

Wat is Emma at Work waard?

Een maatschappelijke business case



's-Hertogenbosch, november 2016

Wat is Emma at Work waard?

Een maatschappelijke business case

Femke Giesen & René van Hooren – Pimbaa Onderzoek & Advies

Linda Hoogeboom - Emma at Work

Pimbaa Onderzoek & Advies

<http://www.pimbaa.nl>

Copyright © 2016 Pimbaa. Alle rechten voorbehouden. Het is toegestaan gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en andere niet-commerciële uitingen, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

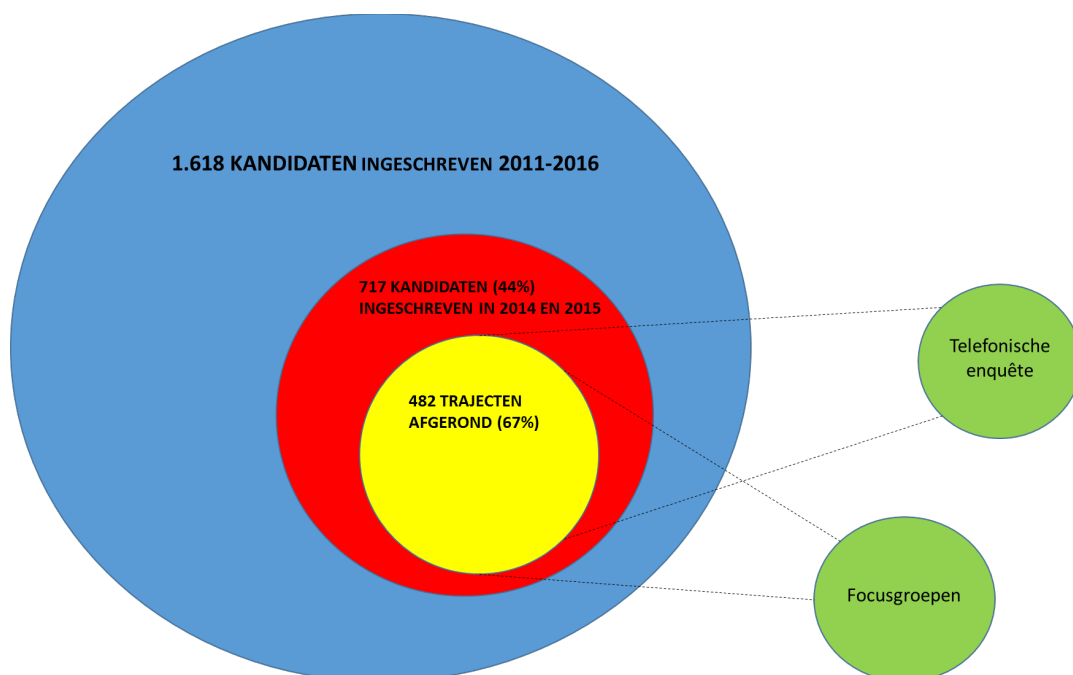
Aan de informatie in dit onderzoek kunnen geen rechten worden ontleend. Pimbaa aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden en/of gedateerde informatie.

Samenvatting

De stichting Emma at Work helpt jongeren met een chronische ziekte of beperking bij het vinden van een baan. Om de maatschappelijke (meer)waarde van Emma at Work inzichtelijk te maken, heeft Pimbaa Onderzoek & Advies een maatschappelijke business case (MBC) opgesteld.

Op basis van het maatschappelijke probleem en de aanpak zijn allereerst een aantal verwachte effecten geformuleerd: dankzij de inzet van Emma at Work vinden jongeren uit de doelgroep vaker een betaalde baan, zij blijven langer aan het werk, en de arbeidsmarktpositie verbeterd. Daarnaast is de verwachting dat de begeleiding de jongeren meer zelfinzicht en meer zelfvertrouwen oplevert.

De kenmerken van de 482 kandidaten die zich in 2014 en 2015 hebben ingeschreven en wiens traject is afgerond, zijn geanalyseerd. Ook de resultaten van deze trajecten zijn in beeld gebracht. Daarnaast zijn er focusgroepen gehouden met kandidaten en met ouders van kandidaten om zicht te krijgen op de effecten met beleefde waarde. Ten slotte is bij een steekproef een telefonische enquête uitgezet met als doel de lange termijn effecten in beeld te brengen.



Een paar kenmerken van de kandidaten en de resultaten op een rij:

- Eén derde is tussen 20-24 jaar oud.
- Twee derde is vrouw.
- De kandidaten hebben heel diverse ziekten en beperkingen.
- Ongeveer de helft ontvangt een uitkering.
- 196 kandidaten zijn geplaatst (41%), voor het merendeel in een 'gewone' baan.
- Zij werken gemiddeld 6,3 maanden.
- Van de steekproef (n=33) is 73% nog steeds aan het werk en volgt 9% een opleiding.
- Van de steekproef vindt 81% dat Emma at Work een belangrijke tot zeer belangrijke rol heeft gespeeld in hun loopbaan.

De verwachtingen dat dankzij Emma at Work meer mensen uit de doelgroep aan het werk gaan, dat ze langer aan het werk zijn en dat hun arbeidsmarktpositie verbetert, komen uit. Een groter deel dan verwacht op basis van de benchmark is aan het werk gegaan, en werkt gedurende een iets langere periode. We mogen op basis van de bevindingen ook aannemen dat dankzij de werkervaring, de jongeren een betere arbeidsmarktpositie hebben gekregen. Verder ervaren de jongeren en hun ouders allerlei andere positieve effecten, zoals een toename in het zelfvertrouwen, de zelfwaardering, het zelfinzicht en de zelfredzaamheid. Hiermee toont Emma at Work duidelijk haar meerwaarde aan en laat zien dat de begeleiding een belangrijke opstap kan zijn voor jongeren met een chronische ziekte of beperking. Kijken we naar de opbrengsten in financiële termen dan zien we dat Emma at Work naar verwachting circa € 5 ton aan uitkeringen bespaart.

Tot slot doen we enkele aanbevelingen voor het bijhouden van gegevens. Want wil Emma at Work haar resultaten goed in beeld kunnen brengen, dan is een meer systematische en andersoortige registratie nodig. In het laatste hoofdstuk doen we enkele suggesties voor indicatoren en hoe deze gemeten zouden kunnen worden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	7
1.2 Leeswijzer.....	7
2. De aanpak van de Maatschappelijke Business Case	8
3. Het maatschappelijk probleem en de aanpak ervan	9
3.1 Het maatschappelijk probleem.....	9
3.2 De aanpak van Emma at Work.....	10
3.3 Effectenkaart.....	13
4. Kenmerken van de kandidaten	14
4.1 De aantallen jongeren.....	14
4.2 Kenmerken van de kandidaten.....	15
4.3 Uitkering.....	19
4.4 Profielen.....	19
5. De plaatsingen	21
5.1 Aantallen plaatsingen.....	21
5.2 Soort plaatsingen.....	22
5.3 Duur van de plaatsingen.....	22
5.4 Functies.....	23
6. De arbeidsparticipatie op lange termijn	24
6.1 Huidige situatie.....	24
6.2 Rol van Emma at Work.....	25
7. De impact van Emma at Work	27
7.1 Meer uitstroom naar werk.....	27
7.2 Langer aan het werk.....	28
7.3 Betere arbeidsmarktpositie.....	28
8. De opbrengsten met beleefde waarde	30
8.1 Een opstap naar werk.....	30
8.2 Toename van zelfvertrouwen.....	30
8.3 Zingeving, waardering en daginvulling.....	31
8.4 Toename zelfredzaamheid.....	31
8.5 Meer zelfinzicht.....	31
8.6 Meer sociale contacten.....	31

8.7	Effecten op de gezondheid.....	32
8.8	Effecten op het leven van de ouders	32
9.	De maatschappelijke opbrengsten	33
9.1	Besparingen op de uitkeringen	33
9.2	Toekomstige besparingen op de uitkeringen	35
9.3	De financiële opbrengsten afgezet tegen de kosten	36
10.	Conclusies en aanbevelingen	37
	Bijlage 1: Overzicht van de aannamen	39

1. Inleiding

De arbeidsparticipatie van jongeren met een chronische ziekte of beperking blijft ver achter bij de totale beroepsbevolking in Nederland. De stichting Emma at Work helpt jongeren met een chronische ziekte of beperking bij het vinden van een baan. Om het belang van deze ondersteuning te kunnen aantonen, is inzicht nodig in de maatschappelijke (meer)waarde ervan. In dit kader heeft Pimbaa Onderzoek & Advies een maatschappelijke business case (MBC) opgesteld.

In deze maatschappelijk business case geven we antwoord op de volgende vraag:

Wat zijn de maatschappelijke kosten en baten van de begeleiding door Emma at Work? Leveren de inspanningen een besparing op aan maatschappelijke kosten, bijvoorbeeld op uitkeringen?

We besteden in deze MBC nadrukkelijk aandacht aan de sociale opbrengsten die *niet* in financiële termen zijn uit te drukken. We noemen dit effecten met beleefde waarde. Een voorbeeld is een toename in zelfinzicht. De financiële opbrengsten zijn in deze MBC huidige en mogelijke toekomstige besparingen op uitkeringen.

Een maatschappelijke business case vergelijkt de maatschappelijke kosten en baten van een organisatie of project, in dit geval de begeleiding van Emma at Work. Met behulp van deze MBC is de meerwaarde van Emma at Work concreet en meetbaar gemaakt. Deze rapportage is daar een weerslag van.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 lichten we toe hoe we het opstellen van deze maatschappelijke business case hebben aangepakt. In hoofdstuk 3 beschrijven we de theorie van verandering: het probleem, de aanpak en de verwachte effecten. In hoofdstuk 4 beschrijven we de kenmerken van de kandidaten. In hoofdstuk 5 zetten we de resultaten van de trajecten in termen van plaatsingen uiteen. De resultaten van de telefonische enquête onder een steekproef van kandidaten, komt aan de orde in hoofdstuk 6. In hoofdstuk 7 zetten we de resultaten ten aanzien van de plaatsingen af tegen de beschikbare benchmarks waarmee de impact van Emma at Work op dit gebied duidelijk wordt. In hoofdstuk 8 gaan we in op de opbrengsten met beleefde waarde zoals een toename in zelfvertrouwen, zingeving, zelfredzaamheid en zelfinzicht. We berekenen in hoofdstuk 9 wat de maatschappelijke opbrengsten zijn in termen van besparingen op uitkeringen. In hoofdstuk 10 tot slot trekken we conclusies en doen we aanbevelingen.

2. De aanpak van de Maatschappelijke Business Case

In deze maatschappelijke business case combineren we verschillende onderzoeksmethoden. Door vanuit verschillende gezichtspunten dezelfde onderwerpen te bestuderen, wordt de geldigheid en betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten vergroot.

- ✓ Het maatschappelijk probleem en de aanpak ervan, namelijk de begeleiding en bemiddeling door Emma at Work, zijn beschreven. Hiervoor is literatuuronderzoek verricht naar werkzame bestanddelen bij begeleiding naar werk. Ook is gesproken met medewerkers van Emma at Work, zijn de website en jaarverslagen bestudeerd en is een focusgroep gehouden met consultants van Emma at Work.
- ✓ Per belanghebbende zijn de verwachte effecten in kaart gebracht. We maken onderscheid naar incasseerbare effecten en de beleefde waarde. Direct incasseerbare effecten zijn effecten waar een financiële waarde aan gekoppeld kan worden. Dit kan omdat er direct een afname in geldstromen waar te nemen is als het effect gerealiseerd wordt. Denk hierbij aan het effect ‘aan het werk gaan in een betaalde baan’ dat een afname van Wajonguitkeringen tot gevolg heeft. Dit is direct financieel merkbaar voor de gemeente. Bij effecten met beleefde waarde gaat het om effecten zoals een betere arbeidsmarktpositie en een betere kwaliteit van leven. Beleefde waarde is niet incasseerbaar en daardoor lastig uit te drukken in financiële opbrengsten. Deze waarde kan echter wel leiden tot effecten die een incasseerbare waarde hebben, zoals arbeidsparticipatie. Besparingen op de inzet van personeel bij afdelingen werk en inkomen van gemeenten, is een voorbeeld van een niet direct incasseerbaar effect.
- ✓ De effecten met beleefde waarde zijn in kaart gebracht met twee focusgroepen: één met de kandidaten en één met de ouders van kandidaten.
- ✓ De gegevens die Emma at Work heeft geregistreerd over de kandidaten en diens trajecten, hebben we geanalyseerd. De achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, ziekte en beperkingen), de uitkeringsgeschiedenis en de resultaten van de begeleiding en bemiddeling hebben we in kaart gebracht. In aanvulling hierop is onder een steekproef van de kandidaten een telefonische enquête gehouden. Dit om zicht te krijgen op de lange termijn effecten.
- ✓ In de volgende stap vergelijken we de resultaten die Emma at Work heeft behaald met benchmarks. Hiermee corrigeren we voor de *deadweight*, de effecten die sowieso optreden. Zo wordt de *impact* inzichtelijk: het deel van het effect dat is toe te schrijven aan de activiteiten van Emma at Work.
- ✓ De direct incasseerbare effecten drukken we uit in financiële termen. In dit geval de besparingen op uitkeringen.

3. Het maatschappelijk probleem en de aanpak ervan

In dit hoofdstuk geven we een korte beschrijving van het maatschappelijk probleem waar de stichting Emma at Work zich op richt. Vervolgens beschrijven we de aanpak van Emma at Work en gaan we in op hoe deze aanpak zich verhoudt tot wat we weten over effectieve aanpakken. Tot slot zetten we in de zogenoemde effectenkaart uiteen wat de verwachte effecten zijn van de aanpak en wie de belanghebbenden zijn.

3.1 Het maatschappelijk probleem

Het aantal kinderen dat opgroeit met chronische gezondheidsproblemen neemt toe. Dit komt doordat hun overlevingskansen zijn toegenomen als gevolg van verbeterde behandelmogelijkheden. Nederland telt momenteel zo'n 500.000 kinderen en jongeren (in de leeftijd 0 tot 24 jaar) met een chronische ziekte¹. Deze kinderen maken dezelfde ontwikkelingsstadia door als hun gezonde leeftijdsgenoten, zoals zelfstandig gaan wonen, zich ontwikkelen op psychosociaal vlak en gaan werken. Echter, kinderen en jongeren met een chronische ziekte of handicap hebben een vertraagde levensloop en lopen vaak achter in hun ontwikkelingstraject². Ze doen bijvoorbeeld minder arbeidservaring op in betaalde (bij)baantjes in de periode van de middelbare school³. En ook na afronding van de opleiding is hun arbeidsmarktpositie kwetsbaar, zowel bij het vinden als het behouden van een baan. Als gevolg zal een deel aanspraak moeten maken op een Wajonguitkering.

Dat de arbeidsparticipatie van mensen met chronische ziekten en beperkingen achterblijft, heeft verschillende oorzaken. De hoofdoorzaak ligt bij de gezondheid. Chronische ziekten en beperkingen gaan vaak samen met pijn, vermoeidheid en/of een beperkte mobiliteit. Daarnaast kennen chronische ziekten vaak een onvoorspelbaar en grillig verloop. Met als gevolg dat de inzet per maand, week of zelfs per dag kan variëren. Het is zowel voor werkgevers als werknemers lastig om hierop te anticiperen. Daarnaast speelt koudwatervrees van werkgevers een rol bij de beperkte arbeidsparticipatie. In de rapportage 'Belemmerd aan het werk'⁴ wordt uitgebreid ingegaan op de relatie tussen gezondheid en werk. Deze wordt gekenmerkt door twee mechanismen: het selectiemechanisme en het causatiemechanisme. Bij het selectiemechanisme zorgt een slechte gezondheid en/of negatieve gezondheidsbeleving ervoor dat mensen minder actief naar werk zoeken. Zij hebben hierdoor een kleinere kans om werk te vinden en te behouden. Bij het causatiemechanisme zorgt het niet werken voor een slechtere gezondheid en negatievere gezondheidsbeleving. De combinatie van deze beide mechanismen zorgt voor een vicieuze cirkel: niet aan het werk zijn verslechtert de gezondheid en gezondheidsbeleving, wat op zijn beurt weer zorgt voor minder kansen om aan het werk te komen. Wanneer we deze redenering doortrekken leidt werken tot een positievere gezondheidsbeleving en mogelijk zelfs tot een betere gezondheid.

¹ Nationaal Kompas Volksgezondheid

² Verhoof EJA (2015). Consequences of success in pediatrics: young adults with disability benefits as a result of chronic conditions since childhood. PhD thesis. Amsterdam: UvA.

³ Verhoof E, Maurice-Stam H, Heymans H, Grootenhuis M (2012). Growing into disability benefits? Psychosocial course of life of young adults with a chronic somatic disease or disability. *Acta Paediatrica* 101(1):19-26.

⁴ Versantvoort M & Van Echtelt P (red.) (2012). *Belemmerd aan het werk*. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen. Den Haag: SCP/CBS/TNO/UWV Kenniscentrum.

3.2 De aanpak van Emma at Work

De doelstelling van Emma at Work is om jonge mensen vanaf 15 jaar met een chronische ziekte of lichamelijke beperking te helpen aan een bijbaan, vakantiebaan of gewone baan zodat ze werkervaring op kunnen doen en daardoor meer kans maken op de arbeidsmarkt. Het uiteindelijke doel is dat de jongeren op eigen benen leren staan, zodat ze zo (financieel) onafhankelijk en zelfstandig mogelijk deelnemen aan de maatschappij⁵.

Doelgroep

De jongeren die zich aanmelden bij Emma at Work zijn doorgaans erg gemotiveerd om aan de slag te gaan. Ze worden echter in meer of mindere mate beperkt door een ziekte of handicap, zoals reuma, blind- of slechthoortendheid en spierziekten. Het opleidingsniveau varieert van VMBO tot WO. Exclusiecriteria voor instroom zijn een verstandelijke beperking, een laag opleidingsniveau (MBO-1 of lager) en ernstige psychische problematiek.

De doelgroep bestaat uit twee groepen:

1. Schoolgaanden die een vakantie- of bijbaan zoeken (Experience);
2. Schoolverlaters die op zoek zijn naar een gewone baan (Workforce).

Voor de eerste groep (schoolgaanden) geldt dat het jongeren zijn van 15 tot ongeveer 20 jaar. Bij deze jongeren heeft de begeleiding als doel dat zij kunnen leren en ervaren wat het is om te werken. Een belangrijk aspect van het werken is het leren kennen van de eigen grenzen en dit kunnen delen met een werkgever of leidinggevende. Verder kunnen de jongeren zo een basis leggen voor hun CV en de waarde van geld leren kennen.

De tweede groep (schoolverlaters) zijn jongeren van ongeveer 20 jaar en ouder. Zij worden door Emma at Work geholpen bij hun eerste serieuze stappen op de arbeidsmarkt. Het opdoen van werkervaring en het vullen van het CV zijn de belangrijkste doelstellingen van de begeleiding. Al kunnen deze jongeren meestal meer uren per week werken dan de schoolgaanden, een 40-urige werkweek is eerder uitzondering dan regel. De redenen hiervoor zijn divers, zoals minder flexibel in beschikbaarheid vanwege behandeling, onvoldoende energie of uithoudingsvermogen en pijn.

Emma at Work had in 2015 7 fte medewerkers in loondienst, voornamelijk consultants die jongeren bemiddelen. Daarnaast telt Emma at Work 23 vrijwillige coaches. In totaal hebben zij 64 jongeren gecoacht, bijvoorbeeld bij het solliciteren of het opstellen van een CV. Dit doen zij vanuit het Experience Lab dat recentelijk is opgezet.

De eerste stap in de begeleiding is het maken van een profielschets van de jongere. Dit gebeurt aan de hand van een vragenlijst en een intakegesprek met de kandidaat. In de schets staan een persoonsomschrijving, een overzicht van de talenten, informatie over belastbaarheid en mogelijke aanpassingen. In een enkel geval wordt, met toestemming van de deelnemer, contact opgenomen met de behandelend arts voor informatie over de ziekte van de deelnemer die van belang kan zijn voor het

⁵ Emma at Work jaarverslag 2015

werk en/of de werkgever. Vervolgens gaat de consultant in het netwerk op zoek naar een geschikte werkplek. Tegelijkertijd wordt van de kandidaat verwacht dat hij of zij ook activiteiten onderneemt zoals vacatures zoeken en een cv maken. Wanneer een mogelijke plek is gevonden, wordt een sollicitatiegesprek geregeld. Indien gewenst is de consultant hierbij aanwezig.

Als de plaatsing doorgaat, maakt de consultant werkafspraken met zowel werkgever als kandidaat. Eventueel adviseert zij over de manier van communiceren met elkaar en de manier waarop de afdeling kan wennen aan en omgaan met de (beperkingen van de) kandidaat. In de eerste werkweek is er altijd telefonisch contact met de werkgever en de kandidaat. Hierna is er alleen contact als werkgever of kandidaat daar behoefte aan hebben.

Werkzame bestanddelen

Emma at Work noemt zelf als cruciale succesfactor de persoonlijke benadering en het goed kennen van de jongeren. De relatie met de kandidaat is persoonlijk en betrokken. Er wordt op een laagdrempelige manier contact onderhouden, zoals via WhatsApp.

Het profiel waarin direct openheid van zaken wordt gegeven met betrekking tot het ziektebeeld, wordt ook als een succesfactor beschouwd. De consultants ervaren dat deze openheid prettig is voor zowel de kandidaten als de werkgevers. Werkgevers weten door de informatie die ze krijgen beter hoe ze een match kunnen maken. Hierin onderscheidt Emma at Work zich naar eigen zeggen van andere partijen als uitzendbureaus of het UWV.

Verder biedt Emma at Work trainingen, workshops en individuele coaching aan. Dit wordt uitgevoerd door vrijwilligers. Door de groepstrainingen en workshops kunnen kandidaten elkaar ontmoeten en ervaringen delen.

Een ander kenmerk van de aanpak is dat werken het streven is, ongeacht de omvang en de duur van de baan. Er worden dus niet per se banen van minimaal 12 uur voor de duur van minimaal 6 maanden nagestreefd. Als een jongere bijvoorbeeld drie dagen werkt en dit als positief ervaart, wordt de plaatsing als een succes beschouwd.

We zetten de aanpak van Emma at Work nu af tegen wat we uit onderzoek weten over wat werkt bij het begeleiden van mensen richting een baan. Er zijn zes min of meer bewezen bestanddelen die de begeleiding van jongeren met een beperking of chronische ziekte, effectief maken:

1. Allereerst weten we uit onderzoek dat, om jongeren met een beperking of chronische ziekte aan het werk te helpen, het van belang is dat een begeleider of coach de jongere één op één begeleidt. De begeleiding moet een positieve insteek hebben waarbij de focus ligt op de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden. Daarnaast moet de begeleiding flexibel zijn en zijn afgestemd op de specifieke behoeften van de jongere. Naar behoefte ondersteunt de begeleider ook de werkgever⁶.
2. Ten tweede is het effectief als de jongere snel aan de slag gaat in een baan (volgens het *first place then train* principe). Zo kunnen jongeren werkervaring opdoen en worden

⁶Walz G, Van Ommeren M, Stroeker N, Bokdam J, Bourdrez L, Ince D (2011). Handreiking interventies kwetsbare jongeren. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van VWS. Zoetermeer: Research voor Beleid en Nederlands Jeugd Instituut.

werknemersvaardigheden ontwikkeld. Ook krijgen jongeren door te participeren meer zelfvertrouwen en zien ze beter waar hun mogelijkheden liggen⁷.

3. Een derde werkzaam bestanddeel is de inzet van een gerichte training voorafgaand aan de plaatsing. Uit recent onderzoek⁸ blijkt bijvoorbeeld dat het heel effectief is als er naast de bemiddeling wordt gewerkt aan het versterken van vaardigheden, zoals werkzoekvaardigheden en vaardigheden om jezelf te presenteren.
4. Ten vierde is, haast vanzelfsprekend, het bemiddelen naar banen effectief. Onder bemiddelen verstaan we het zoeken naar banen in het netwerk, het leggen van het eerste contact met de werkgever en het regelen van een sollicitatiegesprek. De wijze waarop Emma at Work het aanpakt dus.
5. Een vijfde werkzaam bestanddeel is dat de begeleider deel uitmaakt van een multidisciplinair team, danwel overlegt of samenwerkt met andere ketenpartners⁹. Deze elementen zien we ook terug in de bewezen effectieve aanpak Individual Placement and Support (IPS) voor mensen met psychiatrische ziektebeelden¹⁰. Bij IPS is de begeleiding geïntegreerd met de (ggz-) zorg en mantelzorg.
6. Een zesde bestanddeel dat effectief is gebleken, is het vergroten van *self-efficacy*¹¹. Self-efficacy staat voor het vertrouwen in het eigen kunnen. We kunnen aannemen dat dit een belangrijke factor is voor de doelgroep van Emma at Work. Uit onderzoek van de Commissie Het Werkend Perspectief (CWP) blijkt dat jongeren met een arbeidshandicap vaak een slecht beeld hebben van hun vaardigheden en mogelijkheden. Mogelijk is dit deels een gevolg van de houding van naasten: ouders stellen zich vaak erg zorgzaam op. Dit kan het zelfvertrouwen en het zelfsturend vermogen van de jongere schaden¹². Ook uit internationaal onderzoek blijkt dat mensen met een beperking of chronische ziekte vaak kampen met verminderd zelfvertrouwen¹³.

De aanpak van Emma at Work kent deze zes bestanddelen in meer of mindere mate. Het is niet zo dat bij alle kandidaten een training wordt ingezet. Dit gebeurt enkel indien hier behoefte aan is. Verder is het vijfde element (overleg met ketenpartners) ook niet van toepassing op de aanpak van Emma at Work. Slechts in heel enkele gevallen wordt contact opgenomen met een behandelend arts.

⁷Inspectie Werk en Inkomen (2011). Samenwerken voor uitkeringsgerechtigden met gezondheidsproblemen. Den Haag: Ministerie van SZW.

⁸Liu S, Huang JL & Wang M (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. Psychological Bulletin. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035923>

⁹Eurofound (2012), Active inclusion of young people with disabilities or health problems, Publications Office of the European Union, Luxembourg.; Walz G, Van Ommeren M, Stroeker N, Bokdam J, Bourdrez L, Ince D (2011). Handreiking interventies kwetsbare jongeren. Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van VWS. Zoetermeer: Research voor Beleid en Nederlands Jeugd Instituut.; Inspectie Werk en Inkomen (2011). Samenwerken voor uitkeringsgerechtigden met gezondheidsproblemen. Den Haag: Ministerie van SZW.

¹⁰Groenewoud M, Mallee L, Witvliet M & Blommesteijn M (2014). Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten. Amsterdam: Regioplan.

¹¹Lagerveld SE & Bennenbroek FTC (2015). Kritische succesfactoren van een online interventie voor werklozen met common mental disorders. ZinZiz.

¹²Commissie Het Werkend Perspectief (2004). Een werkend perspectief voor jongeren met een arbeidshandicap. Hoofddorp.

¹³Pinquart M (2012). Self-esteem of children and adolescents with chronic illness: a meta-analysis. Child: care, health and development, 39(2), 153-161.

3.3 Effectenkaart

We brengen de verwachte effecten in kaart. We maken onderscheid naar belanghebbenden en effecten die direct incasseerbaar zijn, effecten die niet direct incasseerbaar zijn en effecten met beleefde waarde (zie figuur 3.1).

Figuur 3.1 De effectenkaart

Belanghebbende	Waarde	Effect	Indicator
Kandidaten	Direct incasseerbaar	Vaker een betaalde baan	Toename inkomen
		Langer een betaalde baan	Toename inkomen
	Niet direct incasseerbaar	Betere arbeidsmarktpositie	Meer werkervaring
	Beleefde waarde	Meer zelfinzicht	Interview/vragenlijst
		Meer zelfvertrouwen	Interview/vragenlijst
Gemeenten/UWV	Niet direct incasseerbaar	Minder instroom in Wajong	Voorkomen kosten Wajong en re-integratie
		Vaker uitstroom uit Wajong	Afname kosten re-integratie
		Minder terugkeer naar Wajong	Afname kosten re-integratie
	Direct incasseerbaar	Vaker uitstroom uit Wajong	Afname kosten Wajong
		Minder terugkeer naar Wajong	Afname kosten Wajong

4. Kenmerken van de kandidaten

In dit hoofdstuk beschrijven we de kenmerken van de jongeren die zijn begeleid door Emma at Work. We hebben een goed inzicht nodig in de kenmerken van deze jongeren om later te kunnen berekenen wat de maatschappelijke waarde is van de effecten. Emma at Work registreert de achtergrondkenmerken van de jongeren en gegevens over hun traject en plaatsingen in hun cliëntvolgsysteem Flex.

4.1 De aantallen jongeren

In de periode 2011 tot april 2016 hebben in totaal 1.618 kandidaten zich ingeschreven bij Emma at Work. Vanuit praktisch oogpunt - het systeem van gegevensregistratie is vanaf 2014 uitgebreid - richten wij ons op de gegevens van de kandidaten die in de jaren 2014 en 2015 zijn ingestroomd. Dit zijn er in totaal 717 (zie tabel 4.1).

Tabel 4.1 Inschrijvingen bij Emma at Work, uitgesplitst naar jaar (N=1.618)

Jaar	Aantal	Percentage
2011	269	17%
2012	185	11%
2013	266	16%
2014	338	21%
2015	379	23%
2016	181	11%

Van 482 kandidaten (67%) is het traject afgerond. Dit leiden we af uit de status van het traject (in juni 2016). We beschouwen een traject als afgerond als de status 'passief' is, wat wil zeggen dat de kandidaat *op dit moment* niet werkzoekend is, of 'historisch' is, wat wil zeggen dat de kandidaat niet meer werkzoekend is. Daarnaast beschouwen we een traject als afgerond als de begeleiding één of meerdere keren heeft geresulteerd in een plaatsing (zie paragraaf 5.1 voor informatie over de plaatsingen). Over de 482 kandidaten wiens traject is afgerond, doen we verslag. Bij de overige 235 kandidaten (33%) loopt het traject nog (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 Status van de trajecten Emma at Work (N=717)

Status trajecten	Aantal	Percentage
Trajecten die afgerond zijn (status traject is 'passief' of 'historisch' of het traject heeft geresulteerd in een plaatsing)	482	67%
Lopend traject (status traject is 'werkzoekend' en kandidaat is nog niet geplaatst)	235	33%

De doelgroep van Emma at Work bestaat uit twee groepen: de schoolgaanden die een vakantie- of bijbaan zoeken (Experience) en de schoolverlaters die op zoek zijn naar een gewone baan (Workforce). 28 procent van de doelgroep bestaat uit schoolgaanden en 72 procent zijn schoolverlaters (zie tabel 4.3).

Tabel 4.3 Doelgroepen Emma at Work (N=482)

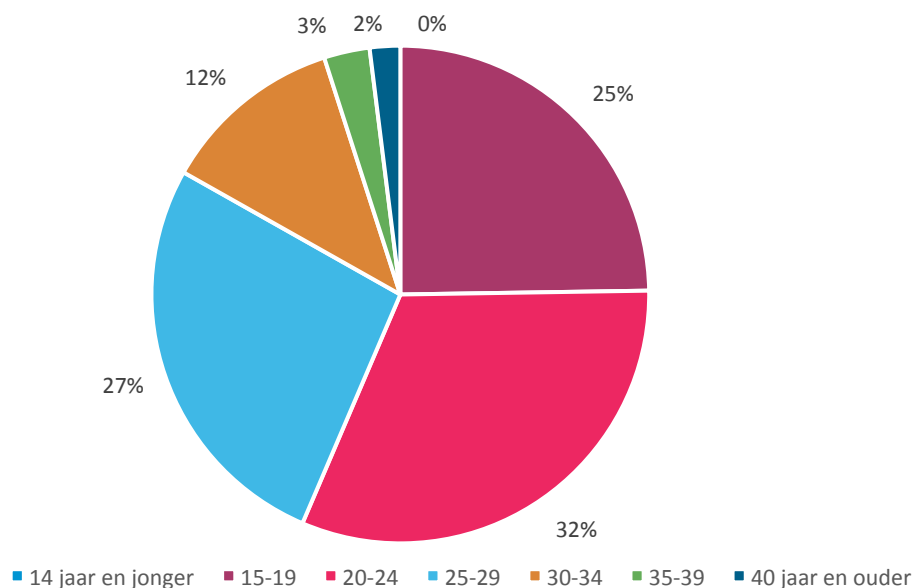
Doelgroep*	Aantal	Percentage
Experience	133	28%
Workforce	349	72%

*Bij 118 kandidaten is in de registratie niet genoteerd of zij tot de Experience of tot de Workforce groep behoren. Zij zijn daarom op basis van hun leeftijd ingedeeld. Dit is als volgt gedaan: degenen die jonger zijn dan 20 rekenen we tot de Experience en zij die 20 jaar of ouder zijn tot de Workforce groep.

4.2 Kenmerken van de kandidaten

De gemiddelde leeftijd van de kandidaten bij inschrijving is 24 jaar. Van de kandidaten is een kwart jonger dan twintig jaar. 32 procent is tussen twintig en 24 jaar oud en 27 procent is 25 tot 29 jaar oud. De overige 17 procent is dertig jaar of ouder (zie figuur 4.1).

Figuur 4.1 Leeftijd (N=482)



Iets meer dan een derde van de kandidaten is man en ongeveer twee derde is vrouw (zie tabel 4.4). Het is onduidelijk waarom meer vrouwen dan mannen zich melden bij Emma at Work.

Tabel 4.4 Geslacht (N=482)

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	169	36%
Vrouw	306	64%
Totaal	475	100%
<i>Onbekend</i>	7	2%

De ziekte of beperking rapporteren we over alle 717 kandidaten die zich in 2014 of 2015 hebben aangemeld, ongeacht de status van hun traject¹⁴. De meest voorkomende ziekten en beperkingen zijn reuma (6%), blind/slechtziendheid (5%) en maag-darm-leverziekten (5%) (zie tabel 4.5).

¹⁴ Het bestand waarin de ziektes en beperkingen staan kan niet gekoppeld worden aan het bestand waarin onder andere de status van het traject staat.

Tabel 4.5 Beperking of ziekte (N=717)

Beperking/ziekte	Aantal	Percentage
Reuma	45	6%
Blind of slechtziend	33	5%
Maag-darm-leverziekten	33	5%
Spierziekten	31	4%
Hersenaandoening	25	3%
Bloedziekten	21	3%
Doof of slechthorend	18	3%
Multiple sclerose (MS)	17	2%
Diabetes	16	2%
Cerebrale parese	13	2%
Epilepsie	13	2%
Nierziekten	13	2%
Cystic fibrosis (taaislijmziekte)	12	2%
Kanker	11	2%
Overig	416	58%
Totaal	717	100%

In tabel 4.6 is te zien dat het merendeel van de kandidaten (33%) een MBO opleiding volgt of heeft afgerond. 27 procent zit op het voortgezet onderwijs of heeft dit afgerond.

Tabel 4.6 Opleidingsniveau (N=482)

Opleidingsniveau (volgend danwel afgerond)	Aantal	Percentage
Voortgezet onderwijs	111	27%
MBO	136	33%
HBO	105	25%
WO	63	15%
Totaal	415	100%
<i>Onbekend</i>	67	14%

In tabel 4.7 is te zien naar wat voor soort baan de kandidaten zoeken. Kandidaten kunnen naar verschillende soorten banen op zoek zijn (bijvoorbeeld een vakantiebaan en een bijbaan) wat maakt dat de percentages niet optellen tot 100%. Iets meer dan de helft van de kandidaten die zich hebben ingeschreven bij Emma at Work, is op zoek naar een gewone baan (55%). Dertig procent is (ook) op zoek naar een bijbaan. Bij twaalf procent van de inschrijvingen is niet bekend wat voor type baan men zoekt.

Tabel 4.7 Type baan waarnaar men op zoek is (N=482)

Type baan waarnaar men op zoek is	Aantal*	Percentage
Baan	266	55%
Bijbaan	143	30%
Vakantiebaan	14	3%
Werkervaring	11	2%
Stage	9	2%
Vrijwilligerswerk	2	<1%
<i>Onbekend</i>	59	12%

*Omdat kandidaten verschillende soorten banen kunnen zoeken, telt deze kolom niet op tot 482 en tellen de percentages niet op tot 100.

4.3 Uitkering

Van 42 procent van de kandidaten is bekend dat ze een uitkering ontvangen. Voor het merendeel betreft dit een Wajong uitkering. 58 procent ontvangt geen uitkering bij het moment van inschrijven of dit is niet bekend (zie tabel 4.8). Het is niet bekend hoe lang de kandidaten een uitkering ontvingen op het moment van inschrijven.

Tabel 4.8 Type uitkering (N=482)

Type uitkering	Aantal*	Percentage
Wajong	167	81%
WW	13	6%
WAO/WIA	12	6%
WWB	11	5%
Ziektewet	3	1%
Totaal	206	100%
<i>Onbekend/geen</i>	<i>278</i>	<i>58%</i>

*Omdat twee kandidaten meer dan één type uitkering ontvangen, telt deze kolom niet op tot 482.

4.4 Profielen

De doelgroep van Emma at Work bestaat uit twee subgroepen. Te weten de Experience groep en de Workforce groep. Binnen de Workforce groep maken we onderscheid naar kandidaten die een uitkering hebben en zij die geen uitkering ontvangen. Deze drie profielen vormen de basis voor deze maatschappelijke business case (zie tabel 4.9). We zien overigens dat degenen die we tot de Workforce rekenen, niet altijd op zoek zijn naar een 'gewone' baan en dat degenen die onder de Experience groep vallen ook op zoek kunnen zijn naar een 'gewone' baan. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een aantal kandidaten op basis van hun leeftijd is ingedeeld.

1. Profiel 1: De groep Experience is gemiddeld 19 jaar oud, het grootste gedeelte (53%) volgt voortgezet onderwijs of heeft dit afgerond en het merendeel (80%) ontvangt geen uitkering of dit is niet bekend. Het merendeel (73%) wil een bij- of vakantiebaan.
2. Profiel 2: De Workforce zonder uitkering groep is gemiddeld 25 jaar oud. Het grootste gedeelte heeft een MBO (41%) opleiding afgerond of volgt deze momenteel. Bijna driekwart (73%) wil een gewone baan.
3. Profiel 3: De Workforce met uitkering groep is gemiddeld 27 jaar oud. Het grootste gedeelte heeft een MBO (30%) of HBO (35%) opleiding afgerond of volgt deze momenteel. 80 procent ontvangt een Wajong uitkering. Het merendeel (90%) wil een gewone baan.

Tabel 4.9 De drie profielen (N=482)

Kenmerk	1 Experience (n=133)	2 Workforce zonder uitkering (n=172)	3 Workforce met uitkering (n=177)
Man	43%	37%	28%
Gemiddelde leeftijd	19 jaar	25 jaar	27 jaar
Opleiding			
VO	53%	16%	15%
MBO	29%	41%	30%
HBO	12%	26%	35%
WO	6%	17%	20%
Onbekend	6%	29%	6%
Uitkering			
WAJONG	19%	0%	80%
Geen/onbekend	80%	100%	0%
Op zoek naar			
Gewone baan	17%	73%	90%
Vakantie- of bijbaan	73%	27%	9%

5. De plaatsingen

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten in kwantitatieve zin die zijn bereikt met de 482 trajecten die zijn afgerond. De 235 nog lopende trajecten blijven dus buiten beschouwing.

5.1 Aantallen plaatsingen

Van de 482 afgeronde trajecten hebben er 196 geresulteerd in minimaal één plaatsing in een baan (41%). Circa acht procent van de kandidaten is meer dan één keer geplaatst in een baan (zie tabel 5.1). In het vervolg van dit rapport rapporteren we over de meest recente plaatsing.

Grofweg de helft van de kandidaten is in dienst gegaan bij een werkgever, de andere helft is op uitzendbasis aan het werk gegaan. Verder zijn enkele jongeren gedetacheerd en zijn enkele op een werkervaringsplaats gestart.

Tabel 5.1 Wel of niet geplaatst (N=482)

Type baan	Aantal	Percentage
Geplaatst, waarvan:	196	41%
één keer	158	33%
twee keer	26	5%
drie keer	9	2%
vier keer	1	<1%
vijf keer	1	<1%
zes keer	1	<1%
Niet geplaatst	286	59%

We zien in tabel 5.2 de plaatsingspercentage (ongeacht soort baan) per profiel. Bij de Workforce doelgroep ligt het plaatsingspercentage iets hoger dan bij de Experience doelgroep.

Tabel 5.2 Plaatsingen uitgesplitst naar profiel (N=482)

Profiel	Aantal	Percentage
1 Experience (n=133)	50	38%
2 Workforce zonder uitkering (n=172)	73	42%
3 Workforce met uitkering (n=177)	73	41%

5.2 Soort plaatsingen

Op basis van het type baan waarnaar men op zoek is (zie tabel 5.3) weten we bij benadering wat voor soort baan de plaatsingen betreffen. Bij bijna één vijfde van de inschrijvingen is dit gegeven overigens niet ingevuld, waardoor we ook niet weten wat voor soort baan de plaatsing betreft. Van de plaatsingen waarbij dit wel bekend is, is 68 procent een gewone baan. Bij 28 procent van de plaatsingen gaat het om een vakantie- of bijbaan. De overige vier procent zijn werkervaringsplekken of stages.

Tabel 5.3 Type baan (N=196)

Type baan (bij benadering)	Aantal	Percentage
Gewone baan	107	68%
Vakantiebaan/bijbaan	45	28%
Werkervaringsplek of stage	6	4%
Totaal	158	100%
<i>Onbekend</i>	38	19%

5.3 Duur van de plaatsingen

De meest recente banen hadden een gemiddelde contractduur van 5,9 maanden. Het merendeel (44%) heeft een looptijd van 0 tot 3 maanden. Bij 45 procent van de recente plaatsingen is geen einddatum ingevuld en is de duur van het dienstverband onbekend (zie tabel 5.4). De reden dat de datum niet is ingevuld kan zijn omdat de plaatsing nog loopt en de einddatum nog niet duidelijk is.

Een deel van de kandidaten is meer dan één keer geplaatst. Als we deze plaatsingen bij elkaar optellen, zien we dat de totale duur van de plaatsingen gemiddeld 6,3 maanden is.

Tabel 5.4 Duur van de meest recente plaatsing (N=196)

Duur van de meest recente plaatsing	Aantal	Percentage
0-3 maanden	47	44%
3-6 maanden	20	19%
6-9 maanden	8	8%
9-12 maanden	25	23%
12 maanden of langer	7	7%
Totaal	107	100%
<i>Onbekend</i>	89	45%

5.4 Functies

Voorbeelden van functies waarin kandidaten aan het werk zijn gegaan, zijn: administratief medewerker, communicatiemedewerker, medewerker receptie/balie, medewerker secretariaat en telefonist, kassamedewerker, gastheer/-vrouw, medewerker magazijn.

6. De arbeidsparticipatie op lange termijn

Een deel van de kandidaten is benaderd voor een telefonisch interview over hun huidige situatie en de rol van Emma at Work. Dit is gedaan door een vrijwilliger van Emma at Work. De respondenten zijn geselecteerd uit de groep die zich in 2014 of 2015 heeft ingeschreven, minimaal één keer geplaatst is door Emma at Work en wiens traject is afgerond. Hieruit is een steekproef getrokken van 53 kandidaten. Zij zijn in de maanden juli en augustus 2016 benaderd voor een telefonisch interview.

Van deze 53 zijn er achttien niet bereikt. Enerzijds omdat de telefoontjes, e-mails en voicemail berichten geen reactie opleverden. Anderzijds omdat het telefoonnummer of emailadres niet meer klopte. Twee kandidaten wilden niet meewerken aan het interview. De overige 33 (62%) hebben de vragen beantwoord.

6.1 Huidige situatie

Op het moment van het interview zijn 24 (73%) ex-kandidaten aan het werk. Zes procent doet vrijwilligerswerk of loopt stage en negen procent volgt een opleiding. Twaalf procent is werkzoekend en drie procent kan momenteel niet werken of een opleiding volgen door de ziekte of handicap (zie figuur 6.1).

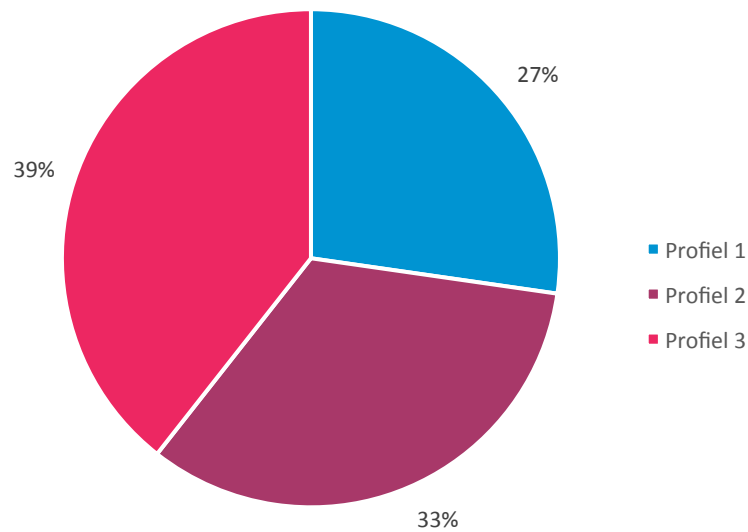
Van de 24 werkenden hebben drie personen een contract voor onbepaalde tijd (13%). De overige 21 (87%) hebben een tijdelijk contract met de gemiddelde duur van 12 maanden. Degenen die werken, doen dat gemiddeld 24 uur per week.

Van de negen personen die op dit moment niet werken, hebben er twee (22%) wel gewerkt sinds de laatste plaatsing via Emma at Work. Zij werkten gemiddeld 17 maanden en 10 uur per week. De overige 78 procent heeft niet meer gewerkt sinds de laatste plaatsing.

Figuur 6.1 Situatie op dit moment (N=33)



Van de 33 kandidaten die zijn geïnterviewd, behoren er 9 (27%) tot profiel 1 (Experience), 11 (33%) tot profiel 2 (Workforce zonder uitkering) en 13 (39%) tot profiel 3 (Workforce met uitkering) (zie figuur 6.2).

Figuur 6.2 Respondenten telefonische interviews naar profiel (N=33)

Van de kandidaten uit profiel 1 die zijn geïnterviewd, heeft 67 procent een betaalde baan. Van de kandidaten uit profiel 2 is 91 procent aan het werk en bij profiel 3 is dit 62 procent (zie tabel 6.1).

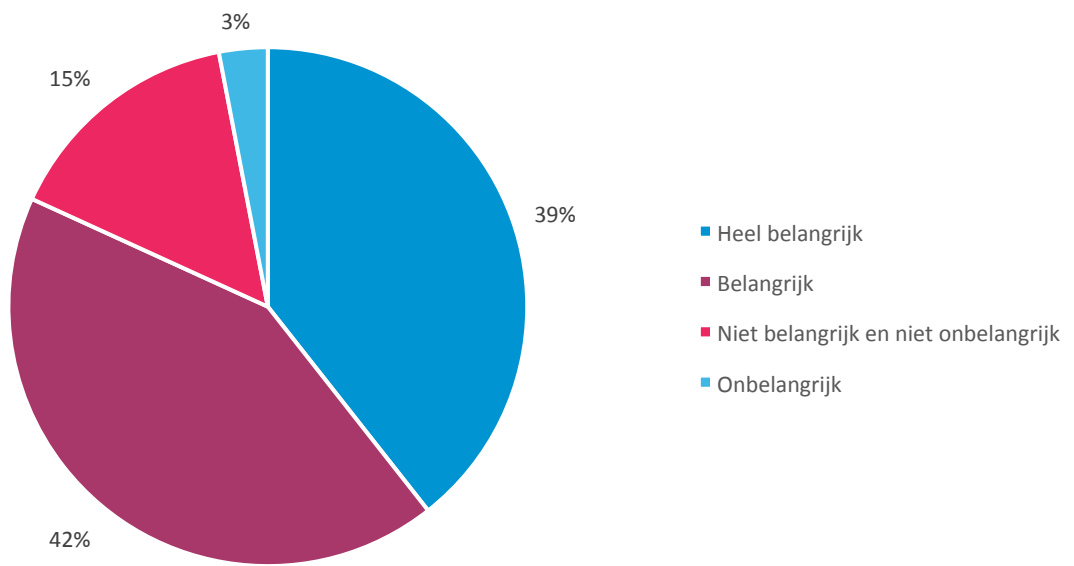
Tabel 6.1 Per profiel, aantal personen met een betaalde baan (N=33)

Betaalde baan	Aantal	Percentage
Profiel 1 (n=9)	6	67%
Profiel 2 (n=11)	10	91%
Profiel 3 (n=13)	8	62%

6.2 Rol van Emma at Work

Behalve vragen over de mate van arbeidsparticipatie, is ook de vraag gesteld 'Hoe belangrijk was de bemiddeling en plaatsing door Emma at Work voor je verdere loopbaan?'. Het overgrote deel vond de rol van Emma at Work (heel) belangrijk: 39 procent koos voor de antwoordoptie 'heel belangrijk' en 42 procent antwoordde belangrijk (zie figuur 6.3).

Figuur 6.3 Mening over rol van Emma at Work (N=33)



7. De impact van Emma at Work

In dit hoofdstuk bekijken we welk verschil Emma at Work maakt. Dit doen we door steeds de resultaten wat betreft de plaatsingen af te zetten tegen benchmarks. Zo kunnen we zien wat de bijdrage van Emma at Work is aan de arbeidsparticipatie: in hoeverre leidt de begeleiding tot een verbetering ten opzichte van hetgeen naar verwachting ook zonder traject zou gebeuren? Dit noemen we impact.

We verwachten veranderingen op drie gebieden. Ten eerste verwachten we dat de **arbeidsparticipatie** van de kandidaten van Emma at Work stijgt doordat zij vaker een betaalde baan vinden dan zonder de inzet van Emma at Work zou gebeuren. Ten tweede verwachten we dat de kandidaten **langer** een betaalde baan hebben dan zonder de inzet van Emma at Work het geval zou zijn. Ten derde verwachten we dat de **arbeidsmarktpositie** van de kandidaten verbetert dankzij de activiteiten van Emma at Work.

7.1 Meer uitstroom naar werk

Voor profiel 3 (Workforce met uitkering, grotendeels Wajong) nemen we als benchmark voor de toename van de arbeidsparticipatie de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2015. Hierin staat in hoeverre Wajongers aan het werk komen gedurende de eerste jaren na instroom in de Wajong. Van de personen die in 2012 in de Wajong kwamen en nog geen werk hadden bij instroom, was 16 procent binnen één jaar aan het werk en 25 procent binnen twee jaar. Het gemiddelde van beide percentages nemen we als benchmark, dat is 21 procent. We gaan er hierbij vanuit dat de kandidaten van Emma at Work maximaal twee jaar een Wajong-uitkering ontvingen en daarmee redelijk vergelijkbaar zijn met dit deel van de mensen met een Wajong uitkering. Al moeten we hierbij opmerken dat de kandidaten van Emma at Work met een Wajong uitkering waarschijnlijk wel een gunstigere uitgangspositie hebben dan de totale Wajong populatie. De doelgroep van Emma at Work bestaat namelijk uitsluitend uit jongeren met een somatische ziekte. Terwijl van de Wajong populatie het grootste deel 57 procent een ontwikkelingsstoornis (57%) of een psychiatrische ziekte (20%) heeft. Maar een klein deel, namelijk 18 procent, heeft een somatische ziekte. De Wajongers met een somatische ziekte of beperking komen over het algemeen makkelijker aan het werk dan de andere twee groepen¹⁵.

Voor profiel 1 (Experience) en profiel 2 (Workforce zonder uitkering) is geen geschikte benchmark voorhanden. We doen daarom de aanname dat het uitstroompercentage gelijk is aan dat van mensen met een Wajong uitkering (circa 20%).

We zien dat voor elk profiel geldt dat er meer kandidaten aan het werk zijn gegaan dan je op basis van de benchmark zou verwachten. Van profiel 1 is 38 procent aan het werk gegaan, 18 procentpunt meer dan de benchmark. Van profiel 2 is 22 procentpunt meer aan het werk gegaan en van profiel 3 is 20 procentpunt meer aan het werk gegaan (zie tabel 7.1).

¹⁵Zie ook: Koster, A. (2014). Profielen onderzocht. De acceptatie door werkgevers van personen met bijzondere kenmerken. In opdracht van Start Foundation. Den Bosch: Pimbaa.

Tabel 7.1 Uitstroom naar werk vergeleken met benchmark

	Profiel 1 (n=133)	Profiel 2 (n=172)	Profiel 3 (n=177)
Benchmark	20% (26)	20% (35)	21% (38)
Kandidaten Emma at Work	38% (50)	42% (73)	41% (73)
Verschil	18%-punt (24)	22%-punt (38)	20%-punt (35)

7.2 Langer aan het werk

Als benchmark voor de periode dat men aan het werk is nemen we zes maanden voor profielen 2 en 3 (zij die uitstromen naar een gewone baan). De basis hiervoor is het criterium wat onder andere het UWV hanteert voor uitstroom: deze moet ten minste zes maanden zijn, wil de plaatsing meetellen als resultaat. Verder heeft SEO onderzoek gedaan naar de lange termijn effecten van re-integratie¹⁶. Dit onderzoek laat zien dat WWB-klienten die bemiddeld worden richting werk, gemiddeld 5,6 maanden werkten in de 24 maanden na het volgen van het traject.

Voor profiel 1, waar de uitstroom voornamelijk bij- en vakantiebanen betreft, is geen geschikte benchmark voorhanden. Hier doen we de aanname dat deze gemiddeld drie maanden is.

De duur van de plaatsingen die via Emma at Work zijn gerealiseerd, vergelijken we met deze benchmarks. We zien dat Emma at Work waarschijnlijk verschil maakt: de kandidaten werken langer dan je op basis van de benchmark zou verwachten (zie tabel 7.2). Bij profiel 1 en 3 kandidaten is dit verschil ongeveer 1 maand. Bij profiel 2 kandidaten is het verschil enkele dagen. Een verklaring voor dit verschil is de wijze waarop Emma at Work de relaties met werkgevers onderhoudt en het feit dat kandidaten meerdere keren geplaatst kunnen worden.

Tabel 7.2 Duur van de plaatsing vergeleken met benchmark

	Profiel 1 (n=133)	Profiel 2 (n=172)	Profiel 3 (n=177)
Benchmark	3 maanden	6 maanden	6 maanden
Totale duur uitstroom in maanden	3,9 maanden	6,1 maanden	7,2 maanden
Verschil	0,9 maanden	0,1 maanden	1,2 maanden

7.3 Betere arbeidsmarktpositie

Werkervaring opdoen geeft mensen een betere arbeidsmarktpositie, wat op termijn resulteert in een grotere kans op betaald werk. De uitkomsten van de telefonische interviews bevestigen dit effect: ten tijde van het interview heeft 73 procent van de respondenten een betaalde baan en volgt negen procent een opleiding. Ook uit de focusgroepen blijkt dat kandidaten de rol van Emma at Work dikwijls als een goede opstap op de arbeidsmarkt of een handige ingang bij werkgevers ervaren (zie uitgebreidere informatie hoofdstuk 8). Er zijn verder geen kwantitatieve gegevens beschikbaar die dit effect staven. Ook is er geen benchmark voorhanden. In hoofdstuk 9 doen we de aanname dat

¹⁶Lammers M, Kok L, Wunsch C (2013). Langetermijneffecten van re-integratie. Amsterdam: SEO.

instroom in de uitkering wordt voorkomen. We berekenen, puur ter indicatie, welke besparing dit effect zou kunnen opleveren.

8. De opbrengsten met beleefde waarde

In dit hoofdstuk beschrijven we de opbrengsten van Emma at Work in termen van beleefde waarde. Deze opbrengsten zijn in kaart gebracht met twee focusgroepen: één met de kandidaten en één met de ouders van kandidaten. Daarnaast maken we gebruik van de evaluatie van de coaching door vrijwilligers die in 2015 door Emma at Work zelf is uitgevoerd.

Aan de focusgroep met kandidaten namen zes kandidaten deel. Vier van hen zijn klaar met hun opleiding en behoren tot de Workforce groep. De andere twee volgen een opleiding en hebben een bijbaan respectievelijk een stageplek gevonden via Emma at Work. Aan de focusgroep met ouders namen acht ouders (waaronder één ouderpaar) deel. Vijf ouders hebben kinderen die Workforce kandidaten zijn. De kinderen van de overige drie ouders zijn Experience kandidaten. In deze focusgroepen is uitgebreid gesproken over de meerwaarde van Emma at Work. Was het zonder Emma at Work ook gelukt om een baan te vinden? Is er iets veranderd door het hebben van een baan?

8.1 Een opstap naar werk

Uit de vergelijking van de plaatsingen met de benchmark in hoofdstuk 7 blijkt al dat dankzij Emma at Work jongeren vaker aan het werk komen. De kandidaten bevestigen deze bevinding. Ze zijn er van overtuigd dat zij dankzij de bemiddeling door Emma at Work sneller aan het werk zijn gekomen. Dit komt volgens hen doordat Emma at Work een netwerk heeft van werkgevers die open staan tegenover het aannemen van iemand met een beperking of ziekte dan wel hier bewust voor kiezen: *“Emma at Work heeft ingangen bij organisaties die er meer open voor staan. Als ik gewoon solliciteer en ik ben eerlijk, dan staan de meeste bedrijven er niet open voor. Ze zeggen het niet, maar je merkt het wel. Je hebt je stempel. Ze zijn bang dat je uitvalt, veel ziek bent”*. Ook de ouders zien dit effect. Een ouder vertelt: *“Het voorwerk doen. Je moet jezelf alsnog verkopen, maar Emma at Work heeft al gezegd er komt een jong volwassene met een labeltje. Zo’n bedrijf weet dan al wat ze in huis halen. Dat vind ik zo mooi. Dat die drempel wordt genomen. Dat heb je gewoon nodig”*. Een andere ouder: *“Zonder Emma at Work was ze denk ik nog steeds thuiswonend geweest en op zoek naar een baan”*.

8.2 Toename van zelfvertrouwen

Het helpt om te worden geïntroduceerd door Emma at Work. De kandidaten voelden zich hierdoor zekerder in hun eerste contact met de werkgever, ze hoeven niet meer te vertellen over hun beperking of ziekte. Ze voelden zich bij voorbaat al serieus genomen en ervaren hierdoor meer zelfvertrouwen. Daarbij geeft het vertrouwen in de mogelijkheden om ook in de toekomst een baan te kunnen vinden. Ze kunnen immers een nieuwe werkervaring op hun cv zetten. Naast de bemiddeling kunnen ook de coachingstrajecten bijdragen aan het zelfvertrouwen, zo bleek uit de evaluatie.

De ouders zien ook een effect op het zelfvertrouwen. Een ouder vertelt: *“Er wordt niet gevraagd naar je beperkingen. Er wordt gekeken naar wat je kunt. Het heeft een boost aan haar zelfvertrouwen gegeven. Dat had ze heel erg nodig. Ik denk niet dat ze het anders had aangedurfd. Angst dat ze af zou gaan, zou falen”*. Een andere ouder vertelt: *“De consultant is meegegaan met mijn zoon naar het sollicitatiegesprek. Dat helpt alles. Hij was zo nerveus. De consultant vertelde achteraf dat hij het goed had gedaan. Ze heeft een filmpje van hem gemaakt zodat hij zichzelf terug kon zien. Hij was heel trots op zichzelf. Het geeft hem hoop. Hij had dit zelf nooit gedaan. Ze gaan dus verder dan voorwerk doen. Ze gaan ook met je mee als het nodig is. Hij kwam thuis en zei ‘mam ik heb zo veel geleerd. Ik kan het dus’. Als ouder kun je niks. Kun je hierbij niet helpen”*.

Dankzij Emma at Work ligt de focus op wat de kandidaat kan. Een ouder vertelt: *“Ze zien nu eerst de persoon in plaats van eerst de rolstoel”*.

8.3 Zingeving, waardering en daginvulling

De kandidaten noemen allemaal het belang van het werken op zich. Werken betekent iets voor een ander doen, vertelt een kandidaat. Ze hebben meer het gevoel ertoe te doen, ze voelen zich nuttig, kunnen nu deelnemen aan de maatschappij. Ze hebben ook het gevoel serieus te worden genomen, waardering te krijgen en op gelijke voet te staan met anderen. Bovendien heb je iets om te doen. Een kandidaat vertelt: *“Mijn vrienden zitten op school of werken en als je dan geen werk hebt, moet je elke dag weer je dag zelf invullen”*. Een ouder vertelt: *“Het werk maakt ze een normaal lid van de maatschappij. En dat is wat je wilt als ouder. Dat jouw kind, weliswaar op een iets andere manier, maar ook bij kan dragen aan de maatschappij. Als jij er straks niet meer bent z’n eigen broek op kan houden. Dat maakt Emma at Work mogelijk. Een gewoon uitzendbureau kan dat misschien ook wel, maar Emma at Work weet beter de regeltjes, ze kunnen de bedrijven overtuigen van het nut van het aannemen van deze mensen, ze weten subsidies te regelen, dat maakt het allemaal een stuk makkelijker”*. Een andere ouder vertelt: *“Het is voor mijn zoon heel belangrijk om structuur te hebben, mensen te ontmoeten. Je bed uit moeten. Ergens op tijd zijn”*.

8.4 Toename zelfredzaamheid

Door het werk kunnen de kandidaten hun eigen leven leiden. Ook een bijbaan kan het vertrouwen geven dat later geld verdienen mogelijk is. Dit is een effect wat voornamelijk de ouders benoemden. *“Hij wilde het huis uit, op kamers wonen. Daar is hij nu toe in staat. Daar komt eigenwaarde uit voort. Hij heeft geld, hij kan dingen doen. Hij is geen sociaal tijger, maar zit nu tussen de studenten waar hij toch wel contact mee heeft. Het heeft een basis gelegd”*. Een andere ouder vertelt: *“De eerste keer dat hij zijn Wajong uitkering niet nodig had omdat hij geld verdiende, hij vond het geweldig. Hij vertelde er zelfs over op facebook”*.

8.5 Meer zelfinzicht

“Je kunt een baantje proberen en zo ontdekken wat je wel en niet aankunt”, vertelt een kandidaat. De kandidaten ervaren dat ze dankzij de werkervaring beter weten wat ze wel en wat ze niet aankunnen, waar hun grenzen liggen. Dit inzicht helpt hen bij volgende sollicitaties. Ook de coaching kan hierbij helpen. Zo meldt een kandidaat op het evaluatieformulier: *“Door de kennis en ervaringen van mijn coach die ze met mij heeft gedeeld ben ik er bewust van geworden dat ik beter naar mijn lichaam moet luisteren”*. Een ouder vertelt: *“Mijn zoon kon niet verwoorden wat zijn beperkingen waren. Het heeft geen echte naam. Daar hebben ze hem heel goed in begeleid. Als hij nu op een sollicitatiegesprek komt, kan hij verwoorden waar hij hulp bij nodig heeft en waar ze rekening mee moeten houden. Hij kan nu ook zeggen dit trek ik even niet meer. Dat heeft hij in die twee jaar dat hij werkt geleerd”*. Ook ontdekken kandidaten wat ze leuk vinden. Zoals een kandidaat die is opgeleid als winkelbediende, maar nu heeft ontdekt dat administratieve werkzaamheden hem veel beter liggen. De moeder: *“Zijn wereld is opengegaan”*. Behalve de werkervaring, draagt ook coaching bij aan het zelfinzicht. Zo vertelt een kandidaat: *“Door de coaching heb ik ontdekt waar mijn sterke en zwakke punten liggen en ben ik met een positief gevoel de gesprekken in gegaan”*.

8.6 Meer sociale contacten

Ouders noemen ook de bijdrage aan sociale contacten als effect. Hun kinderen houden soms vriendschappen over aan de baan. Er zijn uitjes met collega’s. *“Vereenzaming wordt zo voorkomen”*, aldus een ouder.

8.7 Effecten op de gezondheid

Over eventuele effecten op de lichamelijke gezondheid, is geen eensluidend antwoord op te geven. Hoe het werken uitwerkt op de gezondheid, hangt af van het type klachten. Bij vermoeidheidsklachten heeft werken vaak een positief effect, is de ervaring van de consultants en ook van de kandidaten die we spreken. Zoals één van hen het verwoordt: *“Als ik niet aan het werk ben lig ik de hele dag in bed. Wat moet je dan doen. Ik voel me veel beter als ik werk”*. Bij gezondheidsklachten waarbij stress een rol speelt, zoals bij reuma, is er niet per se een positief verband. Het is zoeken naar de balans. Te veel hooi op de vork nemen kan juist leiden tot meer klachten. Zo vertelt een kandidaat: *“Ik moet er wel rekening mee houden. Als ik een dag te veel doe, heb ik daarna drie dagen pijn”*. Een verband tussen aan het werk zijn en de zorgconsumptie, zien de deelnemers niet.

Het lijkt erop dat werken hoe dan ook effect heeft op de mentale gezondheid van de deelnemers. Ze voelen zich er beter door, worden blij van het werken. Een kandidaat vertelt: *“Als ik veel werk en druk ben met mijn studie ga ik fysiek achteruit, maar mentaal ga ik er wel op vooruit. Op het moment dat je thuis gaat zitten met de pijn, dan heb je de focus op de pijn. Als je je op iets ander kunt concentreren heb je er voor je gevoel minder last van”*. Twee deelnemers vertelden dat ze in de periode dat ze werkloos thuis zaten, depressief waren. Het gaan werken heeft hen geholpen uit de depressie te komen. Eén van hen: *“Ik kwam in een depressie door het niet kunnen vinden van werk. Bij Emma at Work hoef je je niet mooier voor te doen, je hoeft niets te verbergen. Dat scheelt een hoop. Ook het kunnen proberen van een baantje van twee weken. Ik kon kijken hoe dat gaat. Het is fijn als er mensen zijn met wie je kunt praten erover. Die begrijpen wat het is. Je voelt je meer mens”*.

8.8 Effecten op het leven van de ouders

Het merendeel van de ouders die we hebben gesproken, ervaart de inzet van Emma at Work als ontzorging. Zij hoeven hier geen tijd en energie meer aan te besteden. Dat geeft rust. Een ouder vertelt: *“Van jongs af aan heeft hij als een aapje aan me vast gezeten. Ik heb nu eindelijk het gevoel dat ik op een goede wijze afstand van hem kan nemen. Ik ben er niet altijd. We zijn een woning aan het regelen en een coach bij het wonen. In het oerwoud van banen zoeken met een beperking, weet ik zeker dat het zonder Emma at Work nooit was gelukt”*. Een andere ouder: *“Ik heb voor de stage van mijn dochter wel honderd bedrijven gebeld. Maar eigenlijk heb ik daar niet echt de tijd voor. Ik ben heel blij dat iemand iets uit mijn handen neemt wat goed is voor mijn dochter. Dan hoef ik mij daar niet druk over te maken. Je hebt zelf niet de goede toegang. Je kunt er niet bij helpen”*. Een andere ouder: *“Doordat ze werkt en daardoor haar eigen boontjes kan doppen, heb ik een stuk van mijn eigen leven terug. Meer tijd voor mezelf. Als er iets is met haar werk, belt of mailt ze met Emma at Work. Het wordt daar opgelost. Ik hoef niet het probleem op te gaan lossen”*.

In eerder onderzoek¹⁷ onder de doelgroep van Emma at Work, werden soortgelijke effecten met beleefde waarde, gevonden.

¹⁷Brouwer P. & Giesen F. (2009). De meerwaarde van Emma at Work. Hoofddorp: TNO. Kreulen N. (2014). Jobcoaching voor chronisch zieke en fysiek beperkte jongeren. Scriptie Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.

9. De maatschappelijke opbrengsten

In dit hoofdstuk gaan we in op de effecten die in financiële termen zijn uit te drukken. In de eerste paragraaf berekenen we de besparingen op de uitkeringen van de kandidaten uit profiel 3 die aan het werk zijn gegaan. In de tweede paragraaf geven we een indicatie van de mogelijke besparingen op termijn voor degenen die dankzij Emma at Work een betere arbeidsmarktpositie hebben en daardoor niet afhankelijk raken van een uitkering. In de derde paragraaf zetten we de totale besparingen af tegen de kosten van Emma at Work.

9.1 Besparingen op de uitkeringen

We kunnen berekenen wat de besparingen zijn bij de 177 kandidaten uit profiel 3. Zij ontvangen immers een uitkering en we verwachten dat het aan het werk gaan van een deel van deze kandidaten een besparing op de uitkeringen oplevert.

We kijken allereerst wat de kosten van hun uitkeringen zijn. Dit doen we op basis van de typen uitkeringen die de kandidaten in profiel 3 ontvangen en de normbedragen van deze uitkeringen. Zo komen we op een gemiddeld uitkeringsbedrag, namelijk € 1.183 (zie tabel 9.1).

Tabel 9.1 Geschat gemiddeld uitkeringsbedrag van kandidaten uit profiel 3 (N=177)

Type uitkering	Netto normbedrag ¹⁸	% kandidaten	Gewogen normbedrag
WWB	€ 961	5%	€ 48
WAO/WIA	€ 1.443	7%	€ 101
Ziektewet	€ 1.400	2%	€ 28
Wajong	€ 1.153	80%	€ 922
WW	€ 1.400	6%	€ 84
Gewogen gemiddeld netto uitkeringsbedrag			€ 1.183

Hebben de kandidaten uit profiel 3 die aan het werk zijn gegaan nu meer inkomsten dan zij hadden in de uitkeringssituatie? In paragraaf 5.4 hebben we voorbeelden gegeven van functies waarin kandidaten aan het werk zijn gegaan. Het merendeel betreft laaggekwalificeerd werk, maar sommigen bekleeden functies op middelbaar en hoger niveau. Daarom nemen we 125 procent van het wettelijk minimumloon (WML) als grondslag voor de berekening van het gemiddelde salaris.

¹⁸ Bronnen: WWB: www.rijksoverheid.nl. Referentiegroep: alleenstaanden, 21 jaar of ouder. WAO/WIA: Alblas & Koot (2014). Langetermijnraming WIA, WAO en WAZ. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Referentiegroep: WGA, 80-100% arbeidsongeschikt. Ziektewet: Aanname. Geen informatie voorhanden. Wajong: UWV. Referentiegroep: degenen die niet kunnen werken, 23 jaar of ouder, geen andere inkomsten. WW: Aanname. Enigszins gebaseerd op Amptmeijer & Arkesteijn (2009). De Werkloosheidswet: uitkeringen en uitgaven. Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2009.

Het WML is afhankelijk van de leeftijd: voor werknemers jonger dan 23 jaar geldt een lager minimumloon, namelijk het minimumjeugdloon dat oploopt naar leeftijd (beginnend bij 15 jaar). Van de kandidaten uit profiel 3 die zijn uitgestroomd naar een betaalde baan, zijn er 12 jonger dan 23 jaar. De kandidaten die meegedaan hebben aan de telefonische interviews werkten gemiddeld 24 uur per week (0,6 fte). We doen de aanname dat deze groep min of meer representatief is voor de gehele doelgroep en dat dit gemiddelde van 24 uur per week dus ook voor de hele groep geldt. Dit maakt dat we op een gemiddeld netto maandsalaris uitkomen van € 1.100 (zie tabel 9.2).

Tabel 9.2 Geschat gemiddeld netto maandsalaris van de kandidaten uit profiel 3 die zijn gaan werken (N=73)

Leeftijd	Netto WML bij 1 fte*	X 1,25	Netto salaris bij 0,6 fte	% kandidaten	Gewogen netto maandsalaris
19 jaar	€ 807,05	€ 1.009	€ 605	3%	€ 18
20 jaar	€ 945,40	€ 1.182	€ 709	1%	€ 7
21 jaar	€ 1.114,45	€ 1.393	€ 836	8%	€ 67
22 jaar	€ 1.306,60	€ 1.633	€ 980	4%	€ 39
23 jaar en ouder	€ 1.537,20	€ 1.922	€ 1.153	84%	€ 968
Gewogen gemiddeld netto maandsalaris					€ 1.100

*Bron: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon

Om de verandering in de netto inkomsten te berekenen, zetten we de inkomsten uit de uitkering af tegen het inkomen uit betaald werk (€ 1.183 versus € 1.100). Op basis hiervan kunnen we aannemen dat de inkomsten van de kandidaten die aan het werk zijn gegaan, net niet boven het uitkeringsbedrag uitkomen. Zij blijven dus recht houden op een aanvullende uitkering. Dit betekent voor de gemiddelde kandidaat dat hij of zij er niet in inkomsten op vooruit is gegaan.

Ondanks dat de gemiddelde kandidaat er niet in inkomsten op vooruit is gegaan, besparen UWV en gemeenten wel een deel van de uitkeringskosten, namelijk gemiddeld € 1.100 voor elke maand die de kandidaten aan het werk zijn.

Bruto opbrengsten

73 kandidaten die een uitkering ontvingen zijn aan het werk gegaan. Zij werken gemiddeld 7,2 maanden. Daarmee wordt in totaal bijna €6 ton aan besparingen op uitkeringen gerealiseerd (zie tabel 9.3).

Tabel 9.3 Berekening van de bruto opbrengsten van de uitstroom naar betaald werk

Gerealiseerde uitstroom van kandidaten naar werk	Gemiddelde duur van hun uitstroom	Besparing op uitkering per kandidaat	Totale besparingen op uitkeringen
73 kandidaten	7,2 mnd	€ 1.100/mnd	€ 578.160

Nu berekenen we de *impact* van Emma at Work: het deel van de besparingen dat we kunnen toeschrijven aan de activiteiten van Emma at Work. We doen dit door de bruto opbrengsten te corrigeren voor de benchmark. De benchmark is de indicator voor de uitstroom die naar verwachting sowieso zou zijn opgetreden. We houden dan de netto opbrengsten over. De verwachting is dat 38 kandidaten uit profiel 3 sowieso aan het werk zouden zijn gegaan, ook zonder de inspanningen van Emma at Work. Zij zouden naar verwachting gedurende een iets kortere periode werken, namelijk zes maanden (zie paragraaf 7.1). We zien dus dat *meer* kandidaten dan verwacht (73 in plaats van 38 kandidaten) gedurende een iets *langere* periode dan verwacht (7,2 in plaats van 6 maanden) aan het werk zijn gegaan. Dit betekent dat Emma at Work een positief verschil maakt. De netto opbrengsten, de opbrengsten die aan Emma at Work kunnen worden toegerekend, bedragen € 327.360 (zie tabel 9.4).

Tabel 9.4 Berekening van de netto opbrengsten van Emma at Work

Bruto opbrengsten Emma at Work	Benchmark	Netto opbrengsten Emma at Work
€ 578.160	€ 250.800	€ 327.360

9.2 Toekomstige besparingen op de uitkeringen

Zoals beschreven in hoofdstukken 7 en 8 mogen we aannemen dat kandidaten dankzij Emma at Work een betere arbeidsmarktpositie krijgen. Dit zou zich op den duur moeten vertalen naar meer arbeidsdeelname en het voorkomen van instroom in een uitkering. De telefonische enquête onder een steekproef van (ex) kandidaten laat zien dat 82 procent enige tijd later een opleiding volgt of aan het werk is. We weten, bij gebrek aan een benchmark of controlegroep, niet in hoeverre dit meer is dan sowieso zou zijn gebeurd. We doen hier daarom een voorzichtige aanname, namelijk: dat alle kandidaten die door Emma at Work zijn geplaatst, hierdoor gemiddeld één maand minder een uitkering ontvangen gedurende hun leven. We gaan ook nu uit van een maandelijks inkomen van € 1.100. In deze voorbeeldberekening komen de besparingen op uitkeringen uit op € 215.600 (zie tabel 9.5).

Tabel 9.5 Voorbeeld mogelijke besparingen als gevolg van voorkomen instroom in uitkering

Totaal aantal kandidaten geplaatst	Vermindering uitkeringsduur	Besparing op uitkering per kandidaat	Totale besparingen
196 kandidaten	1 mnd	€ 1.100/mnd	€ 215.600

9.3 De financiële opbrengsten afgezet tegen de kosten

In deze paragraaf zetten we de kosten af tegen de financiële opbrengsten. De kosten voor de arbeidsbemiddeling in 2014 en 2015 samen bedroegen ongeveer € 1 miljoen¹⁹. De opbrengsten zijn in totaal bijna € 9 ton en slaan grotendeels neer bij gemeenten en UWV (zie tabel 9.6 voor een uitsplitsing). Hiervan verdient Emma at Work € 336.488 met de arbeidsbemiddeling van kandidaten. De overige opbrengsten bestaan uit besparing op (toekomstige) besparingen op uitkeringen.

Tabel 9.6 De financiële opbrengsten

Post	Bedrag	Belanghebbende	Toelichting
Opbrengsten arbeidsbemiddeling	€ 336.488	Emma at Work	€ 168.599 in 2014 en € 167.889 in 2015. Bron: Jaarverslag 2015.
Netto besparing op uitkeringen door meer uitstroom en langer aan het werk	€ 327.360	Gemeenten en UWV	Zie paragraaf 8.1
Aanname toekomstige besparing op uitkering door betere arbeidsmarktpositie	€ 215.600	Gemeenten en UWV	Zie paragraaf 8.2
Totaal	€ 879.448		

¹⁹ € 463.164 in 2014 en € 596.798 in 2015, exclusief de kosten voor het JOP project. Bron: Jaarverslag 2015.

10. Conclusies en aanbevelingen

Deze maatschappelijke business case laat zien dat Emma at Work een springplank is voor jongeren met een beperking. Zonder de bemiddeling door en het netwerk van Emma at Work was het de jongeren waarschijnlijk niet of pas later gelukt een baan te vinden. We kunnen ook aannemen dat dankzij de werkervaring, de jongeren een betere arbeidsmarktpositie krijgen. Verder merken de jongeren en hun ouders allerlei andere positieve effecten, zoals een toename van het zelfvertrouwen, het zelfinzicht en de zelfredzaamheid. Hiermee toont Emma at Work haar meerwaarde aan.

Ook op basis van de theorie mag je effecten verwachten van de aanpak van Emma at Work. Deze heeft namelijk een heel aantal bestanddelen die bewezen effectief zijn. De persoonlijke één op één begeleiding met een positieve insteek op de mogelijkheden en het netwerk van werkgevers waarnaar bemiddeld wordt, zijn daarvan goede voorbeelden.

Waar mogelijk vertalen we in deze MBC de resultaten in maatschappelijke opbrengsten, in dit geval (toekomstige) besparingen op uitkeringen. Uit de registratie blijkt dat de kandidaten van Emma at Work, vergeleken met de benchmark, vaker en langer aan het werk zijn. Voor de kandidaten met een uitkering betekent dit dat naar verwachting een netto besparing op uitkeringen is gerealiseerd van circa € 3 ton. Hierbij is steeds gecorrigeerd voor de *deadweight*: de arbeidsparticipatie die sowieso zou optreden. Deze besparing is dus toe te rekenen aan de aanpak van Emma at Work. Verder mogen we veronderstellen dat de betere arbeidsmarktpositie van kandidaten in de toekomst ook resulteert in besparingen op uitkeringen. We doen in deze MBC daarom de conservatieve inschatting dat degenen die geplaatst worden in een baan, werkervaringsplek of stage, gemiddeld één maand minder een uitkering ontvangen gedurende hun leven. Als we dit effect, puur ter indicatie, doorrekenen, levert dit een besparing op van circa € 2 ton. Deze financiële opbrengsten slaan neer bij gemeenten en UWV.

Het is aannemelijk dat de maatschappelijke opbrengsten groter zijn, dan hier beschreven. Bijvoorbeeld omdat kandidaten een vervolg krijgen op hun eerste contract en dus langer aan het werk zijn dan uit de registratie blijkt. Echter, het ontbreekt aan gegevens om dit te onderbouwen. We bevelen daarom aan om de gegevensregistratie zo in te richten dat de resultaten beter zijn te monitoren en te evalueren. Wat betreft de bestaande registratie is het advies om definities her en der aan te scherpen (bijvoorbeeld alleen de hoogste afgerond opleiding registreren), te zorgen dat de registraties volledig zijn (zoals wel of niet een uitkering) en de registratie aan te vullen (zoals het type baan en het aantal uur dat de kandidaat gaat werken). Verder doen we in onderstaand schema enkele suggesties voor indicatoren. Het gaat enerzijds om indicatoren voor effecten met beleefde waarde, anderzijds om indicatoren van de arbeidsparticipatie die (niet) direct incasseerbare waarde hebben. Ook doen we suggesties voor het meten. Sommige indicatoren lenen zich voor eenvoudige registraties in het systeem, andere indicatoren zullen bij de kandidaten zelf moeten worden gemeten, bijvoorbeeld met een vragenlijst. Om veranderingen te kunnen meten kan het beste herhaald worden gemeten. Een tweede keus manier is een retrospectieve meting, waarin wordt teruggeblikt en waarbij de kandidaat wordt gevraagd om inschattingen te geven van veranderingen²⁰. Wat betreft de keuze van de

²⁰ Zie bijvoorbeeld Brouwer & Giesen 2009.

indicatoren adviseren wij om een beperkte set te selecteren die relatief eenvoudig te meten is. Hierbij moet in het achterhoofd worden gehouden dat indicatoren altijd een benadering van de werkelijkheid zijn en dat ze niet automatisch iets zeggen over de causaliteit tussen de interventie (in dit geval de activiteiten van Emma at Work) en de opgetreden veranderingen. Om hier beter grip op te krijgen zullen ook metingen moeten worden gedaan bij een controlegroep, bijvoorbeeld bij de kandidaten die nog wachten op een plaatsing.

Indicator	Suggestie voor meten
Arbeidsparticipatie	Aanvullend op de huidige registratie: Het aantal uren dat de kandidaat werkt. Baanbehoud na afloop van het eerste arbeidscontract. Indien ja: de duur van dit vervolgcontract.
Arbeidsmarktpositie	Uitvraag bij ex-kandidaten naar hun arbeidsparticipatie: betaalde baan als werknemer of zelfstandige / vrijwilligerswerk / stage / opleiding / werkzoekend / anders. Het aantal uren dat men werkt en de duur van het arbeidscontract. De inschatting van de invloed van Emma at Work op de huidige arbeidsparticipatie (bijvoorbeeld “Hoe belangrijk is de werkervaring die je via Emma at Work hebt opgedaan bij het vinden van werk?” of “Hoe belangrijk was de bemiddeling en plaatsing door Emma at Work voor je verdere loopbaan?”). Eventueel steekproefsgewijs.
Vertrouwen in het eigen kunnen	Met een gevalideerde set vragen, afnemen bij inschrijving en na afloop eerste arbeidscontract. Bijvoorbeeld: “Ik heb er vertrouwen in dat ik een leuke baan kan vinden” met vijf antwoordmogelijkheden op de schaal helemaal mee eens – helemaal niet mee eens.
Zelfinzicht	Met een gevalideerde set vragen, afnemen bij inschrijving en na afloop eerste arbeidscontract. Bijvoorbeeld: “Ik weet wat voor werk ik leuk vind” en “Ik weet wat voor soort werk ik moeilijk vind” met vijf antwoordmogelijkheden op de schaal helemaal mee eens – helemaal niet mee eens.
Ervaren gezondheid	Vraag bij inschrijving en na afloop eerste arbeidscontract “Hoe is over het algemeen je gezondheid?” met vijf antwoordmogelijkheden op de schaal zeer goed - zeer slecht.
Eigenwaarde	Met een gevalideerde set vragen, afnemen bij inschrijving en na afloop eerste arbeidscontract. Bijvoorbeeld: “Ik kan trots zijn op mezelf” en “Over het algemeen ben ik tevreden met mezelf” met vijf antwoordmogelijkheden op de schaal helemaal mee eens – helemaal niet mee eens.

Bijlage 1: Overzicht van de aannamen

Kenmerk	Aanname	Basis voor aanname
Gemiddeld uitkeringsbedrag per maand	€ 1.183	Rijksoverheid
Duur dienstverband	7,2 maanden	Gegevens Emma at Work
Omvang dienstverband	24 uur per week	Telefonische interviews
Inkomen	€ 1.100	125% WML
Voorkomen instroom uitkering	1 maand per kandidaat	Schatting