

Onderzoek naar effectiviteit inzet re-integratieinstrumenten DWI

- EINDRAPPORT-

Jonneke Bolhaar, Nadine Ketel, Bas van der Klaauw
(Vrije Universiteit)

Februari 2014

Dit rapport geeft een verslag van het onderzoek uitgevoerd door de Vrije Universiteit naar de effectiviteit van de re-integratieinstrumenten die door de Dienst Werk en Inkomen (DWI) Amsterdam gebruikt worden om WWB-ers in trede 4 aan het werk te helpen. In dit eindrapport wordt het onderzoek beschreven alsmede de resultaten voor de uitstroom binnen een half jaar. Hiervoor worden de gegevens van DWI gecombineerd met gegevens van het UWV, om te kijken wat er met de arbeidsmarktpositie gebeurt na uitstroom uit de WWB.

Samenvatting

De Vrije Universiteit heeft in opdracht van DWI Amsterdam onderzocht wat het effect is van re-integratieinstrumenten op uitstroom van trede 4 WWB-ers. In de analyse is gebruik gemaakt van een experiment waarbij een balans is gevonden tussen externe sturing bij het inzetten van re-integratieinstrumenten en praktische uitvoerbaarheid voor klantmanagers.

Er is gekeken naar twee verschillende momenten in het uitkeringstraject: de inzet van een zoekperiode op het moment van aanvraag van de WWB-uitkering en het inzetten van re-integratieinstrumenten nadat de WWB-uitkering is toegekend.

In de doelgroep wordt normaliter aan 46% van de aanvragers een zoekperiode opgelegd. En 71% van de WWB-aanvragen resulteert in toekenning van een uitkering binnen 8 weken.

De belangrijkste resultaten omtrent de zoekperiode zijn:

- Het opleggen van een zoekperiode leidt tot 20 procentpunt minder instroom in de WWB. Het effect op het aantal WWB-ers wordt geleidelijk kleiner, maar na 6 maanden is het percentage klanten met een WWB-uitkering nog altijd 12 procentpunt lager.
- Gemiddeld bespaart het opleggen van een zoekperiode 920 euro aan uitkeringslast in de eerste 6 maanden na melding bij DWI.
- Het opleggen van een zoekperiode leidt tot meer inkomen uit werk. In de eerste 6 maanden wordt gemiddeld 890 euro extra uit werk verdiend. Dit compenseert gemiddeld bijna de 920 euro die minder aan WWB wordt ontvangen.
- Het opleggen van een zoekperiode leidt niet tot ‘uitwijken’ naar andere uitkeringen.
- Alleen gedurende de eerste 4 weken na melding leidt een zoekperiode tot een lager gemiddeld totaal inkomen (inkomen uit werk, WWB en andere uitkeringen). Daarna is er geen effect.
- De zoekperiode reduceert vooral WWB ontvangst van hoogopgeleiden. Voor laagopgeleiden ouder dan 40 jaar heeft de zoekperiode geen effect.
- De eerste 14 weken is er een verhoogde kans op een inkomen onder het bestaansminimum (600 euro). Dit is vooral het geval voor hoogopgeleiden.

Het tweede deel van het onderzoek richtte zich op de periode na toekenning van de WWB-uitkering. Normaliter wordt 23% van de WWB-ers alleen begeleid door de klantmanager. Bij 37% van de WWB-ers wordt daarnaast gebruik gemaakt van directe baanbemiddeling, proefplaatsing en/of loonkostensubsidie. De carousel is bij 8% van de WWB-ers ingezet naast begeleiding. Bij 29%

van de WWB-ers lijkt geen instrument of begeleiding ingezet te zijn (veelal gaat het hierbij om WWB-ers die snel een baan vinden, maar onvolledige registratie speelt ook een rol). Bij 8% is naast begeleiding gebruik gemaakt van een overig re-integratieinstrument.

Het onderzoek geeft de volgende resultaten voor het effect van de gebruikte re-integratieinstrumenten:

- De effecten van de instrumenten ten op zichte van niets doen worden pas na 30 weken in de WWB zichtbaar.
- Klantmanagers die directe baanbemiddeling, proefplaatsing en/of loonkostensubsidie gebruikten of het normale beleid (klantmanager kiest re-integratieinstrument) volgden, genereerden meer uitstroom vanaf 30 weken dan klantmanagers die niets deden.
- De carrousel (zoals deze voor 1 januari 2013 bestond) heeft een duidelijk negatief effect op inkomsten uit werk en ook op totaal inkomen vanaf de 10e week na aanvraag van de uitkering, in vergelijking met niets doen.
- Directe baanbemiddeling, proefplaatsing en/of loonkostensubsidie en normaal beleid hebben vanaf 35 weken na aanvraag van een uitkering een positief effect op inkomen uit werk, in vergelijking met niets doen.
- Nog niet alle klanten worden 50 weken geobserveerd. Het is dus mogelijk dat de middellange termijn effecten nog iets veranderen en preciezer gemeten kunnen worden.

1 Inleiding

De bezuinigingen van de afgelopen jaren op het budget voor re-integratie dwingen uitkeringsinstanties om terughoudender te zijn bij het aanbieden van re-integratie-instrumenten. Het huidige beleid (de *Nieuwe Werkwijze*) richt zich op het inzetten van re-integratieinstrumenten waar deze het meest effectief zijn in het stimuleren van werkherleving. Het bepalen van de effectiviteit van re-integratieinstrumenten is lastig. Vaak worden deze instrumenten selectief ingezet en daarom is de groep van WWB-ers die heeft deelgenomen aan een bepaald instrument slecht vergelijkbaar met de groep die niet heeft deelgenomen. Verschillen in uitkomsten tussen beide groepen kunnen dan zowel het resultaat zijn van het inzetten van het instrument als van bestaande (vaak niet-geobserveerde) verschillen tussen beide groepen.

Om de effectiviteit van re-integratieinstrumenten empirisch te bepalen is een experiment opgezet waarbij er externe sturing was bij het inzetten van re-integratie-instrumenten. Deze sturing zorgde ervoor dat verschillende instrumenten zijn ingezet bij vergelijkbare individuen. Door de uitkomsten van deze individuen met elkaar te vergelijken kan de effectiviteit van re-integratieinstrumenten bepaald worden. Daarnaast bleek de gekozen opzet praktisch uitvoerbaar.

Het was de eerste keer dat er binnen DWI experimenteel onderzoek plaatsvond met een grote mate van externe sturing van de keuzes van klantmanagers. Het onderzoek was met name lastig voor klantmanagers omdat zij beperkt werden in hun mogelijkheden en contact hadden met WWB-ers waarvoor niet elk instrument beschikbaar was. De klantmanagers zijn daarmee ook de essentiële schakel, omdat de mate waarin zij zich (kunnen) houden aan de opgelegde beperkingen het succes van het onderzoek bepaalt.

De doelgroep van het onderzoek bestaat uit WWB-ers die ingedeeld worden in trede 4. Dit zijn de WWB-ers die het dichtst bij de arbeidsmarkt staan en het meest kansrijk geacht worden bij het vinden van werk. Het onderzoek richt zich op de WWB-ers uit trede 4 die tussen april 2012 en maart 2013 een (nieuwe) uitkering hebben aangevraagd. Jongeren (tot 27 jaar) en nuggers zijn buiten beschouwing gelaten omdat voor hen andere regels gelden. Het doel van het onderzoek is dus

Het schatten van de effecten van het inzetten van re-integratieinstrumenten op uitstroom van trede 4 WWB-ers.

Het onderzoek beschreven in dit rapport is een op zichzelf staand onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van DWI Amsterdam. Het onderzoek bij DWI Amsterdam participeert in het uitgebreidere project dat de onderzoeksbureaus SEOR en Regioplan in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken (op verzoek van de Tweede Kamer) uitvoeren naar de netto effectiviteit van re-integratie op verschil-

lende niveaus in Nederland. In dit eindrapport presenteren we (kort) de onderzoeksopzet, bespreken we de praktische implementatie van het onderzoek en presenteren we de resultaten.

2 Implementatie

2.1 Onderzoeksopzet

Om de effectiviteit van re-integratieinstrumenten empirisch te bepalen is het ideaal als verschillende instrumenten worden ingezet bij vergelijkbare individuen.¹ De meest zuivere manier om hiermee om te gaan is door een experiment op te zetten met willekeurige toewijzing van WWB-ers aan de verschillende re-integratieinstrumenten. In veel gevallen blijkt een experiment met willekeurige toewijzing moeilijk realiseerbaar. We gebruiken daarom een iets andere aanpak, waarbij elke klantmanager een verschillende standaardkeuze krijgt voor de inzet van een re-integratieinstrument. De klantmanager mag daarvan alleen afwijken als daar een goede reden voor is. Het voordeel van deze aanpak is dat klantmanagers enige discretie behouden.

De onderzoeksperiode is opgedeeld in vier periodes van drie maanden. In elke periode krijgen de klantmanagers van DWI een andere standaardkeuze. Dit garandeert dat we het effect dat het instrument heeft op de werkhervattingskans van de WWB-er kunnen onderscheiden van het mogelijke effect dat de klantmanager heeft op deze werkhervattingskans. Daarnaast is elke standaardkeuze in elke periode in elk team toegewezen aan minimaal één klantmanager. Op deze manier kunnen we uitsluiten dat de door ons gevonden effecten van de instrumenten het gevolg zijn van kalendertijdeffecten, zoals conjunctuur- en seizoenseffecten. Ook controleren we zo voor werkplein-specifieke effecten, zoals de lokale arbeidsmarkt.

Afhankelijk van het werkplein krijgen klanten te maken met een klantmanager van het uitstroomteam die zowel de intake als de begeleiding naar werk doet, of ziet de klant eerst een klantmanager speciaal voor de intake en screening. Alle klantmanagers en teams die op enig moment te maken hebben met trede 4 klanten hebben meegedaan aan het onderzoek. Dit betreft 42 klantmanagers die zowel intake als begeleiding naar werk doen (op de werkpleinen Noord, Centrum/Oost en Nieuw-West), 60 klantmanagers die alleen intake en screening doen en 23 klantmanagers die alleen begeleiding doen (op de werkpleinen Zuid/West en Zuidoost). Binnen zowel de uitstroom- als intake teams worden nieuwe WWB-ers toegewezen aan de klantmanager die op dat moment het minst druk bezet is. Hierdoor is de toewijzing

¹Een meer gedetailleerde beschrijving van de onderzoeksopzet is te vinden in Bijlage A.

van WWB-ers aan klantmanagers binnen elk team willekeurig.

2.2 Interventies en experiment

Tijdens de aanvraag van de uitkering maakt de klantmanager die de intake doet, een inschatting van de mate van zelfredzaamheid van WWB-ers. WWB-ers die geacht worden zelfredzaam te zijn en van wie de financiële situatie het toelaat, krijgen eerst een zoekperiode van maximaal vier weken. Gedurende de zoekperiode moet de WWB-er zelf actief naar werk zoeken. Na afloop van de zoekperiode wordt de aanvraag voor de WWB-uitkering in behandeling genomen en volgt begeleiding door de klantmanager. WWB-ers die als niet-zelfredzaam beschouwd worden of waarvan de financiële situatie het niet toelaat dat de aanvraag van de uitkering tijdelijk wordt opgeschort, krijgen geen zoekperiode. Hun aanvraag wordt onmiddellijk in behandeling genomen en zij ontvangen na toekenning zo snel mogelijk begeleiding van een klantmanager.

Interventie 1: De klantmanagers krijgen de opdracht om hun beleid met betrekking tot het opleggen van zoekperiodes aan te passen. Dat betekent dat er drie mogelijke standaardopdrachten voor de klantmanagers zijn (in Bijlage B wordt dit nader gespecificeerd):

- (i) Altijd zoekperiode. Geef zoveel mogelijk WWB-ers een zoekperiode (mits financieel mogelijk).
- (ii) Nooit zoekperiode. Geef zo min mogelijk WWB-ers een zoekperiode.
- (iii) Normaal beleid. De klantmanager bepaalt zelf of er een zoekperiode opgelegd wordt.

Na al dan niet een zoekperiode van maximaal vier weken, valt de WWB-er onder een klantmanager van een uitstroomteam.² De begeleiding door de klantmanager duurt maximaal zes maanden en het uitgangspunt is dat de klantmanager eens per twee weken contact heeft met de WWB-er. Als de WWB-er na zes maanden nog niet uitgestroomd is, dan wordt de trede van de WWB-er opnieuw vastgesteld (en wordt de WWB-er in principe teruggezet naar trede 3). Gedurende de eerste zes maanden van de uitkeringsperiode kan de klantmanager een aantal instrumenten

²In het geval van een gecombineerd intake- en uitstroomteam is dit dezelfde klantmanager als bij de intake.

gebruiken om uitstroom naar werk te stimuleren: sollicitatiebegeleiding in de carrousel³, begeleiding door de klantmanager zelf, bemiddeling naar een vacature door het Werkgeversservicepunt (WSP) en werkgeversarrangementen (een proefplaatsing bij een werkgever van één tot drie maanden en/of een loonkostensubsidie).

Interventie 2: De klantmanagers moeten verschillende strategieën hanteren bij het besluiten welk re-integratieinstrument aan welke WWB-er toegewezen wordt. Er zijn hierbij vijf mogelijke standaardopdrachten voor de klantmanagers (zie voor een gedetailleerdere invulling Bijlage B):

- (i) WSP/werkgeversarrangement. De klantmanager brengt de WWB-er zoveel mogelijk onder de aandacht bij WSP. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van werkgeversarrangementen, zoals een proefplaatsing of een loonkostensubsidie. Ook zelf bemiddelen bij de invulling van reguliere vacatures behoort tot de mogelijkheden. Zolang er geen match tussen werkgever en WWB-er is, begeleidt de klantmanager de WWB-er zelf.
- (ii) Carrousel. De klantmanager stuurt zoveel mogelijk WWB-ers naar de carrousel (vanaf 1 januari 2013 is dit het loopbaancentrum geworden) en kiest alleen als de WWB-er over alle noodzakelijke sollicitatievaardigheden beschikt of juist niet geschikt is voor de carrousel ervoor om de WWB-er zelf te begeleiden.
- (iii) Zelf begeleiden. De klantmanager begeleidt zelf de WWB-er en maakt geen gebruik van de carrousel, werkgeversarrangementen of WSP.
- (iv) Niets doen. De klantmanager geeft geen begeleiding en is alleen beschikbaar als de WWB-er zelf initiatief neemt.
- (v) Normaal beleid. De klantmanager volgt het normale beleid met betrekking tot het bepalen van de inzet van re-integratieinstrumenten. De klantmanager bepaalt dus zelf welk(e) re-integratieinstrument(en) ingezet worden.

Zoals eerder al is genoemd, is de periode waarin het onderzoek loopt opgeknipt in vier gelijke perioden. In elke periode krijgen de klantmanagers een nieuwe standaardkeuze voor WWB-ers die in deze periode een nieuwe uitkering aanvragen. De standaardkeuze bestaat steeds uit óf een zoekperiode interventie in combinatie met normaal beleid voor het inzetten van een re-integratieinstrument óf normaal beleid

³Sinds januari 2013 is de carrousel vervangen door het loopbaancentrum. Het grootste verschil tussen beide is dat het loopbaancentrum grotendeels georganiseerd wordt op de werkpleinen in plaats van centraal. Daarnaast was er voor de carrousel (meestal) een wachtlijst, voor het loopbaancentrum lijkt dit minder het geval te zijn.

bij de zoekperiode met een opdracht voor de inzet van re-integratieinstrumenten.⁴ In elke periode krijgt in elk team minimaal één klantmanager normaal beleid als standaardkeuze. Zo kunnen altijd de effecten van de verschillende instrumenten vergeleken worden ten opzichte van het normale beleid. De opzet laat ook toe dat we de effecten van beide type interventies apart kunnen analyseren. Daarnaast blijft bij deze opzet de belasting voor de individuele klantmanager beperkt, terwijl er toch voldoende variatie in de toewijzing van re-integratieinstrumenten is om deze te kunnen evalueren. Ook blijft door onze opzet de belasting voor de carrousel en WSP ongeveer gelijk over de tijd.

De klantmanagers zijn gevraagd een formulier in te vullen voor elke nieuwe WWB-er die zij begeleiden en die tot de doelgroep behoort. Een voorbeeld van dit formulier staat in Bijlage C. Elke klantmanager had zijn/haar eigen formulieren en daarop was de standaardkeuze van de klantmanager voorgedrukt. Op deze formulieren moesten de klantmanagers een aantal achtergrondkenmerken van de WWB-er aangeven alsmede welke instrumenten gebruikt waren door de klantmanager.

2.3 Praktische implementatie

De voorbereiding van het onderzoek is begonnen in april 2011. De onderzoeksopzet is vervolgens besproken bij de directie en bij het werkpleinoverleg, en is ook voorgelegd aan de Cliëntenraad. Naar aanleiding van de gesprekken is besloten een externe begeleidingscommissie op te richten die de kwaliteit van het onderzoek bewaakt heeft. In maart 2012 is begonnen met de uitvoering van het onderzoek. In die maand zijn wij meerdere keren bij alle werkpleinen langs geweest om voorlichting en uitleg te geven over het onderzoek. Indien een klantmanager bij alle bijeenkomsten afwezig was, dan spraken we individueel af om de klantmanager te instrueren. Naar aanleiding van deze bijeenkomsten zijn nog een aantal wijzigingen doorgevoerd in de formulering van de opdrachten. Halverwege april 2012 zijn alle werkpleinen daadwerkelijk gestart met het onderzoek. In deze periode hebben wij regelmatig meegelopen met klantmanagers om te zien hoe de uitvoering van de taken van de klantmanager in de dagelijkse praktijk ging. Ook hebben we bijna wekelijks formulieren opgehaald en daarbij gesproken met de klantmanagers.

In mei 2012 vond de eerste bijeenkomst van de klankbordgroep plaats. De klankbordgroep is samengesteld uit één vertegenwoordiger van elk werkplein, een medewerker van WSP en een teammanager. Deze klankbordgroep is gedurende het

⁴Op de werkpleinen Zuidoost en Zuid/West wordt de intake en begeleiding door verschillende klantmanagers gedaan. Klantmanagers die alleen de intake doen krijgen een standaardkeuze voor de zoekperiode en klantmanagers die de begeleiding doen krijgen een standaardkeuze voor het re-integratieinstrument.

onderzoek meerdere keren samengekomen, en ontving op elk van deze gelegenheden een voortgangsrapportage. De terugkoppeling van de klankbordgroep op deze rapportage is erg nuttig gebleken bij de uitvoering van het onderzoek. Tevens verzag de klankbordgroep ons van waardevolle informatie over de exacte invulling van processen.

Ook na de opstartperiode bezochten we regelmatig de werkpleinen om formulieren op te halen. Daarnaast hebben we op elk werkplein tweemaal een presentatie over de voortgang en resultaten gegeven, in november 2012 en april 2013. In november 2012 is de opzet van het onderzoek ook gepresenteerd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in het kader van een bijeenkomst over landelijk onderzoek naar de effectiviteit van re-integratieinstrumenten.

Gedurende de onderzoeksperiode hebben we een aantal keer administratieve gegevens ontvangen van de statistische afdeling van DWI. Hieruit bleek dat de formulieren redelijk goed ingevuld werden maar dat een aantal klanten misten. Bij de meeste klantmanagers ging dit om een paar gevallen, maar bij een enkele klantmanager ontbrak veel meer. Daarom zijn we in december 2012, april 2013 en juni 2013 bij klantmanagers langs geweest met lijsten van klanten, die volgens ons in de doelgroep hoorden, maar van wie we geen formulier of een incompleet formulier ontvangen hadden.

Aan het eind van het onderzoek (november 2013) hebben we een vragenlijst opgesteld die naar alle deelnemende klantmanagers is gestuurd. Met deze vragenlijst wilden we meer inzicht krijgen in de afwegingen die klantmanagers maken bij het kiezen van een re-integratieinstrument. Daarnaast werd klantmanagers gevraagd of ze hun werkwijze hebben aangepast naar aanleiding van opgedane ervaringen tijdens het onderzoek, en werd hun algemene mening over het nut en de uitvoering van het onderzoek gevraagd. 75% van de klantmanagers heeft de vragenlijst ingevuld.

3 Data

3.1 Databronnen

De data voor het onderzoek zijn afkomstig uit verschillende bronnen. De basis wordt gevormd door administratieve gegevens van DWI uit de systemen Socrates (inkomen-/uitkeringssysteem) en RAAK (werk-/re-integratiesysteem). De datawarehouse specialist van DWI heeft de relevante gegevens voor het onderzoek met een versleuteld identificatienummer aan de onderzoekers geleverd. De informatie uit Socrates en RAAK beslaat alle fasen van het proces dat de klant doorloopt. De datum waarop een uitkering is aangevraagd, of de aanvraag is toegekend en zo ja, de start- en einddatum van de uitkering. Daarnaast bevat de administratie informa-

tie over achtergrondkenmerken van klanten zoals geslacht, leeftijd, huishoudsituatie (alleen of met een partner, met of zonder kinderen), opleidingsniveau en trede indeling. Voor elke klant is bekend door welke klantmanager hij/zij begeleid is en hoeveel en wat voor soort contact (email, telefoon, gesprek) er met de klantmanager is geweest. Om te weten wat een klantmanager met een klant heeft gedaan is er informatie beschikbaar over de instrumenten die ingezet zijn door de klantmanager (zoals bijvoorbeeld de carousel of een proefplaatsing). Als klanten zich onvoldoende inspannen om werk te vinden of niet goed meewerken aan hun re-integratie kan de klantmanager een maatregel opleggen (bijv. korten op de uitkering). Ook deze informatie is toegevoegd aan de dataset.

De administratie van DWI bevat veel voor het onderzoek belangrijke gegevens. Er is echter ook een aantal gegevens dat minder goed geregistreerd is of ontbreekt in de administratie. Een eerste probleem vormen de klanten die na een opgelegde zoekperiode niet teruggekomen zijn om een uitkering aan te vragen (bijvoorbeeld omdat ze werk gevonden hebben in de zoekperiode). Omdat er geen aanvraag plaatsvindt, zijn deze klanten niet altijd terug te vinden in Socrates. Dit zou tot een onderschatting van het effect van een zoekperiode kunnen leiden. Ten tweede zijn er ook een aantal gegevens die niet in de administratie van DWI te vinden zijn, maar wel waardevol zijn voor het onderzoek. Zo wilden we graag de duur van de opgelegde zoekperiode weten. Daarnaast is ook de professionele inschatting van de klantmanager over de zelfredzaamheid en de uitstroomkans van de klant interessant. Een derde probleem is dat de reden van uitstroom uit de WWB in praktijk niet altijd goed geadministreerd is. Daardoor is moeilijk te bepalen of de geobserveerde uitstroom uit de WWB ook uitstroom naar werk is.

Het probleem van de zoekperiode is opgelost door klantmanagers te vragen voor iedere klant een kort formulier in te vullen. Daarnaast werd klantmanagers op het formulier ook gevraagd naar hun inschatting van de zelfredzaamheid en de uitstroomkans van de klant, en de exacte duur van de opgelegde zoekperiode.

Inzicht verkrijgen in de reden van uitstroom uit de WWB is mogelijk door gegevens uit de polisadministratie van UWV te koppelen aan iedere klant in het onderzoek.⁵ De polisadministratie bevat voor elke maand informatie over het verkregen inkomen uit verschillende inkomstenbronnen, zoals inkomen uit werk en uitkeringen. Ieder dienstverband en iedere uitkering heeft een startdatum en, indien inmiddels beëindigd, een einddatum. De eerste levering van deze gegevens heeft in november 2013 plaats gevonden. Om ook inzicht te krijgen in de lange termijn effecten van

⁵Hiervoor is een speciaal verzoek ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Om anonimiteit te garanderen zijn Burgerservicenummers (BSN) rechtstreeks door DWI aan UWV geleverd, zonder tussenkomst van de onderzoekers. De onderzoekers hebben de gegevens vervolgens van UWV ontvangen met een versleuteld identificatienummer.

Tabel 1: Aantal WWB-aanvragen, uitkeringen en personen in het onderzoek

WERKPLEIN	totaal gepland	totaal aangevraagd	waarvan formulier	totaal instroom	waarvan formulier
Zuidoost	400	581	383	424	281
Noord	375	399	300	303	238
Centrum/Oost	575	700	588	533	450
Nieuw-West	400	390	216	272	152
Zuid/West	750	784	566	572	392
Totaal	2500	2854	2053	2104	1513
Unieke WWB-ers		2716		2062	

de re-integratieinstrumenten zullen deze inkomensgegevens nog tweemaal geleverd worden door UWV, in mei 2014 en in januari 2015. Door gebruik te maken van de gegevens van UWV om de reden van uitstroom te bepalen hoeven de minder goed geregistreerde DWI gegevens hiervoor niet gebruikt te worden.

3.2 Aantal klanten in het onderzoek

Tabel 1 geeft een beschrijving van de grootte van de onderzoekspopulatie. Op basis van de instroomgegevens in de periode voorafgaand aan de start van het onderzoek hadden we verwacht 2500 nieuwe aanvragen voor een WWB-uitkering in de doelgroep te krijgen. De eerste kolom geeft een grove schatting van hoe deze aanvragen verdeeld zouden zijn over de vijf werkpleinen.

In de tweede kolom zien we dat 2854 nieuwe aanvragen binnen onze doelgroep vallen, en dat het hierbij gaat om 2716 unieke individuen. Dit is dus iets meer dan vooraf verwacht, wat het gevolg kan zijn van de verslechterde omstandigheden op de arbeidsmarkt. Voornamelijk bij Zuidoost en Centrum/Oost zijn meer aanvragen dan verwacht binnen gekomen. De derde kolom laat zien voor hoeveel van deze mensen de klantmanagers een formulier ingevuld hebben. Bij de werkpleinen Noord en Centrum/Oost lag dat rond de 80%, terwijl het bij Nieuw-West slechts 55% was. Zuid/West en Zuidoost zitten daar tussen in met ongeveer 70% ingevulde formulieren.⁶

Niet iedereen die een aanvraag doet, krijgt ook daadwerkelijk een WWB-uitkering. Mensen kunnen werk vinden tijdens de zoekperiode, of de aanvraag kan (na een eventuele zoekperiode) niet worden toegekend. De vierde kolom geeft aan hoe vaak iemand uit onze doelgroep daadwerkelijk in de uitkering gestroomd is. In totaal

⁶Dit is inclusief de aanvullingen die we aan de klantmanagers gevraagd hebben.

gaat het hier om 2104 toegekende aanvragen (2062 unieke individuen). In de laatste kolom staat weer per werkplein voor hoeveel van de toegekende aanvragen we een formulier ontvangen hebben. Wederom ligt dat bij Noord en Centrum/Oost het hoogst met rond de 80% en bij Nieuw-West het laagste met 56%.

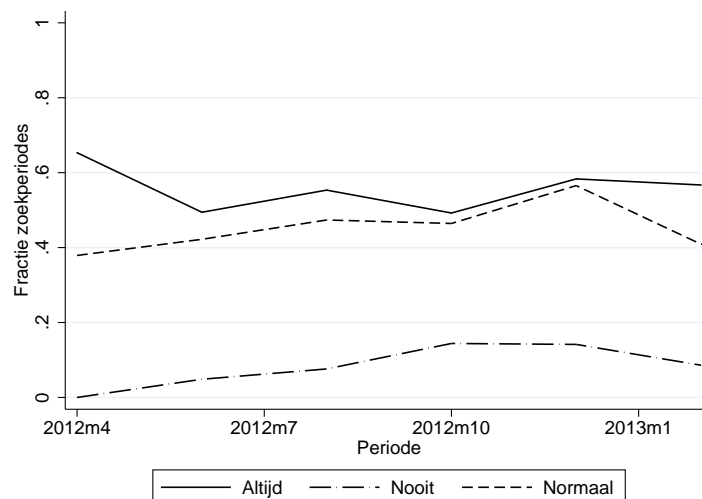
Voor de betrouwbaarheid van het onderzoek is het essentieel dat binnen de werkpleinen de groepen WWB-ers die toegewezen waren aan de verschillende instrumenten goed vergelijkbaar zijn. In Bijlage D kijken we daarom naar een aantal kenmerken van klanten, uitgesplitst voor de verschillende opdrachten (zowel voor de zoekperiode als voor de instrumenten). Er zijn weinig verschillen tussen de klanten in de verschillende opdrachten, en de verschillen die er zijn lijken ook niet gerelateerd aan de aard van de opdracht.

4 Naleving opdrachten

De groepen WWB-ers met de verschillende standaardkeuzes blijken goed vergelijkbaar. De volgende voorwaarde voor een succesvol onderzoek is dat verschillende standaardkeuzes ook tot verschillend gebruik van de re-integratieinstrumenten geleid hebben. Dat bekijken we in deze sectie.

4.1 Zoekperiode

Figuur 1: Fractie opgelegde zoekperiodes per opdracht, over tijd



In Figuur 1 zien we de fractie⁷ klanten aan wie een zoekperiode is opgelegd onder

⁷In de figuren wordt gebruik gemaakt van fracties. Voor de leesbaarheid zal in de tekst meestal gesproken worden over percentages.

de verschillende opdrachten over tijd. Onder de opdracht nooit zoekperiode werden er aan het begin van het onderzoek (april 2012) bijna geen zoekperiodes opgelegd. Gedurende het jaar neemt het aantal langzaam toe, maar het komt nooit boven de 15%. De toename is waarschijnlijk een gevolg van het beleid van DWI om meer zoekperiodes op te leggen. Dit zien we ook terug bij de opdracht normaal beleid, waar het aantal opgelegde zoekperiodes aan het begin van het onderzoek rond de 40% was, om toe te nemen tot bijna 60% in december 2012. Het verschil tussen de opdracht altijd zoekperiode en normaal beleid was hierdoor het grootst bij de start van het onderzoek. Het aantal zoekperiodes onder de opdracht altijd zoekperiode blijft redelijk constant over tijd (rond de 60%) en ligt over de gehele periode genomen 9 procentpunt boven het aantal zoekperiodes onder normaal beleid. Begin 2013 zien we een afname van het aantal opgelegde zoekperiodes onder de opdrachten normaal beleid en nooit zoekperiode. Dit wordt veroorzaakt doordat in Zuidoost in deze periode weinig zoekperiodes opgelegd konden worden in verband met vertraging in het uitvoeren van de intakes.

Als er een zoekperiode is opgelegd, heeft deze gemiddeld een duur van 3.0 weken. Hier is wel variatie tussen de werkpleinen. Op de werkpleinen Zuidoost en Nieuw-West zijn de zoekperiodes gemiddeld wat korter (2.1 week). Daarbij moet worden opgemerkt dat in Zuidoost de periode tussen melden en de screening vrij lang is, waardoor 2 weken vaak de maximaal mogelijke duur is. Over het geheel genomen kunnen we concluderen dat ten opzichte van de opdracht nooit zoekperiode er een substantiële toename is in het aantal zoekperiodes door beide andere opdrachten. Dat geeft aan dat het goed mogelijk is de effecten van het opleggen van een zoekperiode te schatten.

4.2 Instrumenten

Het is lastiger om voor de instrumenten een goede maatstaf te bepalen voor welk instrument daadwerkelijk gebruikt is. Tabel 2 geeft aan welke instrumenten klantmanagers zelf aangeven in te zetten onder de opdracht normaal beleid. De gegevens in de eerste kolom zijn gebaseerd op gegevens van de ingeleverde formulieren. Hierop hebben de meeste klantmanagers het instrument ingevuld dat ze van plan zijn in te zetten omdat ze de formulieren aan het begin van de begeleidingsperiode inleveren. Op basis van gegevens uit de administratie van DWI kunnen we een beter beeld krijgen welke instrumenten er daadwerkelijk in de 6 maanden na de meldingsdatum bij de verschillende WWB-ers ingezet zijn. Daarnaast hebben we deze informatie voor alle klanten in de doelgroep, dus niet alleen voor klanten waarvoor een formulier is ingevuld. Op de formulieren konden de klantmanagers aangeven of ze WSP/werkgeversarrangement, de carrousel, zelf begeleiden of niets hadden ingezet.

Op het moment dat het onderzoek opgezet werd waren wij ons nog niet bewust van de aanwezigheid van de Jobhunter en de CV-dokter op de werkpleinen. Dit was daarom geen onderdeel van de omschrijving van de standaardkeuzes, en stond ook niet op de formulieren.

Tabel 2: Gebruikte instrumenten onder opdracht normaal beleid

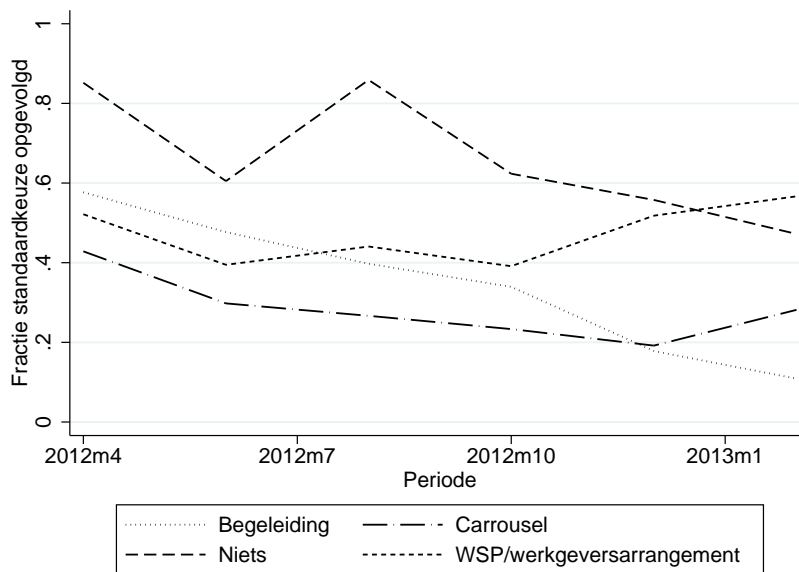
Bron	Formulieren	Administratie DWI
Begeleiding	78%	23%
(Aangemeld) carrousel (+begeleiding)	7%	4%
WSP/werkgeversarrang. (+begeleiding)	7%	33%
WSP/werkg.arr. + carrousel (+begeleiding)	1%	4%
Niets	6%	29%
Alleen overige instrumenten (+begeleiding)		8%
Aantal observaties	358	477

In Tabel 2 zien we dat de meeste klantmanagers van te voren aangeven dat ze van plan zijn een klant zelf te begeleiden. Zo wordt maar in 7% van de gevallen aangegeven dat een werkgeversarrangement wordt ingezet of dat de klant met WSP in contact gebracht wordt. In de tweede kolom zien we dat het percentage dat uiteindelijk daadwerkelijk naar een medewerker van WSP gaat of van een werkgeversarrangement gebruik maakt veel hoger ligt (33%). Wat verder opvalt in de tweede kolom is dat met 29% van de klanten niets gedaan lijkt te zijn. Hierbij gaat het vaak om aanvragen voor een gesloten periode en om klanten die een baan vinden nog voor gestart is met inzet van een re-integratieinstrument. Ook onvolledige registratie speelt een rol. Verder gaat 8% naar de carrousel en wordt voor 8% van de klanten alleen een van de overige instrumenten (Jobhunter, CV-dokter, elevatorpitch, van plan naar baan, etc.) ingezet naast begeleiding. Als we kijken naar wat er daadwekelijk is ingezet dan is er dus vaak meer ingezet dan alleen begeleiding, zoals op het formulier ingevuld was.

In Figuur 2 staat voor elk van de opdrachten aangegeven voor welke fractie klanten de opdracht gevolgd is.⁸ Het is belangrijk hier mee te nemen dat de opdrachten carrousel en WSP/werkgeversarrangement niet voor alle klanten gevolgd kunnen

⁸De tabel in Bijlage E geeft aan welke instrumenten klantmanagers hebben ingezet onder de verschillende opdrachten, dus ook welk ander instrument is ingezet indien de opdracht niet gevolgd werd.

Figuur 2: Fractie klanten waarvoor opdracht gevolgd is, over tijd



worden.⁹ Verder geldt ook voor de opdrachten dat gemiddeld 20% van de WWB-ers geen enkele begeleiding krijgt, wat we ook al zagen bij de opdracht normaal beleid. Hierbij gaat het wederom vaak om aanvragen voor een gesloten periode.

Het eerste wat opvalt is dat de opdracht niets het best gevolgd wordt, over de gehele periode wordt deze opdracht bij 68% van de WWB-ers uitgevoerd. Door veel klantmanagers werd dit als de moeilijkste opdracht gezien, maar toch lijken zij er goed in geslaagd dit uit te voeren. Voor de andere opdrachten zijn de gemiddelde percentages 28% (carrousel), 45% (WSP/werkgeversarrangement) en 33% (begeleiding). Naar het eind van de onderzoeksperiode neemt het percentage vooral voor de opdracht zelf begeleiden flink af. Dit wordt voor een deel verklaard door klanten die naar de Jobhunter gestuurd worden. Bij deze opdracht was er het meeste onduidelijkheid over wat er wel en niet ingezet mocht worden, wat hiervoor een verklaring kan zijn.

Aangezien klanten willekeurig worden toegewezen aan klantmanagers kunnen we de dataset beperken en alleen de klantmanagers meenemen die zich goed aan de opdrachten houden. Als we kijken naar de 50% klantmanagers die zich het best aan de opdrachten hebben gehouden zien we dat 52% van de klanten bij één van deze

⁹Voor deelname aan de carrousel zijn voldoende beheersing van de Nederlandse taal en computervaardigheden vereist. Daarnaast moet iemand volledige dagen beschikbaar zijn, dus parttime werk is een belemmering. Tenslotte hebben sommige WWB-ers in een eerdere uitkeringsperiode of tijdens ontvangst van een WW-uitkering al sollicitatietraining gevolgd. Ook de opdracht WSP/werkgeversarrangement is lastiger te volgen als de klant al een part-time baan heeft omdat zijn beschikbaarheid hierdoor beperkter is.

Tabel 3: Gemiddeld aantal geregistreerde contacten (gesprekken, email, telefoontjes) per maand (intake meegerekend)

	Alle KMs	KM volgt opdracht goed
Begeleiding	1.03	1.07
Carrousel	1.06	1.13
WSP/werkgeversarrangement	1.10	1.15
Niets	0.73	0.66
Normaal	0.95	0.96

noot: alleen contacten geregistreerd in RAAK zijn hier meegenomen. Het daadwerkelijke aantal contacten kan hoger liggen als een deel niet geregistreerd wordt in RAAK.

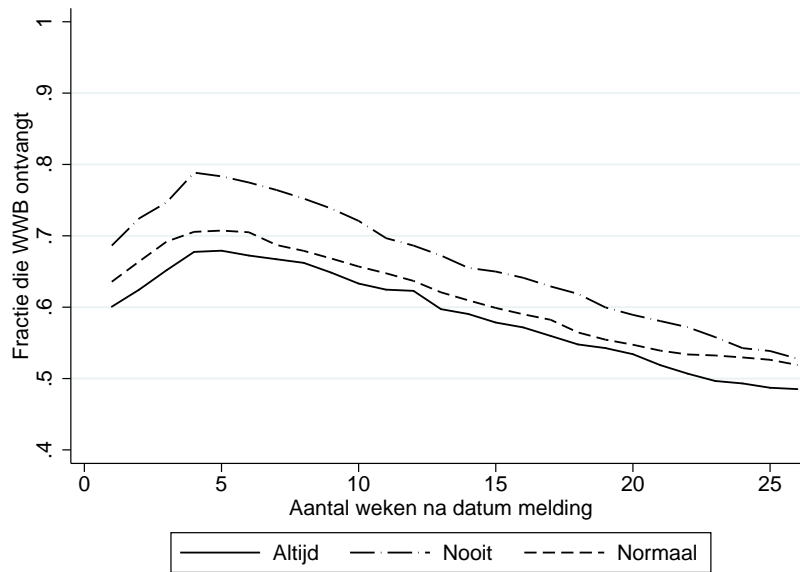
klantmanagers terecht is gekomen. Voor deze groep vinden we dat klantmanagers in gemiddeld 84% de opdracht niets doen volgen. Ook voor de carrousel (49%) en WSP/werkgeversarrangement (59%) ligt dit percentage een stuk hoger dan voor alle klantmanagers samen. Alleen onder de opdracht begeleiding blijft er een groot verschil tussen de formulieren en de daadwerkelijke uitvoering. Hierdoor kan het moeilijk zijn verschillen in effect te vinden tussen deze opdracht en de opdracht normaal beleid.

Een laatste manier om naar het volgen van opdrachten van de instrumenten te kijken is om te kijken naar het gemiddeld aantal contacten dat klantmanagers per maand met klanten hebben onder de verschillende opdrachten. Dit is weergegeven in Tabel 3, waarin we alleen contacten hebben genomen waar de klantmanager direct contact heeft met klant (in een gesprek, per telefoon of per mail). We zien dat het aantal contacten een stuk lager is onder de opdracht niets. Als we alleen naar de klantmanagers kijken die de opdracht goed volgden wordt dit verschil nog groter. Dit geeft wederom aan dat de opdracht niets doen goed gevolgd is.

5 Resultaten

Het doel van de eerder besproken instrumenten is uitstroom naar werk. In de analyses maken we gebruik van twee doelgroepen. Voor het schatten van de effecten van de zoekperiode gebruiken we alle mensen die zich aangemeld hebben voor een uitkering, terwijl we voor het schatten van de effecten van de re-integratieinstrumenten gebruik maken van alle individuen waarvan de uitkering toegekend is. Beide doelgroepen komen overeen met het moment waarop een beslissing over een bepaald instrument genomen wordt.

Figuur 3: Fractie klanten die WWB ontvangt, per opdracht zoekperiode



5.1 Resultaten zoekperiode

In Figuur 3 staat voor elk van de opdrachten aangegeven welk percentage klanten een bepaald aantal weken na melding bij DWI Amsterdam een WWB-uitkering ontvangt.¹⁰ Het gaat er dus niet om of een klant daadwerkelijk een zoekperiode heeft gekregen. In het figuur is verder meegenomen of een klant op een later moment een nieuwe aanvraag doet en opnieuw in de WWB beland. Hierdoor kunnen we zien of een zoekperiode alleen een vertragend effect heeft (de aanvraag komt een aantal weken later tot stand) of dat het ook een langdurig effect heeft. We zien in Figuur 3 dat het percentage klanten in de WWB onder de opdracht nooit zoekperiode duidelijk het hoogst is. Van de klanten die een intake hadden bij een klantmanager met de opdracht altijd ontvangt na 4 weken 68% een uitkering ten opzichte van 79% die bij een klantmanager komen met de opdracht nooit. De opdracht normaal beleid ligt hier tussenin, met 71%. Het verschil met de andere opdrachten is het grootst vlak na melding, maar blijft ook duidelijk zichtbaar tot een half jaar na melding.

De gegevens in Figuur 3 zijn puur beschrijvend. Er wordt geen rekening gehouden met verschillen tussen werkpleinen en over de tijd. In onze verdere analyses controleren we hiervoor en controleren we ook voor individuele kenmerken van de klant. Met de analyse schatten we het effect van de zoekperiode op de kans om een

¹⁰Dit figuur is gebaseerd op gegevens van DWI Amsterdam, en neemt dus alleen mee of een klant in Amsterdam een WWB-uitkering ontvangt.

uitkering te ontvangen, voor elke week na melding.¹¹ Een uitgebreide beschrijving van de gebruikte methoden is te vinden in Bijlage F. De resultaten zijn te zien in Figuur 4. In dit figuur geeft de zwarte lijn aan wat het effect is van de zoekperiode. Het blauwe vlak er omheen geeft aan hoe precies dit effect geschat is.¹² Op de horizontale as staat wederom het aantal weken sinds de melding.

We zien in Figuur 4 dat een zoekperiode van de eerste tot de tiende week leidt tot een verlaging van het aantal klanten dat een uitkering ontvangt van 20 procentpunt. Omdat in de groep mensen die nooit een zoekperiode krijgt ook maar 75% uiteindelijk in de uitkering belandt betekent dit een reductie van het aantal WWB-ers van ongeveer 25%. Van week 10 tot week 22 is het effect zo'n 15 procentpunt. Vanaf week 22 neemt het effect langzaam af, maar tot en met de 26e week kunnen we met voldoende precisie zeggen dat een zoekperiode leidt tot minder mensen in de WWB. Dit betekent dat door de zoekperiode ook mensen sneller uit de uitkering komen die anders voor een langere periode in de uitkeringssituatie zouden zitten.

Het is ook mogelijk dat klanten door de inzet van een zoekperiode gedeeltelijk uitstromen. Om hiermee rekening te houden kunnen we de analyse herhalen met als uitkomst het bedrag aan WWB dat de klant ontvangt. Figuur 5 geeft het resultaat van deze analyse weer. Het effect is erg vergelijkbaar met dat in het vorige figuur: er lijkt dus niet een specifiek effect te zijn van de zoekperiode op gedeeltelijke of volledige uitstroom. Als we het effect van de zoekperiode op het WWB bedrag per week optellen voor een langere periode kunnen we bepalen tot welke besparing op WWB-lasten voor DWI Amsterdam een zoekperiode leidt. Aan de klanten zonder zoekperiode wordt in het half jaar na aanvraag gemiddeld 3355 euro per persoon uitbetaald. Een zoekperiode verlaagt dit bedrag met 920 euro, dus 27%.

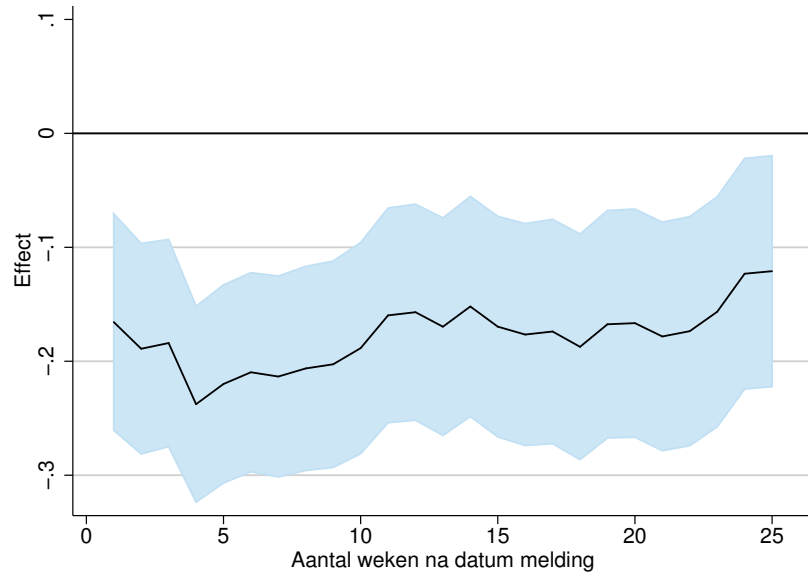
Tot nu toe hebben we gekeken naar het effect van de zoekperiode op uitstroom uit de WWB. We zagen dat een zoekperiode leidt tot flink meer uitstroom uit de WWB. De volgende vraag is of uitstroom uit de WWB ook uitstroom naar werk betekent. Uitstroom uit de WWB kan bijvoorbeeld ook veroorzaakt worden door een verhuizing of een verandering in de huishoudsituatie of in het inkomen van de partner.¹³ Figuur 6 geeft het effect van de zoekperiode weer op het ontvangen

¹¹Wij maken hier gebruik van een Instrumentele Variabele analyse. Met deze methode kunnen we corrigeren voor het feit dat onder de opdracht altijd zoekperiode niet alle klanten een zoekperiode hebben gekregen en onder de opdracht nooit zoekperiode sommige klanten wel.

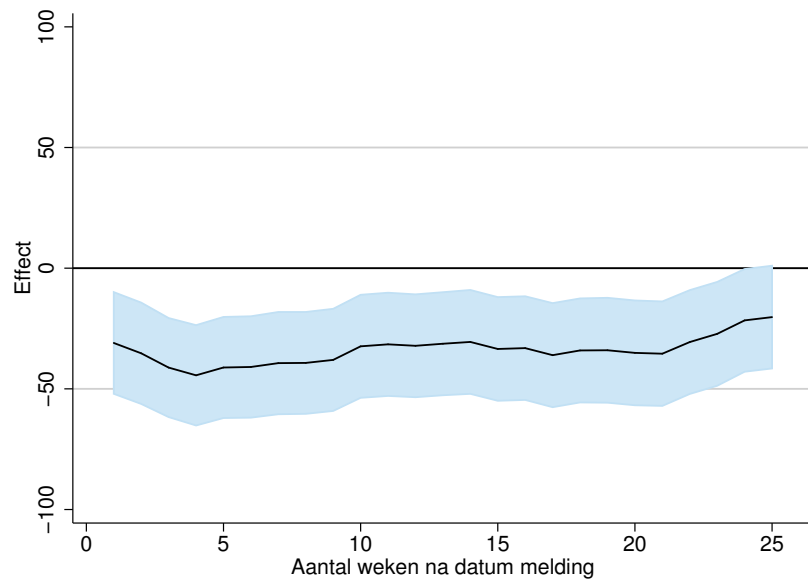
¹²Het blauwe vlak geeft het 90% betrouwbaarheidsinterval aan. Dit is het interval waarbinnen we verwachten dat de werkelijke waarde van het effect ligt. Formeel gezegd betekent dit interval dat als we het experiment 100 keer zouden herhalen, het geschatte effect minstens 90 keer binnen het betrouwbaarheidsinterval ligt.

¹³We kijken in alle voorgaande analyses naar uitstroom uit de WWB in Amsterdam, als een klant in een andere gemeente een WWB-uitkering ontvangt is er dus ook sprake van uitstroom.

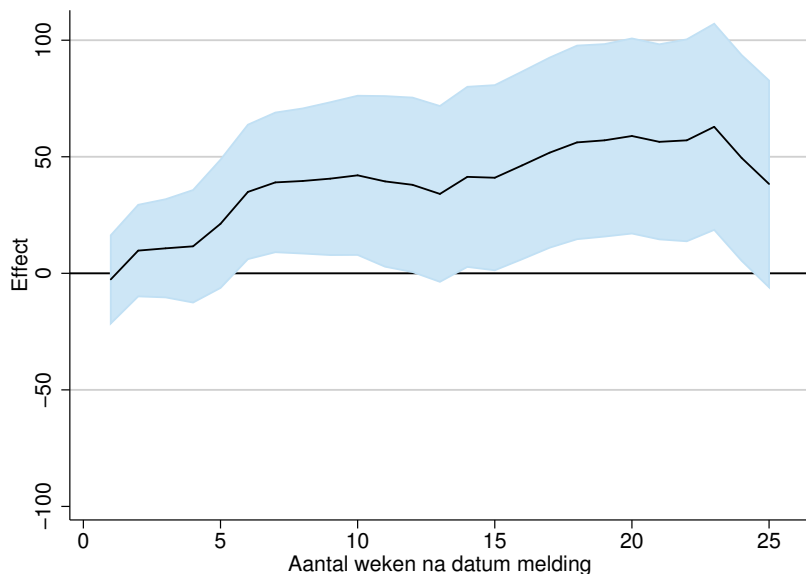
Figuur 4: Effect zoekperiode op fractie klanten dat WWB ontvangt



Figuur 5: Effect zoekperiode op bedrag WWB per week



Figuur 6: Effect zoekperiode op inkomsten uit werk per week



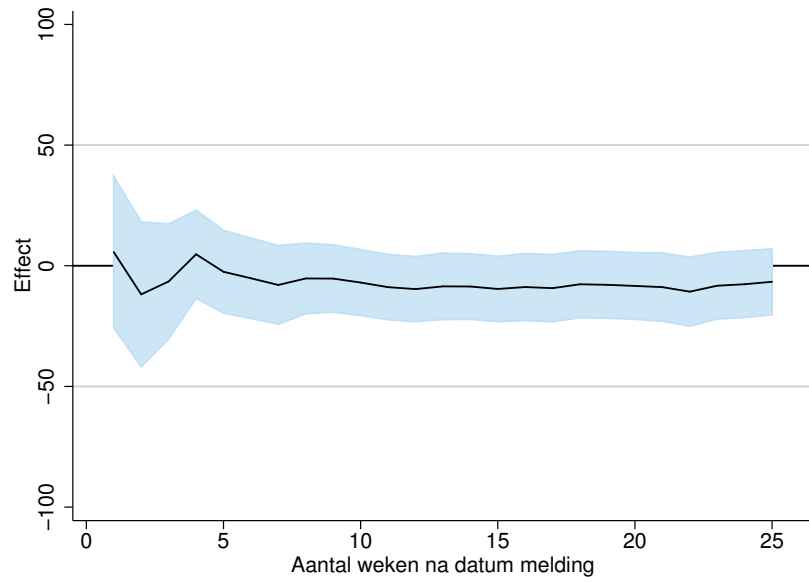
inkomen uit werk per week.¹⁴ Vanaf de 5e week is er een significant positief effect van de zoekperiode op inkomsten uit werk. De zoekperiode leidt tot gemiddeld 50 euro meer inkomsten uit werk per week. Dit effect blijft significant tot de 23e week en neemt daarna af. Over een periode van 26 weken wordt gemiddeld 890 euro per persoon meer inkomen uit werk verdiend door klanten met een zoekperiode.

Inkomen uit werk is niet de enige vorm van inkomen waar de zoekperiode een effect op zou kunnen hebben. Het is ook mogelijk dat er een effect is op hoeveel beroep mensen doen op andere uitkeringen. Daarom laat Figuur 7 zien wat het effect van de zoekperiode is op inkomsten uit andere uitkeringen dan de WWB (zoals WW, WIA, etc.). De zoekperiode blijkt echter geen effect te hebben op het beroep op andere uitkeringen. Het effect ligt dicht bij 0.

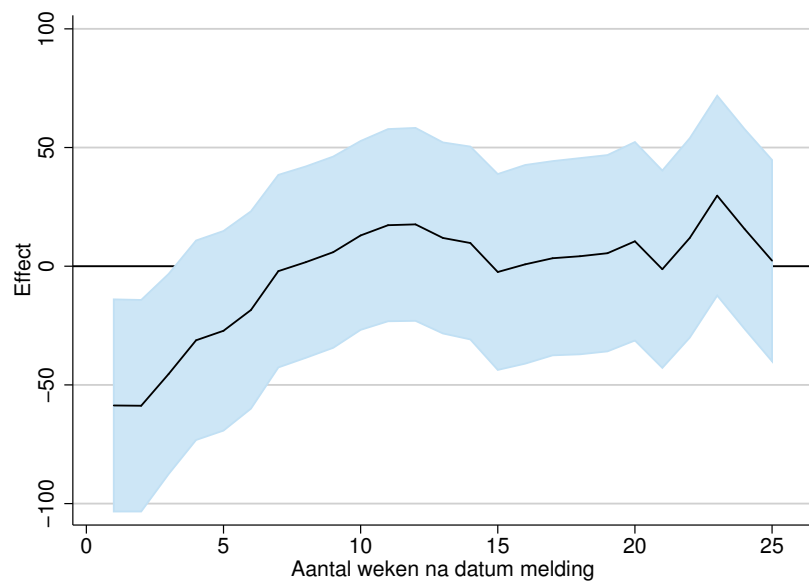
Samenvattend is het beeld tot nu toe dat een zoekperiode leidt tot minder instroom in de WWB en meer inkomsten uit loon. Zijn die inkomsten uit werk groot genoeg om de lagere inkomsten uit WWB te compenseren? In Figuur 8 kijken we naar het effect van de zoekperiode op het totale inkomen. Het totale inkomen is een optelsom van inkomen uit WWB-uitkering, inkomen uit werk en inkomen uit overige uitkeringen. In deze som zijn ook WWB-uitkeringen in andere gemeenten meegenomen. In de eerste 4 weken na melding is er een significant negatief effect op totaal inkomen. Daarna is het effect nagenoeg 0 en niet significant. De extra inkomsten uit werk compenseren dus de lagere inkomsten uit WWB na 4 weken.

¹⁴Het gaat hier om loon uit een dienstbetrekking. Gegevens over loon uit zelfstandig ondernemerschap zijn niet beschikbaar.

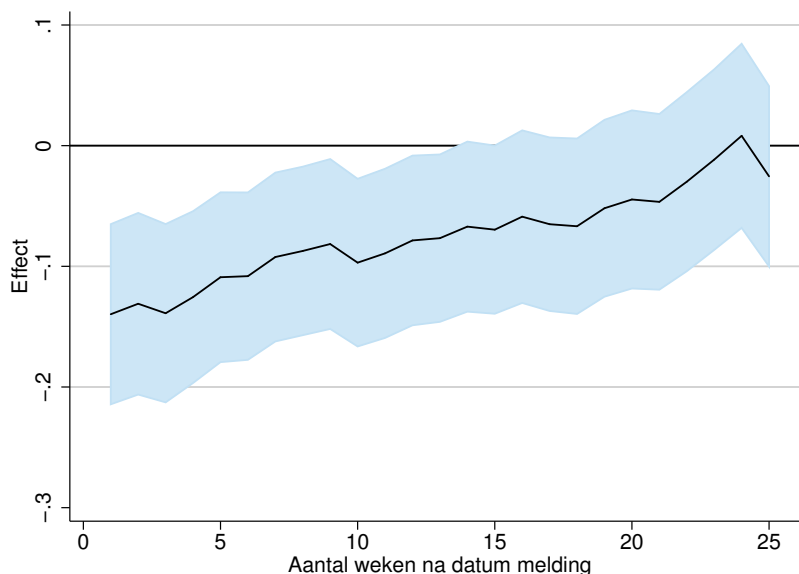
Figuur 7: Effect zoekperiode op inkomsten uit andere uitkeringen per week



Figuur 8: Effect zoekperiode op totale inkomsten per week



Figuur 9: Effect zoekperiode op fractie mensen met inkomen boven bestaansminimum (150 euro per week)



Het is niet verbazend dat het effect vooral groot is in het begin. Iemand die net een zoekperiode opgelegd heeft gekregen, heeft niet meteen (meer) werk.

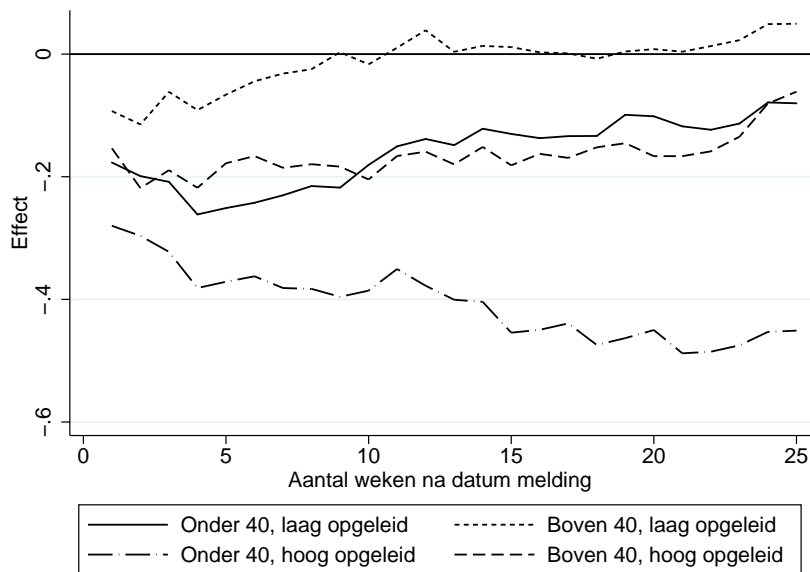
De effecten die we geschat hebben zijn gemiddelde effecten. Het zou zo kunnen zijn dat een deel van de klanten met een zoekperiode snel een baan vindt en er in inkomen op vooruit gaat en er een andere groep klanten is die niet snel werk vindt en er in inkomen flink op achteruit gaat. Om te onderzoeken of dit het geval is, kijken we naar het effect van de zoekperiode op het percentage mensen dat een totaal inkomen heeft boven een bestaansminimum van 150 euro per week. Het effect is weergegeven in Figuur 9. In de eerste 14 weken leidt de zoekperiode tot zo'n 10% lagere kans op een inkomen boven 150 euro per week. Na 14 weken is dit effect weg, een zoekperiode leidt er dus niet toe dat mensen langdurig een inkomen onder het bestaansminimum hebben.

Ten slotte kijken we naar het effect voor verschillende subgroepen. Hieruit blijkt dat er vooral verschillen zijn tussen leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus.¹⁵ Figuur 10 geeft het effect weer van de zoekperiode op de kans dat WWB wordt ontvangen voor vier subgroepen¹⁶: jonger dan 40 en laagopgeleid, jonger dan 40 en hoogopgeleid (universitair/HBO), boven de 40 en laagopgeleid, boven de 40 en hoogopgeleid. Het figuur laat zien dat er aanzienlijke verschillen zijn. Een zoekperiode heeft het

¹⁵Er is geen verschil van het effect voor mannen en vrouwen.

¹⁶In verband met de leesbaarheid zijn de blauwe vlakken hier weggelaten. Voor hoogopgeleiden jonger dan 40 en laag opgeleiden jonger dan 40 is het effect altijd significant. Het effect voor hoogopgeleiden boven de 40 is alleen in de eerste 10 weken significant.

Figuur 10: Effect zoekperiode op fractie in WWB voor subgroepen



grootste effect op hoogopgeleide klanten jonger dan 40 jaar. Het effect voor hoogopgeleide klanten ouder dan 40 jaar en voor laagopgeleide klanten jonger dan 40 jaar is ongeveer even groot. Het effect van de zoekperiode voor laagopgeleide klanten boven de 40 jaar is nagenoeg nul.

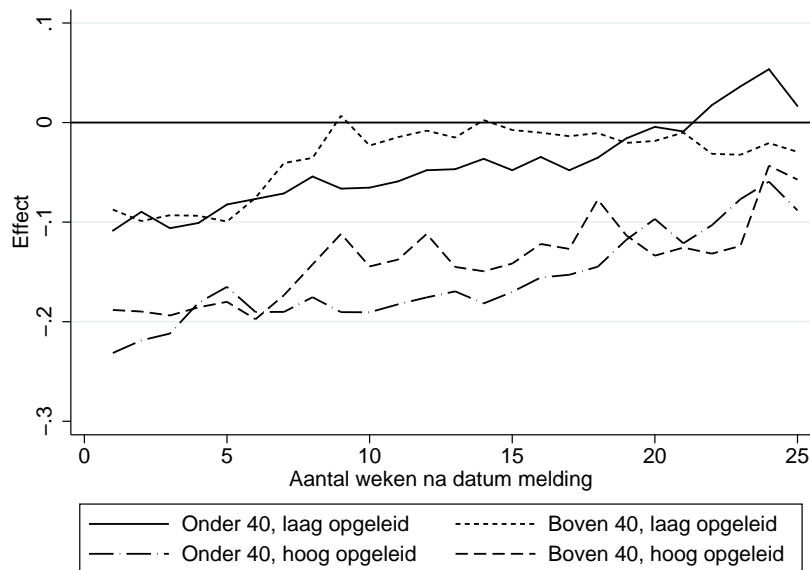
We zagen eerder dat een zoekperiode leidde tot een hogere kans op een inkomen onder het bestaansminimum in de eerste 14 weken. Figuur 11 laat zien dat dit effect vooral veroorzaakt wordt door de hoger opgeleiden (onder de 40 en boven de 40). Voor deze groepen leidt een zoekperiode er toe dat ze (tijdelijk) uit geen enkele bron (loon, WWB, overige uitkering) inkomen hebben. Voor de lager opgeleiden is dit effect veel kleiner en kortdurender, vanaf 7 weken is het ongeveer nul.

Een zorg zou kunnen zijn dat klanten die een zoekperiode krijgen opgelegd en snel een baan vinden, andere werkzoekenden 'verdringen' op de arbeidsmarkt. De baan die zij hebben gevonden kan immers niet meer door een ander ingevuld worden. Het is echter niet erg waarschijnlijk dat dit hier een groot probleem is. Ten opzichte van het totaal aantal werklozen dat actief naar werk zoekt in Amsterdam (47.700 in 2013) is het aantal trede 4 aanvragers klein.

5.2 Resultaten re-integratieinstrumenten

We kunnen voorgaande analyses ook toepassen op de re-integratieinstrumenten. Voor de instrumenten is het relevant om de klanten langer te volgen. Anders dan bij de zoekperiode kunnen verschillen zich pas later aftekenen, omdat intensieve begeleiding niet altijd direct tot een baan leidt. Daarom presenteren we in deze sectie

Figuur 11: Effect zoekperiode op fractie mensen met inkomen boven bestaansminimum (150 euro per week) voor subgroepen



de resultaten tot 50 weken na de datum melding. Belangrijk is hierbij wel om op te merken dat bij de figuren nog niet alle klanten in het onderzoek 50 weken geobserveerd worden. Alleen klanten die zich voor half november 2012 hebben gemeld voor een WWB-uitkering observeren we minimaal 50 weken. Dit betekent dat voor de weken 30 tot en met 50 de steekproef steeds een stukje kleiner wordt. Dat heeft vooral gevolgen voor de precisie waarmee de resultaten worden geschat (de effecten zijn minder precies, het blauwe vlak wordt breder). Verder hebben we bij de analyse van de opdracht carousel alleen de klanten meegenomen die voor 1 november 2012 onder deze opdracht vielen. Dit betekent dat we het effect van de ‘oude stijl’ carousel bekijken, die bestond uit 2 weken training en 6 weken onder begeleiding solliciteren op een centrale locatie. Het loopbaancentrum (een training van 2 weken op het eigen werkplein) is niet meegenomen in de resultaten.

Figuur 12 geeft weer welk percentage van de klanten een WWB-uitkering ontvangt sinds de start van de uitkering. Hierbij is een opsplitsing gemaakt naar de opdracht van de klantmanager voor het re-integratieinstrument. Dat wil niet zeggen dat bij de klant ook daadwerkelijk dat instrument toegepast is. Het betekent wel dat er een veel grotere kans is dat een bepaald instrument op de klant is toegepast. We zien in Figuur 12 dat het in de eerste twee maanden niet uitmaakt welke opdracht de klantmanager had, bij elke opdracht stroomt ongeveer hetzelfde percentage klanten uit. Na 10 weken beginnen zich de eerste verschillen af te tekenen. Als eerste zien we dat de uitstroom onder de opdracht WSP/werkgeversarrangement sneller gaat dan bij de andere instrumenten. Na 15 weken begint de opdracht niets doen zich af te

scheiden van de rest, onder deze opdracht is de uitstroom juist lager. De andere drie opdrachten (zelf begeleiden, carrousel en normaal beleid) zitten qua uitstroom tussen de opdracht niets doen en de opdracht WSP/werkgeversarrangement in. Zelf begeleiden en carrousel ontlopen elkaar nauwelijks, normaal beleid gaat na zes maanden steeds meer richting werkgeversarrangement. Mogelijk zetten klantmanagers onder de opdracht normaal beleid in een wat later stadium werkgeversarrangementen en WSP in om de klant aan een baan te helpen.

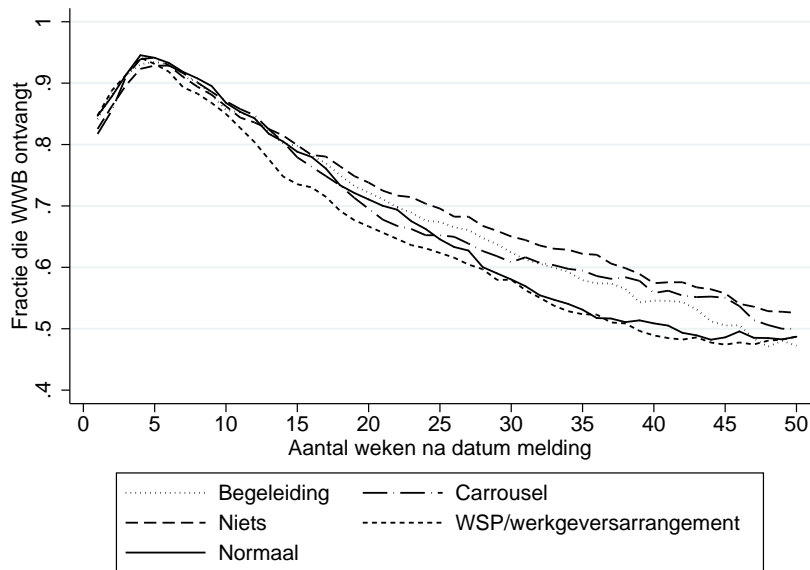
We zagen in paragraaf 4.2 al dat niet alle klantmanagers de opdrachten altijd volgden. Klantmanagers die vaak van de opdracht afwijken en in plaats daarvan het instrument waar zij normaliter voor zouden kiezen inzetten, geven klanten onder de verschillende standaardkeuzes eigenlijk steeds dezelfde behandeling. Hierdoor zal de uitstroom onder de verschillende standaardkeuzes zeer dicht bij elkaar liggen. Klantmanagers die vaak afwijken van de standaardkeuze zorgen er zo voor dat verschillen in effectiviteit kleiner lijken dan ze in werkelijkheid zijn als we de uitstroom onder verschillende standaardkeuzes vergelijken. Daarom geeft Figuur 13 wederom de uitstroom per opdracht instrument weer, maar nu alleen voor de 50% klantmanagers die zich het best aan de opdrachten hielden.¹⁷ Dit heeft tot gevolg dat de verschillen tussen de opdrachten in het figuur dichter liggen bij de werkelijke verschillen in uitstroom door inzet van een bepaald instrument. Zoals verwacht is het patroon hetzelfde als in Figuur 12, maar is het verschil tussen de opdrachten groter.

In Figuur 12 en 13 werd nog niet gecorrigeerd voor eventuele verschillen tussen de groepen klanten. Het zou kunnen zijn dat groepen klanten niet alleen verschillen in welke opdracht hun klantmanager had, maar bijvoorbeeld ook anders verdeeld zijn over de werkpleinen. Met statistische analyses corrigeren we voor dit soort verschillen. Figuur 14 geeft het resultaat weer van de statistische analyse waarbij gecorrigeerd wordt voor eventuele verschillen tussen de groepen¹⁸. In ieder subfiguur geeft de zwarte lijn aan wat het effect is van een bepaalde opdracht ten opzichte van de opdracht niets doen, op de kans dat iemand na een aantal weken nog een WWB-uitkering ontvangt. Net als in paragraaf 5.1 geeft het blauwe vlak de precisie van het effect aan. Omdat het niet volgen van de opdrachten het effect van een instrument kan vertekenen, zijn deze analyses gedaan voor de 50% klantmanagers

¹⁷Hiervoor hebben we voor iedere klantmanager het percentage klanten waarbij de opdracht is gevolgd berekend. De 50% klantmanagers die hier het hoogst scoren zijn gebruikt voor dit figuur. Gecorrigeerd voor werkplein-specifieke effecten hebben deze klantmanagers dezelfde uitstroom als de 50% klantmanagers die het laagst scoren.

¹⁸Schattingen zijn *Intention To Treat* effecten. Zie Bijlage F voor meer uitleg hierover.

Figuur 12: Fractie klanten in uitkering, per opdracht instrument



die zich het best aan de opdrachten hielden.¹⁹

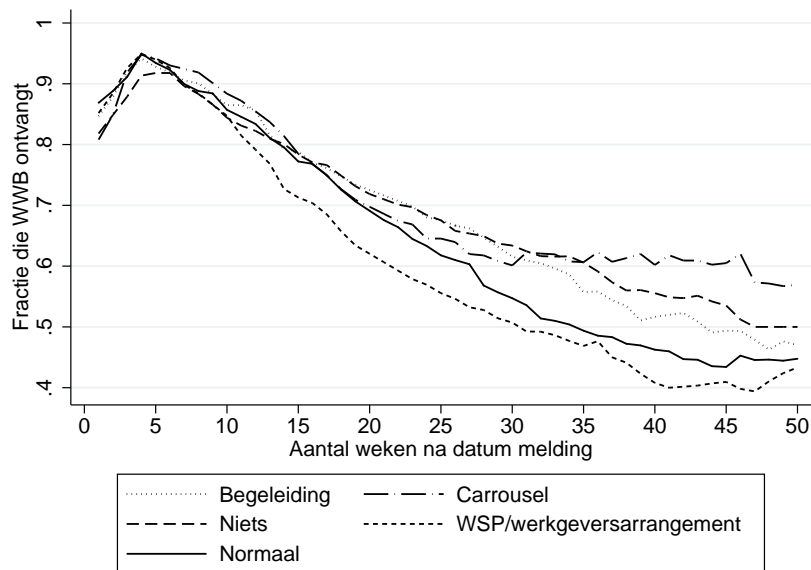
We zien dat de kans dat klanten nog een WWB-uitkering ontvangen onder de opdracht carrousel niet te onderscheiden is van die kans onder de opdracht niets doen, al is het niet erg precies geschat. Voor WSP/werkgeversarrangement, normaal beleid en zelf begeleiden zien we, met name op de langere termijn, dat er minder mensen een WWB-uitkering ontvangen dan als er niets gedaan zou zijn met deze klanten. Voor het totaalbedrag aan WWB-betalingen hebben we niet voldoende precisie om aan te geven dat er een effect is van de verschillende opdrachten.

Figuur 15 herhaalt de analyse maar nu met als uitkomst het verdiende bedrag aan inkomen uit werk per week. Wederom is het inkomen uit werk onder de opdracht niets doen de referentie. We zien we dat er onder de opdracht carrousel minder inkomsten uit werk zijn. Het effect wordt steeds groter en is bij 42 weken bijna 100 euro per week. Vanaf week 10 is dit effect ook met genoeg precisie geschat om te zeggen dat de opdracht carrousel tot minder inkomsten uit werk leidt.²⁰ Eerder zagen we dat er voor de opdracht carrousel geen effect was op de uitstroom uit

¹⁹Als alle observaties worden meegenomen, worden de effecten in Figuur 14 tot 16 kleiner. Door het grotere aantal observaties, wordt de precisie wel iets beter. Het patroon over tijd verandert nauwelijks.

²⁰Zoals eerder gezegd is in deze resultaten het loopbaancentrum niet meegenomen. Aangezien klanten pas vanaf 1 januari 2013 naar het loopbaancentrum gestuurd konden worden observeren we deze klanten maximaal 30 weken. De eerste resultaten wijzen er echter op dat het loopbaancentrum een heel ander effect heeft dan de carrousel: het negatieve effect op inkomen uit werk is niet aanwezig en het loopbaancentrum lijkt in tegenstelling tot de carrousel wel te leiden tot meer uitstroom uit de WWB.

Figuur 13: Fractie klanten in uitkering, per opdracht instrument, alleen klantmanagers die zich strikt aan opdracht houden

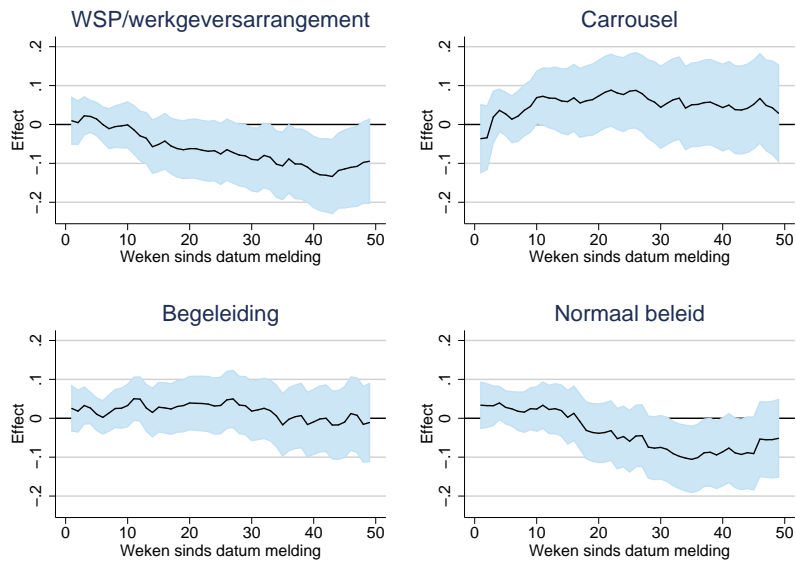


de WWB. Dit verschil lijkt verklaard te worden door het aantal uren dat klanten werken. Klanten onder de opdracht carrousel werken significant minder uren dan onder de opdracht niets doen, ze stromen dus wel uit maar voor minder uren. De opdracht WSP/werkgeversarrangement daarentegen heeft vanaf 13 weken na melding een positief effect op inkomsten uit werk. Bij 37 weken is dit effect maximaal, zo'n 50 euro per week. Normaal beleid heeft een effect dat vergelijkbaar is met WSP/werkgeversarrangement. De opdracht zelf begeleiden laat in eerste instantie minder inkomsten uit werk zien (in vergelijking met niets doen), maar dit effect verdwijnt na 30 weken.

Als we kijken naar het effect van elk van de instrumenten op het cumulatieve inkomen uit werk vinden we dat na 26 weken een klant onder de opdracht carrousel gemiddeld 893 euro minder verdiend heeft dan een klant onder opdracht niets doen. Na 40 weken is dit verder opgelopen tot 1885 euro.

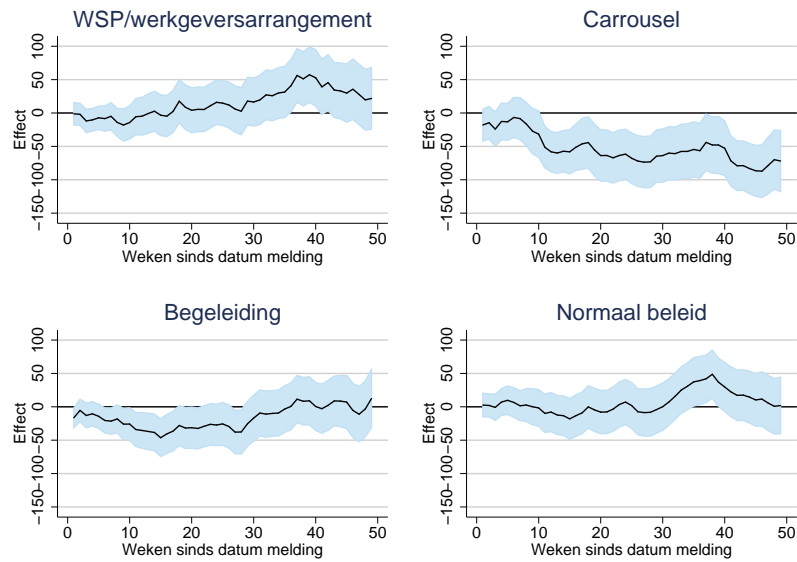
Klanten onder de opdracht carrousel zitten dus langer in de WWB en hebben minder inkomsten uit loon. De vraag is of WWB en inkomsten uit werk elkaar compenseren of dat het totale inkomen van klanten ook lager is. In Figuur 16 is daarom het effect weergegeven van de verschillende instrumenten op het totale inkomen uit loon, WWB en andere uitkeringen. Uit het figuur komt wederom naar voren dat de carrousel een negatief effect heeft op het totaal inkomen. Dit effect lijkt blijvend te zijn, het blijft bestaan bij 50 weken en wordt niet kleiner. Al vanaf week 1 heeft WSP/werkgeversarrangement een positief effect op het totale inkomen en ook onder normaal beleid hebben klanten gemiddeld iets meer inkomen te besteden.

Figuur 14: Effect instrumenten op kans dat klant WWB ontvangt, per opdracht instrument in vergelijking met niets doen

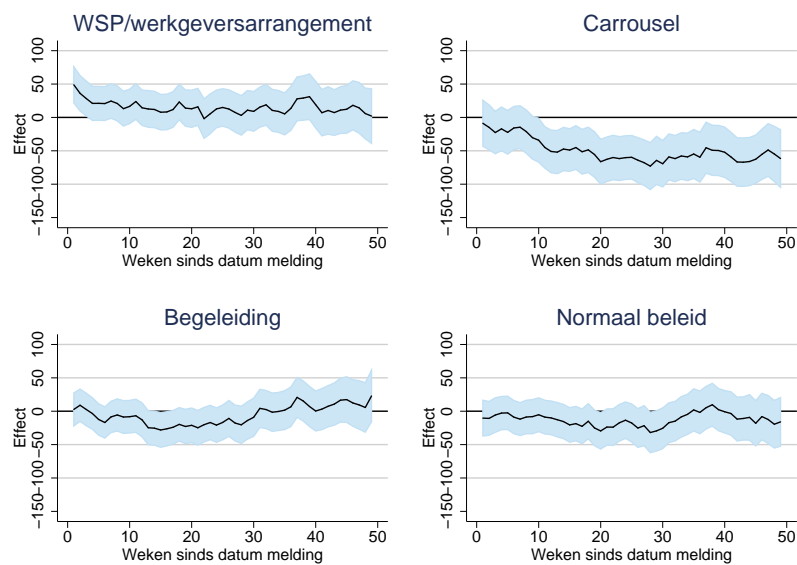


Beide effecten zijn echter niet precies genoeg geschat om significant te zijn.

Figuur 15: Effect instrumenten op inkomen uit werk (per week), per opdracht instrument in vergelijking met niets doen



Figuur 16: Effect instrumenten op totaal inkomen (per week), per opdracht instrument in vergelijking met niets doen



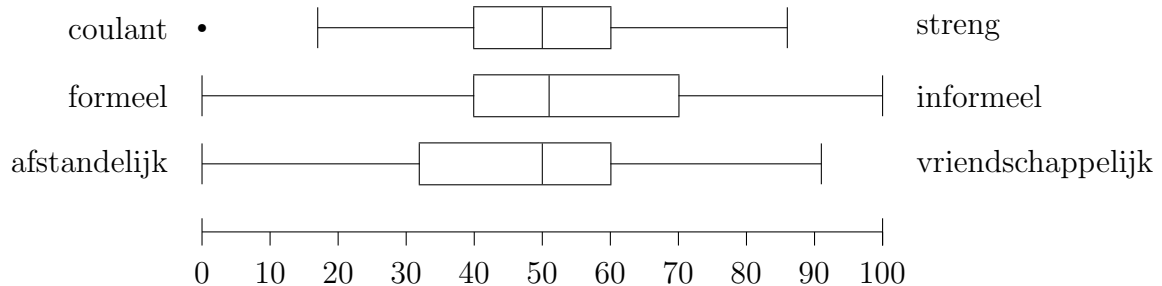
6 Resultaten survey

Na afloop van het onderzoek (in november 2013) hebben wij een survey gestuurd naar alle deelnemende klantmanagers. We wilden weten hoe ze het onderzoek hadden ervaren en of ze hun werkwijze hebben aangepast naar aanleiding van het onderzoek. Van de in totaal 117 klantmanagers die we het survey gestuurd hebben, hebben 88 het ingevuld (75%). Een aantal klantmanagers is ondertussen met pensioen of weg bij DWI. In deze sectie vatten we de resultaten van het survey samen.

6.1 Werkwijze

We hebben de klantmanagers op een aantal verschillende manieren gevraagd naar hun werkwijze. Allereerst waren we benieuwd of er grote verschillen zijn in hoe klantmanagers hun klanten benaderen. In het survey werd gevraagd hoe hun omgang was met de klant, op de dimensies vriendschappelijk/afstandelijk, informeel/formeel en streng/coulant. In Figuur 17 zijn boxplots weergegeven met daarin de antwoorden van de klantmanagers.²¹ Vooral voor de laatste twee dimensies zien we dat er veel variatie is in de antwoorden van de klantmanagers. Er wordt door weinig klantmanagers aangegeven extreem coulant of extreem streng te zijn.

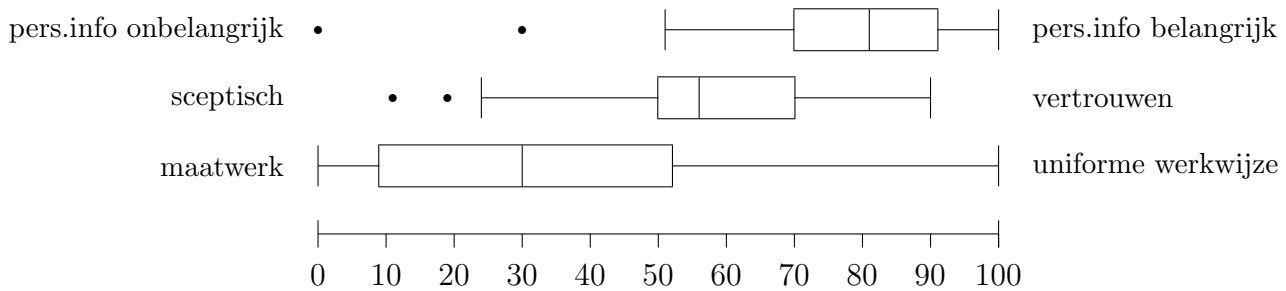
Figuur 17: Benadering van de klant



In Figuur 18 zien we vervolgens hoe klantmanagers om gaan met de informatie die een klant hen geeft. Klantmanagers geven aan het belangrijk te vinden veel te weten over de achtergrond en persoonlijke situatie van een klant. Op de vraag of ze de informatie die een klant geeft over sollicitaties/inkomsten/werk vertrouwen beantwoordt het merendeel dat ze meer neigen naar vertrouwen dan naar scepticisme. Ten slotte zien we dat klantmanagers de persoonlijke informatie die ze krijgen van

²¹Een boxplot is een grafische weergave van de spreiding van de antwoorden. Het begin- en eindpunt van de lijn geven de laagste en hoogste waarneming weer. De middelste 50% van de antwoorden wordt door de box weergegeven. Een stip geeft een antwoord aan dat veel verschilt van de antwoorden van de rest van de respondenten.

Figuur 18: Omgang met informatie klant



hun klant ook meenemen in de beslissing voor de soort begeleiding die ze geven. Op de vraag “Ik heb één werkwijze waar ik erg in geloof en die ik toepas op al mijn klanten” antwoordt het merendeel dat ze het niet met deze stelling eens zijn, en dat ze dus maatwerk toepassen op hun klanten. Gezien deze voorkeur was het uitvoeren van de opdrachten in het onderzoek een inbreuk op de normale werkwijze.

Gegeven dat de klantmanagers aangeven maatwerk toe te passen is het vervolgens interessant om te weten op basis van welke factoren klantmanagers besluiten welke instrumenten ze gebruiken. Daarom confronteerden we de klantmanagers met zeven hypothetische klanten en vroegen wat ze met de klanten zouden doen. De zeven klanten worden omschreven in Tabel 4. In Tabel 5 wordt vervolgens aangegeven wat de klantmanagers met deze klanten zouden doen: of ze een zoekperiode opleggen, hoeveel tijd ze besteden aan een klant en welk instrument ze inzetten.²² In de tweede kolom zien we dat het beleid van DWI ten tijde van de survey - leg altijd een zoekperiode op - redelijk gevolgd lijkt te worden, het percentage klantmanagers dat een zoekperiode oplegt is behoorlijk hoog en voor sommige klanten zelfs bijna 100%. Voor klanten die minder bemiddelbaar lijken - klanten A, B en F - ligt het percentage klantmanagers dat een zoekperiode oplegt echter een stuk lager. Van de 65 klantmanagers die de vraag beantwoordden leggen er 28 (43%) voor alle zeven klanten een zoekperiode op. Dit komt ook overeen met het antwoord op de vraag “Hoe vaak leg je normaal gesproken een zoekperiode op”, hierop is het antwoord in gemiddeld 75% van de gevallen. Dit percentage is een stuk hoger dan wat wij in de data zien, onder de opdracht altijd zoekperiode werd tijdens het onderzoek in 55% van de gevallen een zoekperiode opgelegd.

Vervolgens kunnen we kijken op basis van welke kenmerken klantmanagers besluiten om een uitzondering te maken en geen zoekperiode op te leggen. Daarnaast is het interessant om te zien of er consensus bestaat over welke kenmerken relevant

²²De vragen over de zoekperiode zijn hierbij beantwoord door alle klantmanagers die zoekperiodes opleggen (69 klantmanagers) en de vragen over de instrumenten enkel door de klantmanagers die de uitstroom begeleiden (50 klantmanagers).

Tabel 4: Omschrijving van de zeven hypothetische klanten

Persoon A	Een getrouwde man van 50 jaar. Hij spreekt gebrekkig Nederlands en heeft alleen de basisschool afgemaakt
Persoon B	Een vrouw van 38 jaar. Ze is gescheiden en heeft 2 kinderen van 4 en 7 jaar. Haar ex-partner weigert alimentatie te betalen, waardoor het haar maar net lukt om het hoofd boven water te houden. Ze heeft weinig werkervaring
Persoon C	Een alleenstaande man van 33. De afgelopen jaren heeft hij steeds banen gehad met een tijdelijk contract. Hij heeft alleen een VMBO diploma, zijn MBO opleiding heeft hij nooit afgemaakt
Persoon D	Een hoogopgeleide vrouw van 51 jaar. Ze heeft veel werkervaring en heeft nooit eerder beroep gedaan op de bijstand. Ze heeft veel gesolliciteerd, maar wordt steeds afgewezen
Persoon E	Een man van 45 jaar. Hij vraagt bijstand aan omdat zijn winkel failliet is gegaan Hij wil nu een baan in loondienst en heeft zich uitgeschreven bij de Kamer van Koophandel
Persoon F	Een alleenstaande vrouw van 32. Zij heeft veel schulden, huur, telefoon, zorgverzekering, postorderbedrijven. Op de eerste afspraak komt ze te laat
Persoon G	Een alleenstaande man van 29. Hij is vorig jaar afgestudeerd en daarna gaan reizen. Nu is hij op zoek naar zijn droombaan

Tabel 5: Ingezette instrumenten en tijd hypothetische klanten

Persoon	Zoekperiode	Aantal uren	Instrument			
			WSP	Carrousel	Zelf begeleiden	Niets
A	76%	13.2	19%	8%	58%	15%
B	56%	12.9	13%	19%	60%	8%
C	98%	15.3	56%	13%	29%	2%
D	91%	15.6	48%	31%	10%	10%
E	92%	15.2	33%	25%	31%	10%
F	65%	13.5	6%	10%	63%	21%
G	97%	14.2	21%	2%	44%	33%

zijn voor deze beslissing. Tabel 6 geeft weer of klantmanagers een kenmerk relevant vinden voor de beslissing en of het een reden is om wel of geen zoekperiode op te leggen. In de tabel zien we dat klantmanagers het bij een aantal kenmerken behoorlijk eens zijn. Zo noemt meer dan tweederde van de klantmanagers de kenmerken einde WW, eigen bedrijf failliet en geen sollicitaties mee bij de intake een reden om wel een zoekperiode op te leggen terwijl ernstige schulden, lichamelijke klachten en psychische klachten voor bijna iedereen een reden is om geen zoekperiode op te leggen. Er zijn echter een aantal kenmerken waarover de meningen verdeeld zijn. Dit is het geval voor jonge kinderen, 10 sollicitaties mee bij intake, jonger dan 40 en draaideurklanten. Dit betekent dat het voor dit soort klanten uitmaakt bij welke klantmanager ze terecht komen of ze een zoekperiode krijgen of niet. Bij de resultaten zagen we dat een zoekperiode het meest effectief was voor hoogopgeleiden klanten onder de 40. Als we naar deze twee kenmerken kijken zien we dat ze niet door alle klantmanagers worden genoemd als reden om wel een zoekperiode op te leggen.

Naast de keuze voor de zoekperiode werd voor de zeven hypothetische klanten ook gevraagd op welke manier de klantmanagers die de uitstroom begeleiden ze zouden behandelen. Eerst kregen de klantmanagers 100 uur om zoveel mogelijk van de zeven klanten naar werk te begeleiden. In de derde kolom van tabel 5 staat hoe ze die 100 uur over de klanten zouden verdelen. We zien dat de klantmanagers weinig differentiëren in het aantal uren dat ze aan klanten besteden, er is geen duidelijk teken dat ze sommige klanten veel intensiever begeleiden dan anderen. Vervolgens vroegen we de klantmanagers welk instrument ze zouden toepassen voor elk van de zeven klanten. Ze mochten 1 klant naar het loopbaancentrum sturen, 2 naar WSP/werkgeversarrangement en met 1 klant mochten ze niets doen. De overige 3 klanten begeleiden ze zelf. In de 4e tot de 7e de kolom staat het percentage klantmanagers dat aangaf dat instrument in te willen zetten voor de betreffende klant. We zien dat klantmanagers de klanten die relatief moeilijk bemiddelbaar lijken - klanten A, B en F - het liefste zelf begeleiden. Het instrument niets doen wordt het meest ingezet voor de klant die waarschijnlijk makkelijk zelf werk vindt (klant G) en daarna het vaakst voor de minst kansrijke kandidaat (klant F), dit zijn klanten waar de klantmanagers blijkbaar weinig denken te kunnen toevoegen. WSP/werkgeversarrangement en carrousel worden het vaakst ingezet voor klanten C, D en E. De overeenkomst tussen deze klanten lijkt dat ze niet één kenmerk hebben waardoor ze heel moeilijk bemiddelbaar zijn. Voor deze klanten denken de klantmanagers dat het inzetten van WSP/werkgeversarrangement of de carrousel net dat extra zetje kan geven boven op zelf begeleiden.

Tabel 6: Invloed klantkenmerken op keuze KM voor zoekperiode

Kenmerk	Invloed kenmerk op keuze		
	Reden wel ZP	Reden geen ZP	Niet belangrijk
Einde WW	76%	3%	20%
Eigen bedrijf failliet	69%	14%	17%
Problemen persoonlijke sfeer	8%	64%	27%
Matige schulden	26%	4%	70%
Ernstige schulden	3%	86%	10%
Lichamelijk klachten	2%	81%	17%
Jonge kinderen	13%	34%	54%
Psychische klachten	2%	88%	10%
10 sollicitaties mee bij intake	26%	21%	53%
Geen sollicitaties mee bij intake	84%	0%	16%
Jonger dan 40	45%	0%	55%
Ouder dan 55	17%	12%	71%
Fraudescorekaart Rood	32%	5%	63%
Fraudescorekaart Groen	29%	0%	71%
Draaideurklant	29%	26%	45%
Opleiding basis/VMBO	18%	2%	81%
Opleiding HBO/universiteit	61%	2%	38%
Gebrekkige beheersing Nederlands	10%	26%	64%
Samenwonend	16%	0%	84%

Tabel 7: Mening effectiviteit en gebruik re-integratieinstrumenten

Instrument	Mening over nut instrument	Zet instrument vaker in
Zoekperiode	Nuttiger	Vaker
WSP/werkgeversarrang.	Geen verschil	Even vaak
Carrousel	Geen verschil	Even vaak
Zelf begeleiden	Nuttiger	Vaker
Niets	Minder nuttig	Minder vaak

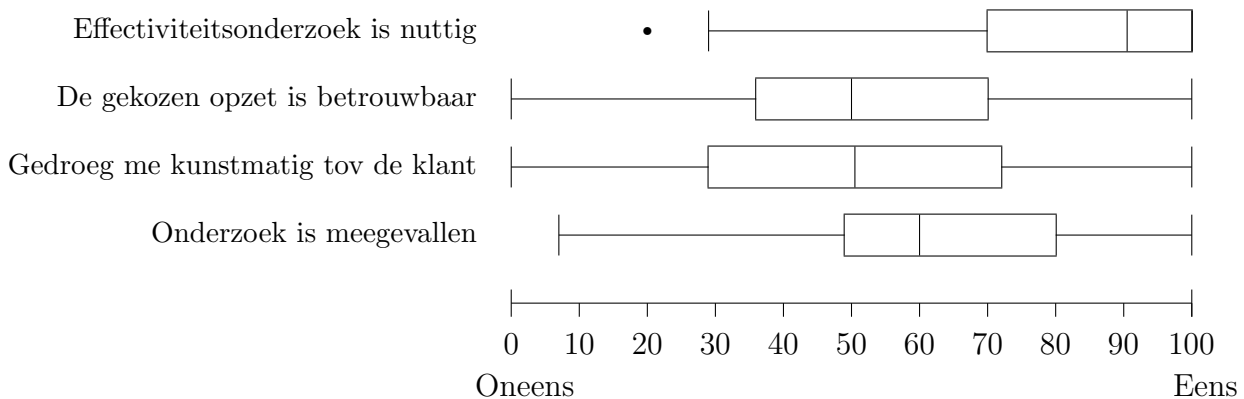
6.2 Ervaring van het onderzoek

In de vorige paragraaf zagen we dat klantmanagers aangeven het liefste maatwerk toe te passen op hun klanten. Gedurende het onderzoek werden klantmanagers vier keer gevraagd hun werkwijze aan te passen. Op de vraag welke opdracht ze het moeilijkst vonden om uit te voeren antwoordt meer dan 90% van de klantmanagers de opdracht niets doen. Dit betekent echter niet dat ze besloten deze opdracht daarom minder goed uit te voeren, op de vraag “In hoeveel procent van de gevallen ben je van de opdracht afgeweken” ligt het gerapporteerde percentage voor niets doen (16%) tussen dat van de opdrachten werkgeversarrangement (21%), carrousel (13%) en begeleiding (3%). Voor de zoekperiode zijn deze afwijkpercentages 23% voor de opdracht altijd zoekperiode en 10% voor de opdracht nooit zoekperiode.

In tabel 7 zien we of de mening van klantmanagers over het nut van een instrument is veranderd en vervolgens ook of ze het instrument vaker zijn gaan gebruiken. We zien dat de klantmanagers aangeven dat ze meer zijn gaan geloven in het nut van een zoekperiode. Het kan zijn dat dit beïnvloed is door de tussentijdse presentaties van onze bevindingen, waarin al duidelijk was dat de zoekperiode effectief is. In de derde kolom zien we dat klantmanagers het veranderde idee over effectiviteit ook omzetten in actie: ze geven aan de zoekperiode ondertussen ook vaker in te zetten. Voor de overige instrumenten is alleen de mening over zelf begeleiden veranderd en ook hier zeggen klantmanagers dit instrument vaker in te zetten.

Om te zien of de klantmanagers het eens waren met de aanleiding tot het onderzoek en hoe de uitvoering is bevallen legden we ze de volgende vier stellingen voor:

- Het is nuttig om onderzoek te doen naar de effectiviteit van re-integratieinstrumenten
- De gekozen opzet met standaardkeuzen is een betrouwbare manier om de effectiviteit van re-integratieinstrumenten te meten
- Ik had het gevoel zeer kunstmatig en onnatuurlijk tegenover de klant te zijn door de opdrachten van het onderzoek



Figuur 19: Mening over het onderzoek

- Het uitvoeren van het onderzoek is me uiteindelijk meegevallen

De antwoorden van klantmanagers zijn weergegeven in Figuur 19. We zien dat op een enkeling na klantmanagers overtuigd waren van het nut van effectiviteitsonderzoek. Wat betreft de betrouwbaarheid van de opzet houden de antwoorden zich een beetje in het midden. Hetzelfde geldt voor of ze het gevoel hadden zich kunstmatig te gedragen tegenover de klant. Het antwoord op deze vraag verschilt echter wel per team: klantmanagers die alleen intakes doen antwoorden gemiddeld 38 en voor klantmanagers die klanten begeleiden voor de uitstroom is het gemiddelde antwoord 61. Blijkbaar werden de opdrachten met betrekking tot de zoekperiode als minder heftig ervaren dan de interventie voor de overige re-integratieinstrumenten. Hierbij speelt waarschijnlijk mee dat intake-klantmanagers de klant maar één of tweemaal zien, terwijl de begeleiding bij de uitstroom tot zes maanden kan duren.

Ten slotte vroegen we de klantmanagers nog in een open vraag hun ervaringen met het onderzoek kenbaar te maken. De reacties hierop waren zeer verschillend. Sommige klantmanagers waren kritisch “Niet positief, de hele ‘op maat aanpak’ wordt te niet gedaan en daar gaat het nou net om in deze functie”, “Als plichtmatig en beperkend in het eigen handelen ervaren t.a.v. de klant zijn of haar mogelijkheden”. De voornaamste overeenkomst tussen de kritische reacties was de impact die het onderzoek had op de klant, en op de restrictie die het klantmanagers oplegde in hun contact met de klant. Een groot deel van de klantmanagers gaf geen antwoord of vond het wel prima, en een aantal noemde vooral de administratieve last - het invullen van de formulieren - als nadeel. Ten slotte was er een aantal klantmanagers enthousiast, reacties als “Erg interessant” en “Goed, ik ben van redelijk sceptisch naar (moreel) aanhanger van het onderzoek veranderd (..)”.²³

²³Als we de antwoorden op een ruwe manier coderen zijn de antwoorden als volgt verdeeld: kritisch (6%), moeilijk te verklaren naar de klant toe (19%), administratieve last (8%), geen probleem (10%), interessant (6%) en positief (14%). De overige 38% had geen mening of gaf geen antwoord op de vraag.

7 Conclusie

In deze sectie bespreken we de conclusies die we kunnen trekken met betrekking tot de effectiviteit van bepaalde re-integratieinstrumenten naar aanleiding van het onderzoek. Voordat we de resultaten bespreken dient eerst opgemerkt te worden dat wij alleen wat kunnen zeggen over de re-integratieinstrumenten zoals ze waren vormgegeven tijdens de periode van het onderzoek en zoals deze geïmplementeerd werden door de klantmanagers.²⁴ Daarnaast hebben de gevonden effecten betrekking op de arbeidsmarkt en op de instroom populatie zoals die tijdens het moment van het onderzoek was.

De uitvoering van het onderzoek is goed verlopen met betrekking tot het opleggen van de zoekperiode. Sommige klantmanagers hadden wel hun bedenkingen bij de sturing bij het opleggen van de zoekperiode. Dit gold beide kanten uit, er zijn klantmanagers die bij voorkeur altijd een zoekperiode opleggen en klantmanagers die liever nooit een zoekperiode opleggen. Toch hebben de klantmanagers zich behoorlijk goed aan de opdrachten gehouden. Voor de begeleiding naar werk zat er meer variatie in hoeverre de klantmanagers zich aan de opdrachten hielden. De meeste klantmanagers deden dit redelijk tot goed maar een aantal klantmanagers heeft dit minder goed gedaan. Daarnaast was de definitie van de opdrachten door veranderingen in de beschikbaarheid van instrumenten niet voor alle opdrachten even duidelijk. Hierdoor zijn de effecten van de instrumenten ook iets minder precies te schatten dan het effect van de zoekperiode.

Omtrent de zoekperiode kunnen we de volgende conclusies trekken over het effect:

- Het opleggen van een zoekperiode leidt tot 20 procentpunt minder instroom in de WWB. Het effect op het aantal WWB-ers wordt geleidelijk kleiner, maar na 6 maanden is het percentage klanten met een WWB-uitkering nog altijd 12 procentpunt lager.
- Gemiddeld bespaart het opleggen van een zoekperiode 920 euro aan uitkeringslast in de eerste 6 maanden na melding bij DWI.
- Het opleggen van een zoekperiode leidt tot meer inkomen uit werk. In de eerste 6 maanden wordt gemiddeld 890 euro extra uit werk verdiend. Dit compenseert gemiddeld bijna de 920 euro die minder aan WWB wordt ontvangen.
- Het opleggen van een zoekperiode leidt niet tot 'uitwijken' naar andere uitkeringen.

²⁴Dit voorbehoud is voornamelijk belangrijk voor de carrousel, die per 1 januari 2013 is vervangen door het loopbaancentrum. Sinds het beëindigen van het onderzoek zijn er ook weer aanpassingen geweest aan het loopbaancentrum.

- Alleen gedurende de eerste 4 weken na melding leidt een zoekperiode tot een lager gemiddeld totaal inkomen (loon, WWB en andere uitkeringen). Daarna is er geen effect.
- De zoekperiode reduceert vooral WWB ontvangst van hoogopgeleiden. Voor laagopgeleiden ouder dan 40 jaar heeft de zoekperiode geen effect.
- De eerste 14 weken is er een verhoogde kans op een inkomen onder het bestaansminimum (600 euro). Dit is vooral het geval voor hoogopgeleiden.

Met betrekking tot de instrumenten zijn de belangrijkste bevindingen:

- De effecten van de instrumenten ten opzichte van niets doen worden pas na 30 weken in de WWB zichtbaar.
- Klantmanagers met opdracht WSP/werkgeversarrangement of normaal beleid genereerden meer uitstroom vanaf 30 weken dan klantmanagers met de opdracht niets doen.
- De carrousel (zoals deze voor 1 januari 2013 bestond) heeft een duidelijk negatief effect op inkomsten uit werk en ook op totaal inkomen vanaf de 10e week na aanvraag van de uitkering, in vergelijking met niets doen. We vonden geen effect op uitstroom uit de WWB. Het negatieve effect op inkomsten uit werk lijkt verklaard te worden doordat klanten die uitstromen onder de opdracht carrousel minder uren werken.
- WSP/werkgeversarrangement en normaal beleid hebben vanaf 35 weken na aanvraag van een uitkering een positief effect op inkomen uit werk, in vergelijking met niets doen.
- Nog niet alle klanten worden 50 weken geobserveerd. Het is dus mogelijk dat de middellange termijn effecten nog iets veranderen en preciezer gemeten kunnen worden.

A Onderzoeksopzet

A.1 Empirische beleidsevaluatie

Methoden voor empirische beleidsevaluatie zoeken naar een groep individuen die heeft deelgenomen aan een interventie en een goed vergelijkbare groep die hieraan niet heeft deelgenomen. Uit de literatuur blijkt dat het meestal onvoldoende is om groepen vergelijkbaar te maken op geobserveerde individuele kenmerken. Er zijn vaak niet-geobserveerde kenmerken van individuen, zoals bijvoorbeeld motivatie, die ervoor zorgen dat groepen toch nog verschillend zijn. Dit is een probleem als degene die meedoen aan de interventie door klantmanagers geselecteerd worden.

De meest zuivere manier om hiermee om te gaan is om een experiment op te zetten met willekeurige toewijzing van WWB-ers aan de verschillende re-integratieinstrumenten. Willekeurige toewijzing garandeert (bij een voldoende grote steekproef) dat de verschillende groepen goed vergelijkbaar zijn. Verschillen in uitkomsten tussen groepen kunnen daarom alleen het resultaat zijn van het soort re-integratieinstrument dat is ingezet. In veel gevallen blijkt een experiment met willekeurige toewijzing moeilijk realiseerbaar. Klantmanagers kunnen ervan overtuigd zijn dat voor sommige WWB-ers een bepaald re-integratieinstrument echt noodzakelijk is en dat het onthouden van dit re-integratieinstrument tot schrijnende situaties zal leiden. Dit kan er toe leiden dat klantmanagers zich niet aan de opgelegde toewijzing houden, wat het draagvlak voor een echt experiment aantast.

We gebruikten daarom een andere aanpak die in een eerder onderzoek uitgevoerd bij UWV succesvol gebleken is.²⁵ Elke klantmanager krijgt een verschillende *standaardkeuze* voor de inzet van een re-integratieinstrument en mag daarvan alleen afwijken als daar een goede reden voor is. Dus klantmanager A moet altijd voor re-integratieinstrument A kiezen tenzij deze klantmanager er absoluut van overtuigd is dat een ander re-integratieinstrument absoluut noodzakelijk is voor een specifieke klant. Voor klantmanager B geldt dat de standaardkeuze re-integratieinstrument B is, etc. Het voordeel van deze aanpak is dat klantmanagers enige discretie behouden waardoor het draagvlak voor de onderzoeksopzet behouden blijft.

Onze onderzoeksperiode is opgedeeld in vier periodes van drie maanden. In elke periode krijgen de klantmanagers van DWI een andere standaardkeuze. Dit garandeert dat we het effect dat het instrument heeft op de werkhervattingskans van de WWB-er kunnen onderscheiden van het mogelijke effect dat de klantmanager heeft op deze werkhervattingskans. Daarnaast is elke standaardkeuze in elke periode in elk team toegewezen aan minimaal één klantmanager. Op deze manier kunnen

²⁵Zie Ph. de Jong, M. Lindeboom and B. van der Klaauw (2011), Screening disability insurance applications. *Journal of the European Economic Association* 9, 106–129.

we uitsluiten dat de door ons gevonden effecten van de instrumenten het gevolg zijn van kalendertijdeffecten, zoals conjunctuur- en seizoenseffecten. Ook controleren we zo voor werkplein-specifieke effecten, zoals de lokale arbeidsmarkt.

Er moet aan een aantal voorwaarden voldaan worden om op basis van deze aanpak een betrouwbare schatting van de effectiviteit van de verschillende re-integratieinstrumenten te krijgen:

1. Binnen elk uitstroomteam moeten meerdere klantmanagers afwijkende standaardkeuzes krijgen.
2. Er moet willekeurig bepaald worden welke klantmanager welke standaardkeuze krijgt toegewezen.
3. Op een werkplein moeten WWB-ers willekeurig toegewezen worden aan klantmanagers.
4. Het verschil in standaardkeuzes tussen klantmanagers moet leiden tot een substantieel verschillende geëffectueerde toewijzing van re-integratieinstrumenten.
5. Alle klantmanagers moeten meedoen aan het experiment, zodat de resultaten niet afhankelijk zijn van verschillen in de kwaliteit van de klantmanagers.

Aan de eerste twee voorwaarden wordt in ons experiment voldaan omdat die ingebouwd zijn in de opzet van het experiment. Of aan de derde voorwaarde is voldaan moeten we toetsen door te kijken naar geobserveerde kenmerken van klanten in de verschillende standaardkeuzes. Voor de vierde en vijfde voorwaarde kijken we ten slotte naar de daadwerkelijk ingezette instrumenten per opdracht groep.

A.2 Doelgroep

In het onderzoek kijken we naar WWB-ers die terecht komen in trede 4. Trede 4 WWB-ers worden geacht over voldoende basisvaardigheden te beschikken om binnen zes maanden naar werk uit te stromen. Het doel van de re-integratieinstrumenten voor deze groep WWB-ers is om ze in contact te brengen met beschikbare en geschikte vacatures. Voor het onderzoek bakenen we de doelgroep verder af door alleen te kijken naar WWB-ers die een nieuwe uitkering aanvragen en tijdens deze aanvraag in trede 4 ingedeeld worden. Dat betekent dat we WWB-ers die vanuit een lagere trede opgehoogd worden naar trede 4 buiten beschouwing laten. Daarnaast moet de WWB-er op het moment van aanvraag van de uitkering minimaal 27 jaar oud zijn. En ten slotte laten we nuggers en andere bijzondere groepen buiten beschouwing.

Van de 1100 individuen die maandelijks een nieuwe WWB-uitkering aanvragen wordt ongeveer 20% in trede 4 ingedeeld.²⁶ Afhankelijk van het werkplein krijgen deze klanten te maken met een klantmanager van het uitstroomteam die zowel de intake als de begeleiding naar werk doet, of ziet de klant eerst een klantmanager speciaal voor de intake en screening. Binnen zowel de uitstroom- als intake teams worden nieuwe WWB-ers toegewezen aan de klantmanager die op dat moment het minst druk bezet is. Hierdoor zou de toewijzing van WWB-ers aan klantmanagers binnen elk team willekeurig moeten zijn.

²⁶Dit is gebaseerd op cijfers uit het eerste kwartaal van 2012 en betreft dus een schatting die gebruikt is bij de opzet van het onderzoek.

B Invulling instrumenten

B.1 Zoekperiode

De klantmanagers worden gestuurd op het al dan niet opleggen van een zoekperiode.²⁷ De invulling van de drie mogelijke opties is als volgt.

Altijd een zoekperiode

Bij het opleggen van de zoekperiode moet altijd de afweging gemaakt worden of dit financieel mogelijk is. Het is niet de bedoeling dat er ernstige financiële problemen (schrijnende gevallen) optreden door het opleggen van een zoekperiode.

Nooit een zoekperiode

Er wordt nooit een zoekperiode opgelegd.

Normaal beleid

De klantmanager volgt het normale beleid met betrekking tot het opleggen van een zoekperiode en bepaalt zelf of hij een zoekperiode oplegd.

B.2 Re-integratieinstrument

De klantmanagers van de uitstroomteams worden gestuurd op welke instrumenten zij moeten inzetten. Hieronder wordt een invulling gegeven aan de verschillende standaard opties.

Verder is het belangrijk op te merken dat handhaving geen onderdeel is van het onderzoek en dus niet als apart instrument onderzocht wordt. De klantmanager dient dus overtredingen op dezelfde manier te behandelen als normaal gedaan wordt. Al zullen overtredingen misschien minder snel aan het licht komen als de klantmanager geen begeleiding geeft.

Zelf begeleiden

Klantmanager heeft regelmatig face-to-face contact met de WWB-er, maar er wordt geen gebruik gemaakt van de carrousel of het Werkgever Service Punt (WSP). De

²⁷Op werkpleinen Zuid/West en Zuidoost wordt de intake niet door klantmanagers van het uitstroomteam gedaan, maar door klantenteams (Zuid/West) of screeningsteam (Zuidoost). De zoekperiode interventie is in Zuid/West en Zuidoost door deze teams uitgevoerd. Zij zijn geïnstrueerd tijdens de intake niet te wijzen op de verschillende instrumenten die DWI in een later stadium van de uitkering zal gebruiken.

frequentie van face-to-face contact wordt bepaald door de klantmanager en kan variëren over de uitkeringsperiode. De klantmanager mag tijdens de begeleiding helpen bij het verbeteren van een CV of sollicitatiebrief en mag de WWB-er attent maken op het nut van inschrijven bij een uitzendbureau. De social media training wordt door klantmanagers verzorgd en mag dus ook ingezet worden. Vacatures mogen alléén door de klantmanager worden voorgelegd aan de WWB-er als deze vacatures niet op werk.nl staan of als werkgeversarrangement door WSP aangeboden worden. Ook sollicitatietrainingen waarbij directe matching van WWB-ers aan vacatures plaatsvindt mogen niet ingezet worden. Vacatures die door de klantmanager zelf gevonden worden (bijvoorbeeld bij de "bakker op de hoek") mogen dus wel aangeboden worden aan de WWB-er, maar het is uitdrukkelijk níet de bedoeling dat de klantmanager de rol van intermediair tussen een bedrijf en de WWB-er op zich neemt.

Carrousel

WWB-er wordt aangemeld bij de carrousel. Daar wordt een sollicitatietraining van acht weken geboden. Gedurende de periode dat de WWB-er deelneemt in de carrousel is de begeleiding door de klantmanager minder. De carrousel kan een wachtlijst hebben. Voorafgaande aan de start en na afloop van de vacaturecarrousel begeleidt de klantmanager (op de manier zoals hierboven beschreven is). De carrousel kan klanten weigeren vanwege gebrekkige beheersing van het Nederlands, het ontbreken van computervaardigheden en/of het hebben van slechts een parttime uitkering. Klanten die geweigerd worden, worden door de klantmanager begeleid op de manier zoals beschreven bij zelf begeleiden. Klanten waarvan op voorhand 100% zeker is dat zij geweigerd zullen worden door de carrousel, hoeven niet aangemeld te worden bij de carrousel. Graag vermelden op het formulier dat de klant geweigerd is door de carrousel, liefst met reden van weigering.²⁸

WSP/Werkgeversarrangement

Klantmanager brengt de WWB-er zoveel mogelijk onder de aandacht van de adviseurs van het Werkgever Service Punt (WSP). Dat betekent dat er vanuit DWI actief contact wordt gezocht met werkgevers en matching plaatsvindt tussen WWB-ers en vacatures. Dit laatste kan door middel van een proefplaatsing of een loonkostensubsidie, maar ook het direct doorverwijzen naar uitzendbureaus (al dan niet met het

²⁸Per 1 januari 2013 is de carrousel vervangen door het loopbaancentrum. Hierbij ontvangen de klanten enkel een training van 2 weken en maakt de periode van 6 weken solliciteren onder begeleiding geen deel meer uit van de carrousel. Vanaf januari was de opdracht voor klantmanagers dan ook 'stuur de klant naar het loopbaancentrum'

oog op een specifieke vacature) valt binnen dit instrument. In een aantal gevallen zal er bij WSP of een uitzendbureau niet direct een vacature beschikbaar zijn voor de WWB-er. In dat geval neemt de klantmanager de begeleiding op zich en probeert het later nogmaals via de adviseurs van WSP. Er wordt geen gebruik gemaakt van de carrousel.

Niets doen

De klantmanager neemt niet actief contact op met WWB-er, maar beantwoordt wel vragen. Verzoek om een ander instrument wordt afgehouden. Dat zou kunnen door te wijzen op het feit dat elke klant uniek is en dat het huidige beleid van DWI is dat voor deze specifieke klant geen instrumenten ingezet worden. Neem in het geval dat de WWB-er specifiek vraagt om instrumenten of intensieve begeleiding contact op met de manager van het uitstroomteam zodat een duidelijk beeld ontstaat hoe vaak dit voorkomt. Als de WWB-er er expliciet om vraagt kan een algemene sollicitatiebrief of een CV gecontroleerd worden. Maar de algemene richtlijn is dat contact tot een minimum wordt beperkt.

Normaal beleid

De klantmanager volgt het normale beleid m.b.t. het inzetten van een instrument. De klantmanager bepaalt zelf welk(e) re-integratieinstrument(en) hij inzet.

C Formulier voor klantmanagers



Klantmanager: Dhr. K. Lantmanager
Werkplein: Noord

Instroomperiode: 17 sept.- 28 dec.

Klantgegevens

BSN-nummer: *Datum:*-.....-20.....

Geslacht: Man Vrouw

Geboortedatum:-.....-19.....

Hoogste opleiding: WO MBO VMBO geen
 HBO HAVO/VWO basisonderwijs

Huishouden: samenwonend met kinderen alleenstaand met kinderen
 samenwonend zonder kinderen alleenstaand zonder kinderen

Reden instroom WWB: verlies werk einde WW anders

Financiële situatie: goed matig slecht

Inschatting werkhervatting: vindt werk in 1^{ste} maand
 vindt werk in 2^{de} of 3^{de} maand
 vindt werk in 4^{de} of 5^{de} maand
 vindt werk in 6^{de} maand of later

Re-integratie

Mate van zelfredzaamheid:

volledig niet-zelfredzaam		enigszins zelfredzaam		volledig zelfredzaam
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

• Volg het normale beleid m.b.t. het opleggen van een zoekperiode.

Zoekperiode opgelegd: nee
 ja, van weken

• Begeleid zelf.

Re-integratieinstrument: begeleiding door klantmanager
 doorgestuurd naar carousel
 gestimuleerd richting werkgeversarrangement:
 proefplaatsing per-.....-20.....
 LKS per-.....-20.....
 vacature door bemiddeling per-.....-20.....
 geen instrument ingezet

D Vergelijkbaarheid klanten in de verschillende standaardkeuzes

Tabel D.1: Kenmerken klanten per standaardkeuze - zoekperiode

Default optie	Altijd	Nooit	Normaal
Vrouw	41%	36%	39%
Leeftijd bij aanvraag	38.2	37.7*	38.8
Opleiding in jaren	12.0	12.1	11.9
Informatie opleiding ontbreekt	2%*	2%*	4%
<i>Samenstelling huishouden</i>			
Alleen zonder	81%	82%	81%
Alleen met	10%	10%	8%
Samen zonder	4%	5%	5%
Samen met	5%	4%*	6%
<i>Reden instroom</i>			
Verlies werk	8%*	4%	5%
Einde WW	31%	34%	35%
Anders	62%	62%	61%
Formulier aanwezig	73%	74%	71%
Aantal observaties	586	577	1,688

* geeft aan dat dit significant verschilt van de opdracht normaal

Tabel D.2: Kenmerken klanten per standaardkeuze - instrument

Default optie	Begeleiding	Carrousel	Niets	Normaal	WSP
Vrouw	39%	39%	41%	36%	39%
Leeftijd bij aanvraag	38.7*	38.7*	39.0*	37.4	38.4
Opleiding in jaren	12.1	12.1	11.9	11.8	12.0
Informatie opleiding ontbreekt	2%	3%	1%	1%	2%
<i>Samenstelling huishouden</i>					
Alleen zonder	84%	79%	80%	82%	80%
Alleen met	7%	9%	8%	9%	8%
Samen zonder	4%	6%	8%	5%	6%
Samen met	5%	6%	4%	5%	6%
<i>Reden instroom</i>					
Verlies werk	0%	0%	0%	1%	0%
Einde WW	35%	32%	33%	33%	36%
Anders	65%	68%	67%	66%	64%
Formulier aanwezig	66%*	66%*	78%	81%	67%*
Aantal observaties	460	394	378	477	393

* geeft aan dat dit significant verschilt van de opdracht normaal

E Naleven opdrachten instrumenten

Bron	Formulier	Administratie DWI	
		Alle KM	KM volgt opdr. goed
Instrument: Begeleiding			
Begeleiding	93%	33%	48%
(Aangemeld) carrousel (+begeleiding)	0%	4%	3%
WSP/werkgeversarrang. (+begeleiding)	4%	32%	29%
WSP/werkg.arr. + carrousel (+begeleiding)	0%	2%	0%
Niets	2%	22%	14%
Alleen overige instrumenten (+begeleiding)		7%	6%
Instrument: Carrousel			
Begeleiding	44%	18%	19%
(Aangemeld) carrousel (+begeleiding)	42%	26%	47%
WSP/werkgeversarrang. (+begeleiding)	4%	22%	13%
WSP/werkg.arr. + carrousel (+begeleiding)	1%	7%	8%
Niets	9%	20%	9%
Alleen overige instrumenten (+begeleiding)		7%	4%
Instrument: Niets			
Begeleiding	6%	5%	3%
(Aangemeld) carrousel (+begeleiding)	1%	3%	2%
WSP/werkgeversarrang. (+begeleiding)	1%	18%	8%
WSP/werkg.arr. + carrousel (+begeleiding)	0%	2%	0%
Niets	92%	68%	84%
Alleen overige instrumenten (+begeleiding)		5%	3%
Instrument: WSP/werkgeversarrangement			
Begeleiding	38%	16%	13%
(Aangemeld) carrousel (+begeleiding)	3%	2%	1%
WSP/werkgeversarrang. (+begeleiding)	52%	47%	61%
WSP/werkg.arr. + carrousel (+begeleiding)	0%	2%	1%
Niets	7%	27%	19%
Alleen overige instrumenten (+begeleiding)		7%	5%
Aantal observaties	1512	2089	1098

F Achtergrond en specificatie van analyses

In deze bijlage gaan we dieper in op de specificatie van de econometrische modellen die gebruikt zijn voor de analyses in sectie 5. Hierbij maken we wederom onderscheid tussen analyses voor de zoekperiode en analyses voor de re-integratieinstrumenten.

F.1 Analyses zoekperiode

Als Y de uitkomst is waarin we geïnteresseerd zijn (WWB ontvangst, loon, etc.), dan is $Y_{it\tau}$ de waarde van die uitkomstvariabele voor klant i op tijdstip t , waarbij τ het tijdstip aangeeft waarop de klant zich gemeld heeft bij DWI. Voor deze uitkomst kunnen we het volgende lineaire regressiemodel opschrijven:

$$Y_{it\tau} = \alpha_\tau + \gamma_{i,t-\tau} + \delta_{t-\tau} ZP_{i\tau} + X_i \beta_{t-\tau} + u_{it\tau}$$

waarbij $ZP_{i\tau}$ een indicator is voor de zoekperiode van klant i die zich meldde bij DWI op tijdstip τ . X_i is een set van onafhankelijke variabelen met daarin leeftijd, geslacht, huishoud samenstelling en het cumulatieve inkomen in 6 en 12 maanden voor melding bij DWI. α_τ zijn maand specifieke effecten voor de maand van melding bij DWI, om rekening te kunnen houden met veranderde arbeidsmarktomstandigheden over tijd gedurende de onderzoeksperiode. $\gamma_{i,t-\tau}$ zijn werkplein specifieke effecten, waarmee we rekening kunnen houden met verschillen tussen de werkpleinen, zoals verschillen in de lokale arbeidsmarkt en verschillen in de populatie van de stadsdelen. $u_{it\tau}$ is de storingsterm.

In dit model is δ de coefficient waarin we geïnteresseerd zijn. δ geeft het effect weer dat de zoekperiode heeft op de uitkomstvariabele Y . Er zijn twee verschillende manieren om δ te schatten, die iets in interpretatie verschillen.

De eerste strategie is om voor $ZP_{i\tau}$ niet de werkelijk opgelegde zoekperiode te nemen, maar indicatoren voor de opdracht die de klantmanager van de betreffende klant had. Hiermee schatten we het *Intention To Treat* (ITT) effect. De interpretatie van δ is dan het effect op de uitkomstvariabele Y van het hebben van een klantmanager met een bepaalde opdracht. Onder de opdracht altijd zoekperiode heeft een klant 54% kans op het krijgen van een zoekperiode, onder de opdracht nooit is dat maar 9%. δ geeft hier aan wat het effect is op Y van het hebben van de opdracht altijd in vergelijking met de opdracht nooit, oftewel het effect op Y van het hebben van een veel grotere kans op een zoekperiode.

Een tweede strategie is om een indicator te gebruiken voor $ZP_{i\tau}$ die aangeeft of er daadwerkelijk een zoekperiode is opgelegd, en $ZP_{i\tau}$ te instrumenteren met de opdracht voor de zoekperiode. Het effect dat op deze manier geschat wordt is het

Average Treatment Effect on the Treated (ATET).²⁹ δ geeft hier het effect van het opgelegd krijgen van een zoekperiode, voor de groep klanten die onder de opdracht altijd wel een zoekperiode krijgen, maar onder de opdracht nooit geen zoekperiode krijgen. ATET en ITT zijn aan elkaar gerelateerd. ATET kan verkregen worden door ITT te delen door de compliance. Als iedereen zich altijd aan de opdrachten houdt, geven beide strategieën (ITT en ATET) dezelfde uitkomst.

Voor figuren 4 tot en met 11 is gebruik gemaakt van de tweede strategie. De weergegeven effecten geven dus het ATET. Als DWI zou besluiten de zoekperiode voor iedereen in te voeren is dit de meest relevante uitkomst.

F.2 Analyses re-integratieinstrumenten

Voor de analyse van de re-integratieinstrumenten kunnen we een vergelijkbaar regressiemodel opschrijven.

$$Y_{it\tau} = \alpha_\tau + \gamma_{i,t-\tau} + \delta_{t-\tau}I_{i\tau} + X_i\beta_{t-\tau} + u_{it\tau}$$

Waarin $Y_{it\tau}$, α_τ , $\gamma_{i,t-\tau}$, $\delta_{t-\tau}$, X_i en $u_{it\tau}$ dezelfde betekenis hebben als boven, en $I_{i\tau}$ een indicator is voor het re-integratieinstrument.

Wederom zijn er de twee mogelijke strategieën voor het schatten van δ , ITT en ATET. Voor de analyse van de re-integratieinstrumenten is alleen ITT toegepast. Bij deze schattingsmethode geeft δ het effect weer van het opgelegd krijgen van een bepaalde opdracht in vergelijking met de opdracht niets doen. Dit is de meest relevante uitkomst als DWI zou besluiten een bepaald instrument in te zetten voor iedereen waarvoor dit instrument geschikt is. Niet ieder re-integratieinstrument kan immers bij iedere klant toegepast worden. Sommige instrumenten zijn niet geschikt voor bepaalde klanten. Voor de carousel bijvoorbeeld zijn beheersing van de Nederlandse taal en basale computervaardigheden een voorwaarde.

²⁹Deze strategie wordt beschreven in J. Angrist, G. Imbens en D. Rubin (1996) Identification of Causal Effects using Instrumental Variables. *Journal of the American Statistical Association* 91, 444-455.