

# De waarde van niet-betaald werken

**Author(s)**

Bos, Sandra; Elshout, Judith

**Publication date**

2023

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Naar een werkzame bijstand

[Link to publication](#)**Citation for published version (APA):**

Bos, S., & Elshout, J. (2023). De waarde van niet-betaald werken. In S. Bos, P. de Beer, J. Elshout, M. Portielje, & K. van Berkel (Eds.), *Naar een werkzame bijstand : Bevindingen uit het Amsterdams Experiment met de Bijstand* (pp. 75-84). Eburon.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Naar een werkzame bijstand



# Naar een werkzame bijstand

Bevindingen uit het  
Amsterdams Experiment  
met de Bijstand

Sandra Bos, Paul de Beer, Judith Elshout,  
Mathieu Portielje, Kim van Berkel



Eburon  
Utrecht 2023

Deze publicatie is een verslaglegging van het onderzoek Amsterdams Experiment met de Bijstand door de Hogeschool van Amsterdam en de Universiteit van Amsterdam in opdracht van de gemeente Amsterdam, en deels gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds.

De uitgave is mogelijk gemaakt door The Work Lab, onderdeel van het Centre of Expertise for Economic Transformation, Hogeschool van Amsterdam. [www.hva.nl/cet](http://www.hva.nl/cet)



ISBN 978-94-6301-457-1

Academische Uitgeverij Eburon, Utrecht  
[www.eburon.nl](http://www.eburon.nl)

Tekstredactie: Ton Guiking  
Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

© 2023, The Work Lab & Centre of Expertise for Economic Transformation, Hogeschool van Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende.

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	7
<b>Hoofdstuk 1</b> <b>Het Amsterdams Experiment met de Bijstand: voorgeschiedenis en opzet</b> Paul de Beer en Sandra Bos	9
<b>Hoofdstuk 2</b> <b>Drie soorten begeleiding: een evaluatie</b> Kim van Berkel en Paul de Beer	25
<b>Hoofdstuk 3</b> <b>Belang van begeleiding</b> Mathieu Portielje en Judith Elshout	43
<b>Hoofdstuk 4</b> <b>Werken in de bijstand</b> Judith Elshout en Sandra Bos	63
<b>Hoofdstuk 5</b> <b>De waarde van niet-betaald werken</b> Sandra Bos en Judith Elshout	75

**Hoofdstuk 6****Welbevinden onder druk**

85

Judith Elshout en Mathieu Portielje

**Hoofdstuk 7****Klantmanager: een cruciaal en complex beroep**

95

Sandra Bos, Judith Elshout en Mathieu Portielje

**Hoofdstuk 8****Naar een werkzame bijstand: aanbevelingen en nawoord**

115

Paul de Beer en Sandra Bos

**Dankwoord**

125

**Verantwoording**

127

**Literatuurlijst**

131

**Over de auteurs**

135

# Voorwoord

Voor u ligt het eindrapport van het Amsterdams Experiment met de Bijstand. Het rapport kijkt terug op ruim vier jaar onderzoek naar verschillende vormen van begeleiding van bijstandsgerechtigden. Het geeft heldere inzichten en concrete aanbevelingen waar we als gemeente mee aan de slag zijn gegaan, met de al ingevoerde bijverdienpremie als belangrijkste voorbeeld.

Allereerst wil ik alle betrokkenen bij het onderzoek bedanken voor hun inzet en het meedenken. In het bijzonder de bijstandsgerechtigden die hebben deelgenomen aan het experiment. Maar natuurlijk ook alle klantbegeleiders van de gemeente Amsterdam en de onderzoekers van de Hogeschool van Amsterdam en de Universiteit van Amsterdam.

We zijn in 2018 gestart met het Amsterdams Experiment met de Bijstand. Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar het effect van verschillende begeleidingsvormen van bijstandsgerechtigden. Meer dan 5.000 deelnemers deden mee aan het experiment, waarvan ruim 750 deelnemers deelnamen aan het wetenschappelijk onderzoek, uitgevoerd door de HvA en de UvA.

Ik gun iedereen die ertoe in staat is werk. Werk is veel meer dan alleen een baan, het zorgt voor inkomsten, maar daarnaast bij zowel betaald als onbetaald werk voor eigenwaarde en een sociaal netwerk. Mede door de inzichten uit de tussenrapportages hebben we al verbeteringen in de begeleiding door kunnen voeren. De bijverdienpremie is hiervan het beste voorbeeld. Uit aanvullend onderzoek van Onderzoek en Statistiek (O&S) bleek dat mensen die deelnamen aan het experiment met een bijverdienpremie twee keer vaker een baan vonden dan bijstandsgerechtigden die deze premie niet ontvingen. Dat is echt een mooi resultaat en heeft ervoor gezorgd dat deze premie in Amsterdam structureel is ingevoerd.



Het experiment heeft ook belangrijke inzichten opgeleverd voor de dienstverlening van de directie Werk, Participatie en Inkomen (WPI). Tijdens het experiment werkten de klantbegeleiders met een kleiner klantenbestand en het management stuurde niet op uitstroomdoelstellingen. Dit biedt ruimte voor meer persoonlijke aandacht, maatwerk en waar nodig frequent(er) contact met de bijstandsgerechtigde. Ook gaf dit klantbegeleiders ruimte om nieuwe werkmethoden toe te passen en met elkaar het gesprek aan te gaan (intervisie) over hun werk en de dilemma's die ze ervaren. Door de betere begeleiding van bijstandsgerechtigden konden we mensen koppelen aan banen die echt bij hun situatie passen. Daarnaast zijn werkende parttimers geholpen aan urenuitbreiding.

Ik ben trots op dit experiment, en trots op het eindrapport dat voor u ligt. Het experiment toont aan dat het gemeentelijk bijstandsbeleid minder moet focussen op uitstroom, en meer op de individuele mogelijkheden en beperkingen van de bijstandsgerechtigden. We zullen als gemeente de mogelijkheden blijven onderzoeken om de begeleiding van doelgroepen te versterken en daarmee de positie van mensen in de bijstand te verbeteren. Meer begeleiding voor specifieke doelgroepen, meer maatwerk en daardoor meer kans op werk.

*Rutger Groot Wassink*

Wethouder Sociale Zaken  
Gemeente Amsterdam

# Hoofdstuk 5

## De waarde van niet-betaald werken

Sandra Bos en Judith Elshout

### Maatschappelijke participatie

Uitgangspunt van de Participatiewet is meedoen in de samenleving en werken naar vermogen. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking (wetten.overheid, 2015). In het onderzoek naar begeleidingsvormen binnen de bijstand in Amsterdam, hebben we de ruim 800 deelnemers ook gevraagd naar hun niet-betaalde werkzaamheden: vrijwilligerswerk, mantelzorg en scholing. Hoewel onze doelgroep niet representatief is voor de gehele bijstandspopulatie in Amsterdam, geven de onderstaande bevindingen wel een beeld van de situatie waarin bijstandsgerechtigden zich bevinden. Op basis van de vier metingen in het onderzoek (zie hoofdstuk 2 voor de opzet en fasering van de metingen) constateren we dat ruim de helft van onze deelnemers een of meer langdurige ziekten, aandoeningen of handicaps heeft. En weer de helft van hen komt daardoor niet tot (betaald) werken. Anderen geven aan niet meer uren te werken dan ze al doen, omdat dat een te grote fysieke of mentale belasting geeft. Er is in onze samenleving dus een hoog percentage mensen dat als gevolg van fysieke of mentale belemmeringen nooit betaald werk zal verrichten of nooit voldoende uren kan werken om uit de uitkering te komen. Dit betekent niet dat ze zich niet willen inzetten in de maatschappij. In sommige gevallen participeren ze al op een of andere manier, onbetaald. Meedoen naar vermogen kan immers ook het verrichten van vrijwilligerswerk en/of

mantelzorg betekenen. Soms naast een baan, maar in enkele gevallen ook in plaats van een (parttime) baan. Als stimulans om te (blijven) participeren, is het voor veruit de meeste bijstandsgerechtigden belangrijk perspectief te bieden op (meer) betaald of onbetaald werk of op scholing.

In dit hoofdstuk komen drie vormen van onbetaalde (maatschappelijke) activiteit aan bod die door de ondervraagde bijstandsgerechtigden naast of in plaats van een betaalde baan worden verricht: vrijwilligerswerk, mantelzorg en scholing.

## Vrijwilligerswerk

Van de groep geïnterviewde bijstandsgerechtigden geeft 25% bij aanvang van het onderzoek (2018) aan vrijwilligerswerk te verrichten. Tijdens de coronapandemie is dit percentage gedaald naar 17%, omdat buurthuizen, scholen, sportclubs en andere vrijwilligerscentra hun deuren moesten sluiten. Na de pandemie pakten deelnemers het vrijwilligerswerk niet overal weer op. Deze blijvende afname kan ook samenhangen met de aantrekkende arbeidsmarkt, waardoor mensen hun vrijwilligerswerk vervuilen voor een (parttime) baan. Uit onze cijfers blijkt echter dat ook werkende deelnemers vrijwilligerswerk blijven verrichten. Van de deelnemers die bij de laatste meting aangaven vrijwilligerswerk te doen, combineerde ruim een derde dit met een parttimebaan.

Voor sommige bijstandsgerechtigden is vrijwilligerswerk een alternatief voor een betaalde baan, tijdelijk of soms permanent. Opvallend, maar niet geheel verrassend, is dat het aandeel vrijwilligers onder de deelnemers zonder betaald werk bijna twee keer zo hoog is als onder de parttime werkenden (resp. 36 en 19%).

In het kader van het hoofddoel van het Amsterdamse Experiment met de Bijstand is het interessant om na te gaan of het voor de mate van vrijwilligerswerk uitmaakt welk soort begeleiding bijstandsontvangers krijgen. Verrichten bijstandsontvangers die hetzij extra veel aandacht krijgen van klantmanagers, hetzij ruimte krijgen om zelf de regie over

hun activiteiten te nemen, vaker of minder vaak maatschappelijke activiteiten, zoals vrijwilligerswerk of mantelzorg? Het antwoord luidt nee. Aan het einde van het onderzoek (nameting) constateren we wel dat deelnemers aan de extra-aandachtgroep het minst vaak vrijwilligerswerk doen (14%) ten opzichte van de zelfregiegroep 19% en de vergelijkingsgroep 17%. Maar deze verschillen zijn niet significant. We vinden dus geen noemenswaardige verschillen tussen de deelnemers aan de drie experimentengroepen in hun deelname aan vrijwilligerswerk.

Op de vraag aan de deelnemers waarom ze vrijwilligerswerk doen, antwoordt een derde (30%) van de deelnemers dat ze 'wat te doen willen hebben'. Dit komt overeen met antwoorden die deelnemers gaven op de vraag waarom ze graag willen werken. 'Bezig' willen zijn en zich 'nuttig' voelen zijn belangrijke redenen. We zien dat deze latente functies van werk (Jahoda, 1982) terugkomen in motivaties om vrijwilligerswerk te doen. Een vijfde (20%) van de ondervraagden geeft aan vrijwilligerswerk te doen omdat ze 'iets terug willen doen voor de samenleving', vrijwillig als een vorm van wederkerigheid. Een ander motief om vrijwilliger te worden, zo blijkt uit de diepte-interviews, is de hoop dat het de kans op een baan verhoogt. Voor deze bijstandsgerechtigden is de weg naar betaald werk kennelijk lastig. Vrijwilligerswerk kan in hun ogen een eerste stap zijn. Helaas zien klantmanagers slechts in uitzonderlijke gevallen dat vrijwilligerswerk leidt tot een betaalde baan. Ze raden hun bijstandsgerechtigden deze tussenstap dan ook zelden aan. Alleen in uitzonderlijke gevallen zien ze vrijwilligerswerk als essentiële tussenfase, bijvoorbeeld om de taal beter te leren, werkervaring op te doen of om arbeidsfit te blijven. Na maximaal een jaar moeten klanten het nodige geleerd hebben en is het tijd voor de volgende stap. Klantmanagers zien regelmatig dat van oorsprong betaald werk als vrijwilligerswerk wordt aangeboden. Een klantmanager gaat in die gevallen soms praten met een werkgever om van het vrijwilligerswerk een leerstage te maken of om te kijken of het toch niet betaald kan worden.

Bijstandsgerechtigden die geen betaalde parttimebaan hebben, geven vaak aan blij te zijn met hun vrijwilligerswerk. Ze worden namelijk ergens verwacht, leveren een waardevolle bijdrage aan de samenleving en hebben niet de stress van de inkomstenverrekening, nul-urencontracten

en mogelijk ontslag. Vanwege deze pluspunten begrijpen sommige klantmanagers de voorkeur voor vrijwilligerswerk bij de bijstandsgerechtigden. Met vrijwilligerswerk hebben ze ‘het gezeik van de verrekening’ van inkomsten niet. Bovendien vinden ze het werk vaak interessanter en is de arbeidsovereenkomst duurzamer dan bij betaald werk: ‘Als ik weet dat ik ergens kom en daar kan blijven, en niet na een maand weer weg moet. Je wilt een beetje stabiliteit hebben, ook op de langere termijn.’ Tot slot is er binnen de samenleving veel vraag naar ‘gratis’ arbeidskrachten, hetgeen mensen stimuleert om zich als vrijwilliger aan te melden: ‘Vaak met ouderen, of met gehandicapten. Ook in ziekenhuizen, om mensen heen en weer te brengen. Dat vind ik allemaal niet erg, geen probleem.’

De vraag om wat voor vrijwilligerswerk het gaat, levert een rijk palet aan activiteiten op, variërend van Nederlands leren aan asielzoekers, ondersteuning bieden in bibliotheken en verzorgingstehuizen, boodschappen doen voor oudere mensen tot Koranles doceren in de moskee en vrijwilliger zijn in een kringloopwinkel. Kortom, allerlei sectoren waar extra capaciteit vaak hard nodig is.

## Mantelzorg

Behalve als vrijwilliger zijn sommige deelnemers (ook) actief als mantelzorger. Aan het begin van het onderzoek verrichtte 20% bijstandsgerechtigden mantelzorg. Aan het eind van het onderzoek (nameting) is dat nog 15%.<sup>1</sup> Het aandeel mantelzorgers nam, net als bij vrijwilligerswerk, tijdens de coronacrisis af en herstelde zich niet na de crisis. Ruim een derde van de mantelzorgers in ons onderzoek geeft de zorg aan ouders. Een gelijk aandeel zorgt voor kind of partner. In sommige gevallen is de zorgtaak zo groot dat het een reden is dat mensen niet (meer uren) kunnen werken.

Evenals bij vrijwilligerswerk hebben we onderzocht of er onderscheid is tussen de drie conditiegroepen met betrekking tot het verlenen van

---

1. Het percentage mantelzorgers in Amsterdam bedroeg in 2020 9% (Staat van de Stad 2020-2021, O&S).

mantelzorg. Gedurende het hele onderzoek blijft het aandeel in alle drie groepen vrijwel gelijk met kleine onderlinge verschillen, maar deze zijn niet significant. Zo verleende aan het begin van het experiment 16% van de extra-aandachtgroep mantelzorg (15% aan het einde), 20% van de zelfregiegroep (22% aan het einde) en 25% van de vergelijkingsgroep (21% aan het einde). De begeleidingsconditie heeft dus geen invloed op het wel of niet verlenen van mantelzorg aan een naaste, hetgeen gezien het type onbetaalde, onderlinge zorg geen verbazing wekt.

Zestien tot twintig procent mantelzorgers is een vrij hoog percentage, zeker gezien het feit dat bijstandsgerechtigden tot voor kort zonder toestemming geen mantelzorg mochten verlenen. Dit kon namelijk gezien worden als ‘op loon te waarderen arbeid’, met als gevolg dat bijstand ontvangende mantelzorgers een korting op hun uitkering kregen. Daarnaast kon het gebruik van een rekening van een hulpbehoevende door een bijstandsgerechtigde die mantelzorg verleent, gevolgen hebben voor het recht op bijstand. Dit lijkt nu verleden tijd. In een brief aan de Kamer schrijft minister Schouten (Armoedebelid, Participatie en Pensioenen) in november 2022 dat ze de balans in de Participatiewet terug wil brengen (Kamerbrief, 2022). Dit wil ze onder andere doen door vast te leggen dat een bijstandsgerechtigde de gemeente niet meer om toestemming hoeft te vragen om te mantelzorgen. Het is hiermee geen ‘op loon te waarderen arbeid’ meer. Ook mag bij een gezamenlijke bankrekening de uitkering niet (meer) direct worden gekort. Voor veel deelnemers aan het experiment waren de eerdere beperkende maatregelen onbekend of werden ze genegeerd. Een op de vijf deelnemers verleende immers mantelzorg en leverde hiermee een maatschappelijke bijdrage.

## Scholing als opmaat

De arbeidsmarkt is constant in ontwikkeling en vraagt om steeds meer specialistische kennis en vaardigheden, waaraan een deel van de bijstandsgerechtigden moeilijk kan voldoen. Van de onderzoeksgroep heeft 19% alleen basisschoolonderwijs genoten. Landelijk blijkt 60% van de bijstandsgerechtigden geen startkwalificatie te hebben (Kremer & Van der Meer, 2020). Van de deelnemers uit ons onderzoek komt 59% uit een

land waar Nederlands niet de voertaal is, wat in sommige gevallen zorgt voor een matige beheersing van de Nederlandse taal. Om deze achterstanden in taal en opleiding te reduceren en kansen op (on)betaald werk te vergroten, is scholing van groot belang. De afgelopen jaren is er echter flink bezuinigd op het activeringsbudget (Kremer & Van der Meer, 2020).

Uit ons onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de deelnemende bijstandsgerechtigden (51%) aan scholing wil doen, maar slechts een beperkt aantal (12%) hier ook daadwerkelijk mee bezig is. Van alle deelnemers die een scholingstraject volgen, doet ruim twee derde dat gericht op het vinden van werk (68%). Meer dan de helft van degenen in opleiding is op eigen initiatief aan een training of cursus begonnen, een vijfde op aanraden van zijn of haar klantmanager en een tiende op advies van de werkgever. Dat ruim de helft van de ondervraagden graag een opleiding of cursus wil volgen, past bij het idee van de niet-werkende bijstandsgerechtigden dat scholing de kans op werk kan vergroten. Bij de laatste meting noemde een kwart 'opleiding' als mogelijkheid om het arbeidsperspectief te vergroten.

Op de vraag wat voor type scholing de bijstandsgerechtigden willen volgen, krijgen we hele basale antwoorden, gericht op het vergroten van hun kansen op arbeidsparticipatie. Meest genoemde antwoord was een taal cursus, voornamelijk Nederlandse les. Op de tweede plaats kwamen allerlei opleidingen in de zorg, waarbij de respondenten vaak precies aangaven met welke doelgroep ze wilden werken en op welk niveau ze konden instappen. Op de derde plek stond de wens om een speciaal rijbewijs te halen, om zo vrachtwagen- of buschauffeur te worden.

Ondanks de verwachting dat scholing ondersteunend kan zijn aan arbeidsparticipatie, geeft bijna de helft van de deelnemers aan geen opleiding te willen volgen. Ze zeggen hier geen tijd, energie of interesse voor te hebben. Sommigen noemen specifiek fysieke of mentale belemmeringen die het volgen van een opleiding onmogelijk maken. Anderen halen aan dat de gewenste opleiding niet vergoed wordt, waardoor het een onhaalbaar iets wordt. Ook in de diepte-interviews met bijstandsgerechtigden en klantmanagers krijgen we terug dat financiering een

groot obstakel is. Zelf hebben de bijstandsgerechtigden niet het geld voor een opleiding. Ze zijn dus volledig afhankelijk van de gemeente of hun werkgever. Het percentage van 12% dat daadwerkelijk scholing volgt, zou dus flink kunnen stijgen, mits er aan een aantal voorwaarden kan worden voldaan, waaronder een ruimer en meer vraaggericht aanbod van scholingstrajecten en een ruimer budget.

Ook de klantmanagers zien graag een verruiming van het scholingsaanbod en -budget. Ze benadrukken vrij unaniem dat het binnen het huidige systeem moeilijk is een passend aanbod te doen aan bijstandsgerechtigden. 'Ik zou graag willen dat de mogelijkheden tot scholing veel groter zouden zijn. Ik vind dat ik me vaak wel in bochten moet wringen om iets gedaan te krijgen.' Wat ontbreekt, is een toegankelijk, compleet aanbod van alle trainingen en opleidingen. Het huidige aanbod vanuit de gemeente sluit volgens klantmanagers niet altijd aan bij de wensen en behoeften van de bijstandsgerechtigden, het is sterk aanbodgericht in plaats van vraaggericht. En een ruimer budget is meer dan welkom. Een klantmanager stelt voor:

*“Als klanten hun rijbewijs mogen halen, vergroot dat voor velen de kans op werk en hoeven zij dus minder lang een uitkering te genieten. Bovendien kost een rijbewijs niet meer dan een gemiddeld traject waarop klanten geplaatst kunnen worden.”*

Een andere klantmanager oppert een scholingsbudget voor elke bijstandsgerechtigde van circa 1.000 euro per jaar.

Voor de klantmanagers vereist het aanvragen van scholing veel voorbereiding en doorzettingsvermogen, want ze moeten eerst een passende opleiding vinden, de bijstandsgerechtigde (blijvend) motiveren, voldoende financiering organiseren en ten slotte ook nog een baangarantie van de (toekomstige) werkgever regelen. Deze voorwaarden werpen hoge drempels op. Desondanks oppert een klantmanager dat er veel meer geïnvesteerd moet worden in scholing, vooral om duurzame participatie en uitstroom te bewerkstelligen. Dit vraagt om langetermijndenken, terwijl nu vaak de korte termijn – klanten snel in een (tijdelijke) baan 'duwen' – prevaleert. 'Liever even twee jaar in de bijstand met scholing



en daarna duurzaam eruit, dan kortetermijndenken en snel eruit', geeft een klantmanager aan. Een andere klantmanager geeft een voorbeeld:

*“[Een bijstandsgerechtigde] had een uitkering bij ons, had geen werk, en die opleiding kostte volgens mij een paar duizend euro. Ik weet het niet meer precies, 1000 of 1500 euro. Dan heb je natuurlijk een probleem, want die man heeft zelf geen geld om die opleiding te betalen. Hij wil het wel graag, want als hij de opleiding afrondt, heeft hij weer kans op werk en gaat hij weg bij de gemeente. Dat is dan wel een gunstig traject, als je het bekijkt: één keer een investering. Het bedrijf waar hij opleiding deed, stelde ook garant dat hij daarna kon blijven werken met een contract.”*

Bij parttime werkende bijstandsgerechtigden speelt ook de werkgever een rol in het scholingstraject. Alleen bij werknemers met flexibele en nul-urencontracten, bijvoorbeeld in de zorg en beveiliging, is scholing vaak geen standaardgegeven. Het feit dat velen juist in deze branches werken met dit type contracten verklaart misschien dat slechts 11% van degenen die momenteel een opleiding volgen, dit op advies van zijn of haar werkgever doet.

Tot slot pleit een aantal klantmanagers voor beter, intensiever taalonderwijs, bijvoorbeeld door bijstandsgerechtigden stages aan te bieden waar zij op de werkplek meteen de taal oppikken. Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal is volgens klantmanagers een groot obstakel op weg naar werk. Dit sluit aan bij de opleidingswensen van de deelnemers, ze willen gedegen taallessen en niet slechts een paar uur per week les vanuit een buurthuis. Eerder onderzoek naar ervaringen van langdurig werkloze vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond laat zien dat het geringe aantal uur taallessen per week in buurthuizen en bij welzijnsinstellingen tot frustraties leidde (Elshout, 2016). Deze vrouwen zagen, net als de klantmanagers die wij spraken, niet in hoe hun Nederlands op die manier zou kunnen verbeteren. Ook Kremer en Van der Meer (2020) menen dat bijstandsgerechtigden, die nu vaak verwezen worden naar een taalcursus in een buurthuis, gebaat zijn bij intensieve, kwalitatief goed aangeschreven taaltrajecten om de kans op (on)betaalde arbeid

duurzaam te vergroten. Inmiddels is er in Amsterdam de ambitie om meer bijstandsgerechtigden kans op werk te bieden door ‘inzetten om het profiel van bijstandsgerechtigden op de arbeidsmarkt te versterken door middel van om- en bijscholing’ (Gemeente Amsterdam, 2022).

## Onbetaald, niet onbemind

In dit hoofdstuk is gekeken naar onbetaalde maatschappelijke activiteiten die bijstandsgerechtigden verrichten binnen de Amsterdamse samenleving. Vanuit het perspectief van meedoen in de maatschappij leveren bijstandsgerechtigden een belangrijke bijdrage als vrijwilliger of mantelzorger. Dit is niet alleen goed voor de ontvanger, vanwege de tijd, zorg en aandacht die deze ontvangt, maar ook voor de vrijwilliger zelf. Ondanks het feit dat vrijwilligerswerk niet direct leidt tot betaald werk, biedt het bijstandsgerechtigden een dagritme en werkervaring, en draagt het bij aan hun eigenwaarde en gevoel betekenisvol bezig te zijn. Voor sommigen is het een tussenstap, voor anderen het hoogst haalbare. Daarom kan de vraag gesteld worden of ook deze onbetaalde maatschappelijke inzet op (meer) waarde moet worden erkend (vgl. Berger, 2022). Dit betekent waardering voor mensen voor wie betaald werk (voorlopig) een stap te ver is en voor wie vrijwilligerswerk en/of mantelzorg ontwikkeling, veiligheid, werkplezier en stabiliteit betekenen.

Tot voor kort was het verlenen van mantelzorg niet zonder meer toegestaan voor mensen in de bijstand. Door nieuwe voorgenomen wetgeving ligt dit inmiddels anders. Los van juridische kaders, zou erkenning van de bijdrage die mantelzorg levert aan de participatiesamenleving en het sociale fundament in de stad een belangrijke stap zijn, evenals het zoeken naar manieren om dit mogelijk te maken in combinatie met betaalde werkzaamheden.

Ten behoeve van eigen ontwikkeling en verhoogde kansen op arbeidsparticipatie verricht 12% van de onderzoeksgroep momenteel een opleiding of cursus. Terwijl de helft van de deelnemers aan het onderzoek zegt scholing te willen volgen en hier gezien hun taalachterstand en ontbrekende startkwalificaties baat bij kan hebben. De wil onder de

bijstandsgerechtigden lijkt aanwezig te zijn, nu de investeringen nog om deze mensen kansen te bieden zich (verder) te ontwikkelen, mee te doen in de samenleving en duurzaam aan de slag te gaan.

# Dankwoord

Onderzoekers zijn passanten. Ze stappen in het leven van de leden van hun onderzoeksgroep, lopen een bepaalde tijd met ze mee en voegen hetgeen ze gehoord, gezien en ervaren hebben samen in een publicatie. Mede hierom is het zo bijzonder dat wij gedurende vier jaar zo vaak en zo veel bijstandsgerechtigden hebben mogen spreken. Wij zijn hun dankbaar voor hun leerzame, positieve, droevige en soms schrijnende verhalen. Voor hun openheid en betrokkenheid, waardoor we ze vier jaar lang konden ‘volgen’. Hopelijk heeft dit onderzoek de bijstandsgerechtigden ook wat gebracht.

Daarnaast willen we de klantmanagers in het *dedicated team* bedanken voor hun inzet in het experiment, hun belangstelling om hun beroep verder te ontwikkelen en voor de mooie interviews die we elk jaar met hen mochten houden. Zonder hun toewijding was het niet mogelijk om te experimenteren met alternatieve vormen van begeleiding. Binnen de Gemeente Amsterdam willen we in het bijzonder Chris Kornmann, Jan Feenstra en Cassandra van Rijn bedanken voor de goede samenwerking.

Bij het uitvoeren van de vele honderden interviews zijn we elk jaar ondersteund door studenten en een groep vaste, externe interviewers. Voor de organisatie en planning van alle interviews was Ria van der Holst van onschatbare waarde. Wij danken de ervaringsdeskundige in ons team voor haar altijd kritische en constructieve inzichten. Met een dosis humor hield zij ons scherp. We bedanken emeritus lector Martha Meerman voor haar ideeën en vasthoudendheid om dit experiment van de grond te krijgen en voor het kritisch meelezen van deze bundel. Van grote waarde voor de totstandkoming van deze publicatie was redacteur Ton Guiking die onze teksten nauwlettend becommentarieerde en corrigeerde.

Ook bedanken we de deelnemers aan de klankbordgroep en de stuurgroep voor hun kritische en constructieve feedback gedurende het

project. Dank zijn we ook verschuldigd aan onze collega's van de andere zes experimentgemeenten en aangesloten universiteiten en hogescholen (Landelijk Overleg Experimenten Participatiewet (LOEP)) met wie we interessante sessies en discussies hadden over alle facetten van het onderzoek doen naar de bijstand.

Binnen de Universiteit van Amsterdam was het onderzoek ondergebracht bij het AIAS-HSI. Binnen de Hogeschool van Amsterdam viel het onderzoek onder The Work Lab binnen het Centre of Expertise for Economic Transformation. We willen alle collega's die hebben meegedacht, bedanken voor hun feedback, in het bijzonder Marije de Goede en Hafid Ballafkih voor hun bijdrage aan het opzetten van het experiment en het meewerken in de eerste fase ervan.

Verder dank aan het Europees Sociaal Fonds voor de financiële bijdrage die dit experiment mogelijk maakte.

Tot slot veel dank aan de Gemeente Amsterdam die ons het vertrouwen en de middelen gaf om vier jaar lang het experiment met de bijstand te mogen uitvoeren en bij het vormgeven van het experiment de ruimte opzocht binnen de grenzen van de Participatiewet.

*Het onderzoeksteam*

# Verantwoording

Deze publicatie is een resultaat van vier jaar onderzoek naar het Amsterdams Experiment met de Bijstand. Het onderzoek werd uitgevoerd tussen 2018 en 2022. Tijdens elke meting zijn naast de enquêtes met bijstandsgerechtigden diepte-interviews afgenomen met bijstandsgerechtigden en klantmanagers. Na elke meting zijn op basis van het kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek de uitkomsten gedeeld in (technische) rapportages. Zij zijn de basis voor de bevindingen die in deze publicatie worden gepresenteerd. Omwille van de leesbaarheid hebben we ervoor gekozen om in de hoofdstukken niet expliciet te refereren naar de kwantitatieve en kwalitatieve rapportages. Voor een uitgebreidere uiteenzetting en toelichting van de resultaten verwijzen we naar deze rapportages. Veel van de citaten van respondenten zijn terug te vinden in de onderliggende rapportages.

Gedurende het onderzoek hebben we onze bevindingen gedeeld middels bijdragen aan onder meer het Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken, Bewogen Stad en het online platform Sociale Vraagstukken. Ook verscheen er een overzichtsartikel in het wetenschappelijk tijdschrift *Beleid en Maatschappij*.

Hieronder nemen we de lijst op met technische kwantitatieve en kwalitatieve rapportages die voorafgegaan zijn aan deze publicatie.

## Kwantitatieve rapportages

- De Beer, P. (2019). *T0. Tussenrapportage Amsterdams Experiment met de Bijstand*. Hogeschool van Amsterdam/ Universiteit van Amsterdam.
- De Beer, P. (2020). *T1 Tussenrapportage Amsterdams Experiment met de Bijstand*. Hogeschool van Amsterdam/ Universiteit van Amsterdam.

- De Beer, P. (2021). *T2 Rapportage Amsterdams Experiment met de Bijstand*. Hogeschool van Amsterdam/ Universiteit van Amsterdam.
- De Beer, P. (2022). *Nameting (T3) Amsterdams Experiment met de Bijstand*. Hogeschool van Amsterdam/ Universiteit van Amsterdam.

## Kwalitatieve rapportages

- Bos, S. en Portielje, M. (2019). *T0 rapportage kwalitatief Amsterdams Experiment met de Bijstand: ervaringen van bijstandsgerechtigden*. Hogeschool van Amsterdam.
- Bos, S., Elshout, J., & Portielje, M. (Reds.). (2020). *T1 rapportage kwalitatief Amsterdams Experiment met de Bijstand: ervaringen van bijstandsgerechtigden*. Hogeschool van Amsterdam.
- Bos, S. (2021). *T2 rapportage kwalitatief Amsterdams Experiment met de Bijstand: ervaringen van klantmanagers*. Hogeschool van Amsterdam.
- Elshout, J. (2021). *T2 rapportage kwalitatief Amsterdams Experiment met de Bijstand: ervaringen van bijstandsgerechtigden*. Hogeschool van Amsterdam.
- Elshout, J., & Bos, S. (2022). *T3 rapportage kwalitatief Amsterdams Experiment met de Bijstand: ervaringen van klantmanagers*. Hogeschool van Amsterdam.
- Elshout, J., Bos, S., & Portielje, M. (2022). *T3 rapportage kwalitatief Amsterdams Experiment met de Bijstand: ervaringen van bijstandsgerechtigden*. Hogeschool van Amsterdam.

## Overige publicaties ten grondslag aan deze bundel

- Bos, S., & Elshout, J. (2021, 23 maart). Bijverdienpremie voor werkenden in de bijstand loont. In *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd op 1 mei 2023, van <https://www.socialevraagstukken.nl/bijverdienpremie-voor-werkenden-in-de-bijstand-loont/>
- Elshout, J., & Bos, S. (2021, 1 november). Verrekening van inkomsten uit werk bron van onrust. In *Sociale Vraagstukken*. Geraadpleegd op 1 mei 2023, van <https://www.socialevraagstukken.nl/verrekening-in->

komsten-uit-werk-bron-van-onrust/

De Beer, P., & Bos, S. (2022). Lessen uit het Amsterdamse experiment met de bijstand. *Beleid en Maatschappij* 49(1), 8-25.

Elshout, J., & Bos, S. (2022, 18 februari). Leven van een bijstandsuitkering – ‘Alsof je in een parallelle werkelijkheid zit’. In *Sociale Vraagstukken* (eerder verschenen in Bewogen Stad, Hogeschool van Amsterdam). Geraadpleegd op 1 mei 2023, van <https://www.socialevraagstukken.nl/interview/leven-van-een-bijstandsuitkering-alsof-je-in-een-parallele-werkelijkheid-zit/>

Bos, S., & Elshout, J. (2022, 5 mei). Amsterdams Experiment met de Bijstand. Werkt het? In *Sociale vraagstukken*. Geraadpleegd op 1 mei 2023, van <https://www.socialevraagstukken.nl/rubrieken/onderzoek/amsterdams-experiment-met-de-bijstand-werkt-het/>





# Literatuurlijst

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB). *Tijdelijke regeling experimenten Participatiewet* van 20 februari 2017 (2017- 00000197982).
- Berger, L. (2022). *Zorg. Een betere kijk op de mens*. De Correspondent.
- Betkó, J., Spierings, N., Gesthuizen, M., & Scheepers, P. (2020). *Rapportage experiment Participatiewet gemeente Nijmegen*. Radboud Universiteit.
- College van B&W (2016). *Experiment regelluwe bijstand: experimentopdracht*. Voordracht voor de collegevergadering van 26 januari 2016. Gemeente Amsterdam.
- College van B&W (2017). *Voorstel Amsterdamse opzet alternatief experiment Participatiewet*. Voordracht voor de collegevergadering van 31 oktober 2017. Gemeente Amsterdam.
- Conen, W.S., & De Beer, P.T. (2021). *De waarde van werk in Nederland. Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019*. AIAS-HSI.
- De Beer, P. (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Beer, P. (1999). Wat is het nut van werken? *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 26(1), 25-57.
- De Visser, S., Van Ommeren, M., Kistemaker, S., Salomé, L., Doelen, P., & Kuiper, F. (2021). *Als verrekenen een beperking is. Eindrapport UWV-subsidie*. Optimalistic, Muzus en Stimulansz.
- Edzes, A., Rijnks, R., Kloosterman, K., & Venhorst, V. (2020). *Bijstand op Maat*. Rijksuniversiteit Groningen.
- Eikenaar, T., De Rijk, A., & Meershoek, A. (2016). What's in a Frame? How Professionals Assess Clients in Dutch Work Reintegration Practice. *Social Policy & Administration*, 50(7), 767-786.
- Elshout, J., & Ballafkih, H. (2022, 24 mei). Corona legde vergrootglas op verschillen tussen precair en werkenden. In *Sociale vraagstukken*.

- Geraadpleegd op 1 mei 2023, van <https://www.socialevraagstukken.nl/corona-legde-vergrootglas-op-verschillen-tussen-precairen-en-werkenden/>
- Elshout, J. (2016). *Roep om respect. Ervaringen van werklozen in een meritocratiserende samenleving*. Stichting de Driehoek.
- Fehr, E., & Schmidt, K.M. (2003). Theories of fairness and reciprocity – evidence and economic applications. In M. Dewatripont, L. Peter Hansen, & S. J. Turnovsky (Eds.), *Advances in economics and econometrics, econometric society monographs*, Eighth World Congress, Volume 1, pp. 208-257.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*. Verso.
- Gebhardt, W., & Feijten, P. (2022). *Mensbeelden bij beleid. Bewust worden, bespreken en bijstellen*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gemeenteraad (2015). Initiatiefvoorstel *Naar socialere bijstand in Amsterdam* van de leden Groot Wassink en Nuijens. Ingediend 10 maart 2015.
- Gramberg, P., & De Swart, J. (2020). *Wat werkt op weg naar werk? Eindrapport Experiment Participatiewet gemeente Deventer*. Saxion Hogeschool.
- Groot, L., Muffels, R., & Verlaet, T. (2019). Welfare states' social investment strategies and the emergence of Dutch experiments on a minimum income guarantee. *Social Policy and Society*, 18(2), 277-287.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- Jahoda, M., Lazarfeld, P.F., & Zeisel, H. (1971 [1933]). *Mariental: the sociology of an Unemployed Community*. Atherton.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Macmillan.
- Kamerbrief (2022). [www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/11/28/kamerbrief-stand-van-zaken-participatiewet-in-balans-geraadpleegd-op-7-maart-2023](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/11/28/kamerbrief-stand-van-zaken-participatiewet-in-balans-geraadpleegd-op-7-maart-2023).
- Kamerstuk 33161-3 (2012). *Memorie van toelichting bij Invoeringswet Wet werken naar vermogen*. Tweede Kamer der Staten-Generaal. [https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20120201/memorie\\_van\\_toelichting/document3/f=viwmfo4wd2x9.pdf](https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20120201/memorie_van_toelichting/document3/f=viwmfo4wd2x9.pdf)
- Kampen, T. (2014) *Verplicht vrijwilligerswerk. De ervaringen van bijstandscienten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Van Gennep.

- Kluge, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17 (6), 904-918.
- Kremer, M., & Van der Meer, J., (2020). Een betere bijstand. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, 2020 (3), 10-16.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. Allen Lane.
- Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap*. Bureau voor Sociale Argumentatie.
- Meerman, M., De Beer, P., & Portielje, M. (2019). Het Amsterdamse Experiment met de Bijstand. In: Meerman, M. (Red.). *Mens & Markt*. HRM-onderzoek op het HBO, pp. 141-155. Eburon.
- Muffels, R., Blom-Stam, K., & Van Wanrooij, S. (2020). *Vertrouwensexperiment Tilburg: werkt het en waarom wel of niet?* Tilburg University/ Reflect.
- Mullainathan, S., & Shafir, E. (2013). *Scarcity: Why having too little means so much*. Macmillan.
- Portielje, M., & Bos, S. (2020). Bijstand onder voorwaarden. In T. Kampen, M. Sebrechts, T. Knijn, & E. Tonkens (Reds.), *Streng maar onrechtvaardig. De bijstand gewogen*. Van Genneep.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Sen, A. (2004). Capabilities, lists, and public reason: continuing the conversation. *Feminist Economics*, 10(3), 77-80.
- Staat van de stad 2020-2021, Gemeente Amsterdam (O&S). De Staat van de Stad Amsterdam XI, 2020-2021 | Website Onderzoek en Statistiek.
- Van der Aa, P. (2012). *Activeringswerk in uitvoering. Bureaucratisch en professionele dienstverlening in drie sociale diensten*. Ridderprint.
- Van Echtelt, P. (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Van Echtelt, P. (2011). Maakt werk gelukkig? Tevredenheid van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (27)2, 139-156.
- Van Kempen, H., Schmitz, D., & Verhaar, S. (2021). *Amsterdams Experiment met de Bijstand* (OIS). <https://onderzoek.amsterdam.nl/publicatie/amsterdams-experiment-met-de-bijstand-2021>

- Veenhoven, R. (2002). *Het grootste geluk voor het grootste aantal. Geluk als richtsnoer voor beleid* (oratie). Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Verlaat, T., de Kruijk, M., Rosenkranz, S., Groot, L., & Sanders, M. (2020). *Onderzoek Weten wat werkt: samen werken aan een betere bijstand*. Universiteit Utrecht.
- Verlaat, T., & Zulkarnain, A. (2022). *Vervolgonderzoek experimenten Participatiewet*. Centraal Planbureau.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017). *Weten is nog geen doen: een realistisch perspectief op redzaamheid*. WRR.
- Wetten.overheid (2015). *Participatiewet*. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2015-1-1>.
- Winter, P. de (2019). *Tussen de regels. Een rechtssociologische studie naar handhaving in de sociale zekerheid*. Boom Juridisch.
- Ypeij, A., Snel, E., & Engbersen, G. (2002). *Armoede in Amsterdam Noord*. Risbo /Erasmus University Group.

# Over de auteurs

**Paul de Beer** is sinds 2003 Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam (instituut AIAS-HSI) en sinds 2010 directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging De Burcht. Hij studeerde econometrie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en promoveerde in 2001 aan de Universiteit van Amsterdam. Hij werkte eerder onder meer bij het Sociaal en Cultureel Planbureau en bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

**Kim van Berkel** is economisch onderzoeker, momenteel werkzaam bij SEO Economisch Onderzoek, waar zij zich bezighoudt met beleids-evaluaties op het gebied van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid.

**Sandra Bos** is als senior onderzoeker verbonden aan de Hogeschool van Amsterdam en directeur van Stichting Burennetwerk. In 1998 promoveerde zij op de geschiedenis van de onderlinge hulpverlening in de Noordelijke Nederlanden en andere Europese landen (1570-1820), waarna ze onder meer werkzaam was bij de Verenigde Naties.

**Judith Elshout** is socioloog en als senior onderzoeker en docent verbonden aan de Hogeschool van Amsterdam. In 2016 verscheen haar proefschrift *Roep om respect* over hoe werklozen hun zelfrespect kunnen bewaren in een meritocratiserende samenleving.

**Mathieu Portielje** is socioloog en werkt sinds 2016 voor de Hogeschool van Amsterdam. Als docent-onderzoeker is hij verbonden aan de opleiding HRM en het Lectoraat Arbeid & Human Capital in Transitie. Hij voert een promotieonderzoek uit naar de waarde van betaald werk voor bijstandsgerechtigden en de wijze waarop instituties deze waarde beïnvloeden.