



Gemeente
Amsterdam



WER(K) over trainingen

Werking, Effectiviteit & Rendement is Kennis
Onderzoek en Statistiek

Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	6
2 Basisinformatie Trainingen	8
3 Wat werkt voor wie?	14
4 Ontwikkeling inkomen deelnemers trainingen	23
Bronnen	28
Colofon	29

Samenvatting

Trainingen die worden aangeboden binnen de gemeente Amsterdam zijn gericht op de persoonlijke ontwikkeling van Amsterdammers en het leren en ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden. Het gemeentelijk aanbod kan worden onderverdeeld in drie categorieën: 1) verrijking van het klantbeeld, 2) zoeken en solliciteren, en 3) het leren van beroepsvaardigheden. Dit rapport gaat over trainingen in de twee laatste categorieën. Tussen 2019 en 2020 werden de trainingen gericht op zoeken en solliciteren vooral ingezet bij mensen die nul tot zes maanden bijstand ontvingen, tussen de 37 en 56 jaar oud zijn en een hbo/wo-opleidingsniveau heeft. Bij de trainingen gericht op het leren van beroepsvaardigheden geldt dat de meerderheid man is, tussen de 37 en 56 jaar oud is en maximaal een vmbo/mbo-1 diploma heeft. Volgens de deelnemers zorgen een aantal elementen voor goede uitkomsten bij de trainingen: het leren van nieuwe sollicitatie- en beroepsvaardigheden, het behalen van certificaten, een groepsgewijze aanpak, en de (individuele) begeleiding van de trainer bij het zoeken en vinden van werk. De deelnemers vinden het belangrijk dat een trainer positief is, veel kennis heeft en toegankelijk is voor vragen, en dat de inhoud van de training aansluit bij de interesse en kunde van de deelnemer. We zien dat dit instrument voor een deel van de Amsterdammers positieve opbrengsten heeft, zoals het vergroten van zelfvertrouwen, nieuwe sollicitatie- en beroepsvaardigheden, meer motivatie, verbetering van de taal en meer inzicht in eigen interesses en vaardigheden. Sommige deelnemers zijn minder tevreden over het niveauverschil van de deelnemers in een groep, het taalniveau, de reistijd en de steun van de trainer. Op basis van inkomensgegevens zien we dat een deel van de deelnemers een inkomenstoename heeft na afronding van een sollicitatietraining of beroepsvaardigheidstraining. Het is echter niet mogelijk om met de bestaande databronnen te achterhalen of deze resultaten ook daadwerkelijk door de trainingen komen.

Het onderzoek naar trainingen is het vierde instrument in het onderzoeksprogramma van WPI en O&S: Werking, effectiviteit en rendement is kennis – WER(K). In dit programma onderzoeken we alle instrumenten die gericht zijn op het vinden van werk van Amsterdammers die een bijstandsuitkering ontvangen. Voor elk instrument onderzoeken we, hoe, voor wie en wanneer het instrument werkt, hoe tevreden deelnemers met het instrument zijn en wat de kosten en opbrengsten zijn. Hiertoe zijn voor het instrument Trainingen negentien interviews gehouden met (oud)deelnemers, vier trainers en vijf klantbegeleiders. Ook hebben we 1.931 oud deelnemers een enquête gestuurd (met 189 reacties; een respons van 10%). Daarnaast is (gemeentelijke) data van alle deelnemers tussen 2019 en 2020 geanalyseerd.

Doelgroep

Trainingen zijn instrumenten voor Amsterdammers met een bijstandsuitkering die interesse hebben in en baat kunnen hebben bij het leren van nieuwe beroepsvaardigheden of vaardigheden voor het zoeken en solliciteren naar werk.

Doel instrument

Trainingen zijn gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de Amsterdammer en het leren en verder ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden. Het aanbod kan worden onderverdeeld in drie

categorieën: 1) verrijking van het klantbeeld, 2) zoeken en solliciteren, en 3) het leren van beroepsvaardigheden. Dit rapport gaat over het aanbod in de laatste twee categorieën.

Werkwijze instrument

Sollicitatietrainingen

Afdeling 'Training & Support' van WPI biedt trainingen en workshops aan die gericht zijn op het 'zoeken en solliciteren' van een baan. Deze instrumenten zijn bedoeld om de sollicitatievaardigheden van Amsterdammers te verbeteren. Amsterdammers leren bijvoorbeeld hoe ze een cv en motivatiebrief kunnen schrijven, en hoe ze zich kunnen voorbereiden op sollicitatiegesprekken. Over het algemeen wordt er gewerkt aan de volgende doelen:

- 1 Activeren en motiveren (in beweging komen en toekomstperspectief formuleren)
- 2 Solliciteren en oriënteren (arbeidsmarkt verkenning en vaardigheden op het gebied van solliciteren).

Trainingen beroepsvaardigheden

Trainingen gericht op beroepsvaardigheden worden gegeven door o.a. AmsterdamWerkt!. Voorbeelden van trainingen zijn: VCA (veilig werken), bedrijfshulpverlening, Hef-en/of reachtruckchauffeur, veilig gebruik van de bosmaaier, introductie-HACCP voor de horeca, sociale hygiëne of kassatraining, klein vaarbewijs, en werken op hoogte, interne transportmiddelen, opbouwen rolsteiger, en veilig werken aan de weg. Amsterdammers kunnen tijdens deze trainingen beroepsgerichte certificaten behalen. De duur van de trainingen en workshops varieert van één tot acht dagdelen.

Werkzame elementen

Het Integratief Gedragsmodel (IGM) stelt dat nieuw gedrag –in dit geval 'werk vinden/behouden'– bepaald wordt door twee aspecten: of iemand het wil en of iemand het kán. Deze twee aspecten worden weer beïnvloedt door kenmerken van zowel de persoon zelf als van omgevingsfactoren. De afbeelding hieronder toont de werkzame elementen uit de trainingen die het *willen* en *kunnen* van de Amsterdammer beïnvloeden. Deze resultaten zijn gebaseerd op de interviews met (oud)deelnemers, trainers en klantbegeleiders.

De trainingen zetten vooral in op het vergroten van het kunnen, om precies te zijn: voornamelijk op het verbeteren van *de sollicitatie- en beroepsvaardigheden*. Het gaat daarbij vaak om nieuwe kennis over bijvoorbeeld het professionaliseren van een cv en het schrijven van een sollicitatiebrief. De trainers helpen de Amsterdammers om te onderzoeken waar ze goed in zijn en wat ze willen en om dit te benoemen tijdens de sollicitatiegesprekken. Het leren van gerichte kennis en beroepsvaardigheden is ook een werkzaam element. Belangrijk is dat de inhoud van de training aansluit bij de interesse en kunde van de deelnemer. Het leren van nieuwe vaardigheden leidt vaak tot meer zelfinzicht en vertrouwen. Dit leidt ertoe dat deelnemers een doel voor ogen krijgen. Na de training durven zij stappen te zetten richting dit doel.

Het behalen van een certificaat leidt in de meeste gevallen tot meer zelfvertrouwen en meer motivatie. *Het groepselement* van de trainingen leidt voor een deel ook tot meer motivatie en zelfvertrouwen. Door uitwisseling met mede-deelnemers voelen deelnemers zich vaak herkend en gesteund. Dit werkt motiverend om verdere stappen naar werk te zetten.

De rol van de trainer is ook een belangrijk werkzaam element van de trainingen. Met de juiste begeleiding kan het geloof in eigen kunnen en motivatie worden vergroot. De expertise van de trainer en persoonlijke aandacht, toegankelijk zijn voor vragen zijn hierbij belangrijk. Ook vinden de deelnemers het belangrijk dat de trainer (positieve) feedback geeft.

Afbeelding 1 Het Integratief gedragsmodel voor trainingen



Ontwikkeling in inkomen deelnemers

Voor een deel van de deelnemers zien we een inkomenstoename na afronding van een sollicitatietraining of beroepsvaardigheidstraining. Het is echter niet mogelijk om met de bestaande databronnen te achterhalen of deze resultaten ook daadwerkelijk door de trainingen komen. Het is namelijk niet mogelijk om een controlegroep te maken met precies vergelijkbare mensen, omdat op belangrijke onderdelen geen gegevens beschikbaar zijn.

1 Inleiding

Begin 2020 zijn O&S en WPI samen begonnen met het uitdenken van het onderzoeksprogramma WER(K): Werking, Effectiviteit en Rendement is Kennis. Begin 2022 is het programma daadwerkelijk van start gegaan. In dit programma onderzoekt O&S de instrumenten van WPI gericht op het vergroten van de kansen van Amsterdammers met een bijstandsuitkering in het vinden van werk. Dit onderzoek omvat verschillende methodes om zo inzicht te krijgen in hoeverre, voor wie en welke elementen in de instrumenten een positieve uitwerking hebben.

Het vierde instrument dat O&S heeft onderzocht zijn de trainingen en workshops. Dit rapport beschrijft de resultaten hiervan. De nadruk ligt in dit rapport op de genuanceerde bevindingen van het onderzoek met een korte uitleg van de onderzoeksmethoden; een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksmethoden en de achtergrond van het onderzoeksprogramma zijn te vinden in het Groeidocument WER(K). In dat document is ook de factsheet van elk onderzoek te vinden.

Voor het onderzoeken van de instrumenten worden verscheidene onderzoeksmethoden gebruikt. In principe liggen de methoden van alle instrumenten vast om de resultaten zo vergelijkbaar mogelijk te maken. Echter, soms zijn aanpassingen in de methoden noodzakelijk omdat niet elke methode even goed werkt voor elk instrument. Óf en op welke manier de methoden afwijken voor het onderzoek naar de trainingen staat hieronder beschreven.

Interviews

Op basis van interviews verkrijgen we meer inzicht in hoe een instrument werkt. Ook ontstaat zo een beeld over de tevredenheid en verbeterpunten van het instrument. Door gesprekken te voeren met (oud)deelnemers en professionals kunnen we achterhalen wat in het instrument al dan niet een verschil maakte, voor wie dat geldt, en waarom en of het instrument mogelijk verbeterd kan worden. De opzet van de interviews is semigestructureerd: we gebruiken een vooraf vastgestelde topiclijst die op een flexibele manier ingezet wordt.

Voor het onderzoek naar trainingen hebben we negentien (oud)deelnemers aan trainingen en workshops gesproken. Zes daarvan hebben een beroepsvaardigheidstraining gevolgd, waarvan drie de VCA-basistraining, twee de heftrucktraining en één de 'werken op het water'-training. Daarnaast hebben dertien geïnterviewden een sollicitatietraining gevolgd, zeven daarvan hebben de training 'solliciteren werkt' gevolgd, vier hebben een cv-training gevolgd, twee hebben de Arbeidsmarktverkenningstraining gevolgd. Verder hebben we drie trainers gesproken van de Arbeidsmarktverkenningstraining en een trainer van de VCA-basistraining.

Enquête

Enquêtes gebruiken we om op een snelle en laagdrempelige manier inzicht te krijgen in de tevredenheid en ervaring van de (oud)deelnemers met het instrument. De enquête is een vragenlijst die per e-mail naar de (oud)deelnemers verstuurd wordt. Het invullen duurt vijf tot

tien minuten en is anoniem. De vragen van de enquête gaan in op de tevredenheid van de deelnemer met het instrument, de professional, wat het instrument heeft opgeleverd (positief dan wel negatief) en wat achtergrondvragen.

Voor de trainingen en workshops hebben we de enquête verstuurd naar 1.931 mensen; dat zijn alle mensen die tussen januari 2020 en januari 2023 een training hebben gevolgd. Uiteindelijk hebben 189 personen de vragenlijst volledig ingevuld, een respons van 10 procent.

Data-analyse

Het kwantitatieve deel van WER(K) heeft twee doelen. Ten eerste is het doel van de kwantitatieve analyse om te laten zien wat de kenmerken zijn van de Amsterdammers die een training hebben gevolgd januari 2019 en december 2020. Denk daarbij bijvoorbeeld aan geslacht, leeftijd en huishoudsamenstelling. Dit zetten we af tegen de totale groep Amsterdammers die in deze periode bijstand ontving. Daarnaast geeft het ook informatie over hoe vaak trainingen zijn ingezet en hoe lang de trajecten duurden. Het tweede doel is het analyseren van de ontwikkeling in inkomen uit werk rond het inzetten van een training. Dit geeft antwoord op de vraag in hoeverre deelnemers aan trainingen inkomen uit werk hebben en hoe zich dat ontwikkelt na het inzetten van dit instrument. Het is niet mogelijk om met de bestaande databronnen een analyse te doen om te achterhalen of deze resultaten ook daadwerkelijk door het instrument komen. Het is namelijk niet mogelijk om een controlegroep te maken met precies vergelijkbare mensen, omdat op belangrijke onderdelen geen gegevens beschikbaar zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan motivatie en het meer abstracte 'afstand tot de arbeidsmarkt'.

2 Basisinformatie Trainingen

2.1 Doel & doelgroep

Trainingen en/of workshops zijn gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de Amsterdammer en het leren en verder ontwikkelen van (nieuwe) vaardigheden. Het aanbod van de trainingen voor Amsterdammers die daar interesse en baat bij kunnen hebben kan worden onderverdeeld in drie categorieën: 1) verrijking van het klantbeeld, 2) zoeken en solliciteren, en 3) het leren van beroepsvaardigheden. Dit rapport beschrijft de trainingen die zich richten op het vinden van werk en minder op oriëntatie, zoals in de categorieën 'zoeken en solliciteren' en 'het leren van beroepsvaardigheden'.

2.2 Werkwijze instrument

Training & Support biedt trainingen en workshops aan gericht op het 'zoeken en solliciteren'. Deze instrumenten zijn bedoeld om de sollicitatievaardigheden van Amsterdammers te verbeteren. Amsterdammers leren bijvoorbeeld hoe ze een cv en motivatiebrief kunnen schrijven, en hoe ze zich kunnen voorbereiden op sollicitatiegesprekken. Over het algemeen wordt er gewerkt aan de volgende doelen:

- 1 Activeren en motiveren (in beweging komen en toekomstperspectief formuleren)
- 2 Solliciteren en oriënteren (arbeidsmarkt verkenning en vaardigheden op het gebied van solliciteren).

Duur van de trainingen en workshops variëren van één tot acht dagdelen. Workshops zijn vaak korter van duur (max. 2 dagdelen) dan trainingen. De trainingen en workshops worden zowel online als fysiek gegeven en zijn over het algemeen in groepsverband, met uitzondering van de individuele advies- en coaching gesprekken. De algemene voorwaarden voor deelname zijn: beheersing van de Nederlandse taal, en de mogelijkheid om in een groep te kunnen functioneren.

Voorbeeld training gericht op zoeken en solliciteren: Arbeidsmarktverkenning

Training Arbeidsmarktverkenning is bedoeld voor Amsterdammers die een andere richting in willen slaan, maar nog geen goed beeld hebben van wat ze dan precies willen/kunnen. Er wordt ingegaan op de match tussen beroepswens en de vraag op de arbeidsmarkt. De training wordt afgesloten met een Persoonlijk Profiel & Actieplan wat gedurende de training door de deelnemer zelf wordt vormgegeven.

Duur: vier weken, twee dagdelen per week. Groepsgrootte varieert van zes tot 12 personen.

Voorbeeld workshop gericht op zoeken en solliciteren: Elevator Pitch online

In de workshop elevatorpitch wordt aandacht besteed aan theorie en praktijk. Het is bedoeld voor Amsterdammers die klaar zijn voor de arbeidsmarkt en sollicitatiegesprekken moeten voeren of hun netwerk willen vergroten. De workshop is voor Amsterdammers die willen leren om zich in korte tijd op een professionele manier te presenteren aan een potentiële werkgever. Er wordt geoefend met de pitch. Er is een mogelijkheid om de pitch van de deelnemer te laten filmen en deze samen terug te kijken met de trainer.

Duur: twee dagdelen.

Bij Amsterdamwerk! worden trainingen aangeboden gericht op het leren van specifieke beroepsvaardigheden, zoals VCA (veilig werken), bedrijfshulpverlening, Hef-en/of reachtruckchauffeur, veilig gebruik van de bosmaaier, introductie-HACCP voor de horeca, sociale hygiëne of kassatraining, kleine vaarbewijs, en werken op hoogte, interne transportmiddelen, opbouwen rolsteiger, en veilig werken aan de weg. Amsterdammers kunnen tijdens deze trainingen beroepsgerichte certificaten behalen. Sommige trainingen zijn onderdeel van een leerstage programma en kunnen alleen worden ingezet in combinatie met de leerstage. Bijvoorbeeld klein vaarbewijs kan alleen worden ingezet vanuit de leerstage 'werken op het water'. Hierbij is geen directe aanmeldingsmogelijkheid. Andere trainingen zijn combinatie trainingen die onderdeel zijn van een leerstage programma, maar ook aangevuld kunnen worden met individuele aanmeldingen. Een voorbeeld hiervan is de training vorkheftruck chauffeur. VCA-basistraining is een voorbeeld van een training waarop iedereen aangemeld kan worden, en is niet direct te koppelen aan een leerstage.

Voorbeeld training leren beroepsvaardigheden: VCA basiscursus (veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn Checklist Aannemers

De Basiscursus VCA bestaat uit kennis over onder meer de wet en regelgeving, het herkennen van onveilige situaties en handelingen en het treffen van maatregelen ter voorkoming van ongevallen.

Onderwerpen tijdens de cursus:

- Arbowetgeving; gevaarlijke stoffen & etikettering
- veilig werken met elektriciteit, brand- en explosiegevaar
- werken in besloten ruimten
- werkplekeisen algemeen
- hijs- en hefwerktuigen
- werken op hoogte
- handgereedschap & gereedschapsmachines
- persoonlijke beschermingsmiddelen

Gemiddelde duur is één week en de groepsgrootte is 14 deelnemers. Er is VCA-lesmateriaal in het Nederlands, Engels, Pools en Arabisch. Het e-learning programma is er alleen in het Nederlands, Engels en Pools.

Duur varieert van één tot acht dagen. Met uitzondering van Kassatraining worden alle trainingen fysiek gegeven. De instroomvoorwaarden verschillen per training, maar zijn over het algemeen: beheersing van de Nederlandse taal, en een goede fysieke gezondheid.

2.3 Wetenschap over trainingen

Over de invloed van training op het vinden en behouden van een baan geeft de wetenschap geen eenduidig antwoord. Enkele studies laten zien dat training op korte termijn weinig toegevoegde waarde heeft op de kansen om werk te vinden (Card et al., 2010; Card et al., 2015; Heyma & Werff, 2014; Lammers et al., 2013; Koning et al., 2013). Dit kan worden verklaard door het zogenaamde 'lock-in effect'. Dat betekent dat trainingen op korte termijn werklozen uit het zoekproces halen, waardoor ze minder solliciteren en dus minder snel uitstromen (Heyma & Werff, 2014; Lammers et al., 2013). Ze doen wel vaardigheden op, maar dat voordeel weegt op korte termijn niet op tegen het nadeel dat ze minder aan het solliciteren zijn.

Na afloop van de training kan vaak weer intensiever worden gezocht naar banen. Vanaf dat moment leidt het volgen van een training vaak tot een grotere kans op werk dan het niet volgen van een training (Lammers et al., 2013). Meerdere studies laten voor trainingen de positieve uitkomsten zien op lange termijn (Lammers et al., 2013; Liu et al., 2014). Daarom wordt aangeraden om ook onderzoek te doen naar de lange termijneffecten, want anders kan door het 'lock-in effect' een vertekend beeld ontstaan.

Verder wordt in een meta-analyse door Liu et al. (2014) geconcludeerd dat trainingen effectief zijn als het versterken van vaardigheden en motivatie beiden onderdeel zijn van de training. Een andere studie laat zien dat het stellen van doelen één van de werkzame factoren is bij bijvoorbeeld een sollicitatietraining (Blonk et al. 2015). De doelen moeten wel aan een aantal voorwaarden voldoen: ze moeten concreet zijn, opgedeeld zijn in kleine, haalbare stapjes en de deelnemer moet ze zelf opstellen. Het beste werkt het stellen van *leerdoelen*: een doel dat zich richt op het ontwikkelen van vaardigheden en competenties in plaats van het demonstreren daarvan (Noordzij et al., 2013; Ruig et al., 2011).

Trainingen worden vaak in een groepsverband gegeven. Uit onderzoek naar re-integratie blijkt dat groepsaanpakken positieve uitkomsten kunnen hebben (Kempen, 2018; Boeije et al., 2019; Cassiani et al., 2019). In een groep geven mensen elkaar snel steun, tips, adviezen en positieve feedback. Bij deelnemers die dat ervaren, leidt dat tot hogere zelf-effectiviteit, meer zelfvertrouwen, een beter zelfinzicht en uiteindelijk meer motivatie voor bijvoorbeeld het zoeken naar werk. Een belangrijke voorwaarde voor een groepsaanpak is een 'homogene' groep, dat wil zeggen mensen in één groep met een vergelijkbaar opleidingsniveau, levensfase, problematiek, of taalniveau (Kempen, 2018; Carlier et al., 2017).

2.4 Deelname

Tussen januari 2019 en december 2020 hebben 1.940 Amsterdammers met een bijstandsuitkering deelgenomen aan een sollicitatietraining of beroepsvaardigheidstraining van de gemeente Amsterdam. De Amsterdammers die deelnemen aan de twee soorten trainingen verschillen in kenmerken. Daarom wordt hieronder per type training de deelnemers beschreven.

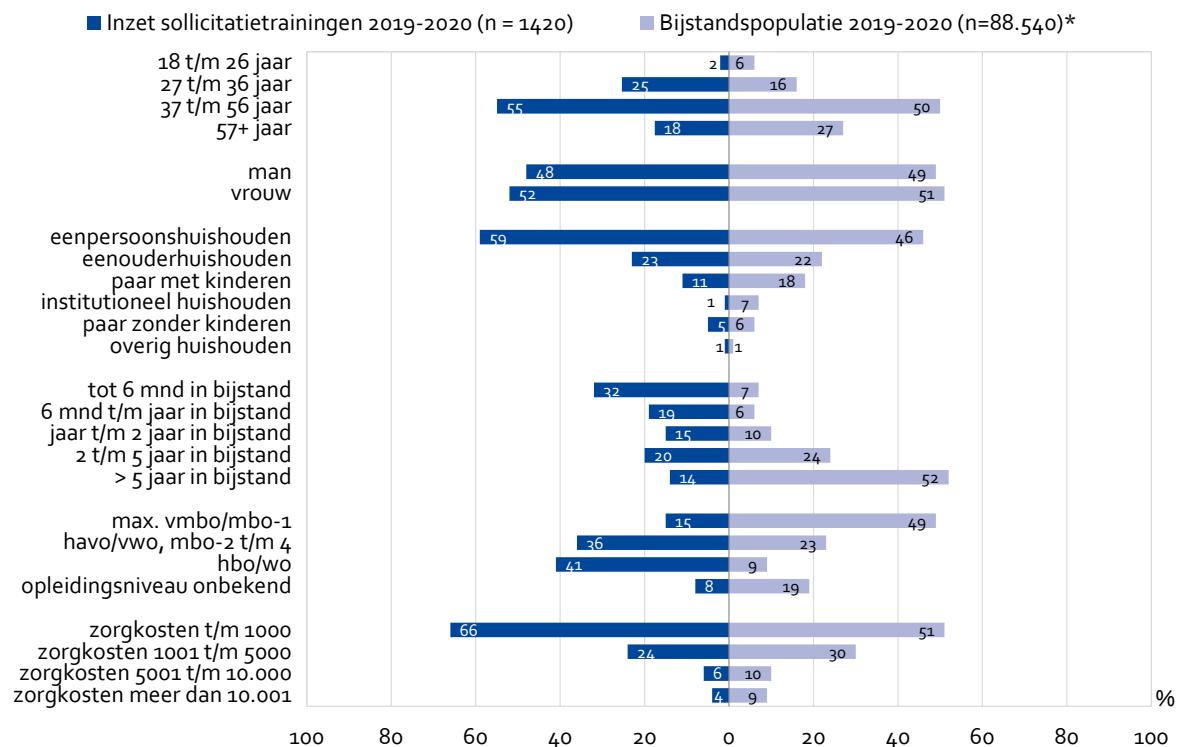
Sollicitatietrainingen

Tussen januari 2019 en december 2020 hebben 1.420 Amsterdammers met een bijstandsuitkering deelgenomen aan een sollicitatietraining. De meerderheid binnen de groep sollicitatietrainingen

is tussen de 37 en 56 jaar oud, is vrouw, woont zonder partner, en zit 0 tot 6 maanden in de bijstand en hebben een hbo/wo-opleidingsniveau.

De deelnemers aan sollicitatietrainingen verschillen van de algemene Amsterdamse bijstandspopulatie. De Amsterdammers die een sollicitatietraining hebben gevolgd zitten minder lang in de bijstand, hebben een vaker een havo/vwo, mbo-2 t/m 4 of hbo/wo diploma en hebben minder zorgkosten (zie ook figuur 2.1).

Figuur 2.1 Kenmerken deelnemers sollicitatietrainingen tussen 2019 en 2020 (percentages)

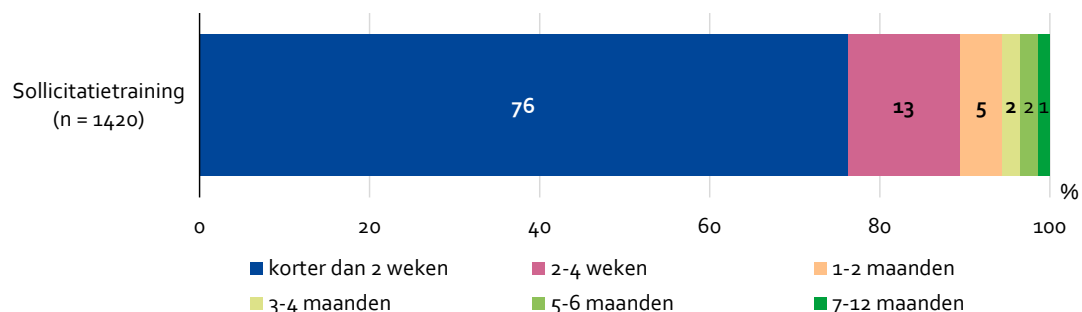


* Voor de bijstandspopulatie zijn per jaar het aantal mensen die in dat jaar een uitkering hebben ontvangen bij elkaar opgeteld. Het is daarbij mogelijk dat personen die in beide jaren een uitkering hebben meerdere malen voorkomen in de populatie. Voor de percentages is het gemiddelde over beide jaren genomen.

Bron: WPI/CBS, bewerking O&S

Tussen 2019 en 2020 heeft ongeveer twee op de vijf (39%) van de deelnemers één keer een training gevolgd. Ongeveer drie op de tien deelnemers (29%) heeft twee keer en 20% heeft drie keer een training gevolgd in deze periode. Figuur 2.2 laat de duur van de training in de periode 2019-2020 zien. De meeste trainingen hadden een korte duur, ruim driekwart van de deelnemers volgde een training korter dan 2 weken (figuur 2.2).

Figuur 2.2 Duur sollicitatietraining (percentages)



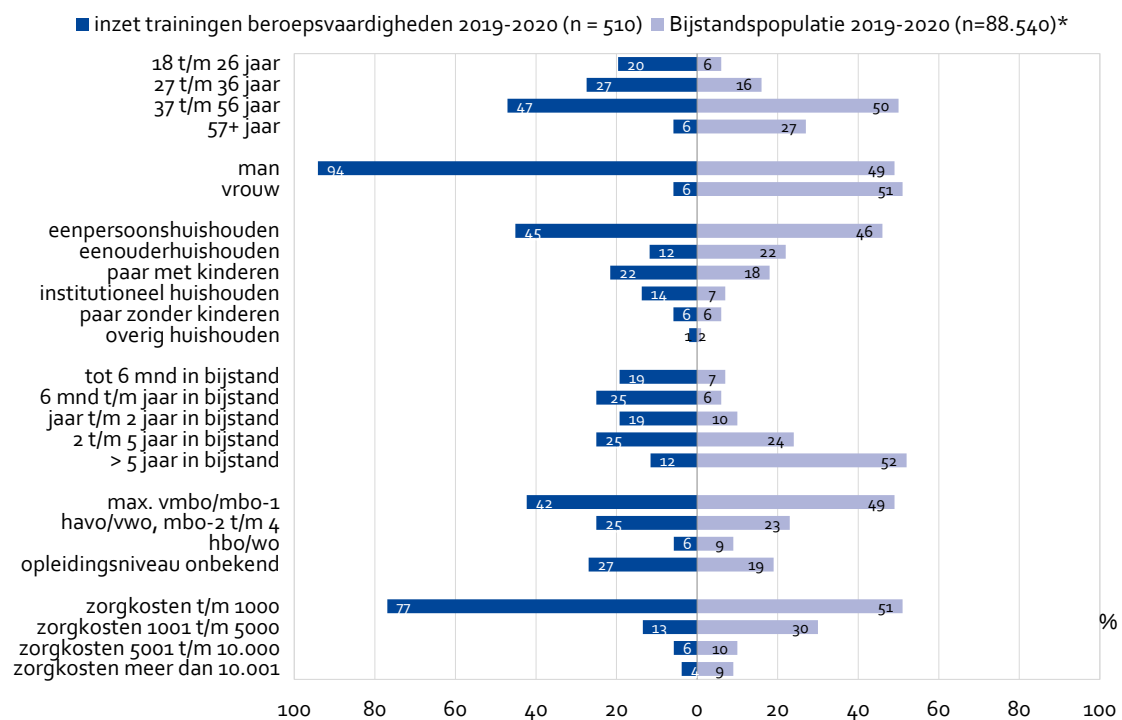
Bron: WPI/CBS, bewerking O&S

Trainingen beroepsvaardigheden

Tussen januari 2019 en december 2020 hebben 520 Amsterdammers met een bijstandsuitkering deelgenomen aan een beroepsvaardigheidstraining. Voor deze groep geldt dat de meerderheid tussen de 37 en 56 jaar oud is, grotendeels man is, woont zonder partner en maximaal een vmbo/mbo-1 diploma heeft. De duur waarin de deze groep in de bijstand zit varieert sterk.

Vergeleken met de algemene bijstandspopulatie tussen 2019 en 2020 verschilt de groep waarbij een beroepsvaardigheidstraining is ingezet. De Amsterdammers die een beroepsvaardigheidstraining hebben gevolgd zijn vaker mannen, ze hebben iets minder vaak maximaal een vmbo/mbo-1 opleiding afgerond, ze hebben minder zorgkosten en ze zitten korter in de bijstand (zie ook figuur 2.3).

Figuur 2.3 Kenmerken deelnemers trainingen beroepsvaardigheden tussen 2019 en 2020 (percentages)

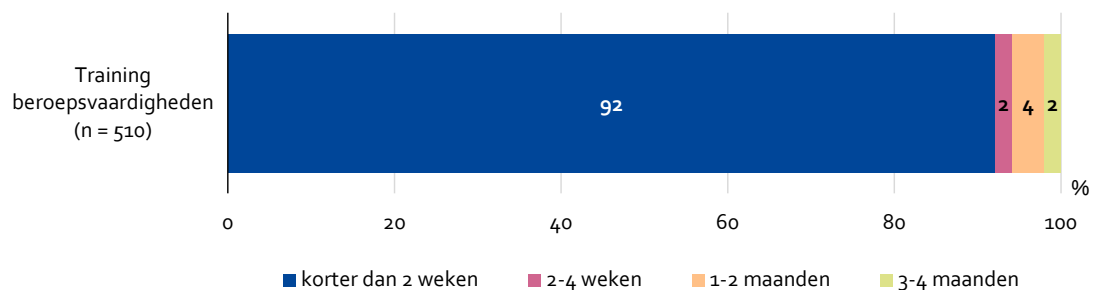


* Voor de bijstandspopulatie zijn per jaar het aantal mensen die in dat jaar een uitkering hebben ontvangen bij elkaar opgeteld. Het is daarbij mogelijk dat personen die in beide jaren een uitkering hebben meerdere malen voorkomen in de populatie. Voor de percentages is het gemiddelde over beide jaren genomen.

Bron: WPI/CBS, bewerking O&S

Tussen 2019 en 2020 heeft 67 procent van de deelnemers één keer een training beroepsvaardigheden gevolgd. Ruim een kwart (27%) van de deelnemers heeft twee keer een training gevolgd en vier procent heeft drie keer een training gevolgd in deze periode. Figuur 2.4 laat de duur van de training in de periode 2019-2020 zien. De meeste trainingen hadden een korte duur, 92 procent korter dan 2 weken (figuur 2.4).

Figuur 2.4 Duur trainingen beroepsvaardigheden (percentages)



Bron: WPI/CBS, bewerking O&S

3 Wat werkt voor wie?

3.1 Werkzame elementen trainingen voor uitstroom naar werk

De trainingen leiden niet direct tot werk, maar het instrument heeft als doel om de kansen op werkte vergroten. De werkzame elementen en resultaten van de trainingen die naar voren zijn gekomen uit de interviews met de deelnemers, klantbegeleiders en trainers, deze worden in dit hoofdstuk beschreven.

Leren van sollicitatievaardigheden

Uit de interviews blijken dat het leren van vaardigheden de kern van de trainingen te vormen. Bij de sollicitatietrainingen hebben de deelnemers vaak nieuwe kennis opgedaan over bijvoorbeeld het professionaliseren van een cv, wat ze kunnen gaan inzetten als ze gaan solliciteren: *"De sollicitatietraining, daar heb ik ook veel aan gehad door opnieuw naar mijn cv te kijken. Ook geleerd om toch per vacature je cv wat aan te passen."* - deelnemer sollicitatietraining. Ook heeft het de deelnemers geholpen bij het schrijven van een sollicitatiebrief: *"De training heeft me een sollicitatiebrief-basis opgeleverd die ik meerdere keren kon inzetten."* - deelnemer sollicitatietraining. Tijdens de coronapandemie leerden de deelnemers ook computervaardigheden tijdens de trainingen: *"Ik heb computervaardigheden geleerd, met Teams werken. Door corona moest het online. Nu weet ik hoe Teams werkt."* - deelnemer sollicitatietraining. Dit zijn vaardigheden die ze kunnen inzetten bij het zoeken en verkrijgen van werk.

Bij de trainingen gaat het vaak om deelnemers een bepaald zelfinzicht te geven in wat ze kunnen en willen. *"Mensen krijgen vooral veel inzicht in hun kwaliteiten, waar ze goed in zijn."* - trainer arbeidsmarktverkenning. Ook al zorgen de meeste trainingen er niet voor dat er een directe uitstroom naar werk is, het geeft de deelnemers wel een beeld van wat ze willen en kunnen en welke stappen ze verder kunnen gaan zetten. Zo zegt een trainer: *"Voor de mensen die wat verder van de arbeidsmarkt afstaan levert het hun op inzichten over wat zij prettig vinden in werk, wat hun motiveert in werk.[...] die hebben een uitgangspunt om met de klantbegeleider in gesprek te gaan en welke hulpbronnen ze nodig hebben om hun doel te bereiken."* - trainer arbeidsmarktverkenning. De deelnemers onderschrijven dit. Het inzicht krijgen in de hun eigen kwaliteiten door de training geeft een nieuwe kijk op wat iemand wil bereiken: *"Nadenken hoe zit ik in elkaar en wat zijn mijn kwaliteiten en dat gebruik ik nu nog en dat echt op papier zetten. Dingen op een rij te zetten."* - deelnemer training arbeidsmarktverkenning. Ook een klantbegeleider beaamt dit: *"Dat mensen wel inzicht krijgen in hun eigen krachten en hun mogelijkheden en dat er een duidelijker plan naar voren komt voor hun. Dat zij ook gewoon geactiveerd worden. Ook al is werk misschien nog te ver, we kunnen wel, iets anders doen."* – klantbegeleider.

De opbouw van de training zorgt er voor dat het zelfinzicht van de deelnemers wordt gesterkt en dat ze met vertrouwen achter hun keuzes staan, zo zegt een deelnemer: *"Ik ben nu nog zoekende maar ik heb vooral meer vertrouwen gekregen in wat ik al heb gedaan en bereikt in mijn leven. De kennis en vaardigheden die ik al heb. Dat ik het niet volledig op een andere boeg wil gooien. De*

opdrachten, het zelfonderzoek en de feedback heeft me daarbij geholpen.” - deelnemer training arbeidsmarktverkenning.

Leren van beroepsvaardigheden

Bij de beroepsvaardigheidstrainingen geven deelnemers aan dat ze gerichte kennis en vaardigheden over bijvoorbeeld techniek hebben geleerd. Deze kennis kan ze in de toekomst helpen bij het vinden van werk, omdat er beroepen zijn waar ze deze kennis en vaardigheden voor nodig hebben. *“De training heeft me geholpen om iets te leren. Nieuwe vaardigheden, dingen die ik eerst niet kon. Echte vaardigheden met het besturen van een heftruck die ik eerst niet kon. Ik denk dat het vaardigheden zijn die me echt kunnen helpen bij ander werk.” - deelnemer training heftruck.* Deelnemers geven aan dat het altijd goed is om nieuwe kennis op te doen of om kennis op te frissen. *“Ik hou wel meer van praktijk. Maar het was ook verfrissend om weer nieuwe kennis op te doen. Allebei leuk.” - deelnemer training vaarbewijs.* Een voorwaarde om de vaardigheden daadwerkelijk op te doen, is dat mensen voldoende tijd hebben om de stof te verwerken. Enkele deelnemers gaven namelijk aan dat ze de beroepsvaardigheidstrainingen iets te kort vonden.

Een opbrengst van de deelname aan de beroepsvaardigheidstrainingen is dat deelnemers aangeven meer inzicht te hebben gekregen in wat ze kunnen en willen. Daaraan gekoppeld heeft het leren van een nieuwe vaardigheid het zelfvertrouwen vergroot: *“Verder ook echt zelfvertrouwen omdat ik nu de techniek weet en goed weet hoe het werkt. Ik weet nu hoe ik het werk moet doen en dat geeft me zelfvertrouwen.” - deelnemer training heftruck.* Doordat deelnemers van beroepsvaardigheidstrainingen iets hebben bereikt door bijvoorbeeld te slagen voor een examen, geeft het ze meer vertrouwen in hun eigen kunnen. Zo zegt een deelnemer: *“Dat ik toch nog 58 punten heb gehaald, dat geeft me een goed gevoel over mezelf.” - deelnemer VCA-basistraining.* Een trainer onderschrijft dit: *“We merken dat in sommige gevallen het een stuk zelfvertrouwen oplevert. [...] En dan zie je dat mensen ook verder gaan, mensen krijgen meer hoop. En dat is geweldig, dat is echt een beloning.” - trainer VCA-basistraining.* Andersom kan het niet halen van een examen demotiverend werken: *“Onbedoeld effect is dat mensen gedemotiveerd raken, de zoveelste mislukking in hun leven tegenkomen. En ja dat is heel jammer, we proberen natuurlijk door gesprekken het wel te beperken en ze toch hoop mee te geven maar dat is natuurlijk echt een onbedoeld effect.” - trainer VCA-basistraining.*

Certificaten behalen

Deelnemers en trainers geven aan dat deelnemers certificaten kunnen behalen die ze kunnen toevoegen aan hun cv. Dit leidt tot meer motivatie en vergroot weer de kans op werk. *“Kijk en wat het ze natuurlijk als eerste oplevert is een diploma waarmee ze verder kunnen en werk kunnen zoeken.” - trainer VCA-basistraining.* Veel deelnemers hebben vaak geen of weinig opleidingen afgerond. Het behalen van een certificaat betekent veel voor hen: *“En ook fijn om een certificaat te krijgen. Dat geeft een goed gevoel dat je iets hebt bereikt.” - deelnemer heftruck en reachtruck.* Een trainer van de VCA-basistraining bevestigt dit: *“Als ze dan voor het eerst een diploma in hun leven krijgen, dan stralen ze echt. Als ik zie hoe vaak de examinerator om de nek wordt gevlogen, dat is echt geweldig.” - trainer VCA-basistraining.*

Ook benoemt een deelnemer die een beroepsvaardigheidstraining heeft gevolgd dat de training een manier is om je te laten omscholen zonder dat er een dure en lange opleiding gevolgd moet worden: *“De kans om te scholen. Om werk te kunnen vinden in iets heel anders dan wat ik eerder op papier kon doen. Ik zou op een boot kunnen solliciteren nu.” - deelnemer training vaarbewijs.*

Groepsgewijze aanpak

Een groot deel van de trainingen vindt plaats in groepsverband, dit is een belangrijk element van de trainingen. De uitwisseling met mede-deelnemers zorgt ervoor dat deelnemers elkaar inspireren, helpen, steunen en dat ze zich minder eenzaam voelen. Doordat deelnemers hun ervaringen delen en delen waar ze tegenaanlopen, leren mensen van elkaar. Zo geeft een deelnemer aan: *"Soms was het interessant wat de andere leuk vinden om te doen, bracht mij op ideeën. Luisteren naar interesses van anderen en zien welke mogelijkheden er zijn."* - deelnemer sollicitatietraining. Maar ook het helpen, steunen en herkenning vinden in elkaar is een belangrijke opbrengst van de trainingen. Een deelnemer vertelt hier uitgebreid over: *"Ik vond het best leerzaam, vanwege corona was het dus online. En je hoort van iedereen hun verhaal. Heel veel mensen die goede papieren hebben maar dus die niet aan de bak kwamen. [...] De sfeer was goed, we hielpen elkaar. Ik voelde me wel trots dat ik mee mocht doen en mijn verhaal mocht delen en medeleven krijgen van de andere cursisten. Het helpt wel hoor om een baan te zoeken. Je voelt je dan begrepen en je helpt elkaar."* - deelnemer sollicitatietraining.

Voor de deelnemers die zelf een wat hogere leeftijd hebben (50-plussers) is het stuk herkenning een belangrijk element. Zo geeft een deelnemer aan: *"In verbinding staat van mensen van mijn leeftijd (57) dat je ziet dat er andere mensen zijn die worstellen met dezelfde soort dingen. Je denkt dan bij jezelf 'waarom pak ik niet door' en dat was prettig om met elkaar een beetje over te filosoferen."* - deelnemer training arbeidsmarktverkenning. Door de herkenning in de obstakels waar mensen die op jou lijken ook tegenaanlopen laat dat zien dat iemand niet alleen staat. Door het uitwisselen van ervaringen met elkaar ontstaat die herkenning. Het zorgt ook voor wat meer zelfvertrouwen, zo geeft een deelnemer aan: *"Het gaat wel steeds beter met me en het feit dat je met een groepje mensen zit dan merk ik dat ik me op lange termijn ook wat minder onzeker voelt. Je ziet dat je niet alleen bent."* - deelnemer training zelfverzekerd werk zoeken. Het gevoel van herkenning neemt ook schaamte weg: *"De meerwaarde was wel dat het een groep was. Bevestiging die je elkaar kunt geven, het zien dat anderen in dezelfde situatie bevinden. Echt die herkenning. Dat helpt een beetje over de schaamte heen te komen, want daar had ik wel last van."* - deelnemer arbeidsmarktverkenning.

Voor sommige deelnemers nam de training door het groeps-element ook een stuk eenzaamheid weg, en raakte ze weer gemotiveerd om werk te zoeken. *"Je kan natuurlijk alle informatie googelen. Maar ik vond het persoonlijke contact en met zijn allen in een call zitten. Dat vond ik fijn, dan voel je niet eenzaam. En hun enthousiasme en gedrevenheid. Daardoor werd ik gemotiveerd om te solliciteren."* - deelnemer sollicitatietraining. Ook de trainers benadrukken dat de groepsgewijze aanpak schaamte kan wegnemen, en deelnemers meer vertrouwen kan geven: *"Ik denk dat het een ontzettende aanvulling is dat mensen zien dat ze bijvoorbeeld niet de enige zijn in de bijstand en dat ze geen schaamte voelen. Je ziet ook dat mensen een zelfvertrouwen -boost krijgen en dat ze netwerken aangaan."* - trainer arbeidsmarktverkenning. Belangrijk bij de groepsgewijze aanpak is de rol van de trainer (zie volgende paragraaf). Het is belangrijk dat de trainers het gesprek te faciliteren en er juist voor te zorgen dat deelnemers zich prettig voelen om hun verhaal te delen.

Niet voor iedereen werkt de groepsgewijze aanpak, dit komt vooral naar voren uit interviews met deelnemers die de groep te heterogeen vonden. Zo benoemt een deelnemer dat hij het vervelend vond om de enige te zijn met een hbo/wo-opleiding tijdens de training: *"Ik had ook wel een behoorlijk andere achtergrond dan de mensen die bij mij in de groep zaten. Als ik commentaar of*

een suggestie moet geven dan had ik meer maatwerk nodig. Ik had al jaren werkervaring en aanvankelijk was ik ook de enige in het groepje die een academische achtergrond had.”- deelnemer sollicitatietraining. Voor deze deelnemer had een homogene groep beter kunnen werken.

De trainer zelf

Een belangrijk onderdeel van de trainingen is de trainer zelf. Het hebben van een vast aanspreekpunt in de vorm van een trainer aan wie laagdrempelig vragen kunnen worden gesteld, wordt door deelnemers als een belangrijk element gezien. De kennis die trainers hebben ervaren deelnemers over het algemeen als een positief punt, ze hadden daardoor het gevoel dat de training ze dichterbij bepaald werk bracht. *“De een zocht werk, de ander kon je helpen met problemen oplossen. Het was fijn dat ieder zijn expertise had. Dan maak je meer kans op een baan.” - deelnemer sollicitatietraining.*

Deelnemers ervoeren het ook als belangrijk dat trainers persoonlijke aandacht gaven en juist individuele coaching gaven tijdens de training. De aandacht voor waar de deelnemer ook in het persoonlijke leven tegenaan loopt waardoor de stap naar werk lastig is, wordt zo in kaart gebracht. *“Wat de heren en de cursus betreft, de manier van omgaan, de uitleg, hoe begaan ze zijn met je, niet alleen op cursusniveau maar er was ook veel persoonlijke aandacht. Ze kijken ook echt wel naar hoe het met je gaat. Er was een vorm van een band en dat was heel prettig. Dat je niet in een klas zat om iets te leren om aan het werk te gaan.” - deelnemer training werken op het water.* De trainers onderschrijven ook dat het belangrijk is om meer als coach op te treden. Ze willen dat de deelnemers daardoor tot inzichten komen. *“Wat ik wel fijn vind ik dat ik op een coachende manier mensen een spiegel voor hou. Je wil mensen zelf inzicht laten krijgen.” - trainer arbeidsmarktverkenning.* Zo zegt ook een andere trainer: *“Dus ik ben heel sociaal gericht, probeer ook de problematiek van de mensen daarin mee te nemen, probeer ze de kans te geven om in ieder geval verder te komen ook al zou dat misschien wat langer duren.[...] Natuurlijk ben ik gericht op het resultaat, maar dat is voor mij niet het belangrijkste. Voor mij is het belangrijkste dat mensen gewoon weer goed in het leven komen te staan, weer kansen hebben. Ook al zou het zonder dit diploma moeten, dat is ook een taak die we hebben om te kijken wat is er dan haalbaar voor die mensen.”- trainer VCA-basistraining.*

3.2 Integratief gedragsmodel

Om inzichtelijk te maken op welke manier de trainingen effect hebben op de duurzame participatie van de deelnemer, maken we gebruik van het Integratief gedragsmodel. Dit model is een manier om uit te leggen wat het maakt dat mensen wel of niet nieuw gedrag laten zien (in dit geval: duurzaam aan het werk gaan) en wordt op verschillende plekken binnen WPI gebruikt. Het idee is dat dit nieuwe gedrag afhankelijk is van of iemand het wil en of iemand het kán. Een instrument gericht op het vinden van werk kan op één of beide aspecten ingrijpen. Als het bijvoorbeeld het zelfvertrouwen vergroot, is de kans groter dat iemand het nieuwe gedrag ook wil doen. Als iemand een opvang vindt voor de kinderen, is de kans ook groter dat iemand ook daadwerkelijk in staat is om werk vol te houden. Een uitgebreide beschrijving van het Integratief

gedragsmodel en de toepassing hiervan in het onderzoeksprogramma staat beschreven in het groeidocument¹.

De afbeelding hieronder laat zien op welke aspecten van het Integratief gedragsmodel de trainingen en workshops inspelen. De trainingen en workshops zetten vooral in op het vergroten van het kunnen, om precies te zijn: voornamelijk op het verbeteren van de sollicitatie- en beroepsvaardigheden. Dat gebeurt door de begeleiding en coaching van de trainer en wordt verstrekt door de uitwisseling in een groep. Dit heeft ook invloed op het geloof in eigen kunnen: deelnemers merken dat ze meer vaardigheden krijgen (hebben) waardoor ze het gevoel hebben dat ze ook meer kunnen. Hun zelfvertrouwen neemt toe en ook het inzicht in wat ze kunnen en willen wordt door de trainingen vergroot. Meer zelfinzicht en vertrouwen leidt ertoe dat deelnemers een doel voor ogen hebben wat ze willen behalen. Ze durven na de training daarin stappen te zetten. Doordat de trainingen (met name de sollicitatietrainingen) in een groep met plaatsvinden herkennen deelnemers zich in de obstakels van andere, het geeft het gevoel dat ze niet alleen staan. Dit werkt motiverend om verdere stappen naar werk te zetten. Ook leidt het behalen van een certificaat tot meer motivatie en vertrouwen.

Afbeelding 3.1. Het Integratief gedragsmodel voor de trainingen en workshops.



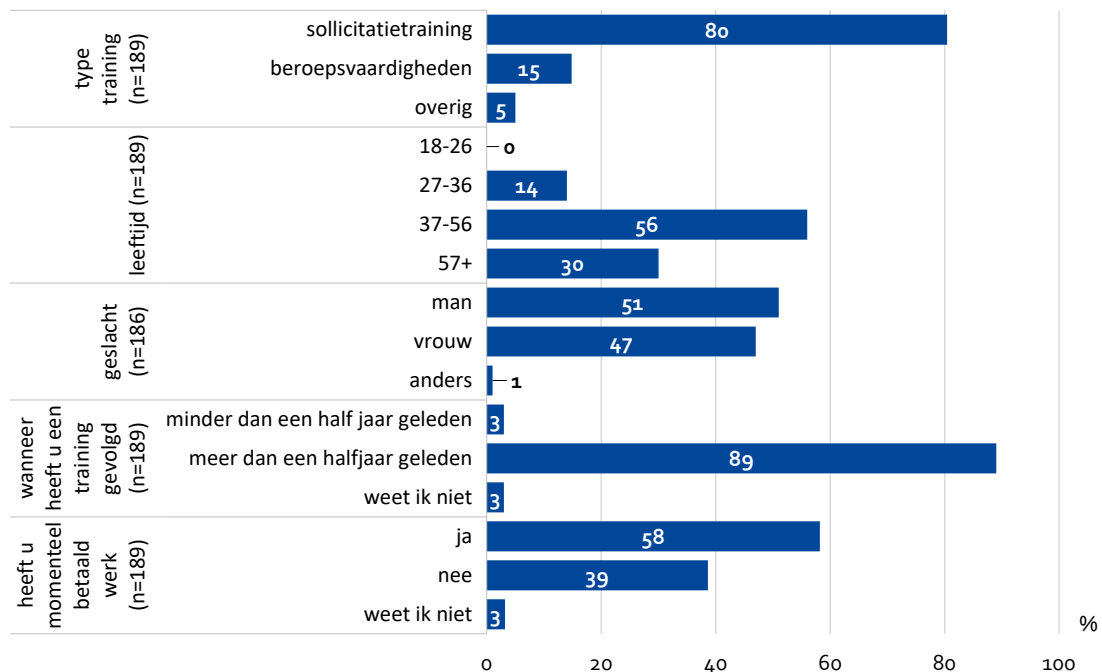
¹ We hebben niet expliciet naar de onderdelen van het Integratief Gedragsmodel gevraagd, maar geanalyseerd op welke manier de werkzame elementen ingrijpen op het model.

3.3 Organisatorische context

In deze paragraaf worden de resultaten van de enquête over de tevredenheid van de trainingen besproken. In de figuren in deze paragraaf zijn de resultaten van de trainingen gericht op sollicitatievaardigheden en beroepsvaardigheden samengevoegd. Zoals figuur 3.2 laat zien, heeft het merendeel van de deelnemers die de enquête hebben ingevuld (80%) een sollicitatietraining gevolgd. Een veel kleiner aandeel (15%) heeft een training beroepsvaardigheden gevolgd. Het merendeel van deze deelnemers zit in de leeftijdscategorie 37 tot 56 jaar (56%), gevolgd door de leeftijdscategorie 57+ (30%). Een groot deel van de deelnemers hebben meer dan een half jaar geleden deelgenomen aan een training (89%). Tot slot heeft meer dan de helft (58%) van de deelnemers tijdens het invullen van de enquête betaald werk.

De deelnemers die de enquête hebben ingevuld verschillen ten opzichte van de gehele groep deelnemers die hebben deelgenomen aan een sollicitatietraining of beroepsvaardigheidstraining. Zo hebben relatief weinig jongeren de vragenlijst ingevuld en relatief veel mensen van boven de 57 jaar. Voor de selectie die een beroepsvaardigheidstraining heeft gevolgd, geldt dat relatief veel vrouwen de vragenlijst hebben ingevuld. In hoeverre deze selectiviteit invloed heeft op de uitkomsten van de enquête is moeilijk in te schatten. Dit zou het geval kunnen zijn als specifieke groepen een heel andere ervaring met het instrument zouden hebben dan andere groepen. We hebben hier echter geen concrete aanwijzingen voor.

Figuur 3.2 Kenmerken deelnemers enquête over trainingen tussen januari 2020 en januari 2023 (percentages)



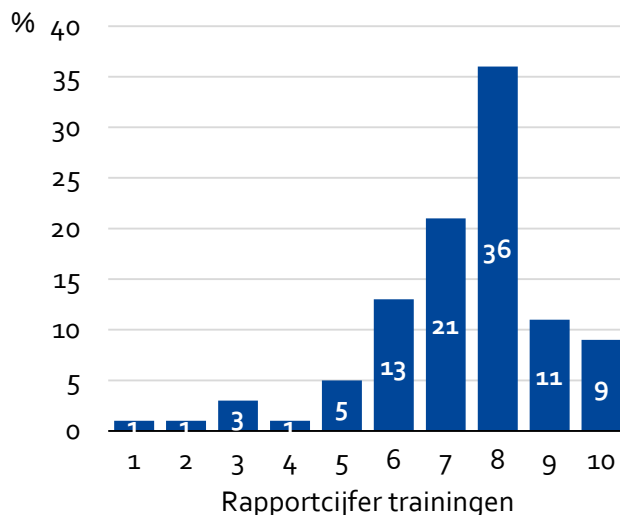
Bron: O&S, 2023

Tevredenheid

Deelnemers van de enquête zijn over het algemeen erg tevreden met hun trainingen. De deelnemers geven gemiddeld een 7,4 als rapportcijfer voor de trainingen. Ongeveer driekwart (77%) van de deelnemers die de enquête heeft ingevuld, geeft een zeven of hoger als rapportcijfer voor de trainingen. Het gemiddelde voor de sollicitatietrainingen (n=149) is een 7,3 en voor beroepsvaardigheidstrainingen (n=25) is een 7,9. Eén deelnemer vertelt tijdens het interview: *"Er ontbrak niks aan de training, het was precies zoals ik het had verwacht. Het kostte geen moeite om de training vol te houden, ik vond het leuk."* – deelnemer heftruck training. De tevredenheid blijkt ook uit de enquête. Positieve punten die in de enquête het vaakst worden genoemd door deelnemers van sollicitatietrainingen zijn: dat de training goed te volgen was, dat de trainer veel kennis had, dat de sfeer goed was en dat ze veel hebben geleerd tijdens de training. Positieve punten die het vaakst werden genoemd door deelnemers van beroepsvaardigheidstrainingen is dat ze veel hebben geleerd, de kennis van de trainer, training was goed te volgen en onderwerp was interessant.

Echter zien we dat een kwart (23%) van de deelnemers minder tevreden is over de trainingen: zij geven een rapportcijfer van een 6 of lager (figuur 3.3). Dit gaat voornamelijk over de sollicitatietrainingen. Minpunten die het vaakst zijn genoemd door de deelnemers van de enquête zijn: dat ze niet zoveel hebben geleerd, dat de training veel tijd kost en dat het niveauverschil van de deelnemers te groot was. Een deelnemer die is geïnterviewd vertelt: *"Ik vond het inhoudelijk niet uitdagend. Ik voelde me daar niet door aangesproken."* – deelnemer training zoeken en solliciteren. Ook wordt door een aantal deelnemers benoemd dat naslagwerk wordt gemist.

Figuur 3.3 Resultaten enquête onderzoek trainingen: rapportcijfer, procenten (n=183), 2023



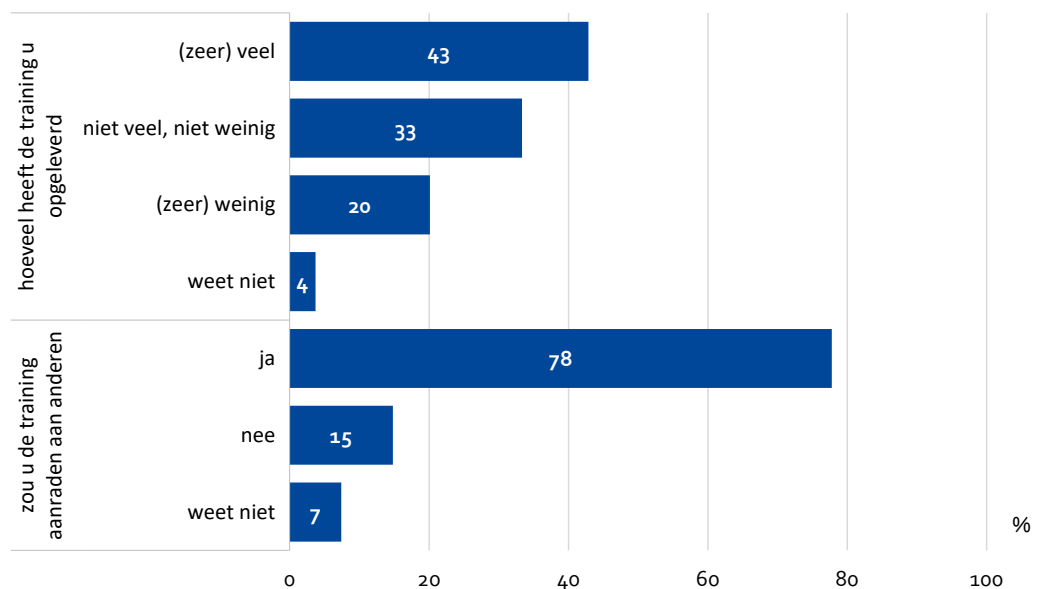
Bron: O&S, 2023

Ruim driekwart (78%) van de deelnemers zou een training aanraden aan een ander. De meeste deelnemers geven aan dit aan te raden aan mensen die een bijstandsuitkering hebben. Zo zegt een deelnemer tijdens het interview: *"Voor mensen in de bijstand zou ik het aanraden om zoveel mogelijk trainingen te volgen om je baankansen te verhogen."* – deelnemer heftruck training. Ook

blijkt uit de interviews dat de deelnemers de trainingen aanraden aan mensen die gemotiveerd zijn om te werken, en mensen die kampen met weinig zelfvertrouwen. Redenen om het niet aan te raden die door enkele deelnemers zijn genoemd zijn: werkzaamheden die niet passen bij de interesses van de persoon, en het ontbreken van instructies en verdieping.

Als we kijken naar wat het de deelnemer heeft opgeleverd, dan geeft 43 procent aan dat de training ze (zeer) veel heeft opgeleverd (zie figuur 3.4). Volgens de deelnemers van de enquête zijn de positieve opbrengsten: meer zelfvertrouwen, meer zelfinzicht, het leren schrijven van een sollicitatiebrief en cv, herkenning van mede-deelnemers, verbetering van de taal, een certificaat, en een betaalde baan. Een kleiner deel van de deelnemers (20%) geeft aan dat het ze juist (zeer) weinig heeft opgeleverd. Deze deelnemers benoemen dat de training zonde van de tijd was omdat het hen niets heeft opgeleverd.

Figuur 3.4 Resultaten enquête onderzoek tevredenheid trainingen, procenten (n=189), 2023



Bron: O&S, 2023

Inhoud en organisatie van de trainingen

Uit de interviews blijkt dat veel deelnemers de training die ze hebben gevolgd nuttig vonden. Wat ze inhoudelijk hebben geleerd is kennis die ze kunnen gebruiken in hun werk of bij het zoeken naar werk. *"Ik zou het aanraden, alle trainingen kan je iets van leren. Je hebt dan tenminste meer contact met mensen. Dat helpt als je werk zoekt."* - deelnemer sollicitatietraining. Wel hadden sommige deelnemers wat moeite met het taalniveau van de training. Voor de deelnemers die Nederlands niet als moedertaal hadden was bij de trainingen van beroepsvaardigheden het taalniveau van de theorie lastig. Zo zegt een deelnemer tijdens een interview: *"De taal was een probleem voor mij. Het moest in het Nederlands of in het Engels. Er was maar één Arabisch boek, niet genoeg. En het Engels van de docent was slecht."* - deelnemer VCA-basistraining.

Ook met de reistijd hadden sommige deelnemers moeite. Als de training ver was van hun woonplaats of ze vroeg in de ochtend op een 'verre' locatie moesten zijn was dit voor deelnemers demotiverend. *"Niet zo ver, Bornhout was demotiverend, veel ov kosten of super ver fietsen. De*

locatie is te ver. Maar verder was het echt heel goed.” - deelnemer sollicitatietraining. De meeste deelnemers geven aan dat ze de duur van de training voldoende vonden, echter geven enkele deelnemers aan beroepsvaardigheidstrainingen aan dat ze de training te kort vonden. Dit kwam vooral dat ze best veel theoretische informatie kregen uitgelegd, wat door de korte tijd die ervoor was heel snel ging. “Ik heb geen ervaring van technisch. Ik heb echt tijd nodig. Het mocht van mij iets langzamer. Drie dagen is te kort, misschien drie weken.” - deelnemer VCA-basistraining.

Type trainer

Echter waren er ook deelnemers die we hebben geïnterviewd die een minder positieve ervaring met de trainer(s) hadden. Zo beschrijft een deelnemer dat de trainer weinig positieve feedback gaf wat de deelnemer demotiveerden: *“De tweede trainer was anders en verwachten al heel veel en gaf niet echt positieve feedback, dit gaf me veel stress. - deelnemer reachtruck training.* Zo beschrijft een deelnemer ook dat die graag had gehad dat de trainer positiever was en ook meer aangaf wat er belangrijk was als het ging om de uitgelegde stof. Een deelnemer had ook een negatieve ervaring met een trainer omdat die de deelnemer onprettig behandelde. De ervaringen van de deelnemers met de trainers zijn verschillend maar het belang van een goede trainer blijkt wel essentieel voor de beleving van de training.

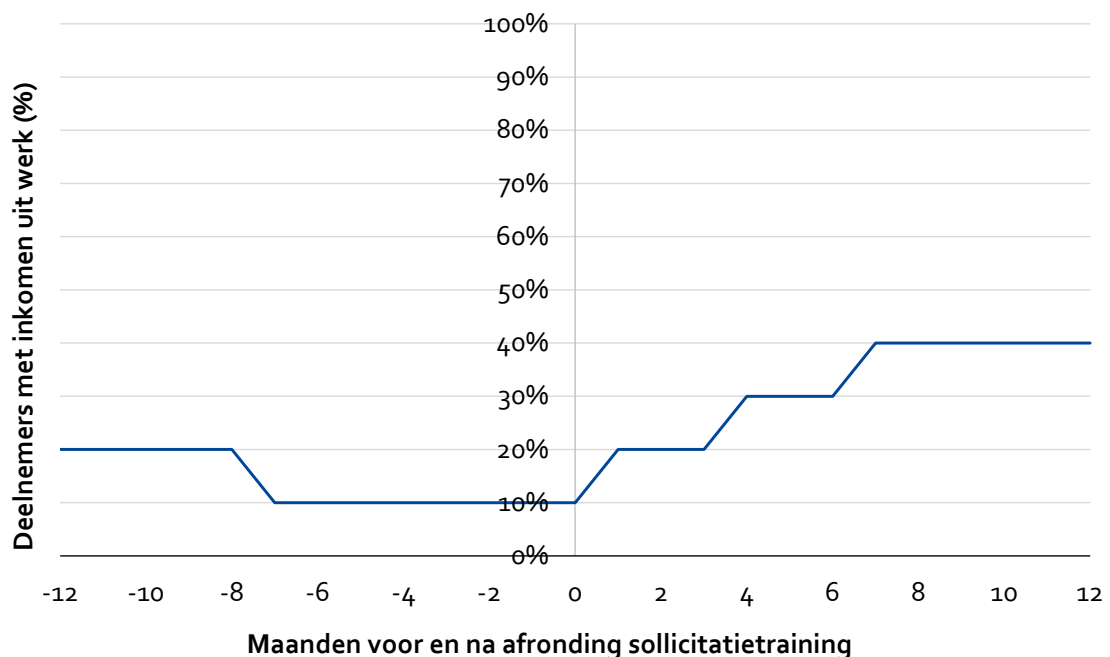
Deelnemers die niet positief waren over de trainer waren veelal dan ook niet positief over de training. Zo zegt een deelnemer: *“Ik geef de trainer een 6,5. Met name omdat hij niet enthousiasmerend was, niet heel erg enthousiast over wat hij stond te doen en dat vond ik jammer. Hij legde uit wat er moest, maar er kwam niks meer dan dat. Het nodigde ook niet uit tot verder nadenken over de lessen.” - deelnemer VCA-basistraining.*

4 Ontwikkeling inkomen deelnemers trainingen

4.1 Sollicitatietrainingen

We zien na afronding van een sollicitatietraining dat tien procent van de deelnemers een inkomen uit werk heeft (figuur 4.1). Na vier maanden stijgt dit percentage naar dertig procent en na zeven maanden naar veertig procent. In de maanden vóór afronding van de sollicitatietraining is het percentage van mensen die een inkomen hebben uit werk vrij stabiel. Zo hebben tussen de twaalf en acht maanden voor afronding van de training twintig procent van de deelnemers inkomen uit betaald werk. Vanaf zeven maanden voor het afronden blijft dit aandeel stabiel op tien procent

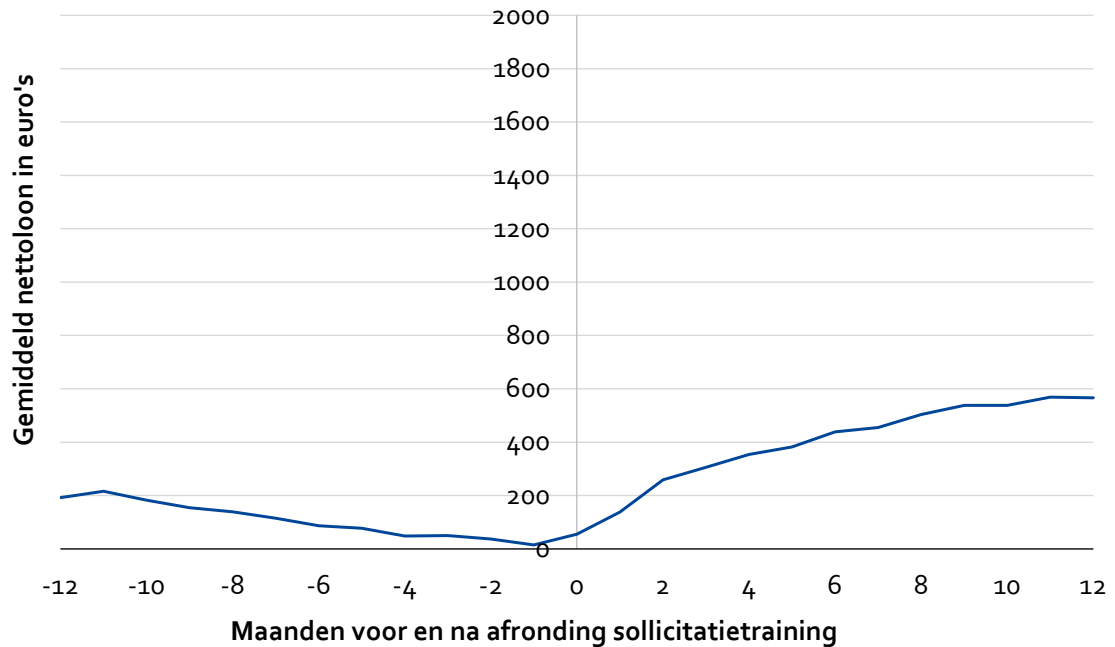
Figuur 4.1 Ontwikkeling percentage deelnemers sollicitatietrainingen met inkomen uit werk een jaar voor en een jaar na afronding instrument.



Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

Kijken we naar de ontwikkeling in het gemiddeld nettoloon, dan zien we dat vlak vóór start van de sollicitatietraining het inkomen van de deelnemers steeds meer afneemt en dat na enkele maanden na afronding het inkomen uit werk geleidelijk toeneemt ten opzichte van de maanden daarvoor (figuur 4.2).

Figuur 4.2 Ontwikkeling gemiddeld netto loon deelnemers sollicitatietrainingen een jaar voor en een jaar na afronding instrument.

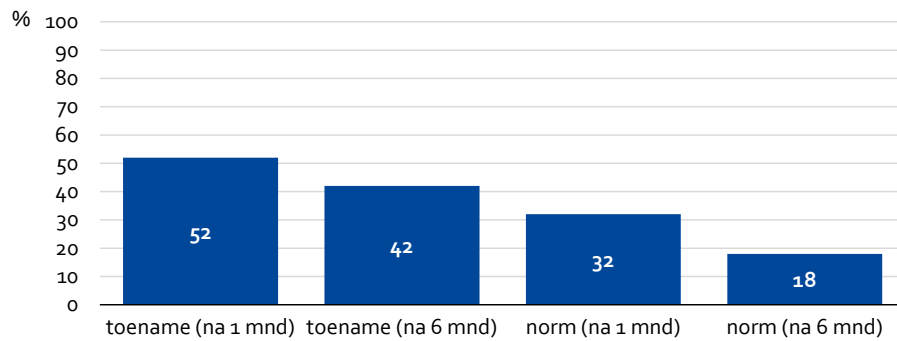


Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

We hebben ook onderzocht welk percentage van de deelnemers een inkomenstoename heeft na een sollicitatietraining. Figuur 4.3 laat zien dat 52 procent van de deelnemers een inkomenstoename heeft voor minimaal één maand. Daarnaast heeft 42 procent van de deelnemers een inkomenstoename voor minimaal zes maanden. Daarmee is niet gezegd dat deze deelnemers ook daadwerkelijk uit de uitkering zijn gestroomd. Het kan goed zijn dat ze bijvoorbeeld een baan hadden met behoud van uitkering, daarom kijken we ook naar het aantal deelnemers dat een inkomen heeft boven het normbedrag na een sollicitatietraining. Figuur 4.3 laat zien dat 32 procent van de deelnemers een inkomen heeft boven het normbedrag voor minimaal één maand. Ongeveer 18 procent van de deelnemers heeft een inkomen boven het normbedrag voor minimaal zes maanden.

Het is niet mogelijk om met de bestaande databronnen een analyse te doen om te achterhalen of deze resultaten ook daadwerkelijk door een sollicitatietraining komen. Het is namelijk niet mogelijk om een controlegroep te maken met precies vergelijkbare mensen, omdat op belangrijke onderdelen geen gegevens beschikbaar zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan motivatie en het meer abstracte 'afstand tot de arbeidsmarkt'.

Figuur 4.3 Aandeel dat een hoger inkomen heeft (dan de bijstandsnorm) één maand en zes maanden na deelname sollicitatietraining, procenten

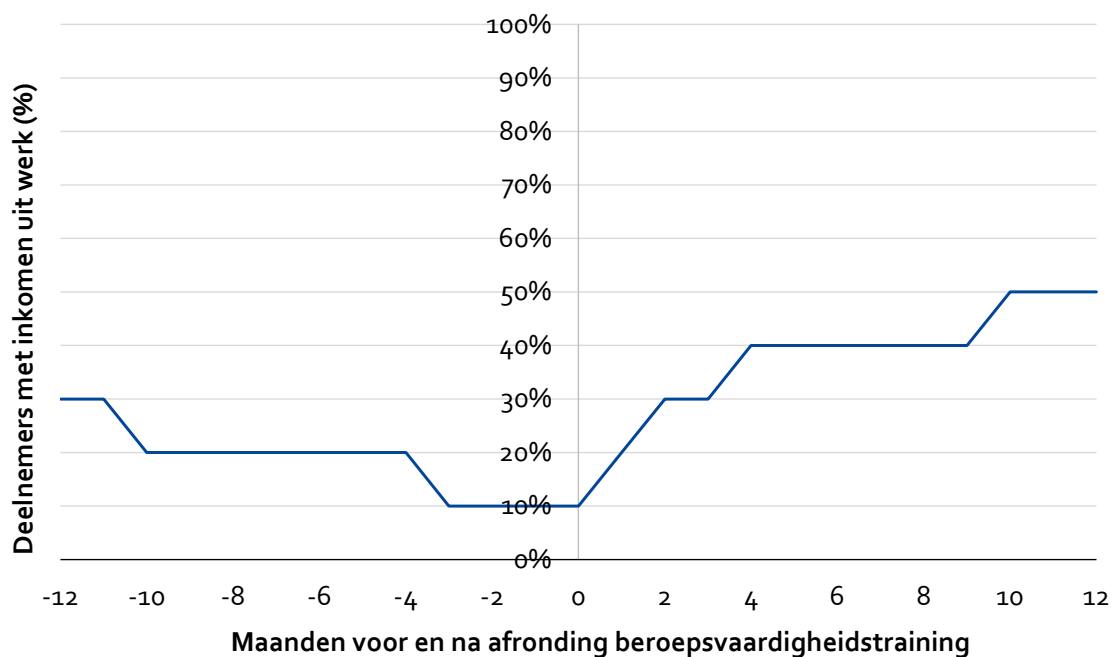


Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

4.2 Beroepsvaardigheden

We zien na afronding van een beroepsvaardigheidstraining dat tien procent van de deelnemers een inkomen uit werk heeft (figuur 4.4). Na twee maanden stijgt dit percentage naar dertig procent en na vier maanden naar veertig procent. In de maanden vóór afronding van de beroepsvaardigheidstraining is het percentage van mensen die een inkomen hebben uit werk vrij stabiel. Zo hebben tussen de tien en vier maanden voor afronding van de training twintig procent van de deelnemers inkomen uit betaald werk.

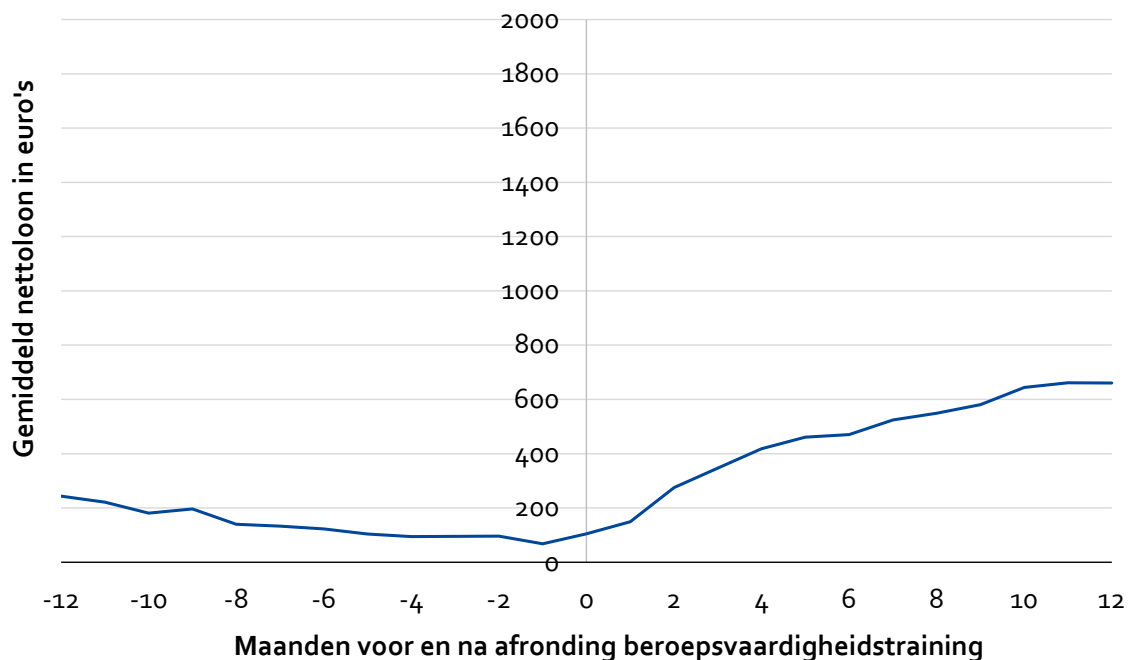
Figuur 4.4 Ontwikkeling percentage deelnemers beroepsvaardigheidstrainingen met inkomen uit werk een jaar voor en een jaar na afronding instrument.



Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

Kijken we naar de ontwikkeling in het gemiddeld nettoloon, dan zien we dat vlak vóór start van de beroepsvaardigheidstraining het inkomen van de deelnemers steeds meer afneemt en dat na enkele maanden na afronding het inkomen uit werk geleidelijk toeneemt ten opzichte van de maanden daarvoor (figuur 4.5).

Figuur 4.5 Ontwikkeling gemiddeld netto loon deelnemers beroepsvaardigheidstraining een jaar voor en een jaar na afronding instrument.

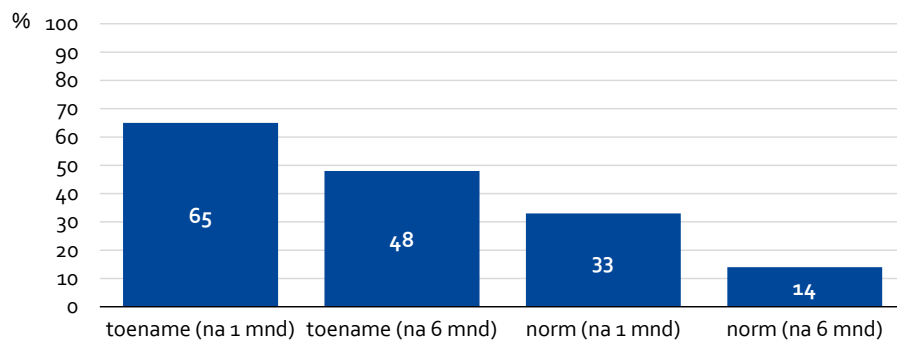


Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

We hebben ook onderzocht welk percentage van de deelnemers een inkomenstoename heeft na een beroepsvaardigheidstraining. Figuur 4.6 laat zien dat 65 procent van de deelnemers een inkomenstoename heeft voor minimaal één maand. Daarnaast heeft 48 procent van de deelnemers een inkomenstoename voor minimaal zes maanden. Daarmee is niet gezegd dat deze deelnemers ook daadwerkelijk uit de uitkering zijn gestroomd. Het kan goed zijn dat ze bijvoorbeeld een baan hadden met behoud van uitkering, daarom kijken we ook naar het aantal deelnemers dat een inkomen boven het normbedrag krijgt. Figuur 4.6 laat zien dat 33 procent van de deelnemers een inkomen heeft boven het normbedrag voor minimaal één maand. Ongeveer 14 procent van de deelnemers heeft een inkomen boven het normbedrag voor minimaal zes maanden.

Hiervoor geldt ook dat het niet mogelijk is om met de bestaande databronnen een analyse te doen om te achterhalen of deze resultaten ook daadwerkelijk door een beroepsvaardigheidstraining komen. Het is namelijk niet mogelijk om een controlegroep te maken met precies vergelijkbare mensen, omdat op belangrijke onderdelen geen gegevens beschikbaar zijn. Denk daarbij bijvoorbeeld aan motivatie en het meer abstracte 'afstand tot de arbeidsmarkt'.

Figuur 4.6 Aandeel dat een hoger inkomen heeft (dan de bijstandsnorm) één maand en zes maanden na deelname beroepsvaardigheidstraining, procenten



Bron: WPI en CBS microdata, bewerking O&S

Bronnen

Blonk, R.W.B., Twuijver, M.W., Ven, H.A. van de & Hazelzet, A.M. Quicksan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk (2015)

Blonk, Ronald W.B. Re-integratie die wel werkt (2015)

Boeije, H., Leemrijse, C., Schelven, F. v., Putter, I. d., Oostburg, M., & Konijn, G. Jongeren met een hersenletsel op weg naar werk: onderbouwing, optimalisering en verbreding van de Class (2019)

Card, D., Kluve, J., Weber, A. Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis (2010)

Card, D., Kluve, J., Weber, A. What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations (2015)

Cassiani, C., Stinson, J., & Lindsay, S. E-mentoring for youth with physical disabilities preparing for employment: a content analysis of support exchanged between participants of a mentored and non-mentored group (2019)

Heyma, A. & Werff, S. van der. Een goed gesprek werkt (2014)

Koning, J. de, Hek, P. de, Mallee, L., Rosing, F. & Groenewoud, M. Uitkomsten en ervaringen experimenten netto effectiviteit re-integratie (2014)

Kempen, H. van. Groepsgesprekken aanpak Team 50-plus (2018)

Lammers, M., Kok, L., & Wunsch, C. Langetermijn effecten van re-integratie (2013)

Liu, S., Wang, M., Liao, H. & Shi, J. Self-Regulation During Job Search: The Opposing Effects of Employment Self-Efficacy and Job Search Behavior Self-Efficacy (2014)

Noordzij, G., Hooft, E.A.J. van, Mierlo, H. van, Dam, A. van & Born, M.P. Getting Unemployed Job Seekers Back to Work: The Development of a Process Model of Employment Counseling Behavior (2013)

Ruig, L. de, Frouws, B., & Stroecker, N. Lees voor gebruik de bijsluiter - Mechanismen achter onbedoelde effecten van sociale zekerheid en reïntegratie (2011)

Colofoon

In opdracht van: WPI

Projectnummer: 230583

Auteurs: Leyla Reches, Ranu Sewdas, Daan Schmitz, Joris Klingen, Najib El Massaoui, Milou Haggenburg-Mohammed, Idske de Jong

E-mailadres: m.haggenburg@amsterdam.nl

Bezoekadres: Weesperstraat 113-117

Telefoon: 020 251 0333

Postbus 658, 1000 AR Amsterdam

data.amsterdam.nl

Amsterdam, december 2023

Foto voorzijde: Kladblok & computer, fotograaf Daan Dirk de Jong (2022)