



# Grootste experiment wereldwijd 11 gemeenten en 5000+ deelnemers

Municipalities			Participants	
RCT Exp	Population	Target population	Application	Realisation
<i>Article 83</i>				
Tilburg	8200	6000	800	783
Wageningen	800	800	300	399
Deventer	3117	3117	1000	553
Utrecht	12500	8100	900	780
Nijmegen	8000	5000	400	348
Groningen	11000	8744	700	891
<b>Subtotaal</b>	<b>43617</b>	<b>31761</b>	<b>4100</b>	<b>3754</b>
<i>Non-article 83</i>				
Apeldoorn-Epe	4300	3425	540	559
Oss	2225	1500	300	301
Amsterdam	42000	42000	2000	750
<b>Subtotaal</b>	<b>48525</b>	<b>46925</b>	<b>2840</b>	<b>1610</b>
<b>Totaal</b>	<b>92142</b>	<b>78686</b>	<b>6940</b>	<b>5364</b>

# Opzet van de experimenten

*(Random Controlled Trial met 4 interventie groepen, lichte variatie per gemeente o.a. door combinaties van groepen)*

Drie groepen vergeleken met standaard groep  
Aselecte toewijzing aan groepen

**Groep 1:** Eigen regie en ontheffing verplichtingen, mensen helpen om zichzelf te helpen

**Groep 2:** Intensieve maatwerk begeleiding. Meer contacten en pro-actieve coaching; vraaggericht

**Groep 3:** Vrijlating van extra verdiensten tot 200 euro per maand (50% inkomen mag worden tot max 200 euro per maand, gedurende 24 maanden)

**Groep 4:** Standaard begeleiding met verplichtingen en sancties

+ **Referentie groep** maar niet deelnemen aan experiment



# Effecten-Uitkomstmaten

## Productevaluatie

- Invloed van eigen regie, maatwerk en extra begeleiding en vrijlating op uitstroom naar betaald werk en vrijwilligerswerk/maatschappelijk nuttig werk (verwachte extra uitstroom = 10%)
- Invloed van andere aanpak (vertrouwen; zelfredzaamheid; capabilities, keuzemogelijkheden) op gezondheid en welbevinden en sociale participatie
  - Clientvragenlijsten op 3 momenten (begin, 1 jaar, 2 jaar)

## Procesevaluatie

- Invloed van andere aanpak en vernieuwing van uitvoering op cliënt en gemeente plus leereffecten coaching (procesevaluatie)
  - Training zelfredzaamheid
  - Clientvragenlijst ingevuld door eigen coach
  - Focusgroep gesprek met coaches en projectleiders

# Verschuiving in het participatiebeleid?

Vertrouwen in plaats van wantrouwen en meer regels?  
Vernieuwing in brede zin, anders naar andere dingen kijken?

- Activerende **sociale investeringsstrategie** en **capabilities**
- Van **aanbodgericht** - naar **vraaggericht, coaching, kansen bieden** en **zelfredzaamheid**
- **Sociale waarden** zoals **(capabilities) keuzevrijheid, vertrouwen, welbevinden** en **gezondheid**



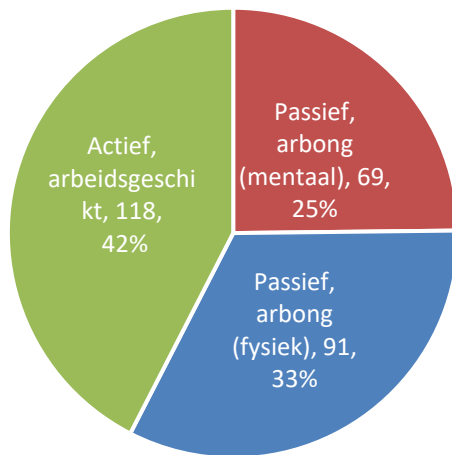
# Wetenschappelijke vragen: twee mensbeelden

## Twee visies op de mens:

- **Economisch mensbeeld: mensen zijn van nature lui en moeten onder dwang van regels en verplichtingen in beweging worden gebracht**
- **Sociaal mensbeeld: mensen willen van nature een bijdrage leveren als dat waarde toevoegt voor henzelf en de samenleving**

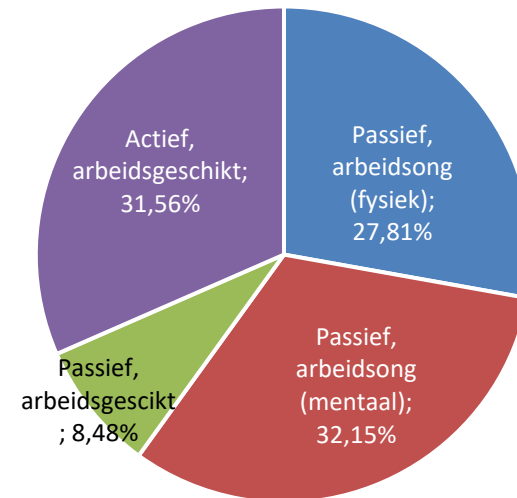
# Profielen van deelnemers experimenten Tilburg, Wageningen (vragenlijst nulmeting)

Profielen van deelnemers Vex,  
Wageningen latente klasse analyse  
(N=278)



■ Passief, arbong (mentaal) ■ Passief, arbong (fysiek)  
■ Actief, arbeidsgeschied

Profielen van deelnemers VEX, Tilburg  
2017-2018 (N=507)



■ Passief, arbeidsong (fysiek) ■ Passief, arbeidsong (mentaal)  
■ Passief, arbeidsgeschied ■ Actief, arbeidsgeschied

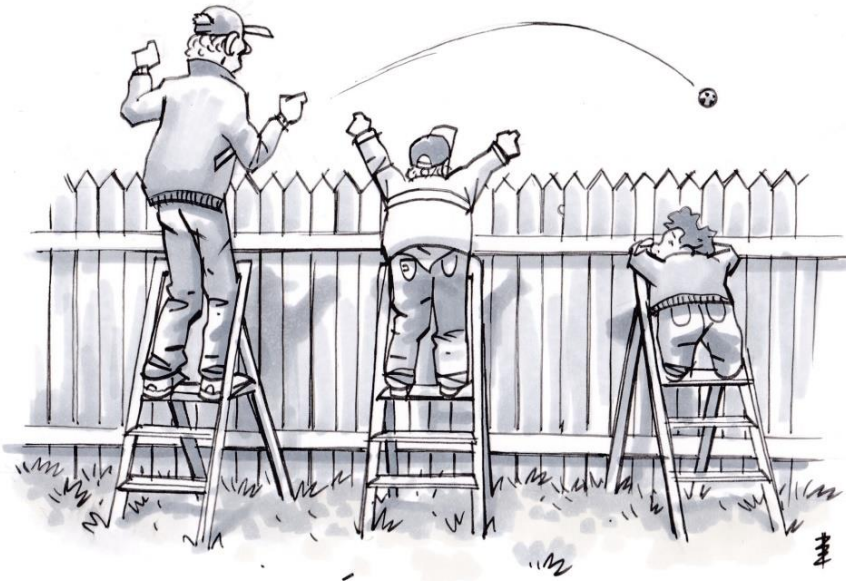
# Wetenschappelijke onderbouwing

- Schaarste en stress beïnvloeden mindset van mensen (Mullainathan & Shafir, 2013; Mani et al., 2013)
- Crowding-out van intrinsieke motivatie door nadruk op financiële prikkels, verplichtingen en sancties (Deci, 1971; Frey & Jegen, 2001)
- Wederkerigheid (vertrouwen en belonen) en fairness (rechtvaardigheid) (Fehr & Schmidt, 2000; Thaler, 1980)
- Gelijkere verdeling van kansen vraagt om ongelijke behandeling (rechtvaardigheid volgens Sen's capability theorie)



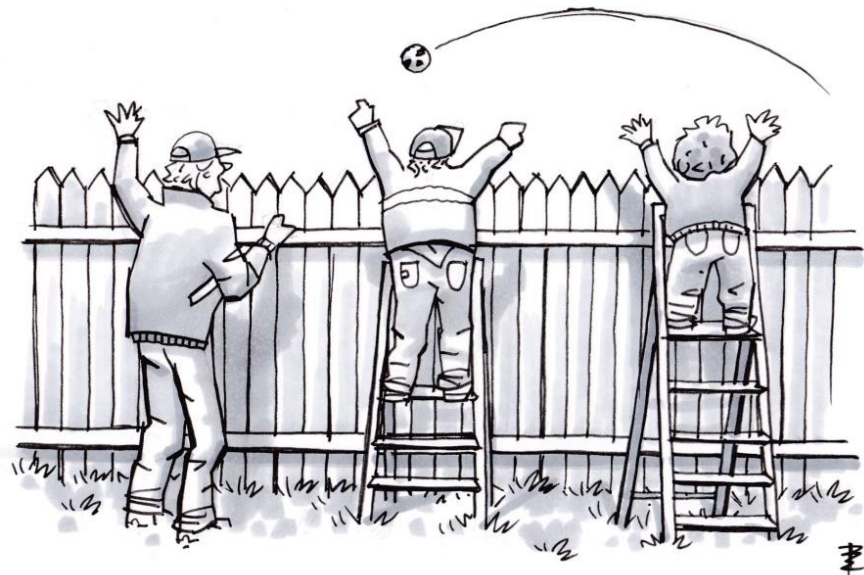
# Rechtvaardigheid in Capability benadering Sen

Gelijke middelen?



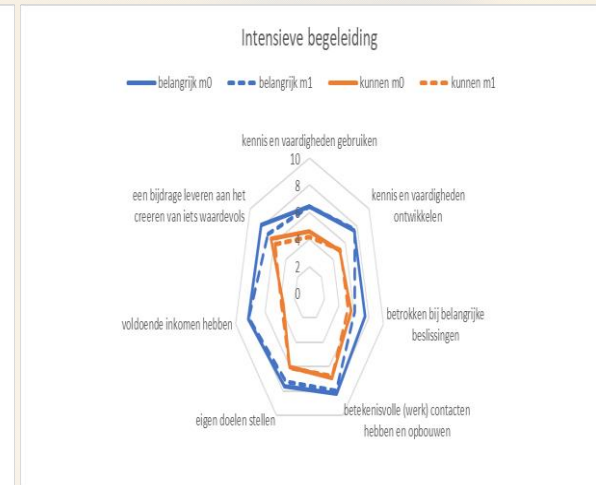
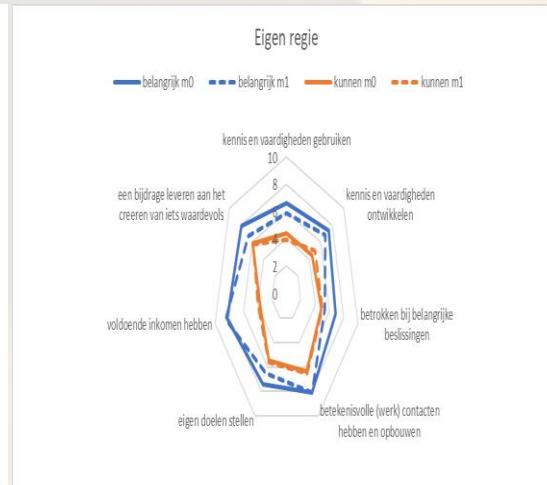
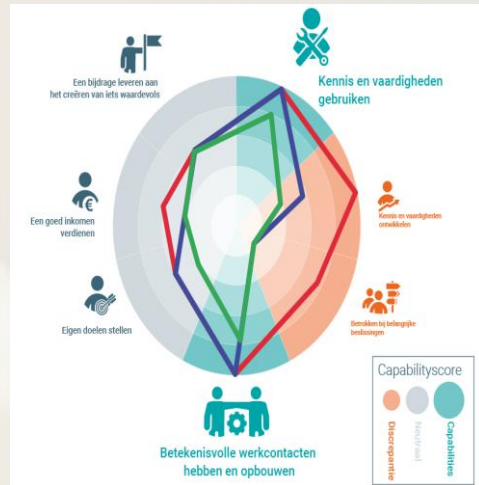
Utility-Nut

Gelijke mogelijkheden!



Capability

# Werk als waarde



Grootste discrepanties tussen belangrijk vinden en kunnen/doen zijn er bij mensen in de bijstand bij voldoende inkomen hebben en gebruik van kennis en vaardigheden.

## Productevaluatie

### Verwachte resultaten product evaluatie (literatuur)

- Door loslaten verplichtingen of extra verdiensten gaan mensen minder uren werken dan mogelijk (klein effect)
- Huidige kans op uitstroom naar werk is gemiddeld 10%. Deze neemt toe met 5-10%.
- Vooral effecten op deeltijdwerk
- Positief effect op zelfredzaamheid, gezondheid en welbevinden.
- Meer vertrouwen in overheid waardoor re-integratie effectiever is.

# Ervaringen en bevindingen

## Eerste bevindingen procesevaluatie

- **Consulenten/coaches erg enthousiast over aanpak; vertrouwen, aandacht, maatwerk en tijd/ruimte voor 'echte gesprek' en effectiever.**
- **Instrumenten in het gehele sociale domein werkt beter in praktijk**
- **Geen 'one-size-fits-all' benadering ieder mens vraagt andere aanpak.**
- **Vertrouwen komt te voet, vermindert stress voor contact.**
- **Training zeer waardevol, behoefte aan professionele ondersteuning en ontwikkeling voor begeleiding van mensen met zeer weinig perspectief.**

# Succes en faalfactoren vertrouwensexperiment in de uitvoeringspraktijk

## Succesfactoren

- Opereren als team (intervisie-feedback)
- Werken vanuit een bepaalde visie/nieuwe aanpak/speciale opdracht
- Van systeem -naar belevingswereld van burger
- Vraaggericht-maatwerk-aansluiten bij dromen, capaciteiten
- Appel op zelfredzaamheid, vermogen
- Vertrouwen geven (bijstand i.p.v tegenstand)
- Werken vanuit methodiek
- Loslaten, achterover leunen
- Persoonlijke relatie opbouwen
- Persoonlijke coaching en ondersteuning
- De menselijke maat
- Oplossen van andere problemen
- Inschakelen hulpverlening
- Steun management, politiek
- Processturing, doelgericht, minder gericht op prestatie

## Faalfactoren

- Geen steun directe management
- Sturen en afrekenen team op resultaat
- Vasthouden aan caseload van 125 of meer
- Eigen normen en waarden als richtsnoer voor handelen
- Onvoldoende vaardigheden om mensen in beweging te krijgen
- Onvoldoende inzicht in problematiek burger
- Te weinig houvast (kennis over gedragsbeïnvloeding) voor persoonlijke begeleiding
- Te strenge scheidslijnen tussen de deelgebieden in het sociale domein
- Onvoldoende ruimte om nieuwe begeleidingsvormen te ontwikkelen
- Onvoldoende training en feedback op eigen denken en handelen.
- Niet in staat goede persoonlijke verstandhouding te ontwikkelen met burger
- Te weinig kennis van brede sociale domein.