

***Maatregelen binnen het project***

***‘Aanpak jeugdwerkloosheid’***

**Toetsing van:**

**Scriptie**

**Hogeschool Leiden Opleiding SJD**

Afstudeerdocent: Dhr. Mudde

Femke Verbruggen – s1059533 Afstudeerbegeleider: Mw. L. Hermsen

Opdrachtgever: Mw. M. Smit

Inleverdatum: 25-05-2016

Reguliere kans

Cohort: 2010

Klas SJD4 Collegejaar 4, blok 3

# Voorwoord

Dit rapport heb ik geschreven in het kader van het afstuderen aan de studie Sociaal juridische dienstverlening aan de Hogeschool Leiden. Ik heb het onderzoek mogen uitvoeren bij de gemeente Rotterdam, in het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’.

De periode dat ik aan mijn scriptie heb gewerkt heb ik als zeer leerzaam ervaren. Ik heb mee mogen kijken op het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’ en heb met plezier een onderzoeksverslag geschreven binnen het project.

Graag wil ik iedereen bedanken die mij geholpen heeft tijdens het schrijven van dit rapport en het afstuderen. Ik wil graag Marieke Smit en Erik-Jan Wesemann bedanken voor het aanbieden van een afstudeerstage, het ondersteunen tijdens het zoeken en schrijven van de afstudeeropdracht. Ook wil ik mevrouw Hermsen bedanken voor haar geduld, ondersteuning, feedback en motiveren tijdens het schrijven van het rapport.

Daarnaast wil ik alle jobcoaches van de gemeente Rotterdam en Schiedam bedanken voor de interviews.

# Samenvatting

Sinds 2011 is de werkloosheid in Nederland gestegen met 2,3%. De jeugdwerkloosheid heeft te maken gehad met een nog grotere stijging, maar liefst 4%. De regio Rijnmond heeft daarom het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’ opgezet. Hierbij staan er drie doelen centraal:

1. Jongeren uit de uitkering begeleiden naar werk of scholing;
2. Jongeren met bijstandsuitkering plaatsen op beroepsbegeleidende leerwegplekken;
3. Het steunen van innovatieve en creatieve projecten om jeugdwerkloosheid te verminderen.

Dit onderzoek heeft plaatsgevonden binnen doel drie van het project; ‘het steunen van innovatieve en creatieve projecten om jeugdwerkloosheid te verminderen’. Jongeren die zich bij het jongerenloket melden, kunnen geplaatst worden op deze projecten door hun jobcoach. In het onderzoek staan de jongeren centraal die een uitkering ontvangen en in deze projecten meelopen. De Jongeren hebben regels waar ze zich aan moeten houden bij het jongerenloket. Wanneer de jongeren zich niet aan deze regels houden kunnen zij een maatregel opgelegd krijgen door de jobcoach. Deze maatregelen betreffen kortingen op de uitkeringen die de jongeren ontvangen.

Het doel van het huidige onderzoek is om te kijken of het beleid van de gemeente Rotterdam en/of de gemeente Schiedam optimaal is, zodat de jobcoaches succesvolle strategieën kunnen toepassen die uitval uit de het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ kunnen voorkomen. De vraag die centraal staat in het onderzoek is: Welk beleid hebben de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam geformuleerd ten aanzien van het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ en hoe voeren de jobcoaches van deze gemeenten dit beleid uit?

Uit het onderzoek blijkt dat er verschil is tussen het beleid van de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam. Zo zijn de sancties in de gemeente Rotterdam vaak zwaarder dan in de gemeente Schiedam. Als er gekeken wordt naar de uitleg van de verordeningen blijkt dat de gemeente Schiedam vaak een bredere uitleg heeft. De gemeente Schiedam specificeert veel regels in de verordening waardoor het voor de jobcoaches makkelijker is om te zien waar het gedrag onder valt.

Wanneer er naar de toepassing van het beleid wordt gekeken blijkt dat de jobcoaches van beide gemeenten behoeften hebben aan het geven van waarschuwingen. Op dit moment is dit bijna nooit toegestaan. Hierdoor moeten de jobcoaches direct een maatregel treffen. Dit kan een negatief effect hebben op de jongeren. Zo kunnen de jobcoaches het vertrouwen kwijtraken van de jongeren en kunnen de jongeren dieper in de problemen komen, omdat ze bijvoorbeeld in de schuldhulpverlening zitten. De jobcoaches van beide gemeenten geven aan dat ze vaak gedragsverandering zien bij de jongeren na het opleggen van een maatregel. Zo laten ze na een maatregel vaker weten wanneer ze niet in de gelegenheid zijn om naar een afspraak te komen.

De aanbevelingen die worden gedaan naar aanleiding van dit onderzoek zijn:

* Beloningen toepassen in het beleid;
* Meer discretionaire ruimte in het beleid bieden;
* Vooraf de jongeren goed inlichten en waarschuwen;
* Meer uitleg geven bij de verordening van de gemeente Rotterdam;
* Strengere maatregelen in het beleid van de gemeente Schiedam.

**Inhoudsopgave**

[Voorwoord 2](#_Toc451700095)

[Samenvatting 3](#_Toc451700096)

[1. Inleiding 7](#_Toc451700097)

[1.1 Aanleiding en achtergrond 7](#_Toc451700098)

[1.2 Afbakening van het probleem 10](#_Toc451700099)

[1.3 Doelstelling en vraagstelling 10](#_Toc451700100)

[1.4 Leeswijzer 11](#_Toc451700101)

[2. Methode 12](#_Toc451700102)

[2.1 Keuze en verantwoording van methode 12](#_Toc451700103)

[2.2 Onderzoekseenheden en centrale begrippen 13](#_Toc451700104)

[2.3 Kwaliteit van de gegevens 13](#_Toc451700105)

[2.4 Analyse 14](#_Toc451700106)

[3. Theoretische kader 15](#_Toc451700107)

[3.1 Juridische kader 15](#_Toc451700108)

[3.2 Maatschappelijk kader 20](#_Toc451700109)

[*3.2.3 Opleidingsniveau en startkwalificatie* 24](#_Toc451700110)

[4. Resultaten documentenanalyse 26](#_Toc451700111)

[4.1 Resultaten gemeente Rotterdam 26](#_Toc451700112)

[4.2 Resultaten gemeente Schiedam 30](#_Toc451700113)

[4.4 Analyse beleidsregels gemeente Rotterdam en gemeente Schiedam 34](#_Toc451700114)

[5. Resultaten interviews 37](#_Toc451700115)

[5.1 Resultaten gemeente Rotterdam 37](#_Toc451700116)

[5.2 Resultaten gemeente Schiedam. 41](#_Toc451700117)

[5.3 Analyse interviews gemeente Rotterdam en gemeente Schiedam 43](#_Toc451700118)

[6. Conclusies en aanbevelingen 46](#_Toc451700119)

[6.1 Conclusies 46](#_Toc451700120)

[6.2 Aanbevelingen 50](#_Toc451700121)

[6.3 Discussie 51](#_Toc451700122)

[Begrippenlijst 52](#_Toc451700123)

[Literatuurlijst 53](#_Toc451700124)

[*Artikelen* 53](#_Toc451700125)

[*Boeken* 54](#_Toc451700126)

[*Uitspraken* 54](#_Toc451700127)

[*Verordeningen* 55](#_Toc451700128)

[*Websites* 55](#_Toc451700129)

[*Wetten* 55](#_Toc451700130)

[Bijlagen 56](#_Toc451700131)

[Bijlage 1 Topiclijst documentanalyse 56](#_Toc451700132)

[Bijlage 2 Topiclijst interviews 57](#_Toc451700133)

[Bijlage 3 Gedragingen geuniformeerde arbeidsverplichtingen met maatregelen 58](#_Toc451700134)

[Bijlage 4 Niet-geuniformeerde arbeidsverplichtingen met maatregelen 59](#_Toc451700135)

[Bijlage 5 Gedragingen niet-geuniformeerde arbeidsverplichtingen met maatregelen 60](#_Toc451700136)

[Bijlage 6 Interview A 61](#_Toc451700137)

[Bijlage 7 Interview B 65](#_Toc451700138)

[Bijlage 8 Interview C 69](#_Toc451700139)

[Bijlage 9 Interview D 72](#_Toc451700140)

[Bijlage 10 Interview E 80](#_Toc451700141)

[Bijlage 11 Interview G & I 83](#_Toc451700142)

[Bijlage 12 Interview H 88](#_Toc451700143)

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding en achtergrond

Sinds 2011 is de werkloosheid in Nederland aan het stijgen. In 2011 trof werkloosheid 5% van de beroepsbevolking. In het tweede kwartaal van 2015 was 7,3%[[1]](#footnote-1) van de beroepsbevolking werkloos. De jeugdwerkloosheid in 2011 in Nederland was nog hoger. Maar liefst 13% van de jongeren was werkloos. In het tweede kwartaal van 2015 was dit gegroeid naar 17%[[2]](#footnote-2). Dit is dus een hogere stijging in vergelijking met de algemene werkloosheid. Wanneer er gekeken wordt naar de algemene werkloosheid per provincie, is deze in Zuid-Holland vrij hoog. De werkloosheid is namelijk 8,3%[[3]](#footnote-3). Alleen de provincies Groningen (8,5%) en Flevoland (9,3%) overtreffen dit percentage. De regio Rijnmond[[4]](#footnote-4) behoort tot de provincie Zuid-Holland.

In 2014 heeft de regio Rijnmond een Rijkssubsidie gekregen om de jeugdwerkloosheid te verminderen. Met dit geld is het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ opgezet. In dit project staan drie doelen centraal:

1. Jongeren uit de uitkering begeleiden naar werk of scholing;
2. Jongeren met bijstandsuitkering plaatsen op beroepsbegeleidende leerwegplekken (BBL);
3. Het steunen van innovatieve en creatieve projecten om jeugdwerkloosheid te verminderen.

Naast deze drie doelen vinden de gemeenten binnen de Regio Rijnmond het belangrijk om de samenwerking tussen de gemeenten te verbeteren.

Dit onderzoek is gericht op het laatste doel van het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’, het steunen van innovatieve en creatieve projecten om jeugdwerkloosheid te verminderen. In een onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt gekeken naar jongeren tussen de 15 en 25 jaar[[5]](#footnote-5). Het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ is gericht op jongeren tussen de 18 en 27 jaar. De leeftijd van 18 is genomen omdat jongeren onder de 18 jaar nog geen uitkering kunnen aanvragen bij het jongerenloket. Een jongere kan in het project komen door zich te melden bij het jongerenloket. Het jongerenloket hanteert de leeftijdsgrens van 27 jaar voor jongeren. Medewerkers van het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’ hebben daarom gekozen om deze leeftijdsgrenzen aan te houden.

Het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ omvat 12 innovatieve en creatieve sub-projecten. Hieronder zijn de sub-projecten opgesomd met een korte beschrijving:

* Talent voor Rotterdam: een project waarbij schooluitval (MBO) voorkomen moet worden door intensieve begeleiding, een aangepast leertraject aanbieden en ondersteuning geven door woonruimte aan te bieden. Een aantal typen leerlingen van het MBO mogen meedoen aan dit project. Een voorbeeld: Een jongen heeft thuis veel problemen omdat hij homoseksueel is. Hij kon eigenlijk niet meer thuis wonen. Zijn begeleidster van school heeft hem aangemeld voor dit project. Via Talent voor Rotterdam is er een kamer voor hem gezocht en wordt hij ondersteunt bij het op zichzelf wonen en zijn studie.
* Monteur Steigerbouw: moeilijk plaatsbare jongeren een opleiding en/of aansluitend aan een reguliere baan in de Steigerbouw te helpen. Het steigerbouwbedrijf heeft via een selectieprocedure een aantal jongeren uitgekozen om intern op te leiden. Wanneer ze deze opleiding goed volbrengen is er een grote kans dat ze in dienst kunnen komen bij het bedrijf.
* Tops4jobs: risico-jongeren begeleiden en coachen met werk of scholing. Er wordt veel begeleiding gegeven om de jongeren aan een baan of met scholing te helpen.
* Jouw opstelling voor succes: voetbal als beeldspraak en middel gebruiken om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Door intensieve begeleiding via dit project zullen jongeren dichter bij de arbeidsmarkt komen, hierdoor hebben ze meer kans op een baan.
* Techniek, College Delfshaven: het aanbieden van bijbanen aan overlast gevende jongeren om de zelfredzaamheid te vergroten en gedragsverandering te bewerkstelligen.
* Een nieuw perspectief: schooluitval voorkomen door het inzetten van workshops en consultancy trajecten.
* Entree MKB: jongeren een interne training aanbieden om ze gereed te maken voor werk.
* Laat-ie Plein zijn: een stage-leer- en/of werkplek aanbieden aan jongeren.
* Bigday Rotterdam: een grote stagedag voor jongeren. Een groot deel van de bedrijven in Rotterdam hebben zich aangeboden. Op deze manier konden veel jongeren een dag meekijken bij een bedrijf.
* Jobtease: een applicatie voor jongeren, onderwijsinstellingen en werkgevers om informatie te delen over vacatures en opleidingen.
* Ready4work010: toeleiding naar werk, scholing of eigen onderneming door middel van een game. Het is een online platform waarbij jongeren met elkaar en met toekomstige werkgevers kunnen communiceren.
* Metalent: BBL plekken in de metaalsector aanbieden.

Het gezamenlijke doel van deze innovatieve en creatieve projecten is het begeleiden van jongeren naar werk en/of scholing. Hierdoor zullen minder jongeren een uitkering nodig hebben. Het merendeel van de jongeren dat bij de sub-projecten van ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ meeloopt ontvangt een uitkering. Bij deze projecten zijn er geregeld jongeren die uitvallen. Een jongere kan uitvallen omdat het project te gemakkelijk is en hij/zij de competenties al bezit. Deze manier van uitvallen is natuurlijk positief, de jongere hoeft deze competenties dan niet opnieuw te leren. Wanneer er bijvoorbeeld iemand in het project Talent voor Rotterdam zit zal er gezorgd worden voor onderdak en intensieve begeleiding bij de opleiding. Het kan zo zijn dat de jongere goed op zichzelf kan wonen en geen begeleiding meer nodig heeft bij de opleiding. Het is dan niet nodig de jongere langer in het project te laten zitten, hij bezit de competenties al. Een jobcoach kan dan kijken of er andere projecten zijn die beter bij de jongere passen. Wanneer een jongere uitvalt door motivatieproblemen is het echter een andere kwestie. Bij motivatieproblemen kan gedacht worden aan structureel te laat komen, niet meedoen aan het project of helemaal niet komen opdagen. De jongere zal dan niet veel leren van het project en voor de gemeente zal het een financiële tegenvaller zijn. Wanneer een jongere uitvalt of zich niet aan de afspraken houdt binnen het project, door motivatieproblemen, kan de jobcoach een maatregel opleggen. Deze maatregelen zijn kortingen op de uitkeringen die de jongeren ontvangen.

Het doel van maatregelen is om te straffen wanneer iemand zich niet aan de voorwaarden heeft gehouden. Daarnaast is een belangrijk doel om te voorkomen dat iemand zich niet aan de voorwaarden houdt[[6]](#footnote-6). Het achterliggende doel is om jongeren iets te leren en te motiveren. Uit onderzoek van Hemel[[7]](#footnote-7) blijkt dat jongeren maatregelen nodig achten. Zij hebben dit nodig als een ‘schop onder de kont’. Wel vinden de jongeren het belangrijk dat de maatregelen niet schools zijn, maar volwassen maatregelen. Ook vinden zij het belangrijk dat er, per situatie, naar de toepasbaarheid van de maatregel wordt gekeken. Voor een jobcoach een maatregel oplegt, zal eerst onderzocht worden of het gedrag van de jongere verwijtbaar is, naar de ernst van het verwijt en/of er sprake is van recidive. Hierbij wordt dan ook rekening gehouden met de situatie van de jongere.

Er zijn veel jongeren aangemeld bij het jongerenloket. Een groot deel hiervan gaat meedoen aan de innovatieve en creatieve projecten. Niet iedereen die op een project wordt gezet rond dit project succesvol af. Om uitval bij de projecten te voorkomen wil de gemeente Rotterdam graag weten waardoor de uitval wordt veroorzaakt en wat eraan kan worden gedaan.

## Afbakening van het probleem

Het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ is een gezamenlijk project van de gemeenten binnen de regio Rijnmond. Dit onderzoek is uitgevoerd voor de gemeente Rotterdam, de opdrachtgever van het onderzoek. Daarom zijn de interviews afgenomen binnen de gemeente Rotterdam. Naast de gemeente Rotterdam is er ook onderzoek gedaan binnen de gemeente Schiedam. Hiervoor is gekozen omdat de samenwerking tussen de gemeenten binnen de regio Rijnmond ook belangrijk is voor het project. Specifiek is er gekozen voor gemeente Schiedam omdat deze gemeente de op een na grootste is na Rotterdam.

Omdat het onderzoek gaat over de maatregelen die worden opgelegd bij projecten uit het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ zal er alleen gekeken worden naar jongeren met een uitkering. Het kan dus ook zijn dat jongeren in het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ geen uitkering krijgen. Jongeren zonder een uitkering kunnen geen maatregel opgelegd krijgen omdat deze maatregelen kortingen op de uitkeringen zijn.

## 1.3 Doelstelling en vraagstelling

Het doel van dit onderzoek is om het beleid van de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam zo te laten vormgeven dat de jobcoaches succesvolle strategieën kunnen toepassen om uitval uit de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ tegen te gaan.

#### 1.3.1 Kennisdoel

Wanneer er uit het onderzoek blijkt dat bepaalde maatregelen niet werken of anders moeten worden toegepast kunnen deze gemeenten het beleid hierop aanpassen. Wanneer alleen de toepassing anders moet, zouden de jobcoaches anders geïnstrueerd kunnen worden.

#### 1.3.2 Praktijkdoel

#### Naast eventuele aanpassingen in het beleid of in de toepassing van het beleid in deze gemeenten, kan dit onderzoek ook belangrijk zijn voor andere gemeenten binnen de regio Rijnmond. Wanneer de gemeenten gezamenlijk beleid voeren zal dit bevorderend voor de samenwerking en de uitvoering van de maatregelen zijn.

#### 1.3.3 Vraagstelling

Dit onderzoek richt zich op de volgende probleemstelling:

*‘Welk beleid hebben de gemeenten Rotterdam en Schiedam geformuleerd ten aanzien van het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’ en hoe voeren de jobcoaches van deze gemeenten dit beleid uit?’’*

Door het beantwoorden van de onderstaande deelvragen zal antwoord worden gegeven op de probleemstelling:

1. Hoe luiden de beleidsregels ten aanzien van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ in gemeente Rotterdam?
2. Hoe luiden de beleidsregels ten aanzien van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ in gemeente Schiedam?
3. Hoe voeren de jobcoaches van gemeente Rotterdam de beleidsregels uit in geval van uitval bij een van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’?
4. Hoe voeren de jobcoaches van gemeente Schiedam de beleidsregels uit in geval van uitval bij een van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’?

## 1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de methode van het onderzoek. Hierbij wordt ingegaan op de keuze en verantwoording van de methode. In hoofdstuk 3 zal het theoretische kader aan bod komen. Er zal onderscheid worden gemaakt tussen het juridisch- en maatschappelijk kader. Na het theoretisch kader zullen de resultaten van de documentenanalyses in hoofdstuk 4 besproken worden. Hierop volgend zal in hoofdstuk 5 worden ingegaan op de resultaten van de interviews. Tenslotte komen de conclusie, aanbevelingen en discussie ter sprake in hoofdstuk 6.

# 2. Methode

In dit hoofdstuk wordt de aanpak van het onderzoek besproken. Eerst zullen de keuze en verantwoording van de methode besproken worden en vervolgens de kwaliteit en analyse van de gegevens.

## 2.1 Keuze en verantwoording van methode

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende methoden. Op deze manier is bekeken wat er voor maatregelen in het beleid staan, hoe dit in de praktijk verloopt en wat er eventueel verbeterd kan worden aan het beleid. De volgende methode zijn gebruikt:

#### 2.1.1 Documentanalyse

Door middel van documentanalyse zijn de volgende deelvragen beantwoord:

- Hoe luiden de beleidsregels ten aanzien van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ in gemeente Rotterdam?

- Hoe luiden de beleidsregels ten aanzien van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ in gemeente Schiedam?’

De volgende documenten zijn hiervoor gebruikt: de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ van de gemeente Rotterdam en de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ van de gemeente Schiedam. Voor het operationaliseren van het centrale begrip is gebruik gemaakt van een topic lijst (bijlage 1).

#### 2.1.2 Interviewen

Bij het interviewen is gebruik gemaakt van halfopen interviews. Hiervoor is gekozen om uitgebreide informatie boven tafel te krijgen en te kunnen sturen in de onderwerpen. Belangrijk zijn de opvattingen en ervaringen van de geïnterviewde jobcoaches. Er is gebruik gemaakt van een topiclijst (bijlage 2). Bovenstaande interviews zijn gebruikt om de volgende deelvragen te beantwoorden:

- Hoe voeren de jobcoaches van gemeente Rotterdam de beleidsregels uit in geval van uitval bij een van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’?

- Hoe voeren de jobcoaches van gemeente Schiedam de beleidsregels uit in geval van uitval bij een van de projecten binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’?

De interviews zijn gehouden met de jobcoaches van de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam. In de gemeente Rotterdam zijn vier jobcoaches geïnterviewd. Ook in gemeente Schiedam zijn vier jobcoaches geïnterviewd. De gemeente Rotterdam is groter waardoor het wenselijk was om daar meer jobcoaches te interviewen. Er is geprobeerd meer jobcoaches te interviewen door ze actief aan te schrijven en te bellen naar de leidinggevende. Echter, door de hoge werkdruk van de jobcoaches was het niet mogelijk meer jobcoaches in de gemeente Rotterdam te interviewen.

## 2.2 Onderzoekseenheden en centrale begrippen

*2.2.1 Onderzoekseenheden*

1. Gemeente Rotterdam
2. Gemeente Schiedam
3. Jobcoaches

*2.2.2 Centrale begrippen*

1. Beleidsregels ten aanzien van het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’
2. Uitvoering van de beleidsregels omtrent het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’

## 2.3 Kwaliteit van de gegevens

In het kader van het onderzoek zijn er een aantal maatregelen genomen om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen. Om ervoor te zorgen dat de gegevens betrouwbaar zijn is het noodzakelijk dat het onderzoek te repliceren is. Daarom is er gekozen om een topiclijst op te stellen, de interviews op te nemen en deze te verwerken in een interviewverslag.

#### 2.3.1 Documentanalyse

Om de kwaliteit van de documentenanalyse te waarborgen is er gekozen voor een topiclijst op te stellen. Hierdoor kunnen de centrale begrippen geoperationaliseerd worden.

*2.3.2 Interviewen*

Om te kwaliteit te waarborgen van de interviews zijn de centrale begrippen geoperationaliseerd in een topiclijst. Tijdens het interviewen is er gelet op het luisteren. Werd er samengevat om te kijken of de interviewer alles goed begrepen had en tenslotte doorgevraagd om alle informatie boven tafel te krijgen. De halfopen interviews zijn opgenomen met audioapparatuur. De opnames zijn uitgewerkt in een interviewverslag en toegevoegd in de bijlagen.

## 2.4 Analyse

Voor de analyse van de documenten en de interviews is gebruik gemaakt van de techniek labelen. Op deze manier is alle informatie in onderwerpen opgedeeld en is er een beeld gecreëerd van het beleid en de uitvoering hiervan.

# 3. Theoretische kader

In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 3.1 het juridische kader besproken en in paragraaf 3.2 wordt ingegaan op het maatschappelijk kader.

## 3.1 Juridische kader

In dit onderdeel wordt ingegaan op de Participatiewet op zowel landelijk als gemeentelijk niveau. Eerst komt het landelijk niveau aan de orde en later het gemeentelijk niveau. Daarna zullen de WW-uitkering en de WWB-uitkering beschreven worden. Deze twee uitkeringen worden besproken omdat jongeren die meelopen in het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’ vaak aanspraak maken op deze uitkeringen. Tenslotte zal een onderzoek van het Ministerie van Justitie aan bod komen over Handhaving en Gedrag.

#### 3.1.1 Participatiewet

De Participatiewet is op 1 januari 2015 ingegaan. De participatiewet is een sociale voorziening voor alle inwoners van Nederland. Voor 1 januari 2015 waren er meerdere wetten: Wet werk en Bijstand (Wwb) [[8]](#footnote-8), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Het doel was om een wet te maken voor de onderkant van de arbeidsmarkt[[9]](#footnote-9) en deze in één wet vast te leggen in plaats van in drie wetten. De gedachte hierachter was dat dit zou moeten leiden tot minder bureaucratie en regeldruk. De uitvoerders van deze wet zijn de gemeenten.

De doelgroep van de Participatiewet is: iedereen die kan werken maar hierbij ondersteuning nodig heeft. Het doel van de wet is dat iedereen als volwaardig burger deel kan nemen en bijdragen aan de samenleving. Hierbij wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de eigen kracht van de mens. Twee belangrijke uitgangspunten van de wet zijn: burgers die afhankelijk zijn van een uitkering, snel aan het werk helpen en het verstrekken van een uitkering.

In principe wordt iedere inwoner van Nederland geacht zelfstandig, door middel van beloonde arbeid, in zijn bestaan te kunnen voorzien. Indien dit niet mogelijk is kunnen burgers een aanvraag op de Participatiewet doen. Burgers met een inkomen onder het sociaal minimum, hebben dan recht op een (aanvullende) uitkering. Dit recht op bijstand is ontstaan van rechtswege. In het stukje WW-uitkering zal hier nader op worden ingegaan.

Voor dit onderzoek is het voornamelijk belangrijk dat de Wwb is opgenomen in de Participatiewet. Het grootste verschil tussen de Wwb en de Participatiewet is dat er in de Participatiewet meer verplichtingen staan opgenomen. In de Wwb waren de gemeenten vrijer om invulling te geven aan verplichtingen en hierbij behorende maatregelen. Zo stonden er in de Wwb wel verplichtingen maar bijna geen maatregelen. Gemeenten konden in hun verordening zelf bepalen wat voor maatregelen hieraan verbonden zaten. Hierdoor konden er grote verschillen tussen gemeenten ontstaan.

Wanneer burgers een beroep doen op de Participatiewet, om een uitkering te krijgen zijn zij verplicht te voldoen aan een aantal verplichtingen. Deze verplichtingen zijn hieronder genoemd.

##### Verplichtingen Participatiewet

* Een belanghebbende moet aangeboden arbeid aanvaarden en behouden.
* Een belanghebbende moet zich op verzoek van de gemeente inschrijven bij een uitzendbureau. Het jongerenloket zal hierop controleren wanneer de jongeren zich weer meldt bij het jongerenloket na de zoekperiode.
* Voor een belanghebbende naar een andere gemeente verhuisd, moet een belanghebbende naar vermogen proberen in de andere gemeente naar algemeen geaccepteerde arbeid zoeken
* Bereid zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van 3 uur per dag, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.
* Bereid zijn om te verhuizen, indien door het college is gebleken dat er geen andere mogelijkheid is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, en de belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een duur van tenminste een jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de belanghebbende geldende bijstandsnorm, kan aangaan.
* Een belanghebbende moet er alles aan doen om kennis en vaardigheden te verkrijgen en te behouden, die noodzakelijk zijn voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van arbeid. Hierbij kan gedacht worden aan kennis die wordt verworven tijdens het deelnemen aan een project uit het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’.
* Kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag van een belanghebbende mag het verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren.
* Een belanghebbende moet gebruik maken van, door de gemeente aangeboden, voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling en meewerken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. Voor jongeren tot de 27 jaar is het verplicht om een plan van aanpak op te stellen en deze te evalueren. Het jongerenloket zal deze opstellen met de jongeren.

Naast de verplichtingen zijn er ook maatregelen opgenomen in de Participatiewet. Deze maatregelen worden gegeven wanneer belanghebbende de verplichtingen niet nakomen.

##### Maatregelen Participatiewet

Indien de belanghebbende bovenstaande verplichtingen niet nakomt kan de jobcoach ervoor kiezen een maatregel op te leggen. Hierbij wordt gelet op de verwijtbaarheid, ernst van het verwijt en recidive. Wanneer blijkt dat de belanghebbende verwijtbaar is voor het overtreden van de regels zal er in de eerste instantie een korting op de bijstand komen van 100% gedurende één maand[[10]](#footnote-10). Deze eerste maatregel heet een primaire maatregel. In tabel 1 is uitgewerkt wat de gevolgen zijn, wanneer er sprake is van recidive.

Tabel 1: maatregelen bij recidive landelijk

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Primaire maatregel | Bij 1e recidive | Bij 2e recidive | Bij 3e recidive |
| 100% gedurende 1 maand | 100% gedurende 2 maanden | 100% gedurende 3 maanden | Telkens 3 maanden 100% tot verplichting wordt nagekomen |
| 100% gedurende 2 maanden | 100% gedurende 3 maanden | 100% gedurende 3 maanden | Telkens 3 maanden 100% tot verplichting wordt nagekomen |
| 100% gedurende 3 maanden | 100% gedurende 3 maanden | 100% gedurende 3 maanden | Telkens 3 maanden 100% tot verplichting wordt nagekomen |

Wanneer iemand voor het eerst een verplichting niet is nagekomen zal er naar de verwijtbaarheid en ernst van de overtreden gekeken worden. Er wordt afgezien van een maatregel wanneer elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. De laagste straf die gegeven kan worden, wanneer er sprake is van verwijtbaarheid, is een korting van 100% gedurende één maand op de bijstand. Dit is dan een primaire maatregel. Er zal gekeken worden naar de omstandigheden van de belanghebbende wanneer daar dringende redenen voor zijn. Hierbij kan gedacht worden aan een uit huiszetting wanneer de belanghebbende geen bijstand krijgt en hierdoor geen huur kan betalen. Wanneer de belanghebbende vervolgens weer de fout in gaat is er sprake van 1e recidive. Bij elke recidive wordt telkens één maand opgeteld met een maximum van 3 maanden. In deze maanden zal er een korting zijn van 100% op de bijstand. Wanneer een belanghebbende een verzoek indient voor verlaging van de maatregel zal de jobcoach kijken naar de houding en gedragingen van de belanghebbende. Wanneer uit de houding en gedragingen van de belanghebbende ondubbelzinnig blijkt dat hij zijn verplichtingen nakomt zou de maatregel verlaagt kunnen worden[[11]](#footnote-11). In Tabel 1 staan de maatregelen uitgewerkt. In kolom 1 staan de primaire maatregelen en in kolom 2, 3 en 4 staan de maatregelen bij recidive.

##### Gemeentelijk niveau Participatiewet

Zoals eerder vermeld staat, was er in de Wwb een grotere vrijheid voor de gemeenten om invulling te geven aan de wet. Meer verplichtingen en maatregelen staan vastgelegd in de Participatiewet. Toch hebben de gemeenten een vrijheid om de verplichtingen en maatregelen aan te passen. Wel is hierbij belangrijk dat de verplichtingen en maatregelen uit de Participatiewet als een minimum gelden. Zo is het wel toegestaan om bepaalde verplichtingen en maatregelen aan te scherpen maar niet om ze te versoepelen. In het hoofdstuk resultaten zal nader worden ingegaan op de invulling van het gemeentelijk beleid van de gemeente Rotterdam en Schiedam[[12]](#footnote-12).

#### 3.1.2 Werkloosheidswet uitkering

De werkloosheidswet uitkering (WW) is een uitkering waar je recht op kunt hebben wanneer je werkloos raakt. Deze uitkering is opgenomen in de Participatiewet. Wel zitten er een aantal voorwaarden aan: de belanghebbende moet een verzekering hebben gehad voor de werkloosheid, vaak wordt deze door de werkgever afgesloten. Een zelfstandige zonder personeel (ZZP) zal deze verzekering zelf moeten afsluiten. Daarnaast moet de belanghebbende minstens vijf uur werk vermindering gekregen hebben, beschikbaar zijn voor nieuw werk, niet schuldig zijn aan zijn/haar ontslag en tenslotte moet de belanghebbende minimaal 36 weken voor de werkloosheid minstens 26 weken daarvan gewerkt hebben[[13]](#footnote-13). Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) zal de belanghebbende aan deze voorwaarden toetsen en de uitkering uitkeren wanneer iemand daar recht op heeft.

#### 3.1.3 Bijstandsuitkering

Voor de Participatiewet was de bijstandsuitkering opgenomen in de Wet werk en Bijstand. De bijstandsuitkering is nu opgenomen in de Participatiewet. Bijstand is een sociaal grondrecht dat in de Grondwet[[14]](#footnote-14) is opgenomen. Een belanghebbende heeft recht op bijstand wanneer diegene niet genoeg inkomen of eigen vermogen heeft om zich in zijn levensonderhoud te voorzien. Wel wordt er eerst gekeken of diegene niet recht heeft op een andere uitkering zoals de WW-uitkering. Wanneer een belanghebbende bijstand ontvangt is er de verplichting om actief naar werk te zoeken. Daarnaast zijn er dezelfde verplichtingen zoals hierboven vernoemd zijn in het stuk verplichtingen. Wanneer de belanghebbende weer genoeg inkomen of vermogen bezit om zich in zijn levensonderhoud te voorzien zal de bijstand stopgezet worden.

#### 3.1.4 Strenger straffen

Het Expertisecentrum Rechtspleging en Rechtshandhaving van het Ministerie van Justitie heeft een uitgave gepubliceerd met daarin drie literatuurstudies in het kader van het project handhaving en gedrag zijn uitgevoerd[[15]](#footnote-15). Uit de programmagroep Sociale Psychologie blijkt dat regelgeving en handhaving slechts een van de vele factoren vormen die van invloed zijn op het gedrag van burgers[[16]](#footnote-16). In het rapport wordt onderscheid gemaakt tussen beredenerend gedrag en automatisch gedrag. De belangrijkste conclusies uit het rapport waren dat sanctionering, ofwel maatregelen opleggen, op kort termijn effect heeft maar gepaard kan gaan met onwenselijke neveneffecten. Het is vooral kort effectief omdat het nieuwe gedrag gebaseerd is op de (vrees voor) straf[[17]](#footnote-17). Zodra deze wegvalt, valt men in de regel in het oorspronkelijke gedrag. Het is effectiever om bestraffingsmodellen uit te voeren waarbij beloningen zijn opgenomen wanneer de belanghebbende wenselijk gedrag vertoont[[18]](#footnote-18).

Bij het afstemmen van de straf op de belanghebbende is het belangrijk onderscheid te maken tussen overtredingen die bewust zijn gemaakt en overtredingen die meer automatisch zijn gegaan. Daarnaast is het belangrijk om verschil te maken tussen incidentele overtredingen en veelplegers. Geconcludeerd werd dat een beleid wat alleen is gebaseerd op sanctionering niet aanbevelenswaardig is[[19]](#footnote-19)

## 3.2 Maatschappelijk kader

Zoals in de inleiding besproken, is er een stijging van de jeugdwerkloosheid. In 2011 was de jeugdwerkloosheid 13% in het tweede kwartaal van 2015 was de jeugdwerkloosheid 17%[[20]](#footnote-20). In deze paragraaf wordt het maatschappelijk kader van de jeugdwerkloosheid bekeken. Aan de hand van een aantal groepen zal jeugdwerkloosheid worden beschreven, daarnaast wordt er ingegaan op arbeidsdiscriminatie. Om de tekst te verduidelijken zijn er tenslotte een aantal voorbeeldjongeren beschreven. Deze voorbeeldjongeren zijn gebaseerd op de geïnterviewde jongeren, herleidbare informatie is aangepast of wordt niet genoemd.

#### 3.2.1 Mannen – vrouwen

Wanneer het iets minder gaat met de economie stijgt percentueel de werkloosheid onder jonge mannen harder dan onder jonge vrouwen. Bij een aantrekkende economie is het omgekeerd. De reden hiervoor is dat mannen vaker conjunctuurgevoelige beroepen uitvoeren zoals in de bouw. Jonge vrouwen werker vaker in sectoren die minder gevoelig zijn voor conjuncturele schommelingen (zie begrippenlijst), daarbij kan gedacht worden aan de overheid en het onderwijs. Er zijn meer niet -actieve vrouwen dan niet actieve mannen, dit komt omdat meer vrouwen aangeven niet te werken vanwege het huishouden of het gezin. Door jonge mannen wordt deze reden vrijwel nooit vermeld[[21]](#footnote-21). Daarnaast geven vrouwen vaak als reden aan dat ze geen betaald werk kunnen of willen verrichten vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid. Mannen geven dit minder vaak aan. Wel is dit voor mannen de meest gegeven reden om niet te kunnen of willen werken.

#### 3.2.2 Autochtonen en allochtonen

De werkloosheid onder allochtone jongeren is hoger dan onder autochtone jongeren. Daarvoor zijn een aantal redenen voor:

* Opleiding
* Rol sociale omgeving
* Beperkt opdoen van werkervaring
* Achterblijvende soft skills en arbeidsmarkt vervaardigheden
* Klein professioneel netwerk
* Rol van beeldvorming en stereotypering

#### Opleiding

Wanneer de vergelijking gemaakt wordt tussen autochtone en allochtone jongeren van hetzelfde opleidingsniveau, wordt het verschil in arbeidsparticipatie kleiner. De oorzaak van de achterblijvende arbeidsdeelname van allochtone jongeren vormt het gemiddeld lagere opleidingsniveau[[22]](#footnote-22). Voor alle bevolkingsgroepen geldt dat een lager opleidingsniveau leidt tot slechtere arbeidsmarktperspectieven. Er is wel sprake van een inhaalslag. De onderwijspositie van allochtone jongeren is in het afgelopen decennium verbeterd. De achterstanden in het basisonderwijs zijn teruggelopen, allochtone leerlingen stromen vaker door naar havo en vwo en hun deelname aan het hoger onderwijs is toegenomen. Daarnaast doen ze vaak meerdere voltijd opleidingen.

Jongeren met een niet-westers allochtone achtergrond kiezen relatief vaak voor opleidingen die minder goed aansluiten op de arbeidsmarkt. De trend in het voortgezet onderwijs naar meer algemeen vormend onderwijs zet zich in het mbo en hbo voort in een grote populariteit van economische en sociaal-culturele studies. Zowel op het mbo als het hbo kiest bijna de helft van de niet-westers allochtone jongeren voor dergelijke opleidingen. Bij autochtone jongeren ligt dat met respectievelijk 28 en 36 procent een stuk lager. Op dit moment zijn de arbeidsmarktperspectieven in deze sectoren minder gunstig.

De voorkeur voor economische en sociale studierichtingen hangt samen met een cultureel ingegeven beeld dat werken in de techniek, verzorging, industrie en landbouw minder status heeft of “handenwerk” is. Ouders spelen hierin een belangrijke rol, maar hebben zelf eigenlijk geen goed beeld van het huidige werk in dergelijke sectoren. Zij vergelijken het met het werk dat zij in hun land van herkomst of als gastarbeider hebben gedaan: vaak eenvoudig en laagbetaald werk. De druk op jongeren om iets in de administratie of economie te gaan doen, kan dan ook groot zijn.

Het gemiddeld lagere opleidingsniveau verklaart een groot deel van de hogere jeugdwerkloosheid onder allochtone jongeren, maar niet alles. Na correctie voor opleidingsniveau en voor andere objectiveerbare kenmerken hebben allochtonen (ongeacht hun leeftijd) nog steeds een hogere kans op werkloosheid.[[23]](#footnote-23)

#### Rol sociale omgeving

Een groot deel van de verschillen tussen niet-westers allochtone en autochtone jongeren kan worden verklaard uit verschillen in het sociaaleconomisch milieu waarin de jongeren geboren zijn. Als ouders niet in Nederland zijn opgegroeid, hier niet naar school zijn gegaan, de Nederlandse taal niet goed spreken, laagbetaald of geen werk hebben en laagopgeleid zijn, loopt hun kind een grotere kans op een minder succesvolle (onderwijs)loopbaan. Ouders zijn vaak minder goed in staat hun kinderen te ondersteunen op school of in werk, ook in financiële zin.

#### Beperkt opdoen van werkervaring

Jongeren met een niet-westerse allochtone achtergrond doen tijdens hun studie gemiddeld minder werkervaring op dan autochtone jongeren. Ze werken minder vaak naast hun opleiding en kiezen op het MBO vaker voor BOL- dan voor BBL-opleidingen. Het opdoen van werkervaring tijdens de opleiding heeft veel voordelen. Het maakt je later als beginnende werknemer aantrekkelijker voor een potentiële werkgever en kan soms al direct uitmonden in een (eerste) baan.

#### Achterblijvende soft skills en arbeidsmarktvaardigheden

Jongeren van niet-westerse allochtone herkomst zijn vaak minder bekend met de specifieke cultuur die op de werkvloer heerst, waardoor er een ‘culturele mismatch’ ontstaat. Dat wat de (autochtone) werkgever als gewenst gedrag ziet bij een sollicitatiegesprek, zoals assertief en punctueel zijn, jezelf presenteren en duidelijk uitdrukken, kan voor de sollicitant met een niet-westerse allochtone achtergrond minder vanzelfsprekend zijn.

#### Klein professioneel netwerk

In toenemende mate vindt solliciteren plaats via andere kanalen dan de traditionele advertentie.

Een professioneel netwerk, on- en offline, is van groot belang om de kans op het vinden van een baan of stage te vergroten. Jongeren met een niet-westerse herkomst beschikken niet altijd over het juiste netwerk. Dit is deels te verklaren door het feit dat jongeren van niet-westerse herkomst, zeker met een Turkse of Marokkaanse achtergrond, hun contacten zoeken in de eigen etnische groep. Ondernemers bevinden zich voor een groot deel in andere netwerken en hebben onvoldoende aansluiting bij niet-westerse allochtone doelgroepen. Zo ontstaat er een kloof tussen het zoekgedrag van jongeren en de wervingskanalen van werkgevers.

#### Rol van beeldvorming en stereotypering

Allochtone jongeren hebben ook te maken met beeldvorming die helaas niet altijd positief is. In sommige gevallen leidt dat tot directe of indirecte discriminatie. Negatieve beeldvorming vormt vooral een belemmering bij de instroom op de arbeidsmarkt. In selectieprocedures en intakegesprekken komt het bijvoorbeeld voor dat jongeren met een niet-westerse allochtone achtergrond minder vaak voor een vervolggesprek worden uitgenodigd dan autochtone jongeren, zonder dat er een verschil bestaat in opleiding of ervaring. Het lijkt erop dat alleen een verschil in etniciteit dat onderscheid kan verklaren. Beeldvorming gaat vaak gepaard met stereotypering van groepen en speelt zich voor een groot deel onbewust af. Daardoor kan er onderscheid worden gemaakt, zonder dat iemand die opzet heeft of zich dat realiseert. Zo heeft het SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau) een onderzoek[[24]](#footnote-24) gedaan naar arbeidsdiscriminatie bij allochtonen door middel van praktijktests. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat jongeren met een niet-westerse herkomst minder snel op sollicitatie mochten komen of aangenomen werden in vergelijking met autochtone jongeren. Het onderzoek Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt[[25]](#footnote-25) bevestigd ook dat allochtonen minder snel op gesprek mogen komen dan autochtone jongeren. Dit hebben zij onderzocht door middel van proef telefoongesprekken en Cv’s op te sturen.

## *3.2.3 Opleidingsniveau en startkwalificatie*

De afgelopen jaren is het opleidingsniveau onder jongeren flink gestegen in Nederland. Vooral voor werkende niet-schoolgaande jongeren tussen de 18 en 27 jaar. Het aantal hoger opgeleide werkloze is wel gedaald. Dit is waarschijnlijk te verklaren omdat hoogopgeleide jongeren eerder instromen naar betaald werk dan laagopgeleide bij een krappere arbeidsmarkt. Jongeren zonder startkwalificatie zijn bijna drie keer zo vaak werkloos en drie keer zo vaak niet actief als jongeren die wel over een startkwalificatie beschikken[[26]](#footnote-26). Ook is er een groter risico voor de jongeren zonder startkwalificatie om langdurig werkloos te worden[[27]](#footnote-27).

Een groot deel van de jongeren bij het jongerenloket zijn niet in het bezit van een startkwalificatie. Landelijk is er afgesproken dat iedereen een startkwalificatie moet hebben. Een startkwalificatie is een MBO 2 niveau diploma. Er is een leerplicht tot de 18 jaar en tot het behalen van een startkwalificatie. Het idee is: ‘Als je iemand anders kunt leren wat je zelf doet, zit je al zelf op niveau 2’[[28]](#footnote-28). De startkwalificatie zorgt ervoor dat de jongere een soort aanbevelingsbrief heeft voor het betreden van de arbeidsmarkt. Toch heeft nog steeds een groot deel van de jongeren deze kwalificatie niet. Het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’ probeert ook jongeren terug naar school te sturen om te zorgen dat zij toch een startkwalificatie krijgen.

Binnen het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’ is er geen onderscheid gemaakt tussen de groepen mannen -vrouwen en allochtoon -autochtoon. Wel is het uitgangspunt dat een jongere naar school wordt teruggestuurd wanneer de jongere niet in bezit is van een startkwalificatie.

#### 3.2.4 Voorbeeldjongeren Ter verduidelijking van de context zijn er een aantal voorbeeldjongeren bedacht. De voorbeeldjongeren zijn gebaseerd op de geïnterviewde jobcoaches, herleidbare informatie is aangepast of wordt niet genoemd.

1. *Marieke*  
   Marieke (20 jaar) heeft haar mbo-diploma niveau 3 kinderopvang behaald. Na een jaar werk te hebben gezocht heeft ze zich gemeld bij het jongerenloket. Ze huurt een klein appartementje maar het wordt steeds moeilijker haar huur te betalen omdat ze alleen een bijbaantje heeft in een supermarkt voor 12 uur in de week en ze is door haar spaargeld heen.
2. *Youssef*  
   Youssef (25 jaar) is dit jaar voor de derde keer gestopt met zijn opleiding, hij heeft hierdoor geen startkwalificatie. Hij vond zijn opleiding niet interessant genoeg en wil gewoon werken om geld te verdienen. School vindt hij tijdverspilling. Daarnaast loopt hij bij de gemeente om een regeling voor zijn schulden aan te vragen. Hiervoor kan hij veel beter geld gebruiken dan in de schoolbanken zitten. Youssef heeft zich voor de tweede keer gemeld bij het jongerenloket. De vorige keer was hij weer naar school gestuurd. Nu is hij dit zat en geeft die aan een uitkering te willen. Hij huurt een kamer in een studentenhuis. Bij het traject wat loopt bij het jongerenloket is hij niet erg gemotiveerd. Hij heeft er een handje van om te laat te komen.
3. *Soraia*  
   Soraia (23 jaar) huurt een kamer en woont daar samen met haar kind (1,5 jaar oud). Voorheen woonde ze bij haar ouders, maar door de ruzies over haar kind was dit niet meer vol te houden. Hiervoor loopt ze bij een psycholoog. De vader van het kind is niet in beeld. Daarnaast heeft ze wel een vriend die af en toe geld geeft. Ze werkt niet, hierdoor is het lastig rond te komen. Dit is de reden dat ze zich heeft aangemeld bij het jongerenloket. Door de ruzie met haar familie kan ze niet uit huis zonder haar kind mee te nemen. Ze kent bijna niemand die op haar kind kan passen, hierdoor is het moeilijk om te gaan werken. Dan moet ze haar kind alleen thuislaten.

# 4. Resultaten documentenanalyse

De resultaten van de documentanalyse worden beschreven in dit hoofdstuk. Als eerste zijn de beleidsregels van de gemeente Rotterdam in beeld gebracht (paragraaf 4.2) daarna de beleidsregels van de gemeente Schiedam in paragraaf 4.3. Voor de documentenanalyse is gebruik gemaakt van de ‘Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ’ van zowel de gemeente Rotterdam als van de gemeente Schiedam.

## 4.1 Resultaten gemeente Rotterdam

In deze paragraaf zal er nader worden ingegaan op de onderwerpen: gedragingen Participatiewet, geüniformeerde arbeidsverplichtingen, verantwoordelijkheid en misdragingen, recidive en omstandigheden belanghebbende. Deze onderwerpen zijn belangrijk omdat ze de verplichtingen bevatten van de Participatiewet met de daarbij behorende maatregelen. Er is gekozen om de volgorde van onderwerpen in de verordening Rotterdam aan te houden.

#### 4.1.1 Geüniformeerde arbeidsverplichtingen

In artikel 18 van de Participatiewet staan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen. De eerste verplichting is het verkrijgen en behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid. De tweede verplichting is het gebruik maken van de, door het college aangeboden, voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. Artikel 8 van de verordening Rotterdam geeft aan dat bij het niet nakomen van deze geüniformeerde arbeidsverplichtingen de belanghebbende een korting opgelegd van 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Dit is conform met de Participatiewet. Maar de gemeente is vrij om hier meer regels aan toe te voegen. Daarom staat er in lid 2 van artikel 8 dat wanneer de belanghebbende de verplichting niet wil nakomen dan wel zwaar nalatig is, een maatregel opgelegd wordt. Dit zal een korting zijn van 100% van de bijstandsnorm gedurende twee maanden.

#### 4.1.2 Niet-geüniformeerde verplichtingen

In de Participatiewet zijn geüniformeerde verplichtingen opgenomen. Een geüniformeerde verplichting is een verplichting die in de wet is opgenomen. Deze zijn besproken in hoofdstuk 3.1, onder het kopje verplichtingen. Naast de geüniformeerde verplichtingen zijn de gemeenten vrij om meer verplichtingen in de verordening te zetten. Deze leggen zij dan vast in de verordening. In de Verordening Rotterdam worden de niet-geüniformeerde verplichtingen besproken met de daar bijbehorende maatregelen bij het niet nakomen van de verplichtingen. De Verordening Rotterdam maakt onderscheid in drie categorieën, deze staan in artikel 5 Verordening Rotterdam. Dit zijn:

1. Het zich tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;  
   Het tijdig laten verlengen van de registratie.
2. Het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak;  
   Het nakomen van verplichtingen gedurende de zoekperiode (eerste vier weken na aanmelding bij het jongerenloket);  
   Het verschijnen op een oproep: Voor onderzoek naar arbeidsmogelijkheden, in verband met uitvoering van een (arbeid)medisch onderzoek, bij een re-integratiebedrijf of banenmarkt, in het kader van een traject en tenslotte in het kader van een tegenprestatie.
3. Het naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid zien te verkrijgen (voor zover dit niet voortvloeit uit een geüniformeerde verplichting van de Participatiewet);  
   Het naar vermogen aanvaarden, verrichten dan wel behouden van een door het college opgedragen tegenprestatie;  
   Het naar vermogen vinden of behouden van scholing.

Per categorie zijn er maatregelen opgesteld. Deze zijn uitgewerkt in tabel 2:

**Tabel 2: maatregelen artikel 5 verordening Rotterdam**

|  |  |
| --- | --- |
| *Categorie* | *Maatregel* |
| 1 | Waarschuwing. |
| 2 | 30% van de bijstandsnorm gedurende één maand. |
| 3 | 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Wanneer blijkt dat belanghebbende een verplichting uit deze categorie niet wil nakomen dan wel zwaar nalatig is, bedraagt de maatregel 100% gedurende twee maanden. |

#### 4.1.3 Overige gedragingen

Naast de geüniformeerde en niet-geüniformeerde verplichtingen staan er nog overige gedragingen in de verordening Rotterdam waar een belanghebbende verplicht is zich aan te houden. Dit zijn het tekortschietend besef van verantwoordelijkheid en zeer ernstige misdragingen. Deze worden hieronder toegelicht.

Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid  
Wanneer een belanghebbende tekortschiet in het besef van verantwoordelijkheid zal er gekort worden op zijn bijstand. Ook wanneer een belanghebbende nog geen bijstand ontvangt maar er wel een beroep op doet kan de maatregel opgelegd worden. De jobcoach kan zelf oordelen of een gedraging onder dit artikel valt. Wel geeft het artikel aan dat een onverantwoorde besteding van vermogen altijd onder dit artikel valt wanneer een bijstand aanwezig is of noodzakelijk was. Bij een onverantwoorde besteding kan gedacht worden aan een schenking. Een voorbeeld kan zijn dat een jongere een bedrag van €1.000 aan een goed doel schenkt. De maatregel wordt afgestemd op het benadelingsbedrag. Het benadelingsbedrag[[29]](#footnote-29) is de hoogte van het bedrag dat de belanghebbende teveel of ten onrechte aan bijstand heeft gekregen. In het voorbeeld wordt dan uitgegaan dat de €1.000 het benadelingsbedrag is. De jongere kan het bedrag van €1.000 blijkbaar missen omdat hij het schenkt en heeft dit bedrag daarom ten onrechte gekregen. In tabel 3 staan deze maatregelen uitgewerkt wanneer een jongere tekortschiet in het besef van verantwoordelijkheid.

Tabel 3: maatregelen bij een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Benadelingsbedrag | Maatregel | |
| Bedrag < €4000 | 30% van de bijstandsnorm gedurende één maand. |
| Bedrag > €4000 | 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. | |
| Bedrag niet vast te stellen | 30% van de bijstandsnorm gedurende één maand. | |

Zeer ernstige misdragingen  
In artikel 10 van de verordening Rotterdam staat dat er een maatregel wordt opgelegd wanneer een belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt. Hierin wordt verwezen naar artikel 9 lid 6 van de Participatiewet: *‘De belanghebbende is verplicht zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen jegens de met de uitvoering van deze wet belaste personen en instanties tijdens het verrichten van hun werkzaamheden.’* Onder een ‘zeer ernstige misdraging’ valt elke vorm van ongewenst en agressief fysiek contact met een persoon. Ook het ondernemen van een poging daartoe valt hieronder. Voorbeelden hiervan zijn schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen (of poging tot) van schade aan een gebouw of inventarisatieonderdeel wordt gezien als zeer ernstige misdraging. In kamerstukken over de Participatiewet wordt ook seksuele intimidatie, het tonen van steek en/of vuurwapens en (poging tot) opsluiting in een ruimte als zeer ernstige misdragingen gezien[[30]](#footnote-30). Uit jurisprudentie blijkt dat ook verbaal geweld onder zeer ernstige misdragingen valt[[31]](#footnote-31).

Wanneer de belanghebbende zich ernstig misdraagt jegens de belaste personen en instanties, tijdens het verrichten van hun werkzaamheden, zal de belanghebbende een maatregel opgelegd krijgen. Deze maatregel zal een korting van 100% op de bijstandsnorm gedurende één maand bedragen. Wanneer er sprake is van een extreem geval zal de maatregel een korting van 100% van de bijstandsnorm bedragen, gedurende drie maanden. Er wordt geen invulling gegeven aan een extreem geval. Hierin hebben de jobcoaches dus de vrijheid dit zelf in te vullen.

#### 4.1.4 Recidive

Wanneer een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit (zowel een waarschuwing als een maatregel) vanwege een gedraging uit de verordening Rotterdam zich opnieuw schuldig maakt aan eenzelfde verwijtbare gedraging legt de jobcoach een nog strengere maatregel op. In tabel 4 staan de primaire maatregelen met ernaast de maatregelen bij recidive.

**Tabel 4: maatregelen bij recidive**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Primaire maatregel* | *Bij 1e recidive* | *Bij 2e recidive* |
| Waarschuwing | 30% van de bijstandsnorm gedurende één maand | 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand |
| 30% van de bijstandsnorm gedurende één maand | 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand | 100% van de bijstandsnorm gedurende drie maanden |
| 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand | 100% van de bijstandsnorm gedurende drie maanden | 100% van de bijstandsnorm gedurende drie maanden |

In de artikelen staan de maatregelen beschreven die worden gegeven bij de gedragingen. Dit is de primaire maatregel. Deze maatregelen zijn per gedraging verschillend. Wanneer er sprake is van recidive zullen de gevolgen hiervan altijd hetzelfde zijn. Zo zal iemand die niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak een maatregel opgelegd krijgen van 30% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Wanneer de belanghebbende na deze maatregel nog steeds niet wil meewerken zal hij een maatregel opgelegd krijgen van 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Wanneer de belanghebbende vervolgens nog steeds niet wil meewerken zal hij een maatregel opgelegd krijgen van 100% van de bijstandsnorm gedurende drie maanden. Een maatregel kan nooit meer dan 100% gedurende 3 maanden bedragen. Wel kan de jobcoach deze maatregel blijven opleggen tot de belanghebbende zich aan de gedraging houdt.

#### 4.1.5 Omstandigheden belanghebbende

In de Participatiewet wordt aangegeven dat de op te leggen, dan wel opgelegde maatregel (wettelijk dan wel op basis van gemeentelijk beleid) moet worden afgestemd op de omstandigheden van de werkzoekende en diens mogelijkheden om middelen te verwerven. Er moet dus rekening gehouden worden met de omstandigheden van de werkzoekende. Wel moet hiervoor een dringende reden aanleiding geven. De jobcoach kan zelf invulling geven aan de omstandigheden en dringende redenen. Het uitgangspunt is de standaardmaatregel en dat bij gebleken bijzondere omstandigheden er redenen (moeten) zijn om de hoogte van de maatregel te matigen. Het leveren van maatwerk kan naar zijn aard niet goed in bepalingen van de verordening vastgelegd worden. Het percentage kan uiteenlopen van 0 tot 100%. Ook de duur van de maatregel kan worden aangepast. Daarbij geldt, dat de omstandigheden van de werkzoekende en de noodzaak van oplegging van een maatregel in een goede balans moeten zijn. Ter onderbouwing hiervan moet gemotiveerd worden wat de bijzondere omstandigheden waren die als dringende reden worden gezien voor deze verlaging.

## 4.2 Resultaten gemeente Schiedam

In deze paragraaf zal er nader worden ingegaan op de onderwerpen: gedragingen Participatiewet, geüniformeerde arbeidsverplichtingen, verantwoordelijkheid en misdragingen, recidive en omstandigheden belanghebbende. Deze onderwerpen zijn belangrijk omdat ze de verplichtingen bevatten van de Participatiewet met de daarbij behorende maatregelen. Er is gekozen om de volgorde van de Verordening Schiedam aan te houden.

#### 4.2.1 Geüniformeerde arbeidsverplichtingen

In artikel 18 van de Participatiewet staan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen. De eerste verplichting is het verkrijgen en behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid. De tweede verplichting is het gebruik maken van door het college aangeboden voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. Artikel 9 van de verordening Schiedam geeft aan dat bij het niet nakomen van deze geüniformeerde arbeidsverplichtingen de belanghebbende een maatregel opgelegd krijgt. Deze maatregel zal een korting bedragen van 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Dit staat ook in de Participatiewet. De gemeente heeft geen gebruik gemaakt van de vrijheid om hier meer regels aan toe te voegen.

#### 4.2.2 Niet-geüniformeerde verplichtingen

Ook de gemeente Schiedam heeft eigen gedragingen opgesteld in de verordening Schiedam. De verordening Schiedam maakt onderscheid tussen drie categorieën, deze staan in artikel 6 verordening Schiedam:

1. - Het zich tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en het tijdig laten verlengen van de registratie.
2. - Het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak.  
   - Het nakomen van verplichtingen gedurende de zoekperiode (eerste vier weken na aanmelding bij het jongerenloket).
3. - Het naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid zien te verkrijgen (voor zover dit niet voortvloeit uit een geüniformeerde verplichting van de Participatiewet).  
   - Het niet verkrijgen, aanvaarden of door eigen toedoen niet behouden van een re-integratie werk overeenkomst  
   - Het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Per categorie zijn er maatregelen opgesteld. Deze zijn uitgewerkt in tabel 5.

Tabel 5: maatregelen bij niet-geüniformeerde verplichtingen

|  |  |
| --- | --- |
| *Categorie* | *Maatregel* |
| 1 | 10% van de bijstandsnorm gedurende één maand. |
| 2 | 50% van de bijstandsnorm gedurende één maand. |
| 3 | 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. |

#### 4.2.3 Overige gedragingen

Naast de geüniformeerde en niet-geüniformeerde verplichtingen staan er nog overige gedragingen in de verordening Schiedam waar een belanghebbende verplicht is zich aan te houden. Als eerste het tekortschietend besef van verantwoordelijkheid en als tweede zeer ernstige misdragingen.

Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid  
In de Participatiewet ligt ten grondslag dat iedereen in zijn eigen bestaanskosten dient te voorzien. Pas wanneer dit niet mogelijk is kan men een beroep doen op de bijstand. Hierbij geldt dus een hoofdregel dat iedereen alles zal moeten doen en nalaten om een beroep op de bijstand te voorkomen. Wanneer een belanghebbende door een gedraging eerder, langer of een hoger bedrag bijstand heeft gekregen is er sprake van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid[[32]](#footnote-32). Een aantal voorbeelden die genoemd worden in de toelichting van de Verordening Schiedam zijn:

* Het te snel interen (opmaken) van vermogen.
* Het door eigen schuld verliezen van het recht op een uitkering.
* Het door eigen schuld te laat aanvragen van een voorliggende voorziening.

Voor het bepalen van de maatregel is gekozen voor een bedrag wat gerelateerd is aan de periode dat eerder of langer een beroep op de uitkering wordt gedaan. Hierbij is afgeweken van de modelverordening. In de modelverordening wordt uitgegaan van een benadelingsbedrag. In tabel 6 staan de maatregelen opgesomd.

Tabel 6: maatregelen bij tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

|  |  |
| --- | --- |
| Periode | Maatregel |
| Korter dan drie maanden | 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand. |
| Drie tot zes maanden | 20% van de bijstandsnorm gedurende twee maanden. |
| Zes maanden of langer | 20% van de bijstandsnorm gedurende drie maanden |

Zeer ernstige misdragingen  
Als een belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt tegenover personen of instanties die zijn belast met de uitvoering van de Participatiewet als bedoeld in artikel 9 lid 6 Participatiewet krijgt deze een maatregel opgelegd. Onder een zeer ernstige misdraging valt elke vorm van ongewenst of agressief fysiek contact tegen een persoon of het ondernemen van een poging daartoe. Voorbeelden hiervan zijn schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen (of poging tot toebrengen) van schade aan een gebouw of inventarisatieonderdeel wordt gezien als zeer ernstige misdraging. Wanneer belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt zal hij een maatregel opgelegd krijgen, dit zal een korting zijn van 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Dit zal bijvoorbeeld worden toegepast wanneer de belanghebbende steeds maar gebruik blijft maken van scheldwoorden. Wanneer er fysiek geweld wordt gebruikt tegen materiele zaken is de maatregel 50% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Indien de misdraging gepaard gaat met bedreiging van of fysiek geweld tegen personen wordt zal de maatregel een korting van 100% gedurende één maand bedragen.

#### 4.2.4 Recidive

Voor de maatregelen omtrent recidive maakt de verordening Schiedam onderscheidt tussen drie categorieën:

1. Niet-geüniformeerde gedragingen met kortingen onder de 50% van de bijstandsnorm.
2. Niet-geüniformeerde kortingen van 50% of hoger.
3. Geüniformeerde gedragingen.

a. Niet-geüniformeerde gedragingen met kortingen onder de 50%  
Wanneer een belanghebbende maatregelwaardig gedrag vertoont in deze categorie is ervoor gekozen de hoogte van de maatregel te verdubbelen. Voorbeeld: Een belanghebbende heeft een korting opgelegd gekregen van 25% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Binnen 12 maanden na de eerste verwijtbare gedraging is er wederom sprake van een verwijtbare gedraging waarbij dezelfde verplichting wordt geschonden. De belanghebbende zal dan een maatregel opgelegd krijgen die een korting van 50% van de bijstandsnorm gedurende één maand bedraagd. Wanneer er sprake is van een derde of volgende schending van de gedraging zal telkens de originele maatregel verdubbeld worden.

b. Niet-geüniformeerde gedragingen met kortingen van 50% of hoger  
Bij schending van een gedraging waarbij een korting van 50% of hoger wordt de duur van de oorspronkelijke maatregelen telkens verdubbeld. Er is gekozen om de duur te verdubbelen en niet de hoogte van de maatregel omdat er nooit meer korting dan 100% van de bijstandsnorm mag worden opgelegd. Wanneer er sprake is van een derde of volgende schending van de gedraging zal telkens de originele maatregel verdubbeld worden.

c. Geüniformeerde gedragingen  
Bij recidive van geüniformeerde gedragingen uit de Participatiewet wordt er bij elke nieuwe schending een korting van 100% gedurende drie maanden opgelegd.

#### 4.2.5 Omstandigheden belanghebbende

De jobcoach kan afzien van het opleggen van een maatregel wanneer elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt of de gedraging meer dan één jaar voor constatering heeft plaatsgevonden. Daarnaast kan de jobcoach de maatregel afstemmen op de omstandigheden van de belanghebbende indien het college daar dringende redenen voor aanwezig acht. Wanneer de jobcoach afziet van het opleggen van een maatregel op grond van dringende redenen moet de belanghebbende hiervan schriftelijk op de hoogte worden gesteld.

## 4.4 Analyse beleidsregels gemeente Rotterdam en gemeente Schiedam

Om de gemeente Rotterdam en gemeente Schiedam te vergelijken is een tabel opgesteld met hierbij alle gedragingen met bijbehorende maatregelen (bijlage 3, 4 en 5). Aan de hand van de tabellen zullen de verschillen tussen beide gemeenten nader worden toegelicht. Zoals besproken in het juridisch kader moet de gemeente zich houden aan de regels van de Participatiewet. De geüniformeerde arbeidsverplichtingen uit de Participatiewet bevatten minimale maatregelen die opgelegd moeten worden. Voor de niet-geüniformeerde arbeidsverplichtingen hebben de gemeenten de vrijheid deze in te vullen.

#### 4.4.1 Geüniformeerde arbeidsverplichtingen

Bij de geüniformeerde arbeidsverplichtingen is er, op één onderdeel na, geen verschil tussen het beleid van de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam. Alleen bij de arbeidsverplichting: ‘gebruik maken van de door het college aangeboden voorzieningen’ is er sprake van een verschil. Bij het schenden van deze arbeidsverplichting geeft de gemeente Rotterdam een korting van 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. De gemeente Schiedam geeft hiervoor een korting van 50% van de bijstandsnorm gedurende één maand.

#### 4.4.2 Niet- geüniformeerde gedragingen

De maatregelen die worden opgelegd voor de niet-geüniformeerde gedragingen verschillen erg van elkaar. Bij de primaire maatregel heeft de gemeente Rotterdam vaak een lichte maatregel. Zo geeft de gemeente Rotterdam een waarschuwing bij het niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het UWV. De gemeente Schiedam legt meteen een maatregel, een korting van 10% van de bijstandsnorm gedurende één maand, op.

#### 4.4.3 Tekortschietend besef voor verantwoordelijkheid

De gemeente Rotterdam geeft aan dat een belanghebbende tekortschietend besef vertoond bij het doen van een schenking. In de verordening was een voorbeeld gegeven van een geldschenking aan een goed doel. De gemeente Schiedam is wat uitgebreider qua beschrijving van het tekortschieten van besef van verantwoordelijkheid. Zij zeggen: ‘Wanneer een belanghebbende door een gedraging eerder, langer of een hoger bedrag bijstand heeft gekregen is er sprake van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid[[33]](#footnote-33). Een aantal voorbeelden die genoemd worden in de toelichting van de verordening Schiedam zijn: Het te snel interen (opmaken) van vermogen, het door eigen schuld verliezen van het recht op een uitkering, het door eigen schuld te laat aanvragen van een voorliggende voorziening. De definitie is dus bij beide gemeenten anders opgesteld. Daarnaast is er een verschil in de maatregelen die worden opgelegd. Bij de gemeente Rotterdam gaan ze uit van het benadelingsbedrag en geven aan de hand hiervan een maatregel. Bij een benadelingsbedrag <€4000 wordt een maatregel, met een korting van 30% gedurende één maand, opgelegd. Bij een benadelingsbedrag >€4000 zal de korting 100% gedurende één maand bedragen. De gemeente Schiedam gaat uit van de periode dat de belanghebbende onterecht bijstand heeft ontvangen. Bij een periode <3 maanden is de korting 20% gedurende één maand, bij 3-6 maanden zal deze korting 20% gedurende twee maanden bedragen en tenslotte wordt er een korting gegeven op de uitkering van 20% gedurende drie maanden wanneer de periode >6 maanden bedraagt.

#### 4.4.4 Zeer ernstige misdragingen

Beide gemeenten geven de volgende beschrijving bij zeer ernstige misdragingen: Onder een zeer ernstige misdraging valt elke vorm van ongewenst en agressief fysiek contact tegen een persoon of het ondernemen van een poging daartoe. De gemeente Rotterdam geeft ook aan dat er sprake kan zijn van’ extreme gevallen bij zeer ernstige misdragingen’. Ze geven hier geen voorbeelden bij. De jobcoach kan hier zelf invulling aan geven. De maatregel die de gemeente oplegt bedraagt een korting van 100% gedurende één maand bij een zeer ernstige misdraging en een korting van 100% gedurende drie maanden bij extreme gevallen. De gemeente Schiedam maakt bij het opleggen van maatregelen onderscheid tussen het gebruik maken van fysiek geweld tegen materiaal en het bedreigen of gebruik maken van fysiek geweld tegen personen. Bij geweld tegen materiaal wordt een korting gegeven op de uitkering van 50% gedurende één maand en 100% gedurende één maand bij bedreigen of geweld tegen personen.

#### 4.4.5 Recidive

Zoals in bijlage 2 te zien is, verschillen de maatregelen bij recidive erg van elkaar. Alleen de maatregelen bij geüniformeerde gedragingen zijn hetzelfde, dit is vastgelegd in de Participatiewet. Bij de niet-geüniformeerde gedragingen gaan de kortingen bij de gemeente Rotterdam steeds een stapje hoger, in zowel de hoogte als duur. Ze maken onderscheid tussen 1e recidive en 2e of meer recidive. Met als maximum 100% van de bijstandsnorm gedurende drie maanden. De gemeente Schiedam verdubbeld of de hoogte bij een korting van <50% van de bijstandsnorm of de duur bij een korting van >50% van de bijstandsnorm.

#### 4.4.6 Omstandigheden belanghebbende en verwijtbaarheid

Zowel de gemeente Rotterdam als de gemeente Schiedam geven aan dat er rekening gehouden moet worden met de persoonlijke situatie. Verwijtbaarheid is hier erg belangrijk. Wanneer iemand niet verwijtbaar is kan er geen maatregel opgelegd worden. In de toelichtingen van de verordeningen wordt geen verdere uitleg gegeven over het toepassen van deze regels. Hierdoor heeft de jobcoach discretionaire ruimte om deze regels toe te passen. De jobcoach moet bij het nemen van een beslissing hierover, deze goed onderbouwen.

# 5. Resultaten interviews

Er is gekozen om de resultaten van de interviews in verschillende onderwerpen op te delen. Als eerste zal de werkwijze besproken worden. Ten tweede zullen de waarschuwingen besproken worden. Dit omdat de waarschuwing uit de Participatiewet verdwenen is. Daarna wordt de verwijtbaarheid besproken, dit kwam vaak ter sprake tijdens de interviews. Vervolgens komt het verwerken van de maatregelen ter sprake, hierbij wordt er ingegaan op de aanpassingen die gedaan zijn in de Participatiewet en hoe de jobcoaches dit ervaren. Onder het kopje positieve en negatieve effecten, geven de jobcoaches hun mening. Tenslotte komt de dossiervorming aan bod, dit omdat de jobcoaches aangeven dit een zware last te vinden. Tijdens de bespreking van de onderwerpen zal er verwezen worden naar de voorbeeldjongeren uit het maatschappelijk kader.

## 5.1 Resultaten gemeente Rotterdam

Om te onderzoeken hoe de jobcoaches de beleidsregels uitvoeren zijn er in totaal vier jobcoaches van de gemeente Rotterdam geïnterviewd.

#### 5.1.1 Werkwijze jongerenloket Rotterdam

Het jongerenloket heeft eerst een intakegesprek met de jongeren. Dit doet de jobcoach. Een jobcoach[[34]](#footnote-34) helpt bij de begeleiding van de jongeren naar werk of scholing. Omdat de jongeren vaak een uitkering ontvangen wanneer ze worden begeleid door het jongerenloket, zal de jobcoach ook erop toezien of de jongeren zich aan de vereisten voor een uitkering houden. Zo zijn de jongeren verplicht een aantal sollicitaties te versturen, mee te werken aan het traject dat de jobcoach aanbiedt en zich aan afspraken te houden[[35]](#footnote-35).

Na het intakegesprek is de jongere verplicht om 4 weken actief te zoeken naar werk. Dit is de zogenoemde zoekperiode van de participatiewet[[36]](#footnote-36). Tijdens deze 4 weken moet de jongere een afgesproken aantal sollicitaties sturen, zich inschrijven bij uitzendbureaus en de optie scholing bekijken. De jobcoach zal deze verplichtingen voor de jongere opschrijven en meegeven. Aan het eind van de zoekperiode controleert de jobcoach of de jongere aan de verplichtingen heeft voldaan. Wanneer de jongere dit heeft gedaan en geen werk heeft gevonden zal de jobcoach een plan van aanpak opstellen. Vervolgens kan de jongere op innovatieve en creatieve projecten gezet worden uit het project ‘aanpak jeugdwerkloosheid’. Wanneer de jongere zich niet aan de voorwaarden heeft gehouden zal er een maatregel opgesteld worden.

#### 5.1.2 Waarschuwingen

De jobcoaches geven aan, geen officiële waarschuwing meer te geven zoals eerst was toegestaan in de WWB. Een officiële waarschuwing geven is ook niet toegestaan volgens de vernieuwde Participatiewet. Het is toegestaan voor de gemeenten om zelf invulling te geven aan enkele niet-geüniformeerde gedragingen. In de gemeente Rotterdam is, bij het te laat registreren bij het UWV, het toegestaan om een waarschuwing te geven. Alle vier de jobcoaches geven aan dat ze er de voorkeur aan geven de jongeren vooraf goed waarschuwen. Zo zegt een geïnterviewde*: ‘Ik herinner liever iemand ergens aan dan dat ik een maatregel moet opleggen’[[37]](#footnote-37)*. Ook wordt er vaak gewaarschuwd wanneer een jongere maatregelwaardig gedrag heeft vertoond maar niet verwijtbaar wordt geacht. Hierbij bepalen de jobcoaches zelf wanneer iemand verwijtbaar wordt geacht of niet. Zij moeten dit onderbouwen in een verslag.

#### 5.1.3 Verwijtbaarheid

Alle jobcoaches geven aan dat de doelgroep waarmee ze te maken hebben vaak niet verwijtbaar is. Zo hebben ze allerlei soorten problemen. Hierbij is te denken aan jongeren zonder startkwalificatie, dakloos zijn en/of zorgproblematiek en/of psychische klachten hebben. Wanneer er dan een maatregel wordt overwogen bij een overtreding is de conclusie vaak dat de jongere niet verwijtbaar is en wordt er geen maatregel opgelegd. Wel ontvangt de jongere een brief dat er maatregelwaardig gedrag is vertoond en dat hier normaal een maatregel voor gegeven wordt, maar omdat dit gedrag op dit moment niet verwijtbaar is krijgt de jongere geen maatregel opgelegd. Daarnaast geven de jobcoaches aan dat ze niet onbeperkt op waarschuwingen blijven geven. Zo vertelt een jobcoach: *‘psychisch en mentaal is er dan iets aan de hand waardoor je vaak zegt dat de maatregel matigt of ervan af ziet. Maar dat doe je bij één klant ook niet drie keer.’.* Wanneer een jongere bijvoorbeeld meerdere keren uit een project wordt gezet door bijvoorbeeld te laat komen zullen ze op een gegeven moment toch een maatregel opgelegd krijgen. Hierbij kan ook gedacht worden aan Soraia. Zij had een afspraak met haar jobcoach. Alleen door de ziekte van haar kindje is ze niet gekomen, ze was namelijk bij de huisarts. Ze is hierdoor helemaal vergeten af te bellen. Nu kan de ene jobcoach hierin oordelen dat ze verwijtbaar was, dus een maatregel opleggen. Immers, had ze maar moeten afbellen. De andere jobcoach kan oordelen dat ze niet verwijtbaar is, ze kon er immers niets aan doen. Maar ze krijgt wel een waarschuwing, zodat ze de volgende keer niet vergeet af te bellen. Wanneer Youssef een afspraak vergeet omdat hij naar de huisarts moest, zal er eerder een maatregel opgelegd worden. Hij heeft zich al vaker misdragen en hij moet het dan maar voelen door een vermindering van de uitkering.

#### 5.1.4 Verwerken maatregelen

Twee van de vier geïnterviewde jobcoaches geven aan op dit moment nog problemen te ondervinden met het computersysteem. Zo staan er nog foutieve brieven in het systeem. Ook biedt het computersysteem nog de mogelijkheid mogelijk om een officiële waarschuwing te geven in plaats van een maatregel op te leggen. Een voorbeeld die de jobcoach gaf: ‘Een jongere had de regels overtreden, ze verzuimde te veel op school’. De jobcoach stuurde de jongere daarom een brief waarin stond dat ze maatregelwaardig gedrag vertoonde en dat ze op hoor-gesprek moest komen. Daar was ze aardig van geschrokken, ze besloot daarom in de tussentijd beter haar best te doen. Daarom vond de jobcoach een waarschuwing gepaster dan een maatregel, de jongere paste haar gedrag namelijk aan. ’*Nu had mijn collega hem op 0% korting op de uitkering kunnen zetten wat eigenlijk niet zou moeten kunnen’[[38]](#footnote-38)*. Dit had de jobcoach eigenlijk niet mogen doen, maar omdat het computersysteem nog niet aangepast was, kon ze ervoor kiezen geen korting op de uitkering te geven.

Eén andere jobcoach geeft aan het computersysteem omslachtig te vinden. Zo moeten ze altijd brieven sturen, ook al is het bekend dat deze persoon nooit brieven opent. Het is sneller om een mail te sturen, mails worden vaker gelezen. Bovendien kan er met een mail gratis om een leesbevestiging worden gevraagd. Daarnaast waren de brieven nog niet aangepast op het jongerenloket, hierdoor staan er verkeerde brieven in het systeem.: *‘Dan probeer je de brief uit het systeem te halen en dan kom je erachter dat het niet werkt want de brief is gericht op het werkplein en niet op ons.’[[39]](#footnote-39).*

#### 5.1.5 Positieve effecten maatregelen

Drie van de vier jobcoaches geven aan op kort termijn een positief effect te zien wanneer zij een maatregel hebben opgelegd. Zo zien de jobcoaches dat jongeren hun beter informeren. Bijvoorbeeld wanneer een jongere niet naar een afspraak kan komen zal deze op tijd afbellen. Er vindt vaak wel een gedragsverandering plaats. Sommige jongeren moeten eerst een maatregel ondervinden voor ze zich realiseren dat ze zich aan de regels moeten houden. *‘Je zit aan iemand zijn geld, aan iemands uitkering dus dan beseffen ze ook echt van ohja, ik moet me ook echt wel aan de verplichtingen houden. Het is niet alleen mijn recht op een uitkering maar ik heb ook een traject waarbij ik aanwezig moet zijn.’[[40]](#footnote-40)* Denk hierbij aan Marieke, wanneer de jobcoach haar een maatregel heeft opgelegd omdat ze niet is komen opdagen voor de afspraak zal ze bij de tweede keer beter nadenken. Een maand met minder inkomen is moeilijk rondkomen en ze wil echt een baan krijgen.

#### 5.1.6 Negatieve effecten maatregelen

De jobcoaches geven aan dat het moeilijk is om het vertrouwen van de jongeren terug te krijgen nadat ze een maatregel hebben opgelegd. ‘*Jij hebt aan hun geld gezeten*[[41]](#footnote-41)’. Jongeren bij het jongerenloket hebben vaak meer problemen dan alleen geen werk. Een jongere kan ook bij de schuldhulpverlening lopen. Bijvoorbeeld Youssef, wanneer hij gekort wordt op zijn uitkering kan dit grote gevolgen hebben. Door de maatregel kan Youssef nieuwe schulden krijgen omdat hij zijn huur niet meer kan betalen. Hierdoor raakt hij steeds meer in de problemen.

Sommige jongeren werken nog zwart naast hun uitkering, zij verdienen dan vaak genoeg geld waardoor ze een korting op de uitkering niet voelen. *‘Dan is het wel een hele mooie bezuiniging voor de gemeente maar uiteindelijk is het ons doel om de klant uit te laten stromen naar werk.’*[[42]](#footnote-42) De jobcoach bedoelt hier dat het voor de gemeente wel geld scheelt omdat ze minder uitkering hoeven te betalen aan de jongeren wanneer zij een maatregel opgelegd krijgen. Maar het doel is om de jongeren uit te laten stromen en aan een baan te helpen. Wanneer jongeren zwart werken zal er minder snel een gedragsverandering plaatsvinden, de jongeren voelen het minder als ze gekort wordt op hun uitkering.

Een jobcoach geeft aan dat klanten soms een laag IQ hebben. *‘Er zitten ook klanten bij me met een IQ van 70. Ja, moet je daar dan zo keihard in zijn en strikt toepassen? Dan bereik je ook geen effect’*. Natuurlijk wordt er wel getoetst of de jongere wel verwijtbaar is en hierbij wordt dan ook naar het IQ gekeken.

#### 5.1.7 Dossiervorming

Het is belangrijk om alle communicatie met de jongeren vast te leggen. Wanneer het op een maatregel aankomt moet de jobcoach een verslag maken met hierin duidelijk beschreven waarom er een maatregel opgelegd gaat worden. Daarin moet dus ook staan waaruit blijkt dat de klant de regels overtreden heeft. De jobcoaches geven aan soms af te zien van een maatregel omdat niet alles in het computersysteem staat, waardoor een jongere erg sterk in een eventueel bezwaar kan komen te staan. Deze beslissing wordt vaak samen met de kwaliteitstoetsers genomen. Een reden voor het incomplete dossier kan de hoge werkdruk zijn die de jobcoaches ervaren bij de gemeente Rotterdam.

## 5.2 Resultaten gemeente Schiedam In deze paragraaf zullen de resultaten van de gemeente Schiedam besproken worden. In totaal zijn er vier jobcoaches van de gemeente Schiedam geïnterviewd.

#### 5.2.1 Werkwijze

Uit de interviews met de jobcoaches blijkt dat, ondanks de verschillen in regelgeving, de werkwijze van de gemeente Schiedam is hetzelfde als die van de gemeente Rotterdam.

#### 5.2.2 Waarschuwingen

De jobcoaches van de gemeente Schiedam geven een voorkeur aan het waarschuwen. De officiële waarschuwing is nu weggevallen uit de wet*. ‘Dat is wel aan de ene kant ja jammer want ik vind wel jongeren zijn jong en die maken fouten en ik vind jongeren die moeten ook een tweede kans krijgen voordat je met een behoorlijke financiële maatregel inhakt op de uitkering.*’[[43]](#footnote-43). Zij geven alle vier aan dat ze vooraf goed waarschuwen, ze leggen de consequenties van het overtreden van de regels goed uit. Daarnaast zijn er strenge regels opgesteld om uitval van projecten te voorkomen. Wanneer een jongere bijvoorbeeld 2x te laat op een traject komt zal de jobcoach contact opnemen voor een gesprek. Op deze manier wordt de jongere nogmaals gewaarschuwd. Wanneer een jongere zich dan toch niet aan de regels houdt en uitvalt bij het traject wordt er een maatregel opgelegd. Bij een jongere als Youssef is dit bijvoorbeeld erg belangrijk. Door van tevoren een goed gesprek met hem te voeren zal hij minder snel te laat komen; hij weet dat zijn inkomen geminderd zal worden wanneer hij dit toch doet.

#### 5.2.3 Verwijtbaarheid

De meeste jongeren die zich aanmelden zijn zorgklanten. Dit zijn jongeren met allerlei soorten problematiek. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld schulden of psychische aandoeningen. Deze jongeren zijn vaak moeilijker te plaatsen op projecten. *‘Ik merk wel dat ik zeg maar, een flinke groep jongeren heb die zorg jongeren zijn. En met allerlei problematiek, voor hen is het belangrijkste dat er iets aan die problematiek gebeurd en dat er afspraken GGZ nakomen etc.*’[[44]](#footnote-44). Hierbij kan gedacht worden aan Soraia. Soraia loopt bij de psycholoog voor problemen en heeft een jong kind thuis. Hierdoor is ze er vaak niet helemaal bij en is het belangrijk dat dit eerst wordt opgelost.

De niet-zorg klanten stromen vaak uit naar scholing of werk. Dit gebeurt vaak op korte termijn. Zo zegt een van de jobcoaches over het plaatsen op projecten: *‘De meeste die job ready zijn, waar geen belemmeringen zijn worden ook gelijk geplaatst.’* Een voorbeeld hiervan zal Marieke zijn. Ze is gemotiveerd om werk te zoeken zodat ze op zichzelf kan blijven wonen. Ze zal daarom niet snel maatregelwaardig gedrag vertonen en snel aan de slag gaan.

#### 5.2.4 Positieve effecten

Vaak vindt er door het opleggen van een maatregel wel gedragsverandering plaats geven de jobcoaches van de gemeente Schiedam aan. De jongeren werken na de maatregel beter mee dan ervoor. Het is belangrijk dat de maatregel streng is, wanneer er een korting van 20% wordt opgelegd merkt de jongere er niet veel van en zal er minder snel een gedragsverandering plaats vinden. Soraia krijgt bijvoorbeeld af en toe geld van haar vriend, hierdoor zal ze een maatregel van 20% niet echt merken.

#### 5.2.5 Negatieve effecten

Soms vindt er geen gedragsverandering plaats. Een jobcoach geeft aan dat ze merkt dat maatregelen alleen werken op de echte niet-willers. Voor de andere jongeren is een waarschuwing effectiever. Zo vertelt ze*: ‘Bij andere, iemand die een beetje gedemotiveerd is door omstandigheden, dan werkt een waarschuwing en een gesprek wat beter. Maar echt iemand die weigert mee te werken of weigert uit de situatie te komen dan heb je echt een maatregel nodig. Dan moeten ze het echt in hun portemonnee gaan voelen.’*[[45]](#footnote-45)Youssef is een voorbeeld van een niet-willer. Hij is totaal niet gemotiveerd en komt te laat. Wanneer hij dan een zware maatregel opgelegd krijgt merkt hij het meteen in zijn portemonnee. De volgende keer zal hij dan beter meewerken hoopt de jobcoach. Een maatregel kan het slecht uitpakken omdat hij door een verminderde uitkering zijn schulden niet meer kan afbetalen en uit de schuldhulpverlening gezet kan worden.

#### 5.2.6 Dossiervorming

Het is belangrijk om alles goed bij te houden. Het opstellen van een maatregeloverweging is meestal rond de 2 a 4 A4tjes. Het kost veel tijd om de maatregeloverweging te maken. Daarnaast is het erg belangrijk dat alles goed genoteerd staat in het computersysteem, alles moet terug te vinden zijn. Meerdere jobcoaches geven aan weleens een maatregel niet op te leggen omdat het veel tijd kost en niet altijd alles goed in het dossier staat of dat er door tijdsgebrek geen tijd is om een goede overweging te schrijven*. ‘Je moet het dan ook goed beargumenteren en dat kost gewoon veel tijd. Met alle drukte die we al hebben denk je soms; ik doe deze keer geen maatregel. Ik volsta met een, niet officiële, waarschuwing maar met een drie gesprek om te kijken of dat een gedragsverandering met zich meebrengt.’*[[46]](#footnote-46).

## 5.3 Analyse interviews gemeente Rotterdam en gemeente Schiedam In deze paragraaf is een analyse gemaakt van de interviews van de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam.

5.3.1 Werkwijze

De werkwijze is bij beide gemeenten hetzelfde. Door de interviews en gesprekken met de jobcoaches van zowel de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam lijkt de werkdruk erg hoog te zijn. Jobcoaches van beide gemeenten geven aan soms een maatregel niet te op te leggen door tijdsnood.

5.3.2 Waarschuwingen

De gemeente Rotterdam staat in enkele gevallen nog toe om te waarschuwen. In de gemeente Schiedam is dit niet meer toegestaan. Hierin is het beleid van de gemeente Schiedam dus strenger. Echter, in de uitvoering van de beleidsregels geven de jobcoaches van zowel Rotterdam als Schiedam de voorkeur aan waarschuwen in plaats van het geven van een maatregel. Een jobcoach van de gemeente Rotterdam geeft ook aan een waarschuwing te geven wanneer een jongere wel maatregelwaardig verdrag vertoont maar bijvoorbeeld niet verwijtbaar wordt geacht. Op deze manier krijgt de jongere een extra waarschuwing. Bij de gemeente Schiedam proberen ze te veel preventief te waarschuwen. Wanneer een jongere tegen een maatregel aan zit, gaat de jobcoach in gesprek met de jongere. Op deze manier proberen jobcoaches te voorkomen dat de jongere verder gaat met het strafbare gedrag en hierdoor geen maatregel krijgt opgelegd.

5.3.3 Verwijtbaarheid

De jongeren die zich melden bij het jongerenloket zijn vaak zorgklanten. Dit wil zeggen dat de jongeren vaak allerlei problemen hebben. Hierdoor zijn ze vaak niet verwijtbaar wanneer ze maatregel gedrag vertonen. Toch krijgen ze niet eindeloos waarschuwingen wanneer ze niet verwijtbaar zijn.

5.3.4 Verwerken van de maatregelen

In de gemeente Rotterdam gaven de jobcoaches aan nog systeemfouten te ondervinden. Zo was het mogelijk om geen maatregel te geven bij iemand die wel verwijtbaar gedrag vertoonde. Op deze manier konden zij een jongere onder een maatregel uit laten komen. In de gemeente Schiedam kwamen deze systeemfouten niet voor.

5.3.5 Positieve effecten

De jobcoaches van de gemeente Rotterdam geven aan op kort termijn positieve effecten te ervaren. Zo merken ze dat de jongeren de jobcoaches beter informeren nadat ze een maatregel hebben gekregen. Ook de jobcoaches van de gemeente Schiedam merken hierbij gedragsverandering. Wel geven ze aan dat de maatregel streng moet zijn. Een maatregel van 20% is te laag en zal geen gedragsverandering teweegbrengen.

5.3.6 Negatieve effecten

In de gemeente Rotterdam geven de jobcoaches aan dat het soms lastig is het vertrouwen terug te krijgen van een jongere wanneer deze gekort is op zijn uitkering. Daarnaast kun je een jongere ook in de problemen brengen door hem te korten op zijn uitkering. Zo kan een jongere aangemeld zijn bij de schuldhulpverlening. Wanneer hij niet zijn volledige uitkering krijgt, kan dit grote gevolgen hebben voor zijn traject bij de schuldhulpverlening omdat hij dan bijvoorbeeld zijn huur niet meer kan betalen. Het kan zo zijn dat het korten op de uitkering geen effect heeft omdat de jongere zwart werkt. Hij zal dan minder voelen van het korten op de uitkering. De jobcoaches van de gemeente Schiedam gaven aan alleen gedragsverandering te ondervinden bij de niet-willers. Deze jongeren moeten eerst ervaren hoe het is een maatregel opgelegd te krijgen en hierdoor minder uitkering te ontvangen. Bij de andere jongeren vinden zij het effectiever om een waarschuwing of goed gesprek te houden. Dit is echter niet mogelijk met de huidige regelgeving.

5.3.7 Dossiervorming

Voor het opleggen van een maatregel moet er een dossier zijn opgebouwd over de jongere. De maatregel moet namelijk goed onderbouwd worden. Enkele jobcoaches van de gemeente Rotterdam geven aan om deze reden soms geen maatregel op te leggen. Het dossier is niet altijd goed bijgehouden. Hierdoor zal de maatregel niet erg sterk staan wanneer er bezwaar wordt gemaakt en afgekeurd worden. Jobcoaches van de gemeente Schiedam geven aan wegens tijdgebrek soms geen maatregel op te leggen. Het opstellen van een maatregel kost erg veel tijd. Omdat het erg druk is op de afdeling kan hier weleens tijd te kort voor zijn. Een jobcoach kiest er dan weleens voor om een goed gesprek te houden en de jongere te waarschuwen in plaats van een maatregel op te leggen.

# 6. Conclusies en aanbevelingen

Eerst zal de conclusie van het onderzoek besproken worden. Daarna volgen de aanbevelingen en tot slot de discussie.

## Conclusies

In de conclusie zullen de volgende onderwerpen ter sprake komen:

* Participatiewet
* Maatregelen
* De verschillen in het beleid van de gemeente Rotterdam en Schiedam
* De verschillen in de uitvoering van de beleidsregels tussen de gemeente Rotterdam en Schiedam

Hierbij wordt gekeken naar de belangrijkste overeenkomsten en belangrijkste verschillen tussen beide gemeenten. Door middel van deze conclusies zal er antwoord worden gegeven op de hoofdvraag:

*‘Welk beleid hebben de gemeenten Rotterdam en Schiedam geformuleerd ten aanzien van het project ‘Aanpak jeugdwerkloosheid’ en hoe voeren de jobcoaches van deze gemeenten dit beleid uit?’’*

6.1.1 Participatiewet

Het doel van de Participatiewet is: iedereen die kan werken maar hierbij ondersteuning nodig heeft. Hierdoor kan iedereen als volwaardig burger deelnemen en bijdragen aan de samenleving. Twee belangrijke uitgangspunten van de wet zijn: het verstrekken van een uitkering en burgers die afhankelijk zijn van een uitkering, snel aan het werk helpen.

Belanghebbende die recht hebben op een uitkering zitten ook vast aan een aantal verplichtingen. Wanneer zij zich niet aan die verplichtingen houden wordt er een maatregel opgelegd. Deze verplichtingen en maatregelen zijn vastgelegd in de Participatiewet. De gemeenten zijn verplicht deze verplichtingen en maatregelen uit te voeren. Hierbij geldt dat de Participatiewet een minimum is. De gemeenten kunnen ervoor kiezen om maatregelen te verzwaren. Daarnaast kunnen zij ervoor kiezen meer verplichtingen op te nemen in de gemeentelijke verordening.

##### 6.1.2 Maatregelen

Het doel van de maatregelen is: straffen wanneer iemand zich niet aan de voorwaarden heeft gehouden[[47]](#footnote-47). Met als achterliggende doelen het voorkomen dat iemand zich niet aan de voorwaarden houdt, de jongeren iets te leren en te motiveren. Uit een onderzoek van het Expertisecentrum Rechtspleging en Rechtshandhaving van het Ministerie van Justitie blijkt dat regelgeving en handhaving slechts een van de vele factoren vormen die van invloed zijn op het gedrag van burgers[[48]](#footnote-48). Een belangrijke conclusie uit het onderzoeksrapport is dat sanctioneren, ofwel maatregelen opleggen, alleen kort effectief is. De jongere zal in het begin gedragsverandering tonen omdat het bang is voor een straf. Zodra deze angst wegvalt zal de jongere hoogstwaarschijnlijk weer in zijn oorspronkelijke gedrag terugvallen. Een andere belangrijke conclusie is dat er onderscheid gemaakt moet worden tussen bewuste- of automatische overtredingen en incidentele- of veelplegers bij het afstemmen van een maatregel. Een beleid dat alleen gebaseerd is op sanctionering is niet aanbevelingswaardig[[49]](#footnote-49). Het is effectiever om beloningen op te nemen in het beleid. In de Participatiewet en de Verordeningen van de gemeente Rotterdam en de gemeente Schiedam wordt aangegeven dat er per situatie gekeken moet worden of er een maatregel gegeven moet worden en hoe hoog deze moet zijn. Dit betreft echter de verwijtbaarheid van de belanghebbende. Het is nu nog niet toegestaan om een sanctie aan te passen aan een bewuste- of automatische overtreding en incidentele- of veelplegers.

##### 6.1.3 Het beleid van de gemeente Rotterdam en Schiedam

#### Belangrijkste overeenkomsten

De omstandigheden van de belanghebbende worden door beide gemeenten belangrijk geacht. Zij geven beide aan dat er naar de situatie van de belanghebbende gekeken moet worden. De jobcoach zal hier verantwoordelijk voor zijn. Het kan zo zijn dat de ene jobcoach iets wel belangrijk acht en een ander niet. Hierdoor kan een jongere een andere behandeling krijgen bij de ene jobcoach dan bij de ander. Dit is het nadeel van discretionaire ruimte.

#### Belangrijkste verschillen

Wanneer het gaat om de niet-geüniformeerde arbeidsverplichtingen is de regelgeving van de gemeente Schiedam in de meeste gevallen strenger. Een voorbeeld hiervan is het niet tijdig registreren bij het UWV. Wanneer een belanghebbende zich niet tijdig inschrijft bij het UWV in de gemeente Rotterdam krijgt deze een waarschuwing. In de gemeente Schiedam wordt nooit een waarschuwing gegeven, maar altijd direct een maatregel. Een jongere die zich niet tijdig inschrijft bij het UWV in de gemeente Schiedam, krijgt direct een maatregel van 10% korting op zijn uitkering opgelegd.

Bij zeer ernstige misdragingen is de motivatie bij beide gemeenten verschillend. De gemeente Rotterdam maakt onderscheid tussen zeer ernstig misdragen en extreme gevallen. De gemeente Schiedam kijkt naar het soort gedraging. Zo wordt er onderscheid gemaakt tussen misdragingen tegen materiaal en personen. De gemeente Rotterdam geeft zwaardere sancties. Het minste wat je kunt krijgen bij een zeer ernstige misdraging is een korting van 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Bij de gemeente Schiedam is dat een korting van 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Op deze manier laat de gemeente Rotterdam zien dat ze dit soort gedrag niet accepteren. Bij de gemeente Schiedam is de vraag of zo een lichte maatregel een statement is dat dit gedrag niet getolereerd wordt.

De maatregelen bij recidive verschillen ook. In het algemeen is de gemeente Rotterdam strenger, bij een 2e recidive is de maatregel bijna altijd een korting van 100% van de bijstandsnorm gedurende drie maanden. Stel dat een jongere zich schuldig maakt aan een zeer ernstige misdraging. Een jongere wordt boos tijdens een gesprek met de jobcoach en schopt een stoel kapot. Bij recidive zou de jongere, in de gemeente Rotterdam, gedurende drie maanden 100% worden gekort op zijn uitkering. Bij de gemeente Schiedam zou de jongere bij recidive een korting van 50% van de bijstandsnorm gedurende twee maanden opgelegd krijgen, dit is dus een stuk milder.

De mate van strengheid verschillen per onderwerp. De gemeente Rotterdam is in bepaalde onderwerpen strenger en de gemeente Schiedam weer in andere onderwerpen.

6.1.2 De uitvoering van de beleidsregels tussen de gemeente Rotterdam en Schiedam

#### Belangrijkste overeenkomsten

In de uitvoering blijkt dat jobcoaches van beide gemeenten voorkeur geven aan het toepassen van waarschuwingen. Volgens de beleidsregels, is dit in het geval van een verwijtbare misdraging niet meer toegestaan. Alleen de gemeente Rotterdam heeft, in het geval dat een jongere zich niet tijdig registreert bij het UWV, hiervoor een uitzondering. De jobcoaches van Schiedam geven wel aan vooraf goed te waarschuwen en de jongeren goed in de gaten te houden om zo te voorkomen dat er een maatregel opgelegd moet worden. Er is echter dus geen vrije ruimte voor de jobcoach. Zodra een jongere maatregelwaardig gedrag vertoont dient er een maatregel opgelegd te worden. Het enige waar ze vrijheid in hebben, is om een jongere niet verwijtbaar te achten. Dan kan de jongere er met een waarschuwing vanaf komen.

Beide gemeenten ervaren positieve effecten bij het opleggen van maatregelen. Zo merken ze gedragsverandering bij veel jongeren. Een voorbeeld hiervan is dat jongeren de jobcoaches sneller informeren wanneer zij bijvoorbeeld niet naar een afspraak kunnen komen.

Negatieve effecten die beide gemeenten ervaren zijn dat je een jongere in grotere problemen kunt brengen wanneer je ze kort op zijn uitkering. Hierbij kan gedacht worden aan een jongere die in de schuldhulpverlening zit. Wanneer deze gekort wordt op zijn uitkering kan het zo zijn dat hij niet genoeg geld heeft om zijn schuldeisers terug te betalen en uit het traject wordt gezet. Op die manier krijgt de jongere alleen maar meer problemen.

Voor het opleggen van een maatregel moet het dossier van de jongere goed zijn bijgehouden. Wanneer dit het geval is kan de jobcoach de maatregel opleggen, hier zit veel tijd in omdat er een uitgebreid verantwoordingsverslag bij geschreven moet worden. Jobcoaches van beide gemeenten geven aan dat ze er weleens ervoor kiezen om een maatregel niet op te leggen omdat ze bijvoorbeeld het dossier niet goed hebben bijgehouden of geen tijd hebben voor het schrijven van het verantwoordingsverslag voor de maatregel.

#### Belangrijkste verschillen

De jobcoaches van de gemeente Schiedam geven aan dat een maatregel een positief effect kan hebben. De maatregel moet dan wel een aanzienlijk percentage zijn. De jobcoaches hebben hiervoor geen percentage benoemd. Toch zijn de maatregelen bij de gemeente Schiedam vaak milder. Een voorbeeld hiervan is, wanneer een jongere tekortschiet in zijn/haar besef van verantwoordelijkheid wordt er een maatregel opgelegd van 20% korting op de uitkering. De jobcoaches van de gemeente Rotterdam zetten vaak zwaardere maatregelen in.

Daarnaast ervaren de jobcoaches van de gemeente Schiedam alleen resultaat wanneer de jongere echt een niet-willer is. Dus wanneer deze totaal niet meewerkt. Zij moeten het eerst voelen in hun portemonnee voordat ze gaan veranderen. Bij de andere jongeren vinden zij het effectiever om een waarschuwing of een goed gesprek te houden. Dit is echter niet mogelijk met de huidige regelgeving.

In de gemeente Rotterdam geven de jobcoaches aan dat het lastig is om het vertrouwen terug te krijgen van een jongere wanneer deze gekort is op zijn uitkering door een maatregel.

## 6.2 Aanbevelingen

Uit de conclusie mondde er een vijftal aanbevelingen. Eerst zullen de algemene aanbevelingen besproken worden en vervolgens aanbevelingen voor de gemeente Rotterdam en daaropvolgend voor de gemeente Schiedam.

#### 6.2.1 Aanbevelingen algemeen

* Op dit moment is het beleid alleen ingesteld in het straffen van de belanghebbende. Echter, uit onderzoek van het Ministerie van Justitie blijkt dat het effectiever is om beloningen op te nemen in het beleid. Belanghebbende werken dan beter mee en er hoeven minder maatregelen opgelegd te worden. Daarom zou het goed zijn als beide gemeenten beloningen opnemen in de verordeningen wanneer de jongeren gewenst verdrag vertonen. Dit kan bijvoorbeeld toegepast worden wanneer er een maatregel opgelegd is. Na een strafbare gedraging kan de belanghebbende dan vermindering van de maatregel verdienen bij gewenst gedrag. Daarnaast zou het goed zijn beloningen in het beleid op te nemen die los staan van de maatregelen, dit helpt bij de stimulatie en motivatie van de jongeren.
* Op dit moment is er weinig discretionaire ruimte voor de jobcoaches voor het opleggen van een maatregel. Hierdoor zijn ze verplicht een maatregel op te leggen wanneer een jongere verwijtbaar wordt gesteld voor een strafbare gedraging. Dit kan tot gevolg hebben dat een jongere de jobcoach niet meer vertrouwt en hierdoor steeds minder meewerkt. Daarom zou het goed zijn als de jobcoach meer discretionaire ruimte krijgt bij het opleggen van maatregelen. Dit kan alleen bij maatregelen die niet in de participatiewet zijn vastgelegd. Omdat er niet kan worden afgeweken van de maatregelen in de participatiewet. Daarnaast moet er een duidelijk kader komen waarin deze discretionaire ruimte toegepast kan worden.

#### 6.2.2 Aanbevelingen gemeente Rotterdam

* Bij zeer ernstige misdragingen maakt de gemeente Rotterdam alleen onderscheid tussen extreme gevallen en zeer ernstige misdragingen. Hier is geen invulling voor gegeven. De gemeente Schiedam heeft dit duidelijker gedaan. Het zou goed zijn als de gemeente Rotterdam hier ook een duidelijkere invulling aan geeft. Op die manier is het makkelijker voor een jobcoach om te bepalen wat voor maatregel er opgelegd kan worden.
* De gemeente Schiedam geeft aan vooraf goede gesprekken te houden en te waarschuwen. Het zou goed zijn als de gemeente Rotterdam dit ook zou toepassen op de jongeren. Wanneer zij de jongeren vooraf goed waarschuwen en inlichten zal de kans kleiner zijn dat jongeren zich niet aan de regels houden. Op die manier kan voorkomen worden dat jongeren uitvallen bij projecten en maatregelen opgelegd krijgen.

#### 6.2.3 Aanbevelingen gemeente Schiedam

* De gemeente Schiedam heeft in vrij veel gevallen een milde maatregel. De jobcoaches zelf geven aan dat dit niet helpt. Het werkt alleen wanneer de maatregel zwaar is en ze het voelen in hun portemonnee. Hierdoor zou het goed zijn om de maatregelen in de verordening te verzwaren. Vooral bij extreme gevallen is het belangrijk de maatregelen te verzwaren. Het is belangrijk dat de jongeren met respect omgaan met de jobcoaches en dat ze hard gestraft worden wanneer ze dit niet doen.

## 6.3 Discussie

In het onderdeel discussie zal er kritisch gekeken worden naar de gebruikte methodes en de uitvoering hiervan.

#### 6.3.1 Interviews

Omdat er maar 4 jobcoaches van elke gemeenten geïnterviewd zijn is het lastig om een beeld te scheppen voor alle jobcoaches van de gemeenten Rotterdam en de gemeente Schiedam. Daarnaast zal het voor vervolgonderzoek goed zijn om de jongeren ook te interviewen. De ervaringen van de jongeren zijn goed om mee te nemen voor het eventueel aanpassen van de regelgeving.

# Begrippenlijst

WWB

Wet werk en bijstand biedt ondersteuning bij arbeidsinschakeling en biedt WWB-uitkering voor burgers die een te lage of geen inkomen hebben.

Beleidsregels

Voor de gemeente Rotterdam en Schiedam staan in ‘de verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Rotterdam/Schiedam’ alle maatregelen omtrent de Participatiewet. Daarnaast staat erin hoe deze gehandhaafd wordt.

Re-integratie

Re-integratie is het geheel van activiteiten dat uiteindelijk zal leiden tot arbeidsinschakeling.

Participatie

Participatie is bedoeld voor bijstandsgerechtigden die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Door enig werkervaring op de bouwen zouden deze arbeidsgerechtigden weer aan het werk kunnen.

Conjuncturele beroepen

Dit zijn beroepen waarbij er meer werk is bij economische groei en minder bij een economische krimp. Bijvoorbeeld in de bouw. Wanneer de economie begint te groeien is er meer vraag naar grotere en nieuwe gebouwen, dus meer werk. Wanneer de economie krimpt is de vraag hiernaar kleiner en is er minder werk.

# Literatuurlijst

### *Artikelen*

Agentschap SZW, ESF Actie Jeugd 1 (2007-2013), bestrijden en voorkomen jeugdwerkloosheid, staatscourant 24 februari 2015

Deijle, D. S. G. M. J. M, De effectiviteit van verzwaring van sancties in het sociale zekerheidsrecht, 2015

Henk Spies, Natuurlijk willen risicojongeren leren, methodiekbeschrijving, 2008

Jolanda Solle, Behoeften klantmanagers bij wetsvoorstel, juni 2014

Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 24.

Landelijke jeugdmonitor, 2008

Laura van Dongen, Jetske de Jong, Wilma Kuiper, Ger Ramaekers, Participatiewet en maatregelen

Wwb voor cliëntenraden, 2014

Line Van Hemel (HIVA) en Raphaël Darquenne (FUSL), Een andere kijk op hardnekkige

jeugdwerkloosheid: Aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van laaggeschoolde jongeren, maart 2009

Memorie van toelichting Participatiewet, tweede kamer

Ministerie van Justitie, ‘Handhaving en Gedrag’, december 2006

Monique Kremer, De verzorgingsstaat heroverwogen, 2006

Prof. J. van der Pligt, dr. W. Koomen en dr. F. van Harreveld ‘Bestraffen, belonen en beïnvloeden, Een gedragswetenschappelijk perspectief op handhaving’, Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen, Universiteit van Amsterdam

SER, De arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren

Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag, Liever Mark dan Mohammed, januari 2010

Suzanne Bouma, Auke Witkamp en Mirjam Engelen, Monitor regionale aanpak jeugdwerkloosheid, voorjaar 2015

Van Hemel, Line, et al. "Een andere kijk op hardnekkige jeugdwerkloosheid: Aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van laaggeschoolde jongeren." *published* (2009).

UWV regio Rijnmond, basiscijfers Jeugd, jun/okt 2014

UWV/SBB, Basiscijfers Jeugd, informatie over de arbeidsmarkt, het onderwijs en leerplaatsen in de

regio Rijnmond, okt 2014

UWV regio Rijnmond, basiscijfers Jeugd, jun/okt 2014

Deijle, D. S. G. M. J. M. "De effectiviteit van verzwaring van sancties in het sociale zekerheidsrecht." (2015

### *Boeken*

A. Hoogerwerf & M. Herweijer (2008) , Overheidsbeleid, Kluwer

Mr. E.J. Kronenburg-Willems (2008), PS jongeren, Kluwer

Verhoeven, N. (2007) *Wat is onderzoek?* Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs. Boom Onderwijs Amsterdam

### *Uitspraken*

CRvB 19-08-2008 nrs. 07/2416 WWB

ECLI:NL:CRVB:2008:BE8919

### *Verordeningen*

Maatregelenverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ, gemeente Schiedam

Maatregelenverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ, gemeente Rotterdam

### *Websites*

www.cbs.nl zoek op ‘jeugdwerkloosheid, werkloosheid en jongeren’

www.rijksoverheid.nl zoeken op ‘bijstandsuitkering’

www.uwv.nl, zoeken op ‘ww uitkering’

Verhoeven, N. (2007) *Wat is onderzoek?* Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger

onderwijs. Boom Onderwijs Amsterdam

### *Wetten*

Participatiewet, 2015

Wet werk en Bijstand, 2003

Grondwet, 2008

# Bijlagen

## Bijlage 1

Topiclijst documentenanalyse

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nummer** | **Topic** | **Subtopic** |
| *1* | *Participatiewet* |  |
| 1.1 |  | Gemeentelijke vrijheid |
| 2 | Gemeente Rotterdam |  |
| 2.1 |  | Geüniformeerde arbeidsverplichtingen |
| 2.2 |  | Niet-geüniformeerde arbeidsverplichtingen |
| 2.3 |  | Overige gedragingen |
| 2.5 |  | Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid |
| 2.5 |  | Zeer ernstige misdragingen |
| 2.6 |  | Recidive |
| 2.7 |  | Omstandigheden belanghebbende |
| 3 | Gemeente Schiedam |  |
| 3.1 |  | Geüniformeerde arbeidsverplichtingen |
| 3.2 |  | Niet-geüniformeerde arbeidsverplichtingen |
| 3.3 |  | Overige gedragingen |
| 3.4 |  | Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid |
| 3.5 |  | Zeer ernstige misdragingen |
| 3.6 |  | Recidive |
| 3.7 |  | Omstandigheden belanghebbende |
| 4 | Verschillen beleid |  |
|  |  | Alle subtopics van hierboven |

## Bijlage 2

Topiclijst half-open interview jobcoaches

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nummer** | **Topic** | **Subtopic** |
| *1* | *Voorstellen* |  |
| 1.1 |  | Naam |
| 1.2 |  | Functie |
| 1.3 |  | Opleiding |
| 1.4 |  | Werk (aard en omvang) |
| *2* | *Project* | Wat houd het in? |
| 2.1 |  | Wat is het doel van het project? |
| 2.2 |  | Zijn er al resultaten geboekt? |
| *3* | *Huidige beleid* |  |
| 3.1 |  | Verschillen oude en nieuwe beleid? |
| 3.2 |  | Resultaat maatregelen kort termijn |
| 3.3 |  | Resultaat maatregelen lang termijn |
| 3.4 |  | Positieve ervaringen |
| 3.5 |  | Negatieve ervaringen |
| 4 | Mening |  |
| 4.1 |  | Mening jobcoach over maatregelen |
| 5 | Dossier |  |
| 5.1 |  | Ervaring systeem |
| 5.2 |  | Maatregel opstellen |

## Bijlage 6

Interview A, Rotterdam

F: Wat doe je als jobcoach?

A: Het is zoals een jongere zich bijvoorbeeld niet aan een afspraak houdt, of niet op een project verschijnt moet je altijd jongere uitnodigen. Of althans een brief te sturen neem binnen 10 werkdagen contact op. Dan krijg je een soort hoorgesprek, dan gaat de jongere de reden geven waarom hij zich niet aan de afspraak houdt en waarom niet verschenen. Dan moet je altijd een maatregel overwegen.

Dus je moet altijd een overdracht maken waaruit blijkt of je een maatregel alsnog oplegt of dat je hem matigt of dat je door bijzondere redenen, als er echt iets ernstigs met de klant aan de hand is, kun je er helemaal vanaf zien. Maar altijd moet je het bekijken. Dus altijd als er iets gebeurd en dat niet volgens afspraak is, moet je het altijd gaan bekijken. Dus als ik voor mezelf spreek, kan ik niet zeggen ik ben minder streng dan een andere medewerker, dat kan ik me niet voorstellen. Ik heb wel dat ik veel zorg klanten heb. Dat wil zeggen dat ze psychisch en mentaal is er dan iets aan de hand waardoor je vaak zegt dat je de maatregel matigt of ervanaf ziet. Maar dat doe je bij 1 klant ook niet drie keer. Dat doe je misschien 1x en dan bespreek je heel duidelijk met de begeleider van dat gaan we niet meer doen. Dit moet hij als een maatregel zien maar de volgende keer krijg je wel een maatregel.

F: Het beleid is natuurlijk veranderd, door de participatiewet, merk je veel verschil daarin?

A: Nee, ik merk zelf geen verschil. Maar dat is misschien omdat ik mijn klanten heel goed ken. Ik ben al duidelijk vanaf het begin en ik probeer dat ook echt goed in de gaten te houden. Hoe zo een proces loopt. Ik reageer ook best snel op reacties van trajectbureaus. Dus zo probeer je eigenlijk al best wel heel veel te voorkomen. Het is toevallig dat ik nu sinds 4/5 maanden, heb ik afgelopen week 2 maatregelen geschreven. Dus het komt ook echt niet zo vaak voor, heb ik het gevoel. Naar mijn idee.

F: Oke

A: Ook niet na het intakegesprek, als ze terugkomen na die zoekperiode moet je ook kijken of ze alle opdrachten hebben uitgevoerd. Ik heb dit jaar tot op heden nog niet meegemaakt dat iemand iets niet heeft uitgevoerd waardoor ik een maatregel moest opleggen. En ja dan sinds 5 maanden heb ik afgelopen week dan twee maatregelen moeten schrijven.

F: Dat is dan niet veel.

A: Ja dat is ook echt weinig. Maar ik denk dat dat ook echt afhankelijk is van de klant, misschien heb ik ook echt wel geluk dat mijn klantenbestand anders is, dat mijn klanten anders zijn. Want ik heb ook collega’s die constant maatregelen aan het schrijven zijn, waar dat dan precies aan ligt weet ik ook niet.

F: Bij de trajecten, vallen er veel jongere uit bij de projecten?

A: Ik denk waar ik jongere aanmeld, dat valt mee. Uhm soms meld je iemand aan dan vallen ze uit en dan blijkt dat ze daar niet thuishoren. Dan moet je natuurlijk samen gaan kijken voor een ander traject waar je ze zou kunnen aanmelden. Maar uitvallen, ja nouja. Wil je precies weten of?

F: Dat hoeft niet, maar ongeveer.

A: Ik heb nu ook weer een stuk of 3 misschien waarvan die 2 waarvoor ik een maatregel heb geschreven die zijn gewoon gegeven moment zonder tegenbericht afwezig, ook niet meer gereageerd. En ik heb er 1tje die terug gemeld is en dat was omdat het gewoon niet de juiste plek was voor diegene. Toen ben ik samen met de klant een ander traject gaan zoeken. Toen heb ik hem daar ook voor aangemeld.

F: Heeft de jongere dan aan jou aangegeven dat het niet werkt of?

A: Ja of de begeleider. In dit geval de begeleider die terugmailde van joh we hebben hem nu al een week of 2 meegemaakt en hij is zo zelfstandig dat wij vinden dat hij hier niet thuishoort. Hij kan al zoveel dingen alleen en hij zit zich hier maar te vervelen. De groep is dan voor zijn doen te langzaam, hierdoor hadden ze hem terug gemeld.

F: Dat is dan eigenlijk een positieve terugmelding, omdat deze jongere al verder was.

A: Ja klopt, de terugmelding was heel begrijpelijk.

F: Dan is een maatregel natuurlijk niet gepast.

A: Nee klopt een maatregel is dan niet nodig. Dat is echt de situatie.

F: En hoe zit het met de jongere die niet komen opdagen op trajecten?

A: Vaak is dat een motivatiegebrek. Toevallig ook 1 jongere die naar school zou moeten die niet meer reageerde en 1 jongere die had ik aangemeld voor zorg combinatie werk. En die is op een gegeven moment ook niet verschenen, een keer ziekgemeld en toen nooit meer gekomen. Hij was ook niet te bereiken. Dus dat ja.

F: Dan kan hoor wederhoor ook niet ofwel?

A: Nee ze hebben beide ook niet gereageerd op de brief dus ik heb ook de rapportage opgesteld van joh geen gebruik gemaakt van hoor wederhoor gesprek. Hierdoor niet bekend wat de reden is dus gewoon maatregel opleggen.

F: Maak je ook gebruik van waarschuwingen?

A: Weinig, weinig tot zelden eigenlijk. Enige keer dat ik waarschuwingen gebruik dat ik zo uit mijn hoofd kan bedenken is dat ze bijvoorbeeld voor een keer voor een inschrijving, na 4 weken moeten ze terugkomen en opdrachten hebben gedaan. En 1 van die opdrachten is dat ze moeten inschrijven op werk.nl en als dat dan een keer niet gebeurd, dat gebeurd, komt laatste tijd niet echt voor. Maar als dat in het verleden niet gebeurde vroeg ik het ze alsnog te doen en dan wel een overdracht tot maatregel maar dan kwam je uiteindelijk tot de conclusie wordt een waarschuwing want kan alsnog in orde worden gemaakt. Volgende keer dat er dan iets gebeurd wordt het een maatregel.

F: Oke

A: Maar dat is ook bijna nooit gebeurd.

F: Dat is alleen maar makkelijk als het niet nodig is.

A: Nee

F: Hoe reageren jongeren in het algemeen wanneer je een maatregel oplegt?

A: Uhm, sommige begrijpen het wel, die hebben zoiets van ja oke. Ze nemen altijd wel eerst contact op of bellen op in paniek van we hebben een brief gekregen of geen geld gekregen, verschilt soms. Soms hebben ze geld eerder, ofja zien ze het geld niet op de bankrekening en dan volgt de brief pas en soms komt eerst de brief van joh de komende maand krijg je geen uitkering. Dan nemen ze in paniek contact op. Telefonisch ga je dan uitleggen hoe dat tot stand is gekomen nou de meeste die kunnen zich daar wel in vinden. Ze balen dan wel en als je dan heel goed bespreekt, nu weet je hoe het in het vervolg moet doen. Het heeft consequenties voor je uitkering, maar dat wist je. Maar sommige jongeren moet dat eerst meemaken voordat ze het beseffen. En ze hebben een aantal die helemaal door het lint gaan. Die heel boos zijn. Die hebben dan ook vaak schulden en problemen met het betalen van vaste lasten. Dan hoor je genoeg gescheld er komt dan van alles uit op dat moment. Want ja je zit wel aan hun geld. Dat is iets wat je het liefst probeert te voorkomen maarja ik, als ik het doe doe ik het ook in het ergste geval. Net zoals die twee voorbeelden die totaal niet reageren, die totaal niet laten weten wat er speelt. Waar je dan ook geen contact mee kan krijgen, waarvan de brieven terugkomen. Dan kun je gewoon niet anders.

F: Nee dat is waar. En gemiddeld gezien, de meeste begrijpen het dan wel of?

A: Ja, een groot deel heeft zoiets van ja ik snap het, ik vind het niet leuk en ik begrijp het wel en weet nu hoe ik het in het vervolg moet doen. Dat zijn vaak wel de mensen die bijvoorbeeld een maatregel krijgen voor 30% dus die krijgen nog wel een deel maar veel minder dan ze gewend zijn. Ze balen dan wel maar ze weten dan wel dat ze deze maand nog wel kunnen betalen en ze er wel komen. En de mensen die echt een maand geen uitkering krijgen die worden dan wel echt boos.

F: Ja dat heeft natuurlijk wel veel consequenties, een maand geen geld.

A: Ja dat klopt, is ook wel begrijpelijk maar dat hoort erbij.

F: Dat is waar.

F: En op langer termijn, hoe zie je dan de gedragsverandering? Positief of negatief?

A: Uh, over het algemeen is het positief. Als er zoiets gebeurd, je zit aan iemand zijn geld, aan iemand zijn uitkering dus dan beseffen ze ook echt van ohja, ik moet ook echt wel aan de verplichtingen houden het is niet alleen mijn recht op een uitkering maar ik heb ook een traject waarbij ik aanwezig moet zijn. Dan zie je wel echt dat ze daarop gaan letten. Je merkt dan ook dat ze op voorhand al contact met je gaan opnemen van oh ik heb een brief gekregen voor dat en dat en dat en ik kan niet en ik wil even op aanvullen dat. Je merkt dat ze dan altijd al een stapje voor proberen te zijn. Dat vind ik een hele fijne ontwikkeling. Dan hoef je niet constant achter een klant aan te lopen. En een klein deel die valt eigenlijk gewoon uit. Een klein deel heeft dan zoiets, tenminste dat denk ik, van ja je kan een maatregel hebben opgelegd maar ik wil nog steeds niet of ik ga me nog steeds niet aan de afspraken houden. Op een gegeven moment komt het dan zover dat ze helemaal niet verschijnen of dat uhm dat je eigenlijk de uitkering moet beëindigen na het opleggen van zoveel maatregelen. Maar ik moet zeggen dat ik dat eigenlijk bijna nooit heb moeten doen. Eigenlijk heb ik dat nooit beëindigd na zoveel maatregelen. Heel vaak moet je drie maatregelen opleggen en dan overgaan tot beëindigen. Bij mij zijn dat soort klanten, die heel vervelend zijn waardoor ik een maatregel heb opgelegd, uhm die zijn op een gegeven moment spoorloos. Die reageren dan echt nergens op, dan doe ik een adres onderzoek ofzo maar dan komt daar vanuit inkomen ook helemaal niets uit. En dan worden ze beëindigd en dan krijg ik het te horen. Dus het is niet dat ik het zelf echt heb moeten doen of dat ik er zelf helemaal naar toe heb gewerkt. Op een gegeven moment draag ik het over aan inkomen en dan moeten zij zelf een aantal onderzoeken doen. En dan krijg ik van hun te horen klant is beëindigd.

F: En merk je dat er veel jongeren in bezwaar gaan tegen de maatregelen?

A: Mijn jongeren niet, ik heb er geen, ik weet het niet. Volgens mij krijg je dat wel te horen als er bezwaar is ingediend. Ik heb dat nog nooit meegemaakt.

F: Dat is dan waarschijnlijk wel positief dan haha.

A: Haha ja, het is natuurlijk niet leuk als ze in bezwaar gaan, dan weet je dat alles wat je hebt gedaan goed onder de loep genomen gaat worden. Maar ik heb gelukkig, daarom ben ik daar ook echt, als ik het doe denk ik ook echt het moet echt gebeuren. Dan kan ik het ook zo goed onderbouwen dat het ook niet anders kan. Dus bij mij is het nooit voorgekomen.

F: Je zorgt wel dat alles echt in het dossier zit qua communicatie met de klant?

A: Ja, alles hangt daar. In principe, de terugmeldingen van trajecten van joh klanten houden zich niet aan de afspraken of we melden klant negatief terug omdat die uitgevallen is om de een of andere reden uhm, dan staat mijn brief naar de klant van joh ik heb dit en dat voornomen. Neem binnen tien dagen contact op zodat we een gesprek kunnen inplannen. Die staat er ook in. Heel vaak, dat zijn vaak aangetekende eigenlijk altijd aangetekende brieven eigenlijk. Soms komen ze ook terug. Dan worden ze aangeboden en zijn diegene, die mensen niet thuis dan laten ze een briefje achter van ophalen bij het postkantoor. Doen ze dat niet dan komt de brief terug, dit scan ik dan ook in want dit is een bewijs van uhm ja dat de brief is teruggekomen. Dat de klant geen moeite heeft genomen om de brief op te komen halen. Daarnaast staat de overdracht van maatregel ook in het dossier. Ik doe echt alles stapsgewijs en alle correspondentie met trajectbegeleiders of wie dan ook. Dat hang ik altijd in het systeem zodat ik weet dat het goed terug te vinden is.

F: Vind u dat vervelend om te moeten doen? Al het administratieve werk?

A: Nouja ik moet zeggen een maatregel is niet het leukste wat je doet. Ook omdat je echt even terug moet kijken. Geluk als ik voor mezelf spreek, ik heb al zoveel informatie in het systeem. Dat ik precies weet dat ik alles terug kan vinden. Het lastige is alleen dat als je al zo een tijdje bezig bent met een klant en je gaat zo een overdracht maken dat je best wel veel informatie erin kwijt moet. Dus je moet heel vaak terug gaan lezen. Gaan kijken wat is er gebeurd wat is er besproken en dat moet je in de overdracht vermelden. Je moet er wel echt even voor gaan zitten. Afgelopen week had ik er dus 2 en had ik er maandag en vandaag een gedaan. Je bent er wel echt even mee bezig. Maar dat waren dan ook weer agendapunten die ik sinds vorige week had. Die schuif je dan weer door, maar gelukkig was ik er vandaag aan toe gekomen. Maar het is dus niet leukste wat je doet eigenlijk. Maar het moet wel.

F: Heeft u nog vragen voor mij?

A: Nee eigenlijk niet, als er nog vragen naar boven komen moet je me maar mailen.

F: Doe ik, bedankt voor het interview!

## Bijlage 7

Interview B, Rotterdam

F: Wat voor werk doe je als jongerencoach?

B: Nouja ik ben hier gekomen, ik kreeg een caseload van iemand die vertrokken was. Nouja een beetje proberen recht te trekken allemaal. En toen ben ik terecht gekomen bij de wijkscholen, die bestaan nu niet meer. Die hebben een jaar of 2, 2,5 bestaan. Toen was ik de contactpersoon. Toen moest ik alle communicatie tussen wijkscholen en de gemeente of het jongerenloket doen. En aangeven wie waar zat en blablabla. En nou ben ik weer een jaar jongerencoach uh met een eigen caseload gelukkig, die ik op orde breng en op orde houd. Dat is veel fijner want dan weet je ook wie waar mee bezig is. En dat ben ik nou aan het doen.

F: Wat gebeurt er met de jongeren nadat ze bij de intake zijn geweest? Want ze hebben eerst intake, gaan dan 4 weken zoeken en komen dan weer bij jullie terug.

B: Zonder de intake, nou dan gaan we controleren of ze alle dingen die op de zoekperiode staan. Wat allemaal op het formulier staat, of ze dat allemaal gedaan hebben. Als ze er echt een potje van gemaakt hebben, wat bijna nooit gebeurd, zouden we ze weer terug moeten sturen. Dan moeten ze opnieuw weer aanmelden. En als ze het een klein beetje niet gedaan hebben, zouden ze een maatregel krijgen op de uitkering, mocht die toegekend worden. Want dat is dan allemaal nog onduidelijk. Over het algemeen doen ze het goed. Ze willen iets van je, ze willen een uitkering.

F: Ja dat is waar

B: Tijdens de intake geef ik ook duidelijk aan dat ze er echt rekening mee moeten houden dat ze alles moeten kunnen aantonen wat ze hebben gedaan, anders krijg je een maatregel, dus over het algemeen gaat het goed.

F: oke, dat is positief. Wat gebeurt er erna met de jongeren. Dan hebben ze vaak een uitkering. Worden ze dan op een project gezet?

B: Onze eerste opdracht is om jongeren die naar school kunnen naar school te verwijzen. En dan doe ik vaak via het project challange sport. En ja dat gaat bijna altijd wel goed.

F: Wat houdt dat project in?

B: Nou dat is een traject voor jongens en meisjes, nouja het zijn eigenlijk jongeren natuurlijk, vrouwelijk en mannelijk. En je hebt een jongens groep en meisjesgroep. Die gaan dan met z’n allen opdrachten doen. Sporten en beetje maatschappelijke dingen bespreken. En ze worden begeleid zeg maar terug naar school. Dus ze zorgen dat ze zich aangemeld hebben, studiefinanciering aangevraagd hebben op tijd en dat soort dingen. Dat werkt wel aardig denk ik.

F: Heb je projecten binnen aanpak jeugdwerkloosheid die je beter en minder vindt?

B: Ik weet niet welke projecten daaronder vallen eigenlijk

F: Bijvoorbeeld challange sport

B: En jong werkt ook?

F: Jong werkt, werkt wel met projecten inderdaad maar niet allemaal.

B: Ja wij melden jongeren aan bij Jong werkt. Maar challange sport werkt goed, je moet het wel zelf ook in de gaten houden. Dat ze alles op tijd doen, maargoed. Maar als ik richting werk ga vind ik dat lastiger, want dat zit er jong werkt tussen. Dan gaat de communicatie naar jong werkt toe, dus dan weet ik helemaal niet wat er gebeurd.

F: Hebben ze dan vanuit jong werkt ook een contactpersoon? En sta jij daar dan nog wel achter?

B: Ja officieel sta ik er dan nog achter maar ik hoor niets. Dat wil nog weleens misgaan. Want dan weet ik ook niet wiens schuld dat is. Ligt het aan de jongere, de organisatie of aan ons. Daar kun je niets mee.

F: Ja dat is wel lastig communiceren inderdaad.

F: Dan over de maatregelen, je hebt natuurlijk een beleid. Merk je veel verschil met de oude regelgeving en de nieuwe? Want er is natuurlijk veel veranderd sinds de participatiewet.

B: Nouja, uh, ik weet dat er veranderd is. Dat we elk ding wat ze niet goed doen, moeten ze maatregel voor krijgen. Dat weet ik.

B: Maar ik zorg dat het niet zover komt, tenminste dat hoop ik. Ja en dat gaat goed, dus ik leg bijna nooit een maatregel op. Het is wel een beetje, ja het is wel lastig want je moet het allemaal wel in de gaten houden. Maar ik herinner liever iemand ergens aan dan dat ik een maatregel moet opleggen.

B: Want ik vind ook, met een maatregel heb je die jongen niet. Meestal gaat het dan helemaal verkeerd.

F: Ja het inkomen is natuurlijk erg belangrijk.

B: Ja daarom

F: Als jongere bij jou bijvoorbeeld een afspraak niet nakomen moet er meteen gekort worden. Gebeurd het bij jou jongere dan ook bijna nooit dat iemand een afspraak niet nakomt? Of waarschuw je veel?

B: Nou, gister had ik bijvoorbeeld een vrouw uitgenodigd, die had ik ooit aangemeld bij Doza of weet ik het. En daar ging alles verkeerd mee, twee kinderen, zo gek als een deur. En daar gaat het nu een stuk beter mee, we zijn inmiddels al drie kwart jaar verder. Die had ik gisteren uitgenodigd, maar die kwam niet. Dan moet je dus een brief sturen uit het systeem met ja ik had je toen uitgenodigd, maar je kwam niet, ik ga je maatregel opleggen tenzij je binnen 10 dagen reageert. Dan probeer je die brief uit het systeem te halen. Kom je erachter dat het niet werkt want die brief is gericht op het werkplein en niet op ons, sinds kort, sinds gisteren toevallig. Dan sta je daar, die brief kan je niet gebruiken want je kan hem ook niet aanpassen. Dus ik kan er niks meer mee. Dus ik heb haar maar gewoon opnieuw uitgenodigd. En dat vind ik eigenlijk ook wel fijn. Want ik weet dat ze in zo een situatie kan verkeren dat ze die brief helemaal niet leest of dat ze denkt bekijk het maar ik heb wel andere dingen aan mijn hoofd, dus ik reageer daar niet op. En dan zou ze een maatregel krijgen, terwijl er vanalles aan de hand kan zijn, waardoor ze er niet was. Zo zit ik daarin. Maar zwart op wit zou ik haar gewoon een maatregel moeten opleggen.

F: Ja want een afspraak niet nakomen is meteen een korting op de uitkering natuurlijk.

B: Ja, alleen toevallig dat de brief echt niet werkbaar was, dus ik heb dat wel hier neergelegd, let op die brieven kloppen niet meer. Ga zorgen dat die brieven weer goed zijn. Maar dat schijnt heel ingewikkeld te zijn. Dusja

F: Ja dan kun je er niets aan doen.

B: Ja en kijk is het nou iemand die echt er een zooitje van maakt. Hoewel die heb ik eigenlijk niet. Maar dan zou ik het wel anders doen, dan zou ik een maatregel opleggen.

F: Dus de instelling van de jongeren is ook heel belangrijk?

B: Ja, die er een zooitje van maakt, dan is het voor mij ook makkelijk.

F: Even terugkomend op het nieuwe beleid, wat is voor jou het grootste verschil?

B: Voor mezelf zit het in mijn achterhoofd, als er iets niet goed gaat, is het een maatregel.

F: En eerst was het beleid dus minder streng?

B: Ja, eerst probeerde ik het op allerlei manieren te lijmen zeg maar, dan had ik zoiets van je hebt iets fout gedaan. Dat en dat en dat is maatregel gedrag, dat gaan we niet meer doen, we spreken dat en dat af en dan moest dat ook niet meer gebeuren. Maar dat mag dus niet meer.

F: Dus geen waarschuwingen meer?

B: Nee, als het nu niet goed gaat, pats boem en dan kan je nog wel matigen of hoe noem je dat afzien.

F: Ja voor bepaalde omstandigheden de maatregel lager of helemaal niet toepassen.

B: Ja dat kan nog wel, maar je moet hem wel maken.

F: Zelf gaf je al aan dat uitval bij projecten niet heel veel voorkwam, merk je dat jongeren wel uitvallen of echt bijna nooit.

B: Ik haal ze weleens weg, dan is er iets veranderd en dan moeten ze bijvoorbeeld een andere richting op. Maar voor de rest, nee eigenlijk niet.

F: Dus niet dat ze nooit komen opdagen en hierdoor eruit worden gezet?

B: Uhm, nou ik krijg weleens een mailtje van een project van ja dit en dat maar dan is mijn wedervraag, heb je het zelf al besproken? En dan hoor je altijd nee niet gedaan. Dus dan zeg ik doe dat eerst maar en als er dan niets veranderd ben ik aan de beurt. Zo want dat gebeurt ook vaak, dat je denkt van ja, wat heb je nou zelf gedaan om te zorgen, want wij moeten ook die jongeren ook heel zelfsturen opvoeden, ja dan moeten de trajecten ook zelf weleens dingen doen. Maar dat gebeurt ook niet zo veel. Over het algemeen ben ik daar wel tevreden over.

F: Dat is allemaal maar positief.

F: Stel die ene keer dat je een maatregel moet geven, hoe reageren jongeren daar dan op?

B: nou, gewoon ja het is zo. Ik heb ze uitgelegd waarom ze hem krijgen, ja

F: Dus niet dat ze heel boos worden?

B: Nou ja ik heb weleens, ja dat was eigenlijk een beëindiging. Die man belde me toen wel op met fuck dit fuck dat maarja.

F: Maar dat is wel echt beëindiging, dus niet bij maatregel?

B: Nee, dat niet.

F: En op langer termijn, merk je dat een maatregel dan ook helpt?

B: Weet ik niet, nouja tuurlijk maakt het wat uit. En ik vermoed dat het ook wel helpt. Maar of het nou de beste manier is voor gedragsverandering dat betwijfel ik.

F: Ik merk dat je niet zo voor maatregelen bent, hoe zou jij het het liefst aanpakken?

B: Ik zou het liefst geen maatregel opleggen, tenzij dat de financiële situatie het toelaat en het iemand is die er echt een zooitje van maakt.

F: En anders?

B: Dan zou ik liever kijken van joh, is dat en dat nou fout gegaan, hoe komt dat? En wat kan je eraan doen zodat het niet gebeurd?

F: Is dat een beetje hoe het er eerst aan toe ging, voor de participatiewet?

B: Ja klopt wel, maar dat kan je ook van tevoren doen he. Je weet wat voor soort figuur er voor je zit en je kan een beetje inschatten van dat zou er fout kunnen gaan. Kan je ze van tevoren al waarschuwen van luister, en dan luisteren ze naar. Dat doen ze dan ook wel over het algemeen.

F: Dan voer je het werk ook goed uit denk ik haha,

B: Hahah, ja ik denk het.

F: Gaan er veel jongeren in bezwaar tegen de maatregelen, heb je natuurlijk niet zoveel last van als je er bijna geen oplegt. Maar heb je het wel ooit meegemaakt?

B: Nee nog nooit. Omdat ik zo weinig maatregelen heb natuurlijk, dan zit je bij de verkeerde haha

F: Haha, ik heb ook gekeken naar een lijst die ik gekregen heb waarbij jongeren opstaan die maatregelwaardig gedrag hebben vertoond. Daar stonden er dan tussen die ook geen maatregel hebben gekregen, ondanks het maatregel gedrag.

B: Oh dat zou ik dan wel zijn geweest, haha.

F: Maar jij bent dus vooral voor het preventief oplossen zodat er geen maatregel gegeven hoeft te worden.

B: Ja klopt.

F: Ja dan heb je ook niet veel met bezwaren te maken.

B: Volgensmij is er nog nooit iemand tegen mij in bezwaar gegaan nee. Ik heb weleens dat er een klacht ingediend was bij iemand van sociale zaken en dan wordt je gebeld en dan hebben ze in het systeem gekeken en dan zeggen ze al van ja ja ik zie dat je dit en dat gedaan hebt, ja en dan hoor je er niets meer van dus dan zit het wel goed denk ik.

F: Merk je dat het heel belangrijk is om dossier goed bij te houden? Ivm hoor wederhoor bijvoorbeeld.

B: Met bezwaar heb ik dat nog niet gehad natuurlijk, maar ik hou echt alles bij. Ik heb een geheugen als een vergiet, dus elk mailtje en dingetje stop ik in het systeem.

F: Dat is ook wel makkelijk wanneer een jongere dan klaagt, kun je ze op de feiten wijzen.

B: Ja, ik werd gisteren bijvoorbeeld gebeld door een mevrouw, die zegt ik heb je zo vaak gemaild maar je antwoord nooit. Dus ik het dossier erbij pakken, nou mevrouw toen en toen heb je gemaild, toen en toen heb ik daarop geantwoord, blablabla. Ja zegt ze het zou ook kunnen zijn dat ik dat dan op mijn telefoontje heb geopend en dan ben ik het kwijt uit mijn computer. Ja dat zou kunnen maar als ik geen foutmelding terug dan heb ik hem dus verstuurd dus hoor jij hem gelezen te hebben. Dus ja toen was het oh ja dankjewel meneer.

F: hahah

B: Maar dat is het voordeel want als ik dat niet allemaal in het systeem gehangen had, had ik met een bek vol tanden gezeten van ja sorry, dan kan ik niet vertellen wat er aan de hand is.

B: Het voordeel is ook, als er dan een klacht of weet ik veel wat is, kan iedereen zien wat ik allemaal gedaan heb. Zal wel een beetje puzzelen zijn, want zijn echt heel veel bestanden die erin hangen maarja.

F: Ja wel goed dat alles goed bijgehouden wordt. Heeft u nog vragen voor mij?

B: Nou uh ik hoop dat ik niet op mijn vingers getikt wordt dat ik het maatregel beleid niet helemaal hahah

F: Ik zal u niet op de vingers tikken haha

B: Nee joh ik lig er ook niet wakker van, ik kan alles uitleggen. En nu had ik gisteren voor het eerst van ja die is niet gekomen en dan doet het systeem het weer niet. Ja sorry dan houdt het voor mij ook op.

B: Toen heb ik wel met de kwaliteitsmedewerker overlegd van ja sorry maar als jullie niet het juiste gereedschap geven, ja dan ga ik mijn eigen kant op, net zolang tot de brieven wel goed zijn. Ja je moet wel een maatregel overweging maken. Ik zeg dat doe ik dan wel via de mail, heb erin gezet van jongen je bent niet geweest blabla, dat heb ik dan ook in het systeem gehangen. Dus klopt allemaal wel.

F: Hoe zit het precies met die brief, want er staat in je krijgt een maatregel mits je niet reageert binnen tien dagen? Of krijgen ze sowieso de maatregel?

B: Nee, volgens mij staat er in de brief, de gedachte is, wij sturen die brief. En ze moeten binnen tien dagen reageren. Doen ze dat niet, dan wordt de maatregel opgelegd. Ze krijgen de tijd om te reageren, om uit te leggen waarom ze gedaan hebben wat ze niet horen te doen.

F: Dat is dus eigenlijk het hoor-wederhoor gedeelte?

B: Ja dat ja, maar het vervelende is, als iemand niet komt voor een afspraak moet je die versturen. Maar je moet ze ook opnieuw uitnodigen, terwijl je helemaal niet weet wat er aan de hand is.

Ik heb dan zoiets, even een mail sturen naar die mensen. Dan weet je zeker dat ze die gehad hebben en dat mag dan weer niet. Doe ik wel, staat geen straf op als je het wel doet, maar je moet ook de brieven sturen. Dus dat doe ik dan ook maar. Die brieven krijg je dan weer terug, aangetekend en weet ik het allemaal niet. En dat moet weer allemaal in het systeem, kost allemaal weer tijd. Zonde!

F: Oke, heel erg bedankt voor het interview!

## Bijlage 8

Interview C, Rotterdam

F: Zou je kunnen uitleggen wat je als jongerencoach doet?

C: Wat wij hier doen is eigenlijk, als jongeren zich aanmelden houden we een intake, we beoordelen of ze tot de doelgroep behoren van het jongerenloket ja of nee. Intake duurt ongeveer een uur en in de tussentijd met vragen stellen en dat soort dingen ja dan doen wij een diagnose maken. Hierbij wordt gekeken naar de afstand van de jongeren tot de arbeidsmarkt. En welke opdrachten kunnen we ze geven in de 4 weken dat ze die moeten uitvoeren. Die opdrachten hebben meestal te maken met het zoeken naar werk of naar school gaan.

F: En wat gebeurt er na die 4 weken?

C: Na die 4 weken krijg je de zoek periode. Daar zit een stukje plan van aanpak in, want die ga je opstellen. Daarnaast maak je een afsprakenplan voor de jongeren. Dat zijn de verplichtingen die je bekend maakt aan de jongeren. Wanneer je een uitkering krijgt willen wij graag dat je je hieraan houdt. Meestal weten we dan al wat voor richting we met de jongeren opgaan. Richting werk of scholing. En sommige jongeren hebben nog een aanloop nodig om naar school te gaan of naar werk te gaan. Omdat ze niet stabiel zijn. We proberen dat dan beheersbaar te maken. Soms sturen we ze naar een integratiebureau. Dan draag ik ze over.

F: Vallen projecten daar dan ook onder? Om jongeren op weg te helpen?

C: Ja die proberen dan om ze klaar te maken voor de arbeidsmarkt. Klaar voor school klaar voor werk, klaar om de volgende stap te nemen. Het kan ook dat een jongere zorg nodig heeft. Dit is bij ons geen uitstroomdoel, maar een doorstroom doel. Want zorg ansich betekend dat je op verschillende leefgebieden nog hulp nodig hebt. En dan moet je eerst stabiel worden voor er gekeken kan worden naar scholing of werk.

F: Oke, en stel jongeren vallen uit bij deze projecten. Merk je sinds de participatiewet in werking is getreden veel verschil met de maatregelen?

C: Ja, ze zijn sowieso zwaarder dan bij de WWB. Dat is het verschil.

F: Zie je ook veel verschil in de reacties bij de jongeren, hoe ze reageren op de maatregelen?

C: Ik merk geen verschil. Ik heb er nog maar 3 a 4 opgelegd. Maar dit zijn eigenlijk alleen de eerste maatregelen waarbij je minimaal 30% kunt krijgen. Ja reacties zijn wel fel af en toe.

F: Op langer termijn, zie je dan wel verschil in het gedrag. Gaan ze dan wel doen wat ze moeten doen?

C: Ja soms wel.

F: En in het algemeen gesproken? Om te kijken of ze helpen.

C: Ja in het algemeen werkt het wel, maar je moet ze wel opleggen. Wat ik om me heen merk is dat als je ze niet oplegt merk je ook niet het resultaat ervan. Sommige jongeren reageren fel en sommige reageren eigenlijk niet. Dat is voor ons ook wel iets om naar te kijken. Want wanneer een jongere eigenlijk niet reageert, door bijvoorbeeld niet in bezwaar te gaan, kan het ook zijn dat de jongere zijn geld ergens anders vandaag haalt. Ik heb er dit jaar 12 gedaan. En ook niet allemaal opgelegd maar ik zie wel een gedragsverandering ja. Maar dat kan positief of negatief zijn.

F: En is het vaker positief of negatief?

C: Negatief.

F: Wat gebeurt er dan met de jongeren?

C: Dan is het moeilijk om het vertrouwen terug te krijgen, want jij bent diegene die aan zijn geld heeft gezeten. Ik heb laatst een meisje gehad waarvan ik de maatregel niet had opgelegd. Dit kwam omdat zij al een tijd had plaatsgevonden tussen haar gedrag en de tijd dat de maatregel opgelegd werd. Toen bleek dat ze in die tijd haar gedrag al veranderd te hebben. Ze had eigenlijk al een mondelinge waarschuwing gehad. Ze verzuimde te veel op school, ze dacht toen ik ga beter mijn best doen en uiteindelijk toen ze bij mij kwam voor het hoor-gesprek. Had ze al zo goed haar best gedaan dus had ik besloten hem niet op te leggen, maar als waarschuwing.

F: Officieel mag dat niet natuurlijk.

C: Dat klopt. Je moet minstens 5% geven, maar er is iets fout gegaan in de communicatie tussen de kwaliteitstoetsing van hier en de uitvoerder inkomensbeheer. En ik zat daartussen en ik heb gezegd leg hem maar op als waarschuwing, wat eerst langs de kwaliteitsmedewerker moest en die kon het dan tegenhouden. En nu schijnt dat de twee systemen waar we mee werken niet met elkaar compenseren niet met elkaar. Nu heeft mijn collega hem op 0 kunnen zetten wat eigenlijk niet zou moeten kunnen. Maar de keuze staat er nog, dusja we hebben hem gekozen. Dusja niet helemaal goed. Maar wel fair ivm de gedragsverandering.

F: Merk je dat er veel jongeren uitvallen op projecten waar ze ingezet worden?

C: Ja, ze vallen veel uit vind ik.

F: Weet je de redenen daarvan?

C: Geen zin hebben, de verplichtingen zijn denk ik te zwaar of ze zien het niet zitten.

F: Dus veel motivatieproblemen?

C: Ja motivatieproblemen.

F: En ze worden dan naar jou teruggekoppeld, krijgen ze dan meteen een maatregel?

C: Ligt er een beetje aan, soms komen ze, vallen ze uit. Dan zie je dat dat inkomensstukje ook stuk is gelopen, die jongeren willen dan helemaal niets meer met de uitkering te maken hebben, dus dan is er geen grond voor mij om te maatregelen. Zonder uitkering kun je geen maatregel geven.

F: Nee dan kun je niets inderdaad.

C: Nee daarom, maar in principe als ze terug gemeld worden dan ga je een hoor-gesprek houden en kijken wat de reden is waarom mensen uitvallen.

F: En als je dat hoor, wederhoor gesprek hebt gehouden, is er vaak een goede reden en hoe zit het met maatregel?

C: ik beslis nooit meteen. Ik laat eerst het gesprek inwerken, even alles nakijken heb ik dat goed gehoord, begrepen. En daarna nog kijken of er nog andere bewijsstukken is. Mailtjes van de klant naar mij, echt de hele zaak kan schetsen, een soort tijdlijn. De gedragingen wat er precies heeft plaatsgevonden en daar zet ik de verklaring dan tegenover. Als ik dan uitkom van nouja, weetje, verwijtbaar gedrag dan leg ik hem gewoon op.

F: Gaan er veel jongeren in bezwaar?

C: Dat weet ik niet, ik vind dat wij te weinig terugkoppeling krijgen van de juridische afdeling over zaken die, waar wij zeg maar maatregelen voor hebben opgelegd. Als ik jongeren spreek die het niet eens is met de beslissing verwijs ik ze altijd door dat ze bezwaar kunnen aantekenen tegen die beslissing en de meeste jongeren vertrouwen daar niet in. Die denken dat is toch de gemeente. Die hebben geen idee dat het een onafhankelijke afdeling is die daar een beslissing over moet nemen. Die doen de moeite niet dus in enkele geval gaan ze wel in bezwaar.

F: Bij bezwaar gaan ze natuurlijk kijken naar het dossier of dat goed is bijgehouden. Krijg je daar nog iets van te horen, of het compleet genoeg is?

C: Nou meestal, de maatregelen die ik tot nu toe geschreven heb. Krijg ik bijna geen terug dus dan, komt omdat dan de kwaliteitsmedewerker de controleert. En die controleert dan ook zelf de waarheidsvinding eigenlijk van of dat klopt ja of nee. En kan ik hem zo opleggen, komt die door de bezwaarcommissie heen.

F: Hoe denk je zelf over de maatregelen? Ben je voor of liever op een andere manier?

C: Ik ben voor maatregelen. Als mijn zou zijn om alleen maar maatregelen op de leggen zou ik daar geen probleem mee hebben. Maar wel in alle redelijkheid en billijkheid. Verdien je hem krijg je hem, verdien je hem niet ga ik ook mijn best doen om ervoor te zorgen dat je hem ook niet krijgt. Maar ik ben wel een voorstander ervoor. Voor het opleggen van maatregelen. Maar ook omdat ik het proces zelf leuk vind. Dus niet echt de maatregel ansich, maar net als je een procesverbaal moet opmaken, je moet echt alles afdichten, overal over nagedacht hebben, weetje, en het inhoudelijk proces vind ik leuk om te doen.

F: Oke

C: Vroeger zeiden ze een maatregel is om gedragsverandering teweeg te brengen. Maar soms kan je iemand een uitkering niet uitkrijgen zonder te maatregelen eigenlijk. Snap je?

F: Ja

C: Ja weetje, dat is een hulpmiddel voor mensen die echt niet willen en zich niet aan de verplichtingen houden uit de uitkering te zetten. Want op integratie lukt het niet, misschien lukt het niet, zijn er geen andere zaken zoals woonsituatie is gewoon goed. Dan kan je niet anders, zit je constant met iemand die niet wil. En ja nouja met de participatiewet, je moet gewoon participeren. Ookal krijg je 1 euro van de gemeente we gaan toch kijken of we je voor die 1 euro aan het werk kunnen zetten.

F: Heb je zelf nog vragen?

C: Van welke school ben jij?

F: Hogeschool Leiden, ik doen nu ook SJD.

C: Een goede opleiding!

F: Bedankt voor de medewerking.

## Bijlage 9

Interview D, Rotterdam

D: Oja en aard werk. Nou wat doe je precies als jongerencoach. Drie ochtenden per week heb ik intakes, dat zijn gewoon eigenlijk gesprekken met jongeren tussen de 18 en 27 jaar en in de meeste gevallen komen ze voor een uitkering. En dan ga je gewoon een gesprek aan. Dat gesprek kan 10 minuten duren, iemand die een universitaire studie heeft gedaan en niet aan het werk komt. Maar het kan ook zo maar 1,5 uur duren, jongeren die psychische klachten hebben of dakloos is, dat soort dingen. Dat soort gesprekken kom je dan tegen. Ja zoals ik net al zei, die net afgestudeerd zijn of al langer afgestuurd zijn. Of een mbo 1 of 2 diploma hebben maar uitgevallen zijn van school of werkloos zijn geraakt. Ja allerlei soorten jongeren kom je hiertegen. En dan 3 ochtenden in de week heb je die gesprekken. Die jongeren geef je dan opdrachten mee. Het zijn natuurlijk wel opdrachten die de klant zou kunnen uitvoeren. Dus iemand die dakloos is, zeg je nou ja probeer een woning te regelen. Je geeft hem wat handvaten en mogelijkheden mee en laat hem op zoek gaan. Die meldt zich dan na 4 weken weer terug en dat kan ook zijn bij een jongere die je naar werk wilt lijden, ga solliciteren, ga aanmelden bij uitzendbureaus. Kunnen ook jongeren zijn die geen startkwalificatie hebben, gewoon stabiel thuis wonen en die ga je zeggen dat ze zich moeten aanmelden voor een opleiding. Dan krijg je een soort van inspanningstoets na die 4 weken. Tijdens die toets ga je beoordelen hoe ze die 4 weken hebben doorlopen. Dus dat is een beetje het werk wat je doet. En op het moment dat je dan zo een plan van aanpak met die jongeren aangaat is dat echt voor een half jaar. Dan ga je ze ook aanmelden bij trajecten. Trajecten richting school, trajecten richting werk. Je gaat dan ook echt afspraken met ze maken. Dus dat is een beetje het werk dat je doet. Je hebt natuurlijk ook veel administratie, het verwerken van de gesprekken, plan van aanpak maken, klanten uitnodigen voor een nieuw plan. Of ze komen de afspraken niet na, dan heb je een maatregel gesprek, kan zijn dat ze een boete krijgen of een waarschuwing geeft. Je probeert ze wel een beetje te begeleiden en stimuleren. Je krijgt heel veel vragen elke dag per telefoon of per mail. Dat ze in de problemen zitten, dat het niet lukt op school, niet lukt met werk of dat ze een tijdelijk contract hebben of nul uren contract of dat ze een certificaat willen halen. Echt allerlei soorten vragen krijg je. Dus best wel breed wat dat betreft, dus dat is een beetje globaal wat wij doen.

F: Je had het over het inzetten van projecten. Welke projecten zet jij in vanuit het project aanpak jeugdwerkloosheid voor de jongeren?

D: Uhhh, welke projecten, uhm. Ik weet niet of ik echt specifiek op een project zit, maar ik doe natuurlijk wel jongeren aanmelden. Wij gaan dus beoordelen, kan zo een klant richting werk of niet? Of eigenlijk als eerste gaan we kijken of een klant terug naar school kan, dat is punt nummer 1. Tijdens zo een intakegesprek kom je erachter of dat wel of niet kan. Kan zo een klant wel naar school, dan moet die zich gewoon gaan aanmelden bij opleidingen en vaak willen ze dat ook wel. Het kan ook zijn dat zo een klant niet meer naar school kan he, hij heeft al 3x een MBO opleiding begonnen en kan geen werk vinden, of is ontslagen. Die gaan we niet stimuleren om naar school te gaan. Die gaan we dan aanmelden bij bijvoorbeeld JongWerkt. Die hebben wat trajecten. We kunnen ze doorverwijzen naar het Werkplein, die verwijzen jongeren ook door naar werk. Die zijn toch wat specifieker, het jongerenloket is toch iets meer school en zorg. Maar we kunnen ze ook aanmelden bij challenge sports, die gaan met ze CV’s maken, solliciteren. Uitzendbureaus aanmelden, dat soort dingen. Dat zijn de dingen die we voornamelijk gebruiken om richting werk te gaan.

F: Merk je dat de projecten resultaten geven?

D: Ik denk dat, dat dat nog wel vrij laag is. Als je echt ziet wat er uitstroomt naar werk via trajecten vind ik dat wel vrij laag.

F: En weet je ook hoe dat komt, dat de resultaten zo laag zijn?

D: Dat is eigenlijk vrij moeilijk om daarachter te komen. Kijk de klanten die werk vinden is eigenlijk omdat ze zelf solliciteren of dat ze een contactpersoon hebben of via een uitzendbureau worden uitgenodigd. Dan zie je ook nog heel vaak dat ze een nul uren contract krijgen of oproepbasis. Het is eigenlijk wat dat betreft zijn die cijfers niet bekend voor mij maar mijn gevoel zegt dat dat heel laag is. Maar hoe dat komt, mijn verwachting is dat het heel moeilijk is om momenteel is om aan werk te komen en dat heel veel jongeren ook niet gemotiveerd zijn. Dat ze het wel prima vinden.

F: Vallen er dan ook veel jongeren uit bij de projecten?

D: Ja er zijn ook wel jongeren die uitvallen, jongeren die toch niet echt gemotiveerd zijn. Moeite hebben met de afspraken nakomen die, ja je moet het zo zien, de meeste jongeren die hier komen is toch een beetje de lagere doelgroep zeg maar. De lager opgeleide zeg maar. We hebben wel een aantal klanten per dag die een startkwalificatie hebben. Niveau 3, 4 of hbo die komen altijd best wel snel aan het werk en die komen de afspraken vaak ook wel na. Maar je ziet toch wel ook heel, het grootste gedeelte eigenlijk, die geen startkwalificatie hebben of dakloos zijn, zorgproblematiek, psychische klachten. Die zijn blij dat ze inkomen hebben via de uitkering en ja die hebben heel veel moeite om in het ritme te komen. Oke, ik moet me elke dag melden om 09:00 bij zo een traject en dan krijg je vaak terugkoppeling van trajecten. Ja klant heeft afspraak verzet want een of ander smoesje zoals hij moest naar de dokter of klant is niet geweest want moest met zijn moeder naar het ziekenhuis, klant is niet geweest want hij voelde zich niet lekker, ov reed niet, auto start niet. Dat zijn heel veel smoesjes. Ze hebben heel veel moeite om in het ritme te komen van elke dag melden. En dan zie je op een gegeven moment dat ze toch uitvallen. Zo een traject wil jongeren wel begeleiden naar werk of naar school of wat dan ook. Dan willen ze wel medewerking hebben. Maar er zijn ook heel veel klanten die wel hun afspraken nakomen hoor maar uitstroom werk vind ik echt laag. Dat is mijn gevoel op dit moment. Maar wat ik zei, de klanten waarbij wij beoordelen in het intakegesprek dat ze echt direct naar werk begeleid kunnen worden, niet meer naar school, die verwijzen we door naar het werkplein. Dus wij hebben eigenlijk hier de doelgroep die aangeeft graag naar werk te willen maar hun situatie is nog niet zo stabiel. Dat zijn eigenlijk de voorbeelden die ik zojuist heb opgenoemd. Zoals schulden, dakloos, psychische klachten. Wij hebben dus eigenlijk de iets lagere. Als je dan puur naar die jongeren moet kijken, deze zijn direct begeleid baar naar werk zou je dit interview ook bij het werkplein moeten doen. Heb je daar ook over nagedacht?

F: Niet echt, want bij het werkplein gebruiken ze niet de trajecten binnen aanpak jeugdwerkloosheid. Ik heb wel gekeken naar de jongeren die jullie aanmelden bij JongWerkt.

D: Bij Jong werkt zijn dus de jongeren waarbij de situatie niet stabiel genoeg is om naar het werkplein te sturen.

F: Daarom zullen daar ook meer projecten worden ingezet om jongeren nog veel te leren.

D: Ja dat klopt, en dat kan dus inderdaad zijn wat ik zei, sommige zitten al 2 jaar thuis niets te doen of hebben in detentie gezeten. Ga maar tegen zo een jongere zeggen ga maar solliciteren. Wat heeft zo een jongere dan voor CV, daar staat niets op. Die moet dus begeleid worden naar de arbeidsmarkt door werkervaring te doen, ritme te krijgen of sommige jongeren weten helemaal niet dat ze willen. Kijk jij en ik hebben gewoon een opleidingsrichting gekozen en dat komt wel goed uiteindelijk maar dit soort jongeren die ja, die zeggen dan tegen mij ik wil naar werk begeleid worden. Dan zeg ik, laat je CV maar zien. Dan niet op die manier, maar even tussen ons gezegd. Maar daar staat dan op dat ze voor het laatst in 2011 gewerkt hebben, welke werkgever wil dan in zee gaan met iemand die 4 jaar niets heeft gedaan. Of 3 opleidingen is begonnen en elke keer na een half jaar heeft afgebroken. Of 30.000 schuld heeft en de deurwaarder aan de deur waardoor er beslag kan worden gelegd op het salaris. Daar zitten werkgevers op dit moment gewoon niet op te wachten.

F: Ze zullen ook wel genoeg keus hebben op dit moment.

D: Ja.

F: Als we naar het beleid gaan kijken, de participatiewet is ingegaan, hierdoor zijn er veel regels strenger geworden. Merk je daar veel van? Naar de maatregelen gekeken?

D: Uhm, ja als je een maatregel oplegt is die hoger, sowieso. Maar ik denk dat het qua opleggen van het aantal maatregelen, dat dat nog wel tegen valt. Omdat uhm wij natuurlijk werken met de wat lagere doelgroep. Dus vaak ga je als je gaat overwegen of je een maatregel geeft, ga je natuurlijk in hoor gesprek met zo een klant. Is de klant echt verwijtbaar? Is de klant verwijtbaar dan leg je de maatregel echt op. Maar vaak kom je tot de conclusie dat klant niet helemaal verwijtbaar is. Ze kunnen er niet altijd iets aan doen. Dat klinkt misschien raar maar ze zijn gewoon niet stabiel genoeg om hun afspraken na te komen. Want wij denken vaak als we een afspraak maken. Gaan we ervanuit dat we de afspraken nakomen. Maar als ik met dit soort jongere een afspraak maak kan het zomaar zijn dat ze gewoon niet op komen dagen. Ja sorry brief niet gelezen, brievenbus niet geopend. Zoveel redenen waarom ze de afspraken niet nakomen. Ze zijn niet altijd verwijtbaar, dus ik denk dat er heel vaak ook afgezien wordt van een maatregel.

F: Stel je dan wel eerst een overweging op en dan concluderen dat het niet terecht is? En wanneer er dan wordt besloten niet verwijtbaar, is dat dan vaak doordat ze psychisch niet in orde zijn of omdat het bijvoorbeeld niet kan omdat het een alleenstaande moeder is.

D: Als ik naar mezelf kijk komt het tweede eigenlijk niet voor. Als een klant echt verwijtbaar is moet die ook op de blaren zitten. Maar als jij inderdaad naar de situatie kijkt en de klant geeft duidelijk aan dat die niet verwijtbaar is kan je gewoon afzien. Dus wat dat betreft de meeste maatregelen die ik toch opleg is na de zoekperiode, dus die eerste 4 weken dat ze moeten solliciteren naar werk en dat ze dan eigenlijk terugkomen dat ze i.p.v. 20 sollicitaties er maar 4 hebben gedaan, of zeggen ik heb wel gesolliciteerd maar geen bewijzen bij me of ze hebben zich niet aangemeld bij uitzendbureaus, vacaturebanken. Dat ze dan al heel gemakzuchtig zijn en als je dan al dat toe gaat laten gaat zo iemand het niet leren. Dan komen ze nooit in een ritme, daarin zie ik dat de meeste maatregelen worden opgelegd. En op het moment dat ze eenmaal op een traject zitten gaat het over het algemeen wel redelijk of wij krijgen de terugkoppeling niet van het traject.

F: Je vertelde wel dat er regelmatig jongeren uitvallen bij trajecten i.v.m. motivatieproblemen, krijgen die dan vaak wel een maatregel?

D: Die krijgen dan een hoor gesprek. Kijk het is natuurlijk altijd makkelijk om te zeggen je krijgt een terugkoppeling van Jong werkt. We hebben klant naar werk proberen te begeleiden, maar hebben 3x gebeld maar neemt niet op. Hij geeft aan niet gemotiveerd te zijn om dit werk te doen, ja dan moet je nog wel even de klant spreken. De klant kan daar wel een hele geode reden voor hebben. Soms hoor je goede redenen en soms ook niet. En dan krijgt die daar ook een maatregel voor en die is natuurlijk wel pittig, 100%. En de eerste keer. Ja dus op het moment dat je een terugmelding krijgt van een klant die je naar werk begeleid komt er een hoor gesprek en aan de hand van dat hoor gesprek ga je dan beoordelen of die verwijtbaar is. Zo niet dan verdiend die dat ook.

F: En gekeken naar de uitval van trajecten en de hoor gesprekken die je daarbij voort, zou je cijfers kunnen geven op hoeveel jongeren er dan toch een maatregel krijgen ongeveer?

D: Ik denk dat ik bij Jongwerkt een mannetje tussen de 10 en 20 heb zitten en over het algemeen komen ze hun afspraken redelijk na. Maar over de jongeren waarvan ik dan terugkoppeling gemeld krijg. Misschien 3 of 4 die dan bij een traject hun afspraken niet nakomt of helemaal niet komt of aangeven dat ze niet gemotiveerd zijn. Dan praat je over 3 of 4 op de 20.

F: En krijgen zij ook een maatregel?

D: Die maatregel ga je dan overwegen en misschien dat van die 4 ja, misschien 1 echt een goede reden heeft en de andere 3 niet. Het komt echt wel voor dat ze een goede reden hebben. Stel als jij als jongerencoach een klant ergens aanmeldt maar daar eigenlijk niet thuishoort. Dan is de klant niet verwijtbaar, dan hebben wij het als jongerencoach niet goed ingeschat. Want wij doen het natuurlijk ook maar op 2 gesprekken. Als die eenmaal daar een traject gaat volgen elke dag kan het zijn dat die daar nog niet aan toe is. Dat die op een ander soort traject thuishoort. Dus het is best wel moeilijk om echt cijfers te geven. Dan zou je daar eventjes bij de staf naar cijfers moeten vragen. Maar mijn gevoel zegt dat je tussen de 10 en 20 bij Jongwerkt aanmeldt of bij Challenge sport die dan ook naar werk begeleid dat de uitval nog wel meevalt, maar ja er zijn er gewoon een aantal die de afspraken niet nakomen. Gewoon heel gemakzuchtig zijn, die denken, aah het maakt niet uit als ik een dagje niet ga, dan horen ze daar niets over. Gaan ze nog een dagje niet, en als je dan uiteindelijk een aantal dagen hebt gemist en op hoor gesprek moet komen, sorry wist ik niet en dit en dat. Krijg je zo een verhaal. En ik las ook laatst een stuk op internet bij Rijnmond dat een groot deel ook echt ongemotiveerd blijken te zijn. Ik hoorde ook in een teamoverleg, kwam er iemand vanuit de gemeente die had het erover dat er 2000 a 2500 maatregelen per jaar worden opgelegd, over heel de gemeente.

F: Dat valt wel echt mee.

D: Ja dat is heel weinig.

F: Hoeveel jongeren komen er ongeveer per jaar, hoeveel heb jij er in je caseload zitten?

D: Ik heb er 120 en dat zijn dan jongeren, een stuk of zeg even 40 die naar school kunnen, 40 naar zorg en 40 die naar werk kunnen. Dus 1/3 1/3 1/3e. Je ziet wel dat jongeren echt langdurig in je caseload zitten hoor. Dus dat ze uiteindelijk, de uitstroom ook na trajecten dat daar wel veel tijd overheen gaat.

F: En dan heb je natuurlijk ook veel trajecten die niet direct uitstroom geven naar werk maar werken aan vaardigheden etc. en een jongeren gaat dan weer naar een nieuw traject door.

D: Ja bijvoorbeeld de business club die begeleid jongeren die een eigen onderneming willen starten en die echt naar werk willen. Maar dat zijn gewoon trajecten van 4/5 maanden. Maar die stroomt op z’n minst na 4 maanden misschien wel uit naar werk en vaak moeten ze gewoon nog verder door solliciteren. Of zijn ze dan wel stabiel genoeg en worden ze naar het werkplein verplaatst die ze dan weer via trajecten naar werk begeleiden. De meeste jongeren die echt uitstromen na werk is toch wel na de zoekperiode. Dat ze dan toch wel in de eerste 4 tot 6 weken werk hebben gevonden, maar dat is ook maar een heel klein aantal. Ze solliciteren 20 a 30 keer per week en laten ook bewijzen zien. Maar krijgen vaak niet eens een reactie. Dus die bedrijven krijgen waarschijnlijk ook veel aanmeldingen, dus dan heb je een extra personeelslid nodig om iedereen te beantwoorden. En ja ik denk dat dat ook wel best wel belangrijk is in hun motivatie om door te solliciteren. Ze komen hier dan vaak, zijn al 2 a 3 maanden bezig met solliciteren, lukt niet. Komen ze hier voor een uitkering dan zeggen wij ga de komende 4 weken solliciteren, 5 per week als voorbeeld. Dan zeggen ze dat heb ik de afgelopen 2 maanden al gedaan. Vertel je, ja dat wordt vanuit de wet wel verwacht dat je dit doet. Dan komen ze terugnemen ze er 20 mee, weer geen reactie, weer geen werk. Zijn ze soms wel 40/60 sollicitaties verder, ja die motivatie neemt ook steeds verder af. Dan zijn ze blij als ze eenmaal een uitkering hebben want vaak duurt dat wel 3 maanden in totaal voor je dat in mekaar hebt. Dan zijn ze ook weer bang om dat kwijt te raken. Als ze dan werk vinden, ja nul uren contract, moet je maar hopen dat je uitgenodigd wordt ’s ochtends. Dan krijg je een email, ik heb een nul uren contract geregeld, er is me echt veel werk beloofd. Die mails kan ik je laten zien. En vervolgens blijkt na een maand dat ze helemaal niet uitgenodigd worden. Dit gaat natuurlijk ook onder de jongeren leven.

F: Dat demotiveert natuurlijk ook erg bij de jongeren.

D: Ja

F: Sinds de intreding van de participatiewet is het niet meer toegestaan om waarschuwingen te geven, merk je dat die ook echt niet meer worden gegeven?

D: Nee, dat is echt iets van voor januari. Die waarschuwing geven we niet meer. Dan ga je afzien.

F: Je bedoelt wel een overweging maar dan afzien.

D: Ja of je geeft een maatregel of je ziet af. En dan zeg je natuurlijk wel tegen zo een klant je hebt een geldige reden gehad om vervolgens af te zien, maar let op dat als je wel verwijtbaar bent riskeer je wel een maatregel. Dat zijn gewoon de regels van het jongerenloket en van de wet. Maar waarschuwingen mogen we niet meer opleggen. De kwaliteitsmedewerkers geven dit ook aan tijdens de teamoverleggen.

F: Wordt hier ook streng op toegezien door de kwaliteitsmedewerkers?

D: Ja, dus dan krijg je gewoon akkoord. Als je een verzoek indient om een waarschuwing te geven krijg je geen akkoord.

F: Maar komt het ook voor dat je buiten de officiële maatregel om toch een waarschuwing geeft als je bijvoorbeeld denkt dit is nog geen maatregel waard?

D: Uhhh, ja wat je dan krijgt is afzien. Dan zeg je wel tegen zo een jongeren let op als je wel verwijtbaar bent dan riskeer je zoiets. Of dan, ej let op je moet nu echt op je tellen gaan passen want in de nieuwe wet staat gewoon 100% en dat betekend je hele uitkering en je situatie, je hebt alles nu redelijk op de rit dus let daar dan op.

F: Ja, maar dat is wel echt na een overweging tot een maatregel.

D: Ja, ja.

F: Wat is zelf je mening over de maatregelen? Vind je het beter dat het strenger is geworden of liever op een andere manier?

D: Het is natuurlijk best wel hard of je meteen 30 of 100 geeft, daar zit natuurlijk best wel een verschil tussen. Maar we hebben wel een presentatie gehad van iemand van de gemeente Rotterdam die zegt dat je toch mag kijken naar de persoonlijke situatie en dat je dan toch nog zou kunnen aanpassen. Dus als je 30 procent wil opleggen maar situatie dit, is niet helemaal 100% verwijtbaar maar deels, dan zou je bijvoorbeeld 10 of 20% kunnen opleggen maar wat je vaak zie is dat mensen toch vaak 30 of 100 doen.

F: Vind je dat het goed is dat de wet strenger is geworden?

D: uhm, dat hangt per persoon af. Dus sommige klanten hebben dat echt nodig en in sommige situaties gaat ook echt wel je gevoel spelen dat je denkt ej 100 of 3x 100, inderdaad bij een moeder en 3 kinderen. Maar ze doen het uiteindelijk zelf. Ik denk vaak bij mezelf als ik een uitkering zou hebben, ik kom gewoon mijn afspraken na. Maar je moet je bij sommige klanten wel afvragen of ze hun afspraken wel kunnen nakomen. Het psychisch IQ, er zitten ook klanten bij me met een IQ van 70, ja moet je daar dan zo kei hard in strikt in toepassen. Kijk dan bereik je ook geen effect. Uiteindelijk is het de bedoeling van een maatregel dat het effectief is, dat de klant zijn gedrag verbeterd en daardoor sneller kan uitstromen. Maar als jij elke keer maatregelen oplegt en het interesseert de klant niet, omdat hij veel spaargeld heeft of omdat het hem sowieso niet interesseert omdat die er zwart naast werkt of dat weet ik allemaal niet. Maar dan bereik je er niets mee denk ik, dan is het wel een hele mooie bezuiniging voor de gemeente maar uiteindelijk is het ons doel om klant uit te laten stromen naar werk.

F: Dat is natuurlijk een grotere bezuiniging dan kortingen op de uitkeringen.

D: Ja uiteindelijk wel ja, ik denk dat het het werk minder leuk heeft gemaakt als jongerencoach, dat het strenger is. Omdat het ja je moet toch maar zien 30%, als je maar 700 euro krijgt en dan 30% dan krijg je een uitkering onder de huurprijs. Dan zie je de situatie van de klant alleen verslechteren waardoor die weer minder snel uitstroomt.

F: En als je naar de effectiviteit kijkt van de maatregelen, merk je in het algemeen dat de maatregelen op kort termijn helpen?

D: Ja nouja natuurlijk. Dat soort gesprekken heb je met klanten wel gevoerd die je dan uiteindelijk 30% hebt opgelegd en die dan zeggen van ej weet je nog vorige keer toen kreeg ik een boete en dat wil ik niet nog een keer dus ik ga nu wel mijn afspraken nakomen. Bij dat soort klanten heeft het echt effect. Maar er zijn ook klanten bij, die heb je in het verleden een maatregel gegeven en als je weer op dat punt komt ja dan vallen ze weer in zo een fout. Dan leren ze er toch te weinig van. Dan kan je zeggen ja ze moeten hun afspraken nakomen, logisch dat moeten ze ook. Maar er is een of andere manier waardoor dat niet goed gaat. Bijvoorbeeld ik nodig een klant uit voor een plan van aanpak gesprek voor een half jaar en die klant komt niet. Die zegt van ja ik ben het vergeten. Ja dan kan je zeggen hoort niet, 30% leer daarvan. Maar als je de klant vervolgens na een half jaar weer uitnodigt en de klant is er weer niet, dan speelt er iets waardoor die klant weer zijn afspraak niet nakomt. En dan kan je wel zeggen oke, weer 30% of dan zit je in de recidive dus 100%. Dan zegt de klant ja dit dat ik wist het niet, dan heeft een maatregel ook geen effect. Wat ik zeg bij sommige klanten zie je echt dat het helpt. Dan zeg je, ik nodig je uit voor een hoor gesprek want je bent bepaalde afspraken niet nagekomen, dan zie je meteen oh dit dat, dan krijg je meteen een bericht waarom.

F: En als je naar het algemeen kijkt, denk je dan dat het effectief is of niet?

D: Nou over het algemeen is het wel effectief natuurlijk. Ik denk dat iedereen het voelt als jou salaris 30% gematigd, inhouden is altijd effectief. Op dat moment voelt de klant dat wel. Over het algemeen denk ik wel dat het altijd effectief is.

F: En op langer termijn?

D: Dat vraag ik me dus af, dat is vaak ook op kort termijn. Juist de klant die niet hun afspraken nakomen, er is gewoon iets. Je ziet gewoon dat bij bepaalde klanten hoor je nooit wat van, die komen gewoon de afspraken na. En er is een klein select groepje, daar ben je constant maar bij aan het trekken en het sleuren. Die zijn gewoon organisatorisch, gewoon niet sterk genoeg of die zitten met psychische klachten of er speelt gewoon iets waardoor diezelfde klant elke keer weer terugkomt. Het hoeft niet steeds dezelfde maatregel te zijn, het kan ook een andere zijn. Of een bepaald soort gedrag. Maar bij die klanten helpt het gewoon niet, sterker nog, de situatie verslechterd alleen maar. Stel je hebt een klant die bij je komt en zegt ik heb 30.00 schuld, ik dreig uit huis gezet te worden. Die zegt tegen mij na een half jaar, dankzei de uitkering heb ik wat schulden kunnen afbetalen, alles is stabiel, ik ben bezig met regelingen treffen met schuldeisers, ik betaal mijn huur weer elke maand, ik kan weer normaal eten en ik kan weer beginnen met sporten en nouja traject, ik denk eraan weer naar school te gaan. Als die jongere naar welke omstandigheid ook aan zoveel dingen moet denken en dan bepaalde afspraken niet nakomt bij het jongerenloket die zijn uitkering kort, komt die weer in dat traject, oke weer met schuldeisers, weer met huur die hij niet betaald. Dus op dat soort jongeren heeft het gewoon geen effect. Een heel klein groepje jongeren die je vaak terugziet. En er zijn ook klanten die spreek je 1x per half jaar, gaat helemaal prima, komen hun afspraken na.

F: Dus het is wel effectief bij het grootste deel, maar er is gewoon een klein deel dat blijft terugkomen?

D: Ja, ja en dan moet je je afvragen, als die klant elke keer maar weer in herhaling valt of het wel zin heeft om maatregelen op te leggen.

F: Ja, alleen heb je daar niet echt keus in.

D: Nee dat klopt ook, dat gebeurt dan ook wel, maar het heeft geen effect schijnbaar. Die jongere moet op een andere manier geholpen worden.

F: Hoe probeer je zo een jongeren dan te helpen? Door andere trajecten?

D: Ja je probeert klant te adviseren, net even een ander afsprakenplan op te stellen, ander traject misschien in te zetten. Het gebeurt ook weleens dat je met een klant afspreekt in februari van je gaat in september naar school. Dan blijkt dat de klant psychische klachten heeft of ik wil dat je gaat solliciteren naar werk en dan blijkt dat het helemaal niet gaat. Omdat de klant bijvoorbeeld helemaal niet duidelijk is in zijn verhaal hoe het met hem gaat. Dat wijzigt dat, dat soort dingen gebeuren ook wel.

F: Het is best veel werk om een maatregel overweging in elkaar te zetten, merk je daardoor minder maatregelen geeft?

D: Ja kijk een maatregel opleggen, ik denk dat dan ben je een heel rapport aan het schrijven. Maar als je hem zou moeten afzien elke keer, dus als een klant toch niet verwijtbaar is dan is dat wel vervelend om dat te doen. Dan ga je een heel rapport opstellen met wat de klant allemaal fout heeft gedaan en dan uiteindelijk zeg je klant is niet verwijtbaar dus ik zie af. Daar ben ik gewoon eerlijk in, dat is niet leuk om te doen. Maar dat wordt ook gewoon van je verwacht als jongerencoach. Ik doe dat dan ook wel.

F: Merk je dat het vooral opzoekwerk is, omdat het meeste in het dossier staat? Of zie je ook weleens af van een maatregel omdat er te weinig genoteerd staat in het systeem?

D: Ja dat soort dingen gebeuren weleens. Dan overleg je met je kwaliteitsmedewerker, ja misschien zou klant in bezwaar nogal sterk kunnen staan dus kijk uit dat je alles wel goed geadministreerd hebt en dat gewoon duidelijk is dat klant verwijtbaar is, maar je kan niet alles in het systeem zetten. Soms stuur je weleens met 1 klant 10 a 15 mailtjes op een dag en ja als je dan per klant. Ik wil niet zeggen dat ik met alle 120 zoveel mailtjes per dag doe. En er zitten ook weleens mailtjes tussen met alleen ja of nee, maar je kan niet alles in het systeem zetten. Daar heb je gewoon geen tijd voor, dus soms ontbreekt er weleens wat. Maar je probeert altijd het belangrijkste erin te zetten.

F: En merk je dat er veel jongeren in bezwaar gaan?

D: Daar horen we eigenlijk niets over, dat regelen zij dan zelf met de commissie bezwaar en afdeling inkomen. Als jongerencoach hoor je daar in principe eigenlijk niets over.

F: Merk je dat ook niet later als je weer met die jongeren aan tafel zit?

D: Nou we horen daar eigenlijk niets over, met de jongerencoaches onder elkaar zeggen we weleens dat de jongeren waarschijnlijk heel blij zijn dat ze gewoon een uitkering krijgen, omdat we er nooit wat over horen. Wat we wel horen is dat klanten heel vaak in bezwaar gaan als de uitkering wordt afgewezen of buiten behandeling wordt gesteld. Dat ze het daar niet mee eens zijn. Maar over maatregelen, ik werk hier nu 2 jaar, daar heb ik nu echt misschien een enkele keer iets over gehoord maar nooit echt terugkoppeling gekregen. Dus over het algemeen zijn ze denk ik toch als ze afspraken niet nakomen dat ze het accepteren, of wij horen er gewoon niets over, dat zou ook kunnen.

F: Merk je wel dat de kwaliteitstoetsers bijvoorbeeld, aanvullende informatie bij jullie opvragen?

D: Ja dat heb ik weleens een enkele keer gehoord. Maar zij zoeken zelf ook in het systeem, dus vaak hoor je daar niets over.

F: Komt het ook niet in het systeem te staan wanneer een bezwaar wel of niet wordt toegekend?

D: Nee.

F: Dat is wel jammer.

D: De commissie bezwaar is een onafhankelijke partij, dus die gaat niet in ons systeem zitten om dat in te vullen.

F: Heb je nog vragen voor mij?

D: Ik zit te denken, is vooral voor richting werk.

F: Ja klopt, er worden ook weleens trajecten ingezet voor jongeren die richting school begeleid worden maar dat is wel een stuk minder denk ik?

D: Nou ik denk dat dat best wel gelijk ligt hoor. We hebben heel veel zorgklanten hier, die bij de psycholoog lopen of dakloos zijn, schulden hebben dus niet helemaal stabiel zijn. Ik denk dat school en werk redelijk gelijk ligt, maar dat ze dan ook uiteindelijk naar school gaan is altijd maar afwachten. School kan hun afwijzen of ze kunnen geen passende opleiding vinden. Maar ik heb best wel aardig wat met werk, een stuk of 40 van de 120 met werk. En dan krijgen ze gewoon mee van solliciteer zelf ook heel veel, maar probeer je ook gewoon begeleid baar op te stellen bij de trajecten. Maar uitstroom werk, weinig hoor. Echt met een fulltime contract, ook al is het een half jaar, echt weinig. Ik denk als ik er tien per jaar heb dat dat veel is.

F: En de rest?

D: Die blijft hangen in de uitkering, of krijgt een nul uren contract of zit op een traject. Of ze stromen uit en later vragen ze weer een uitkering aan omdat het toch niet genoeg is. Dus ik hoop wel dat dat de komende jaren stijgt. Want vanaf 1 januari staat ook in de wet dat er zoveel naar werk moeten uitstromen en dat er zoveel extra banen moeten komen, ik ben echt benieuwd hoe dat gaat lopen. Ik las wel dat er heel veel vakantiewerk is.

F: Ja dat had ik ook gelezen inderdaad, dat dit aanzienlijk meer is dan afgelopen jaren.

D: Ja, maar dan dan, wat je dan vaak hoort van klanten is dan moet ik voor twee maanden gaan werken, over twee maanden weer een uitkering aanvragen.

F: En dan heb je natuurlijk ook weer die zoekperiode van 4 weken.

D: Ja, dus dat vinden ze ook vaak vervelend, dat zeggen ze niet maar dat weet ik. Dat snap ik dan ook wel, de wet maakt het ook niet makkelijk om aan het werk te gaan. Zoals ik al zei, met die nul uren of dan krijgen ze een 10 uren contract. Ja weet je je hebt ook heel veel klanten die werken dan 20 uur en krijgen dan elke maand aanvulling vanuit de uitkering. Ja dan heb je wel de afspraak solliciteer door. Maar waar worden ze dan aangenomen voor die overige 20 uur of vinden sowieso weinig 40 urige werkweek. Ja die zitten dan ook heel lang in een aanvullende uitkering.

F: Lopen die jongeren ook bij jullie?

D: Ja die krijgen aanvulling vanuit de gemeente, 100 of 200 euro is maar net wat de norm is. Daar heb ik er wel een aantal van. Die hebben dan als plan van aanpak werk, die werken dan al een aantal uren maarja.

F: Worden die ook op trajecten gezet?

D: Nou minder, die werken dan bijvoorbeeld 3 dagen en zitten al aan de 20 uur. Dus dan wil je dat ze veel gaan solliciteren. Kijk een traject heeft ook een doel, die moeten ook resultaten kunnen leveren, die moeten ook een jongeren aan het werk brengen. Als een klant al 3 dagen werkt, moeten ze dan voor 10 uur werk gaan zoeken voor zo een klant, dat is heel moeilijk natuurlijk.

F: Dan heb ik denk ik wel alles gevraagd.

D: We kunnen sowieso via de mail contact houden, mocht iets uiteindelijk toch niet duidelijk zijn bij het uitwerken kun je het altijd vragen. Je zou nog naar jongwerkt of het werkplein kunnen gaan.

D: Alle jongeren onder de 27 jaar moeten zich hier melden voor een uitkering en klanten die direct naar werk begeleid kunnen worden sturen wij direct naar werkplein, dus daar zit ook een flinke groep. Maar ik stuur best veel jongeren naar Jongwerkt, maar wat daaruit naar werk gaat is ook vrij weinig, ik ken de cijfers niet. Maar vaak is het ook maar gewoon een dagbesteding of echt een traject naar werk maar wat daar dan weer van uitstroomt valt heel erg tegen.

F: Als ze het traject hebben uitgevoerd, goed gedaan maar geen werk kunnen vinden?

D: Dan krijg ik ze weer terug, dan moet ik weer zo een gesprek aan met die klant. Dan krijg ik hem weer terug van Jongwerkt met een rapportage van Jongwerkt. Soms moet het plan dan wijzigen naar bijvoorbeeld toch school of het werkplein of toch zorg.

F: Merk je wel dat die communicatie goed is tussen jongwerkt en de coaches?

D: Ja dat is wel oke, je krijgt een terugkoppeling als je een klant hebt aangemeld. Zij zetten veel dingen in Raak, dus daar kun je veel dingen in nalezen en als een klant echt zijn afspraken niet nakomt dan hoor je het wel. Maar mocht het goedgaan hoor je niets. Maar ze zetten alles in Raak, rapportages of afspraken.

F: Merk je dat het verwarrend is voor de klant dat ze en jongerencoach hebben, en een medewerker van Jongwerkt en een begeleider op het traject zelf?

D: Die vinden dat volgens mij niet zo erg. Ik denk dat ze het verschil tussen klantmanager en jongerencoach vervelender vinden. Want klantmanager is echt voor het inkomen en ik echt voor werk en zorg. Maar volgensmij zien ze diegene van Jongwerkt wel echt als werkcoach.

## Bijlage 10

Interview E, Schiedam

F: Oke, wat zijn de werkzaamheden van een GO consulent?

E: Nou je bent gewoon jongerenconsulent. Je neemt de eerste intake af, daarin kijk je of iemand uberhaubt recht heeft op een uitkering en heeft jongere te maken met de zoekperiode. Daarna komen ze weer bij ons terug en gaan we kijken of die alles heeft gedaan wat die moest doen. Daarna gaan we een diagnose stellen, van wat heeft deze specifieke jongeren nodig om weer terug te gaan naar school of naar werk of ligt dat anders. Daarna komen ze ook bij ons in begeleiding, we hebben dus ook een caseload. Wel een kleine van jongeren die we in begeleiding hebben voor richting school werk of eventueel een traject.

F: Wat voor soort projecten hebben jullie uit het project aanpak jeugdwerkloosheid?

E: We hebben verschillende projecten, sowieso kunnen wij ook gebruik maken van projecten die binnen de gemeente zijn. Die ook bedoeld zijn voor de 27+ers. We hebben ook specifieke jongerentrajecten ingekocht. Hieronder valt bijvoorbeeld het traject dat bij ons bekend is geworden vanuit het project aanpak jeugdwerkloosheid; de juiste koers. Dit is een traject waarbij jongeren een soort van bootcamp-achtig traject afleggen waarbij ze leren op tijd te komen en discipline enzo. Daarnaast een stukje bemiddeling naar werk.

F: Denk je dat de projecten effectief zijn voor het vinden van werk?

E: Jazeker, het hangt ook een beetje af van de doelstelling van het project. Het ene project heeft als doelstelling echt uitstroom naar werk of scholing. Uit ervaring hebben wij geleerd dat die project iets minder zijn geslaagd als je echt puur naar het resultaat kijkt. Maar als je kijkt van hebben die jongeren stappen gemaakt op de participatieladder. Zijn ze van een bepaald punt toch een aantal stappen omhooggekomen? Dan zeggen we ja daar hebben deze projecten zeker aan bijgedragen. We willen ook zeker met dit soort projecten doorgaan omdat we een steeds moeilijkere doelgroep jongeren in ons bestand hebben. Zij hebben iets meer nodig dan een project richting werk. Zij hebben meer begeleiding nodig, assertiviteit, leren omgaan met mensen, leren omgaan met regels, etc etc, vaardigheden. Dus het heeft wel degelijk zin.

F: Dat is positief om te horen.

F: Het beleid is veranderd sinds de komst van de participatiewet, het is strenger geworden. Merken jullie daar veel van?

E: Uh de verordeningen zijn erop aangepast inderdaad. Als we het over de maatregelen hebben we niet veel veranderd, dit is ongeveer gelijk gebleven. We waren al vrij streng met maatregelen en die waren al vrij hoog. Die waren al het dubbele ten opzichte van de 27+ers. Ik noem maar een voorbeeld. Als een jongere niet meewerkt met een project kan die een maatregel krijgen van 25%. Oh nee sorry ik bedoel een 27+er kan een maatregel krijgen van 25% en een jongere kan het dubbele krijgen. Dus 50% van de uitkering. Dus daarin is er niet echt een groot verschil met voorheen omdat we al vrij streng waren.

F: Eerst was het toegestaan om waarschuwingen uit te delen, dit is nu niet meer toegestaan. Is daar een groot verschil in in vergelijking met eerst?

E: Ja klopt, dat is wel zo. Wij werkte wel met waarschuwingen. Dat hielp ook weleens. Soms deden we dat gewoon aan het einde van een gesprek. Maar soms ook een officiële waarschuwing zoals jij bedoeld. Die is inderdaad weg. Dat is wel aan de ene kant ja jammer want ik vind wel jongeren zijn jong en die maken fouten en ik vind jongeren die moeten ook een tweede kans krijgen voor dat je met een behoorlijke financiële maatregel inhaakt op de uitkering. Maargoed, zo is de wet nu eenmaal.

F: Gekeken naar de maatregelen, hoe reageren de jongeren op de maatregelen?

E: Als je een financiële maatregel oplegt dat treft de jongeren altijd, want het treft iedereen en ik moet zeggen dat de ene toch anders ermee omgaat dan de andere. Maar over het algemeen zien we dan wel een stukje verbetering. Dus ik ben wel blij dat dit middel bestaat. Als uiterste middel, want als echt gesprekken niet helpen, orde gesprekken, als drie gesprekken niet helpen dan is het echt wel goed dat zo een maatregel opgelegd kan worden om op die manier verandering teweeg te brengen bij de jongeren.

F: En op langer termijn? Merk je dan ook positief verschil?

E: Ja, uit ervaringen die ik heb heeft het zeker wel in de meeste gevallen geleid tot gedragsverandering. Dat men toch beter is gaan meewerken met het traject dan daarvoor.

F: Oke, en je had het over drie gesprekken. Wanneer ze die gesprekken krijgen, overtreden ze dan al de regels of nog niet?

E: Dan zitten ze op de grens, we zeggen dan heel vaak. We stellen vaak onze eigen huisregels bij projecten en trajectregels bijvoorbeeld je mag maar 1 of 2 keer telaat komen. Na die ene keer telaat komen gaan we gelijk het gesprek aan om te voorkomen dat iemand in gevaarlijke circuit van de maatregel terecht komt. Dat proberen we op die manier te voorkomen, maargoed dat helpt niet altijd.

F: Dat is waar, dus je stelt eigenlijk nog strengere regels op om te voorkomen dat er direct een maatregel opgelegd hoeft te worden?

E: Precies, ja.

F: Vallen er veel jongeren uit bij de projecten?

E: Valt op zich wel mee, uhm, de laatste projecten die we hebben gedaan. Waarbij een deelnemer ook echt uitvalt bedoel je he?

F: Ja

E: Nee dat valt op zich wel mee. Een project heeft meestal tussen de 13 en 15 personen en meestal eindigen ze wel met bijna de gehele groep. Vallen vaak 1 a 2 personen uit, maar het grootste deel van de groep die blijft toch meedoen met het traject en eindigt het traject.

F: Dat is wel positief. De jongeren die wel uitvallen, waar ligt dat vaak aan? Bijvoorbeeld motivatieproblemen?

E: Meestal is het zo dat dan wordt gezegd, of het is positief iemand gaat snel aan het werk en stroomt uit of iemand gaat al heel snel de regels overtreden waardoor die in het begin van het traject al teveel mist waardoor het geen zin heeft om de rest van het traject te volgen.

F: En dan is het meteen een maatregel?

E: Ja

F: En wat gebeurt er daarna met die uitgevallen jongere?

E: We proberen altijd een nieuw traject in te zetten en dat is dan altijd een ander soort traject als daarvoor is gedaan. Wij hebben binnen de gemeentes ook werk ervaringstrajecten zoals binnen het groen of in de productie dat je dan werk stage gaat doen met behoud van de uitkering. En jongere kennende vinden ze dat het minst leuke, ze gaan liever een ander traject doen. Maargoed als ze een traject hebben verpest komen ze vaak in zo een soort project terecht.

F: Wat is je mening over het maatregelenbeleid? Zou je liever meer waarschuwingen geven of?

E: Ik ben wel voor het goed gesprek maar wanneer een goed gesprek niet werkt vind ik de maatregelen wel een goed middel, iemand toont geen veranderingen in zijn gedrag, dan werkt de maatregel wel. Ik ben ook voor het streng straffen. Dus ik weet ook dat een maatregel van bijvoorbeeld 10%, dat treft een jongeren niet en zal naar mijn mening dan ook geen gedragsverandering teweegbrengen. Maar als je het doet moet het ook een behoorlijke financiële consequentie hebben voor iemand.

F: Is het niet lastig om een hele zware maatregel op te leggen wanneer een jongeren bijvoorbeeld met een kind thuis zit?

E: Je kunt altijd de maatregel aanpassen aan de situatie, dat soort onderdelen nemen we altijd mee in onze overweging. Maar ik ben wel van mening dat we ook goed uitleggen wat de consequenties zijn mocht je niet meewerken aan het traject. Dus mocht een jongere of iemand die 27+ is willens en wetens een traject frustreert en op de hoogte is van wat er kan gebeuren, neemt die wel een behoorlijk risico. Dan heb ik ook wel zoiets dan moet je de consequenties ook wel nemen, hoe vervelend ze ook zijn.

F: Wanneer jongeren een maatregel opgelegd hebben gekregen kunnen ze hier ook bezwaar tegen aantekenen. Merk je dat er veel jongeren in bezwaar gaan?

E: Uhm, ja op zich gaan de jongeren wel in bezwaar of laten iemand een bezwaar voor hen aantekenen. Of het heel veel is durf ik niet met zekerheid te zeggen maar het gebeurd wel. Maar ik vind dat ook wel een goed recht van een burger dat hij bezwaar kan aandienen en in beroep gaan. Dat hoort er ook weer bij.

F: Wordt het bezwaar vaak gegrond verklaard?

E: Dat ligt er echt aan hoe je het zelf, hoe je de maatregel rapporteert. Ik merk dat als je het niet goed rapporteert, niet goed documenteert, snel wil afhandelen laat ik het zo zeggen. Dan wordt er sneller geneigd de maatregel ongegrond te verklaren. Maar als je het goed bijhoudt en de gedragingen goed bijhoudt en goed rapporteert en een compleet dossier aanlevert dan merk je dat het vaak ongegrond wordt verklaard, het bezwaar. Het nadeel hiervan is wel dat het ontzettend veel tijd kost om een maatregel op te leggen en dat dit ons ook weleens weerhoudt om een maatregel op te leggen omdat we er soms geen tijd voor hebben.

F: Het kost dan natuurlijk veel dossierwerk om er een op te leggen.

E: Ja

F: Officieel is het natuurlijk verplicht een maatregel op te leggen, merk je dat het dan toch veel voorkomt dat jongerencoaches toch maar geen maatregel opleggen omdat ze het niet goed hebben bijgehouden?

E: Nouja, het is niet zozeer dat het niet goed bijgehouden is, dat wordt namelijk wel goed gedaan. Het is alleen het afrapporteren, dan gaat het over een rapport van 2 tot 4 kantjes volgeschreven met waarom je het wil doen etc, etc, je moet het dan ook goed beargumenteren en dat kost gewoon veel tijd en met alle drukte die we al hebben ja soms of dan denk je nouja goed ik doe een maatregel dit keer niet. Ik volsta met een, niet officiële, waarschuwing maar met een drie gesprek om te kijken of dat een gedragsverandering met zich meebrengt. Of je doet het dan op een bepaalde manier dat je het risico loopt dat als een jongere in bezwaar gaat hij het wel wint want eigenlijk niet terecht is omdat de regels gewoon zijn overtreden. Dat zijn mijn ervaringen.

F: Wanneer een jongeren niet komt opdagen bij een afspraak krijgt de jongere in Rotterdam een brief met een eventuele maatregel en dan een hoor-wederhoor gesprek. Gaat dit bij jullie ook zo?

E: Wij doen ook altijd de hoor wederhoor. Dat verschilt wel een beetje. In de meeste gevallen nodigen wij de klant wel uit maar het komt ook voor dat we de klant in de gelegenheid stellen om per mail of telefoon te reageren om de bezienswijze naar voren te brengen. Dan geven we de klant een termijn van bijv. een week om contact op te nemen waarom we geen maatregel moeten opleggen.

F: Reageren klanten hier in het algemeen goed op?

E: Meestal wel ja, ja want dan komt de financiële consequentie dus zijn jongeren wel geneigd hierop te reageren.

F: Dat waren mijn vragen wel, nog vragen voor mij?

E: Ja wat je tot nu toe hebt gehoord, komt het een beetje overheen met Rotterdam?

F: Een deel wel, maar je merkt heel goed dat het per consulent heel veel verschil is.

E: Dat zal hier ook wel zo zijn denk ik.

F: Bedankt voor het interview

## Bijlage 11

Interview G en I, Schiedam

F: Wanneer een jongeren zich hier aanmeldt, wat gebeurt er dan met de jongere?

G: Na de melding wordt er een adviesgesprek gehouden met de jongere waar wij de zoekperiode gaan opleggen. Dit is echt maatwerk, dus kijken wie hebben we voor ons en wat zijn de afspraken die we leggen. Na die vier weken zoekperiode komen ze terug. Dan gaan we nakijken of alle afspraken zijn nagekomen, zoja dan ga je het proces door. Naar een intake en vervolgens ja een aanvraag innemen. Gaan ze niet door of zijn ze de afspraken niet nagekomen dan wordt er een korting of een maatregel of als iemand zich totaal niets heeft gedaan stopt het proces en moet de jongere zich opnieuw melden.

F: In die eerste weken krijgen de jongeren nog geen uitkering toch?

I: Nee klopt, de eerste vier weken doen wij nog niets, alleen die zoekperiode opleggen en is het de bedoeling dat de jongere zelf zoveel mogelijk moeite doet om uit die situatie te komen waar die op dat moment in zit met advies van ons. Bijvoorbeeld ga je daar aanmelden ga daar naartoe, dat doen wel.

F: En als ze dan niet genoeg hun best hebben gedaan, de maatregel die ze dan krijgen. Is die op de toekomstige uitkering of waar is het een maatregel op?

R: Stel je voor bij de terugmelding heb ik een jongere die zich niet voldoende heeft ingespannen tijdens de zoekperiode dan geef ik dat aan, staat ook op onze afsprakenkaart. Dan breng ik een advies naar de rechtmatigheidsconsulent, dat is diegene die echt het recht vaststelt van de uitkering. Met het advies graag een maatregel overweging door het niet nakomen van afspraken, het niet voldoende nakomen van de afspraken tijdens de zoekperiode. En dan krijgen ze dat samen met de beschikking tegelijk met de toekenning. Dat geven we dan, maar is niet echt een hoor en wederhoor gesprek, het is alleen de vraag wat is de reden dat je niet voldoende hebt ingespannen. Heeft iemand een goede reden zetten we dat erbij is het dat iemand te lui is of laks dan zetten we dat op de gespreksbevestiging.

I: Dat gaat dan mee naar de aanvraag en tijdens die aanvraag wordt dan besloten of iemand een maatregel krijgt en doet een persoon helemaal niets tijdens de zoekperiode, want je hebt natuurlijk jongere die een beetje doen maar ook jongere die helemaal nietsdoen en zonder aanwijsbare reden hiervoor, kan het zo zijn dat de uitkering helemaal niet wordt toegewezen. Maar de inspanningsverplichting is gewoon een eis waaraan je moet voldoen wanneer je bijstand wilt.

F: En na de zoekperiode, zijn er natuurlijk projecten. Wat voor soort projecten zetten jullie de jongere op?

I: Dat verscheelt een beetje per persoon bij ons.

G: Eerst de workshop

I: Ja eerst naar de workshop sowieso na de terugmelding. Daarin krijgen ze een gesprek met de bewijsstukken, daarna naar de workshop. De workshop is een samenwerking tussen baanbrekend en de drie gemeentes. Baanbrekend is weer een onderdeel van Randstad. Het is een workshop waarbij jongeren uitgekozen kunnen worden voor werk als ze zich goed gedragen, een goede elevator pitch voorbereiden en die ook goed houden en verder geen dingen waardoor ze niet aan het werk zouden kunnen worden ze uitgekozen voor werk en hoeven ze niet in de bijstand. Dat is al 1 ding wat we inzetten waarop jongeren naar werk begeleid kunnen worden. Verder hebben we de scholingsplicht die we streng hanteren. Hierdoor is een traject soms overbodig omdat de jongere maar heel kort bij ons in de uitkering zit.

I: Maar we hebben wel trajecten.

G: Ja we hebben bijvoorbeeld bij erado, dat is grofvuil eigenlijk prikken en schoffelen. Dat is vooral voor de niet willers jongeren, dat is 1 traject. Dan zie je gelijk dat veel jongeren zich terugtrekken waar het niet echt nodig is. We hebben een traject bij het goed, een tweedehands winkel waarbij jongeren de kans krijgen om 6 maanden werkstage te lopen met uitzicht op misschien een baan. Of ze worden na die 6 maanden bij goed functioneren via randstad bemiddeld. We hebben open leer werkcentrum dat is een ruimte hier waar je heel veel gebruik kunt maken van webleren. Dus waar wil je aan werken? Door een participatiecoach wordt er een leerroute gemaakt voor iemand. We hebben een traject waar de focus is op beweging. Dat is meer voor zorgklanten. Hierbij moeten ze drie keer per week bewegen en werken aan werknemersvaardigheden en sociale contacten.

I: En ambitions.

G: Ja inderdaad, dat is iemand, een bedrijf die gelijk voor uitstroom zorgt. Empowerment. We hebben Bert, iemand die puur gespecialiseerd is voor jongere met schulden. Die nog niet onder schuldhulpverlening kunnen vallen omdat de schulden nog niet overzichtelijk zijn, inkomen niet vast is etc. En natuurlijk altijd maatwerk in de zin van dat je per individu kijkt wat heb je nodig.

I: Dat zie je hier wel, de doelgroep is zo verschillend en ze hebben zo veel verschillende dingen nodig. Het is voor ons moeilijk om te zeggen oke we gaan dit traject inzetten en hier valt iedereen onder. Vaak vallen maar een paar jongere onder een traject. We hebben ook een ander traject, dat is in samenwerking met Trigion. Dat jongeren aan de slag kunnen als verkeersregelaar. En daarna kunnen ze doorgroeien naar fiscaal parkeercontroleur. En eventueel later ook nog naar de BOA opleiding. Dus die hebben we ook maar wat je ziet is dat maar 1 of 2 jongeren geschikt zijn uit onze caseloads snap je? Dus we hebben wel trajecten maar het moet ook passen.

F: Wanneer een jongere op de trajecten zet, merk je dat er ook veel jongere dan al uitvallen? Bijvoorbeeld bij die eerste workshop?

I: Jazeker

F: En qua percentage? Weet je dat bij de workshop?

G: Ik durf geen gok te maken maar ik weet wel dat de cijfers best wel hoog zijn.

I: Volgensmij is het ratio iets van 77 per week, maar dat geldt dan ook voor de reguliere klanten, de volwassenen.

G: Het is niet alleen voor jongeren maar voor iedereen die workshop. Maar eigenlijk alle job ready klanten die stromen uit naar werk. Maar ze worden bij die terugmelding gesprek verteld, het is een workshop waar mensen van Randstad, baanbrekend aanwezig zijn. Dus wees voorbereid, het is net alsof je naar een sollicitatiegesprek gaat. En daar wordt ook gelijkertijd bij de workshop een elevatorpitch van alle kandidaten, die geven het zelf voor de groep. Aan de hand hiervan wordt iemand dus wel gekozen of niet, en krijgen ze een sollicitatiegesprek of niet. De meeste die job ready zijn, waar geen belemmeringen zijn worden ook gelijk geplaatst.

F: Dat is wel heel positief, dat het zo goed werkt.

F: Vallen er bij de andere projecten veel jongeren uit?

G: Nou vooral bij erado, absoluut, dat zijn de niet willers.

I: Ja als je al niet wil, laat staan dat iemand tegen je zegt ga maar 40 uur in de week schoffelen. Dan is het ineens ik ga toch naar school of ze houden zich ineens wel aan de afspraken. Bij de andere projecten is het een stuk minder. ’t Goed is echt een kringloopwinkel waarbij aardig veel tijd wordt besteed aan de persoon. Je krijgt taalles, sollicitatietraining en daar meld je alleen klanten aan waarbij je weet dat diegene het traject gaat volbrengen. Ze vallen dan alleen in positieve zin uit en verder niet. Ik denk dat dat ook zo is bij alle andere projecten, in dat opzicht hebben we best veel voorbeeldige jongeren.

G: Op de erado en zorgklanten na, die kunnen zo geïsoleerd zijn dat ze niet kunnen. Maar ja de meeste jongeren stromen al uit met school of met de workshop. Hoewel er bij de workshop ook wel veel uitval is, want als een jongere niet naar de workshop komt of telaat is. Bij telaat krijgt die nog een kans om opnieuw optijd te komen, maar wanneer een jongere helemaal niet komt sluiten we het dossier af.

F: Dus niet eerst een maatregel maar meteen klaar?

I: Ja klopt, meteen klaar. Iemand zou dan wel opnieuw zich kunnen aanmelden en de zoekperiode kunnen doorlopen, maar vaak zie je dat die jongere niet terugkomen.

F: En naast de workshop, wat voor maatregelen geven jullie dan wanneer een jongere geen motivatie toont bij de projecten?

G: Bij uitval zeker een hoor en wederhoor, kijken naar verwijtbaarheid. De drie criteria bekijken van de verwijtbaarheid, recidive en zijn er omstandigheden waar we rekening mee moeten houden? Aan de hand van die drie vragen gaan we kijken naar de maatregel wel of niet geven.

I: Waar ik meestal maatregelen hier zie is bij toekenning van de uitkering bij vroegtijdig schoolverlaters. Dat is wat ik het meeste zie, voor de rest bij de trajecten wat ik zeg zelden.

F: En bij afspraken met jullie? Komen ze die afspraken wel goed na? En krijgen ze dan meteen maatregel bij het niet nakomen?

G: Nee, bij ons krijgen ze eerst een uitnodiging, dan voor de tweede keer een uitnodiging met meteen de vraag om bewijsstukken en gelijk wordt een opschorting ingenomen op de brief. Indien dat je niet komt of de bewijsstukken niet bij je hebt wordt de uitkering per die datum opgeschort. En de meeste van dat soort uitnodiging is het zo dat of de klanten worden uit de uitkering gezet of de klanten komen toch.

I: Wij hebben best wel voorbeeldige klantjes eigenlijk.

G: Nou ik weet niet of dat het is, maar omdat je best kleine case loades hebt is het makkelijker om grip te hebben.

F: Is het persoonlijker?

I: Ja, het is inderdaad persoonlijker en makkelijker om grip te hebben. Het is echt niet dat ze voorbeeldig zijn. Je hebt gewoon meer grip. Wanneer je iemand uitnodigt voor de eerste keer en nouja dan komt die misschien niet. Of ze bellen af, meestal bellen ze netjes af, ook vaak 24 uur vantevoren. Komen ze niet dan vraag je bankafschriften op of andere rechtmatigheidsstukken met die opschorting daarbij. Meestal komen ze dan wel opdagen, komen ze dan niet opdagen dan is het prima einde verhaal. Maatregelen zie ik echt het meest bij jongere die zomaar zijn gestopt met school en dan bijstand komen aanvragen of mensen die vanuit het buitenland komen en dan ineens bijstandbehoeftig zijn terwijl ze daar gewoon een baan hadden, dat soort dingen.

F: Merken jullie verschil met maatregelen gezien de strengere participatiewet?

G: Nee

I: Nee, we zijn qua dat betreft hetzelfde blijven werken.

F: Jullie regels waren voor de strengere participatiewet al zo streng?

I: Ja juist, we zijn best wel streng. En we zijn waarschijnlijk iets strenger en sneller met het beëindigen van een uitkering dan bijvoorbeeld Rotterdam.

F: En waarschuwingen, eerst was het toegestaan een officiele waarschuwing te geven, dit is nu niet meer toegestaan. Merk je daar veel verschil in?

G: Dat mag niet meer inderdaad.

I: Wat we wel hadden is bij de scholingsbijeenkomst laatst, we konden geen waarschuwing geven maar gelijk een maatregel. We organiseren scholingsplichtbijeenkomst oh en ook een talentenbeurs. We organiseren een talentenbeurs en jongere zijn dan uitgenodigd om te komen, maar het is een verplichting, en kom je niet hangt daar een maatregel aan. Normaal gesproken zou je zeggen oke je bent niet gekomen je krijgt een waarschuwing. Maar nu heeft iedereen gelijk een maatregel gekregen, daar merkte ik het wel, maar verder.

F: En merken jullie verschil met de reacties van de klanten?

I: Ja dat wel, toevallig een klant van mij, ze was heel verontwaardigd. Het is een heel leuk meisje dus vond het eigenlijk een beetje zielig voor haar. Want achteraf blijkt nu waarschijnlijk dat ze er wel een goede reden voor had maar ze heeft het niet gemeld, ja sorry. Je merkt wel die verontwaardigheid, van waarom zo streng en zo definitief. Maar dat zijn de regels.

G: Het heeft wel een positief effect op de jongeren.

F: Gaan ze op langer termijn ook beter meewerken?

G: Ja

F: Hoe denken jullie zelf over de maatregelen?

G: Ik ben meer van een goed gesprek en een waarschuwing eerlijk gezegd.

F: Merk je ook dat dat beter werkt?

G: Ja, een maatregel werkt echt op mensen die niet willers zijn, daar werkt een maatregel echt. Als participatiecoach kun je wel het onderscheid tussen die klanten maken. Bij andere, iemand die een beetje ja gedemotiveerd is en wat dan ook, in kleinere mate door omstandigheden ofzo dan werkt een waarschuwing en een gesprek wat beter. Maar echt iemand die weigert mee te werken of weigert uit de situatie te komen dan heb je echt een maatregel voor nodig. Dan moeten ze het echt in hun portemonnee gaan voelen.

I: Ja dan moeten ze het echt in hun portemonnee voelen, terwijl sommige klanten is het alleen maar nodig om tijd aan die persoon te besteden. Gewoon even praten, puntjes op de i zetten, plan van aanpak maken als het waren. Wat zijn de plannen voor je toekomst abcd, dat is dan al voldoende en dan gaat diegene er ook echt mee aan de slag. Sommige klanten zijn gewoon hardhorig en dan heb je gewoon iets nodig om ze te kunnen straffen, om het maar zo te doen. Zodat ze gewoon gaan begrijpen van zo gaat het niet, ik moet me aan de afspraken en regels houden en zorgen dat ik ga re-integreren want daar gaat het uiteindelijk om.

F: Je kunt een maatregel ook matigen wanneer de situatie zo is dat een jongere bijvoorbeeld een kind heeft en dan geen eten meer kan kopen, hebben jullie hier vaak mee te maken?

G: Nouja ik, er is geen onderzoek maar als ik puur naar mijn caseload klanten kijk zijn er meer uh mannelijke jongeren die hun afspraken niet nakomen en ik vind er zijn heel veel alleenstaande jonge dames, jonge moeders.

I: Volgensmij heb ik die allemaal.

G: Ja, maar die zijn, hoe gek het ook klinkt best wel verantwoordelijk.

I: Ik heb wel een klant gehad, dat je die uitnodigt, ze had vier kleine kinderen, dat je die uitnodigt, dat ze dan niet komt. Eigenlijk moet je dan de volgende keer rechtmatigheidsstukken opvragen, komt ze nog een keer niet is het beëindiging. Maar jij weet ze zit met die vier kleine kinderen, ze is alleen, je gaat nog wel keer nadenken voor je zoiets doet. Maar aan de andere kant hoe ga je daar mee verder als gemeente. Op een gegeven moment hou je daar mee op en ga je toch moeten maatregelen. Maar ja dat is dan wel, daar zie je dan wel iets meer door de vingers. En bij sommige jongere die gewoon de volgende dag zeggen ja sorry ik heb me verslapen en dat driemaal achter elkaar, dat werkt gewoon niet. Terwijl bij zo een alleenstaande moeder of mensen met psychische problemen, mensen van praktijkonderwijs, daar ga je anders mee om. Want die hebben we ook.

F: En op wat voor manier ga je daar dan anders mee om? Maak je wel een maatregel overweging?

I: Nou meestal bij die eerste uitnodiging, daarna kan je al beslissen om diegene uit te nodigen met een opschorting erin en dan is het op dat moment de afweging van ga ik het wel doen of nodig ik diegene nog een keer uit zonder gevolgen en dat je dan in die brief inderdaad zet van je bent de vorige keer niet gekomen zonder bericht of verhindering, je krijgt nog een kans etc, etc. Je maakt hier dan geen verslag van maar zet het wel in ons interne systeem, van oke ik ga hem om die en die reden nogmaals uitnodigen. We kennen elkaars klanten ook wel, dus iedereen weet wel hoe het dan zit. Maar nee ik ga niet het verslag helemaal uittypen met de overweging erbij.

F: Wanneer je wel het verslag maakt, vind je het een bezwaar om deze te maken omdat het best wel veel werk is om deze te maken?

G: Ja

F: En zijn jullie daardoor dan ook sneller geneigd om geen maatregel op te leggen?

G: Ik moet eerlijk toegeven ja, soms is dat het wel. Vooral bij ons door de toetsing heen komen, wordt er echt tien keer strenger naar gekeken naar zo een maatregel rapport. Zodat indien het in een bezwaar komt.

I: Je niet nat gaat

G: Ja, dus ja dat is een van de redenen. En dat kan ik hier uit ervaring vanuit alle collega’s zeggen. Gaat dan niet alleen over de jongeren maar ook bij de volwassenen. Omdat er best wel heel kritisch wordt gekeken naar zo een maatregelrapport.

F: Wordt dat altijd bekeken of alleen bij bezwaar?

G: Altijd.

I: Als jij hem hebt gemaakt wordt die getoetst, als die niet goed is, krijg je hem terug.

F: Merk je dat desondanks de strenge controle het bezwaar nog vaak gegrond wordt verklaard?

G: Nou als je een sterk rapport hebt, dan wordt het bezwaar altijd ongegrond verklaard. Maar heb je geen sterk rapport, niet alle bewijsstukken, niet letterlijk op papier wat de klant verklaard. Dan ga je onderuit.

I: Dan heb je een probleem en wordt het vaak met terugwerkende kracht terugbetaald. En dan zit jij weer met die klant in de spreekkamer en moet je alles weer oppakken.

F: Komt het vaak voor dat jongere in bezwaar gaan?

I: Ja, maar niet per se tegen maatregelen, gewoon tegen besluiten. Bijvoorbeeld dat de uitkering wordt beëindigd ivm de scholingsplicht, dat soort dingen gebeuren heel vaak. Dat jongeren in bezwaar gaan tegen de scholingsplicht.

F: Bij maatregelen valt dus wel mee?

G: Bij volwassenen weet ik van collega’s dat er best wel veel in bezwaar gaan.

F: Maar bij de jongeren niet?

G: Ja bij de jongeren minder.

F: Maar ze hebben wel strengere maatregelen bij de jongeren toch?

G: Ja klopt, wat strenger ja.

F: En weten jullie waarom het bij jullie gemeente zo is dat de maatregelen strenger zijn dan voor volwassenen, want officieel is dit niet nodig volgens de wet.

G: Ik denk een stukje opvoeden.

I: Ja ik denk het ook, puur opvoeding.

G: Wij hebben heel veel klanten, en op een gegeven moment moet je het patroon proberen door te breken. Dus dat is het idee denk ik erachter.

F: Hebben jullie nog vragen voor mij?

G: Nee, alleen is het niet erg dat we het samen hebben gedaan?

I: Heb je er wel voldoende informatie uit kunnen halen?

F: Ja dat denk ik wel, jullie gaven ook verschillen aan in jullie caseload bijvoorbeeld.

G: Samengevat, wij hebben best wel hele hoge percentages uitstroom.

F: Naar werk of school?

G: Naar werk en scholing, en eigenlijk de caseloads die wij hier hebben zijn vooral zorgklanten waar we veel belemmeringen mee hebben. Of hele slimme klanten die precies weten hoe de wet werkt, en bij hun is zo een maatregel heel mooi. Alleen heeft het effect? Niet echt, want zij blijven in bezwaar gaan. We hebben 2/3 van die jongere, die zijn ook bekend hier. Dan hoeven we het maar te roepen. Zij gaan echt tegen alles en alles in bezwaar. Maar bij hun is het wel belangrijk dat we consequent die maatregelen blijven opleggen. Worden ze teruggedraaid, jammer dan. Dan probeer je het toch nog de volgende keer. En nu, wat ik heel goed merk, wat bij bezwaarcommissie is als zelf een klant een verklaring dus bij hoor en wederhoor gesprekken als de klant bij zijn eigen woorden een verklaring gaat opstellen. Dan neem je dat ook letterlijk van een klant over in je rapport ipv dat je het zelf gaat proberen te formuleren.

F: Willen ze daar wel aan meewerken?

G: Ja, ja ik vind wel dat we heel helder moeten zijn, van te vertellen joh ik ben van plan om een maatregel op te leggen, maar jij hebt ook het recht om je verhaal te doen.

I: Dus schrijf het in je eigen woorden, meestal werken ze dan wel mee. Want als wij het moeten opschrijven komt er meestal iets anders uit dan wanneer zij het opschrijven. Scheelt ook veel gekras op het blaadje, dat werkt wel prettig nu.

G: vooral met de toetsing is het dan ook makkelijker om er doorheen te komen. Je kopieert letterlijk de tekst van de klant en zegt dit is zijn verhaal. En dan ga je zelf als coach kijken, nou oke waar zit die verwijtbaarheid en recidive en andere verzachtende omstandigheden en dat ja.

F: Hoeveel coaches hebben jullie eigenlijk?

I: 10 onee ik lieg, 8 onee 7 zelfs. En dat is voor alle 3 de gemeentes en alleen voor de jongeren. Maassluis heeft er 1, schiedam 4 en Vlaardingen 2.

F: Heel erg bedankt voor het interview

G&I: Graag gedaan.

## Bijlage 12

Interview H, Schiedam

F: Jongeren melden zich aan, dan 4 weken zoektermijn, dan sturen jullie ze naar projecten. Naar wat voor projecten sturen jullie de jongeren?

H: Dat scheelt erg per gemeente, ik ben ook erg benieuwd hoe dat dadelijk wordt, ik denk dat er ook een deel bij GO weg valt. En dan bij een andere afdeling uitstroom terecht komt. We hebben een bepaald budget om een aantal dingen in te zetten. Voor GO hadden we projecten richting solliciteren bijvoorbeeld, dat zijn kortlopende projecten. We hebben zelfs ook een project gehad met twee oud mariniers die zeg maar meer op de doelgroep jongeren die zeg maar een ja een detentie verleden, met een smetje laat ik zeggen. Weer op traject te zetten. Maar het is maar net wat voor budget er is. Er zijn een aantal trajecten vanuit GO die worden ingezet. Daarvoor zijn ook nog een aantal verschillen per gemeente tot op voor kort moet ik zeggen. Maassluis heeft niet zo gek veel. We hadden tot voor kort dat we jongeren op de sociale werkvoorziening konden plaatsen, zo gaat dat eigenlijk bij de groep boven de 27 in Maassluis. We konden ze eerst dan werkervaring laten opdoen binnen de sociale werkvoorziening. Maar hier zijn ze inmiddels weer vanaf gestapt. Inmiddels hebben we de toek training, zo noemen ze dat. Die kunnen we ook voor de jongeren maar is eigenlijk voor de groep boven de 27. Het is een traject van in totaal 13 weken waarin zeg maar de eerste week heel intensief empoweren. We willen uiteindelijk dat ze weer op hun eigen kracht werken. En hopelijk zijn dat trajecten voor kort termijn, hopelijk stromen ze binnen een week van 4/5 weer uit. Het zijn vrij intensieve trainingen. In de eerste week krijgen ze op vrijdag geloof ik, mogen ze zich presenteren, wie ben ik. Meestal nodigen we daar ook een aantal werkgevers voor uit. En dan is het in de eerste instantie meer om te kijken hoe presenteren ze zich, het zou mooi zijn als de werkgever direct zou zeggen ik neem hem aan, dat gebeurd ook wel eens dat ze daarna uitgenodigd worden en dat sommige weliswaar wel uitstromen maar in principe is het meer om werkgevers uit te nodigen ze op bepaalde punten te wijzen van let daar op weet je wel. En daarna als zij er niet worden uitgepikt door de werkgever nou dan wordt het, dan krijgen ze zeg maar een sollicitatietraining onder andere. En ondersteuning daarin, wat is de stand van zaken. Daarnaast zoals ik net al aangaf hadden we wel een budget voor de jongeren, maar kijk andere gemeenten zitten daar weer iets anders in. Zoals bijvoorbeeld Vlaardingen meen ik, die hebben stroom 1 en stroom 2, en die hebben er die dan gelijk, nouja gaat niet specifiek alleen om jongeren maar die worden in traject gezet zoals schoffelen. Maar uiteindelijk zullen we met stroomopwaarts allemaal met de neuzen de zelfde kant op moeten staan. Dan zal je ook meer hebben dat de ene jongeren van de ene gemeente ook inzetbaar zijn voor projecten uit een andere gemeente. Maargoed dat is een kwestie van hoe gaat het zich ontwikkelen de komende maanden.

F: Dat staat allemaal nog niet vast?

H: Nee dat staat nog niet vast, het is ook allemaal nog heel onduidelijk met wat gaan we doen, gaan we als GO consulent, houden we ons bij onze eigen gemeenten of komt alles bij elkaar, nog erg onduidelijk allemaal. Maar uiteindelijk zullen we naar 1 GWS systeem gaan en voor dat voor elkaar is.

F: Als we terug gaan naar de projecten, wanneer je een jongere op een project plaatst, is er veel uitval binnen die projecten?

H: Nouja, dat merk je ook wel hoor. Want uiteindelijk als je gaat kijken naar dat project wat we hebben ingezet voor die doelgroep jongeren die we via die twee, ja in de eerste instantie was het een hele intensieve week met die twee mariniers. Maar uiteindelijk als je gaat kijken wat er eigenlijk echt, vanaf het begin tot het einde het project volmaakt zijn er maar weinig moet ik zeggen.

F: En waarom vallen deze jongeren dan uit?

H: Nou goed veel van die jongeren, merendeel van die jongeren, heel veel problematiek. Dat kan van alles zijn, zoals schulden. Jongeren die in de schuldsanering zitten, jongeren met een detentieverleden, psychische klachten ook veel. Die groep krijgen wij hier binnen natuurlijk. Dat zijn dan een beetje de zorg jongeren. Daarnaast heb je natuurlijk ook een grote groep jongeren die gewoon de opleiding niet hebben afgemaakt en die te horen krijgen, per september moet je weer naar school toe. Nouja goed, je ziet toch dat er best heel veel jongeren zijn die weer richting school gaan en hun startkwalificitatie proberen te halen.

F: Op langer termijn, merk je dat die jongeren vaak terugkomen?

H: Bij een bepaalde groep zie je ze wel regelmatig terugkomen ja.

F: De participatiewet is natuurlijk ingegaan, merk je veel verschil met het geven van maatregelen?

H: Nee, nee dat merk ik niet echt moet ik zeggen. Dat valt opzich wel mee. Nouja goed je gaat natuurlijk wel merken dat bepaalde. Het voordeel kan zijn omdat jongeren zeg maar in principe toch wel, de uitkering wordt stukken minder. Dus misschien gaan jongeren dan wel denken, ik ga maar hard aan de slag met solliciteren. Dus dat is misschien dan wel positieve daarvan.

F: Merkt u daar ook al iets van?

H: Nou ja in zoverre, maar dat zijn dan ook wel weer pieken die je ziet, moet ik zeggen dat op dit moment relatief rustig is. Of dat dan te wijten is aan de participatiewet weet ik ook niet. Maar goed je merkt wel dat er bij heel veel jongeren. Zeker ook als ze zich melden en blijkt dat door de participatiewet hun uitkering duidelijk naar beneden gaat of minder wordt. We praten over tien sollicitaties per week, 40 mee terugkomen. Inschrijven voor opleidingen, bij verschillende uitzendbureaus ingeschreven staan. Dus je hebt wel van die jongeren die op een gegeven moment niet terug melden na die periode. Dan weten ze op de een of andere manier of denken ze het wordt me te lastig gemaakt. Ze hebben onderzoek gedaan vorig jaar door een bureau omdat 60/70% zich niet terugmeld. En gekeken waar die groep blijft, en de meeste zijn dan toch aan het werk op een of andere manier.

F: Dat is dan wel positief.

H: Jazeker.

F: Merkt u gedragsverandering bij maatregelen?

H: Ik moet zeggen dat ik dat relatief weinig doe. Maar het werkt bij een bepaalde groep jongeren ja.

F: En een groep waar het niet werkt, en wat gebeurt er dan?

H: Nouja goed de uitkering wordt dan gewoon beëindigd. Wanneer een jongeren driemaal een maatregel krijgt wordt de uitkering beëindigd. Maargoed dan, ik moet wel zeggen, er is wel een bepaalde groep jongeren die je regelmatig terug ziet komen. Soms zit er een jaar tussen en is het ze gelukt om voor een periode werk vast te houden. Maar op de een of andere manier zie je wel weer een bepaalde groep terugkomen. Wat je ook bijvoorbeeld ziet is dat jongeren weten natuurlijk ook heel goed, maar daar heb ik geen zicht op, als ze 27 zijn. Dan geldt de scholingsplicht natuurlijk niet meer en dat ze zich dan weer gaan melden.

F: U had het erover dat u niet veel maatregelen uitdeelt, is daar een reden voor?

H: Nou ja is het nodig dan is het nodig natuurlijk, daar gaat het niet om. Maar ik merk wel dat ik zeg maar, een flinke groep jongeren die zorg jongeren zijn. En met allerlei problematiek, maargoed voor hen is het het belangrijkste dat er iets aan die problematiek gebeurd en dat er afspraken GGZ nakomen etc. Ik ben wel benieuwd of dat straks anders is bij Stroomopwaards, of die jongeren dan ook bij ons in beeld zijn of dat ze naar een andere afdeling gaan. Dat is nu nog onduidelijk.

F: En stel ze komen een afspraak bij de GGZ niet na, krijgen zij dan wel een maatregel?

H: Nou, nee dat doe je niet de eerste keer. Je vraagt wel de reden maar je probeert ze altijd zover te krijgen, het is gewoon van belang dat ze daarna weer de stap naar werk of school maken. Maar het is natuurlijk wel zoals het herhaaldelijk gebeurd ga je er wel echt op zitten. Maar dat doe je natuurlijk samen met de inkomensconsulent.

F: En behalve de zorgjongeren, deel je nog waarschuwingen uit?

H: Ja zeker, zeker, maar we hebben nu die scholingsplicht wat eraan zit te komen. In september wordt geacht dat een grote groep weer naar school gaat. We houden ook meestal van die voorlichtingsbijeenkomsten voor de scholingsplicht. Alle jongeren die zich melden voor een uitkering en aangemeld hebben voor opleiding. Je hebt een grote groep die zich lang geleden heeft gemeld. Dan zitten er 4/5 maanden tussen voor ze naar school kunnen. Het is wel van belang dat zij er boven op zitten. Met kan de jongere beginnen straks, wat is de stand van zaken. Maargoed ze hebben dan ruimschoots de tijd om zich aan te melden en dingen voor elkaar te krijgen. Daarom houden we die bijeenkomsten ongeveer 2 maanden voor de start van de opleiding, heb je alles al. Ze krijgen hiervoor vaak ook een termijn. Doen ze dat niet zitten we daar wel bovenop.

F: En zitten daar ook maatregelen aan of vooral gesprekken en waarschuwingen?

H: Nou natuurlijk in de eerste instantie lever die stukken in voor een bepaalde datum. Dan krijgen ze eerst een waarschuwing, dat scheelt erg per gemeente op dit moment. Maar in principe is het zo dat ze een waarschuwing krijgen en vervolgens kan dat consequenties hebben.

F: Merk je dat er jongeren in bezwaar gaan tegen de maatregelen?

H: Uhm, dat valt mee. We hebben wel eens een periode gehad dat er veel afwijzingen waren voor uitkeringen en dan gaan ze wel eens in bezwaar, vaak met advocaat. Maar dat wisselt een beetje eigenlijk. Nu valt het reuze mee.

F: En wanneer u een maatregel opgelegd ivm uitzetting van een traject, gaan ze daar op in bezwaar?

H: Dat zou kunnen, maar wij krijgen natuurlijk ook niet zomaar. Vaak wel vanuit de juridische afdeling, zoveel keren afspraken niet verschelen en dat soort dingen. Zit de juridische afdeling heel erg op. Ik weet niet hoe de andere gemeentes is. Maar wij houden logboeken bij. Je probeert zoveel mogelijk dingen aan te kunnen tonen waardoor je sterk staat.

F: Hoe ervaart u het opstellen van de maatregelen?

H: Nouja kijk, uiteindelijk valt het wel mee, als wij de logboeken goed bijhouden en die cliënt houdt zich niet aan alle afspraken is het voor ons een kwestie van de logboeken uitdraaien en wanneer iemand echt in bezwaar gaat is het voor ons een kwestie van logboeken uitdraaien. Als je dat regelmatig bijhoudt, ook al is het maar een telefoontje gewoon goed bijhouden, dan is het geen extra werk.

F: En het bijhouden, hoe ervaart u dat?

H: Nou dat is iets, en dat geldt eigenlijk voor iedereen. Het schiet er weleens bij in. We werden vroeger weleens op de vingers gesneden dat we het niet goed deden. Maar ook klantmanagers doen dit niet goed genoeg. Het is eigenlijk niet heel veel werk maar een discipline die je gewoon bij moet houden.

F: En merkt u dat een dossiers soms niet goed in orde is waardoor u dan liever geen maatregel geeft?

H: Nee dat komt niet voor eigenlijk.

F: Hoe denkt u zelf over het geven van maatregelen?

H: Je waarschuwt eerst natuurlijk, je legt nooit meteen een maatregel op. Vaak is het natuurlijk wel duidelijk waarom je het doet. Maar ik denk wel, dat je eerst op een aantal dingen moet wijzen. Want je hebt gewoon met een bepaalde doelgroep te maken en daar moet je wel rekening mee houden. Ik ben meer voor het in de eerste instantie een waarschuwing en daarna pas een maatregelen. Waarschuwing kan ook een of twee keer zijn.

F: Officieel is het natuurlijk wel zo dat wanneer iemand niet op een afspraak verschijnt je meteen een maatregel moet opleggen.

H: Ja klopt dat is ook zo.

F: En op welke manier waarschuwt u de klant dan?

H: Ja nou meestal vooraf. Luister eens hou je aan de afspraken anders kan dat consequenties hebben. Dat werkt meestal ook wel goed moet ik zeggen. Je hebt, merkt ik weleens bij mijn collega’s dat de ene is voor het geven van waarschuwingen en de andere voor het geven van maatregelen dat is heel wisselend. Maar ik denk dat dit ook wel afhankelijk is van wie je voor je hebt. Dat werkt meestal ook wel het beste.

F: Komt het ook weleens voor dat iemand iet op een afspraak komt en je dan toch nog waarschuwt ipv een maatregel?

H: Ja dat kan, er kunnen redenen zijn. Bij een tweede oproep, daarna volgt een maatregel.

F: Heeft u nog vragen voor mij?

H: Nee eigenlijk niet.

F: Bedankt voor het interview.

1. [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) zoek op ‘cijfers werkloosheid’ [↑](#footnote-ref-1)
2. [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) zoek op ‘cijfers jeugdwerkloosheid’ [↑](#footnote-ref-2)
3. [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) zoek op ‘cijfers werkloosheid per provincie’ [↑](#footnote-ref-3)
4. Regio Rijnmond: Gemeente Albrandswaard, Barendrecht, Binnenmaas, Brielle, Capelle aan den IJssel, Cromstrijen, Dirksland, Goedereede, Heerjansdam, Hellevoetsluis, Korendijk, Krimpen aan den IJssel, Lansingerland, Maassluis, Middelharnis, Nederlek, Nissewaard, Oostflakkee, Oud-Beijerland, Ouderkerk, Ridderkerk, Rotterdam, Rozenburg, Schiedam, Strijen, Vlaardingen en Westvoorne [↑](#footnote-ref-4)
5. [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl) zoek op ‘jongeren’ [↑](#footnote-ref-5)
6. Jolanda Solle, Behoeften klantmanagers bij wetsvoorstel, juni 2014 [↑](#footnote-ref-6)
7. Van Hemel, Line, et al. "Een andere kijk op hardnekkige jeugdwerkloosheid: Aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van laaggeschoolde jongeren, 2009 [↑](#footnote-ref-7)
8. Wet Werk en Bijstand 2003 [↑](#footnote-ref-8)
9. Memorie van toelichting Participatiewet, tweede kamer [↑](#footnote-ref-9)
10. Artikel 18 lid 5 lid 6, lid 7 en lid 8 Participatiewet [↑](#footnote-ref-10)
11. Artikel 18 lid 9, lid 10 en lid 11 Participatiewet [↑](#footnote-ref-11)
12. Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Rotterdam en Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schiedam [↑](#footnote-ref-12)
13. www.uwv.nl zoek op ‘ww uitkering’ [↑](#footnote-ref-13)
14. Artikel 20 lid 3 Grondwet [↑](#footnote-ref-14)
15. Deijle, D. S. G. M. J. M. "De effectiviteit van verzwaring van sancties in het sociale zekerheidsrecht." (2015), Ministerie van Justitie, ‘Handhaving en Gedrag’, december 2006 [↑](#footnote-ref-15)
16. Ministerie van Justitie, ‘Handhaving en Gedrag’, december 2006; Prof. J. van der Pligt, dr. W. Koomen en dr. F. van Harreveld ‘Bestraffen, belonen en beïnvloeden, Een gedragswetenschappelijk perspectief op handhaving’, Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen, Universiteit van Amsterdam p.7 [↑](#footnote-ref-16)
17. Prof. J. van der Pligt, dr. W. Koomen en dr. F. van Harreveld ‘Bestraffen, belonen en beïnvloeden, Een gedragswetenschappelijk perspectief op handhaving’, Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen, Universiteit van Amsterdam [↑](#footnote-ref-17)
18. ’’ [↑](#footnote-ref-18)
19. Ministerie van Justitie, ‘Handhaving en Gedrag’, december 2006; Prof. J. van der Pligt, dr. W. Koomenen dr. F. van Harreveld, ‘Bestraffen, belonen en beïnvloeden, Een gedragswetenschappelijk perspectief op handhaving’, p. 9 [↑](#footnote-ref-19)
20. www.cbs.nl zoek op ‘cijfers jeugdwerkloosheid’ [↑](#footnote-ref-20)
21. Mr. E.J. Kronenburg-Willems - PS jongeren, p.103-134 [↑](#footnote-ref-21)
22. De arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren, SER [↑](#footnote-ref-22)
23. Volgens sociologe Monique Kremer van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) is de relatief hoge werkloosheid onder niet-westerse allochtonen te verklaren doordat zij vaker werken op basis van een flexibel contract. ‘Toen de economie instortte, vlogen bijvoorbeeld Marokkanen en Turken er als eerste uit. [↑](#footnote-ref-23)
24. Liever Mark dan Mohammed – Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag, januari 2010 [↑](#footnote-ref-24)
25. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt - Iris Andriessen

    Eline Nievers Jaco Dagevos, 2012 [↑](#footnote-ref-25)
26. Line Van Hemel (HIVA) en Raphaël Darquenne (FUSL), Een andere kijk op hardnekkige jeugdwerkloosheid: Aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van laaggeschoolde jongeren, maart 2009 [↑](#footnote-ref-26)
27. Landelijke jeugdmonitor, 2008 [↑](#footnote-ref-27)
28. Henk Spies, Natuurlijk willen risicojongeren leren, Methodiekbeschrijving, 2008 [↑](#footnote-ref-28)
29. Artikel 18a Participatiewet [↑](#footnote-ref-29)
30. Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 24 [↑](#footnote-ref-30)
31. CRvB 19-08-2008 nrs. 07/2416 WWB e.a. ECLI:NL:CRVB:2008:BE8919 [↑](#footnote-ref-31)
32. Maatregelenverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Schiedam 2015 toelichting [↑](#footnote-ref-32)
33. Maatregelenverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Schiedam 2015 toelichting [↑](#footnote-ref-33)
34. Laura van Dongen, Jetske de Jong, Wilma Kuiper, Ger Ramaekers, Participatiewet en maatregelen Wwb voor cliëntenraden, 2014 [↑](#footnote-ref-34)
35. Participatiewet 2015 [↑](#footnote-ref-35)
36. Artikel 20 Participatiewet [↑](#footnote-ref-36)
37. Bijlage 7: Interview B [↑](#footnote-ref-37)
38. Bijlage 8: Interview C [↑](#footnote-ref-38)
39. Bijlage 7: Interview B [↑](#footnote-ref-39)
40. Bijlage 8: Interview C [↑](#footnote-ref-40)
41. Bijlage 9: Interview D [↑](#footnote-ref-41)
42. Bijlage 9: Interview D [↑](#footnote-ref-42)
43. Bijlage 10: Interview E [↑](#footnote-ref-43)
44. Bijlage 12: Interview H [↑](#footnote-ref-44)
45. Bijlage 9: Interview D [↑](#footnote-ref-45)
46. Bijlage 10: Interview E [↑](#footnote-ref-46)
47. Jolanda Solle, Behoeften klantmanagers bij wetsvoorstel, juni 2014 [↑](#footnote-ref-47)
48. Ministerie van Justitie, Handhaving en Gedrag, december 2006 [↑](#footnote-ref-48)
49. Prof. J. van der Pligt, dr. W. Koomenen, dr. F. van Harreveld, Bestraffen, belonen en beïnvloeden, Een gedragswetenschappelijk perspectief op handhaving, p.9 [↑](#footnote-ref-49)