



KWI MAGAZINE 2020

Inhoud

- 3** Een leven lang kansen!?
REDACTIONEEL PAUL DE BEER
- 4** Aandacht voor levensloop vergroot aantal gezonde werkjaren
INTERVIEW AD BERGSMA, HARRIET VINKE & PAUL DE BEER
- 8** Een brug van school naar werk?
PAUL DE BEER
- 12** Voor altijd kind van je ouders? Scheiding ouders kost kinderen later inkomen
JOANNE MULLER
- 17** Het is een fase: Over transities in het leven en het effect op werk en inkomen
COLUMN MILOU HAGGENBURG-MOHAMMED
- 19** Regionale verschillen in werkzekerheid
ANET WETERINGS
- 24** Investeren in post-initiële arbeids-markt-gerichte scholing = investeren in een leven lang kansen
MAURICE DE GREEF & MEREL HEIMENS VISSER
- 28** Keuze, lot of toeval?
COLUMN PAUL DE BEER
- 30** Syrische statushouders: zet corona een streep door de stijgende participatie?
JACO DAGEVOS & EMILY MILTENBURG
- 34** Hoe vergaat het werkenden met een jobcoach op de arbeidsmarkt?
MARLOES DE GRAAF-ZIJL, PAUL DE HEK, ARIE-JAN VAN DER TOORN & ELISA DE VLEESCHOUWER
- 39** Intensief klantmanagement voor oudere bijstandsgerechtigden: klantmanagers aan het woord
INTERVIEW MARJOLEIN BOUTERSE & HETTY VISEE
- 43** Over het belang van sociaal kapitaal
COLUMN CHRISTIEN BRINKGREVE
- 45** Over de auteurs
- 47** Over het KWI



Een leven lang kansen!?

Hoe zullen we over 25 jaar terugkijken op de coronacrisis? Zullen we spreken over de generaties van vóór en van na de pandemie? Zal de crisis worden gezien als de markering tussen de periode van economische voorspoed en de periode van nulgroei? Grote gebeurtenissen laten vaak lang hun sporen na. Dat geldt ook in het persoonlijke leven. Dromen kunnen in duigen vallen door een echtscheiding, zwaar ongeval, ernstige ziekte, verslaving of baanverlies, maar ook dan kunnen zich onverwacht nieuwe mogelijkheden voordoen.

De coronacrisis heeft in ieder geval op korte termijn een grote impact op onze wijze van (samen)leven. Een van de vele evenementen die door het coronavirus geen doorgang kan vinden, is het tweejaarlijkse congres van het Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI) dat we op 25 juni hadden willen houden. Onder de titel 'Een leven lang kansen!?' zou de levensloop centraal staan. Nu het congres niet kan doorgaan,

hebben we besloten dit digitale magazine aan te bieden, waarin we een aantal bijdragen voor het congres hebben gebundeld. Natuurlijk kan een geschreven medium nooit de directe interactie met een spreker vervangen. Evenmin kunnen we u de gelegenheid bieden tijdens de pauzes te netwerken en nieuwe contacten te leggen – toch een van de belangrijkste attracties van een congres. Niettemin geeft dit magazine u een indruk van wat u op het congres had kunnen horen. En, 'ieder nadeel heb z'n voordeel': u hoeft nu niet te kiezen tussen de verschillende workshops, maar kunt kennis nemen van alle bijdragen.

We hopen dat u dit magazine met plezier en interesse zult lezen en kijken ernaar uit om u een volgend jaar weer in levenden lijve te ontmoeten!

PAUL DE BEER

P.S. We horen graag wat u van dit magazine vindt. Wilt u daarom na lezing [de online enquête invullen?](#)

Aandacht voor levensloop vergroot aantal gezonde werkjaren

INTERVIEW AD BERGSMA, HARRIET VINKE & PAUL DE BEER

‘**H**et terrein van arbeid en gezondheid is gefragmenteerd. Zowel onderzoek als praktijk richten zich op banen, blootstelling aan stress en risico’s, arbeidscontracten en de organisatie van het werk. Men vergeet dat veel kaarten op het gebied van gezondheid al geschud zijn bij de start van het werk. Waar iemand komt te werken, hangt af van waar iemand is opgegroeid en van de genoten opleiding,’ aldus onderzoeker Ute Bültmann.

De Groningse hoogleraar arbeid en gezondheid, in het bijzonder vanuit een epidemiologisch levensloopperspectief, heeft een missie. ‘Als we een maatschappij willen ontwikkelen waarin iedereen passend werk heeft en zo gezond mogelijk is, dan hebben we een reeks oplossingen nodig waarmee we iedereen kunnen bereiken. We moeten de aandacht richten op werkenden hoog en laag in de maatschappij, met en zonder gezinnen en gedurende de gehele levensloop. Een betere gezondheid draagt bij aan goed functioneren op het werk. Andersom

hebben goede lichamelijke en psychosociale werkomstandigheden een positieve invloed op gezondheid.’

Kijken vanuit een levensloopperspectief maakt nieuwe verbanden zichtbaar. Bültmann schetst het leven van een scholier die tijdens de laatste jaren van de middelbare school te kampen krijgt met een depressie en er daardoor niet in slaagt een diploma te verwerven. Het vinden van werk gaat in de jaren daarna moeizaam en uiteindelijk komt ze in een baan terecht dat niet zo goed bij haar past. De werkomstandigheden konden beter en de betaling is bescheiden. Ze ontwikkelt in haar werk opnieuw klachten, maar de begeleiding op het werk schiet tekort. Ze wordt daardoor gedeeltelijk arbeidsongeschikt en komt uiteindelijk helemaal thuis te zitten. De mogelijkheden om nieuwe scholing te volgen zijn beperkt en geldgebrek vormen een rode draad in de jaren tot haar pensionering. Tegen de tijd dat ze met pensioen gaat, heeft ze een slechte gezondheid.

Bültmann ziet het als haar taak dit soort levenstrajecten goed in kaart te brengen, zodat duidelijk wordt wat gevoelige periodes zijn en waar, wanneer en hoe je moet ingrijpen om mensen meer perspectief te bieden op de arbeidsmarkt. ‘Als je beter kan bepalen wie in de gevarenzone terecht komt, kun je door vroeg ingrijpen veel schade voorkomen. Ik ben ervan overtuigd dat we meer gezonde werkjaren kunnen realiseren, als het ons lukt onze blik te verbreden. Uiteindelijk vaart de maatschappij er wel bij als we een arbeidsmarkt hebben waar mensen op hun plek zitten en kunnen deelnemen op een manier die hen blij maakt.’

Bültmann leidt een groot onderzoeksproject dat populair ‘*Workin on it*’ heet en officieel ‘*Today’s youth is tomorrow’s work-*

force. ‘We hadden een unieke kans, omdat we het langlopende onderzoek TRAILS konden uitbreiden met een extra meting. Het TRAILS onderzoek was opgezet om kinderen vanaf tienjarige leeftijd voor langere tijd te volgen en zo bijvoorbeeld zicht te krijgen op de psychische, sociale en lichamelijke ontwikkeling van adolescenten en jongvolwassenen. We kunnen nu jonge mensen van 28 tot 30 jaar oud bevragen, terwijl we weten wat ze vanaf het begin van hun tienerjaren hebben meegemaakt. We vinden dat zo belangrijk, omdat de jongvolwassenheid een periode van grote transities is. Jongeren maken hun school af, verlaten het ouderlijk huis, beginnen op de arbeidsmarkt, starten een relatie en krijgen kinderen. De specifieke aandacht van TRAILS voor de voorspellers van mentale gezondheid zijn belangrijk voor iedereen die zich inzet voor een goed functionerende arbeidsmarkt. Bijna de helft van alle

aanvragen voor arbeidsongeschiktheid onder werkenden jonger dan 35 jaar hebben te maken met psychische problemen.’

Tijdens de levensloop kunnen problemen zich opstapelen. De depressie bij een adolescent die daardoor haar school niet afmaakt, kan bijvoorbeeld te maken hebben met pesten. Een proefschrift gebaseerd op de TRAILS studie liet zien dat kinderen die in de ene situatie gepest worden en naar een nieuwe omgeving worden overgeplaatst, vaak negatief gedrag vertonen, wat volgens weer tot nieuwe uitsluiting leidt. Scherp optreden tegen pesten en bijdragen aan inclusie, kan mogelijk bijdragen aan levensgeluk en meer gezonde werkjaren opleveren. Dit is niet het verhaal van een dubbeltje dat geen kwartje kan worden, maar van dubbeltje dat op een cruciaal kruispunt in haar leven in de steek is gelaten.



Bültmann: ‘Het mooie van ons onderzoek is de lange looptijd die het mogelijk maakt echt naar oorzakelijke verbanden te kijken en dat we met veel verschillende disciplines samenwerken. Denk bijvoorbeeld aan sociologen, psychologen, epidemiologen, biologen en sociaal geneeskundigen. Daarnaast hebben we niet alleen kwantitatieve en kwalitatieve gegevens van de proefpersonen zelf, maar ook gegevens die zijn opgeven door hun ouders, docenten en leeftijdgenoten. We kunnen straks beter vaststellen waar het misgaat. Komen problemen voort uit keuzes, toeval of afkomst? Als je bijvoorbeeld kijkt naar jongeren die belast zijn met mantelzorg, is het dan zo dat zij meer risico lopen dat ze bepaalde transities in de levensloop minder succesvol doorlopen en daardoor in hun loopbaan achterop raken? Hoe bepalend is het nest waar je uitkomt?’

Hoe waardevol de longitudinale aanpak is, bleek ook uit een ander TRAILS-onderzoek. Iedereen weet dat overgewicht samenhangt met gezondheidsrisico’s. Onderzoekers keken daarom of kinderen en adolescenten met moeilijke levensomstandigheden vaker overgewicht hadden. Dat bleek niet het geval te zijn. Kinderen die een echtscheiding van hun ouders hadden doorgemaakt, bleken echter welk vaker overgewicht te krijgen als jongvolwassenen. Dit gold dan met name voor jonge vrouwen die een mentaal litteken hadden opgelopen. Wie alleen naar verbanden in het hier en nu kijkt, mist belangrijke inzichten.

De winst die Bültmann in het vooruitzicht stelt door het levensloop perspectief te betrekken in praktijk, beleid en onderzoek, kan ze nog niet hard maken met data omdat het onderzoek nog volop bezig is. ‘We weten bijvoorbeeld dat mentale problemen kunnen leiden tot slechtere schoolpresta-

ties en daardoor weer tot een slechtere positie op de arbeidsmarkt. Toch staan we nog erg aan het begin van ons onderzoek. Deze manier van kijken voor het terrein van het arbeid en gezondheid nog zo nieuw waardoor we weinig zeker weten. We hebben nu bijvoorbeeld onderzocht of gedrags- en emotionele problemen tijdens de kindertijd en adolescentie voorspellend zijn voor arbeidsvoorwaarden en psychosociale kenmerken van werk in de jongvolwassenheid. Uit dit onderzoek blijkt dat jongvolwassenen met gedragsproblemen gemiddeld meer uren per week werkten en ook meer verdienden dan jongvolwassenen zonder die problemen. Jongvolwassenen met langdurige emotionele problemen werkten gemiddeld minder uren, rapporteerden een lager inkomen en slechtere psychosociale werkkenmerken. Ik wil echter niet te vroeg zeggen dat we dus meer aandacht moeten besteden aan emotionele problemen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de jongvolwassenen die als tiener boos en opstandig waren (en dus meer gedragsproblemen laten zien) vaker werken, omdat ze een kortere schoolloopbaan hebben, in vergelijking met de jeugd met emotionele problemen. Pas als we jongvolwassenen langer in de tijd volgen, kunnen we de oorzakelijke ketens echt goed in kaart brengen.’

Het gebrek aan kennis over de relatie tussen levensloop en werk, betekent volgens Bültmann niet dat professionals in de praktijk dit onderwerp voorlopig kunnen negeren. ‘Het spijt me dat ik een beetje anekdotisch wordt, maar ik heb de laatste tijd een aantal jongeren gesproken en wat werk voor hen betekent. Zij hebben echt met wezenlijk andere omstandigheden te maken, dan toen ik de arbeidsmarkt betrad. Sommigen hebben meerdere baantjes tegelijk of werken ook nog aan een eigen

bedrijf. We moeten dus nooit zomaar aannemen dat wat wij weten vanuit onze eigen achtergrond ook van toepassing is op de nieuwste generatie die de arbeidsmarkt betreedt. Mijn eerste advies is heel goed naar jongeren te luisteren, omdat je alleen op die manier kan ontdekken hoe hun wereld er echt uitziet. Op die manier kan je hen helpen werk te vinden dat aansluit bij hun kerncompetenties en waar ze gelukkig mee zijn.'

'Een andere belangrijke boodschap is dat we door de aandacht voor psychische problemen en kwetsbaarheid, niet uit het oog moeten verliezen dat heel veel jongeren het gewoon erg goed doen. Wat corona of COVID19 voor de jongvolwassenen gaat betekenen zowel qua werk als gezondheid kunnen we op dit moment niet zeggen. We weten niet of dit een blijvende knik gaat opleveren in hun loopbaan. Wel prijs ik mij in zekere zin gelukkig dat we onze jongeren straks weer zullen bevragen en spreken. Over anderhalf jaar kunnen we echt goed zien wat er door de huidige crisis is veranderd. En ik zeg het nog eens opnieuw: we hoeven samen niet te wachten tot we precies weten wat er misgaat voordat we beginnen met bijsturen. Wie oog heeft voor de achtergronden en levensloop van jonge mensen die de arbeidsmarkt betreden, kan nu al de kansen op veel gezonde werkjaren vergroten.'

Een brug van school naar werk?

Een succesvolle loopbaan begint met een vlotte overgang van school naar werk. Het project BRIDGE dat de afgelopen jaren in Rotterdam Zuid is uitgevoerd had tot doel hieraan bij te dragen. De evaluaties van het project laten kleine positieve effecten zien.

PAUL DE BEER



Een nieuwe aanpak in Rotterdam Zuid

Een excursie met de klas naar de haven. Een voorlichtingsavond waarop een verpleegkundige komt vertellen over werken in de zorg. Een bliksemstage bij een metaalbedrijf. Dat zijn enkele initiatieven

waarmee scholen in Rotterdam Zuid de afgelopen jaren hebben geprobeerd hun leerlingen en studenten een bewuste studiekeuze te laten maken om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De website van BRIDGE verwoordt het doel als volgt: “Met het project BRIDGE

wordt de positie van jongeren van Zuid op arbeidsmarkt versterkt door te zorgen dat ze kiezen voor een opleiding in de techniek, zorg, haven of *food*. Als ze dat doen stellen werkgevers een baan in het vooruitzicht.” Dit laatste verwijst naar de zogenaamde ‘AanDeBak-garantie’: mbo-studenten die kiezen voor een opleiding in een van deze richtingen, krijgen van werkgevers de garantie van een baan als zij hun opleiding met succes afronden. Ook scholieren op de basisschool en het vmbo worden gestimuleerd na te denken over hun toekomstige loopbaan en studiekeuzes.

Sinds 2016 is het zogenaamde BRIDGE-project uitgevoerd als onderdeel van het grote Nationaal Programma Rotterdam Zuid. BRIDGE staat voor ‘Building the Right Investments for Delivering a Growing Economy’. Dit project probeert een brug te slaan tussen school en werk door middel van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB).

BRIDGE is niet alleen bedoeld om schoolverlaters in Rotterdam Zuid een goede start op de arbeidsmarkt te bieden, maar ook om hen een geslaagde loopbaan in het vooruitzicht te stellen. Als het project succesvol is, zullen zij later in hun leven minder vaak een beroep hoeven te doen op steun van de overheid in de vorm van een uitkering en hulp bij het vinden van werk. Het project wil bijdragen aan de grote maatschappelijke meerwaarde dat meer jongeren aan het werk zijn, en zou ook grote besparingen op sociale zekerheid en op activerend arbeidsmarktbeleid kunnen opleveren. Kortom, BRIDGE lijkt potentie te hebben voor een win-win-win-situatie: winst voor de jongeren, winst voor werkgevers en winst voor de samenleving.

Effecten zijn lastig te bepalen

Het afgelopen jaar zijn verschillende evaluatiestudies verschenen. Het is om verschillende redenen niet eenvoudig een tussenbalans op te maken van het succes van BRIDGE. Ik wees er al op dat BRIDGE niet alleen op korte termijn, maar juist ook op lange tot zeer lange termijn positieve effecten beoogt te sorteren. Of de loopbaan van de jongeren die aan het project hebben deelgenomen daadwerkelijk in positieve zin zal worden beïnvloed, kunnen we nog niet vaststellen. Daarvoor zullen de deelnemers nog vele jaren moeten worden gevolgd.

Verder bestaat BRIDGE niet uit één specifieke interventie, maar omvat het een omvangrijk pakket aan uiteenlopende interventies. Hierdoor kunnen we wel uitspraken doen over het effect van BRIDGE als geheel, maar – op enkele uitzonderingen na – niet over de effecten van de afzonderlijke componenten. Voor zover BRIDGE positieve effecten sorteert, is het moeilijk aan te geven welke onderdelen van BRIDGE daarvoor verantwoordelijk zijn.

Tot slot is BRIDGE weliswaar een experiment, maar het is niet opgezet als een wetenschappelijk experiment, een zogenaamde *randomized controlled trial* (RCT). Voor een dergelijk experiment had een willekeurig geselecteerd deel van de scholieren en studenten wel aan BRIDGE moeten deelnemen en een ander deel niet. Dat is bij BRIDGE niet gebeurd. Doordat BRIDGE alleen in Rotterdam Zuid is uitgevoerd, kunnen we de resultaten wel vergelijken met die van overeenkomstige scholieren en studenten in de rest van Rotterdam en elders in Nederland. Wat kunnen we, met deze beperkingen in het achterhoofd, zeggen over de effecten van BRIDGE?

Beleid is nog geen uitvoering

Allereerst laat een evaluatiestudie van Regioplan zien dat er een groot verschil bestaat tussen een plan op papier en de daadwerkelijke uitvoering. Bij BRIDGE gaat het achtereenvolgens om de vragen of de besturen van de scholen aan het programma willen deelnemen, welke onderdelen de schoolleiding wil uitvoeren en hoe de leiding deze vertaalt naar de taken van de docenten, en de wijze waarop de docenten dit in praktijk brengen.

De uitvoering van het programma wijkt af van wat de beleidsmakers voor ogen stond. Of het programma hierdoor meer of minder effectief wordt, is moeilijk te zeggen. Het kan zijn dat de betrokken docenten de effectiviteit vergroten, doordat zij meer rekening houden met de specifieke praktische omstandigheden. Maar het is ook denkbaar dat zij andere prioriteiten stellen dan de beleidsmakers en daardoor de effectiviteit – althans zoals die door de beleidsmakers werd beoogd – ondergraven. Zo constateert Regioplan dat veel docenten het vooral belangrijk vinden dat scholieren een richting kiezen die aansluit bij hun persoonlijke voorkeur en interesse. Of deze keuze ook de kansen op de arbeidsmarkt vergroot, vinden de docenten minder belangrijk, terwijl dit juist een centrale doelstelling is van BRIDGE.

Kleine effecten

Onderzoeksbureau SEOR heeft de ontwikkelingen in Rotterdam Zuid vergeleken met die in de rest van Rotterdam, de andere drie grote steden en met de rest van Nederland. Hierbij kijkt men zowel naar de opleidingsrichting die de scholieren en studenten kiezen als naar hun arbeidsmarktpositie als zij hun opleiding afronden. SEOR constateert dat de ontwikke-

lingen in Rotterdam Zuid en in de rest van Rotterdam doorgaans meer op elkaar lijken dan op die in de andere grote steden en de rest van Nederland. Met andere woorden, de ontwikkelingen in Rotterdam Zuid duiden op een algemene verandering in geheel Rotterdam en kunnen dus niet toegeschreven worden aan BRIDGE. SEOR concludeert dat de effecten van BRIDGE op de opleidingskeuzen en de arbeidsparticipatie waarschijnlijk (zeer) klein zijn. Die effecten vallen in het niet bij andere veranderingen die zich voordoen.

Hoe gevoelig is BRIDGE voor de conjunctuur?

Het programma BRIDGE is uitgevoerd in een periode (2016-2019) waarin de economie sterk aantrok en veel werkgevers zaten te springen om personeel. Wat betekent dit voor de effectiviteit van het programma? Verdwijnen de toch al kleine effecten op de arbeidsmarktkansen niet als sneeuw voor de zon nu de economie als gevolg van de coronacrisis is ingezakt en de werkloosheid oploopt? Die vraag is lastig te beantwoorden. Natuurlijk is het voor schoolverlaters en afgestudeerden eenvoudiger om aan het werk te komen op een krappe arbeidsmarkt dan tijdens een recessie. Maar dat zegt nog weinig over de toegevoegde waarde van BRIDGE. Het gaat dan om het *verschil* in arbeidsmarktkansen tussen de leerlingen en studenten die voor een techniek-, zorg- of logistiekopleiding kiezen en andere leerlingen of studenten. Is dit verschil groter in een krappe of een ruime arbeidsmarkt? Aangezien de huidige crisis voor de zorgsector veel extra werk oplevert en voor delen van de logistiek (zoals de haven) juist tot minder werk leidt, zou dit effect nogal kunnen verschillen voor de zorg- en logistiekberoepen. Op dit moment

is het moeilijk te zeggen of de crisis het positieve effect van BRIDGE versterkt of juist verzwakt.

Welke rol spelen werkgevers?

Nog los van de stand van de conjunctuur is een interessante vraag hoe belangrijk de rol van werkgevers is voor het welslagen van BRIDGE. Door enkele evaluatiestudie van ECORYS weten we meer over de rol van werkgevers. In het algemeen stemt deze evaluatie niet bijzonder hoopvol. De bekendheid bij het bedrijfsleven van verschillende BRIDGE-activiteiten houdt niet over. Slechts 2% van de bedrijven is betrokken bij de meest concrete arbeidsmarktinterventie binnen BRIDGE, namelijk de AanDeBak-garantie. Hoe aantrekkelijk het voor mbo-studenten ook is om een baangarantie te krijgen als zij afstuderen, vooralsnog heeft dit weinig concrete resultaten opgeleverd. Volgens de evaluatie van SEOR heeft deze garantie (nog) geen noemenswaardige invloed gehad op de studiekeuze van studenten en de feitelijke baangarantie heeft evenmin al een meetbaar effect gehad. Nu is dit onderdeel van BRIDGE pas recent van de grond gekomen en lijkt het nog te vroeg om een oordeel te vellen over het succes of falen. De werkelijke meerwaarde zou moeten blijken als werkgevers momenteel, ondanks de sterke terugval van de economie, aan afgestudeerden met een bepaald diploma toch een baan garanderen.

Geen heilige graal

BRIDGE is een vernieuwende poging om het idee van 'voorzorg' in plaats van 'nazorg' concreet vorm te geven. Onder het aloude motto 'jong geleerd is oud gedaan' probeert het programma scholieren niet alleen een goede start op de arbeidsmarkt

te geven, maar hen ook perspectief te bieden op een geslaagde loopbaan. De evaluatiestudies die zijn verricht, laten echter zien dat BRIDGE vooralsnog zeker niet de heilige graal is. De effecten zijn tot nog toe heel klein. Over een hele levensloop kunnen kleine effecten echter toch grote gevolgen hebben, zowel voor de arbeidsmarktperspectieven van de jongeren als voor de overheidsuitgaven aan sociale voorzieningen. Daarom is het belangrijk om het programma te blijven volgen en monitoren, om te kunnen vaststellen of BRIDGE op langere termijn grotere effecten sorteert en toch een belangrijke brug vormt tussen de werelden van school en van werk.

Dit artikel is gebaseerd op informatie uit de volgende evaluatiestudie van BRIDGE: ECORYS, Onderzoek onder werkgevers in relatie tot BRIDGE. Evaluatie van BRIDGE-interventies onder werkgevers (2019); Regioplan, Kansrijk Leren. Evaluatie BRIDGE onder scholen schooljaar 2018/2019 (2019); SEOR, BRIDGE: De brug van school naar werk. Eindrapport monitoring en evaluatie (2019).

Voor altijd kind van je ouders?



Scheiding ouders kost kinderen later inkomen

Waar je wieg staat maakt uit voor kansen in het leven. Kinderen die zijn opgegroeid met gescheiden ouders verdienen als volwassene gemiddeld minder dan kinderen die zijn opgegroeid met beide ouders. Dit komt deels doordat de ouderlijke gezinsstructuur van invloed is op de gezinslevensloop van kinderen zelf. Kinderen van gescheiden ouders scheiden zelf vaker en moeten zich vaker redden als alleenstaande ouder wat gevolgen heeft voor hun economische positie.

JOANNE MULLER

Ongelijke uitkomsten

Bij een hardloopwedstrijd starten kinderen met rennen vanaf dezelfde lijn en op hetzelfde moment, maar ze finishen ongelijk. Op dezelfde manier heeft elk kind – in principe – gelijke toegang tot onderwijs en

later de arbeidsmarkt, maar schopt het ene kind het verder qua carrière en inkomen dan het andere. Deze ongelijke uitkomsten zijn het gevolg van verschil in aanleg, maar ook van verschil in motivatie, mazzel, maatschappelijke privileges en, wel-

licht het belangrijkste, ondersteuning van ouders. Ouders juichen wel of niet bij het hardlopen, lezen wel of niet voor in de eerste jaren, helpen wel of niet bij schoolwerk en het vinden van een eerste baan. Wat ouders doen of niet doen beïnvloedt de ontwikkeling van hun kinderen en daarmee hun arbeidsmarktpositie op latere leeftijd.

Arbeidsloon zegt lang niet alles over winnen of verliezen in het leven. Wel is voldoende persoonlijk inkomen cruciaal voor economische zelfstandigheid en weerbaarheid, zeker op latere leeftijd. Daarnaast geeft arbeidsmarktdeelname een indicatie wiens ‘productief potentieel’ wordt benut of onderbenut.

Het moderne gezin: werkende moeders en scheidingen

Het inkomen van de vader bood lange tijd voldoende informatie om inkomen van volwassen kinderen te voorspellen. Verdiende vader veel, dan verdiende zoon op vergelijkbare leeftijd hoogstwaarschijnlijk ook veel. Tegenwoordig is dit intergeneratieve proces niet meer zo simpel. Nieuwe bronnen van ongelijkheid tussen gezinnen zijn ontstaan. Om beter inzicht te krijgen in de kansen van de volgende generatie, is het belangrijk naar een breder palet van ouderlijke achtergrondkenmerken te kijken.

We leven in een revolutionair tijdperk. De grootste verandering op de arbeidsmarkt in de afgelopen eeuw is niet flexibilisering, vergrijzing of robotisering, maar de positie van vrouwen. Meer vrouwen, en dus moeders, zijn aan het werk dan ooit. Waar in 1969 slechts 35% van de Nederlandse vrouwen tussen de 25 en 45 werkte, is dat ruim tachtig procent in 2019 (CBS, 2020). Dit is een ongekende verschuiving in rela-

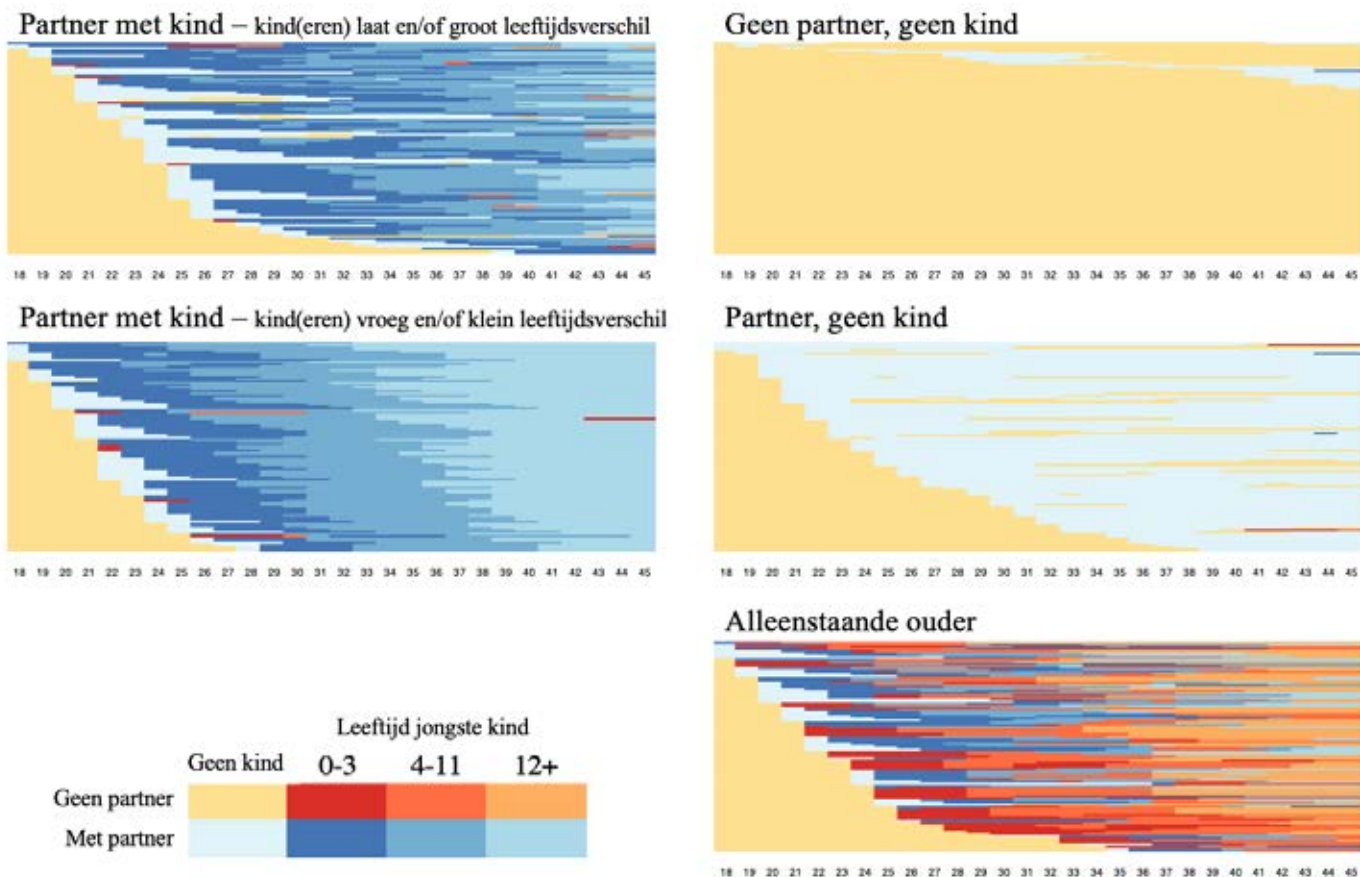
tief korte tijd met gevolgen voor niet alleen vrouwen (de halve bevolking), maar ook de gezinnen waar zij deel van uitmaken. Juist de variatie in arbeid onder vrouwen zorgt voor nieuwe ongelijkheden tussen gezinnen.

Een tweede belangrijke demografische trend van de laatste decennia is de toename van het aantal scheidingen. Het aantal alleenstaanden en eenoudergezinnen nam gestaag toe (CBS, 2018). Steeds meer kinderen groeien op met gescheiden ouders. Ouderlijke scheiding kan het leven flink overhoop halen. Gescheiden ouders hebben gemiddeld minder te besteden en minder tijd voor hun kinderen. Stress rondom de scheiding kan de emotionele ontwikkeling van kinderen schaden, bijvoorbeeld door ondermijning van hun zelfvertrouwen en vertrouwen in anderen. Ten slotte komt scheiding vaker voor onder mensen met een lager opleidingsniveau (CBS, 2019). Hierdoor dreigt een steeds grotere kloof te ontstaan tussen hoogopgeleide tweeverdieners en laagopgeleide alleenstaande ouders (de diverging destinities hypothese, McLanahan, 2004).

Overerving van niet-standaard gezinslevensloop

Met collega's onderzoek ik de relatie tussen de kenmerken van ouders en het inkomen van hun kinderen op latere leeftijd. Maakt het voor mensen tussen de 45 en 60 jaar nog steeds uit wat zij van hun ouders hebben meegekregen? Het antwoord is overtuigend ja. We vinden dat mensen die zijn opgegroeid met gescheiden ouders aan het eind van hun carrière minder verdienen uit arbeid.

Om dit effect te verklaren richt veel onderzoek zich op het gemiddeld lagere opleidingsniveau van kinderen met gescheiden



Figuur 1. Typologie van gezinslevenslopen, gebaseerd op levenslopen van 36.123 mensen uit 13 Europese landen (Databron: GGP)

ouders. Ons onderzoek voegt een nieuwe verklaring toe. We laten zien dat kinderen van gescheiden ouders een grotere kans hebben op een niet-standaard gezinslevensloop wat hun arbeidskansen beïnvloedt.

Met een techniek die lijkt op DNA-analyse hebben we de gezinslevenslopen van mannen en vrouwen uit 13 Europese landen in kaart gebracht. De gezinslevensloop bestuderen we van leeftijd 18 tot 45 jaar. Aan de hand van de periode(s) samenwonen en de geboortejaren van eventuele kinderen bepalen we iemands gezinsstatus per levensjaar. Figuur 1 laat de typologie van gezinslevenslopen zien die we hebben gevonden. Iedere horizontale lijn representeert de gezinslevensloop van een respondent in de data. De kleuren corresponderen met de gezinsstatus van de respondent per levensjaar.

Ieder type levensloop heeft duidelijke kenmerken. De mensen met een levensloop van het type “Partner met kind” hebben eerst een aantal jaar alleen gewoond (geel), zijn toen gaan samenwonen (lichtblauw), hebben een of meerdere kinderen gekregen (donkerblauw) en zijn de rest van hun gezinslevensloop met partner en kind(eren) blijven samenwonen. We onderscheiden binnen dit type levensloop mensen die vroeg of laat kinderen kregen.

De mensen met het type “Alleenstaand ouder” zijn een groot deel van hun gezinslevensloop alleen geweest met kinderen (rood). De mensen met type “Partner, geen kind” hebben een substantieel deel van hun gezinslevensloop samengewoond, maar geen kinderen gekregen. Ten slotte zijn de mensen met het type “Geen partner,

geen kind” vrijwel hun hele leven alleen blijven wonen, soms op korte periodes samenwonen na.

De “Partner met kind” trajecten noemen we de standaard gezinslevensloop, omdat deze simpelweg het meeste voorkomen, namelijk bij 70.4 procent van de mannen en 67.7 procent van de vrouwen in onze Europese data. Mensen die afwijken van dit standaardtraject hebben langdurig geen partner en/of krijgen geen kinderen. Het blijkt dat kinderen van gescheiden ouders zelf vaker een niet-standaard gezinslevensloop hebben. Kinderen van gescheiden ouders hebben dus een kleinere kans op een langdurige relatie en een grotere kans om zelf alleenstaand ouder te worden.

Waarom dochters van gescheiden ouders juist een hoger inkomen kunnen hebben

Mannen met die zelf een niet-standaard gezinslevensloop volgen, hebben gemiddeld een lager inkomen uit arbeid. Uit onderzoek blijkt dat mannen met gezin ook na controle voor arbeidstijd, opleidingsniveau en werkervaring meer verdienen. Deze onverklaarde ‘bonus’ is waarschijnlijk het gevolg van de motivatie van mannen met partner en kind(eren) om aan de rolnorm van kostwinner te voldoen. De sociale omgeving, bijvoorbeeld de werkgever, ondersteunt hen daarbij, al dan niet bewust. Hoewel de samenleving gelijker is dan ooit, blijven deze traditionele verwachtingen van invloed.

Voor vrouwen geldt het omgekeerde. Zij hebben op latere leeftijd gemiddeld een hoger inkomen uit arbeid als zij zelf een niet-standaard gezinstraject hebben (Miller et al., 2020). Over het algemeen is de verwachting, zowel van anderen als hen-

zelf, dat moeders een deel van hun werkweek aan zorg thuis besteden. Vrouwen die afwijken van de standaard gezinsstructuur zijn minder gebonden aan deze verwachtingen. Zij moeten werken voor zichzelf en eventueel voor hun afhankelijke kinderen. Belangrijke kanttekening hierbij is dat hoewel alleenstaande vrouwen een relatief hoog persoonlijk inkomen hebben (vergeleken met vrouwen met partner), hun totale huishoudinkomen gemiddeld lager is. Kinderen van alleenstaande moeders zijn daardoor financieel veelal minder goed af.

Ons onderzoek laat zien dat de verhoogde kans op een niet-standaard gezinslevensloop het lagere inkomen van mannen met gescheiden ouders deels verklaard. Bij vrouwen zien we echter een tegenovergesteld effect. Dochters van gescheiden ouders hebben juist een hoger inkomen dan vergelijkbare vrouwen die in een twee-ouder gezin zijn opgegroeid, omdat zij een verhoogde kans hebben op een niet-standaard gezinslevensloop.

Gelijke kansen en de lange schaduw van ouderlijk huis

De diversiteit in ouderlijke relatiestatus zorgt voor ongelijkheden in gezinslevensloop en arbeidsuitkomsten onder kinderen, en daarmee in economische weerbaarheid en benutting van talent. Effecten blijven vrijwel levenslang aanwezig: we nemen ze waar gedurende de hele arbeidscarrière, en logischerwijs ook in pensioen.

Voor het scheppen van gelijke kansen is algemeen toegankelijk onderwijs van hoge kwaliteit niet langer voldoende. Goed beleid dat de combinatie van zorg voor kinderen en werk ondersteunt, zoals hoogwaardige kinderopvang, is van essentieel belang om de druk op gezinnen te verlichten. De sluiting van de kinderopvang tijdens de co-

ronacrisis maakte maar al te duidelijk hoe belangrijk die opvang voor onze productiviteit is. Door de langdurige aard van gezinseffecten kan beleid dat we nu maken nog tientallen jaren verschil maken in levens van zowel ouders als kinderen.

Onze bevindingen passen bij het beeld dat niet alleen economisch kapitaal, maar bijvoorbeeld ook sociaal kapitaal en sociale vaardigheden relevant zijn in de samenleving van de toekomst (SCP, 2014, 2016). Werkenden krijgen met steeds meer onzekerheid en onvoorspelbaarheid te maken door gebrek aan continuïteit van arbeid en daarmee inkomen. Daarbij komt dat de overheid veel verantwoordelijkheden heeft teruggeschoven naar gezinnen. Mensen moeten steeds zelfredzamer zijn.

De basis die het gezin biedt, op financieel vlak maar ook op sociaal en praktisch vlak, wordt daardoor steeds belangrijker. Waar het ene gezin profijt heeft van een dubbel inkomen, en daardoor meer inkomenszekerheid heeft, zijn alleenstaande gezinnen minder weerbaar. Ook op gebied van vaardigheden, gevoel van zekerheid en stressbestendigheid geeft het standaard gezin de meest robuuste basis. De toename van mensen met een niet-standaard gezinslevensloop en de 'overerving' van de kans op een niet-standaard gezinslevensloop van generatie op generatie, maken dat gezinsstructuur een nieuwe en invloedrijke scheidslijn vormt in de samenleving.

Het is een fase

A young child with blonde hair, wearing a blue jacket, grey pants, and yellow boots, is crouching on a playground. The child is interacting with a large, black, geometric block that has a diamond-shaped pattern. The background shows a metal fence and some industrial buildings under a cloudy sky.

Over transities in het leven en het effect op werk en inkomen

COLUMN MILOU HAGGENBURG-
MOHAMMED

Net als ik aan deze column wil beginnen, begint zoonlief voor de derde keer deze avond in bed te huilen. Tandjes? Verlatingsangst? Nachtmerries? Wie het weet, mag het zeggen. Zuchtend loop ik naar boven voor een aai en een speen. *Het is een fase.*

Deze zin hoor ik gek genoeg alleen als het gaat om opgroeiende kinderen, terwijl het leven vol zit met transities. Volgens [Ute Bültmann](#) (ook in dit magazine: aanrader!) is een transitie een aan tijd en plaats gebonden proces waar iemand doorheen gaat. Een kleine greep uit mogelijke transities: naar volwassenheid, naar partnerschap, naar ouderschap en naar ziekte. De transitie kan een gevoelige en kritieke periode zijn en heeft zowel op korte als lange termijn gevolgen voor allerlei aspecten van iemands leven. Behalve de individuele context en de gezinssituatie hebben ook de economie of de aanwezige gemeentelijke begeleiding invloed. Al deze aspecten van transities brengen risico's én kansen met zich mee.

Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat transities invloed hebben op het werk en inkomen. Zo blijken mensen langer door te werken als zij **op latere leeftijd hun eerste relatie aangaan** (huwelijk, partnerschap). De transitie naar het ouderschap zorgt bij vrouwen vaak voor een lager inkomen, wat overigens **niet lijkt te gelden** voor alleenstaande moeders en vrouwen die op latere leeftijd kinderen krijgen. In het algemeen blijkt dat mensen die kinderen krijgen vaker werken dan mensen zonder kinderen, maar niet als ze drie of meer kinderen hebben. De transitie die gepaard gaat met ziekte en herstel heeft uiteraard ook effecten op werk. Een slechte gezondheid hangt sterk samen met stoppen met werken vóór de gepensioneerde leeftijd. Andersom kan het ook: het hebben van werk kan bij mensen met een ernstig psychiatrische aandoening leiden tot **minder klinische opnames**.

Opvallend is dat er internationaal veel aandacht is voor de transitie van jongeren naar volwassenheid. Voor de meeste jongeren is dit een spannende tijd, en des te meer voor jongeren die **extra kwetsbaar** zijn. In het buitenland zijn veel voorbeelden te vinden van interventies die **jongeren naar werk begeleiden**, die worden ingebed in het gehele proces naar volwassenheid. In Nederland richt begeleiding zich vaak alleen op het vinden van werk. Terwijl andere domeinen, zoals zelfstandig kunnen wonen en zelfzorg, ook voor de langere termijn belangrijke beïnvloedende factoren zijn voor werk en inkomen.

Wat kun je met deze beperkte opsomming van de effecten van transities? Allereerst een tip voor iedereen die jongeren begeleidt naar werk of daar beleid voor maakt: kijk eens naar het internationale voorbeeld om de transitie naar volwassenheid onderdeel te maken van de begeleiding. Daarnaast hoop ik dat deze 500 woorden leiden

tot meer begrip voor iedereen die een transitie doorgaat (je klant, de burger, je collega, jijzelf). Deze periode gaat gepaard met onzekerheid, over wanneer het eindigt en wat het eindresultaat gaat zijn. Het is een tijd van grotere kwetsbaarheid. Als laatste hoop ik dat deze korte tekst ook een beetje troost biedt. Transities, fases... we gaan ze allemaal door en op een gegeven moment zijn ze voorbij.

Nogmaals diep zuchtend loop ik voor de vijfde keer naar boven.

Regionale verschillen in werkzekerheid

ANET WETERINGS

Werkzoekenden zo snel mogelijk aan het werk krijgen, is het centrale doel van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid. In tijden van flexibilisering is het misschien belangrijker te weten in welke mate mensen in staat zijn hun werk te *behouden*, al dan niet bij dezelfde werkgever. Oftewel, hoe het is gesteld met hun werkzekerheid?

De kans dat iemand voor een langere periode aan het werk blijft, kan van regio tot regio verschillen. De omstandigheden en het type werkzoekenden verschilt tussen arbeidsmarktregio's in Nederland. In de studie '*Regionale verschillen in werkze-*



kerheid: de rol van beleid' heeft het PBL (Planbureau voor de Leefomgeving) onderzocht hoe groot de verschillen in werkzekerheid zijn en of dat reden is voor overheidsingrijpen. En zo ja, kan hier via beleid iets aan worden gedaan? Dit is onderzocht voor twee groepen: personen die na hun opleiding hun eerste baan vinden – de starters op de arbeidsmarkt – en personen die na een WW-uitkering weer aan de slag gaan – de voormalig WW'ers.

Werkzekerheid gemeten

Alle starters en voormalig WW'ers uit de jaren 2006 tot en met 2009 zijn vijf jaar lang gevolgd om de regionale verschillen in werkzekerheid in beeld te brengen. We hebben gekeken naar het al dan niet hebben van werk per maand en het type dienstverband. We onderscheiden daarbij een flexibel dienstverband (tijdelijk contract, werkzaam als zzp'er, of vast contract voor minder dan 20 uur per week) en een vast dienstverband (alle andere aanstellingen). Het verloop van de loopbaan is in kaart gebracht met behulp van longitudinale registergegevens over de maandelijkse arbeidsmarktpositie van alle Nederlanders van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor de periode 2006 tot en met 2014.

Het vijfjarig loopbaanverloop laat drie typen loopbaanpaden van starters zien: 1) starters met een flexibel dienstverband die werk afwisselen met herhaalde periodes van werkloosheid, 2) starters die bijna altijd werk hebben, waarvan de meeste maanden in een flexibel dienstverband en 3) starters die ook bijna altijd werk hebben, maar dan hoofdzakelijk in vast dienstverband. Ook het loopbaanvervolg van deze voormalig WW'ers kenmerkt zich door deze driedeling.

Starters hebben meer kans op behoud van werk dan voormalig WW'ers

In de eerste vijf jaar van hun loopbaan is ruim 27 procent van alle starters afwisselend werkend en werkloos. Voormalig WW'ers hebben meer kans op zo'n weinig werkzeker loopbaanvervolg, bij hen valt 43 procent in deze categorie. Bovendien wordt een veel groter deel van de voormalig WW'ers die dit pad volgen na verloop van tijd langdurig werkloos of inactief. Starters slagen er dus beter in om een werkzeker positie op de arbeidsmarkt te veroveren dan voormalig WW'ers.

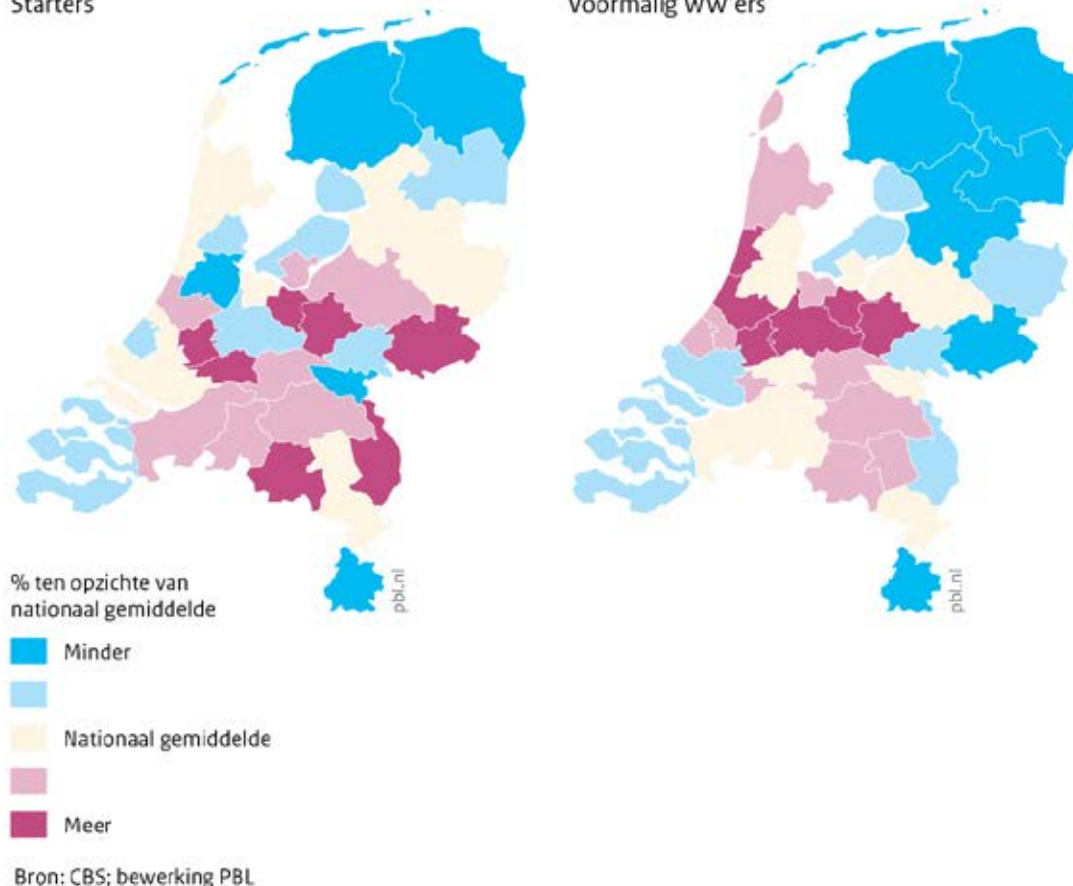
Ruim 54 procent van alle starters en 42 procent van de voormalig WW'ers slaagt erin om vijf jaar lang werk te behouden door – vaak na één tot twee jaar flexibel werk – een vast dienstverband te krijgen. Een kleine groep behoudt de meeste maanden werk via meerdere langdurige flexibele contracten of door als zzp'er te werken (19 procent van de starters en 15 procent van de voormalig WW'ers). Voor twee derde deel van deze groep is na drie jaar – de maximaal toegestane duur van flexibele contracten in de onderzoeksperiode – sprake van een keerpunt in hun loopbaan. Een derde komt dan alsnog in vaste dienst, terwijl het een vergelijkbaar aandeel vanaf dan moeite heeft werk te behouden.

Het vinden van een vast dienstverband draagt nog altijd sterk bij aan de kans op het behouden van werk. We beschouwen het loopbaanpad met meestal werk in een vast dienstverband daarom als het meest werkzeker en we bekijken de regionale verschillen in kansen op dit loopbaanpad.

Aandeel starters en voormalig WW'ers met een werkzeker loopbaan

Starters

Voormalig WW'ers



Figuur 1

Minder werkzekerheid aan de randen van Nederland en in de grote steden

Starters en voormalig WW'ers uit de arbeidsmarktregio's in het noorden, oosten, Zeeland en Limburg (samen de periferie genoemd) hebben minder kans op een werkzeker loopbaan dan vergelijkbare personen in de Randstad en de tussenliggende regio's (zie figuur 1). Ook in de 22 grootste steden is die kans iets geringer dan in de niet-stedelijke gemeenten.

De regionale verschillen zijn deels verklaarbaar doordat relatief veel kwetsbare groepen wonen aan de randen van het land en in de grootste steden. Zo zijn de voormalig WW'ers in het noorden, oosten, Zeeland en Limburg vaker ouder en lager opgeleid. Deze groepen hebben een aanzienlijk lage-

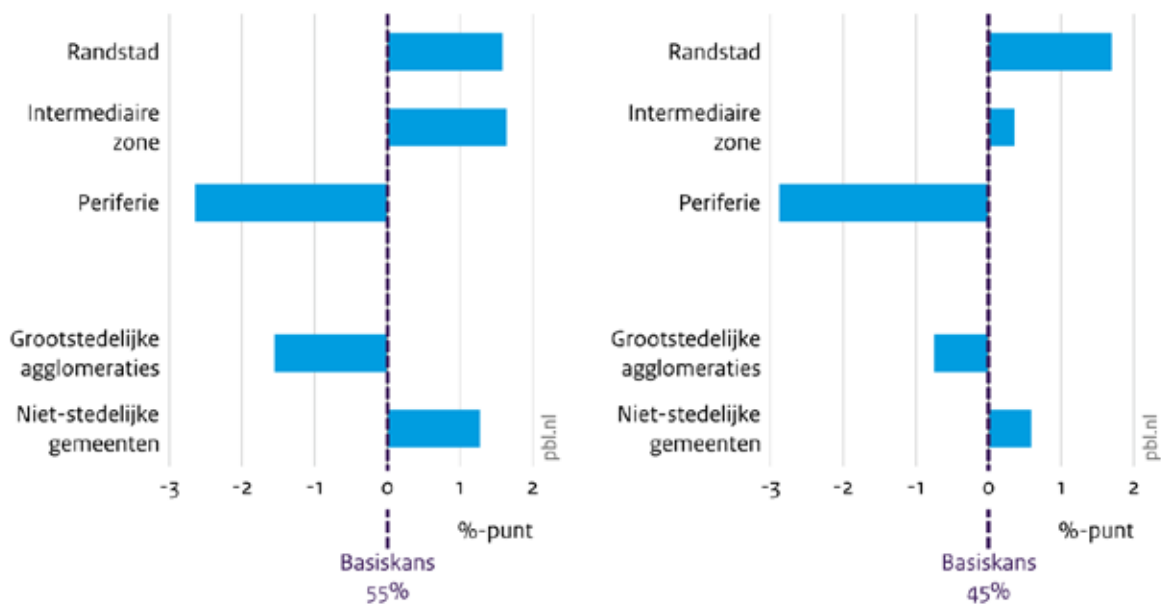
re kans op een werkzeker loopbaanpad, ongeacht hun woonplek. In de steden wonen meer starters en voormalig WW'ers met een niet-westerse migratieachtergrond dan in de niet-stedelijke gemeenten; ook zij hebben een lagere kans op een werkzeker loopbaanpad. Tegelijkertijd wonen in de steden ook meer starters en voormalig WW'ers met een gunstigere positie op de arbeidsmarkt, zoals hoogopgeleiden. Door die mix in de stedelijke bevolking is het gemiddelde verschil beperkt in de kans op een werkzeker loopbaan tussen de grootste steden en de niet-stedelijke gemeenten.

Een deel van de verschillen per regio is niet toe te schrijven aan de bevolkingssamenstelling (zie figuur 2). Terwijl voor starters uit de periferie de gemiddelde kans op een werkzeker loopbaan iets meer dan 52 procent is, is dat voor vergelijkbare personen

Regionale verschillen in kans op behoud van werk ten opzichte van de basiskans

Opleiding verlaten in 2006 – 2009

Werkloos geworden in 2007 – 2009



Kans op behoud van werk is loopbaanvervolg met meestal werk in vast dienstverband

Bron: CBS; bewerking PBL

Figuur 2

(wat betreft persoonskenmerken) die in de Randstad wonen bijna 57 procent; een verschil van 4,2 procentpunt. Voor voormalig werklozen is dat verschil met 4,6 procentpunt nog iets groter (42 procent in de periferie en bijna 47 procent in de Randstad). Voor starters en voormalig werklozen uit de grootstedelijke agglomeraties is die kans respectievelijk bijna 3 procentpunt en 1,5 procentpunt lager dan voor vergelijkbare personen uit de niet-stedelijke gemeenten. De kans op een werkzekerere loopbaan is dus niet overal gelijk in Nederland.

Rol van regionale omstandigheden op de werkzekerheid

Starters hebben meer kans op een werkzekerere loopbaan als zij in regio's wonen met een lagere (jeugd)werkloosheid. Als een groter deel van die banen aansluit bij de door hen gevolgde opleiding, vergroot dat hun kansen verder. Toch zijn starters uit de grootste steden niet beter af, hoewel

daar relatief veel werk is. Waarschijnlijk komt dit door de grotere concurrentie in de steden: regio's met veel banen trekken werkzoekenden aan van buiten de eigen regio.

Voor voormalig WW'ers is de kans op werkbehoud vooral afhankelijk van het aantal bereikbare banen. Opvallend genoeg heeft het geen invloed of de banen uit dezelfde sector zijn waarin zij werkzaam waren voor ze in de WW instroomden, of in sectoren die vergelijkbare vaardigheden vragen. Ook spelen regionale verschillen in de jaarlijkse economische groei of in werkloosheid amper een rol.

Als we het belang van de regionale omstandigheden afzetten tegen dat van de persoonskenmerken, geeft dat een wisselend beeld. Een hoger opleidingsniveau draagt sterker bij aan de werkzekerheid van starters en voormalig WW'ers dan de regio waar ze wonen. Voor starters heeft het hebben van een niet-westerse migra-

tieachtergrond ook een groot effect (ruim 8 procentpunt verschil). Maar andere persoonskenmerken, zoals geslacht, hebben ten opzichte van het effect van de regio kleinere (voor de starters) of vergelijkbare (voor de voormalig WW'ers) effecten. Bovendien kunnen de effecten van regionale omstandigheden, in combinatie met die van andere factoren, zwaar drukken op de kans op behoud van werk.

Kansenongelijkheid

Dit onderzoek laat zien dat de kans op een werkzekerere loopbaan mede afhangt van waar je woont. Is dat ook reden voor overheidsinterventie? Een lage werkzekerheid heeft grote negatieve gevolgen, op individueel en op maatschappelijk niveau, zowel voor de materiële als de immateriële welvaart (voor een overzicht zie [Wilthagen & Peijen 2016](#); [WRR 2017](#)). De reeds bestaande ongelijkheid in werkzekerheid wordt verder vergroot door verschillen in omstandigheden tussen de arbeidsmarktregio's.

Kansenongelijkheid wordt in het algemeen als onrechtvaardig gezien, wanneer mensen zelf niets kunnen doen om die ongelijkheid op te heffen (De Vos 2015). Je hebt weinig invloed op waar je wieg staat. Als dan bijvoorbeeld het beroepsonderwijs in je geboorteregio minder aansluit bij wat nodig is voor een werkzekerere loopbaan, dan is dat onrechtvaardig. Later in het le-

ven kan iemand in principe verhuizen naar een regio met meer kansen. Echter, door de hoge huizenprijzen in de regio's met de meeste banen en de lange wachtlijsten voor de sociale huur, is dit voor veel mensen moeilijk te realiseren.

Kortom, in veel gevallen kunnen regionale verschillen in werkzekerheid als onrechtvaardig worden beschouwd. Dit kan pleiten voor overheidsinterventie, zij het dat dit moet worden gezien in de context van meerdere (soms strijdige) beleidsopgaven.

Beleidsopties om regionale verschillen in werkzekerheid te verminderen

Hoewel het wenselijk is om de regionale verschillen in werkzekerheid te verminderen via beleid, is het een complexe opgave dat voor elkaar te krijgen. Generieke maatregelen, zoals eisen stellen aan het onderwijs, kunnen onbedoeld regionale verschillen versterken, omdat niet in elke regio dezelfde mensen wonen of dezelfde banen beschikbaar zijn. Ook volledig regionaal maatwerk waarbij elke regio een eigen aanpak kiest, leiden tot grotere verschillen. Enige mate van regionale ongelijkheid lijkt onvermijdelijk. Het is realistischer beleid te richten op het bieden van voldoende kansen in elke regio. Wat als een acceptabele ondergrens voor werkzekerheid wordt beschouwd, is onderwerp van politiek-maatschappelijke discussie.

BRONNEN

Vos, M. de (2015) *Ongelijk maar fair. Waarom onze samenleving ongelijker is dan we vrezen, maar rechtvaardiger dan we hopen*. Tiel: Uitgeverij LannooCampus.

Weterings, A., Buitelaar, E., & Edzes, A. (2019) *Regionale verschillen in werkzekerheid: de rol van beleid*. Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).

Wilthagen, T. & R. Peijen (2016) *Samenwerken aan werkzekerheid*. Amersfoort: NBBU.

WRR (2017) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.

Investeren in post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing = investeren in een leven lang kansen

MAURICE DE GREEF & MEREL HEIMENS
VISSER

Scholing kan mensen een betere plek op de arbeidsmarkt geven en een leven lang kansen bieden. Het is mogelijk meer mensen te scholen. Hier volgen vijf succesfactoren die bijdragen aan effectieve arbeidsmarktgerichte scholing. Ze zijn in opdracht van het UWV benoemd op basis van systematisch literatuuronderzoek, een analyse onder meer dan 3000 deelnemers aan post-initiële scholing en een analyse van (inter)nationale good practices.



Vijf succesfactoren van post-initiële scholing

De noodzaak van een goede infrastructuur voor scholing groeit door de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Met name laagopgeleide mensen dreigen steeds vaker de boot te missen. Volgens het CBS/SCP (2015) neemt de ongelijkheid met hoogopgeleiden toe. Laagopgeleiden werken vaker in een sector waar geconcurrereerd kan worden op loonkosten. Daarbij komen onder andere technologische ontwikkelingen en het feit dat laaggeschoold ondersteunend werk vaker uitbesteed wordt. Ook lijken steeds strengere eisen gesteld te worden aan de competenties voor laaggeschoolde beroepen. Volgens het OECD (2018) is het van belang om de *skills* van alle Nederlanders, dus óók van laaggeschoolden, te benutten en te verbeteren. Leren is echter niet voor iedereen hetzelfde. Vrooman et al. (2016) geven aan dat laagopgeleiden door scholing meer effecten op de lange termijn zullen ervaren (zoals een goed salaris en verbeterde kansen op werk), dan op korte termijn.

Laagopgeleiden zouden de kans moeten krijgen om (net als hoogopgeleiden) gewilde competenties te verwerven en zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Daardoor krijgen ze een betere plek in onze samenleving. Uit de literatuur, onderzoek naar de impact van post-initiële scholing en de analyse van 22 (inter)nationale good practices uit 19 landen, kwamen de volgende vijf succesfactoren naar voren:

1. De fundering: De inbedding in de persoonlijke leefsituatie en het re-integratieproces als geheel
2. De coach: Het belang van intensieve persoonlijke face-to-face begeleiding met oog voor eventuele beperkingen

3. De deelnemer: Het zelf stellen van doelen en geleidelijke toename van eigen regie
4. De leeromgeving: Maatwerk in een leerwerkomgeving
5. Transfer: Het bevorderen van toepassing van het geleerde in de eigen situatie met oog voor basisvaardigheden

Hoe gebruik je deze succesfactoren voor post-initiële scholing?

SUCCESSFACTOR 1

De fundering: De inbedding in de persoonlijke leefsituatie en het re-integratieproces als geheel

Om van scholing een succes te maken, is een goed beeld van de deelnemer nodig. Vorm dit beeld snel om de deelnemer te motiveren of gemotiveerd te houden. Wacht dus niet te lang met de start van de begeleiding van de deelnemer. Belangrijk zijn eerder verworven competenties, afgeronde scholing, interesses en ervaringen. Ook de leefsituatie van de deelnemer moet in beeld worden gebracht. Uit de literatuur blijkt dat deelnemers een balans moeten vinden tussen de eisen van de scholing en de andere eisen van het leven.

SUCCESSFACTOR 2

De coach: Het belang van intensieve persoonlijke face-to-face begeleiding met oog voor eventuele beperkingen

Veel landen onderstrepen het belang van een goede coach en geven aan dat er sprake moet zijn van intensieve persoonlijke begeleiding die rekening houdt met eventuele beperkingen. Intensieve begeleiding bieden in bijvoorbeeld de vorm van loopbaanbegeleiding is een vak. De coach moet in staat zijn competenties, mogelijkheden,

wensen en behoeften in kaart te brengen. Ook van belang zijn eerdere werk- en leerervaringen en de toekomstige mogelijkheden. Daarnaast moet de coach kennis hebben van de arbeidsmarktsituatie.

SUCCESSFACTOR 3

De deelnemer: Het zelf stellen van doelen en geleidelijke toename van eigen regie

Uit de literatuur blijkt dat de deelnemer zelf moet kunnen reflecteren op wat hij of zij doet om zelf beslissingen te kunnen nemen. Het stellen van doelen gaat hand in hand met zelfsturing. Als de deelnemer zelf de regie in handen kan nemen en eigen doelen kan stellen, lijken de kans groter op een succesvol leerresultaat en het verkrijgen van een betere plek op de arbeidsmarkt. Ook zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en trots worden (h)erkend als opbrengst. Deze bredere blik wordt ondersteund met wetenschappelijk bewijs over de impact van scholing.

SUCCESSFACTOR 4

De leeromgeving: Maatwerk in een leerwerkomgeving

Een ideale leeromgeving combineert leren en werken. Dat geldt zowel voor deelnemers als voor begeleiders. Het gaat volgens hen om de combinatie van praktijk en theorie. Er zijn in Nederland al goede voorbeelden van samenwerking met werkgevers benoemd, maar lang niet in elke regio. Bij veel arbeidsdeskundigen, re-integratiebegeleiders en adviseurs van het UWV bestaat duidelijk behoefte aan expertise rondom leerwerktrajecten.

SUCCESSFACTOR 5

Transfer: Het bevorderen van toepassing van het geleerde in de eigen situatie met oog voor basisvaardigheden

Wil een volwassene constructief leren, dan moet hij of zij het geleerde toe kunnen passen in de eigen dagelijkse situatie. Onderzoek laat zien dat de aandacht voor een goede transfer tijdens het leren bijdraagt aan het vinden van werk. Aandacht voor de basisvaardigheden (zoals taal, rekenen en digitale vaardigheden), psychologische aspecten en ondersteuning op het sociale vlak en het privéleven kunnen ervoor zorgen, dat men (alsnog) een kwalificatie behaalt en daarnaast succesvol kan re-integreren op de arbeidsmarkt. Er moet voldoende aandacht zijn voor deze basisvaardigheden.

Samengevat

Voor partijen als het Ministerie van OCW, het Ministerie van SZW, de gemeenten, de ROC's, private aanbieders en non-formele aanbieders van scholing, ligt er een opdracht om een kwalitatief goede infrastructuur van scholing te realiseren. Zo kunnen we de kloof tussen laag- en hoogopgeleiden tegengaan en ervoor zorgen dat ook laagopgeleide volwassenen actief kunnen zijn in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Om de post-initiële scholing succesvol te maken, is aandacht nodig voor de leefsituatie van de deelnemer en moet geïnvesteerd worden in een goede professionele begeleiding. De deelnemer kan zelf zijn doelen stellen en het leerproces registreren. De transfer naar de praktijk krijgt voldoende aandacht, mogelijkerwijs in een leerwerkomgeving. Als we hierin investeren, vergroot post-initiële scholing de kan-

sen voor laagopgeleide volwassenen, zodat de slogan een 'leven lang kansen' ook voor hen opgaat.

Meer lezen? Download hier het onderzoeksrapport:

<https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/succesfactoren-voor-post-initiele-arbeidsmarktgerichte-scholing.aspx>

BRONNEN

CPB/SCP (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Centraal Planbureau/ Sociaal en Cultureel Planbureau.

OECD. (2018). *Education at a glance 2018: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing.

Vrooman, C., Josten, E. & Van Echtelt, P. (2016). *De laagopgeleiden van de toekomst: meer dan een scholingsprobleem*. Den Haag: SCP.

Keuze, lot of toeval?

COLUMN PAUL DE BEER

We leven in een meritocratische samenleving waarin de maatschappelijke positie die mensen bereiken, wordt bepaald door hun persoonlijke verdiensten of 'merites'. Je wordt niet beoordeeld op wie je bent (man of vrouw, zwart of wit) of waar je vandaan komt (sociale klasse of migratieachtergrond), maar op wat je presteert. Wie slim is en hard werkt, zal het verst komen. Maatschappelijke tegenslag, zoals werkloosheid of armoede, is het gevolg van eigen keuzen, van persoonlijk falen.

Dit meritocratische denken vormt een belangrijke basis voor het beleid op het gebied van werk en inkomen. Werkloosheid en armoede worden opgevat als een individueel probleem, een gevolg van tekortschietende scholing of gebrek aan motivatie. Veel onderzoek laat echter zien dat de levensloop



van mensen nog altijd sterk wordt bepaald door hun afkomst (zie de andere bijdragen aan dit magazine). Waar je wieg heeft gestaan, bepaalt nog steeds in hoge mate je levenskansen. En hoe slim je bent, is ook geen eigen keuze, maar een lot uit de (genetische) loterij. Ook gebeurtenissen in je jeugd, zoals echtscheiding van je ouders, kunnen lang hun sporen nalaten, zoals Joanne Muller in dit magazine laat zien.

En dan is er nog een derde factor die de levensloop mede bepaalt, maar waar we nog weinig van weten: toeval. Gedurende je leven overkomen je allerlei toevalligheden waar je geen invloed op hebt, maar die je leven wel een andere wending kunnen geven. Een zwaar ongeval, het overlijden van je partner, het faillissement van het bedrijf waar je werkt. Maar ook positieve gebeurtenissen, zoals via een kennis je droombaan vinden.

Uiteindelijk is de levensloop een optelsom van eigen keuzen, het lot en toeval. Dat zou voor de winnaars een reden moeten zijn om hun succes niet louter als een persoonlijke prestatie te zien, een eigen verdienste, maar ook als iets wat zij in de schoot geworpen krijgen. Dat besef zou moeten leiden tot wat meer mededogen met diegenen die minder succes hebben in hun leven, die

kampen met langdurige werkloosheid, armoede, schulden, verslaving. Er zijn altijd wel redenen te vinden waarom zij hun tegenslag aan zichzelf te wijten hebben, aan verkeerde keuzen en domme beslissingen. Maar wie neemt er nooit een domme beslissing in haar of zijn leven? Laten we niet uit het oog verliezen dat er ook altijd andere factoren in het spel zijn – een erfenis van je jeugd of domme pech – waardoor de kans groter is dat je een verkeerde beslissing neemt en die beslissing bovendien extra slecht uitpakt.

In het beleid op het terrein van werk en inkomen zouden we veel meer oog moeten hebben voor die achterliggende factoren, die bij kwetsbare groepen vaak een grote rol spelen. Je levensloop hangt nog altijd sterk samen met je afkomst. Door een toevallige gebeurtenis kun je plotseling in grote problemen geraken. Het beleid zou zich er vooral op moeten richten om kwetsbare mensen te ondersteunen om de wissel om te zetten, door niet hun tekortkomingen te benadrukken, maar hen te helpen hun sterke kanten te ontwikkelen. Door te voorkomen dat ze hun verleden als een loden last meetorsen (schulden!), en hen de kans te bieden een nieuwe start te maken zodat hun levensloop een wending ten goede kan nemen.

Syrische statushouders: zet corona een streep door de stijgende participatie?

JACO DAGEVOS & EMILY MILTENBURG



Het is al weer vijf jaar geleden dat grote aantallen asielzoekers zich in Nederland meldden. Onder hen vormden de Syriërs verreweg de grootste groep. Inmiddels wonen er ongeveer 100.000 personen met een Syrische achtergrond in Nederland. De positie van zogenoemde statushouders en de manier waarop zij in Nederland hun weg

vinden, is de afgelopen jaren periodiek onderzocht, via registergegevens en surveys (CBS 2020, Dagevos et al. 2020). In deze bijdrage kijken we naar de ontwikkeling in de arbeidsparticipatie van Syrische statushouders. Dit doen we tegen de achtergrond van het zogenoemde refugee entry effect en de mogelijke gevolgen van de corona-crisis

voor het verdere verloop van de arbeidsmarktintegratie van Syrische statushouders.¹

Surveys onder Syriërs

In deze bijdrage maken we gebruik van informatie verzameld in twee surveys onder Syrische statushouders. De vragenlijst is ontwikkeld met bijdragen van het SCP, WODC en RIVM. Ze zijn afgenomen in 2017 en 2019 bij personen die tussen 1 januari 2014 en 1 juli 2016 een status hebben gekregen. Ook personen die zich als nareiziger of gezinshereniger bij een Syrische statushouder hebben gevoegd, behoren tot de onderzoeksgroep. De personen die in 2017 zijn geïnterviewd zijn opnieuw benaderd in 2019. In 2017 zijn ruim 3200 en in 2019 ruim 2500 Syrische statushouders ondervraagd. De respons bedraagt in beide *waves* ruim 80%, de uitval is beperkt en niet selectief.

Refugee entry effect

Eerder onderzoek onder statushouders (bv. Connor, 2010; Bakker et al., 2017) wijst op een zogenoemd *refugee entry effect*. In de eerste fase van hun verblijf is de arbeidsparticipatie laag, waarna die geleidelijk toeneemt naarmate statushouders langer in Nederland verblijven. Dat maar weinig statushouders snel betaald werk vinden, wordt aan verschillende factoren toegeschreven. De aanleiding voor de vlucht, de vlucht zelf en de periode in de opvang zijn stressvolle gebeurtenissen die een wissel trekken op de (mentale) gezondheid van statushouders. Ongeveer veertig procent van de Syrische statushouders kan als psy-

chisch ongezond worden aangemerkt, dat is driemaal zo hoog als in de algemene bevolking. Onzekerheid over de mogelijkheden tot gezinshereniging en over waar familieleden zich bevinden, brengt met zich mee dat men nauwelijks ‘mentale ruimte’ heeft voor andere activiteiten, zoals de inburgering en het leren van de taal. Ook de arbeidsmarkt is dan ver weg. Statushouders hebben enige tijd nodig om te ‘landen’ en Nederland te leren kennen. En hoewel bij veel statushouders een sterke wens leeft om te gaan werken, krijgt het leren van de Nederlandse taal vaak prioriteit, ook omdat men binnen drie jaar moet voldoen aan de inburgeringsplicht. Dat laat zich niet altijd verenigen met (het zoeken naar) betaald werk.

Het *refugee entry* effect is zichtbaar bij de Syrische statushouders die de afgelopen jaren naar Nederland zijn gekomen: in de beginjaren is de arbeidsparticipatie laag. In de survey van 2017 had een op de tien betaald werk, 78 procent bevond zich niet op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen dat men geen betaald werk had, op dat moment geen betaald werk wilde of daar naar op zoek was. Syrische statushouders waren massaal bezig met inburgering en het leren van de Nederlandse taal: tachtig procent volgde een taalcursus.

Twee jaar later zien we dat het aandeel Syrische statushouders met betaald werk is toegenomen. In 2019 heeft een derde van hen betaald werk, een verdriedubbeling in vergelijking met 2017. Een deel van de Syrische statushouders is in een andere fase terechtgekomen. Zij hebben taalcursussen en de inburgering afgerond en bijna de helft is zich gaan oriënteren op de arbeidsmarkt. Een aanzienlijke afname in twee jaar, al blijft het verschil met de algemene

¹ Deze bijdrage is voor een belangrijk deel gebaseerd op Dagevos et al. 2018; Miltenburg, Dagevos en Huijnk, 2019 en Dagevos et al. 2020.

bevolking (15-74 jaar) groot: daarvan behoort 29 procent tot de niet-beroepsbevolking. Tijd doet er dus toe. Dat zien we ook als we kijken naar het 'oudste' jaar in ons cohort. Van de Syriërs die in 2014 naar Nederland zijn gekomen, heeft in 2019 ruim twee vijfde een betaalde baan, van degenen die in 2016 in Nederland zijn gaan wonen geldt dit voor een vijfde.

In hoeverre de oplopende arbeidsparticipatie is toe te schrijven aan beleid, valt niet te zeggen, doordat gericht onderzoek ontbreekt. Wat we wel kunnen zeggen is dat in de afgelopen jaren veel beleid tot ontwikkeling is gekomen. Met de komst van grote aantallen statushouders in 2015 is een breed besef gegroeid dat vroegtijdig, intensief en specifiek beleid gewenst is. Veel gemeenten hebben specifieke op statushouders gerichte maatregelen in het leven geroepen, zo blijkt uit de monitoren van gemeentelijk beleid die het Kennisplatform Integratie & Samenleving jaarlijks uitbrengt. Daarnaast hebben vele bedrijven en andere maatschappelijke organisaties activiteiten ontplooid.

De hoogconjunctuur van de afgelopen jaren zal hebben bijgedragen aan de toegenomen participatie van statushouders op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktpositie van migrantengroepen is sterk onderhevig aan de conjunctuur. Een treffende metafoor is dat leden van migrantengroepen achter aan de rij staan op de arbeidsmarkt. Pas als de algemene werkloosheid fors terugloopt, komen leden van migrantengroepen in aanmerking voor een baan, maar bij oplopende werkloosheid verliezen ze als eersten hun baan en nemen hun kansen op werk snel af. Empirisch zien we dit bij migrantengroepen in snelle stijgingen in de werkloosheidscijfers bij een neergaan-

de conjunctuur en omgekeerd: een langzamere daling bij een aantrekkende conjunctuur.

Naar een langdurig *refugee entry effect*?

Het beeld van de Syrische statushouders klopt dus met de voorspellingen van het *refugee entry effect*: in de eerste jaren van het verblijf is de arbeidsparticipatie zeer gering, maar met het toenemen van de verblijfsduur richten steeds meer statushouders hun vizier op de arbeidsmarkt en neemt het aantal met betaalde baan toe. De vraag is hoe bestendig deze toename zal zijn. Het uitbreken van de coronacrisis laat bijna niemand ongemoeid en naar alle waarschijnlijkheid zullen Syrische statushouders bijzonder getroffen worden. De geboekte baanwinst is namelijk fragiel: meer dan negentig procent van Syrische werknemers heeft een flexibele baan, in overgrote meerderheid aan de onderkant van de werkgelegenheidsstructuur. Dergelijke banen zijn gevoelig voor economische neergang.

Verder zijn Syrische statushouders vanwege hun aanbodkenmerken kwetsbaar. Daarbij gaat het onder meer over de beheersing van het Nederlands, de mentale gezondheid, buitenlandse diploma's en sociale netwerken. Hoewel zij in de afgelopen jaren hun Nederlandse taal hebben verbeterd, geven zij zich gemiddeld voor hun beheersing van de Nederlandse taal een 5,6, met een flinke spreiding tussen leeftijds- en opleidingsgroepen. Syrische statushouders kennen een broze mentale gezondheid die in de afgelopen periode nauwelijks is verbeterd, een factor die van invloed is op de mogelijkheden tot participatie. Vanwege hun betrekkelijk korte verblijfsduur beschikt bijna niemand van de Syrische statushouders over een Neder-

lands onderwijsdiploma. Onderzoek onder vluchtelingengroepen die eerder naar Nederland kwamen, laat zien dat een Nederlands diploma misschien wel de belangrijkste factor is voor succes op de arbeidsmarkt (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Bakker, 2016). Syrische statushouders hebben overwegend een buitenlands diploma dat op de Nederlandse arbeidsmarkt weinig waarde heeft. Bovendien zijn Syrische statushouders zeker niet allemaal hoog opgeleid. Ook sociale contacten hangen samen met toegang tot de arbeidsmarkt. Ongeveer een derde van de Syrische werknemers heeft zijn of haar baan gevonden via sociale netwerken. Aangenomen mag worden dat door corona de mogelijkheden om sociale contacten aan te gaan drastisch zijn afgenomen.

De voorspellingen hangen deels af van beleidskeuzes. Een belangrijke vraag is of het elan dat na 2015 in het landelijke en gemeentelijke beleid tot ontwikkeling is gekomen, gehandhaafd kan worden nu onze maatschappij worstelt met corona. We zijn daar niet optimistisch over. Het onderzoek laat zien dat de positieverwerving van statushouders, ook in tijden van hoogconjunctuur en gericht beleid, heel voorzichtig vooruit gaat. Dat doet het ergste vrezen wanneer de conjunctuur omslaat en de beleidsaandacht verslapt. Dan ligt een verlenging van het *refugee entry* effect op de loer, zichtbaar door een stagnerende of dalende trend van de arbeidsparticipatie van statushouders.

BRONNEN

Bakker, L. (2016). *Seeking sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Bakker, L., J. Dagevos en G. Engbersen (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43 (11), p. 1775-1791.

Connor, P. (2010). Explaining the refugee gap: Economic outcomes of refugees versus other immigrants. In: *Journal of Refugee Studies*, jg. 23, nr. 3, p. 377-397.

CBS (2020). *Asiel en integratie 2020-Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2020/16/asiel-en-integratie-2020-cohortonderzoek-asielzoekers-en-statushouders>.

Dagevos, J., W. Huijnk, M. Maliepaard en E. Miltenburg (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Dagevos, J., E. Miltenburg, M. de Mooij, E. Uiters en A. Wijga (2020). *Syrische statushouders op weg in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Miltenburg, E., J. Dagevos en W. Huijnk (2019). *Opnieuw beginnen. Achtergronden van positieverschillen tussen Syrische statushouders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vroome, T. de en F. van Tubergen (2010). The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. In: *International Migration Review*, jg. 44, nr. 2, p. 376-403.

Hoe vergaat het werken met een jobcoach op de arbeidsmarkt?¹

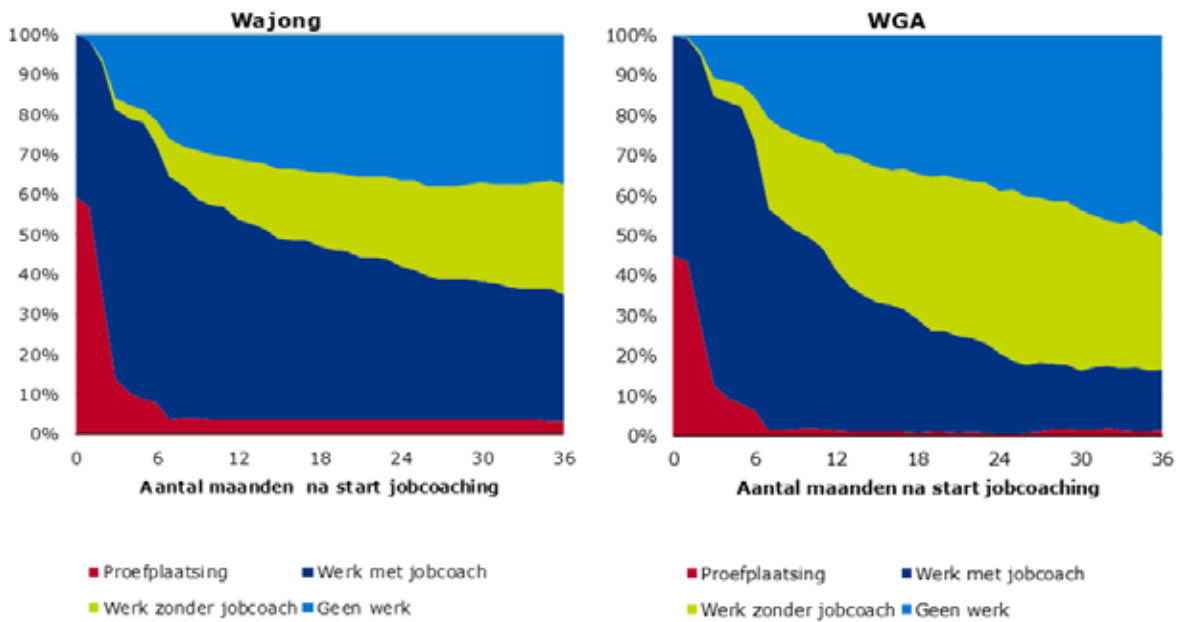
MARLOES DE GRAAF-ZIJL, PAUL DE HEK,
ARIE-JAN VAN DER TOORN & ELISA DE
VLEESCHOUWER

Jobcoaching: wat is het?

Een jobcoach ondersteunt mensen met een structurele arbeidsbeperking bij het uitvoeren van regulier werk bij een reguliere werkgever. Het fenomeen jobcoaching is begin jaren negentig vanuit de Verenigde Staten overgewaaid naar Nederland. De begeleiding door de jobcoach is erop gericht de klant steeds zelfstandiger zijn werkzaamheden uit te laten voeren. Taken van een jobcoach zijn bijvoorbeeld het introduceren van de klant bij de werkgever, het structureren van het werk, het inwerken van de werknemer, het verhelpen van lastige situaties, het begeleiden op het werk en het begeleiden in de thuissituatie (als de thuissituatie belemmerend is voor het werk). De jobcoach coacht ook de werkgever, zodat die de begeleiding van de werknemer op termijn zelf op zich kan nemen. Het doel van de jobcoach is dus

¹ Dit artikel is een verkorte versie van M. de Graaf-Zijl, P. de Hek, A.J. van der Toorn en E. de Vleeschouwer (2019), *Werkenden met een jobcoach: hoe vergaat het ze op de arbeidsmarkt?*, UWV Kennisverslag 2019-9.





Figuur 1. Arbeidsmarktpositie in maanden na start jobcoaching

om zichzelf zoveel mogelijk overbodig te maken, tenzij de beperking van de klant vraagt om blijvende ondersteuning.

UWV heeft de wettelijke taak jobcoaching te verstrekken aan mensen met een structureel functionele beperking. UWV bepaalt of sprake is van zo'n structureel functionele beperking en of een jobcoach noodzakelijk is ter compensatie van die beperking. Zowel de werknemer als zijn werkgever kunnen bij UWV jobcoaching aanvragen.¹ Die jobcoaching wordt vervolgens verstrekt door een erkende² jobcoachorganisatie. Tussen 2013 en 2018 zijn ongeveer 25.000 mensen gestart met een baan waarbij ze begeleiding kregen van een jobcoach. Van deze groep heeft 95% een Wajonguitkering en 5% een WGA-uitkering. Wajongers die met een jobcoach werken hebben vaak een verstandelijke beperking, een psychische

aandoening of autismespectrumstoornis, in de WGA-groep zitten vooral mensen met een lichamelijke of psychische aandoening.

Arbeidsmarktpositie

Veel mensen die beginnen te werken met een jobcoach starten met een proefplaatsing (zie figuur 1). Dit is werk met behoud van uitkering, waarbij de werkgever geen loon betaalt. Het is bedoeld als onbetaalde proeftijd – zodat werkgever en werknemer laagdrempelig aan elkaar kunnen wennen en kunnen bepalen of het werk past bij de klant – waarna de werkgever de betreffende werknemer in principe in dienst neemt.³ 59 Procent van de Wajongers en 45 procent van de WGA'ers die beginnen te werken met een jobcoach start in een proefplaatsing (tijdstip 0 in figuur 1). Naarmate de tijd voortschrijdt, neemt het aandeel dat

1 Als de werknemer jobcoaching aanvraagt, dan is er sprake van externe jobcoaching. De werkgever kan een subsidie voor interne werkbegeleiding (jobcoaching) aanvragen. Beide worden door UWV aangeboden. Voor beide is een apart protocol. Ook gemeenten kunnen jobcoaching aanbieden aan hun klanten. Jobcoaching door gemeenten valt buiten het bestek van dit artikel.

2 Hiervoor heeft UWV het Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning.

3 Een voorwaarde voor een proefplaatsing is een intentieverklaring voor een baanaanbod van minimaal zes maanden indien de werknemer naar tevredenheid functioneert.

werkt op een proefplaatsing af. Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden. Dat er op latere momenten toch mensen met een proefplaatsing zijn, komt doordat mensen na het verlies van een baan of proefplaatsing opnieuw een proefplaatsing (bij een andere werkgever) kunnen krijgen.

Het aandeel mensen dat met een jobcoach in een reguliere betaalde baan werkt, neemt in de eerste maanden na de start snel toe. Veel proefplaatsingen worden dus daadwerkelijk omgezet in reguliere dienstverbanden. Na zes maanden werkt twee derde deel van zowel de Wajongers als de WGA'ers in een reguliere betaalde baan en wordt daarbij nog begeleid door de jobcoach. Na dat eerste halfjaar neemt het aandeel dat werkt in een reguliere baan met jobcoach af. Dat komt doordat zowel het aandeel dat werkt zonder jobcoach toeneemt, als het aandeel dat geen werk meer heeft.

Drie jaar na de start van de jobcoaching is ruim 60 procent van de Wajongers aan het werk, waarvan de helft zonder een jobcoach (zie figuur 1 links). Bijna 40 procent werkt niet. Van de WGA'ers heeft 50 procent drie jaar na de start van de jobcoaching werk, waarvan twee derde zonder jobcoach (zie figuur 1 rechts). 50 Procent werkt niet. De grootste verschillen tussen Wajongers en WGA'ers zijn:

- Wajongers starten vaker in een proefplaatsing
- Wajongers blijven vaker jarenlang doorwerken met een jobcoach
- Twee à drie jaar na de start van de jobcoaching werkt een groter deel van de WGA'ers niet meer.

Lonen en gewerkte uren

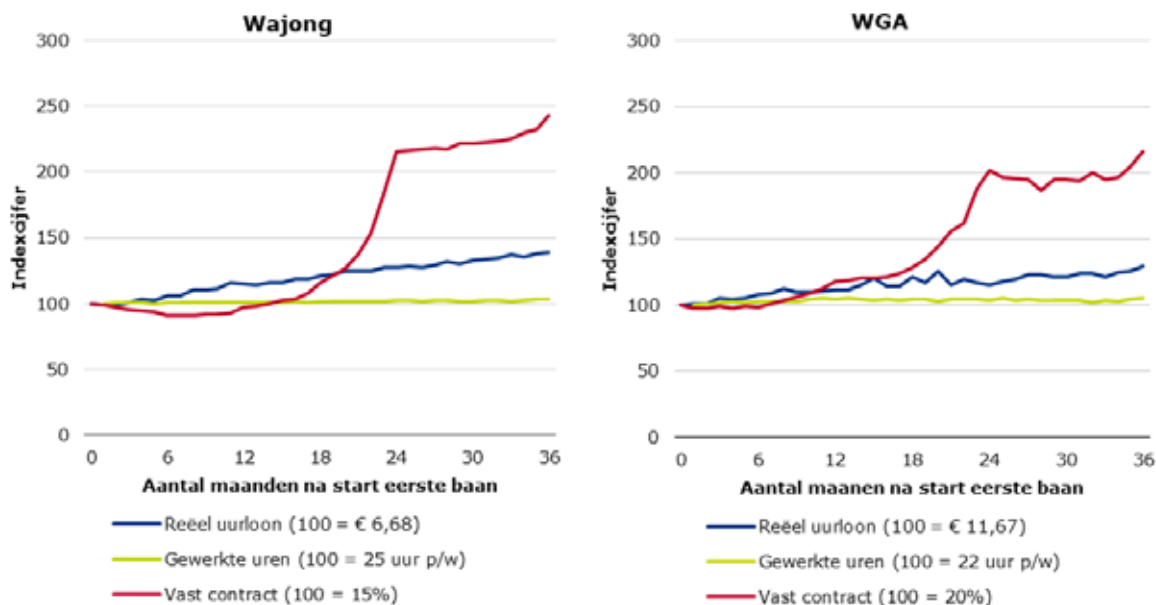
Bij de start werken WGA'ers ongeveer 22 uur en Wajongers ongeveer 25 uur per week en dit blijft gelijk in de jaren daarna (zie figuur 2). Het reële uurloon (gecorrigeerd voor inflatie) neemt in beide groepen toe in de jaren na de start van de jobcoaching. WGA'ers hebben bij de start van de jobcoaching een gemiddeld uurloon van € 11,67, Wajongers € 6,68. Na drie jaar is het gemiddelde uurloon van een werkende WGA'er € 15,00 en van een Wajonger € 9,25.¹

Vast contract

Naarmate de tijd voortschrijdt, krijgen zowel Wajongers als WGA'ers vaker een vast contract (zie figuur 2).² Vooral rond de twee jaar na de start van jobcoaching stijgt het aandeel vaste contracten. Dit is een logisch moment, aangezien werkgevers (in de observatieperiode van dit onderzoek) vanwege de Wet werk en zekerheid na twee jaar verplicht waren om een vast contract

1 Mogelijk speelt hier bij de Wajongers een toename van het minimumloon met de leeftijd (t/m 23 jaar) een rol, en/of een afname van loondispensatie. Samenstellingseffecten spelen echter geen rol, want deze cijfers zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten. De geobserveerde loonstijging wordt dus niet veroorzaakt doordat vooral de meest productieve mensen aan het werk blijven (zie de toelichting bij figuur 2). Het nulloon van proefplaatsingen is in deze berekening niet meegenomen. De overgang van proefplaatsing naar betaalde baan is dus ook geen oorzaak van de waargenomen loonstijging.

2 Het aandeel vaste contracten bij de start van jobcoaching ligt met 15% vrij hoog. Volgens de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2018 lag het aandeel vaste contracten voor Wajongers bij de start van een baan op 10% in 2015 en op 7% in 2016 en 2017. Daarnaast speelt hier mee dat een aantal mensen al voor de start van de jobcoaching een baan had bij dezelfde werkgever. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld als eis bij het verlengen van een contract, of voor het in dienst houden van een werknemer vragen om begeleiding door een jobcoach, ook als die niet vanaf de start begeleid werd door een jobcoach. (Alle personen die aan het begin van hun observatieperiode al in een later stadium van jobcoaching zaten, zijn uit de dataset verwijderd.)



Figuur 2. Toename uurloon en vast contract, stabiel aantal gewerkte uren.

Deze figuren tonen indexcijfers van het uurloon, het aantal gewerkte uren en het aandeel vast contract. Maand 0 is in deze figuur de start van de eerste baan. In de legenda is aangegeven op welk punt de lijnen starten. Het aandeel vast contract begint bijvoorbeeld voor de Wajonggroep op 15% (indexcijfer 100) en het indexcijfer stijgt naar bijna 250 na drie jaar. Het aandeel is na drie jaar dus $250/100 = 2,5$ keer zo hoog als bij de start. Het aandeel vaste contracten is na drie jaar dus ongeveer $15\% \cdot 2,5 = 37,5\%$. Deze indexcijfers zijn gecorrigeerd voor samenstellingseffecten d.m.v. fixed-effectanalyse.

te geven, of het dienstverband te beëindigen. Na drie jaar heeft 37 procent van de werkende Wajongers en 45 procent van de werkende WGA'ers een vast contract.

een derde start daarna direct in een andere baan, ruim een derde vindt werk na een periode werkloosheid van gemiddeld vijf tot zes maanden. Ongeveer een kwart vindt geen nieuwe baan.

Baanbeëindigingen en -wisselingen

Veel Wajongers en WGA'ers verliezen hun baan en/of wisselen van baan/werkgever (zie tabel 1). Gemiddeld verliezen WGA'ers eens in de drie jaar hun baan, Wajongers iets vaker (1,2 keer per drie jaar). Ongeveer

Conclusie

Ruim de helft van de mensen die vanuit UWV jobcoachbegeleiding krijgen, werkt na drie jaar dus nog steeds (of weer). Een kleine meerderheid van hen maakt niet langer gebruik van een jobcoach. Als men-

	(A)	(B)	(C)	(D)
Wajong	1,2	32%	43%	6 maanden
WGA	1	38%	31%	5 maanden

Tabel 1. Baanbeëindigingen, doorstroom naar een nieuwe baan en tussentijdse werkloosheid

A = Gemiddeld aantal baanbeëindigingen in 3 jaar na start jobcoaching

B = percentage van (A) dat direct in nieuwe baan begint

C = percentage van (A) dat in een nieuwe baan begint na een periode van werkloosheid

D = Gemiddelde lengte werkloosheidsperiode van (C)

sen erin slagen om aan het werk te blijven, dan neemt hun reële loon in de loop van de tijd toe, maar het aantal gewerkte uren niet. Hoewel de meeste mensen aangewezen blijven op een tijdelijk contract, neemt het aandeel vaste contracten ook toe. Dit alles lijkt zeker niet slecht, gegeven dat dit een groep betreft waarvan arbeidsdeskundigen hebben vastgesteld dat ze het zonder begeleiding waarschijnlijk niet zouden redden op de reguliere arbeidsmarkt. Doordat er geen sprake is van een controlegroep, kunnen deze resultaten echter niet in termen van netto-effectiviteit geïnterpreteerd worden.

Intensief klantmanagement voor oudere bijstandsgerechtigden: klantmanagers aan het woord



INTERVIEW

MARJOLEIN BOUTERSE &
HETTY VISEE

In de gemeente Almere hebben bijstandsgerechtigden van 45 jaar en ouder die al langere tijd werkloos waren, intensieve begeleiding van een klantmanager gekregen. Het doel van de aanpak was meer klanten uit te laten stromen naar werk of klanten meer te laten participeren in de samenleving, indien werk niet haalbaar was. Klantbegeleiders konden klanten (twee)wekelijks spreken dankzij

een kleine caseload. Daarnaast hadden ze een maatwerkbudget van maximaal 2.000 euro per klant tot hun beschikking en konden ze de training Focus op Werk aanbieden. Maatwerk stond centraal in de hele aanpak: de duur en aard van de begeleiding, de ingezette instrumenten en de intensiteit van het contact werden afgestemd op de situatie van de klant.

Wat houdt intensief klantmanagement in en wat betekent het voor klantmanagers en voor klanten? Om hier antwoord op te krijgen spraken we klantmanagers Roel Schottert en Murley Bendt van de gemeente Almere die met deze aanpak hebben gewerkt.

Wat houdt intensief klantmanagement in?

Murley: “Voor mij houdt intensief klantmanagement maatwerk in. Waarom? Je kijkt per persoon wat je gaat doen. De één heeft veel meer nodig om stappen te zetten dan de ander.”

Roel: “Je hebt veel contact met klanten. Je neemt vanaf het begin veel tijd om de diepte in te gaan. Het werk heeft een psychologische component. Deze klanten hebben veel meegemaakt en er is vaak sprake van teleurstelling en rouw. Dat maakt het ook voor de klantmanager best intensief. Je komt veel ellende tegen bij deze klanten, daar moet je zelf ook mee *dealen*. Pas als je de emoties en de bagage besproken hebt, komt er bij de klant ruimte voor toekomstperspectief. Er moet bij de klant eerst weer vertrouwen zijn dat verandering mogelijk is.”

Hoe intensief is intensief klantmanagement eigenlijk?

Murley: “Je hebt echt veel gesprekken, bijvoorbeeld elke twee weken. En dan heb je ook tussendoor nog contact per telefoon of e-mail.”

Roel: “Mijn ervaring is dat klanten het fijn vinden als je makkelijk te bereiken bent. Ze hebben ons mailadres en telefoonnummer. Het is prettig dat ze vrij simpel bij je terecht kunnen. En wij kunnen via de mail even zeggen: ‘goed bezig!’ Daardoor voelt een klant zich meer gehoord.”

Welke belemmeringen zijn jullie tegengekomen bij 45-plussers die al lang in de bijstand zitten?

Roel: “Als je veel met deze doelgroep werkt, voel je je soms een halve medicus. Alle mogelijke ziektebeelden komen voorbij: mentale en fysieke aandoeningen en ook verslavingen. Soms zitten belemmeringen meer in de *mindset* van mensen. Maar er zijn ook mensen die chronische ziekten hebben, waardoor het voor hen moeilijk is om zichzelf te blijven motiveren.”

Murley: “Het zijn soms hele simpele dingen die mensen tegenhouden. Dan passen ze op hun kleinkinderen en willen ze bepaalde dagen niet werken. Mensen raken gewend aan hun situatie.”

Hoe kan intensief klantmanagement bijdragen aan een betere mindset?

Murley: “Het gaat erom te focussen op wat wel mogelijk is. We kijken naar de *drive* van de persoon en spelen daarop in.”

Roel: “Je kan de bal bij de klant leggen en vragen: ben je tevreden met je leven? Er zijn altijd wel dingen die mensen willen verbeteren in hun leven. Die hebben in eerste instantie niet altijd te maken met werk, maar met de kwaliteit van leven. Dan kan je kleine stappen zetten en als dat lukt, wordt de motivatie vaak groter.”

Welke veranderingen hebben jullie waargenomen bij de klanten?

Murley: “Ze verwachten eerst van ons dat wij gaan zeggen wat ze moeten doen. Dat zijn ze ook gewend van de gemeente. Maar op den duur komen ze zelf met ideeën over wat ze willen doen en daar vragen ze dan mijn hulp bij. Ze pakken zelf weer de regie over hun leven.”

Wat in de aanpak maakte nou het verschil?

Roel: “Voor mij geldt dat je de ruimte neemt om iemand te leren kennen en dat je de tijd hebt om alles op tafel te krijgen wat in het leven van de klant belangrijk is. Vanaf het begin luister je meer dan dat je zelf praat. De combinatie van vertrouwen bieden en ruimte geven, levert voor mij veel op.”

Welke klant is je echt bij gebleven?

Murley: “Ik had een klant die in het begin heel negatief was. Ze had al veel trajecten gevolgd en was sceptisch wat dit haar ging bieden. Het ging heel moeizaam, ze bleef maar herhalen wat ze allemaal al gedaan had en wat tot niets geleid had. Stap voor stap zijn we aan de slag gegaan. Uiteindelijk heeft ze een werkervaringsplek een kans gegeven. Daarvan groeide ze en hierdoor begon ze nieuwe dingen op te pakken. Nu is ze werkzaam in haar vakgebied. Toen ze werk had, zei ze tegen mij: ‘Ik ben blij dat u mij niet heeft opgegeven.’”

Roel: “Mij is een meneer van zestigplus bijgebleven met een aanzienlijke ziektegeschiedenis. Mijn eerste idee was: hij kan maar beter niet meer aan de slag gaan. Maar hij wilde als zelfstandige gaan werken en wist precies wat hij daarvoor nodig had: een busje voor het vervoer van zijn spullen. Dus we zijn naar het zelfstandigenloket gegaan en hebben dat busje geregeld. Dan zie je maar weer: soms denk je ook als klantmanager in vooroordelen. Als mensen zelf een idee hebben over wat de oplossing is voor hen, is het fantastisch als je dat op een simpele manier kan regelen.”

Welke lessen hebben jullie zelf geleerd door deze aanpak?

Roel: “Dat er altijd beweging en verbetering mogelijk is, ook al zijn de stappen soms klein. Het wordt onderschat wat die beweging kan betekenen voor mensen. Wij zijn als klantmanager erg gericht op het toeleiden naar werk, maar het is belangrijk voor mensen dat zij bijdragen aan de samenleving.”

Murley: “Je gaat anders naar een mens kijken. Mensen hebben echt wel wat mee-gemaakt, dus probeer ik niet meteen vooroordelen te hebben. Wat voor mij heel simpel is, hoeft voor een ander niet zo simpel te zijn.”

Welke tips heb je voor gemeenten die ook deze doelgroep willen begeleiden?

Roel: “Het is belangrijk om aandacht te blijven hebben voor mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dat levert winst op. Nu mensen werkloos worden door de coronacrisis moeten gemeenten uitkijken dat zij zich niet alleen gaan richten op mensen die weer snel terug naar werk kunnen. Gemeenten moeten goed nadenken over hoe ze hun hele klantenbestand in beeld kunnen brengen en aandacht kunnen geven, zodat ook deze mensen een kans krijgen.”

Is intensieve begeleiding van oudere bijstandsgerechtigden effectief?

Van september 2017 tot juni 2019 onderzocht Regioplan Beleidsonderzoek de effectiviteit van de aanpak 45+ van de gemeente Almere. Het onderzoek was ingericht als experiment: een groep geselecteerde bijstandsgerechtigden werd willekeurig ingedeeld in een experimentgroep (die de intensieve begeleiding werd aangeboden) en een controlegroep (die dat niet kreeg). In juni 2019 is gekeken of er verschillen zijn in uitstroom naar werk tussen beide groepen. Klanten uit de experimentgroep vonden iets vaker werk dan klanten uit de controlegroep. Afhankelijk van het meetmoment (6, 12 of 18 maanden na de start van de begeleiding) was het verschil 7 tot 9 procentpunten. Dit gaat vooral om kleine banen (minimaal 1 uur per week). Als we alleen kijken naar banen van minimaal 48 uur per maand, is sprake van een licht positief effect dat niet significant is. We kunnen daarvan dus niet met voldoende zekerheid zeggen dat het verschil door de aanpak komt en niet op toeval berust.

De aanpak biedt geen oplossing voor alle oudere bijstandsgerechtigden. Toch blijkt uit de procesevaluatie (bestaande uit interviews met klanten en uitvoerders) dat intensief klantmanagement voor veel kanten meerwaarde heeft. Ten eerste is een kwart van de klanten die intensief begeleid is, weliswaar niet naar werk uitgestroomd, maar wel meer gaan participeren door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, een opleiding of een werkervaringsplaats. Ten tweede blijkt dat er klanten zijn die blij zijn met de hulp die ze krijgen en posi-

tieve effecten ervaren. Intensief klantmanagement lijkt met name geschikt voor klanten die zelf de moed opgegeven hebben (niet meer solliciteren) of een verkeerde zoekstrategie hanteren (bijvoorbeeld in hun oude sector) in combinatie met enkele andere belemmeringen die redelijk eenvoudig kunnen worden aangepakt, wanneer een klantmanager daar de tijd voor kan nemen. Deze klanten werden weer gemotiveerd om aan de slag te gaan, gestimuleerd om aan andere sectoren of functies te denken en kregen de mogelijkheid aan bepaalde belemmeringen te werken (een cursus, EMDR-therapie, enzovoort).

Voor meer informatie over het onderzoek: <https://www.regioplan.nl/project/effectiviteit-aanpak-45-plus-sers-gemeente-almere/>



Over het belang van sociaal kapitaal

COLUMN CHRISTIEN
BRINKGREVE

Een van de gezegdes waarmee ik opgroeide luidde: ‘Als je voor een dubbeltje geboren bent, kan je nooit een kwartje worden’. De muntsoort is intussen veranderd, maar zijn klassenverschillen ook minder taai geworden?

Op het eerste gezicht wel: dubbeltjes kunnen nu ook kwartjes worden. Kinderen uit arbeidersgezinnen en boerenfamilies volgen langer onderwijs en bereiken posities die voorheen voor hen onbereikbaar waren. Dat geldt zeker voor meisjes die vaak te kampen hadden met twee soorten sociale ongelijkheid: op grond van klasse en sekse, en dus vaak nog meer hindernissen ondervonden om de traditionele grenzen te overschrijden en in andere sociale werelden

terecht te komen. Dat is winst. We schuiven dat onder de noemers van democratisering, emancipatie en individualisering.

Deze vooruitgang heeft de scheidslijnen tussen de klassen echter niet weggenomen. Ook als formele hindernissen zijn opgeheven, blijven allerlei belemmeringen opspelen: sociale faalangst, de weg niet weten, het onvoldoende beschikken over relevante netwerken, wat de socioloog Bourdieu sociaal kapitaal noemt. Daarbij komen psychische belemmeringen, zoals onzekerheid, de angst om door de mand te vallen (jij hoort hier niet, jij bent niet goed genoeg, je weet niet hoe het hoort) en het ontbreken van sociale gemoedsrust. De angst van binnenuit wordt van buitenaf gevoed. De gevestigde groep behoudt de definitiemacht over hoe het hoort, wat professioneel gedrag is en of je er bij mag horen of niet. Mensen daarbuiten ervaren veelvuldige en verwarrende tekenen van onbegrip en misprijzen en voelen zich genegeerd. Formele regels maken maar voor een deel de dienst uit, de rest is ongrijpbaarder, maar niet minder dwingend.

Minder ongrijpbaar dan deze emotionele laag zijn de netwerken waarover mensen beschikken. Hoe groot het belang hiervan was voor mijn eigen leven, besepte ik pas goed toen ik in het kader van het Utrechtse initiatief *Meet the Professor* (UU) voor een lagere-schoolklas stond in de wijk Lombok met een qua herkomst bonte groep kinderen. Professor worden leek ze wel wat. Maar hoe werd je dat nou? Ik vertelde over mijn ouders, kunstenaars, qua sociale klasse moeilijk plaatsbaar maar wel met toegang tot allerlei sociale kringen; over mijn vroege huwelijk met een architect wiens vader een beroemde hoogleraar was met een grote kring van interessante mensen van wie ik veel opstak over hun vak en over de wereld; over mijn studie sociolo-

gie en de mensen die ik daar ontmoette en die mij inspireerden. Het werd kortom een verhaal over netwerken, niet over klasse, niet over geld, en ook niet over talent. Dat laatste heeft wel weer iets met gender te maken: als vrouw moet je niet op de voorgrond treden en hoog van jezelf opgeven. Als een vrouw ver komt, beschouwt ze dat als een kwestie van geluk of toeval. Zo werken oude patronen door in de houding van mijzelf. Maar er ontwikkelen zich ook nieuwe patronen van poreuzere klassengrenzen, met meer ruimte voor wilskracht en ambitie, voor eigen keuze en verlangens, en voor benutting van sociale netwerken die je verder kunnen brengen dan de sociale klasse waarin je geboren bent.

In mijn geval: ik wilde veel en ik heb veel van huis uit meegekregen, niet financieel maar cultureel. Ik had, durf ik nu wel te zeggen, een aantal talenten, maar talenten moeten gewekt worden. Daar heb je mensen voor nodig die iets in je zien en dat talent herkennen. In dat opzicht heb ik geluk gehad, noem het een gunstig lot. Een combinatie dus van herkomst, talent, wilskracht en netwerk. Maar het vraagt veel eigen werk om van de dingen en mensen die je toevallen iets te maken.

Aan de ambitie om dat te willen ontbrak het deze kinderen niet. Vooral twee Turkse meisjes, zusjes, popelden om hun leven aan te pakken en het ver te brengen. Bij het weggaan voelde ik tegelijk hun enthousiasme, de zorg over de hindernissen die ze zullen ervaren, en de hoop dat ze daardoor niet ontmoedigd zullen raken. En ik voelde weer het belang van belangrijke anderen, leraren, mentoren, die oog hebben voor de talenten van kinderen, hen aanmoedigen en de weg weten.

Over de auteurs



PAUL DE BEER 1957

Hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam en voorzitter KWI



AD BERGSMA 1965

Psycholoog, wetenschapsjournalist en auteur van het handboek Werkgeluk (Uitgeverij Boom)



MARJOLEIN BOUTERSE 1990

Onderzoeker bij Regioplan



CHRISTIEN BRINKGREVE 1949

Emeritus hoogleraar Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht en schrijver



JACO DAGEVOS 1965

Senior onderzoeker bij het Sociaal en Cultureel Planbureau en bijzonder hoogleraar Integratie en migratie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam



MARLOES DE GRAAF-ZIJL 1975

Senior kennisadviseur, UWV



MAURICE DE GREEF 1980

Leerstoelhouder van de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie, Vrije Universiteit Brussel



MILOU HAGGENBURG 1987

Senior onderzoeker OIS & WPI Beleid bij de gemeente Amsterdam



MEREL HEIMENS VISSER 1971

Directeur-bestuurder bij de Hersenstichting



PAUL DE HEK 1969
Senior onderzoeker, SEOR



HETTY VAN KEMPEN 1976
Senior onderzoeker bij de gemeente
Amsterdam



EMILY MILTENBURG 1987
Onderzoeker bij het Sociaal en
Cultureel Planbureau



JOANNE MULLER
Promovendus bij het Nederlands
Interdisciplinair Demografisch
Instituut en docent aan de
Universiteit van Amsterdam



NEELTJE VAN RAAIJ 1992
Kennissadviseur, UWV



ARIE-JAN VAN DER TOORN 1994
Junior onderzoeker, SEOR



HARRIET VINKE 1965
Coördinator onderzoek bij Instituut
Gak



HETTY VISEE 1971
Senior onderzoeker bij Regioplan
Gak



ELISA DE VLEESCHOUWER 1993
Junior onderzoeker, SEOR



ANET WETERINGS 1978
Senior onderzoeker ruimtelijke
economie, Planbureau voor de
Leefomgeving

Over het KWI

In het [Kennisplatform Werk en Inkomen](#) werken verschillende publieke partijen samen om kennisontwikkeling en kennisdeling ten aanzien van beleid en uitvoering te bevorderen. In de visie van het KWI moet de ontwikkeling en uitvoering van effectief beleid op het terrein van werk en inkomen gebaseerd worden op kennis die op methodologisch verantwoorde wijze is ontwikkeld.

Het KWI heeft op basis van de gedeelde kennisbehoefte een tweetal 'prioritaire kennisvragen' geformuleerd. De eerste vraag betreft de ontwikkeling van een instrument waarmee uitvoerende professionals op het terrein van werk en inkomen zichzelf kunnen informeren over de stand van de kennis op hun terrein. De tweede vraag betreft onderzoek naar kwetsbaarheid vanuit een levenslopperspectief. Dit thema staat centraal in dit digitale magazine.

Het KWI geeft regelmatig een overzicht van het onderzoek dat de KWI-partners (laten) verrichten. Aan de hand hiervan kunnen KWI-partners en anderen nagaan of er overlap of raakvlakken zijn tussen de onderzoeken en of eventuele afstemming gewenst is. [Een overzicht van het lopende onderzoek](#) is te vinden op de website van het KWI.

Het KWI organiseert iedere twee jaar een congres om actuele inzichten op basis van onderzoek te delen met uitvoerders en beleidsmakers op het terrein van werk en inkomen. De laatste maal was in 2018. Dit magazine vervangt het congres dat voor 2020 gepland stond en dat vanwege de coronacrisis helaas geen doorgang kan vinden.

PARTNERS

Ministerie van SZW

Inspectie SZW

UWV

SVB

Divosa

Gemeente Amsterdam

Gemeente Rotterdam

Gemeente Amersfoort

Centraal Bureau voor de Statistiek

Centraal Planbureau

Sociaal en Cultureel Planbureau

Stichting Instituut Gak

COLOFON

Dit KWI Magazine is een eenmalige uitgave van het Kennisplatform Werk en Inkomen ([KWI](#)).

Redactie: Paul de Beer, Ad Bergsma, Hetty van Kempen, Neeltje van Raaij, Harriet Vinke.

Opmaak en vormgeving: Daan Jansen ([Ddzyne](#)).

© de auteurs.

© ANP Foto: Lex van Lieshout (p.1, 8); Westend61 (p.3); David Rozing (p.5, 24, 39), EyeEmGmbH (p.12, 34, 43); Harold Versteeg / HH (p.19); Hans van Rhoon (p.28); Nederlandse Freelancers (p.30)

© Foto p.17: Edwin van Eis

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het KWI.



Kennisplatform werk & inkomen