it means for organizations. *Research in Organizational Behavior*, 28, 1-32.

Beudeker, D. A., Rink, F. A., Ellemers, N. & Blonk, R. W. B. (2013). Initiatiefrijke en functieinhoudelijk presteren: De regulatiestrategieën van leiders in relatie tot het functioneren van medewerkers. *Gedrag & Organisatie*, 26(3), 277-292. <https://doi.org/10.5117/2013.026.003.277>

Bonk, A-F., Gunnink, J. & Koning, R. (2021). *Maatschappelijke meerwaarde BVS Heerlen*. Geraadpleegd op 29 juni 2023, van <file:///C:/Users/ck4/Downloads/Bijlage%204-%20Maatschappelijke%20waarde%20Bovengrondse%20Vakschool%20Heerlen.pdf>

Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E. & King, N. (2015). The utility of template analysis in qualitative psychology research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202-222. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27499705/>

Buus, N., & Perron, A. (2020). The quality of quality criteria: Replicating the development of the Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research (COREQ). *International Journal of Nursing Studies*, 102. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31726311/>

Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90042-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90042-X)

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1988). *On the Self-Regulation of Behavior* (1e editie). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139174794>

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7): 879-889. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Laagopgeleid*. Geraadpleegd op 26 juni 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/21/arbeidsparticipatie-met-opleiding-onderwijs-het-hoogst/laagopgeleid>

Centraal Bureau voor de Statistiek (7 oktober 2017). *Helpt niet-werkenden met uitkering kan/wil niet werken*. Geraadpleegd op 1 augustus 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/40/helpt-niet-werkenden-met-uitkering-kan-wil-niet-werken>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2023). *Bijstandsuitkeringen; uitkeringsgrondslag, regio's*. Geraadpleegd op 6 juli 2023, van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82015NED/table?ts=1688651123250>

Centraal Bureau voor de Statistiek (26 september 2023). *BUS – uitstroom uit bijstand naar werk, 2021*. Geraadpleegd op 16 oktober 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/39/bus-uitstroom-uit-bijstand-naar-werk-2021>

Colbert, A. E. (2004). *Understanding the effects of transformational leadership: The mediating role of leader-follower value congruence* [Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa].

Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1183–1206. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.0572>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (1e editie). Plenum Press. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

De Ruig, L., Talman, J., Engelen, M., Bennenbroek, F., Wachter, M., & Binderl, A. (14 mei 2020). *Persoonlijke begeleiding in de bijstand – Wat gemeenten en Rijk kunnen leren van pilots uit Tilburg, Leiden en Helmond*. Leidse onderzoekers en ZINZIZ. Geraadpleegd op 26 juli 2023 van <https://www.beleidsonderzoekers.nl/wp-content/uploads/2020/06/Eindrapport-Persoonlijke-begeleiding-in-de-bijstand.pdf>

Dixon, A. L., & Schertzer, S. M. B. (2005). Bouncing back: How salesperson optimism and self-efficacy influence attributions and behaviors following failure. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 25(4), 361–369. <https://doi.org/10.1080/08853134.2005.10749070>

Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). Crafting a job: Reconciling the demands of work and family. *Social Science & Medicine*, 66(7), 1492-1501.

Edwards, J. R. (2008). Person–environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230.

Gemeente Heerlen (2021). *Jaarstukken 2021*. Geraadpleegd op 7 juni 2023, van <https://www.heerlen.nl/gemeente-heerlen/jaarrekening-2021.pdf>

Gemeente Heerlen (13 juli 2022). *Gemeenteblad*. Uitvoering Duale Poort. Nor. 317847. Geraadpleegd op 7 juni 2023, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/gmb-2022-317847.pdf>

Gemeente Heerlen (2023). *Meerjarig bestuurlijk programma – Begroting 2023*. Geraadpleegd 17 juli 2023, van <https://www.heerlen.nl/gemeente-heerlen/begroting-mbp-2023.pdf>

Gemeente Heerlen (juli 2023). *Versoepeling bijstand voor Heerlense jongeren*. Geraadpleegd op 31 juli 2023 van <https://www.heerlenstandby.nl/2023/07/06/versoepeling-bijstand-voor-heerlense-jongeren/>

Gustings, F. (2020). Hoe Heerlen de sociaaleconomische problemen aanpakt. *Sociaal Bestek*, 82(4), 26-27. <https://doi.org/10.1007/s41196-020-0683-0>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.

Harrison, R. V. (1985). The person-environment fit model and the study of job stress. In T. A. Beehr, & R. S. Bhagat (Eds.), *Human stress and cognition in organizations* (pp. 23-55). Wiley-Interscience.

Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, 30, 1-46.

<https://business.columbia.edu/faculty/research/promotion-and-prevention-regulatory-focus-motivational-principle>

Jackson, J., & Pósch, K. (2019). New Directions of Research in Fairness and Legal Authority. In *Routledge eBooks* (pp. 181–212). <https://doi.org/10.4324/9781003002291-9>

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119(2), 254-284. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.119.2.254>

Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. (2014). Employability and job search after compulsory reemployment courses: The role of choice, usefulness, and motivation. *Applied Psychology*, 64(4), 674–700. <https://doi.org/10.1111/apps.12037>

Koshy, V. (2011). *Action research for improving educational practice: A step-by-step guide* (2nd ed.). Sage Publications Ltd.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

Künn, A., Poulissen, D., & De Grip, A. (2020). *Profielchets bijstandsontvangers Heerlen: Complexiteit van de problematiek en re-integratiekansen*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. ROA Reports No. 003. Geraadpleegd op 6 juli 2023, van https://cris.maastrichtuniversity.nl/ws/portalfiles/portal/60593481/ROA_R_2020_3_profielchets_heerlen.pdf

Künn, A., & Poulissen, D. (2019). *Omvang risicogroepen in de Limburgse gemeente Heerlen*. ROA. ROA Fact Sheets Nr. 003-6411 <https://doi.org/10.26481/umarof.2019003-6411>

Künn-Nelen, A., Poulissen, D. & De Grip, A. (2020). *Profielchets uitkeringsafhankelijke inwoner in Limburg*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. ROA Reports No. ROA-F-2020/5. Geraadpleegd op 6 juli 2023, van <https://roa.nl/media/2403>

Lipsky, M. (2010 [1980]). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.

Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap?* (Door St. Actief Burgerschap & Bijzondere Leerstoel Universiteit van Amsterdam). Geraadpleegd op 9 april 2024 van https://vascolub.files.wordpress.com/2017/07/participatie-in-de-bijstand_eindrapport_2017_vl.pdf

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.2307/258792>

Nienaber, A., Romeike, P. D., Searle, R., & Schewe, G. (2015). A qualitative meta-analysis of trust in supervisor-subordinate relationships. *Journal Of Managerial Psychology*, 30(5), 507–534. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2013-0187>

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>

Oomkens, R., & Drijvers, A. (9 september 2021). *Aandacht voor vertrouwen en oog voor de menselijke maat binnen de Participatiewet: Syntheseonderzoek*. Panteia. Geraadpleegd op 31 juli 2023 van [https://archief.panteia.nl/default/assets/File/Rapport%20Aandacht voor vertrouwen en oog voor de menselijke maat binnen de Participatiewet.pdf](https://archief.panteia.nl/default/assets/File/Rapport%20Aandacht%20voor%20vertrouwen%20en%20oog%20voor%20de%20menselijke%20maat%20binnen%20de%20Participatiewet.pdf)

Open Universiteit. (2022). *Onderzoek 'Mobilisatiestrategie naar opleiding of werk'*.

Overheid. (2017). *Verordening van de gemeenteraad van Heerlen houdende afstemmingsverordening 2017 gemeente Heerlen*. (Verordening afstemming gemeente Heerlen 2017). Overheid. Geraadpleegd op 1 mei 2024 van <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR601673>

Overheid. (2019). *Beleidsregels van burgemeester en wethouders van Heerlen houdende bepalingen met berekking tot de Re-integratie Participatiewet, loaw en loaz. (Beleidsregels re-integratie participatiewet, ioaw en ioaz 2019)*. Overheid. Geraadpleegd op 1 mei 2024 van <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR625754>

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2023). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (10th ed.). Wolters Kluwer.

Research Ethics Committee (2023). Geraadpleegd op 26 juni 2023, van <https://www.ou.nl/research-ethics-committee-ceto>

Rijksoverheid (z.d.). *Experimenten bijstand: kleine verschillen in resultaat*. Nieuwsbericht. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/05/28/experimenten-bijstand-kleine-verschillen-in-resultaat>

Rijksoverheid (z.d.). *Waar kan ik mijn algemene bijstand aanvragen?* Geraadpleegd op 31 juli 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/vraag-en-antwoord/waar-kan-ik-mijn-bijstand-regelen#:~:text=De%20gemeente%20moet%20binnen%208,De%20gemeente%20informeert%20u%20hierover>

Rijksoverheid (z.d.). *Wat zijn mijn rechten en plichten in de bijstand?* Geraadpleegd op 17 juli 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/vraag-en-antwoord/wat-zijn-mijn-rechten-en-plichten-in-de-bijstand>

Rijksoverheid (z.d.). *Wanneer heb ik recht op algemene bijstand?* Geraadpleegd op 26 juni 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/vraag-en-antwoord/wanneer-heb-ik-recht-op-bijstand#:~:text=Voorwaarden%20algemene%20bijstand&text=u%20bent%2018%20jaar%20of,of%20een%20huis%20van%20bewaring>

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>

Schneider, B., Kristof, A. L., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1997). What is this thing called fit? In N. R. Anderson & P. Herriott (Eds.), *Handbook of selection and appraisal* (2nd ed., pp. 393-412). Wiley.

Schulman, P. (1995). Explanatory style and achievement in school and work. In G. M. Buchanan & M. E. P. Seligman (Eds.), *Explanatory style*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Segerstrom, S. C. (2007). Optimism and resources: Effects on each other and on health over 10 years. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 772-786. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.09.004>

Seligman, M. E. P. (1972). *Learned Helplessness*. Geraadpleegd op 26 juni 2023, van <https://www.annualreviews.org/docserver/fulltext/med/23/1/annurev.me.23.020172.002203.pdf?expires=1711374733&id=id&acname=guest&checksum=DDD9246827245B83C579AD99A5CF0330>

Senghaas, M., Freier, C., & Kupka, P. (2018). Practices of activation in frontline interactions: Coercion, persuasion, and the role of trust in activation policies in Germany. *Social Policy & Administration*, 53(5), 613-626. <https://doi.org/10.1111/spol.12443>

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe E. K. & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37(4), 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>

Stichting Lezen en Schrijven (z.d.). *Eenvoudige taal*. Geraadpleegd op 26 juni 2023, van <https://www.lezenenschrijven.nl/wat-doen-wij/oplossing-voor-je-vraagstuk/eenvoudige-taal>

Sztompka, P. (1999). *Trust: a Sociological Theory*. Cambridge University Press. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/17643/2/28.pdf>

Tengland, P. A. (2008). Empowerment: A Conceptual Discussion. *Health Care Analysis*, 16, 77-96. <https://doi.org/10.1007/s10728-007-0067-3>

Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>

Underlid, K. (1996). Activity during unemployment and mental health. *Scandinavian Journal of Psychology*, 37(3), 269-281. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.1996.tb00659.x>

Van den Broeck, A., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: Kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie*, 22(4), 316-334.

Van der Aa, P. (23 januari 2018). Stop met categoriseren van bijstandsontvangers op basis van 'afstand tot de arbeidsmarkt'. *Sociale vraagstukken*. Geraadpleegd op 1 augustus 2023, van <https://www.socialevraagstukken.nl/stop-met-categoriseren-van-bijstandsontvangers-op-basis-van-afstand-tot-de-arbeidsmarkt/>

Van Echtelt, P., Eggink, E., & Sadiraj, K. (2023). *Een brede blik op bijstand*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van Houten, M., & Franken, M. (18 september 2023). *De Participatiewet en de rol en verantwoordelijkheden van de gemeenten*. Movisie. Geraadpleegd 19 september 2023, van <https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-rol-verantwoordelijkheden-gemeenten>

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E.L. (2004). The 'why' and 'why not' of job-search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345-363. <https://doi.org/10.1002/ejsp.202>

Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2006). Explaining the negative relationship between length of unemployment and the willingness to undertake a job training: A self-determination perspective. In T. Kieselback & T. Winefield (Eds.), *Unemployment and Health, International and Interdisciplinary Perspectives*, 199-217. Australian Academic Press.

Van Wonderen, R., & Peeters, T. (15 april 2022). Ongehoorde en ongeziene burger wantrouwt de overheid. *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd op 31 juli 2023 van <https://www.socialevraagstukken.nl/rubrieken/onderzoek/ongehoorde-en-ongeziene-burger-wantrouwt-overheid/>

Verkennis, A., Rienstra, G., Bakker, H., & Rohilfs, S. (10 december 2015). Evaluatie Sociaal beleid Parkstad Limburg. *Ecorys*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van https://parkstad-limburg.lowcdn.com/wp-content/uploads/2019/05/18_-_ecorys_2015_-_evaluatie_sociaal_beleid_parkstad_limburg-2.pdf?x21874

Vos, S. (2 juli 2021). *Uitkering aanvragen in Heerlen? Je kunt al naar werk zijn gestuurd, terwijl je aanvraag nog in behandeling is*. de limburg.nl. Geraadpleegd op 31 juli 2023, van https://www.limburger.nl/cnt/dmf20210702_94377486

Vygotsky, L. S. (1934). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Waar staat je gemeente (z.d.). *Werk en inkomen – gemeente Heerlen*. Geraadpleegd op 6 juli 2023, van <https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/dashboard/werk-en-inkomen>

Wetten.nl - regeling - Participatiewet - BWBR0015703. (2024, 1 januari). Geraadpleegd op 1 mei 2024, van https://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2024-01-01#Hoofdstuk2_Paragraaf2.1_Artikel10b

WerkvoorHeerlen (z.d.). *Jaarverslag 2021*. Geraadpleegd op 26 juni 2023, van https://werkvoorheerlen.nl/uploads/UIT_JRRK_GEW_2021_St_-WerkvoorHeerlen.pdf

Zaki, B. L., Nicoli, F., Wayenberg, E., & Verschuere, B. (2022). In trust we trust: The impact of trust in government on excess mortality during the COVID-19 pandemic. *Public Policy And Administration*, 37(2), 226–252. <https://doi.org/10.1177/09520767211058003>

Bijlage A

Topiclijst deelnemers

De afkorting DP staat voor de Duale Poort en MS staat voor Mijn Spoor.

Er wordt steeds doorgevraagd. Enkele voorbeelden zijn “Waarom?” en “Kunt u een voorbeeld geven?”. Het streven is namelijk om de deelnemer te stimuleren om zo concreet mogelijk te vertellen over zijn ervaringen en perspectieven.

Introductie

- Kennismaking en geruststelling
- Doel onderzoek
- Aanpak en duur interview
- Geen goede of foute antwoorden
- Vertrouwelijkheid interviews (bandopname, geschreven teksten)
- Anonieme uitspraken in rapport
- Mogelijkheden onderbreken, aanvullen en weigeren antwoord te geven
- Opname interview
- Ruimte voor vragen
- Checken in- en exclusiecriteria
- Tekenmoment toestemmingsverklaring

>>VOICE RECORDER STARTEN

Persoon en situatie

- Leeftijdsgroep (<20, 20 tot 40, 40 tot 65, >65 jaar)
- Zorg voor kinderen of voor andere familieleden

Verleden

- Wanneer uitkering participatiewet aangevraagd (evt. toegekend)
- Eerder uitkering participatiewet ontvangen
- Hoe hier terechtgekomen
- Verwachtingen na uitnodiging
- Verwachtingen bij eerste gesprek

Onderzoeksdoel 1: Waarom deelname

- Waarom persoon meedoet
 - evt. gesprekken met familie, vrienden, buren en kennissen over deelname
 - makkelijk / moeilijk om mee te doen
 - Bijv.: vervoer, uren, plaats, kinderopvang, mantelzorg, zorg voor kinderen, belastbaarheid

Onderzoeksdoel 2: Ervaring

- Indien van toepassing: eerste gesprek (DP)
 - Verloop, hoe gegaan

- Mening
- Indien van toepassing: uitleg ontwikkelsferen (MS)
 - Verloop, hoe gegaan
 - Mening
- Werk dat persoon doet
 - Waarom gekozen
 - Mening over het werk dat je doet
 - Afhankelijk van antwoord doorvragen: afwisseling taken/wat je moet doen, (on)belangrijkheid werk van persoon/voor anderen, vrijheid hebben om te werken zoals persoon wil, duidelijkheid over of werk (niet) goed is uitgevoerd
 - Match werk & eigen(werk)doel
 - Geen/gedeeltelijke match: wat wel willen
 - Ervaring van werklocatie
 - Ervaring collega's
 - erbij horen
 - Andere belangrijke ervaringen
- Gedachten en verwachtingen voorafgaand – en of die zijn ingelost
- Stoppen/doorgaan met werk

Onderzoeksdoel 3: Rol van de begeleider in 1 en 2

- Wie is belangrijkste begeleider
 - Waarom
 - Fijne/minder fijne ervaring
 - Rekening houden met wat persoon kan en wil
 - Genoeg aandacht / begeleiding / uitleg / dezelfde behandeling
 - Hoe legt hij uit wat persoon moet doen
 - Wat zegt deze over persoons werk, wat hij ervan vindt
 - wat doet dat met jou eigen mening
 - Hoe helpt hij persoon om te blijven werken/door te gaan
 - Betreft persoon erbij

Afsluiting

- Samenvatting, ruimte voor aanvullingen en vragen
- Bedanken interview
- Uitleg vervolg
- Contact opnemen met onderzoeksteam blijft mogelijk, bijvoorbeeld om aanvullingen door te geven

>>VOICE RECORDER STOPPEN

Bijlage B

Topiclijst begeleiders deelnemers

Topiclijst begeleiders deelnemers

De afkorting DP staat voor de Duale Poort en MS staat voor het assessment, Mijn Spoor.

Er wordt steeds doorgevraagd: Waarom? Kunt u een voorbeeld geven? etc. om de deelnemer aan het interview te stimuleren om zo concreet mogelijk te vertellen over de eigen ervaringen en perspectieven.

Introductie

- Kennismaking
- Doel onderzoek
 - Niet evaluatie dienstverlening
- Aanpak en duur interview
- Geen goede of foute antwoorden
- Vertrouwelijkheid interviews (audio, transcripten)
- Anonieme uitspraken in rapport
- Mogelijkheden onderbreken, aanvullen en weigeren antwoord te geven
- Opname interview
- Ruimte voor vragen
- Tekenmoment toestemmingsverklaring

>> VOICE RECORDER STARTEN

Persoon

- Leeftijd (<20, 20 tot 40, 40 tot 65, >65 jaar)
- Hoogste opleiding
- Functie
- Aantal jaar in functie
- Werkgever

Rollen bij DP en MS

- Intake
- Beoordeling
- Begeleiding
- Dubbelrollen

Onderzoeksdoel 4: Aspecten van de denk- en belevingswereld van ontwikkelcoaches en voormannen/-vrouwen die mogelijk een rol spelen in de uitkomst van hun begeleiding

Doelstellingen

- Wanneer je begeleiding succesvol is / wanneer je cliënt goed geholpen is
- Wanneer je begeleiding geslaagd is volgens je management (WvH en/of WSP en/of BVS)
 - Doelstellingen bij (functie)beoordeling m.b.t. aantal deelnemers aan DP of MS



Balans

- Of, hoe en waarom je een balans nastreeft tussen beschermen en activeren cliënt
 - Waarom problemen en beperkingen cliënt moeten worden verholpen voorafgaand aan of tijdens traject naar opleiding/werk
- Of, hoe en waarom cliënten moeten worden gemotiveerd (bij onvoldoende medewerking) of juist moeten worden afgeremd

Inschatting cliënt

- Op basis waarvan je de inschatting maakt of cliënt direct / binnen een bepaalde periode / niet toeleidbaar naar werk is
 - Motivatie cliënt
 - Mogelijkheden/beperkingen cliënt
 - Aansluiting traject bij cliënt
- Wat consulent/voorman/-vrouw doet met inschatting

Gesprekken met cliënt over traject

- Inhoud
- Verloop
 - > Doorvragen als rol consulent/voorman/-vrouw aan bod komt in of cliënten (zullen) deelnemen aan een traject van de gemeente richting opleiding en/of werk

Afspraken over traject

- Hoe vastleggen
- Wie verantwoordelijk voor uitvoering

Terugval of uitval cliënt

- Wat terugval en uitval tijdens DP en MS concreet inhouden
- Redenen: Externe factoren of factoren gerelateerd aan cliënt
- Hoe consulent/voorman/-vrouw omgaat met terugval of uitval cliënt

Afsluiting

- Interviewer geeft samenvatting, ruimte voor aanvullingen en vragen
- Bedanken interview
- Uitleg vervolg
- Contact opnemen met onderzoeksteam blijft mogelijk, bijvoorbeeld om aanvullingen door te geven

>>VOICE RECORDER STOPPEN

Bijlage C

Theoretische denkkramen

In deze bijlage zijn een aantal theoretische denkkaders uiteengezet die helpen om de resultaten diepgaander te interpreteren.

I Zelfdeterminatietheorie

De zelfdeterminatietheorie (ZDT) is een psychologische theorie van menselijke motivatie, ontwikkeld door Deci en Ryan (2000). Deze theorie stelt dat mensen niet alleen kunnen verschillen in de hoogte van de motivatie, maar ook in de kwaliteit van de motivatie en dat met name deze laatste belangrijke implicaties heeft voor het gedrag en welzijn van mensen. De ZDT maakt hierbij een onderscheid tussen gecontroleerde motivatie, of gedrag dat wordt aangedreven door externe factoren, zoals beloningen, straffen of sociale druk, versus autonome motivatie. Dit laatste is gedrag dat voortkomt uit innerlijke overtuigingen, waarden en persoonlijke interesses. Volgens de ZDT zijn er verschillende gradaties (zie Figuur C1). Aan de ene kant van het spectrum vinden we amotivatie, waarbij er geen enkele motivatie is voor een specifieke taak of activiteit. Daarna komt de meest gecontroleerde vorm van motivatie, namelijk de externe regulatie. Mensen zijn dan gemotiveerd om iets te doen omdat dit een externe beloning oplevert of omdat ze hiermee een straf kunnen ontlopen. Daarna volgt de geïntrojecteerde regulatie, waarbij iemand interne druk of zelfopgelegde verplichtingen voelt. Mensen voelen zich schuldig of schamen zich als ze de activiteit niet zouden doen, of doen het om waardering van anderen te krijgen. In het midden van het continuüm bevindt zich de meer autonome motivatie, zoals geïdentificeerde regulatie, waarbij iemand de waarde van een activiteit begint te zien en deze begint te integreren in de eigen doelen en waarden. Aan het intrinsieke uiteinde vinden we de hoogste vorm van autonomie, waar het gedrag voortkomt uit innerlijke voldoening en plezier. Intrinsieke motivatie is het summum van motivatie, waarbij mensen iets doen omdat ze het interessant of prettig vinden.

Figuur C1 geeft het zelfdeterminatiecontinuüm weer van gecontroleerde tot autonomie-motivatie (overgenomen uit Van den Broeck et al., 2009)

Figuur C1

Het Zelfdeterminatiecontinuüm Gaat van Gecontroleerde tot Autonomie-Motivatie



Noot. Overgenomen uit Van den Broeck et al., 2009.

Hieraan gerelateerd identificeert de zelfdeterminatietheorie drie basisbehoeften die cruciaal zijn voor de ontwikkeling van autonome motivatie: autonomie, competentie en verbondenheid. Autonomie houdt verband met het gevoel van keuzevrijheid en controle over het eigen gedrag. Het gaat hier om de behoefte om zonder druk en in lijn met eigen waarden en normen te handelen. Dit betekent niet dat deze behoefte niet bevredigd kan worden bij opgelegde taken, maar het vereist wel dat mensen het nut of de waarde inzien van de opgelegde taken. Competentie verwijst naar het gevoel van effectiviteit en vaardigheid in het uitvoeren van taken. Deze behoefte is bevredigd wanneer iemand vertrouwen heeft iets tot een goed einde te kunnen brengen. Het gevoel van competentie komt voort uit het behalen van doelen en het overwinnen van uitdagingen. Verbondenheid gaat over de behoefte aan sociale relaties, interactie en verbondenheid met anderen. Deze behoefte wordt bevredigd wanneer men het gevoel heeft bij een hechte groep te horen. In essentie benadrukt de ZDT het belang van het ondersteunen van deze basisbehoeften om een gezonde, autonome motivatie te bevorderen. Wanneer individuen zich competent voelen en keuzevrijheid en verbondenheid met anderen ervaren, hebben ze meer kans om intrinsiek gemotiveerd te zijn.

Dit vertaalt zich ook op de werkvloer. Medewerkers hebben er behoefte aan om zelf keuzes te kunnen maken en beslissingen te kunnen nemen. Uiteraard is dit niet altijd mogelijk en krijgen werknemers ook taken opgedragen. Belangrijk voor de motivatie is hierbij dan dat werknemers die taken zien als betekenisvol en ze volledig achter hun gedrag kunnen staan. De behoefte aan autonomie wordt wel gefrustreerd indien ze die taken louter uitoefenen omwille van externe druk. De behoefte aan competentie wordt bevredigd op de werkvloer wanneer werknemers zich kunnen ontwikkelen en effectief bezig kunnen zijn. Tot slot is het belangrijk voor de motivatie dat werknemers deel uitmaken van een hecht team en persoonlijk en diepgaand contact hebben met collega's (Van den Broeck et al., 2009).

Indien deze drie basisbehoeften op die manier bevredigd worden, resulteert dit in uiteenlopende positieve uitkomsten op de werkvloer. Zo lopen deze medewerkers onder andere minder kans op een burn-out, vertonen ze een grotere betrokkenheid bij de organisatie en zijn ze minder van plan de organisatie te verlaten. Ze presteren ook beter en zijn meer bereid om bij te leren (Van den Broeck et al., 2009).

Werkloosheid is een toestand waarin de basisbehoeften in belangrijke mate gefrustreerd worden. In het geval van langdurige werkloosheid, met vaak een toenemend aantal afwijzingen tijdens sollicitaties, kan de behoefte aan competentie gefrustreerd worden (Vansteenkiste et al., 2006). Ook het sociale netwerk van een werkloze wordt geleidelijk aan uitgehold, waardoor men zich steeds meer sociaal geïsoleerd of buitengesloten kan gaan voelen van de samenleving, wat de behoefte aan verbondenheid frustreert (Underlid, 1996). Tot slot toont onderzoek aan dat autonome motivatie positief samenhangt met intensief werkzoekgedrag. Werkzoekenden die daarentegen gecontroleerd gemotiveerd zijn, ervaren minder levenstevredenheid en een lagere mentale gezondheid. Bovendien ervaren ze meer sociaal isolement ten gevolge van de werkloosheid alsook een gevoel van 'niks waard te zijn' en geen doel te hebben (Vansteenkiste et al., 2004). Ook bleek uit onderzoek door Koen en collega's (2014) naar de effecten van een verplichte opleiding bij langdurig werklozen dat meer autonoom gemotiveerde deelnemers meer voordelen haalden uit de verplichte cursus.

II Rechtvaardigheid en vertrouwen

Vertrouwen is een belangrijk concept in onze samenleving. Het vormt de basis van elke relatie, zowel in privé- en een werkcontext als in de bredere maatschappelijke context. Sztompka (1999, p. 25) definieert vertrouwen als "de overtuiging dat anderen ons niet met opzet kwaad zullen aandoen, zeker niet als ze dit kunnen vermijden, en dat ze het goede met ons voor hebben en, indien mogelijk, oog zullen hebben voor onze belangen". In dezelfde lijn definiëren Mayer et al. (1995) vertrouwen als de bereidheid om zich kwetsbaar op te stellen, vanuit de verwachting dat anderen geen misbruik zullen maken van de situatie.

Vertrouwen is een belangrijk aandachtspunt in de relatie tussen de werknemer en de werkgever. Uit een meta-analyse over vertrouwen op de werkplek (Nienaber et al., 2015) blijkt dat leidinggevendenden die rekening houden met de behoeften van de werknemer en bezorgdheid tonen omtrent het welzijn van de werknemer, meer vertrouwen opwekken. Ook leidinggevendenden die hun werknemers op een rechtvaardige

manier behandelen, worden beloond met meer vertrouwen vanuit de werknemer. Rechtvaardigheid omvat verschillende dimensies en met name interactionele rechtvaardigheid (d.i., mensen met respect en waardigheid behandelen en open delen van informatie alsook toelichten van de argumenten waarom bepaalde beslissingen genomen worden) lijkt het sterkste verband te houden met vertrouwen in de leidinggevende. Ook procedurele rechtvaardigheid speelt een belangrijke rol en omvat verschillende dimensies zoals deelname aan het besluitvormingsproces door mensen een stem te geven en de perceptie dat de procedure neutraal is, dit wil zeggen iedereen gelijk behandelt (Colquitt & Rodell, 2011).

In dit onderzoek handelt het niet alleen over het vertrouwen in de werknemer-werkgeverrelatie, maar ook over het vertrouwen van uitkeringsgerechtigde in instanties. Indien mensen erop vertrouwen dat de overheid het beste met hen voorheeft, zullen ze eerder geneigd zijn mee te werken en zich aan de opgelegde regels te houden. Dit is onderzocht met betrekking tot verschillende instanties zoals de politie en rechtbanken (Jackson & Pósch, 2019), het vrijwillig naleven van fiscale regels (Bătrâncea et al., 2019) en het naleven van de COVID-regels (Zaki et al., 2022). Macht uitoefenen bleek in de studie van Bătrâncea et al. (2019) ook een effectieve manier om medewerking te verkrijgen, maar dan gaat het eerder om gedwongen medewerking. In het geval van vertrouwen gaan mensen meer vrijwillig meewerken. In een studie van Senghaas et al. (2018) werd dit ook onderzocht met betrekking tot instanties die werkzoekenden activeren op de arbeidsmarkt. Het ging om een casestudie in Duitsland, waaruit bleek dat vertrouwen in de activerende instantie leidde tot meer vrijwillige medewerking.

Dit vertrouwen wordt opgebouwd aan de hand van informatievergarig en persoonlijke interactie met vertegenwoordigers van de overheid (Lipsky, 2010; Oomkens & Drijvers, 2021). In een studie van Van Wonderen en Peeters (2022) werden 50 Nederlanders bevroegd over hun wantrouwen ten opzichte van de overheid. Uit vijf narratieven van burgers bleek dat wantrouwen vooral voortkwam uit de volgende factoren: onzichtbaarheid van de overheid (perceptie van een overheid die steeds verder van de burger af is komen te staan), onzichtbaarheid van de burger (het gevoel niet gezien te worden door de overheid), ongelijke behandeling (mensen voelen zich achtergesteld), niet betrekken van burgers bij besluitvorming waarbij zij rechtstreeks partij zijn en perceptie van incompetentie van bestuurders en ambtenaren. Daarom is het belangrijk als overheid aandacht te besteden aan de principes van rechtvaardigheid om zo het vertrouwen van de burger op te bouwen, wat op zijn beurt diens bereidheid tot deelname aan initiatieven van de overheid vergroot.

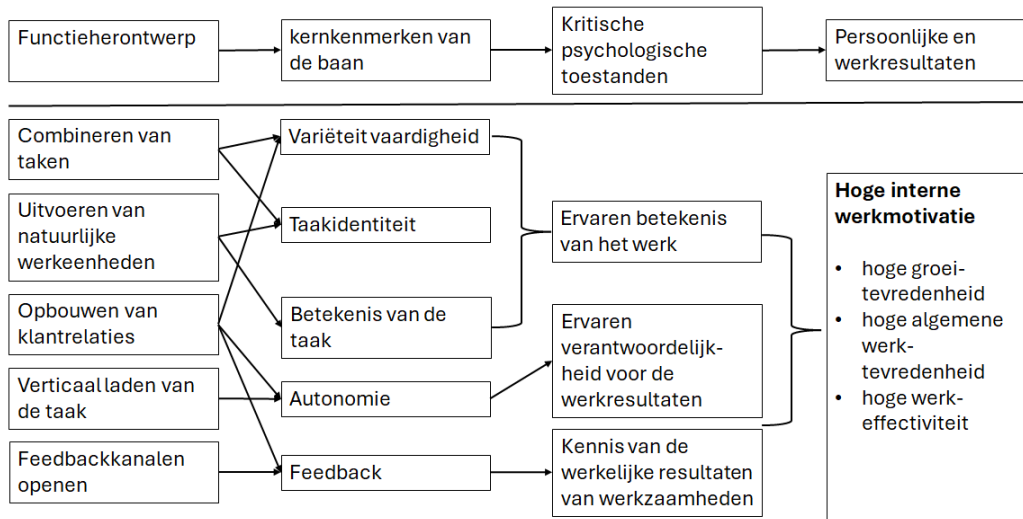
III Job characteristics model

Hackman en Oldham (1976) ontwikkelden het Job Characteristics Model (JCM), ofwel taakkenmerken model. In dit model wordt beschreven hoe taakkenmerken een invloed kunnen hebben op de psychologische toestand van een werknemer en hoe dit vervolgens een invloed heeft op persoonlijk en werkresultaat (zie Figuur C2). Taakvariatie verwijst naar de mate waarin een taak verschillende activiteiten omvat en beroep doet op verschillende vaardigheden. Indien werknemers meer variatie ervaren in hun takenpakket, ervaren zij de taak als interessanter en zinvoller. Taakidentiteit houdt verband met de mate waarin werknemers kunnen zien hoe hun inspanningen bijdragen aan een eindresultaat. Ten derde stijgt de taakbelangrijkheid als het werk dat iemand verricht een impact heeft op anderen, binnen of buiten de organisatie. Autonomie verwijst naar de mate waarin iemand controle heeft over de manier waarop hij/zij de taken wil uitvoeren. Taakautonomie is niet gelijk aan de behoefte aan autonomie volgens de ZDT. Zoals reeds besproken kan deze laatste ook vervuld worden bij het uitvoeren van opgelegde taken, waarbij er dus geen sprake is van taakautonomie, op voorwaarde dat deze als waardevol of zinvol gezien worden. Tot slot verwijst feedback naar de mate waarin werknemers duidelijke en constructieve feedback ontvangen over hun prestaties. Volgens het JCM kunnen de motivatie en prestatie van werknemers verhoogd worden door aandacht te besteden aan deze taakkenmerken.

Figuur C2 geeft een aantal voorbeelden van hoe dit kan via functieherontwerp (overgenomen en vertaald uit Hackman & Oldham, 1980).

Figuur C2

Job Characteristics Model



Noot. Overgenomen en vertaald uit Hackman & Oldham, 1980.

IV Persoon - omgeving fit

Persoon-omgevingsfit (P-E-fit) is gedefinieerd als de overeenkomst tussen persoonskenmerken en omgevingskenmerken (Schneider et al., 1997). Hierbij dienen er overeenkomsten te zijn tussen 1) persoonlijke vaardigheden en eisen van de omgeving (Caplan, 1987), 2) persoonlijke behoeften en werkomgevingsvoorzieningen (Harrison, 1985) en 3) de persoonlijke karakteristieken en omgevingskarakteristieken zoals de leidinggevende (Colbert, 2004) of de organisatie (Schneider, 1987). Er kan hierbij onderscheid gemaakt worden tussen persoon-baanfit, persoon-groepsfit, persoon-organisatiefit en persoon-leidinggevendefit.

Mensen zoeken naar werkomgevingen die passen bij hun kenmerken en zijn pas tevreden wanneer ze een goed passende omgeving gevonden hebben (Kristof-Brown et al., 2005). Deze passendheid is gebaseerd op de perceptie van de persoon (Edwards, 2008). Hoe beter de overeenkomst, hoe hoger de mate van motivatie, tevredenheid, betrokkenheid en prestatie en hoe lager het verloop en de stress (Kristof-Brown et al., 2005).

V Inclusie en inclusief (werk)klimaat

Shore et al. (2011) definieert inclusie als “de mate waarin een werknemer merkt dat hij/zij een gewaardeerd lid van de groep is door een behandeling te ervaren die voldoet aan zijn/haar behoefte om erbij te horen (verbondenheid) en uniek te zijn”. Onder inclusie wordt de simultane bevrediging van de behoefte aan verbondenheid en uniekheid verstaan. Het is hierbij van belang dat er in de organisatie openheid heerst en verschillen worden gewaardeerd. Uniekheid wordt ervaren wanneer de onderlinge verschillen worden gerespecteerd. Acceptatie van werknemers op basis van geslacht, cultuur of beperking is hierin belangrijk (Nishii, 2013).

VI Optimisme en pessimisme

Optimisme en de tegenhanger pessimisme kunnen gezien worden als persoonskenmerken en hebben een belangrijke invloed op hoe mensen in het leven staan en omgaan met tegenslagen. Optimistische mensen verwachten dat hen goede dingen zullen overkomen, terwijl pessimistische mensen verwachten dat hen slechte dingen zullen overkomen. Hierdoor gaan optimisten en pessimisten anders om met succes en tegenspoed. Als een optimist faalt, ziet hij dit als een tijdelijke tegenslag die snel weer rechtgezet kan worden. Hierdoor zet een optimist door en geeft niet snel op (Carver & Scheier, 1988; Dixon & Schertzer, 2005). Pessimisten doen net het omgekeerde: als er iets negatiefs gebeurt, schrijven ze dat toe aan zichzelf waardoor ze aan zichzelf gaan twijfelen en vaak niet doorzetten met hun taak of activiteiten.

Optimisme is in verband gebracht met een succesvolle carrière (Carver et al., 2010), inkomen (Seegerstrom, 2007) en productiviteit op het werk (Schulman, 1995). Bovendien kunnen optimistische en enthousiasmerende coaches de positieve verwachtingen van hun cliënt en het geloof in eigen kunnen versterken (De Ruig et al., 2020).

VII Regulatieve focus

De Regulatieve Focus Theorie (RFT, zelfregulatietheorie) van Higgins (1998) vertrekt vanuit het hedonistische principe dat mensen plezier nastreven en pijn vermijden en dat hierin hun grondslag tot motivatie ligt. Bij een promotiefocus bewegen mensen naar een gewenst einddoel toe. Bij een preventiefocus bewegen mensen van een ongewenste conditie af. De wijze waarop de regulatie van pijn en plezier plaatsvindt wordt ook wel regulatieve focus genoemd.

Mensen met focus op promotie streven naar positieve uitkomsten in de vorm van hun idealen, persoonlijke groei en ambitie en passen gedrevenheid als strategie toe om dit te behalen. Wanneer zij succes hierbij hebben, voelen zij zich opgewekt en indien zij falen neerslachtig. Mensen met een focus op preventie vermijden negatieve uitkomsten en streven naar veiligheid, zekerheid en verantwoordelijkheden waarbij zij een waakzame strategie toepassen. Indien zij hierin slagen zijn zij kalm en wanneer zij falen gespannen.

Uit eerder onderzoek bleek dat uitkeringsgerechtigden baat kunnen hebben bij aansturing waarbij een combinatie van beide strategieën, promotie en preventie, bewust toegepast wordt (Beudeker et al., 2013).