
Doorstroomambities binnen de Instapeconomie: mogelijkheden voor het vergroten van motivatie en perspectief

Msc Public Administration: Economics & Governance

Masterscriptie Wesley Koster

Leerling nummer: S3334422

Begeleid door Dr. L. Beekers

Aantal woorden: 9974

6 maart 2026



Samenvatting

Bij het programma Instapeconomie Den Haag verrichten mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt waardevolle activiteiten in de wijk, met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Deze persoonlijke ontwikkeling is met name relevant voor deelnemers die de ambitie hebben om door te stromen naar regulier werk. Deze scriptie onderzoekt de samenhang tussen deze doelstelling en deelname aan de Instapeconomie aan de hand van de VIE-theorie (Vroom, 1964), waarbij wordt geanalyseerd hoe persoonlijke kenmerken via verwachting, instrumenta­liteit en valentie samenhangen met arbeidsmarkt­motivatie. De kwantitatieve resultaten tonen aan dat alleen een lagere leeftijd licht samenhangt met de wens om naar de reguliere arbeidsmarkt te gaan. Persoonlijke situatie en omstandigheden lijken doorslagge­vender dan individuele kenmerken bij de wens om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Kwalitatieve interviews tonen aan dat de Instapeconomie sterk bijdraagt aan een hogere verwachting van eigen kunnen en dat een groter arbeidsmarktperspectief en meer motivatie ontstaan op de lange termijn. Gemeten aan de hand van de Piëzo Methodiek creëert de Instapeconomie waardevolle mogelijkheden voor het vergroten van participatie.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
1. Inleiding.....	4
2. Context: de Instapeconomie in Den Haag	7
2.1 De participatiewet	7
2.2 Menselijke maat.....	8
2.3 De Piëzo-methodiek	9
3. Theoretisch kader	11
3.1 Het VIE-model	11
3.1.1 Verwachting: geloof in eigen kunnen.....	11
3.1.2 Instrumentaliteit: verlagen van obstakels en vergroten van kansen	13
3.1.3 Valentie: de wil en de waarde	14
3.2 Active Labour Market Policies (ALMP's)	16
3.3 Werkgeversperspectief.....	17
4. Methodologie.....	19
4.1 Dataverzameling en variabelen	19
4.2 Beschrijvende statistiek	22
4.3 Kwantitatieve onderzoeksmethode	24
4.4 Kwalitatieve onderzoeksmethode.....	25
5. Resultaten	27
5.1 Kenmerkenanalyse	27
5.2 Factoren die samenhangen met arbeidswens	28
5.3 Bevindingen uit de interviews.....	30
5.3.1 Verwachting.....	30
5.3.2 Instrumentaliteit	31
5.3.3 Valentie.....	33
6. Discussie.....	34
7. Conclusie	35
8. Literatuur	37
9. Appendix.....	43
Bijlage A. Algemeen.....	43
Bijlage B. Vragenlijsten interviews.....	46
Bijlage C. Codebomen interviews	60
Bijlage D. Transcripts interviews.....	81

1. Inleiding

Het initiatief Instapeconomie biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt instapwerk aan in Den Haag Zuidwest. Instapwerk is het doen van waardevolle activiteiten in de wijk die niet door reguliere arbeid gedekt worden (Overheid.nl, 2024). Mensen die normaliter niet kunnen werken op de reguliere arbeidsmarkt doen daarmee waardevolle activiteiten in de wijk. De belangrijkste doelstelling van het initiatief is eigenwaarde, toekomstperspectief en bestaanszekerheid verbeteren (Gemeente Den Haag, 2022a). Deelnemers ontvangen voor het verrichten van werkzaamheden een kleine vrijwilligersvergoeding die bijdraagt aan hun financiële stabiliteit.

Uit gegevens uit een survey onder deelnemers van de Instapeconomie (n=141) blijkt dat ongeveer 21 procent van de deelnemers uiteindelijk een stap naar een reguliere baan wil maken (Tabel 3). Dit onderzoek kijkt welke persoons- en situationele kenmerken voorspellend zijn voor het hebben van deze motivatie om naar regulier werk te stromen. Het onderzoek beschrijft aan de hand van componenten van het VIE-model (Vroom, 1964) hoe arbeidsmarktmotivatie kan ontstaan, en welke rol de Instapeconomie in Den Haag daarin kan spelen. Daarbij gaat het om het vergroten van de *verwachting* van eigen kunnen, de ervaren *instrumentaliteit* voor een baan in de praktijk en de persoonlijke *valentie* voor een baan. Deze pijlers van arbeidsmarktmotivatie worden mogelijk beïnvloed door de variabelen leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, taalvaardigheid, gezondheid, werkervaring en een Nederlandse moedertaal (Vroom, 1964; Schellekens, 2007). Daarnaast kan er een relatie met deelname duur bestaan. Dit onderzoek hanteert de volgende onderzoeksvraag:

Wat is de relatie tussen deelname aan de Instapeconomie en de wens van deelnemers om deel te nemen aan de formele arbeidsmarkt?

Dit onderzoek brengt daarmee in kaart of de Instapeconomie voor sommige deelnemers een ontwikkelingstraject kan zijn. Daarmee sluit het aan bij bestaande literatuur bij zogeheten “Active Labour Market Policies” (ALMP’s). Dit zijn arbeidsvormen die richten op ondersteuning en activering van mensen in de bijstand. In de literatuur zijn diverse vormen van ALMP’s onderzocht, waaronder talentontwikkeling gericht op arbeidsvaardigheden (Walsh & Parsons, 2004), ondersteuning bij baanzoekactiviteiten in combinatie met scholing (Wrigley et al., 2003), het effect van taallessen (Lang, 2022) en een lange termijn traject gericht op het verkrijgen van een duurzaam passende baan (Böheim & Taylor, 2008) met als

doel het arbeidsperspectief te verbeteren (Blazquez, Herrarte & Saez, 2019). Taallessen, talentontwikkeling, individuele begeleiding en een lange termijn aanpak worden niet afzonderlijk aangeboden, maar zijn structureel geïntegreerd in de Instapeconomie. De combinatie van werkervaring, intensieve begeleiding en ontwikkelingsgerichte ondersteuning binnen één organisatorisch model onderscheidt de Instapeconomie van eerder onderzochte ALMP-interventies. Dit onderzoek draagt bij aan de literatuur door te analyseren of de Instapeconomie, als model waarin verschillende vormen van ondersteuning zijn geïntegreerd, de motivatie van deelnemers om door te stromen naar regulier werk vergroot. Doorstroom naar regulier werk en arbeidsmotivatie is nog niet eerder onderzocht bij de Instapeconomie.

Daarnaast is dit onderzoek maatschappelijk relevant omdat het inzicht biedt in hoe participatie-initiatieven binnen de Instapeconomie kunnen bijdragen aan duurzame ontwikkelpaden richting betaald werk, zonder de menselijke maat te verliezen. Daarmee draagt het bij aan het actuele beleidsdebat over de herziening van de Participatiewet en de vraag hoe inclusieve arbeidsparticipatie structureel kan worden versterkt. Hiervoor schetst het onderzoek met hantering van de Piëzo-methodiek een concrete toepassing die een ontwikkeltraject meetbaar maakt in de praktijk.

Het onderzoek hanteert twee deelvragen:

- Hangt deelnameduur aan de Instapeconomie samen met de wens van deelnemers om naar regulier werk te stromen?
- Wat zijn potentiële obstakels en kansen voor deelnemers die de wens hebben om naar reguliere arbeid door te stromen?

In het onderzoek beantwoord ik de eerste deelvraag kwantitatief aan de hand van een afgenomen survey van de Scriptiewerkplaats Den Haag Zuidwest. Deze is ook in eerdere scripties gebruikt (Lageman, 2025; Corporaal, 2025). Voor de tweede deelvraag voer ik drie verdiepende interviews uit. Het eerste interview is met een teamleider van een buurtinitiatief, die veel contact heeft met deelnemers en persoonlijke ontwikkeling volgt. Het tweede interview is met een teammanager van een horecabedrijf die functioneert als sociaal ondernemer en intensief samenwerkt met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het derde interview betreft een HR-medewerker van een groot privaat thuiszorgbedrijf. Deze interviews bieden verschillende perspectieven op benodigde vaardigheden, mogelijkheden en uitdagingen die bestaan voor een stap richting een reguliere baan.

Het onderzoek begint met het schetsen van de context waarin het initiatief Instapeconomie is gepositioneerd. Daarbij beschrijft het de belangrijkste participatiebeleidsmaatregelen van de afgelopen 15 jaar en de Piëzo-methodiek die Wijkvolwaarde hanteert. In het theoretisch kader wordt ingegaan op de drie componenten van de VIE-theorie waarbinnen persoonsgebonden kenmerken en deelnameduur motivatie kunnen beïnvloeden. Ook onderzoekt dit hoofdstuk de invloed van ALMP's en werkgevers op de VIE-componenten.

De methodologie van dit onderzoek bestaat uit een mixed-methods opzet met een kwalitatief en kwantitatief onderdeel. In het kwantitatieve deel worden de kenmerken die naar voren komen uit de theorie en deelnameduur getest op samenhang met arbeidsmarktmotivatie. De kwalitatieve methode geeft verdiepend inzicht van praktijkprofessionals op mogelijke invloeden van de Instapeconomie en arbeidsmarkt op de VIE-theorie. Deze combinatie van onderzoek identificeert welke kenmerken en vaardigheden van deelnemers samenhangen met de wens om naar de arbeidsmarkt door te stromen en hoe hier in de praktijk op kan worden ingespeeld.

In de resultaten duidt dit onderzoek wat de relatie is tussen deelname en arbeidsmarktmotivatie en worden de belangrijkste inzichten uit de interviews weergegeven. In de discussie bespreekt de scriptie belangrijke randvoorwaarden en de belangrijkste beperkingen van het onderzoek. Tot slot vat de conclusie de belangrijkste bevindingen samen en worden de hoofd- en deelvragen beantwoord.

2. Context: de Instapeconomie in Den Haag

Dit hoofdstuk beschrijft de context en opzet van de Instapeconomie in Den Haag. Allereerst beschrijft het kort de geschiedenis van de participatiewet. Daarna schets ik een institutioneel kader van waaruit de Instapeconomie door de gemeente Den Haag en de buurtinitiatieven is vormgegeven. Vervolgens beschrijft het hoofdstuk welke voordelen de Instapeconomie kan hebben en waarom een persoonlijke aanpak leidend is. Als laatste behandelt het hoofdstuk de Piëzo-methodiek.

2.1 De participatiewet

Sinds de Participatiewet van 2015 worden bedrijven meer gestimuleerd om gebruik te maken van loonkostensubsidie, om zo meer banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Uitgeest, 2017). Bij loonkostensubsidie krijgt een werkgever subsidie van de overheid om iemand met minder beroepsperspectief in dienst te nemen. De werkgever betaalt het functieloon, conform aan de cao, aan de werknemer en de overheid compenseert voor mogelijk verminderde productiviteit of aanpassingen. Gemeente Den Haag heeft dit georganiseerd als zogeheten Sociaal Traject in Perspectief (STiP)-banen. STiP-banen zijn bedoeld voor mensen die de stap naar de arbeidsmarkt willen maken, maar (nog) niet volledig productief kunnen zijn (Bodzinga et al., 2021). Werknemers ontvangen daarom begeleiding van zowel de werkgever als een gemeentelijke coach (Gemeente Den Haag, 2025).

Echter blijkt dat het effect van loonkostensubsidies vooral effectief is voor het behouden van werk en niet op het creëren van nieuwe werkplekken (ministerie van VWS, 2019). Het idee dat loonkostensubsidie een prijsprikkel is voor goedkopere arbeid en leidt tot meer toegankelijke banen, blijkt onvoldoende te werken (Borghouts et al., 2015). Er spelen meer factoren een rol bij werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt dan alleen financieel (Borghouts et al., 2015; Dehmel, 2013). Bovendien is er een grote groep mensen die wel wil participeren maar waarvoor een STiP-baan (nog) niet haalbaar is.

De vernieuwde Participatiewet heeft als doel dat meer mensen, ook met een arbeidsbeperking, meedoen in de maatschappij buiten regulier werk om. De Nederlandse overheid probeert hiermee participatie en welvaart in brede zin te bevorderen. Het wetsvoorstel *Participatiewet in Balans* (2024–2025) moet de wet menselijker, eenvoudiger en effectiever maken. Dit gaat onder andere gepaard met meer persoonlijk maatwerk, minder werknemersverplichtingen en betere begeleiding (Movisie, 2024). In 2024 werd hiervoor meer geïnvesteerd in onder andere

beschikbaarheid van jobcoaches (+7%) en het creëren van beschut werk (+13%) ten opzichte van 2023 (Ministerie van SZW, 2025b).

Gemeenten ontwerpen met deze uitgaven verschillende programma's. Vanuit dit kader heeft gemeente Den Haag de Instapeconomie ontwikkeld. De Subsidieregeling Instapeconomie Den Haag stimuleert buurtinitiatieven, waarbij wijkbewoners met een afstand tot de arbeidsmarkt maatschappelijk participeren door middel van instapwerk. Het doel van de subsidie is om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, bewoners actief te laten deelnemen aan de samenleving, hun persoonlijke ontwikkeling te bevorderen en hen te ondersteunen bij het leveren van een bijdrage aan de wijk (Overheid.nl, 2024).

De doelgroep voor de Instapeconomie is individuen die al langer dan 18 maanden in de bijstand zitten en/of waarvan verwacht wordt dat deze situatie, zonder hulp, nog minimaal 18 maanden zal duren. Instapwerk is het doen van waardevolle activiteiten in de wijk, zonder dat er sprake is van verdringing van werk op de reguliere arbeidsmarkt (Overheid.nl, 2024). De maximale vrijwilligersvergoeding is €2.100 per jaar, en alleen bijstandsontvangers van 27 jaar en ouder mogen deelnemen voor 4 tot 20 uur per week (Overheid.nl, 2024).

2.2 Menselijke maat

Veel deelnemers van de Instapeconomie ervaren zogeheten “multiproblematiek”. Dit verwijst naar een situatie waarin een persoon of huishouden gelijktijdig te maken heeft met meerdere, samenhangende problemen op verschillende leefgebieden (Bosselaar, 2010). Dit kan bijvoorbeeld een combinatie van financiële, lichamelijke en sociale problematiek zijn. De problemen versterken elkaar waardoor het vinden van een baan moeilijk kan zijn (Bosselaar, 2010).

Daarnaast heeft het langdurig werkloos zijn aanzienlijke negatieve effecten op het individu. Het zorgt ervoor dat vaardigheden verouderen, de kans op het vinden van een nieuwe baan afneemt en mensen minder actief op zoek gaan naar werk (Blazquez, Herrarte & Saez, 2019). Hoe langer de werkloosheidsduur, hoe sterker het verlies van vaardigheden en baankansen (Böheim & Taylor, 2002). Dit proces wordt ‘skill-erosie’ genoemd (Laureys, 2014) en gaat ten koste van arbeidskrachten. Laagdrempelige participatie heeft daarentegen juist positieve effecten op dagelijkse structuur, financiële zelfredzaamheid, gezondheid en taalvaardigheid (Niessen, 2006; Jochemsen et al., 2021; Monitor, 2025). Deze vooruitgang heeft baten voor de maatschappij als geheel (Landstra, Munneke & Blokker, 2024).

Hoewel een klein gedeelte aangeeft weer naar een reguliere baan te willen is de Instapeconomie niet ingericht om deelnemers naar de reguliere arbeidsmarkt te krijgen (Gemeente Den Haag, 2022a). Het instapwerk wordt goed beoordeeld omdat deelnemers geen druk ervaren en er ruimte is voor maatwerk en persoonlijke aandacht (Monitor, 2025). Voor sommige deelnemers is op de lange termijn echter behoefte aan doorstroommogelijkheden naar andere vormen van instapwerk en nieuwe uitdagingen. (Monitor, 2025; Jochemsen et al. 2021). Daarom is op de lange termijn verkenning nodig van nieuwe vormen van arbeidsparticipatie en moet in kaart worden gebracht hoe stappen richting betaald werk ondersteund kunnen worden (Monitor, 2025).

2.3 De Piëzo-methodiek

Wijkvolwaarde is een buurtinitiatief in Zuidwest, die functioneert als uitvoerende organisatie in de Instapeconomie. Vanuit hier wordt het vrijwilligerswerk uitgevoerd. Bij Wijkvolwaarde hanteren ze de Piëzo-methodiek om de participatie, leerdoelen en persoonlijke ontwikkeling te monitoren. Dit plaatst de persoonlijke behoefte in verschillende fases van ontwikkeling. Deze bekende methodiek heeft als doel de maatschappelijke participatie van mensen, die door omstandigheden niet volwaardig participeren in de samenleving, te vergroten (Enden et al., 2019). De verschillende fases maken het mogelijk om beter maatwerk te leveren en uitdaging te bieden voor ieder individu. Voor deelnemers van de Instapeconomie is het mogelijk om in iedere fase in-, uit- of terug te kunnen stromen naar andere fases. Zo doorloopt iedere deelnemer zijn eigen pad van ontwikkeling en werkt de deelnemer naar een individueel doel (Enden et al., 2019).

Voorafgaand aan de eerste fase wordt al een band opgebouwd met de deelnemer en bekijken deelnemer en begeleider waar mogelijk aan gewerkt kan worden (Wijkvolwaarde, 2025b). De deelnemer moet openstaan voor deelname en ontwikkeling. Daarnaast is het belangrijk dat de thuis/gezinssituatie goed is en moet de deelnemer aan een aantal voorwaarden voldoen (Overheid.nl, 2024). Als dit klopt kan diegene aan de eerste fase beginnen, waarin de participant aan de slag gaat met zijn eigen leefomgeving. De eerste fase wordt de *Ik-groei-fase* genoemd. De deelnemer maakt zich klaar voor de stap naar een wijkbaan en gaat aan de slag met bijvoorbeeld een taalles (Wijkvolwaarde, 2025b). Het uitvoeren van de werkzaamheden is fase twee: *ik-probeer-fase*. De deelnemer doet actief instapwerk in de wijk door bijvoorbeeld te klussen, tuinieren of soep rond te brengen (Wijkvolwaarde, 2025b). Dit gebeurt binnen de wijk georganiseerd vanuit de buurtinitiatieven. De deelnemer kan in deze

fase zelf de verantwoordelijkheid en het aantal uren bepalen. Het draait om het ontwikkelen van verschillende vaardigheden op eigen tempo en naar eigen wil (Van Enden, 2019). Er zit daarom ook geen tijdsbestek aan deze fase en voor sommige deelnemers is dit de maximale inspanning.

Wanneer de deelnemer succesvol meedraait in de Instapeconomie kan diegene worden uitgedaagd om werkzaamheden buiten de omgeving van het buurtinitiatief te gaan doen. Dit is de *ik-durf-fase* en de deelnemer gaat aan de slag in een nieuwe omgeving en doet werkervaring op. De participant ontdekt wat hij/zij nodig heeft om zich verder te ontwikkelen en wat zijn persoonlijke kwaliteiten zijn. Deze stap is belangrijk voor het zelfvertrouwen van de deelnemer en vraagt om goede begeleiding (Wijkvolwaarde, 2025b). Als dit goed gaat en de deelnemer graag verder wil, komt de laatste fase aan bod. De participant voelt zich voldoende ontwikkeld en kan beginnen aan een (STiP-)baan of een opleiding. Dit wordt de *ik-ga-fase* genoemd, omdat de deelnemer vaarwel zegt en zich buiten de Instapeconomie verder zal ontwikkelen (Wijkvolwaarde, 2025b).

Dit onderzoek gebruikt de *ik-durf-fase* om kleine stappen richting betaald werk toegankelijk te maken. De *ik-ga-fase* is in de praktijk nog moeilijk voor deelnemers. Door langere werkloosheid zijn verschillende barrières ontstaan om een baan of opleiding te beginnen. De reguliere arbeidsmarkt is competitief, veeleisend en legt druk (Van Engelen, 2019). De ruimte voor maatwerk en persoonlijke aandacht bij de Instapeconomie zorgt dat deelnemers uit hun comfort zone komen en dat ze zich kunnen ontwikkelen op lange termijn, zonder druk of verplichtingen te ervaren (Monitor, 2025). Zo kan een wens om naar een reguliere baan te gaan stapsgewijs en duurzaam worden bereikt (Böheim & Taylor, 2008).

3. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk onderzoekt welke persoonlijke en situationele kenmerken van invloed kunnen zijn op de motivatie om naar een reguliere baan te willen. Dit hoofdstuk hanteert daarvoor het VIE-model (3.1). Daarnaast onderzoekt het belangrijke implicaties voor deze theorie vanuit de ALMP-theorie (3.2). Tot slot betreft het hoofdstuk het werkgeversperspectief (3.3) om de instrumentaliteit en valentie van de arbeidsmarkt te onderzoeken.

3.1 Het VIE-model

Het VIE-model (Vroom, 1964) is een motivatietheorie die kan verklaren waarom individuen gemotiveerd zijn om bepaald gedrag te vertonen, zoals het nastreven van een reguliere baan. In de context van de Instapeconomie kan het model verklaren waarom sommige deelnemers graag de stap naar regulier werk willen maken, terwijl anderen terughoudend zijn. Het model bestaat uit drie componenten: Verwachting (Expectancy), Instrumentaliteit (Instrumentality) en Valentie (Valence). Volgens de theorie ontstaat arbeidsmarktmotivatie als een individu met alle drie de componenten een positieve associatie heeft (Schellekens, 2007; Vroom, 1964).

Dit onderzoek gebruikt het VIE-model om te analyseren welke persoonlijke kenmerken via verwachting, instrumentaliteit en valentie van invloed kunnen zijn op de motivatie van deelnemers om een reguliere baan te verkrijgen.

3.1.1 Verwachting: geloof in eigen kunnen

Ten eerste verwijst *verwachting* naar de mate waarin iemand gelooft dat het uitvoeren van werkzaamheden succesvol zal verlopen. Het gaat hierbij om het vertrouwen van een deelnemer in de eigen vaardigheden en belastbaarheid. Als iemand weinig zelfvertrouwen of negatieve ervaringen met eerdere arbeid heeft, is deze verwachting vaak laag (Shamir, 1986). Als iemand de verwachting of het gevoel heeft niet goed te kunnen functioneren binnen de Instapeconomie, is het onwaarschijnlijk dat diegene een vervolgstap wil maken. Voornamelijk zelfvertrouwen, gezondheid, taalvaardigheid en werkervaring zijn belangrijke factoren die de verwachting van eigen kunnen beïnvloeden (Schellekens, 2007; Dehmel, 2013).

Verwachting hangt sterk samen met zelfvertrouwen, belastbaarheid en iemands verleden (Vroom, 1964; Shamir, 1986). Een negatieve ervaring met arbeid haalt de verwachting van eigen kunnen en zelfvertrouwen naar beneden (Shamir, 1986). Dit gebeurt wanneer iemand bijvoorbeeld ontslagen is of een burn-out heeft gehad. Het kan moeilijk zijn om zonder zelfvertrouwen weer nieuwe uitdagingen aan te gaan. Ook weinig of eenzijdige werkervaring

kan het zelfvertrouwen en geloof in eigen vaardigheden doen verminderen (Dehmel, 2013). Mensen zijn minder gemotiveerd om werkzaamheden te verrichten, als zij niet geloven dat ze het kunnen.

Ook het ervaren van een slechte gezondheid zorgt voor een lagere verwachting en verminderde arbeidsmotivatie. Het ervaren van een slechte gezondheid is een belangrijke voorspeller van langdurige werkloosheid (Schuring et al., 2013; Lötters et al., 2013). Een slechtere gezondheid haalt het ervaren van eigen kunnen omlaag, omdat iemand fysieke beperkingen heeft of snel denkt iets niet te kunnen (Wijnhoven & Havinga, 2014; Schuring et al., 2013). Slechte gezondheid wordt cumulatief beïnvloed door een lage opleiding en hoge leeftijd (Ross & Wu, 1996). De combinatie van hoge leeftijd, lage opleiding en slechte gezondheid wordt gekenmerkt door een zeer kleine kans om terug te keren op de arbeidsmarkt (Schuring et al., 2013; Brouwer, Bakker & Schellekens, 2015; Schellekens, 2007). Veel deelnemers ervaren deze multi-problematiek, wat lage verwachting en instrumentaliteit kan veroorzaken (Bosselaar, 2010).

Taalvaardigheid speelt eveneens een belangrijke rol. Rooth & Saarela (2007) tonen aan dat het hebben van een moedertaal die overeenkomt met het land van wonen samenhangt met hogere arbeidsdeelname en inkomensniveaus. Immigranten van dezelfde herkomst, maar met een andere moedertaal dan de taal van het woonland, hebben slechtere arbeidsmarkttuitkomsten dan degenen die de moedertaal van het woonland spreken. Bij de Instapeconomie ervaren sommige deelnemers veel taalbarrières en slechte communicatieve vaardigheden. Door dit probleem wordt de verwachting van het eigen kunnen verlaagd en is het waarschijnlijk dat een Nederlandse moedertaal samenhangt met hogere motivatie om naar de arbeidsmarkt te gaan (Wijnhoven & Havinga, 2014).

Verwacht wordt dat betere gezondheid, een lagere leeftijd, betere taalvaardigheid, Nederlandse moedertaal en een hoger opleidingsniveau vaker met arbeidsmarktmotivatie samenhangen (Schuring et al., 2013; Van Doorne & Schippers, 2010; Wijnhoven & Havinga, 2014). Een eerdere werkervaring kan zowel positief als negatief werken op arbeidsmotivatie door beter ervaren vaardigheden of een negatieve geschiedenis met werk.

Deelnameduur kan samenhangen met de kenmerken werkervaring, gezondheid en taal (Jochemsen et al., 2021). Door werkzaamheden en talentontwikkeling ontwikkelen deelnemers vaardigheden die bijdragen aan werkervaring (Jochemsen et al., 2021). Deelnemers van de Instapeconomie houden zich intensief met bijvoorbeeld naaien,

nagelverzorging, tuinieren of computerlessen (Tabel 10). Het leren van zo'n specifieke vaardigheid biedt houvast, structuur en zelfvertrouwen, vooral voor langdurig werklozen en laaggeschoolden (Niessen, 2006). Onderzoek naar leren tijdens werkloosheid laat zien dat actieve persoonlijke ontwikkeling de kans op arbeidsparticipatie vergroot (Niessen, 2006). Blonk et al. (2015) beschrijven dit belang van groeiend zelfvertrouwen voor arbeidsmotivatie en succesvolle arbeidsintegratie. Feedback en coaching zijn belangrijk voor dit lange termijn proces. Bovendien ervaren deelnemers verschillende positieve effecten op de gezondheid (Jochemsen et al., 2021), wat in lijn is met effecten van regulier werk op kwaliteit van leven en zelf gerapporteerde gezondheid uit eerdere studies (Carlier et al., 2013). Ook taallessen dragen bij aan het baanperspectief in de toekomst (Lang, 2022). Deze ontwikkelingen hebben positieve effecten op de verwachting van het eigen kunnen en arbeidsmarktmotivatie. De hypothese is dat langere deelname aan de Instapeconomie deze effecten versterkt, en daarom vaker samenhangt met arbeidsmarktmotivatie.

3.1.2 Instrumentaliteit: verlagen van obstakels en vergroten van kansen

Instrumentaliteit heeft betrekking op de overtuiging dat goede prestaties uiteindelijk tot de verwachte uitkomsten leiden (Schellekens, 2007). Dit betekent dat iemand vertrouwen heeft dat het uitvoeren van werkzaamheden daadwerkelijk bijdraagt aan een beter arbeidsmarktperspectief. Als deelnemers het gevoel hebben dat hun inzet weinig effect heeft of dat kansen op de arbeidsmarkt zeer beperkt zijn, zal dit motivatie verlagen. Belangrijke factoren die dit gevoel kunnen beïnvloeden zijn opleiding, werkervaring, leeftijd, geslacht, en persoonlijke omstandigheden.

Vaak gaan werkgevers ervan uit dat mensen met weinig werkervaring en een lage opleiding ongeschikt zijn voor arbeid (Dehmel, 2013). Werkloosheid is namelijk een negatief signaal voor iemands capaciteiten (Smits et al., 2013). Deelnemers uit verschillende case studies rondom baantraining en de Instapeconomie geven aan bang te zijn om in vaardigheden en opleidingen tekort te komen (Dehmel, 2013; Jochemsen et al., 2021). Hierdoor ervaren zij lage instrumentaliteit. Vaardigheden en kennis verslechteren bovendien door een langere werkloosheidsperiode (Smits et al., 2013; Böheim & Taylor, 2002). De oorzaak hiervan is dat kennis en vaardigheden niet benut worden door het nalaten van cursussen en het uitblijven van nieuwe werkervaring. In de Instapeconomie worden kennis en vaardigheden weer opgebouwd.

Eveneens hangt een hogere leeftijd samen met een lager arbeidsmarktperspectief, doordat werkgevers minder geneigd zijn oudere werknemers aan te nemen, ongeacht hun motivatie en vaardigheden (Weller, 2004). Dit wijst erop dat een hogere leeftijd samenhangt met verminderde motivatie, onder meer door de nabijheid van pensionering en structurele uitsluiting aan de werkgeverskant, waardoor de ervaren instrumentaliteit afneemt (Weller, 2004).

Daarbovenop ondervinden vrouwen meer obstakels dan mannen. Vrouwen hebben bijvoorbeeld het idee dat zorgtaken hun verantwoordelijkheid zijn (Stavenuiter et al., 2020). Huishouden, zorg voor kinderen en hoge kosten van kinderopvang worden door veel vrouwen als een belemmering ervaren (Stavenuiter et al., 2020). Door deze ervaren verantwoordelijkheid zien vrouwen geen mogelijkheden om de stap naar regulier werk te maken. Bovendien ervaren vrouwen een slechtere gezondheid en meer gezondheidsproblemen dan mannen, wat ook verwachting kan beïnvloeden (Van Doorne & Schippers, 2010).

Daarnaast is er de invloed van persoonlijke omstandigheden. Er zijn bij het vinden van werk vaak persoonlijke situaties en drempels die toetreding tot de arbeidsmarkt bemoeilijken. Voorbeelden van dergelijke omstandigheden zijn gebrek aan financiële middelen om te reizen, praktische problemen zoals kinderopvang, gezondheidsproblemen zoals chronische ziekten of depressie, en verslavingsproblematiek (Dehmel, 2013). Ook kan het mogelijk zijn dat werklozen racisme, seksisme en onwillige werkgevers ervaren (Dehmel, 2013). Deze externe factoren hebben een grote invloed op de ervaren instrumentaliteit van deelnemers. Deze factoren blijven buiten beschouwing in het kwantitatieve onderzoek, maar worden meegenomen in de verdiepende interviews.

3.1.3 Valentie: de wil en de waarde

Valentie draait om de waarde die een individu hecht aan het verkrijgen van een reguliere baan (Vroom, 1964). Wanneer werk weinig betekenis of aantrekkingskracht heeft, zal de motivatie om inspanning te leveren laag blijven, zelfs als instrumentaliteit en verwachting aanwezig zijn (Schellekens, 2007). Valentie wordt beïnvloed door de ervaren waarde van de reguliere arbeidsmarkt, de verwachte beloningen (materieel en sociaal) en de waarschijnlijkheid van negatieve uitkomsten (James et al., 1977). Werkgevers kunnen arbeid aantrekkelijk maken met bijvoorbeeld werkplezier, werkomstandigheden en loon. Daarnaast is valentie sterk afhankelijk van individuele voorkeuren en behoeften (Schellekens, 2007).

Jongere deelnemers hechten gemiddeld meer waarde aan arbeidsdeelname omdat zij een langer toekomstperspectief hebben (Henry, Zacher & Desmette, 2017). Voor deelnemers die een slechte gezondheid ervaren kan regulier werk juist minder aantrekkelijk zijn. Werk kan een verdere negatieve invloed hebben op hun fysieke gezondheid, waardoor een negatieve uitkomst waarschijnlijker is (James et al., 1977).

Veel deelnemers van de Instapeconomie ervaren gezondheidsproblemen. Daarnaast wordt de reguliere arbeidsmarkt veel ervaren als zwaar, wat een lage valentie heeft (Van Engelen, 2019). Ook focussen deelnemers meer op sociale verbinding en zingeving in plaats van op arbeid. Deelnemers ervaren waardering, structuur en betekenis in hun activiteiten, die bijdragen aan welzijn en zelfvertrouwen (Jochemsen et al., 2021). Tegelijkertijd bouwen deelnemers een vertrouwde en betekenisvolle omgeving, die ze niet willen verliezen. Valentie is vanuit de Instapeconomie moeilijk te beïnvloeden. Vanuit de werkgeverszijde moet zichtbaar worden gemaakt dat werk toegankelijk is en waarde heeft.

3.2 Active Labour Market Policies (ALMP's)

Het VIE-model laat zien dat arbeidsmarktmotivatie ontstaat uit cognitieve afwegingen tussen verwachting, instrumentaliteit en valentie. ALMP's kunnen met interventies zoals training, ondersteuning of financiële prikkels de ervaren verwachting, instrumentaliteit en valentie beïnvloeden. Lessen uit de ALMP-literatuur zijn daarom relevant als wordt gekeken naar het ontstaan van arbeidsmarktmotivatie en potentiële uitstroom bij de Instapeconomie. Hiermee kunnen succesfactoren worden geanalyseerd en verder uitgewerkt worden voor toekomstig beleid.

Bij klassieke ALMP's blijkt dat training op baanspecifieke vaardigheden, een positief effect heeft op zowel de arbeidsparticipatie van de deelnemers als hun inkomen (Walsh & Parsons, 2004). Dit zijn bijvoorbeeld schoonmaakcursussen voor werk in het schoonmaakdomein, die met specifieke vaardigheden verwachting en instrumentaliteit verbeteren. Deze trainingen zijn effectiever voor vrouwen dan mannen (Walsh & Parsons, 2004). Mogelijk komt dit omdat er bij vrouwen een sterker effect op ervaren instrumentaliteit optreedt (Stavenuiter et al., 2013). Echter zijn deze programma's duur en afhankelijk van de krapte op de arbeidsmarkt.

Baantraining is het meest rendabel op kleine schaal en gericht op de meest kwetsbare groepen (Walsh & Parsons, 2004).

Blazquez, Herrarte en Saez (2019) onderzochten naast baantraining ook re-integratieondersteuning. Re-integratieondersteuning omvat persoonlijke begeleiding, waaronder hulp bij het zoeken naar vacatures en informatievoorziening. Zowel baantraining en re-integratieondersteuning hebben een significant positief effect op arbeidsparticipatie op de middellange termijn (12 tot 24 maanden). Het effect is sterker voor langdurig werklozen, omdat zij relatief laag arbeidsmarktperspectief en motivatie hebben (Böheim & Taylor, 2008). Baantraining heeft een grotere impact dan re-integratieondersteuning. Een programma in Portland dat zowel baantraining als re-integratieondersteuning combineert, blijkt nog doelgerichter (Wrigley et al., 2003). Dit is onderzocht op een groep kwetsbare Amerikanen met een migratieachtergrond, laag opleidingsniveau en een (Engelse) taalachterstand. Daarnaast blijkt dat het volgen van een beroepsopleiding leidt tot een hoger inkomen op de lange termijn (Wrigley et al., 2003).

De positieve effecten van een beroepsopleiding of baantraining worden vooral op de lange termijn zichtbaar. Dit komt door zogenoemde lock-in effecten: deelnemers in de programmaperiode kunnen niet werken en hebben dus een lager inkomen (Blazquez, Herrarte

& Saez, 2019). Daarnaast kan een langere werkloosheidsperiode zorgen voor een baan die beter aansluit bij de kwaliteiten van het individu, waardoor diegene minder snel zijn baan weer verliest (Böheim & Taylor, 2002). Een baan die slecht aansluit bij iemand zijn voorkeuren en vaardigheden zorgt voor dezelfde negatieve gevolgen als werkloosheid doet (McKee-Ryan et al., 2009; Van Steenkiste & Verbruggen, 2015). Het relatief kleine aandeel arbeidsmarktmotivatie zegt weinig over welke bijdrage de Instapeconomie kan leveren aan re-integratie. De Instapeconomie bestaat nog maar kort, waardoor lange termijn effecten niet zichtbaar zijn.

De Instapeconomie faciliteert talentontwikkeling, waarin deelnemers bijvoorbeeld aan de slag gaan als nagelstylisten of fietsenmakers. Deze deelnemers bouwen en versterken vaardigheden zonder de druk van regulier werk. Het vergroten van capaciteiten en participatie op individueel niveau staat hier centraal. Inzichten uit de ALMP literatuur suggereren dat het ontwikkelen van specifieke vaardigheden op termijn kan bijdragen aan duurzame arbeidsmarktkansen. Deze mogelijke opbrengsten zijn het resultaat van een langere aanlooptijd waarin vaardigheden, zelfvertrouwen en werkervaring worden opgebouwd. Daarnaast blijkt dat intensieve ondersteuning bij het zoeken naar werk resultaat heeft.

3.3 Werkgeversperspectief

Bereidheid van werkgevers om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt werk aan te bieden lijkt sinds de participatiewet van 2015 langzaam toe te nemen (Ministerie van VWS, 2019). De bereidheid van werkgevers beïnvloedt de instrumentaliteit en valentie van mensen in de bijstand. Deze kunnen laag zijn omdat veel mensen de reguliere arbeidsmarkt zien als ‘topsport’ door hoge eisen en werkdruk (Van Engelen, 2019).

Daarom pleiten Wilthagen & Stolp (2019) voor een parallelle arbeidsmarkt, waarbij mensen betekenisvolle werkzaamheden verrichten die de reguliere arbeidsmarkt niet dekt. Uiteindelijk kunnen mensen vanuit deze secundaire arbeidsmarkt doorstromen naar reguliere vacatures (Van Engelen, 2019). Deze benadering sluit aan bij het concept van de *ik-durf-fase*, waarin deelnemers verwachting opbouwen in een (semi-)beschermde werkplek.

In dit concept kunnen werknemers onder begeleiding meedraaien met een organisatie en op eigen tempo een hogere verwachting en instrumentaliteit ontwikkelen. Daarvoor is het zichtbaar maken van arbeidsmogelijkheden zeer belangrijk voor de instrumentaliteit.

Een belangrijke groep bedrijven die werkgelegenheid biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zijn sociale ondernemers. In 2016 is de gemeente Den Haag begonnen met het stimuleren van actief sociaal ondernemerschap. Sociale ondernemers worden gedefinieerd als: “Zelfstandige ondernemingen die een product of dienst leveren en primair en expliciet een maatschappelijk doel nastreven, dat wil zeggen een maatschappelijk probleem willen oplossen.” (SER, 2015, p. 26). Deze bedrijven halen minimaal 50% van de inkomsten uit commerciële activiteiten (Gemeente Den Haag, 2025a). Voor sociaal ondernemers is het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt onderdeel van het businessmodel, waarop bedrijfsprocessen en management zijn afgestemd (Social Enterprise NL, 2021). Door professionele begeleiding en maatwerk creëren zij duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarin iemand zich kan ontwikkelen naar een vaste plek (Social Club Den Haag, 2022). Met onder andere Baankans zijn in Den Haag zichtbare mogelijkheden gecreëerd om in een (semi-) beschermde werkplek aan de slag te kunnen (Baankans!, 2024).

Echter vereist het werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt veel maatwerk, begeleiding en intensieve ondersteuning (Karré, 2019). Vooral bij werknemers die intensieve begeleiding nodig hebben, is het moeilijk voor werkgevers om vooraf in te schatten welke aanpassingen nodig zijn. Negatieve ervaringen leiden bij werkgevers tot een terughoudende houding bij het aanbieden van werkervaringstrajecten (Borghouts et al., 2015). Dit benadrukt het belang van een goede fit tussen organisatie en deelnemer en het belang van externe begeleiding vanuit gemeente en de werkplek (Enden et al., 2019; Van Steenkiste & Verbruggen, 2015). Vanuit de Instapeconomie kunnen samenwerkingen met bijvoorbeeld sociale ondernemers beter worden georganiseerd. Dit creëert zichtbare stappen richting een reguliere baan, en creëert instrumentaliteit.

4. Methodologie

Dit hoofdstuk beschrijft de methodologie van het onderzoek. Het beschrijft hoe de data zijn verzameld en op welke manier de variabelen zijn vormgegeven. De beschrijvende statistieken van de deelnemers worden besproken en de analyse van de motivatie voor toekomstig werk wordt toegelicht. Tot slot wordt de methodologie van de gehanteerde kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden uitgelegd.

4.1 Dataverzameling en variabelen

De data bestaan uit resultaten van een enquête ingevuld door deelnemers die instapwerk verrichten bij buurtinitiatieven die vallen onder de Instapeconomie. Er zijn in totaal 141 respondenten die instapwerk doen bij wijkinitiatieven. Bij respondenten die de survey twee keer hebben ingevuld, wordt alleen de meest recente observatie opgenomen in het onderzoek. De enquête bestaat uit verschillende vragen, die zowel open zijn als gebruik maken van verschillende schalen. In totaal zijn er 63 vragen die zijn opgedeeld in thema's, zoals taal, gezondheid of financiën.

Het thema motivatie bevat de vraag "*Wat zou je met het instapwerk willen bereiken*". Hiermee wordt de lange termijn visie van deelnemers uitgevraagd. Dit onderzoek plaatst de responsen op deze vraag in 5 categorieën.

Categorie 1 omvat sociale en zingevingsgerichte doelen, zoals het uitbreiden van sociale contacten, integreren of iets willen betekenen voor anderen of de wijk. Categorie 2 betreft persoonlijke ontwikkeling en het ontwikkelen van vaardigheden, waaronder zelfvertrouwen, zelfstandigheid of praktische talenten (klussen, naaien). Expliciet genoemde taalverbetering vormt categorie 3. Taal wordt relatief vaak genoemd en onderscheidt zich van andere doelstellingen doordat het een veel genoemde belemmering is (Lang, 2022; Rooth & Saarela, 2007). Categorie 4 omvat alle responsen waarin toekomstig werk wordt genoemd, zonder onderscheid tussen algemeen betaald werk of een specifiek genoemd beroep. Deze categorie wordt in de verdere analyse vergeleken met de overige deelnemers, omdat deze categorie de motivatie om naar regulier werk te gaan bevat. Hiervoor wordt een dummy opgesteld waarbij categorie 4 de waarde 1 krijgt en de andere categorieën 0.

Wanneer meerdere doelstellingen in één respons worden genoemd (bijvoorbeeld taal en werk), wordt geclassificeerd op basis van de hoogst geordende categorie. Dit is gemotiveerd vanuit de theorie: werk impliceert een lange termijn doel, waarbij taal of integratie als middel

kunnen fungeren (Lang, 2022). Op dezelfde wijze wordt een combinatie van taal en integratie gecodeerd onder categorie 3, aangezien taalverwerving zowel een individueel ontwikkelingsdoel is en een voorwaarde voor sociale participatie kan zijn. Tot slot is een restcategorie (0) opgenomen voor respondenten die geen antwoord gaven, aangeven het niet te weten of buiten de categorieën vielen.

Tabel 3: Wat wil je met het instapwerk bereiken?

Eindoel van deelnemers	N
0) Leeg of onduidelijk.	32
1) Grotere sociale kring of zingeving.	40
2) Meer zelfvertrouwen, zelfstandigheid of talentontwikkeling.	12
3) Nederlands leren of verbeteren.	26
4) Een reguliere baan.	30
Totaal	141

Vragen met een schaal maken gebruik van een visueel systeem, zoals weergegeven in Figuur 1. De respondent kan de emotie of de positie tussen twee emoties aankruisen, waarmee het gevoel van de respondent bij de betreffende vraag wordt weergegeven. Hierdoor bestaat de schaal uit waarden tussen 1 en 9. De verdrietige emotie links heeft de waarde 1 en de blijde emotie rechts 9. Elke positie op of tussen de emoties heeft een oplopende waarde van 1. De hoge waarden vertegenwoordigen een betere perceptie van de variabele. De lagere waarden staan voor negatieve associaties die horen bij bijvoorbeeld slechte gezondheid of slechte taalvaardigheid.

Figuur 1: Schaalduiding van een respons met waarden tussen de 1 en 9.



Bron: Vragenlijst Instapeconomie.

Gezondheid is waargenomen met de vraag “*Hoe gezond voel jij je?*”. Zelf ervaren gezondheid weerspiegelt zowel sociale, biologische als psychologische dimensies van gezondheid (Kaleta, Makowiec-Dabrowska, & Jegier, 2008). Zelfbeoordeling hangt sterk samen met objectieve gezondheid en is gevoelig voor positieve veranderingen in gezondheid (Kaleta, Makowiec-Dabrowska, & Jegier, 2008). Voor een betere statistische interpretatie wordt een slechte gezondheidsbeoordeling vastgesteld die de waarden van 1 tot en met 6 vertegenwoordigt met de waarde 0 (Kaleta, Makowowiec-Dabrowska & Jegier, 2008). 7 of hoger betekent dus dat het individu een relatief goede gezondheid ervaart en krijgt de waarde 1.

Een objectieve meting van taalvaardigheid is in survey-onderzoeken nauwelijks haalbaar. Hierdoor is de literatuur bijna uitsluitend gebaseerd op zelfgerapporteerde taalmetingen (Akresh & Frank, 2011; Dustmann & van Soest, 2002). Bovendien kan zelfperceptie van taal het gedrag en zelfvertrouwen van het individu veranderen en daardoor sturen op arbeidsmarktuitskomsten (Vroom, 1964). Echter kan onder- of overschatting van de eigen taalvaardigheid leiden tot vertekende OLS-schattingen (Akresh & Frank, 2011; Dustmann & van Soest, 2002). Dustmann & van Soest (2002) hanteren een ordinale schaal (1-5) en coderen waarden 4 en 5 als voldoende taalvaardig. In lijn met deze operationalisatie worden in dit onderzoek scores vanaf 7 op de 1-9 schaal gecodeerd als 1 en lager dan 7 als 0. Scores vanaf 7 hebben namelijk een associatie met een positieve emotie over taalvaardigheid, die weerspiegelt dat mensen meer vertrouwen hebben in zichzelf op het gebied van taal.

De variabele opleiding is gemeten op 8 verschillende niveaus. Aan deelnemers is gevraagd: “*Wat is je hoogst afgeronde opleiding?*”. De respondent kan aankruisen: geen, basisschool, vmbo, havo, vwo, mbo, hbo of wo. Volgens het aggregatieniveau van het CBS (2025) behoren havo, vwo en mbo tot hetzelfde opleidingsniveau. Echter blijkt uit de literatuur dat het

middelbaar beroepsonderwijs (mbo) minder vergelijkbaar is met middelbareschooldiploma's, als wordt gekeken naar arbeidsmarktperspectieven en motivatie (Wrigley et al., 2003; Smits et al., 2010; Tabel 9). Het verschil tussen middelbaar onderwijs en vervolgopleiding is in dit onderzoek opgenomen als dummyvariabele. Geen, basisschool, vmbo, havo en vwo krijgen de waarde 0, terwijl mbo, hbo en wo de waarde 1 krijgen.

In Tabel 7 in Bijlage A worden de onderwijsniveaus van de deelnemers weergegeven volgens het aggregatieniveau van het CBS (2025), met onderscheid tussen mbo en het middelbare onderwijs. Hieruit blijkt dat 63.4% van de deelnemers laagopgeleid is, terwijl in Nederland slechts 25.9% van de beroepsbevolking als hoogste opleiding geen, basis- of vmbo onderwijs heeft afgerond (Tabel 6). Dit laat de kwetsbare positie zien van de deelnemers ten opzichte van de arbeidsmarkt.

Tot slot zijn er nog een aantal persoonlijke variabelen opgenomen. De variabele geslacht is bij man 1 en bij vrouw 0. De variabele werkervaring bekijkt of de respondent ooit eerder een baan heeft gehad. Eerdere werkervaring krijgt de waarde 1 en de afwezigheid van eerdere werkervaring krijgt de waarde 0. Nederlands als moedertaal is gecodeerd als 1 en alle andere talen als 0. Leeftijd is weergegeven in jaren en deelnameduur is uitgedrukt in maanden.

4.2 Beschrijvende statistiek

Tabel 1 geeft de beschrijvende statistieken van de respondenten weer. Hiermee wordt inzicht gegeven in de gemiddelde kenmerken van de deelnemers. Om betrouwbare vergelijkingen te kunnen maken, zijn observaties met ontbrekende antwoorden volledig uit de analyse verwijderd. Hierdoor blijven er 115 complete observaties over. Opvallend is dat 76% van de deelnemers vrouw is en slechts 38% zich relatief gezond voelt. Daarnaast heeft 55% van de deelnemers weleens eerder een baan gehad en 25% een Nederlandse moedertaal. Bovendien ligt de gemiddelde leeftijd hoog.

Tabel 1: Kenmerken van de doelgroep die actief is bij de Instapeconomie.

	<i>Observaties</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standaarddeviatie</i>
Leeftijd (in jaren)	115	47.83	24	67	8.70
Geslacht	115	0.24	0	1	0.43
Opleiding	115	0.36	0	1	0.48
Taalvaardigheid	115	0.63	0	1	0.48
Gezondheid	115	0.38	0	1	0.49
Werkervaring	115	0.55	0	1	0.50
Nederlands als moedertaal	115	0.25	0	1	0.44
Deelnameduur (in maanden)	115	11.10	0	36	11.34

Om het verschil tussen de subgroepen te berekenen wordt onderstaande formule gehanteerd. Hiervoor staat Y voor de uitkomstvariabele waarvan het gemiddelde wordt vergeleken tussen de verschillende subgroepen. Avg verwijst naar het gemiddelde van deze variabele binnen de twee waarden van de dummyvariabele *doel*. Deze onafhankelijke variabele geeft de motivatie weer om toe te treden tot de arbeidsmarkt, waarbij de waarde 1 arbeidsmarktmotivatie aanduidt en de referentiegroep de waarde 0 krijgt.

In de formule verwijst i naar individuele observaties en de term n staat voor het aantal observaties waarover het gemiddelde wordt berekend. De onafhankelijke variabelen zijn de persoonlijke kenmerken leeftijd, geslacht, opleiding, taalvaardigheid, gezondheid, werkervaring, moedertaal en duur van deelname in maanden. Om te testen of de gemiddelde waarden significant van elkaar verschillen wordt een t-test uitgevoerd. Dit is een statistische toets waarmee kan worden vastgesteld of het verschil tussen twee gemiddelden statistisch significant is. De test vergelijkt het waargenomen verschil met de spreiding in de data en geeft aan of het verschil op toeval berust. Een hoge significantie maakt toeval als verklaring onwaarschijnlijk.

$$\Delta Y = Avg_n [D_i = 1] - Avg_n [D_i = 0]$$

4.3 Kwantitatieve onderzoeksmethode

Dit onderzoek gebruikt een Ordinary Least Squares (OLS)-regressie. Hiermee wordt onderzocht of de motivatie om een reguliere baan te verkrijgen samenhangt met leeftijd, geslacht, opleiding, taalvaardigheid, gezondheid, moedertaal, werkervaring en de duur van deelname aan de Instapeconomie. OLS-regressie kan geen uitspraken doen over een causaal verband tussen deze karakteristieken en de afhankelijke variabele. Dit komt doordat het plausibel is dat het effect beïnvloed wordt door *omitted variables*, zoals persoonlijke problemen of omstandigheden (Dehmel, 2013). Deze kunnen eveneens invloed hebben op zowel onafhankelijke variabelen als het doel van deelnemers. Daarnaast speelt ook het probleem van *reverse causality*. Dit betekent dat bijvoorbeeld het aantal maanden deelname invloed kan hebben op het uiteindelijke doel van de deelnemer, maar ook dat het uiteindelijke doel van iemand invloed kan hebben op hoe lang iemand deelneemt aan de Instapeconomie. Uitstroom naar regulier werk heeft in dit geval een aanzienlijk effect op de samenhang. Hierdoor is het onduidelijk of arbeidsmarktmotivatie leidt tot een langere of kortere deelnameduur, of dat het hebben van arbeidsmarktmotivatie kan worden veroorzaakt door de duur van deelname.

In het OLS-regressiemodel geeft β_0 de constante weer. Dit is de verwachte waarde van de afhankelijke variabele wanneer alle onafhankelijke variabelen nul zijn. De coëfficiënten β_x voor $x = 1$ tot en met 8 geven de verwachte verandering in de afhankelijke variabele bij een toename van één eenheid in de betreffende variabele, waarbij alle andere variabelen constant blijven. ε is de invloed op de afhankelijke variabele die niet wordt waargenomen en vormt de foutterm. In het regressiemodel wordt voor elke variabele de index i gebruikt om aan te geven dat de waarden betrekking hebben op individuele observaties in de dataset.

$$Doel_i = \beta_0 + \beta_1leeftijd_i + \beta_2geslacht_i + \beta_3opleiding_i + \beta_4taalvaardigheid_i + \beta_5gezondheid_i + \beta_6werkervaring_i + \beta_7moedertaal_i + \beta_8maandendeelname_i + \varepsilon_i$$

Aan de hand van dit regressiemodel wordt de analyse stapsgewijs uitgevoerd. In alle modellen zijn leeftijd, geslacht, opleiding en duur van deelname (in maanden) opgenomen als controlevariabelen. Deze kenmerken kunnen namelijk samenhangen met motivatie om toe te treden tot de formele arbeidsmarkt en andere variabelen in het model, bijvoorbeeld gezondheid en werkervaring. Door hiervoor te controleren wordt voorkomen dat de gevonden relaties worden vertekend door verschillen in persoonlijke achtergrond of ervaring binnen de Instapeconomie. In de opbouwende modellen wordt telkens één extra verklarende variabele

(β_{x+1}) meegenomen. Deze stapsgewijze opbouw maakt het mogelijk te analyseren in hoeverre coëfficiënten veranderen en elkaar verder beïnvloeden.

Om vast te stellen of er geen sprake is van onjuiste aannames, wordt voor iedere X-variabele een nulhypothese gesteld. Dit betekent dat de betreffende variabele β_x niet samenhangt met arbeidsmarktmotivatie (Y) en dat de waarneming mogelijk berust op toeval. Bij OLS-regressie kan toeval niet volledig worden uitgesloten.

4.4 Kwalitatieve onderzoeksmethode

Naast het kwantitatieve onderdeel zijn semigestructureerde interviews uitgevoerd om verdiepend inzicht te krijgen in factoren die de relatie tussen deelname aan de Instapeconomie en arbeidsmarktmotivatie beïnvloeden. Het kwantitatieve deel focust op relaties tussen variabelen en motivatie, terwijl het kwalitatieve gedeelte zich richt op de praktische ervaringen van professionals. De interviews bieden daarmee context en verdieping bij de componenten van het VIE-model van Vroom (1964).

De interviews zijn semigestructureerd en exploratief uitgevoerd aan de hand van topiclijsten die zich richten op de ervaringen met deelnemers, persoonlijke ontwikkeling en participatiemogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij is onder andere gevraagd naar de doelen en motivaties van deelnemers, de rol van zelfvertrouwen en vaardigheden, praktische belemmeringen en de mogelijkheden om werkervaring op te bouwen (Bijlage B). De interviews zijn met toestemming opgenomen en woordelijk getranscribeerd voor analyse.

De verdiepende interviews bieden een concrete praktijkvisie die analyseert wat belangrijke implicaties zijn voor de drie VIE-componenten. Hierbij is eerst verkennend gecodeerd door middel van markering van relevante uitspraken. Vervolgens zijn deze uitspraken axiaal gecodeerd en theoretisch verbonden (Bijlage C). Codes die verwachting kunnen beïnvloeden zijn onder andere zelfvertrouwen, gezondheid en talentontwikkeling (Blonk et al., 2015; Schuring et al., 2013; Niessen, 2006). Voor instrumentaliteit omvat de codeboom onderwerpen zoals ervaren belemmeringen, ervaren arbeidsmogelijkheden en de beschikbaarheid van kleine stappen richting arbeid (Dehmel, 2013; Schellekens, 2007; Enden et al., 2019). Implicaties over valentie die deelnemers geven aan (instap)werk, zoals inkomen, sociale contacten, zingeving en angst voor arbeid, zijn gecodeerd onder valentie (James et al., 1977; Schellekens, 2009).

Het eerste interview is uitgevoerd met een teamleider van Wijkvolwaarde, die deelnemers binnen de Instapeconomie langdurig begeleidt, doorstroom coördineert en inzicht heeft in motivatie en ontwikkeling. Het tweede interview is met een teammanager van de sociale onderneming Brouwerij de Prael, waar veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werken in een uitdagende horecaomgeving. Het derde interview is met de HR-manager van Groenord Zorgt. Dit is een reguliere organisatie die inzicht geeft in mogelijkheden en uitdagingen voor het bieden van participatiemogelijkheden binnen het reguliere mkb. Door deze drie perspectieven te combineren ontstaat een breed beeld van factoren en implicaties die doorgroei en motivatie van deelnemers beïnvloeden bij het vergroten van arbeidsparticipatie. Vanwege het beperkte aantal interviews, zijn deze interviews niet representatief of generaliseerbaar voor andere buurtinitiatieven, sociale ondernemingen of bedrijven.

5. Resultaten

Dit hoofdstuk geeft de belangrijkste resultaten van dit onderzoek. De OLS-regressie brengt in kaart of de geteste kenmerken significant samenhangen met arbeidsmarktmotivatie. De interviews bieden inzicht in belangrijke vaardigheden, moeilijkheden en kansen die in de praktijk spelen en invloed hebben op de VIE-componenten.

5.1 Kenmerkenanalyse

Als eerste vergelijkt dit hoofdstuk de kenmerken tussen de subgroep met arbeidsmarktmotivatie met overige deelnemers. Na het verwijderen van incomplete observaties bestaat de groep met arbeidsmarktmotivatie uit 26 observaties en de referentiegroep uit 89 observaties. De geteste kenmerken zijn leeftijd, geslacht, taalvaardigheid, gezondheid, opleidingsniveau, werkervaring, moedertaal en deelnameduur. De resultaten zijn in Tabel 4 weergegeven. Behalve de gemiddelde waarden (M) zijn ook het aantal observaties (N) en de standaarddeviatie (Std) opgenomen.

Allereerst valt op dat de subgroep die een stap wil maken naar de arbeidsmarkt significant jonger is dan de overige deelnemers, wat overeenkomt met bevindingen uit de literatuur (Wijnhoven & Havinga, 2014). De andere verschillen in gemiddelden zijn niet significant verschillend. Het lijkt erop dat de subgroep met arbeidsmarktmotivatie zich vaker gezond voelt en Nederlandse als moedertaal heeft. Daarnaast heeft deze subgroep iets vaker eerdere werkervaring en een goede taalvaardigheid. Er is nauwelijks verschil in geslacht en opleiding. Tot slot blijkt dat deelnemers die naar een reguliere baan streven gemiddeld iets minder maanden hebben deelgenomen aan het instapwerk.

Tabel 4: Factoren van deelnemers aan de Instapeconomie opgesplitst in 2 subgroepen.

	Subgroep met arbeidsmotivatie			Referentiegroep			Verskil (ΔY)
	<i>N</i> =26	<i>M</i>	<i>Std</i>	<i>N</i> =89	<i>M</i>	<i>Std</i>	
Leeftijd	26	44.96	9.26	89	48.67	8.41	-3.71**
Geslacht	26	0.23	0.43	89	0.25	0.43	-0.02
Opleiding	26	0.38	0.50	89	0.35	0.48	+0.03
Taalvaardigheid	26	0.69	0.47	89	0.62	0.49	+0.07
Gezondheid	26	0.50	0.51	89	0.35	0.48	+0.15
Werkervaring	26	0.62	0.50	89	0.53	0.50	+0.09
Nederlands als moedertaal	26	0.38	0.50	89	0.21	0.41	+0.17
Deelnameduur (in maanden)	26	10.15	10.51	89	11.37	11.61	-1.22

Note: $p < 0.01$ *** $p < 0.05$ ** $p < 0.1$ *

5.2 Factoren die samenhangen met arbeidswens

De OLS-regressie in Tabel 5 laat zien dat er slechts beperkte samenhang bestaat tussen de onderzochte kenmerken en de motivatie om naar een reguliere baan te gaan. Leeftijd vertoont een licht significant negatief effect ($\beta = -0.0082^*$). Dit wijst erop dat jongere deelnemers vaker de motivatie hebben om toe te treden tot de arbeidsmarkt (Wijnhoven & Havinga, 2014; Weller, 2004). Het effect verzwakt echter wanneer meerdere variabelen worden toegevoegd en verliest significantie in het laatste model.

De andere individuele kenmerken tonen geen significante samenhang met arbeidsmarktmotivatie. Desondanks zijn enkele verbanden relevant om te noemen. De variabele gezondheid heeft een relatief groot coëfficiënt ($\beta = 0.0857$). Dit kan suggereren dat gezondheid een positieve rol speelt, wat zou aansluiten bij bevindingen uit de literatuur (Vroom, 1964; Schuring et al., 2013; Wijnhoven & Havinga, 2014). Bovendien heeft Nederlandse moedertaal een relatief groot positief coëfficiënt ($\beta = 0.1349$) en de toevoeging van deze variabele zorgt voor een afname van het effect van taalvaardigheid. Dit kan suggereren dat deelnemers die de taal goed spreken vaker naar de arbeidsmarkt willen. Uit het

interview met de teamleider bleek bovendien dat deelnemers die de taal beheersen meer durven, waardoor hun verwachting van eigen kunnen sterk verbetert.

Tot slot is deelnameduur niet statistisch verschillend van nul. Dit suggereert dat een langere deelname aan de Instapeconomie niet leidt tot een grotere kans om naar de arbeidsmarkt te willen doorstromen. De motivatie is er bij de meeste deelnemers al vanaf het begin en lijkt gedurende deelname niet te veranderen. In het geheel genomen suggereert de regressieanalyse dat de wens om naar de arbeidsmarkt te gaan slechts beperkt wordt verklaard door persoonlijke kenmerken. Alleen bij leeftijd kan voorzichtig worden gesproken over een effect. Voor de andere kenmerken kunnen geen nulhypotheses worden verworpen.

Tabel 5: Regressiemodel met de afhankelijke variabele doel en onafhankelijke variabelen.

Variabelen (N=115)	1)	2)	3)	4)	5)
Leeftijd	-0.0094**	-0.0091*	-0.0083*	-0.0082*	-0.0078
Geslacht	0.0045	0.0015	-0.0031	-0.0135	-0.0260
Opleiding	0.0359	0.0291	0.0235	0.0083	0.0221
Taalvaardigheid		0.0231	0.0155	0.0015	-0.0343
Gezondheid			0.0913	0.0994	0.0857
Werkervaring				0.0610	0.0162
Nederlands als Moedertaal					0.1349
Deelnameduur (in maanden)	-0.0030	-0.0030	-0.0034	-0.0031	-0.0027
Constante	0.6951***	0.6715***	0.6081**	0.5790**	0.5754**

*Note: $p < 0.01$ *** $p < 0.05$ ** $p < 0.1$ **

5.3 Bevindingen uit de interviews

Dit hoofdstuk analyseert drie uitgevoerde interviews. Deze vonden plaats met een teamleider van Wijkvolwaarde (i1), een HR-medewerker van een bedrijf in de thuiszorg (i2) en een teammanager van Brouwerij de Prael (i3).

5.3.1 Verwachting

Verwachting wordt sterk beïnvloed door zelfvertrouwen en eigenwaarde (Schellekens, 2007). Deze zijn bij deelnemers van de Instapeconomie vaak laag, omdat deelnemers een heftig verleden hebben, de taal niet machtig zijn en lichamelijke gebreken hebben (Shamir, 1986; Schuring et al., 2013). Zo vertelt de teamleider:

“Dat iemand die op gezondheid een beetje kwakkelt, en vaak is het een belangrijk orgaan dat mensen hun eigenwaarde verliezen.” (i1, p.156-157)

“Mensen worden onzeker. Mensen kruipen toch een beetje in hun schulp doordat ze de taal niet machtig zijn.” (i1, p.88-89)

Zelfvertrouwen en eigenwaarde worden opgebouwd door middel van deelname aan de Instapeconomie. Volgens de teamleider gebeurt dit voornamelijk door talentontwikkeling en het verbeteren van de taalvaardigheid:

“Op basis van de talentontwikkeling krijg je die eigenwaarde, die inzichten van, ik kan dit en ik groei hierin. Vooral dat, het groeien, in een bepaald talent waar ze zelf ook geloof in krijgen middels het proberen.” (i1, p.225-227)

“Sommigen zeggen, ik wil de taal gewoon machtig zijn, want door middel van de taal machtig zijn durf ik meer. En heb ik ten slotte meer eigenwaarde en durf ik initiatief te nemen.” (i1, p.111-112)

De *ik-durf-fase* geeft deelnemers de kans om verwachting op te bouwen. Tegelijkertijd blijkt dat deze stap veel vraagt van het vertrouwen in eigen kunnen. Een negatieve ervaring met nieuwe werkzaamheden kan bovendien eigen verwachting weer sterk naar beneden halen.

“Toch een drempel omdat ze dan even een stap moeten wagen. Nou, dan zien we ook dat mensen er vaak van terugkomen.” (i1, p.475-476)

“Waardoor ze weer teruggaan en weer terugvallen in teleurstelling. Waardoor je dus onzekerheid weer krijgt over jezelf en je eigenwaarde weer daalt.” (i1, p.527-531)

Het is volgens de teamleider belangrijk om nieuwe ervaringen laagdrempelig vorm te geven. Onzekerheid blijkt vaak op te spelen zodra de deelnemer in een andere omgeving werkzaamheden verricht. Als er geen stabiliteit en begeleiding is blijkt in de praktijk dat mensen soms terugkeren naar de *ik-probeer-fase* (Wijkvolwaarde, 2026).

5.3.2 Instrumentaliteit

Binnen de Instapeconomie zijn sommige deelnemers zeer gemotiveerd om naar een reguliere baan te gaan. Het zien dat andere deelnemers een stap maken, werkt motiverend. Zo vertelt de teamleider:

“Een ander maakt een stap, er wordt nog contact onderhouden. Geeft alleen maar mooie dingen. Ik kan nu veel meer, ik kan sparen, ik kan op vakantie. Motiveert, motiveert.” (i1, p.651-653)

Daarnaast blijkt dat sommige deelnemers de motivatie naar arbeid hebben, maar nog niet een baan kunnen bemachtigen:

“Sommigen zeggen: ‘Zodra ik de taal machtig ben, dan durf ik die stap te maken.’ De ander zegt: ‘Ik ben hier binnen gekomen omdat ik hoop heb dat ik door het programma, een stap kan maken richting een reguliere baan’.” (i1, p.112-115)

Er zijn mogelijkheden voor deelnemers om kleine stappen te zetten richting arbeid.

Wijkvolwaarde heeft een eigen netwerk opgebouwd van werkgevers in de buurt waar ze deelnemers ervaring laten opdoen (Wijkvolwaarde, 2026). Dit netwerk vereist veel aandacht en tijd, maar is zeer belangrijk omdat mobiliteit voor deelnemers in de praktijk (financieel) moeilijk is (Wijkvolwaarde, 2026; Dehmel, 2013). Over mogelijkheden voor nieuwe uitdagingen vertelde de teamleider:

“Ik denk dat er heel veel is. Alleen het gaat erom, hebben we mensen die die stap nu durven te maken? En dat is waar wij op investeren.” (i1, p.728-729)

“op elk gebied, elke branche wil je weer zo'n kapstok hebben. Dat elke talent van iemand benut kan worden.” (i1, p.699-701)

In Tabel 10 in Bijlage A is weergegeven welke talenten deelnemers zelf aangeven te hebben en waarop mogelijk kan worden ingespeeld bij deze persoonlijke groei. Als vervolgstappen

kunnen aansluiten op de Instapeconomie en persoonlijk talent zal instrumentaliteit en motivatie waarschijnlijk groter worden.

Daarnaast zijn persoonlijke belemmeringen als financiële problemen, kinderopvang en mobiliteit verlagend voor instrumentaliteit (Dehmel, 2013). De instapeconomie verlicht in sommige gevallen deze problemen, bijvoorbeeld met de vrijwilligersvergoeding en het helpen stellen van prioriteiten voor vrouwen.

“Dus we zien ook wel dat door die financiële problemen mensen eigenlijk een beetje terughoudend blijven in hun eigen cirkel.” (i1, p.61-62)

“Maar we zien ook wel mogelijkheden waarin de dames het beter geregeld hebben met opvang. Want ze zien het uiteindelijk, de investering die ze hier doen is naar henzelf gericht.” (i1, 185-187).

De belangrijkste valkuil bij potentiële werkgevers als de Prael en Groenord Zorgt is een te hoge verwachting. Deelnemers willen gelijk volledig meedraaien en ervaren druk om te laten zien wat ze kunnen.

“De verwachting van dit werk kan soms best wel eens verschillen met de realiteit... het kan toch ook best wel ervaren worden als redelijk zwaar werk.” (i2, p.277-279)

“Nummer 1, te hoge verwachtingen.” (i3, p.173)

“Vooral mensen die heel erg hun best doen en die willen vooruit gaan en die leggen zichzelf onder druk. En als het niet lukt, dan vallen ze in een soort gat.” (i3, p. 99-100)

Deze druk kan komen door lage ervaren instrumentaliteit en dat daardoor bewijsdrang meer opspeelt. Daarnaast zijn communiceren, stressbestendigheid en een goede motivatie belangrijk voor potentieel werk voor deelnemers.

“Ik denk dat je wel stevig in je schoenen moet staan... Dus er komt ook een stukje een sociaal aspect bij kijken...” (i2, p.235-236).

“Ja. En horeca heeft piekmomenten. En dat betekent dat er altijd stress is die ik niet 100% weg kan halen.” (i3, p.87-88)

Er zijn goede mogelijkheden voor proefdagen, werkervaringstrajecten en begeleiding om vaardigheden als communicatie en stressbestendigheid langzaam op te bouwen. Het is

belangrijk om dit soort mogelijkheden voor nieuwe werkervaring zichtbaar te maken. Dit kan de ervaren instrumentaliteit verhogen.

“Maar ik denk dat inderdaad een stage of werkervaringsplek ook nog mogelijk zou kunnen zijn. Of een meeloopdag om te kijken hoe het werken is.” (i2, p.96-97)

“Je hebt eerst twee proef meeloopdagen.” (i2, p.85)

5.3.3 Valentie

Voor veel deelnemers blijken financiële prikkels, sociaal netwerk en zingeving een belangrijke motivator om werkzaamheden te verrichten bij de Instapeconomie. Vooral financiële prikkels kunnen valentie voor de reguliere arbeidsmarkt vergroten (James et al., 1977).

“Als je kijkt naar het totale deelnemend bestand, denk ik dat het ongeveer 60-40% is die vooral voor het geld komen. En 40% echt voor hunzelf en echt willen ontwikkelen, en willen bijdragen in onze visie.” (i1, p.148-150)

“Maar de voornaamste dingen die hier naar voren komen bij een start. Is een sociaal netwerk.” (i1, p.71)

Daarnaast zijn begeleiding en maatwerk belangrijk voor deelnemers. Dit heeft veel waarde bij deelnemers. Vervolgstappen worden voorgesteld bij deelnemers die er klaar voor zijn, met bijvoorbeeld motiverende gespreksvoering.

“En door die 1 op 1 contacten kunnen we stilstaan bij hun behoeften zijn, kunnen we ook de juiste richting aangeven.” (i1, p.608-609)

“Motiverende gespreksvoering. Dat is een methodiek, landelijk bekend. Waarin wij mensen niet verplichten, maar vooral stimuleren om zelf naar de oplossing te kijken.” (i1, p.316-317)

In de praktijk blijkt dat veel deelnemers geen vervolgstap willen en bij de Instapeconomie blijven.

“Sommige deelnemers vinden wij dat ze klaar zijn. Dat speelt nu ook. Die tonen gelijk aan ander gedrag. Snel geïrriteerd.” (i1, p.547-549)

“Voor de mensen die die motivatie of die durf niet hebben. Dan zorgen we dat het hier voor hun gewoon goed genoeg blijft en dat ze zich gewoon waardevol blijven voelen.” (i1, p.573-574)

6. Discussie

Dit hoofdstuk bespreekt randvoorwaarden en methodologische beperkingen van dit onderzoek. Allereerst benadrukken meerdere betrokkenen bij deze scriptie dat de Instapeconomie niet kan worden gezien als een re-integratietraject. Dit is enkel een bijvangst van het project en niet de primaire doelstelling. Het werk in de wijk is namelijk op zichzelf een initiatief dat zowel opbrengsten genereert (Landstra, Munneke & Blokker, 2024) als bij deelnemers een grote impact heeft op brede welvaart en kwaliteit van leven (Monitor, 2025; Wijkvolwaarde, 2026).

Een methodologische beperking is de interpretatie van de afhankelijke variabele arbeidsmarktmotivatie. Deze is opgesteld op basis van antwoorden op de vraag *“Wat zou je met het instapwerk willen bereiken?”*. De antwoorden op deze vraag kunnen op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. De respons *“Uiteindelijk weer aan het werk gaan.”* duidt duidelijk de brug naar de formele arbeidsmarkt, maar een respons als *“Vaste baan.”* kan er ook op duiden dat het individu zijn doel heeft bereikt met het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Deelnemers kunnen het uitvoeren van de vrijwilligerstaken met vergoeding (vrijwilligersvergoeding) zien als een vaste baan. Omgekeerd kunnen deelnemers die naar de arbeidsmarkt willen in de referentiegroep terechtkomen, doordat ze geen arbeidsmarktmotivatie aangeven bij deze vraag. Dit is een tekortkoming van het onderzoek. Een mogelijke verbetering is het mondeling afnemen van enquêtes, zodat de juiste motivatie van de deelnemer kan worden besproken. Dit kan bovendien bijdragen aan het verminderen van taalbarrières en deelnemers prikkelen om uitgebreidere antwoorden te geven. Er lijkt namelijk sprake te zijn van respondentenvermoeidheid, waarbij respondenten bij herhaalde enquêtes steeds minder gemotiveerd zijn om volledig en zorgvuldig te antwoorden (Trivellato, 1999; Jeong et al., 2023). Bovendien is er vervolgonderzoek nodig om lange termijn effecten te onderzoeken en moet de steekproef vergroot worden (n=115) (Böheim & Taylor, 2002).

Daarentegen kan er bij zowel mondelinge als schriftelijke enquêtes sprake zijn van de *social desirability bias* (Grimm, 2010). Dit betekent dat respondenten het gevoel kunnen hebben dat

ze sociaal wenselijke antwoorden moeten geven in plaats van hun werkelijke opvattingen of gevoelens (Grimm, 2010). Tot slot kan er tijdens het uitvoeren van interviews sprake zijn van de *confirmation bias* (Nickerson, 1998). Dit verwijst naar het zoeken van bewijs op een manier die bepaalde verwachtingen of overtuigingen bevestigt (Nickerson, 1998). Hierdoor kan de interviewer (onbewust) bepaalde vraagstellingen en interpretaties beïnvloeden en zijn de resultaten niet helemaal betrouwbaar.

7. Conclusie

Dit onderzoek onderzocht de relatie tussen deelname aan de Instapeconomie en de doelstelling van deelnemers om toe te treden tot de reguliere arbeidsmarkt. Het onderzoek onderzocht hoe deze motivatie voor een reguliere baan ontstaat vanuit het VIE-model en de invloed van de Instapeconomie daarop. Van de geteste persoonlijke kenmerken vertoont alleen leeftijd samenhang met arbeidsmarktmotivatie, wat verminderde instrumentaliteit bij oudere deelnemers suggereert (Weller, 2004). Voor geslacht, opleidingsniveau, gezondheid, werkervaring, taalvaardigheid en moedertaal wordt geen significante relatie gevonden. De verklaringskracht van individuele kenmerken is daarmee beperkt.

Daarnaast blijkt dat de duur van deelname aan de Instapeconomie niet samenhangt met een wens om naar de reguliere arbeidsmarkt te stromen. Dit suggereert dat arbeidsmarktmotivatie minder het resultaat is van deelnameduur, maar meer wordt bepaald door persoonlijke situaties. Uit de kwantitatieve methode komt geen relatie naar voren tussen deelname aan de Instapeconomie en de motivatie om naar regulier werk te gaan.

Daarentegen komen uit de kwalitatieve methode wel voorbeelden van deelnemers die aangeven de Instapeconomie als middel te zien, om uiteindelijk een baan te verkrijgen. Er wordt aangegeven dat deelname aan de Instapeconomie zelfvertrouwen, talent en taal verbetert, waardoor verwachting van eigen kunnen groeit. Deze bevindingen komen ook terug uit de theorie (Niessen, 2006; Lang, 2022; Schellekens, 2007). Bovendien zijn er voorbeelden dat de Instapeconomie belemmeringen voor de arbeidsmarkt verlaagt en kunnen bestaande mogelijkheden beter zichtbaar worden gemaakt, om instrumentaliteit te verhogen.

Tegelijkertijd blijken belemmeringen als mobiliteit, uitsluiting en risico op teleurstelling dit nog te bemoeilijken (Wijkvolwaarde, 2026; Borghouts et al., 2015;). Voor veel deelnemers heeft regulier werk bovendien niet vanzelfsprekend de hoogste prioriteit: sociaal contact en zingeving hebben vaak een hogere waarde. Valentie in nieuwe uitdagingen is moeilijk

zichtbaar te maken voor deelnemers en sterk afhankelijk van voorkeur. Verwacht wordt dat op de lange termijn de Instapeconomie arbeidsmarktmotivatie verhoogt door hogere verwachting en instrumentaliteit.

Voor deelnemers die een stap naar reguliere arbeid willen zetten blijken maatwerk, begeleiding en realistische verwachtingen essentieel. Vervolgstappen kunnen door toepassing van de Piëzo-methodiek laagdrempelig worden ingebouwd. Daarvoor zijn er in de praktijk vaak mogelijkheden, maar moet beter worden ingezet in lokale, realistische en lange termijn werkervaringsplekken. Adoptie van de Piëzo-methodiek in de gehele Instapeconomie is vanuit dit onderzoek een beleidsaanbeveling. Door motivatie, vaardigheden en doorstroom te koppelen aan deze fasering kan bovendien beter inzicht worden verkregen in hoeverre deelnemers persoonlijke ontwikkeling door maken bij de Instapeconomie.

Aangezien de Instapeconomie nog relatief kort bestaat, zijn langetermijneffecten op doorstroom en duurzame arbeidsparticipatie nog niet zichtbaar. Vervolgonderzoek is daarom noodzakelijk, met name longitudinaal onderzoek dat deelnemers over meerdere jaren volgt.

8. Literatuur

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Akresh, I. R., & Frank, R. (2011). At the intersection of self and other: English language ability and immigrant labor market outcomes. *Social Science Research*, 40(5), 1362-1370.
- Blazquez, M., Herrarte, A., & Saez, F. (2019). Training and job search assistance programmes in Spain: The case of long-term unemployed. *Journal of Policy Modeling*, 41(2), 316-335.
- Blonk, R. W. B., Twuijver, M. W. V., Ven, H. A. V. D., & Hazelzet, A. M. (2015). QuickScan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk. In TNO, *TNO Rapportage*. TNO. <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2015/07/01/quickscan-wetenschappelijke-literatuur-gemeentelijke-uitvoeringspraktijk/quickscan-wetenschappelijke-literatuur-gemeentelijke-uitvoeringspraktijk.pdf>
- Bodzinga, D., Regioplan, & Oostveen, A. (2021). Werkzoekendendienstverlening. In Gemeente Den Haag. <https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Stipbanen%20Den%20Haag.pdf>
- Böheim, R., & Taylor, M. P. (2002). The search for success: do the unemployed find stable employment?. *Labour economics*, 9(6), 717-735.
- Borghouts, I., Dekker, R., Freese, C., Oomens, S., & Wilthagen, T. (2015). *Het werkt niet vanzelf: Over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet*. Celscus juridische uitgeverij.
- Bosselaar, H., MECCANO, Maurits, E., AStri, Molenaar-Cox, P., AStri, Prins, R., & AStri. (2010). *Multiproblematiek bij cliënten*. <https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/binaries/kwi/documenten/rapporten/2010/07/01/multiproblematiek-bij-clienten/multiproblematiek-bij-clienten.pdf>
- Carlier, B. E., Schuring, M., Lötters, F. J., Bakker, B., Borgers, N., & Burdorf, A. (2013). The influence of re-employment on quality of life and self-rated health, a longitudinal study among unemployed persons in the Netherlands. *BMC Public Health*, 13(1), 503.
- CBS Statline. (2024). <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85525NED/table>
- CBS. *Onderwijsniveau SOI 2021*. (2025). <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/onderwijsniveau-soi-2021>

- Corporaal, L., s2184338. (2025). *ZELFREDZAAMHEID DOOR ARBEIDSPARTICIPATIE: DE INVLOED VAN DE INSTAPECONOMIE OP FINANCIËLE EN COMMUNICATIEVE ZELFREDZAAMHEID IN DEN HAAG* (Door L. Beekers) [Thesis]. <https://www.scriptiewerkplaats-dhzw.nl/uploads/cfswdhzw/attachments/Lisa.pdf>
- Dahyeon Jeong, Shilpa Aggarwal, Jonathan Robinson, Naresh Kumar, Alan Spearot, David Sungho Park (2023). Exhaustive or exhausting? Evidence on respondent fatigue in long surveys, *Journal of Development Economics*, Volume 161,102992. ISSN 0304-3878. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.102992>.
- De Groot, N., & Van der Klaauw, B. (2019). The effects of reducing the entitlement period to unemployment insurance benefits. *Labour Economics*, 57, 195-208.
- Dehmel, A. (2013). *Return to Work: Work-Based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market. Working Paper No 21*. Cedefop-European Centre for the Development of Vocational Training. PO Box 22427, Finikas, Thessaloniki, GR-55102.
- Dustmann, C., & Van Soest, A. (2002). Language and the earnings of immigrants. *ILR Review*, 55(3), 473-492.
- Enden, T. van D., Booijink, M., Keuzenkamp, S., & Movisie. (2019). *De effectiviteit van de PiëzoMethodiek Voor participatie, toeleiding naar werk of opleiding en gezondheid van deelnemers in het algemeen en de nieuwe statushouders in het bijzonder*. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-03/Publikssamenvatting-De-effectiviteit-van-de-Pi%C3%ABzoMethodiek.pdf>
- Gemeente Den Haag(2022), programma Werkoffensief +500. Pilot evaluatie van de Instapeconomie Den Haag. Adviesbureau Purpose.
- Gemeente Den Haag. (2025, 9 oktober). *STiP: een betaalde baan met ondersteuning - Den Haag*. Den Haag. <https://www.denhaag.nl/nl/werk-bijstand-en-uitkering/stip-banen/>
- Gemeente Den Haag. (2025b, augustus 14). *Sociaal ondernemen in Den Haag - Den Haag*. Den Haag. <https://www.denhaag.nl/nl/ondernemen/sociaal-ondernemen-in-den-haag/>
- Grimm, P. (2010). Social desirability bias. *Wiley international encyclopedia of marketing*.
- Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in psychology*, 8, 413.

- James, L. R., Hartman, A., Stebbins, M. W., & Jones, A. P. (1977). RELATIONSHIPS BETWEEN PSYCHOLOGICAL CLIMATE AND A VIE MODEL FOR WORK MOTIVATION
1. *Personnel psychology*, 30(2), 229-254.
- Jochemsen, K., Schreuder Hes, M., & Purpose Management Consulting. (2021). Eindrapportage effectmonitoring ‘Instapwerk’. In Gemeente Den Haag, Stichting Werk van Waarde, & AlleKanten Bouwlust, *Purpose Management Consulting*. <https://wijkvolwaarde.nl/wp-content/uploads/2023/02/Eindrapportage-2021-Onderzoek-Instapwerk-Den-Haag-1.pdf>
- Kaletka, D., Makowiec-Dabrowska, T., & Jegier, A. (2008). Employment status and self rated health. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 21(3), 227.
- Karré, P. M. (2019). Sociaal ondernemen in Nederland. *Stand van zaken*.
- Lageman, K. (2025). Werken aan welzijn: Een verkennende analyse van welzijnsprofielen binnen de Haagse instapeconomie. In Lieke Beekers MSc, *Masterscriptie* [Thesis]. Universiteit Leiden. <https://www.scripnieuwplaats-dhzw.nl/uploads/cfswdhzw/attachments/Kaat.pdf>
- Landstra, F. L., Munneke, J. M., & Blokker, E. B. (2024). Maatschappelijke Kosten Baten Analyse Instapeconomie. Investeren in het toekomstperspectief van inwoners en gemeenschappen in de wijk. In *Instituut Voor Publieke Waarden*. Instituut voor Publieke Waarden. PDF op aanvraag Wijkvolwaarde
- Lang, J. (2022). Employment effects of language training for unemployed immigrants. *Journal of Population Economics*, 35(2), 719-754.
- Laureys, L. (2014). The cost of human capital depreciation during unemployment.
- McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 561-580.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2025, 11 juli). *Flexibel wisselen tussen uitkering en werk (Simpel Switchen)*. Participatiewet | Rijksoverheid.nl.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/flexibel-wisselen-tussen-uitkering-en-werk>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2025b, december 12). *Beslisnota bij Monitoringsbrief Participatiewet 2025*. Beleidsnota | Rijksoverheid.nl.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/documenten/beleidsnotas/2025/12/12/beslisnota-bij-monitoringsbrief-participatiewet-2025>

- Monitor (2025). *De kracht van de instapeconomie: Monitor 2025. ervaring van deelnemers & lessen voor beleid*. Rapport in opdracht van Gemeente Den Haag.
- Movisie (2024) *Participatiewet in Balans en de rol en verantwoordelijkheden van de gemeenten*. (z.d.). Movisie. <https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-balans-rol-verantwoordelijkheden-gemeenten>
- Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of general psychology*, 2(2), 175-220.
- Niessen, C. (2006). Age and learning during unemployment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(6), 771-792.
- Overheid.nl: S-Gravenhage. (2024, 18 juli). *Subsidieregeling Instapeconomie Den Haag 2024*. Lokale Wet- en Regelgeving. <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR722703>
- Rooth, D. O., & Saarela, J. (2007). Native language and immigrant labour market outcomes: An alternative approach to measuring the returns for language skills. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 8(2), 207-221.
- Ross, C. E., & Wu, C. L. (1996). Education, age, and the cumulative advantage in health. *Journal of health and social behavior*, 104-120.
- Rymenans, I., Vanovenberghe, C., Lauwerier, E., & Du Bois, M. (2023). Motiverende gespreksvoering als hefboom voor re-integratiegesprekken tijdens arbeidsongeschiktheid.
- Schellekens, J. M. H., Abma, F., Nijland, M., Postma, G., van Bebber, J., Mulders, H., ... & van Brakel, K. (2007). Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters: een vergelijking op harde en zachte arbeidsmarktfactoren.
- Schuring, M., Mackenbach, J., Voorham, T., & Burdorf, A. (2011). The effect of re-employment on perceived health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 65(7), 639-644.
- Schuring, M., Robroek, S. J., Otten, F. W., Arts, C. H., & Burdorf, A. (2013). The effect of ill health and socioeconomic status on labor force exit and re-employment: a prospective study with ten years follow-up in the Netherlands. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 134-143.
- Shamir, B. (1986). Self-esteem and the psychological impact of unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 61-72.
- Smits, W., de Vries, R., Cörvers, F., & Montizaan, R. (2010). Passend werk na werkloosheid of inactiviteit. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26(2).

- Social Club Den Haag (2022): *De Sectordeale Sociaal Ondernemen - Social Club Den Haag*. (2022, 22 november). Social Club Den Haag. <https://socialclubdenhaag.nl/de-sectordeale-sociaal-ondernemen/>
- Social Enterprise NL. (2021). *Toeleiding naar werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt; Regie aan Kandidaten en Werkgevers NAAR EEN ARBEIDSMARKT DIE WERKT VOOR IEDEREEN* [Book]. Unknown. https://www.social-enterprise.nl/application/files/3616/2279/8140/Whitepaper_-_Toeleiding_naar_werk_-_SENL_mei_2021.pdf
- Stavenuiter, M., Kahmann, M., Kok, E., van Mourik, K., Out, M., & de Gruijter, M. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Trivellato, U. (1999). Issues in the design and analysis of panel studies: A cursory review. *Quality and Quantity*, 33(3), 339-351.
- Uitgeest. (2017, 10 oktober). *Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015*. Lokale Wet- en Regelgeving. <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR347492/1>
- van Doorne-Huiskes, A., & Schippers, J. (2010). Vrouwen op de arbeidsmarkt: een succesvolle worsteling. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26(4).
- Van Engelen, M. (2019, 27 februari). *Ton Wilthagen: 'Schaf de uitkeringen af, op naar een parallelle arbeidsmarkt'*. Sociale Vraagstukken. <https://www.socialevraagstukken.nl/interview/ton-wilthagen-schaf-de-uitkeringen-af-op-naar-een-parallele-arbeidsmarkt/>
- Vansteenkiste, S., & Verbruggen, M. (2015). Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over de transitie werkloosheid-werk?. *Over: werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2, 16-24.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Walsh, K., & Parsons, D. J. (2004). Active policies and measures: impact on integration and reintegration in the labour market and social life. *Impact of education and training: third report on vocational training research in Europe: background report. Cedefop Reference series*, 54.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us?. *Work, employment and society*, 21(3), 417-437.
- Wijkvolwaarde(2025, 26 september). *Wijk vol Waarde*. <https://wijkvolwaarde.nl/>
- Wijkvolwaarde, (2026) persoonlijke communicatie, 7 januari 2026)

- Wijkvolwaarde. (2025b). Projectplan 2025-2026 [ingekort TBV scriptiewerkplaats]. De Instapeconomie in Bouwlust-Vrederust. In *Wijkvolwaarde*.
- Wijnhoven, M. A., & Havinga, H. (2014). The Work Profiler: A digital instrument for selection and diagnosis of the unemployed. *Local Economy*, 29(6-7), 740-749.
- Willems, R., Huijnk, W., Boelhouwer, J., Broere, J., Eggink, E., Flore, P., ... & de Vos, S. (2025). Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2025.
- Wrigley, H. S., Richer, E., Martinson, K., Kubo, H., & Strawn, J. (2003). The language of opportunity: Expanding employment prospects for adults with limited English skills.

9. Appendix

Bijlage A. Algemeen

Tabel 6: Opleidingsniveau deelnemers Instapeconomie.

Opleidingsniveau	N	%
0) Geen opleiding, basisonderwijs en vmbo	88	63.4
1) Havo en vwo	9	5.2
2) Mbo	24	16.5
3) Hbo en wo	17	13.9
Totaal	141	100

Tabel 7: Opleidingsniveau (15-75) van Nederland in 2024

Opleidingsniveau	N	%
0) Geen opleiding, basisonderwijs en vmbo		25.9
1) Havo en vwo		9.4
2) Mbo		31.3
3) Hbo en wo		33.3
Totaal	13.569.200	100

Bron: CBS Statline (2024)

Tabel 8: Verdeling moedertaal en andere taal onder de deelnemers.

Aangegeven moedertaal	N	%
0) Andere taal	112	78.87
1) Nederlands	30	21.13
Totaal	142	100

Tabel 9: Arbeidsmarktmotivatie aantallen naar hoogst behaalde opleidingsniveau

<i>N=115</i>	Ander doel	Doel naar de arbeidsmarkt	Totaal	Percentage
0) Geen opleiding, basisonderwijs en vmbo	58	16	74	21,6%
1) Havo en vwo	4	2	6	33,3%
2) Mbo	13	6	19	31,6%
3) Hbo en wo	14	2	16	12,5%
Totaal	89	29	115	25,2%

Tabel 10: Frequentietabel van genoemde talenten bij de vraag: “Waar ben je goed in?”

<i>Genoemd talent (N=176)</i>	<i>Frequentie</i>
Koken	57
Sociaal zijn	35
Schoonmaken	20
Anderen helpen	19
Naaien & kleding bewerken	16
Klussen & reparatie	15
Organiseren & gastvrouw	13
ICT gericht	11
(Ver)zorgen	7
Lesgeven	5
Kapper & haren	5
Nagels & beauty	4
Tuinieren	3
Horeca	1
Tattoos ontwerpen	1

Note: Respondenten noemden meerdere talenten en soms geen. Genoemde talenten zijn cumulatief opgeteld.

Bijlage B. Vragenlijsten interviews

Vragenlijst 1: teamleider WijkvolWaarde.

1. Tijdens de *Ik probeer fase* voert de deelnemer vrijwilligerswerk uit in de eigen wijk onder de initiatieven van de Instapeconomie. Voor WijkvolWaarde is dit bijvoorbeeld buurtpreventie, klussen, tuinier en soep rondbrengen. De deelnemer kan in deze fase zelf de verantwoordelijkheid en het aantal uren bepalen. Het draait hierbij om het ontwikkelen van verschillende vaardigheden. Dit doet ieder op eigen tempo en naar eigen wil.
2. Bij de *Ik durf fase* wordt de deelnemer uitgedaagd om vrijwilligerswerk te doen buiten de omgeving van het wijkbedrijf. Dit is uitdagend en vraagt om goede begeleiding. De participant ontdekt wat hij/zij nodig heeft om zich verder te ontwikkelen en wat zijn persoonlijke kwaliteiten zijn.

Bron: Wijkvolwaarde, 2025 & Enden et al., 2019

Korte voorstelronde en uitleg.

1. Over de deelnemers bij de Instapeconomie

- Kunt u uw rol als jobcoach binnen de Instapeconomie kort omschrijven?
- Wat zijn de grootste problemen van deelnemers die ze in het dagelijkse leven tegenkomen?
- Welke persoonlijke doelen of verwachtingen hebben deelnemers meestal wanneer zij instromen in Instapwerk?
- Wat zijn volgens jou de belangrijkste motivaties voor de deelnemers van de Instapeconomie om mee te doen aan Instapwerk?
- Zie je verschillen in motivatie tussen verschillende typen deelnemers (bijvoorbeeld jongeren, vrouwen)?
- In hoeverre hebben deelnemers zelf een beeld van wat ze willen bereiken op de langere termijn?
- Welke factoren bepalen of iemand meer of minder uren meedraait of bepaalde taken oppakt?
- Wat zijn de meest voorkomende redenen dat deelnemers een afstand tot de arbeidsmarkt hebben?

2. Over Uitdagingen & persoonlijke groei.

- Op welke vaardigheden zie jij de grootste persoonlijke groei bij deelnemers?
- In hoeverre speelt de opbouw van een veilige/vertrouwde omgeving een rol bij het uitvoeren van de werkzaamheden?
- Welke vormen van begeleiding geven deelnemers een gevoel van veiligheid of vertrouwen?
- Welke soorten taken of rollen vormen volgens jou een uitdaging voor deze groep?
- Wat is het grootste obstakel voor mensen om meer uren in de week vrijwilligerswerk te doen?
- Zijn er vaak praktische problemen (zoals vervoer, kinderopvang, geld) die inzet vaker belemmeren?
- Zijn er praktische drempels die je weg zou willen nemen om deelname te vergroten (bijv. vervoer, tijdstip, locatie)?
- Denk je dat obstakels en drempels om meer te participeren lager worden, naarmate het individu langer meedraait bij de Instapeconomie?

- Denkt u dat voor een grotere financiële prikkel mensen meer uren zouden draaien binnen de Instapeconomie?
- Zijn er volgens jou duidelijke segmenten of subgroepen onder vrijwilligers (bijvoorbeeld jongeren, ouderen, mensen die willen doorgroeien) die op een andere manier benaderd moeten worden?
- Hoe verschilt hun behoefte aan uitdaging?
- Hoe verschilt hun behoefte aan ondersteuning?

2.1 Over de rol van zelfvertrouwen.

- Hoe beïnvloeden onzekerheid of laag zelfvertrouwen het functioneren binnen de Instapeconomie?
- Zijn er veel deelnemers die het gevoel hebben weinig te kunnen, terwijl ze meer potentie hebben dan ze denken?
- Veranderd dit zelfbeeld bij langere deelname?
- Wat werkt goed om deze doelgroep vertrouwen te geven in eigen kunnen?
- Welke positieve ervaringen geven deelnemers meer zelfvertrouwen?
- In hoeverre durven zij nieuwe taken uit te proberen zonder bang te zijn om fouten te maken?
- Welke signalen zie je dat deelnemers meer vertrouwen hebben dan eerst? (bijvoorbeeld in het nemen van verantwoordelijk, of sociaal).
- Welke veranderingen in hun houding of uitstraling vallen je op?
- Welke rol speelt Talentontwikkeling bij de groei in zelfvertrouwen?
- In hoeverre ontwikkelen mensen een passie bij Talentontwikkeling en hoe werkt dit op hun zelfvertrouwen en motivatie?

3. Over de behoefte om ervaring op te doen buiten WijkvolWaarde.

- In de dataset geeft een groep aan dat ze naar een baan toe te willen werken, denkt u dat sommige deelnemers hier actief mee bezig zijn of geeft dit een verkeerd beeld?
- In welke opzichten verschillen individuen die verder willen groeien t.o.v. deelnemers die genoeg voldoening halen uit het werk in de wijk?
 - Mocht de Instapeconomie functioneren als beschreven in de Piëzo-methodiek, hoe ziet volgens u een vervolgstap eruit?

- Hoe staan deelnemers tegenover het ontdekken van een nieuwe plek of activiteit buiten hun vertrouwde omgeving?
- Ervaren deelnemers snel prestatiedruk of het gevoel iets te moeten?
- Denkt u dat voor een grotere financiële prikkel mensen eerder buiten de vertrouwde omgeving ervaring willen doen?
- Veranderen deelnamemotivaties en persoonlijke doelstellingen tijdens langere deelname?

4. Over ervaring op doen buiten WijkvolWaarde.

- Zijn er op dit moment mogelijkheden om via WijkVolWaarde buiten de veilige omgeving ervaring op te doen?
- Hoe ziet dit er dan uit? (Plaatsingen? Meeloopdag? Vrijwilligers werk?)
- Hebben er al deelnemers dit werk verricht?
- Welke organisaties?
- Wat voor werk?
- Bieden ze voldoende flexibiliteit? Door bijvoorbeeld meelloopdagen of snuffelstages te doen?
- Bieden ze voldoende begeleiding?
- Kunnen deelnemers gemakkelijk weer het werk bij WijkvolWaarde oppakken, als hij/zij weer een stapje terug wilt doen?
- Hoe kan succes of positieve ervaringen zichtbaar gemaakt worden om anderen te inspireren?
- Hoe kun je deelnemers hun kunnen uitdagen, zonder werkdruk op te leggen of het gevoel te geven dat ze meer moeten werken?

5. Hoe zouden de mogelijkheden verbeterd kunnen worden? (Als tijd over is)

- Welke extra soorten werkzaamheden zouden interessant kunnen zijn voor deelnemers in de Wijk?
- Welke soorten werkzaamheden zouden interessant kunnen zijn voor deelnemers in *ik durf fase*?
- Welke vormen van flexibiliteit of begeleiding zouden deelnemers daarvoor nodig hebben? (bijv. kortere stages, meeloopdagen, trainingen, ?)
- Denkt u dat werk naar de wijk halen door bijvoorbeeld een WIO project, een goed idee is?
- Vind u dat reguliere arbeid toegankelijker moet worden, door bijvoorbeeld de inzet van sociaal ondernemers?
- Welke kleine, haalbare stappen kunnen worden ingebouwd om deelnemers kennis te laten nemen van andere mogelijkheden van participatie?
- Is er behoefte aan verkenning bij werkgevers en partners voor werkmogelijkheden, zonder grote werkdruk en met voldoende begeleiding?

Kaarten voor visualisatie en interactie tijdens het interview:

Kaarten gebruik voor visualisatie en interactie over ervaren obstakels, deelnamemotivaties en kenmerken van invloed.



Financiën



Taal



Zelfvertrouwen



Gezinsituatie



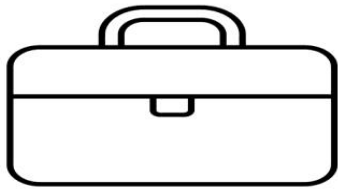
Opleiding / Vaardigheden



(Mentale) gezondheid



Leeftijd



**WORK
EXPERIENCE**

Werkervaring



SOCIALIZE

Socialisering



Talentontwikkeling: Naaien als voorbeeld



Bijdrage leveren aan de wijk

Terugkeer naar duurzaam werk



De motivatie om uiteindelijk naar een regulier baan te gaan.

Vragenlijst 2: HR-manager Groenord Zorgt.

1. Introductie

In dit interview wil ik graag met u praten over de mogelijkheden of moeilijkheden die Groenord heeft om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten meedoen of werkervaring op te laten doen binnen een zorgomgeving.

Met *mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt* bedoel ik mensen voor wie het (nog) lastig is om zelfstandig mee te draaien in een reguliere baan. Dit kan bijvoorbeeld komen door, weinig beheersing van Nederlands, gebrek aan werkervaring of omdat ze een tijdje eruit zijn geweest. Ik schrijf mijn scriptie bij een project waar deze mensen doen op dit moment vrijwilligerswerk in Den Haag Zuidwest. Hierdoor doen ze werkervaring op en groeien ze persoonlijk.

Om deze groei verder door te zetten, moeten deelnemers ervaring op gaan doen buiten de wijk. In deze fase stappen mensen uit hun vertrouwde omgeving. Het gaat hierbij niet direct om een betaalde baan, maar om het opdoen van ervaring, zelfvertrouwen en inzicht in wat iemand wel en niet aankan. Dit kan bijvoorbeeld door een meeloopdag, een stage of een paar uur per week mee te draaien onder begeleiding. Vaak kan de gemeente hier in financieel ondersteunen.

We gaan wat ideeën uitwerken en peilen wat er in de praktijk mogelijk is.

2. Over Groenord

- Zou je kort even jou functie kunnen omschrijven.
- Hoeveel mensen heeft Groenord in dienst die thuiszorg doen?
- In welke wijken in Den Haag is Groenord actief?
- Hebben jullie op dit moment nog een grote vraag naar werknemers?

3. Over Toegankelijkheid.

- Welke vormen van participatie zouden haalbaar zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt binnen Groenord? (bijvoorbeeld meeloopdagen, stages, vrijwilligerswerk)?
- Hoe kijkt uw organisatie aan tegen het bieden van werk- of ontwikkelplekken aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

- Zijn er voorbeelden van mensen die bijvoorbeeld de taal niet machtig waren, of die bijvoorbeeld ziekte of een andere beperking hebben, die succesvol aan het werk zijn bij Groenoord?
- In hoeverre heeft uw organisatie momenteel de tijd, kennis en capaciteit om begeleiding en training te bieden?
- Denk je dat huidige werknemers het zien zitten om iemand mee te nemen in hun werkzaamheden?
- Denk je dat de cliënten er voor openstaan als iemand nog aan het leren is?

3.1 Over mogelijk toegankelijker maken.

- Wat voor risico's of zorgen ben je bang voor bij het inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in uw organisatie, bijvoorbeeld voor cliënten, medewerkers of de kwaliteit van zorg?
- Wat zou uw organisatie nodig hebben om meer of betere plekken te kunnen bieden aan deze doelgroep? (bv. training, begeleiders, tijd, subsidie)
- Welke rol kunnen externe partijen spelen (wijkbedrijf, gemeente, vrijwilligersorganisaties) om dit haalbaar te maken?

4. Over veel voorkomende valkuilen bij huidige werknemers

- Waar lopen medewerkers soms tegen aan als zij beginnen met het werk? (Onzekerheid, taal, gezondheid, vaardigheden)
- Welke vaardigheden of eigenschappen zijn het belangrijkste om duurzaam aan het werk te blijven?
- Zijn er medewerkers die extra begeleiding nodig hebben? Kan Groenoord dit bieden en hoe?
- Wat zouden de grootste uitdagingen zijn bij het integreren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het team?

Tot slot

- Mag Groenoord genoemd worden in de publicatie?

Vragenlijst 3: Teammanager Brouwerij de Prael.

1. Introductie

In dit interview wil ik graag praten over de mogelijkheden die brouwerij de Prael heeft om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkervaring op te laten doen of in dienst te nemen. .

Met *mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt* bedoel ik mensen voor wie het (nog) lastig is om zelfstandig mee te draaien in een reguliere baan. Dit kan bijvoorbeeld komen door, weinig beheersing van Nederlands, gebrek aan werkervaring of omdat ze een tijdje eruit zijn geweest. Ik schrijf mijn scriptie bij een project waar deze mensen op dit moment vrijwilligerswerk doen in Den Haag Zuidwest. Hierdoor doen ze werkervaring op en groeien ze persoonlijk.

Om deze groei verder door te zetten, moeten deelnemers ervaring op gaan doen buiten de wijk. In deze fase stappen mensen uit hun vertrouwde omgeving. Het gaat hierbij niet direct om een betaalde baan, maar om het opdoen van ervaring, zelfvertrouwen en inzicht in wat iemand wel en niet aankan. Dit kan al door bijvoorbeeld een meeloopdag, een stage of een paar uur per week mee te draaien onder begeleiding.

2. Over Brouwerij

- Zou je je kort even willen voorstellen en vertellen wat je allemaal doet binnen de brouwerij?
- Welke soorten werkzaamheden worden er allemaal in de brouwerij uitgevoerd?
- Hoeveel mensen hebben jullie ongeveer in dienst?
- Wat betekent sociaal ondernemen voor de brouwerij?

3. Over de mogelijkheden om hier aan de slag te gaan.

- Hoe komen nieuwe medewerkers hier terecht?
- Welke verschillende functies kan iemand aan beginnen?
- Beginnen mensen gelijk met een baan als ze hier komen, of zijn er eerst vaak meeloopdagen of snuffelstages?
- Zijn er voldoende mogelijkheden om laagdrempelig mensen een dag te laten meedraaien?

4. Over succes factoren en groei

- Kun je een voorbeeld geven van een medewerker die hier is gekomen en echt in zijn werk is gegroeid?
- Op welke vaardigheden of zie jij de grootste persoonlijke groei bij werknemers? (samenwerking, verantwoordelijkheid, zelfvertrouwen of brouwerij gerelateerd.)
- Zijn er bepaalde trainingen of leerdoelen die vanuit de brouwerij worden georganiseerd. (denk aan taaltraining, cursus bartenden).
- Zie je mensen meer zelfvertrouwen opdoen omdat ze hier succesvol aan de slag zijn?
- Tegen welke uitdaging lopen mensen in het begin als zij hier starten? (Bijv. werkdruk, vaardigheden, taal)
- Komt het dan wel eens voor dat mensen het toch niet lukt om aan de slag te blijven?
- Hoe is de begeleiding en ondersteuning vorm gegeven vanuit de werkplek?
- Welke vaardigheden of kenmerken dragen volgens jou het meest bij aan het succes van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt? (bijv. begeleiding, team, motivatie).
- Welke rol speelt maatwerk in het succes van werknemers?
- In hoeverre zijn er mogelijkheden om het werk aan te passen naar de persoon?
- Op welke manier wordt feedback gegeven aan medewerkers?

5. Samenwerking en externe ondersteuning

- Krijgen jullie veel ondersteuning van gemeente Den Haag en hoe bevalt die samenwerking?
- Krijgen medewerkers nog begeleiding vanuit de gemeente?
- Werkt u samen met andere organisaties voor begeleiding, opleiding of ondersteuning? Zo ja, hoe?

Extra vanuit Interesse;

- Hoe maken jullie extern zichtbaar dat jullie een sociale ondernemer zijn en hoe belangrijk is dit voor de identiteit van de brouwerij?
- Hoe gaan collega's om met verschillen in tempo, vaardigheden of belastbaarheid?
- Met welke doelgroepen werken jullie voornamelijk? (bijv. mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, langdurig werklozen)

Bijlage C. Codebomen interviews

De subcodes zijn gebaseerd op factoren die in eerdere literatuur worden beschreven als relevant voor arbeidsmotivatie en participatie.

1. Verwachting

1.1 Zelfvertrouwen

1.2 Gezondheid en belastbaarheid

1.3 Vaardigheden en werkervaring

1.4 Taalvaardigheid

1.5 Ontwikkeling & talent

2. Instrumentaliteit

2.1 Geloof in doorstroom naar regulier werk

2.2 Ervaren belemmeringen (leeftijd, zorg, financiën, discriminatie, vervoer)

2.3 Mogelijkheden op de arbeidsmarkt

2.4 Netwerk en bereikbaarheid van kleine stappen richting arbeid.

3. Valentie

3.1 Belang van inkomen en zekerheid

3.2 Waarde van zingeving en sociaal contact

3.3 Angst voor negatieve gevolgen van regulier werk

3.4 Vergelijking Instapeconomie en regulier werk

3.5 Rol van begeleiding.

Codeboom 1: teamleider Wijkvolwaarde

Thema	Interpretatie	Axiale codering	Passages
Verwachting	Implicaties in de Instapeconomie die verwachting van eigen kunnen beïnvloeden	1.1	“Want op basis van de talentontwikkeling krijg je die eigenwaarde, die inzichten van “Ik kan dit en ik groei hierin” (p.225-227)
			“Mensen worden onzeker. Mensen kruipen toch een beetje in hun schulp doordat ze de taal niet machtig zijn.” (p.88-89)
			“Bij hun ontbreekt het meer van wat kan ik?” (p.91)
			“Zien we dat de onzekerheid een belangrijke kwestie is.“ (p.142-143)
			“Maar het verliezen van eigenwaarde, het verliezen van je huis, het verliezen van je familie. Dat zie ik dagelijks. Dat heeft nogal wat teweeggebracht.” (p.540-543)
			“Dus we zien wel dat het lage zelfvertrouwen bepalend is.” (p.375)
			“Waardoor ze weer teruggaan en weer terugvallen in

			teleurstelling. Waardoor je dus onzekerheid weer krijgt over jezelf en je eigenwaarde weer daalt.” (527-531)
		1.2	<p>“Dat iemand die op gezondheid een beetje kwakkelt, en vaak is het een belangrijk orgaan dat mensen eigen hun eigen waarde verliezen.” (p.156- 157)</p> <p>“Veel deelnemers die uit oorlogsgebieden komen, deelnemers die ook vaak een GGZ-achtergrond hebben. Dus dan weten wij van tevorens al dat er een bepaalde max is.”</p> <p>“En dat zijn dan echt die persoonlijke factoren als een GGZ-absent die dan in ieder geval het plafond best wel snel bepalen” (p.117-118)</p>
		1.3	“De vaardigheden denk ik voornamelijk, ja, sociale contacten. Socialiseren.” (p.197- 198)

			<p>“Doordat wij ze de gelegenheid geven om wat meer verantwoordelijkheid te pakken in een activiteit.” (p.233)</p>
		1.4	<p>“Sommigen zeggen, ik wil de taal gewoon machtig zijn, want door middel van de taal machtig zijn durf ik meer. En heb ik ten slotte meer eigenwaarde en durf ik initiatief te nemen.” (p.111-112)</p>
			<p>“Je belemmering van taal, die zorgt ervoor hoe snel jij kan uitgroeien naar jouw droombaan of een wens om een baan te bemachtigen.” (p.635-638)</p>
			<p>“Mensen worden onzeker. Mensen kruipen toch een beetje in hun schulp doordat ze de taal niet machtig zijn.” (p.88-89)</p>
		1.5	<p>“Ik denk de zorg. De zorg hebben we in het verleden ook al een keer wat gesprekken meegevoerd Want we zien natuurlijk ook in het socialiseren dat mensen echt wel een</p>

			talent hebben om voor mensen te willen zorgen. En om mensen te bekommeren.” (758-759)
			(Over <i>ik-durf-fase</i>) Maar dat bouwt dus die zekerheid op dat ze die vervolgstap kon maken. (p.717)
Instrumentaliteit	Implicaties op de ervaren instrumentaliteit van deelnemers vanuit de Instapeconomie	2.1	“En met de tijd zagen wij ook wel. Maar als mensen zelf erom vragen om die stap te maken. Houden we dan die deur dicht?” (p.569-570)
			“Ik zie een andere deelnemer een stap maken. Komt ook, heb ik ook vaak gezien. Een ander maakt een stap, er wordt nog contact onderhouden. Geeft alleen maar mooie dingen. Ik kan nu veel meer, ik kan sparen, ik kan op vakantie. Motiveerd. (p.651-653)
			“Joh, ik ben eigenlijk al klaar hier, ik wil wat anders doen.” (p.469-470)
		2.2	“Maar we zien ook wel mogelijkheden

			<p>waarin de dames het beter geregeld hebben met opvang. Dus die dan ook meer tijd en ruimte hebben. Want ze zien het uiteindelijk, de investering die ze hier doen is naar hunzelf gericht.” (p.185-187)</p>
			<p>“De mannelijke deelnemers hebben over het algemeen veel meer tijd en ruimte om hier een wijkbaan op te pakken.” (p.181-182)</p>
			<p>“Omdat ze bijvoorbeeld het netwerk ontberen. Financiële mogelijkheden niet hebben.” (p.56-57)</p>
			<p>“Dus we zien ook wel dat door die financiële problemen mensen eigenlijk een beetje terughoudend blijven in hun eigen cirkel.” (p.61-62)</p>
		2.3	<p>We hebben nu bijvoorbeeld met de kinderopvang TweeSamen een mooie samenwerking opgezet. Van vijf dames die nu al in de sollicitatieprocedure zijn.” (p.759-760)</p>

		2.4	<p>“En laagdrempelig, laagdrempelig. We praten echt over, ja, wijkbanen, die zijn laagdrempelig.” (p.362-363)</p>
			<p>“Ik denk dat die er wel is.” (Over flexibiliteit). (p.723)</p>
			<p>“Een dagje meedraaien. Observeren. Meestal hanteren we een week proeftijd. Soms iets langer.” (p.514)</p>
			<p>Er zijn ook veel mensen die dit als maximum zien. (p. 637)</p>
			<p>Ik denk dat er heel veel is. Alleen het gaat erom, hebben we mensen die die stap nu durven te maken? En dat is waar wij op investeren. (p.728-729)</p>
			<p>“Ja, maar we moeten daar altijd op blijven. Ja, want ik zeg altijd, je wil natuurlijk op elke gebied, elke branche wil je weer zo'n kapstok hebben. Dat elke talent van iemand bent kan worden.“ (p.699-701)</p>

			<p>“Toch een drempel is omdat ze dan even een stap moeten wagen. Nou, dat zien we ook dat mensen er vaak van terugkomen.” (p.475-476)</p> <p>Wat mensen niet weten wat er in de wijk te doen is en waarin hun ontwikkeling uitgedaagd kan worden, dan gaan ze er niet op in. (p.73-74)</p>
3. Valentie	Implicaties uit de Instapeconomie die valentie beïnvloeden	3.1	<p>“Als je kijkt naar de totale wil-nemend bestand, denk ik dat het ongeveer 60-40% is die vooral voor het geld komen. En 40% echt voor hunzelf en echt willen ontwikkelen, en willen bijdragen in onze visie.” (p.148-150)</p>
		3.2	<p>“Ja, dat is denk ik een structuur, een zinvolle dagbesteding.” (p.53)</p> <p>“Maar de voornaamste dingen die hier naar voren komen bij een start. Is een sociaal netwerk.” (p.71)</p>

		3.3	<p>“Voor de mensen die die motivatie of die durf niet hebben. Dan zorgen we dat het hier voor hun gewoon goed genoeg blijft en dat ze zich gewoon waardevol blijven voelen.” (p.573-574)</p> <p>“Sommige deelnemers vinden wij dat ze klaar zijn.. Dat speelt nu ook. Die tonen gelijk aan ander gedrag. Snel geïrriteerd.” (p.547-549)</p>
		3.4	-
		3.5	<p>“En door die 1 op 1 contacten kunnen we stilstaan bij hun behoefte zijn, kunnen we ook de juiste richting aangeven.” (p.608-609)</p> <p>“Dat wij die stimulans naar motivatie blijven aandragen. En dat doen we door middel van onze coaching.” (295-296)</p> <p>“Motiverende gespreksvoering. Dat is een methodiek, landelijk bekend. Waarin wij mensen niet verplichten, maar vooral stimuleren om zelf naar de oplossing</p>

			te kijken.” (p.316-317)
			“Dan moeten we wel met die samenwerkingspartner er voor waken dat er natuurlijk wel een bepaalde begeleiding is” (491-492)

Codeboom 2: HR-medewerker Groenord Zorgt

Thema	Interpretatie	Axiale codering	Passages
Verwachting	Implicaties vanuit werk bij Groenord Zorgt die goede verwachting van eigen kunnen eist of kan beïnvloeden	1.1	-
		1.2	<p>“Maar het kan toch ook best wel ervaren worden als het een redelijk zwaar werk. Omdat je natuurlijk wel, als je drie cliënten op een dag hebt, je moet bij drie huizen twee uur lang elke keer schoonmaken.” (p.278-281)</p> <p>“Dat is best wel pittig. Dus ik denk in een stukje bewustwording daarvan dat het aan de voorkant denk ik een hoop uitstroom kan voorkomen.” (p.284-285)</p>
		1.3	<p>“Dus er komt ook een stukje schoonmaakvaardigheden bij. Ja, ik denk dat vooral communicatie gewoon het belangrijkste is. Als</p>

			je communicatief vaardig bent en daarin ook wil ontwikkelen, zeg maar.” (p.241-242)
			“Ik denk dat je wel stevig in je schoenen moet staan. Je komt toch bij mensen over de vloer. Dus er komt ook een stukje een sociaal aspect bij kijken, zeg maar.” (p.235-236).
		1.4	“We hebben voor de tweede keer op rij nu een taaltraining die we aanbieden hier op kantoor voor collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt.” (p.66-67) “Of die nieuw zijn in Nederland en zich willen ontwikkelen op het gebied van taal en dan ook specifiek taal in de zorg.” (p.69-71)
		1.5	-

2. Instrumentaliteit	Implicaties vanuit Groenord Zorgt die de instrumentaliteit van deelnemers kan beïnvloeden.	2.1	-
		2.2	“Er zijn een paar randvoorwaarden waaraan wij moet voldoen, en dus medewerkers ook. VOG bijvoorbeeld.” (p.159-160)
			“Wel verstaanbaar kunnen maken in het Nederlands. Volgens mij is dat B1 niveau.” (p.525)
		2.3	Ja, dat zou wel redelijk vanuit Leiden gecentreerd zijn. Leiden is simpelweg de grootste regio. (p.109-110).
			“Nou ja, wij hebben al verschillende dingen op dat gebied. Doen we en hebben we gedaan. Zo hebben we bijvoorbeeld vanuit de DZB in Leiden. Dat is ook een club die daar op het gebied van inderdaad nieuwkomers op de arbeidsmarkt en dat een beetje begeleidt. We hebben bijvoorbeeld iemand die via een werkervaringsplek nu wekelijks meeloopt

			als een soort stage bij een ervaren collega van ons.” (p.57-58)
		2.4	<p>“De meeloopdagen, dat is denk ik wel te regelen. Dat doen we ook met collega's die bij ons nieuw starten.” (p.90-91)</p> <p>“Maar ik denk dat inderdaad een stage of werkervaringsplek ook nog mogelijk zou kunnen zijn. Of een meeloopdag om te kijken hoe het werken is.” (p.96-97)</p>
3. Valentie	Implicaties vanuit Groenord Zorgt die invloed hebben op valentie van potentieel werk voor deelnemers	3.1	-
		3.2	<p>“En ik denk ook wat meer op de motivatie van waarom wil je nou in de zorg, waarom wil je dit werk gaan doen.“ (p.370-371).</p> <p>“Je hoort het vaak, ik wil gewoon mensen helpen. Ik wil gewoon een baan met net wat meer zingeving.” (p.380-381)</p>

		3.3	Omdat bijvoorbeeld ook cliënten psychisch niet helemaal in orde kunnen zijn. En als je dan ook nog iemand hebt met een afstand tot de arbeidsmarkt die dat vond, dat kan dan wel voor uitdagingen zorgen.” (p.354-356)
		3.4	-
		3.5	“Plus ik denk dat begeleiding vanuit gemeenten of externe partijen ook belangrijk is.” (p.286)

Codeboom 3: Teammanager bij Brouwerij de Prael.

Thema	Interpretatie	Axiale codering	Passages
Verwachting	Implicaties vanuit werk bij een sociaal ondernemer die goede verwachting van eigen kunnen eist of kan beïnvloeden	1.1	“Ja, gigantisch. Ja, zeker wel.” (p.198)
			“Je ziet ze gewoon echt opbloeien. Dat is echt een van de leukste dingen die er is.” (p.201)
			“Vooral mensen die heel erg hun best doen en die willen vooruit gaan en die leggen zichzelf onder druk. En als het niet lukt, dan vallen ze in een soort gat.” (p. 99-100)
			“Ja, omdat. Omdat als ze komen, dan gaat het allemaal goed en dan willen ze meer. Maar dan moet ik ze de hele tijd tegenhouden van...Nee, je mag niet. Je moet heel langzaam opbouwen. Er zijn mensen die denken, ik rijd 60, maar eigenlijk rijd ik 40. “(p. 333-335).
			<i>“Maar als je denkt, ik moet dit doen. En als ik het goed doe, dan mag ik nog iets meer. En dan moet ik echt mijn best doen.</i>

			Die mensen staan zichzelf in de weg.” (p.196-199)
			“Nummer 1, te hoge verwachtingen” (p.173)
		1.2	<p>“Vooral wat ik wel moeilijk voel zijn de onzichtbare problemen. Iemand die heel normaal overkomt, maar misschien angsten heeft of fobieën die niet zichtbaar zijn. Je dan op een normale dag gewoon heel goed kunnen functioneren. En dan ga ik op ze vertrouwen. Dan geef ik ze een baan waar als het wegvalt dat ik in de problemen kom.” (p.180-182).</p>
		1.3	-
		1.4	-
		1.5	<p>“Nou ja, acht jaar geleden. Toen kwam *** hier binnen. En die had een psychotische instorting gehad. En in acht jaar is hij opgegroeid naar hier met een contract. En</p>

			<p>hij heeft een eigen huis nu. En hij is echt gewoon zelfverzekerd. Hij kan het echt kritiek. Hij maakt grapjes. Als hij het niet meer eens is, kan hij dat gewoon zeggen. Het gaat echt helemaal perfect.” (p.168-172)</p> <p>“Ja, maar dit is on-the-job training.” (p.354)</p>
2. Instrumentaliteit	Implicaties vanuit Brouwerij de Prael die de instrumentaliteit van deelnemers kan beïnvloeden.	2.1	-
		2.2	“Ja. En horeca heeft piekmomenten. En dat betekent dat er altijd stress is die ik niet 100% weg kan halen.” (p.87-88)
			“Dat klopt, maar het is niet per se werkdruk, maar ook stressmomenten.” (p.97)
		2.3	-
2.4	“Dingen zoals structureel te laat komen, elke keer niet opkomen dagen, dat soort dingen. Ook al is het		

			vrijwilligerswerk, het is niet vrijblijvend.” (p.252-253)
			“Je hebt eerst twee proef meeloopdagen.” (p.85)
3. Valentie	Implicaties vanuit Brouwerij de Prael die invloed hebben op de valentie van potentieel werk voor deelnemers.	3.1	-
		3.2	“Andere mensen die hebben gewoon helemaal geen, niet zo'n groot sociaal leven buiten de groep. Dus je ziet gewoon dat het heel belangrijk is voor ze dat ze hier zijn.” (p. 203- 204)
			“Ze hebben ons echt nodig als een soort familie. Ik bedoel, ons. Elkaar hebben we elkaar nodig.” (p.205-206)
3.3	“Ja, omdat. Omdat als ze komen, dan gaat het allemaal goed en dan willen ze meer. Maar dan moet ik ze de hele tijd tegenhouden van...Nee, je mag niet. Je moet heel langzaam opbouwen. Er zijn mensen die denken, ik rijd 60, maar eigenlijk rijd ik 40. “(p. 335).		

		3.4	<p>“Maar concreet wat het voor mij betekent, omdat ik gewoon echt uit de horeca kom. In de horeca staat de gast op de eerste plek. En nu staat de gast niet meer op de eerste plek, maar op de tweede plek.” (p.49-52)</p>
		3.5	<p>“Kijk, iedereen heeft zijn eigen traject.” (p.119)</p> <p>“Maar de mensen die hier nu binnenkomen, die hebben vaak gewoon een jobcoach. Of een begeleider van hun woning. Of via React. Allemaal een begeleider. Soms een begeleider en een jobcoach. En dan, Ik doe wel de dagelijkse begeleiding. Maar ik ben ook bezig om deze tent te draaiende te houden.” (p.145-48)</p>
			<p>“Maar nu dat we met Social Capital werken, komen er ook jobcoaches. Maar dan weet ik niet precies hoe die invulling is. Want iedereen die hier</p>

			vanaf Social Capital komt, heeft zijn eigen jobcoach.” (p.215-216)
--	--	--	---

Bijlage D. Transcripten interviews

I: Interviewer

R: Respondent

Voorafgaand aan de interviews is expliciet toestemming gevraagd voor opname. Na afloop van de interviews is met iedere respondent per mail toestemming gevraagd voor gebruik van eventuele gevoelige informatie.

Interviews zijn afgeschermd om privacy respondenten te waarborgen.