

SIB JOINING FORCES

TWEEDE TUSSENRAPPORTAGE OVER DE EVALUATIE VAN DE
SIB JOINING FORCES (2019-2022)

NOTITIE

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

KIM VAN BERKEL, JUSTUS VAN KESTEREN

IN OPDRACHT VAN

INCLUSIF

AMSTERDAM, 8 FEBRUARI 2023

SEO-notitie nr. 2013-15

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2022 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

1 Inleiding

Dit onderzoek brengt op basis van enquête- en registratiegegevens de gevolgen van de Social Impact Bond (SIB) Joining Forces in beeld ten aanzien van werkhervatting, de frequentie van loonsancties en het welzijn van langdurig zieke militairen. Deze rapportage betreft een vervolg op de eerste evaluatie die begin 2022 is verschenen.

1.1 Aanleiding

Defensie hanteert sinds juli 2019 een volledig nieuwe aanpak voor de re-integratie van langdurig zieke militairen. Met de Social Impact Bond (SIB) 'Joining Forces' wil Defensie militairen duurzaam laten re-integreren met (financiële) hulp van private maatschappelijke investeerders en private dienstverleners. Daarbij doorloopt de re-integrant een combinatie van interventies om aandacht te besteden aan zowel de belastbaarheid, de weerbaarheid, de zelfwaardering, de motivatie, als ook de vaardigheden van militairen om weer aan het werk te gaan. Het eerste evaluatierapport (zie Van Kesteren & Heyma, 2022) bevat meer informatie over de interventies, waaronder een vitaliteitsprogramma, assessments, *place & train* en jobcoaching.

De brede doelstelling van 'Joining Forces' is om zoveel mogelijk langdurig zieke militairen binnen afzienbare tijd terug te leiden naar werk, waar zij duurzaam en naar tevredenheid zelfstandig een inkomen kunnen vergaren. Meer specifieke doelstellingen van de SIB zijn het verhogen van de duurzame werkhervatting van langdurig zieke militairen in vergelijking met de afgelopen jaren, het verhogen van het welbevinden van langdurig zieke militairen via de re-integratiedienstverlening en het terugdringen van het aantal loonsancties. Bijkomende doelen van de SIB zijn het innoveren van de (organisatie van) re-integratiedienstverlening aan langdurig zieke werknemers en het leren van deze innovaties. Het bereiken van een optimaal rendement voor of het tevreden houden van de investeerders is geen expliciet doel, maar is een logisch gevolg van het behalen van de primaire doelstellingen van de SIB.

De eerste evaluatie van SEO Economisch Onderzoek liet zien dat de SIB effectief is in het bereiken van de beoogde doelstellingen (zie Van Kesteren & Heyma, 2022). In de eerste plaats slaagt de SIB erin deelnemers vaker en sneller aan het werk te krijgen dan in de periode vóór invoering van de SIB. In de tweede plaats valt op dat er minder loonsancties zijn opgelegd in vergelijking met de periode vóór invoering van de SIB. Tot slot oordelen de SIB-deelnemers over het algemeen redelijk positief over hun welbevinden en gezondheid. Deze eerste evaluatie beperkte zich tot de deelnemers uit cohort 1 (instroom juli 2019-juli 2020) en cohort 2 (juli 2020-juli 2021).

Deze notitie bevat de tweede evaluatie van de SIB Joining Forces. In deze evaluatie zijn de SIB-deelnemers over langere periode gevolgd (tot maximaal 3 jaar na instroom), waardoor meer inzicht is geworven in de effecten van deelname op de langere termijn. Ook bevat de evaluatie de effecten van de interventies op deelnemers uit zowel cohort 1 als 2, als op deelnemers uit cohort 3 (instroom juli 2021-juli 2022). Merk daarbij op dat de evaluatie zich richt op de effectiviteit van de SIB Joining Forces, wat verschilt van de resultaten van de dienstverlening (zie Box 1 voor een toelichting).

Box 1 Verschillen resultaatmeting en meting van effectiviteit

Het Dienstencentrum Re-integratie (DCR) van het ministerie van Defensie houdt gegevens bij over resultaten van de activiteiten die vallen onder de SIB. Op basis van deze resultaten bepaalt DCR of de activiteiten hebben geleid tot succesvolle *resultaten* bij deelnemers. Hierbij is sprake van een succesvol resultaat als deelnemers zijn uitgestroomd naar de eigen oude functie, een functie elders binnen Defensie, een baan bij een andere werkgever of zijn doorgestroomd naar de IVA-uitkering. Deze resultaatmeting wordt gebruikt om te bepalen of de vooraf bepaalde resultaatdoelstellingen worden behaald. Zo dient de SIB na twee jaar een succesvol resultaat te boeken voor 35,5 procent van de deelnemers en na vier jaar voor 60 procent van de deelnemers. Op basis daarvan betaalt de overheid de investeerders terug.

Deze resultaatmeting verschilt van de meting van de effectmeting in dit onderzoek. Het doel van de effectmeting is om in kaart te brengen in welke mate de SIB erin slaagt om de doelstellingen te behalen, zoals het versnellen, vermeerderen en verduurzamen van werkhervatting. Daarom is in de effectmeting alleen werkhervatting (in oude functie, nieuwe functie binnen Defensie of buiten Defensie) als succesvol aangemerkt, en niet doorstroom naar de IVA-uitkering. Daarnaast is in de resultaatmeting het resultaat vastgesteld 28 maanden na de eerste ziektedag, ongeacht wanneer iemand de SIB is ingestroomd. In de effectmeting is echter gekeken naar de uitstroom vanaf het moment dat iemand de SIB instroomt, omdat dat meer inzicht biedt in de effectiviteit van de SIB. Dat betekent tegelijkertijd dat deelnemers waarvoor de uitstroomdatum niet is geselecteerd, of de uitstroomrichting niet bekend is, niet in alle analyses meegenomen kunnen worden.

1.2 Onderzoeksvragen

De fondsmanager van de SIB Joining Forces heeft SEO Economisch Onderzoek gevraagd om onafhankelijk onderzoek te doen naar de toegevoegde waarde van de interventies. Deze notitie biedt antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is de toegevoegde waarde van de interventies in termen van het vinden en behouden van (duurzame) arbeid en het welbevinden van de re-integrant?
2. Wat is het secundaire effect op de frequentie van loonsancties opgelegd aan het Ministerie van Defensie?
3. Wat zijn de factoren die deze effecten beïnvloeden ten aanzien van de werking van de interventies zelf?

1.3 Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, zijn de volgende methoden gebruikt:

- Analyse van registratiegegevens van Dienstencentrum Re-integratie (DCR);
- Enquête-onderzoek onder deelnemers

Analyse van registratiegegevens van DCR

SEO heeft van DCR een databestand ontvangen met registratiegegevens van de deelnemers aan het SIB-programma. De registratiegegevens zijn gebruikt om inzicht te verkrijgen in de frequentie van plaatsing (stromen deelnemers vaker uit?), de duur tot plaatsing (stromen deelnemers eerder uit?) en de frequentie van loonsancties (ontvangt Defensie minder loonsancties voor deelnemers?). De gegevens hebben betrekking op de periode juli 2019 (start SIB) tot en met augustus 2022. Deelnemers zijn daarmee tot maximaal 3 jaar na instroom in de SIB gevolgd. De duurzaamheid van plaatsing is nog niet gemeten, aangezien er gegevens ontbreken over het moment van herintreden in de SIB.

Enquête-onderzoek onder deelnemers

Er is drie keer een online enquête uitgezet onder deelnemers van de SIB om het welzijn, gedrag en de houding van deelnemers te toetsen. De eerste enquête is in oktober uitgezet onder alle 285 deelnemers die op dat moment actief werden begeleid binnen de SIB. Hierop kwamen 67 reacties (24 procent van het totaal). De tweede enquête werd in april 2022 uitgezet en werd 77 keer ingevuld (18 procent van totaal). De derde enquête werd in oktober 2022 uitgezet. Deze is in totaal 81 keer ingevuld (16 procent van totaal).

De resultaten van de enquête geven onder andere inzicht in de mate waarin de SIB bijdraagt aan het welbevinden, houding en de motivatie van deelnemers. Door de enquête op meerdere momenten in het programma uit te zetten, is het mogelijk om eventuele veranderingen bij deelnemers gedurende het programma te meten. Hierdoor wordt zichtbaar of het welbevinden, gedrag en de houding veranderen gedurende deelname aan het SIB-programma.

1.4 Leeswijzer

De notitie bevat de bevindingen van de tweede evaluatie van de SIB Joining Forces. Hoofdstuk 2 geeft de resultaten van de effectmeting weer, waarbij specifiek wordt gekeken naar de frequentie van en de duur tot plaatsing, de frequentie van loonsancties en de veranderingen in het welzijn, het gedrag en de houding van deelnemers gedurende de SIB. Tenslotte bespreekt Hoofdstuk 3 enkele tussentijdse conclusies en suggesties voor vervolgonderzoek naar de effecten van de SIB Joining Forces.

2 Evaluatie van SIB Joining Forces

De SIB lijkt erin te slagen de doelstellingen te bereiken. Zo lukt het om deelnemers vaker en sneller te plaatsen dan voorheen. Ook worden er minder loonsancties door UWV opgelegd dan voorheen. Tot slot oordelen de SIB-deelnemers over het algemeen redelijk positief over hun welbevinden en gezondheid. Ook zijn zij erg gemotiveerd om aan het werk te gaan, alhoewel deze waardering en motivatie niet toe lijken te nemen gedurende deelname aan het SIB-programma.

Een effectevaluatie laat zien of de SIB het gewenste effect heeft. De potentiële effecten zijn in lijn met de geformuleerde doelstellingen van de SIB (die zijn beschreven in de verandertheorie):

1. Het versnellen, vermeerderen en verduurzamen van de plaatsing van langdurig zieke militairen;
2. Het vergroten van het welbevinden van langdurig zieke militairen;
3. Het verminderen van loonsancties en minder vaak verlengen van de loondoorbetalingsplicht.

In deze notitie is voornamelijk gekeken naar de frequentie van plaatsing (Stromen deelnemers vaker uit?), de duur van plaatsing (Stromen deelnemers eerder uit?) en de frequentie van loonsancties (Ontvangen deelnemers minder vaak loonsancties?). Bovendien is gekeken naar het welbevinden, de houding en het gedrag van de deelnemers en of dat verandert gedurende het SIB-programma. Voor het vaststellen van de duurzaamheid van plaatsing zijn de benodigde registratiegegevens nog niet beschikbaar.

De rest van dit hoofdstuk is als volgt gestructureerd. Paragraaf 2.1. bevat een overzicht van de samenstelling van het deelnemersbestand van de SIB. Paragraaf 2.2 gaat in op de frequentie van plaatsing, waarbij ook is gekeken naar kenmerken die samenhangen met een grotere kans op plaatsing. Paragraaf 2.3 gaat vervolgens in op de duur tot plaatsing. Daarna gaat Paragraaf 2.4 in op de frequentie van loonsancties. Tot slot beschrijft Paragraaf 2.5 het welzijn, de houding en het gedrag van de deelnemers.

2.1 Samenstelling deelnemersbestand

Tabel 1 geeft een overzicht van de samenstelling van het deelnemersbestand. Alleen deelnemers waarbij de intake is voltooid, de eventuele ontslagdatum¹ na de begindatum van de begeleiding door de SIB ligt en de ontslagdatum na de eerste ziekte dag ligt, zijn meegenomen in de analyses.² Vanwege een beperkt aantal waarnemingen zijn enkele defensieonderdelen samengevoegd, zoals Staf (BS), Defensie Materiaal en Organisatie (DMO) of Defensie Ondersteuningscommando (DOSCO), die onder de bredere categorie staffuncties zijn ondergebracht.

¹ Ontslagdatum staat hier voor de datum waarop militairen niet langer verzuimen als gevolg van ziekte (ontslag als klant van DCR). Het heeft dus niets te maken met ontslag uit de functie.

² In totaal zijn er van 766 deelnemers registratiegegevens beschikbaar. Van hen hebben 75 personen geen intake doorlopen. Bovendien geldt voor nog 3 personen dat de ontslagdatum na de begindatum van de begeleiding door de SIB lag. Voor 1 personen lag de geregistreerde ontslagdatum voor de eerste ziekte dag. Dit betreffen vermoedelijk registratiefouten. Door het geringe aantal is besloten deze waarnemingen niet mee te nemen, omdat ze van grote invloed kunnen zijn op de uitkomsten.

Tabel 1 De cohorten verschillen in samenstelling

Thema	Categorie	Alle deelnemers		Cohort 1: juli 2019-juli 2020		Cohort 2: juli 2020 - juli 2021		Cohort 3: juli 2021 - juli 2022	
		%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Leeftijd	18-24 jaar	35%	229	33%	94	38%	64	36%	71
	25-34 jaar	40%	261	48%	107	44%	74	41%	80
	35-44 jaar	15%	95	16%	46	14%	23	13%	26
	45-54 jaar	7%	45	9%	25	4%	6	7%	14
	55 jaar of ouder	2%	15	3%	8	1%	1	3%	6
	Onbekend	0%	1	0%	1	0%	0	0%	0
	Totaal	100%	646	100%	281	100%	168	100%	197
Defensie-onderdeel	Staf	1%	8	2%	5	1%	1	1%	2
	Marechaussee	11%	70	11%	30	11%	18	11%	22
	Landmacht	57%	367	56%	158	61%	102	54%	107
	Luchtmacht	11%	69	12%	33	8%	13	12%	23
	Marine	20%	132	20%	55	20%	34	22%	43
Duur ziekte tot start SIB	0-0,5 jaar	13%	82	15%	41	11%	19	11%	22
	0,5-1 jaar	66%	426	73%	206	63%	105	58%	115
	1-1,5 jaar	19%	122	9%	26	24%	41	28%	55
	1,5-2 jaar	1%	8	1%	3	1%	1	2%	4
	2-2,3 jaar	0%	1	0%	0	0%	0	1%	1
	Onbekend	1%	7	2%	5	1%	2	0%	0
Deelname interventies	Life Goals	55%	353	71%	200	54%	90	32%	63
	Jump Movement	30%	193	44%	125	40%	68	0%	0
	Reveal	71%	459	72%	201	82%	138	61%	120
	Place & Train	22%	143	22%	63	30%	51	15%	29
	Geen interventie	21%	133	20%	56	10%	16	31%	61
Veteraan	Ja	35%	229	40%	112	31%	52	33%	65
	Nee	65%	417	60%	169	69%	116	67%	132
Regio	Noord	27%	175	26%	72	34%	55	24%	48
	Oost	27%	174	24%	68	28%	45	31%	61
	Zuid	23%	149	29%	80	20%	32	19%	37
	West	22%	140	21%	58	19%	31	26%	51

Bron: Databestand DCR, Ministerie van Defensie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Bij een aantal deelnemers (5 deelnemers) ligt de eerste ziekte dag na de datum van instroom in de SIB. Bij anderen (2 deelnemers) zit er meer dan 2 jaar en 4 maanden tussen de eerste ziekte dag en de instroom datum in de SIB. Een mogelijke verklaring is dat er registratiefouten zijn gemaakt of er twee verzuimperiodes aan elkaar zijn gekoppeld. Vandaar dat voor deze deelnemers het instroommoment onbekend is.

Er zijn in totaal 646 deelnemers meegenomen in de analyses. Deze zijn afkomstig uit drie cohorten: 281 deelnemers zijn ingestroomd in de SIB tussen juli 2019 en juli 2020 (cohort 1), 168 deelnemers tussen juli 2020 en juli 2021 (cohort 2) en 197 deelnemers tussen juli 2021 en juli 2022 (cohort 3). Deelnemers die na juli 2022 zijn ingestroomd in de SIB (cohort 4) zijn niet meegenomen in de analyse, omdat zij te kort in het programma hebben gezeten om al resultaat van het programma te kunnen zien.³

De cohorten verschillen in samenstelling, bijvoorbeeld naar leeftijd, instroomdatum en het aandeel veteranen. Zo zijn de deelnemers uit cohort 1 over het algemeen iets ouder wanneer zij instromen in de SIB: gemiddeld 31,1 ten opzichte van 28,7 jaar voor cohort 2 en 30,1 jaar voor cohort 3. Verder beginnen deelnemers uit cohort 1 iets eerder in de SIB nadat ze ziek zijn geworden. Waar deelnemers uit cohort 2 en 3 gemiddeld instromen na respectievelijk 10 en 10,5 maanden ziekte, stromen deelnemers uit cohort 1 gemiddeld in na 8,5 maanden ziekte. Tenslotte bevat cohort 1 relatief veel veteranen. Zo heeft 40 procent van de deelnemers uit cohort 1 gediend in oorlogsomstandigheden, terwijl dit in cohort 2 en 3 respectievelijk 31 en 33 procent is.

Verder verschillen de cohorten in interventiedeelname. In cohort 2 nemen deelnemers vaker deel aan tenminste één interventie dan in cohort 1. Dat blijkt uit een vergelijking tussen de interventiedeelname in de eerste twee jaar van het SIB-programma tussen cohort 1 en 2.⁴ Wel blijken de deelnemers uit cohort 2 minder vaak deel te nemen aan alle interventies. In cohort 1 kwam het juist vaker voor dat deelnemers aan alle interventies deelnamen. Dat suggereert dat het SIB-programma minder een *one size fits all* benadering is gaan hanteren, maar meer maatwerk is gaan leveren. Daardoor konden meer deelnemers deelnemen, terwijl ze niet alle interventies doorlopen.

Het is van belang om rekening te houden met deze verschillen in de vervolganalyses, door bijvoorbeeld te corrigeren voor leeftijd, defensieonderdeel en deelname aan interventies. Dit maakt de cohorten beter vergelijkbaar en zorgt voor een accuratere analyse van de resultaten van het SIB programma.

2.2 Uitstroom uit re-integratietrajecten

Ongeveer 70 procent van de deelnemers uit cohort 1 en 2 is uitgestroomd uit het SIB-programma. De redenen voor deze uitstroom variëren. De meerderheid van de uitstromers is succesvol geplaatst in de oorspronkelijke functie (56 procent), elders binnen Defensie (8 procent eerste spoor) of buiten Defensie (5 procent tweede spoor). Daarnaast is er een aanzienlijke groep deelnemers die niet-succesvol is uitgestroomd, vanwege ontslag op eigen verzoek (19 procent), doorstroom naar de IVA-uitkering (1 procent), afloop van het contract (2 procent) of overige redenen zoals leeftijdsontslag en overlijden (6 procent). Merk op dat voor een deel van de deelnemers de reden van uitstroom nog onbekend is.

De uitstroom van deelnemers uit cohort 3 is lager dan die van deelnemers uit de andere cohorten, voornamelijk omdat zij recenter zijn begonnen met het SIB-programma. Het is wel opvallend dat de uitstroom door ontslag op eigen verzoek vaker voorkomt in cohort 3 dan in de andere cohorten. Ook zijn er relatief veel deelnemers uit cohort 3 die zijn geplaatst in een andere functie binnen Defensie (20 procent).

³ In cohort 4 zaten na het weglaten van observaties met vermoedelijke registratiefouten nog 41 deelnemers.

⁴ We hebben de deelname aan interventies van cohort 2 nu vergeleken met de deelname aan interventies van cohort 1 een jaar geleden. In de eerste tussenrapportage van het onderzoek naar de SIB rapporteerden we dat in cohort 1 21 procent van de deelnemers niet had meegedaan aan een interventie (Van Kesteren & Heyma, 2022). Tabel 1 laat zien dat in cohort 2 nu slechts 10 procent aan geen enkele interventie heeft meegedaan.

Over het algemeen zijn er weinig herintreders in het SIB-programma (zie Tabel 2). Gemiddeld keert slechts 2 procent van de uitgestroomde deelnemers op een later moment terug in het SIB-programma. Dit suggereert dat er sprake is van een duurzame uitstroom bij het overgrote deel van de uitstromers. Verder onderzoek naar de duurzaamheid van de uitstroom is op dit moment niet mogelijk, omdat gegevens over de datum van herintreden ontbreken.

Tabel 2 70 procent van de deelnemers uit cohort 1 en 2 is uitgestroomd uit het SIB-programma

Thema	Categorie	Alle deelnemers		Cohort 1: juli 2019-juli 2020		Cohort 2: juli 2020-juli 2021		Cohort 3: juli 2021 - juli 2022	
		%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Uitstroom	Geen uitstroom uit de SIB	41%	266	31%	86	32%	53	64%	127
	Wel uitstroom uit de SIB	59%	380	69%	195	68%	115	35%	70
	Totaal	100%	646	100%	281	100%	168	100%	197
Indien uitstroom: oorzaak	Plaatsing/terugkeer eigen werk	56%	214	61%	119	56%	64	44%	31
	Plaatsing elders binnen Defensie	8%	30	5%	10	5%	6	20%	14
	Plaatsing buiten Defensie	5%	19	4%	8	9%	10	1%	1
	Instroom ZW door afloop contract	2%	9	3%	6	2%	2	1%	1
	Ontslag op eigen verzoek	19%	71	16%	32	17%	20	27%	19
	Doorstroom naar IVA-uitkering	1%	3	2%	3	0%	0	0%	0
	Overig (leeftijdsonslag, overlijden, strafontslag)	6%	22	7%	14	4%	5	4%	3
	Onbekend	3%	12	2%	3	7%	8	1%	1
	Totaal	100%	380	100%	195	100%	115	100%	70
	Herintreder	Ja	1%	9	2%	6	2%	3	0%
Nee		99%	637	98%	275	98%	165	100%	197
Totaal		100%	646	100%	281	100%	168	100%	197

Bron: Databestand DCR, Ministerie van Defensie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Merk op dat de uitstroom in cohort 1 en 2 lager is in vergelijking met het eerste tussenrapport (zie Van Kesteren & Heyma, 2022). Dit komt doordat deelnemers die nazorg ontvangen in het vorige rapport foutief waren geregistreerd als uitgestroomd. Dit is nu rechtgezet.

Wie hebben er een grote kans op uitstroom?

De kans op uitstroom neemt af met de leeftijd. Ieder jaar dat men ouder wordt neemt de kans op uitstroom binnen twee jaar na start van het SIB-programma verder af, met zo'n 6 procentpunt per jaar. Dat blijkt uit Tabel 3, waarin de effecten van achtergrondkenmerken van deelnemers op de kans om binnen één of twee jaar uit te stromen zijn weergegeven. Hiervoor is een multinomiaal logistisch regressiemodel gebruikt (zie noot van Tabel 3 voor een toelichting).

Tabel 3 Leeftijd en regio zijn bepalend voor kans op uitstroom

Thema	Factoren in model	Kans op uitstroom binnen 1 jaar			Kans op uitstroom binnen 2 jaar		
		Geen uitstroom	Succesvolle uitstroom	Niet succesvolle uitstroom	Geen uitstroom	Succesvolle uitstroom	Niet succesvolle uitstroom
Leeftijd	Leeftijd bij aanmelding SIB	3%	-2%	-1%	6% ***	-5% **	-1%
	Leeftijd in kwadraat	-0%	0%	0%	-0% **	0% *	0%
Defensieonderdeel (t.o.v. Landmacht)	Staf	14%	-5%	-9% ***	-4%	7%	-3%
	Marechaussee	2%	-7%	5%	3%	-10%	7%
	Luchtmacht	-5%	-1%	6%	-10%	4%	6%
	Marine	-6%	0%	6%	-3%	-6%	9%
Instroommoment	Duur ziekte tot start SIB	-2%	5% *	-3% **	3%	2%	-5% ***
	Duur ziekte tot start SIB in kwadraat	0%	-0%	0% *	-0%	-0%	0% **
Deelname interventies	Ja	135% ***	-74% ***	-61% ***	58% **	-46%	-12%
Moment deelname eerste interventie	Duur tot deelname eerste interventie	0% ***	-0%	-0% **	0% **	-0%	-0%
	Duur tot deelname eerste interventie in kwadraat	-0%	0%	0%	-0%	0%	0%
Regio (t.o.v. Noord)	Oost	-13% *	11%	2%	-19% **	13%	6%
	Zuid	-13% **	11% *	2%	-17% **	5%	12% **
	West	1%	-4%	3%	-14% *	2%	12% *
Veteraan	Ja	8%	-2%	-5%	3%	1%	-4%
Conjunctuur	Gemiddelde vacaturegraad	-0%	0%	0%	-2% *	2%	1%
	Observaties		423			287	

Bron: Databestand DCR, Ministerie van Defensie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze tabel geeft de resultaten van een multinomiaal logistische regressie model weer. Zo'n analyse schat de kans op succesvolle uitstroom, niet-succesvolle uitstroom en geen uitstroom binnen één of twee jaar na instroom in de SIB op basis van de kenmerken van een deelnemer.⁵ De deelnemers waarvan de oorzaak van uitstroom onbekend is, zijn uit de analyse weggelaten. Kenmerken waarbij een ster is weergegeven hebben een significant effect. Hierbij staat één ster voor een significantie bij 90 procent zekerheid, twee sterren voor een significantie bij 95 procent zekerheid, en drie sterren voor een significantie bij 99 procent zekerheid.

⁵ Een multinomiaal logistische regressie model wordt gebruikt om het effect van voorspellers op een nominale uitkomstmaat te analyseren. De uitkomstmaat bestaat dus uit (meer dan twee) categorieën, die niet een logische ordening hebben.

Verder stromen deelnemers die later in hun ziekteperiode starten aan het SIB-programma, ook weer eerder uit het SIB-programma. Dit kan komen doordat deelnemers die later worden aangemeld bij de SIB een relatief goede arbeidsmarktpositie hebben en daardoor een grotere kans op uitstroom hebben. Bij hen is meer aandacht voor terugkeer naar de oude functie, waardoor zij relatief laat in het SIB-programma instromen.

Ook deelnemers uit regio Noord hebben een grotere kans op uitstroom dan deelnemers uit andere regio's. Zij stromen vaker succesvol uit het SIB-programma dan deelnemers uit regio Oost, Zuid en West. Daarentegen stromen zij minder vaak niet-succesvol uit dan deelnemers uit regio Zuid en West. Het SIB-programma in regio Noord lijkt dus effectiever te zijn dan het programma in andere regio's.

In een hoogconjunctuur is de kans om uit te stromen uit het SIB-programma groter, doordat er meer vacatures zijn en zieke militairen meer kans hebben om werk te vinden op de arbeidsmarkt.⁶ Merk wel op dat de stand van de economische conjunctuur niet sterk bepalend is voor de kans op uitstroom (zie Tabel 3). Dat kan ook komen doordat in deze analyses naar een vrij korte periode is gekeken (2019-2022), waardoor conjuncturele fluctuaties maar beperkt meegenomen kunnen worden.

Daarnaast valt op dat deelnemers die aan tenminste één interventie deelnemen, minder vaak uitstromen uit de SIB. Dit betekent echter niet noodzakelijkerwijs dat de interventies niet effectief zijn in het bevorderen van de uitstroom. Gezondere militairen stromen immers sneller uit het programma en doen hierdoor minder vaak mee aan interventies. Deelnemers die langer in het SIB-programma zitten en dus niet uitstromen, doen juist vaker aan interventies mee.

Kenmerken die geen enkele significante invloed op een succesvolle uitstroom uit de SIB lijken te hebben, zijn het defensieonderdeel waar militairen voor hun langdurige ziekte werkten, de duur tot de eerste interventie binnen de SIB en of iemand al dan niet veteraan is.

2.3 Duur tot uitstroom

De gemiddelde duur tot uitstroom uit het SIB-programma is ongeveer 37 weken. Dat geeft echter een vertekend beeld, aangezien de duur voor een gedeelte van de deelnemers op de peildatum nog niet is afgerond. Bijvoorbeeld omdat zij pas recent de SIB zijn ingestroomd of omdat er nog geen sprake is van uitstroom. Wel is bekend dat de duur dat zij in de SIB blijven voor velen in ieder geval langer is dan tot de peildatum van de registratiegegevens. Die informatie is in dit hoofdstuk gebruikt om een representatieve schatting te maken van het verloop van de duur binnen de SIB.

Na één jaar in de SIB is het aandeel succesvol uitgestroomde deelnemers ongeveer 37 procent (zie Figuur 1). Onder succesvolle uitstroom wordt in dit onderzoek verstaan: uitstroom naar de eigen oude functie, een functie elders binnen Defensie of naar een baan bij een andere werkgever. Na twee jaar is ongeveer 54 procent van het totaal aantal deelnemers succesvol uitgestroomd. Deze resultaten zijn vergelijkbaar met de resultaten uit het eerste tussenrapport (Van Kesteren & Heyma, 2022). Ook de niet-succesvolle uitstroom blijft stijgen tot ongeveer twee jaar na instroom in de SIB. Dat is alle overige uitstroom, waaronder ook doorstroom naar de IVA-uitkering, ontslag op

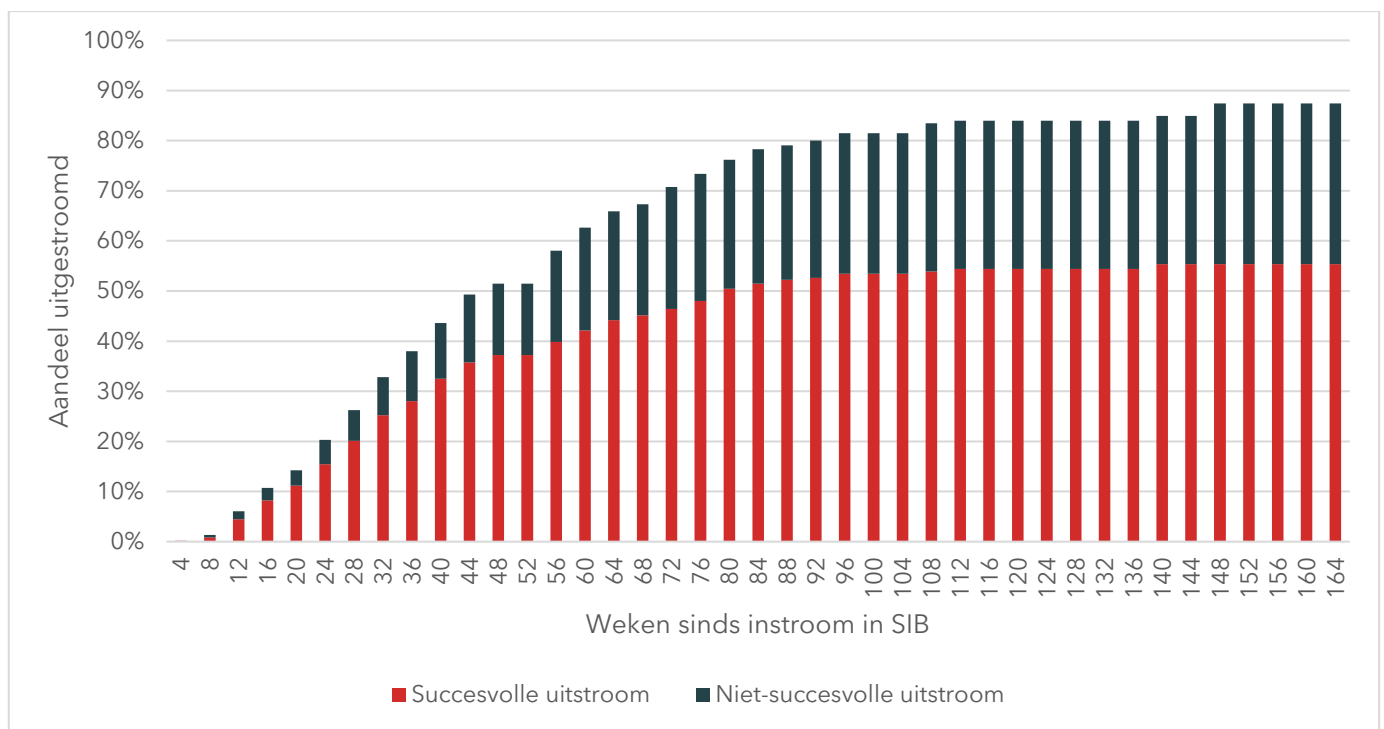
⁶ De analyses van de kans op uitstroom binnen een jaar houden rekening met de gemiddelde conjunctuur gedurende het eerste jaar na instroom in de SIB. De analyses van de kans op uitstroom binnen twee jaar houden rekening met de gemiddelde conjunctuur gedurende de eerste twee jaar na instroom in de SIB. Conjunctuur is gedefinieerd als het aantal openstaande vacatures per 1000 banen. Deze gegevens zijn beschikbaar per kwartaal via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80567ned/table?dl=76DD8>

eigen verzoek en leeftijdsontslag.⁷ Daarna blijft het percentage deelnemers dat niet-succesvol is uitgestroomd constant op ongeveer 30 procent.

Een eerste vergelijking met de periode 2014-2017, vóór introductie van de SIB, leert dat langdurig zieke militairen sinds de SIB eerder en vaker succesvol uitstromen naar werk.⁸ Dit kan verklaard worden door de inzet van de SIB, maar er kunnen ook andere factoren een rol spelen. Daarbij kan gedacht worden aan de conjuncturele situatie, de samenstelling van het deelnemersbestand en aanvullend beleid.

Een belangrijke kanttekening is dat bij sommige deelnemers de registratie van het uitstroommoment of de oorzaak van uitstroom ontbreekt. Hierdoor is het voor een deel van de deelnemers (23 deelnemers) niet bekend wanneer ze de SIB hebben verlaten, en voor een ander deel (12 deelnemers) is het niet bekend waarom ze de SIB hebben verlaten. Deze deelnemers worden buiten de analyses van de uitstroomduur gelaten, omdat dit kan leiden tot vertekende resultaten. De duur-analyses zijn daarom uitgevoerd voor 611 SIB-deelnemers.

Figuur 1 Twee jaar na instroom in het SIB-programma is 55 procent van de deelnemers succesvol uitgestroomd



Bron: Databestand DCR, Ministerie van Defensie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Cijfers zijn gebaseerd op een Kaplan-Meijer schatting van de cumulatieve duur in de SIB.

⁷ Belangrijk om op te merken is dat de definities van succesvol en niet-succesvolle uitstroom in het kader van deze *effectmeting* afwijken van de gehanteerde definities voor de *resultaatmeting* binnen de SIB zelf (zie Box 1 in Hoofdstuk 1 voor een nadere toelichting). Ook kunnen we in deze analyses personen waarvoor de registratie van de uitstroommaand of uitstroomrichting onbekend is, niet meenemen en verschilt de peildatum van de resultaatmeting.

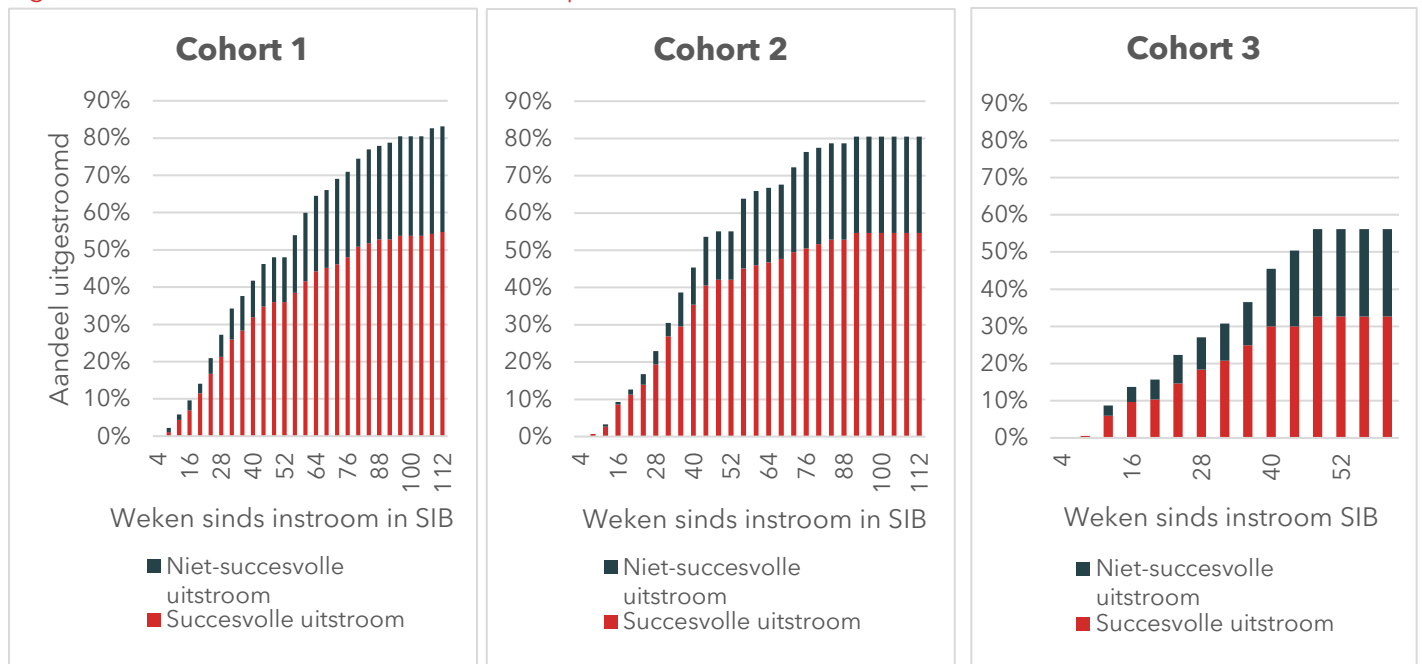
⁸ Dit is gebaseerd op vertrouwelijke analyses die SEO eerder heeft uitgevoerd voor het Dienstencentrum Re-integratie (DCR) van het ministerie van Defensie.

Verschillen tussen cohorten

De duur tot uitstroom verschilt weinig tussen de verschillende cohorten (zie Figuur 2). De cumulatieve uitstroom tijdens de eerste twee jaar in het SIB-programma is vergelijkbaar voor cohorten 1 en 2. Cohort 3 vertoont een soortgelijk patroon als de andere groepen tijdens het eerste jaar, hoewel het totale uitstroompercentage momenteel iets lager ligt. Dit is logisch omdat een deel van de deelnemers uit cohort 3 pas een paar maanden in het programma zit en dus nog weinig kans heeft gehad om uit te stromen.

Opvallend is dat het percentage succesvolle uitstroom in het eerste jaar hoger is voor cohort 2 (46 procent) dan voor cohort 1 (42 procent). Daarna stagneert het aandeel succesvolle uitstroom voor cohort 2, terwijl het voor cohort 1 na het eerste jaar in het programma blijft stijgen. Dit suggereert dat het SIB-programma in het tweede jaar (juli 2020-juli 2021) effectiever was in het sneller re-integreren van langdurig zieke militairen. Dit is niet verrassend, aangezien al eerder bleek dat het programma in de eerste fase tegen startproblemen aanliep (zie Van Kesteren & Heyma, 2021).

Figuur 2 De duur tot uitstroom verschilt beperkt tussen cohorten



Bron: Databestand DCR, Ministerie van Defensie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Cijfers zijn gebaseerd op een Kaplan-Meijer schatting van de cumulatieve duur in de SIB.

2.4 Loonsancties

UWV kan een loonsanctie opleggen als niet voldoende is voldaan aan de re-integratieverplichtingen. In dat geval moet Defensie nog maximaal een extra jaar loon aan de re-integrant doorbetalen. Bij de beoordeling door UWV wordt onder meer gekeken naar het tijdig inzetten van activiteiten in het kader van de re-integratie 1e spoor en re-integratie 2e spoor.

Tabel 4 11 procent van de deelnemers uit cohort 1 en 2 hebben een loonsanctie gekregen.

Thema	Categorie	Cohort 1: juli 2019- juli 2020		Cohort 2: juli 2020- juli 2021		Cohort 3: juli 2021 - juli 2022		Minimaal 2 jaar ziek		Minimaal 2 jaar en 4 maanden ziek	
		%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.
Loonsanc- ties	Geen	89%	251	89%	149	98%	193	88%	392	88%	348
	Wel	11%	30	11%	19	2%	4	12%	52	12%	48
	Totaal	100%	281	100%	168	100%	197	100%	444	100%	396
Leeftijd	18-24 jaar	37%	11	26%	5	25%	1	31%	16	33%	16
	25-34 jaar	27%	8	47%	9	25%	1	35%	18	33%	16
	35-44 jaar	20%	6	26%	5	50%	2	25%	13	23%	11
	45-54 jaar	17%	5	0%	0	0%	0	10%	5	10%	5
	55 jaar of ouder	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	0
	Totaal	100%	30	100%	19	100%	4	100%	52	100%	48
Defensie- onderdeel	Staf	3%	1	0%	0	0%	0	2%	1	2%	1
	Marechaussee	20%	6	16%	3	0%	0	17%	9	19%	9
	Landmacht	47%	14	53%	10	25%	1	48%	25	48%	23
	Luchtmacht	13%	4	0%	0	25%	1	8%	4	8%	4
	Marine	17%	5	32%	6	50%	2	25%	13	23%	11
Duur ziekte tot start SIB	0-0,5 jaar	10%	3	47%	9	50%	2	6%	3	6%	3
	0,5-1 jaar	67%	20	47%	9	50%	2	56%	29	58%	28
	1-1,5 jaar	17%	5	5%	1	0%	0	31%	16	29%	14
	1,5-2 jaar	7%	2	0%	0	0%	0	8%	4	6%	3
Deelname interventies	Life Goals	60%	18	32%	6	25%	1	48%	25	48%	23
	Jump Movement	23%	7	37%	7	0%	0	27%	14	27%	13
	Reveal	77%	23	89%	17	100%	4	83%	43	81%	39
	Place & Train	20%	6	42%	8	50%	2	31%	16	27%	13
	Geen interventie	23%	7	11%	2	0%	0	17%	9	19%	9
Veteraan	Ja	37%	11	37%	7	50%	2	38%	20	35%	17
	Nee	63%	19	63%	12	50%	2	62%	32	65%	31
Regio	Noord	28%	8	32%	6	0%	0	27%	14	30%	14
	Oost	17%	5	16%	3	25%	1	16%	8	17%	8
	Zuid	24%	7	11%	2	25%	1	20%	10	19%	9
	West	31%	9	42%	8	50%	2	37%	19	34%	16

Bron: Databestand DCR, Ministerie van Defensie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Sinds de start van het SIB-programma krijgt Defensie minder loonsancties opgelegd. Vóór de SIB werd in bijna een op de drie gevallen een loonsanctie door UWV opgelegd, ondanks inspanningen door DCR om zoveel mogelijk militairen terug naar werk te leiden. Tijdens de SIB is dit aandeel een stuk lager, zo blijkt uit Tabel 4. Zo heeft Defensie voor 11 procent van de deelnemers in cohort 1 en 2 een loonsanctie opgelegd gekregen. Voor cohort 3 was dit slechts voor 2 procent van de deelnemers. Daarbij geldt wel dat UWV meestal pas een loonsanctie oplegt als het einde van de loondoorbetalingsfase is bereikt (na 2 jaar ziekte) en de werknemer een WIA-aanvraag doet. Van de deelnemers die 2 jaar geleden ziek zijn geworden, heeft Defensie echter nog steeds voor niet meer dan 12 procent een loonsanctie opgelegd gekregen. Dat suggereert dat de re-integratieverplichtingen beter worden nageleefd sinds invoering van de SIB.

Tabel 5 Kenmerken van deelnemers hangen maar beperkt samen met het krijgen van een loonsanctie

Thema	Factoren in model	Kans op loonsanctie		Kans op loonsanctie:	
		Groep: minimaal 2 jaar ziek		Groep: minimaal 2 jaar en 4 maanden ziek	
Leeftijd	Leeftijd bij aanmelding SIB	2%	1%	1%	1%
	Leeftijd in kwadraat	-0%	-0%	0%	-0%
Defensieonderdeel (t.o.v. Landmacht)	Staf	10%	3%	-1%	5%
	Marechaussee	8%	7%	-12%	9%
	Luchtmacht	0%	2%	-10%	4%
	Marine	6%	4%	-7%	3%
Instroommoment	Duur ziekte tot start SIB	2% ***	2%	2% ***	2%
	Duur ziekte tot start SIB in kwadraat		0%		-0%
Moment deelname eerste interventie	Duur tot deelname eerste interventie		0%		0%
	Duur tot deelname eerste interventie in kwadraat		-0%		-0%
Deelname interventies	Ja		20% **		23% **
Regio (t.o.v. Noord)	Oost		-6%		-7%
	Zuid		-4%		-6%
	West		5%		2%
Veteraan	Ja		1%		-1%
	Observaties	440	432	393	385

Bron: Databestand DCR, Ministerie van Defensie, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Deze tabel geeft de marginale effecten weer die volgen uit een logistische regressie. De afhankelijke variabele is het ontvangen van een loonsanctie. De resultaten zijn weergegeven voor deelnemers die minimaal twee jaar ziek zijn en deelnemers die minimaal twee jaar en vier maanden ziek zijn. Voor beide groepen zijn er twee analyses verricht. De eerste analyse (eerste kolom) houdt slechts beperkt rekening met verschillende persoonskenmerken van de deelnemers. In de tweede analyse (tweede kolom) wordt met mogelijke verschillen in meer kenmerken rekening gehouden, zoals de tijd tussen instroom in de SIB en deelname aan een eerste interventie, deelname aan een interventie en regio waar de deelnemers werkt.

Wie ontvangen er een loonsanctie?

Kenmerken van deelnemers hebben daarom maar beperkt invloed op het ontvangen van loonsancties (zie Tabel 5). Loonsancties komen niet vaker voor bij bepaalde leeftijdsgroepen, defensieonderdelen of regio's. Wel is er een significante samenhang tussen de duur van de ziekteperiode tot start van het SIB-programma en de kans op een loonsanctie. Deelnemers die later instromen in hun ziekteperiode in het SIB-programma hebben gemiddeld 2 procentpunt meer kans op een loonsanctie. Dit suggereert dat het SIB-programma een positieve impact heeft op de kwaliteit van re-integratiedossiers. Bovendien blijkt dat deelnemers die deelgenomen hebben aan minstens één interventie een grotere kans hebben op een loonsanctie, maar dit betekent niet dat de interventies de kans op een loonsanctie verhogen. Deelnemers die snel re-integreren, nemen immers minder vaak deel aan interventies in het SIB-programma. Hierdoor zijn de deelnemers die wel aan interventies deelnemen vaker moeilijker te re-integreren en hebben daardoor per definitie al een grotere kans op een loonsanctie.

2.5 Welzijn, gedrag en houding van deelnemers

Het bevorderen van het welbevinden van zieke militairen gedurende het re-integratietraject is een ander speerpunt van de SIB. Om het welbevinden te meten zijn in de loop van de tijd drie enquêtes uitgestuurd. Hierdoor is het mogelijk om veranderingen in het welbevinden van individuele deelnemers over tijd te meten. Naast het welbevinden is in de enquêtes onder andere gevraagd naar de houding van deelnemers, de kwaliteit en intensiteit van hun re-integratie, hun motivatie om te re-integreren en hun waardering van werk in het algemeen.

Tabel 6 geeft de gemiddelde antwoorden op de verschillende enquêtevragen weer voor de drie enquêterondes. Deze gemiddelden zijn gebaseerd op 225 waarnemingen. Op iedere vraag konden de respondenten antwoorden geven op een schaal van een tot vijf. Alleen over hun algemene tevredenheid konden zij antwoorden geven tussen een en tien.

Uit Tabel 6 blijkt dat deelnemers over het algemeen redelijk tevreden zijn over hun leven. Op een schaal van een tot tien geven zij hun leven gemiddeld ongeveer een zes. Ook voelen zij zich fysiek en mentaal redelijk gezond. Deelnemers spenderen gemiddeld veel tijd aan het traject van Defensie. Zij spenderen hier ook meer tijd aan dan aan het inwinnen van informatie over banen of vacatures dan aan solliciteren.

De respondenten geven aan werk een belangrijk onderdeel van het dagelijks leven te vinden. Zij zien bovendien meer voordelen dan nadelen van werk. In lijn hiermee antwoorden de respondenten dan ook dat zij het zoeken naar werk erg belangrijk vinden en zij zeer gemotiveerd zijn om weer aan het werk te gaan. De respondenten hebben bovendien redelijk veel vertrouwen in hun eigen capaciteiten. Zo zeggen zij erop te vertrouwen dat ze een goede indruk achterlaten op een werkgever, dat het inwinnen van informatie over een bepaalde baan of organisatie hun gemakkelijk afgaat en dat zij hun netwerk goed weten te gebruiken voor het zoeken naar werk. Ook zeggen zij zichzelf vrij goed te kennen.

Tabel 6 Gemiddelde antwoorden van SIB deelnemers op enquêtevragen

Thema	Schaal van 1-5 ⁹	
Welzijn	Algemene tevredenheid (1-10)	6,2
	Kalm en rustig	3,3
	Gelukkig	3,3
	Zenuwachtig	2,8
	Gezond	3,5
	Energie, fit en sterk	3,1
Gezondheid	Fysiek werkvermogen	3,8
	Mentaal werkvermogen	3,6
Tijdsbesteding aan re-integratie (helemaal geen tijd - heel veel tijd)	Re-integratietraject van Defensie	2,2
	Inwinnen informatie over banen en/of vacatures	2,2
	Solliciteren	1,7
Kwaliteit re-integratie (zeer mee oneens - zeer mee eens)	Afspraken met mezelf over re-integratie-activiteiten	2,8
	Nagedacht over presentatie aan werkgevers	2,9
	Belang van re-integratie	3,5
	Makkelijk afgeleid van re-integratie	2,5
Motivatie (zeer mee oneens - zeer mee eens)	Graag willen werken	4,2
	Er alles aan doen om te re-integreren	3,8
Vertrouwen (zeer mee oneens - zeer mee eens)	Goede indruk maken bij een werkgever	4,0
	Informatie inwinnen over baan of organisatie	3,5
	Sociale netwerk gebruiken bij zoeken naar werk	3,3
Zelfexploratie (nooit- vaak)	Nadenken over sterke en zwakke punten	3,4
	Nadenken over wat ik belangrijk vindt in een baan	3,7
	Nadenken over wat voor werk ik leuk vind	3,7
Zelfreflectie (zeer mee oneens - zeer mee eens)	Zicht op passend werk hebben	3,6
	Eigen doelen en dromen hebben	3,8
	Sterke en zwakke punten kennen	4,0
Interne locus (zeer oneens-zeer eens)	Voor krijgen baan moet je vooral geluk hebben	2,7
Sociale steun (nooit-vaak)	Anderen moedigen mij aan bij re-integreren	2,3
	Anderen versterken mijn zelfvertrouwen	2,8
Werkvalentie (zeer oneens-zeer eens)	Werk is belangrijk onderdeel van mijn leven	3,9
	Voordelen werken groter dan nadelen	4,0
	Werk geeft het leven zin	3,5
Kennis van arbeidsmogelijkheden (zeer oneens- zeer eens)	Weten welke werkgevers interesse hebben	3,0
	Weten welke kennis en ervaring nodig zijn	3,4

⁹ Tenzij anders aangegeven tussen haakjes.

Hoe veranderen deelnemers over tijd?

Om meer inzicht te krijgen van het effect van de SIB op het welzijn, gedrag en houding van deelnemers, analyseren we veranderingen in de antwoorden op de enquête tussen de verschillende fases van de SIB. Hierbij kijken we alleen naar veranderingen over tijd per persoon. Daardoor analyseren we dus alleen personen die de enquête minimaal twee keer hebben ingevuld. Vragen over vergelijkbare onderwerpen zijn in deze analyse gecombineerd tot indicatoren. Zo zijn bijvoorbeeld alle vragen over het welzijn van de deelnemer samengevoegd tot een indicator van het welzijn van de deelnemer¹⁰.

Er zijn drie mogelijke vergelijkingen over tijd te maken: veranderingen tussen het begin van de SIB (T0) en het midden van de SIB (T1), veranderingen tussen het midden van de SIB (T1) en het eind van de SIB (T2) en veranderingen tussen het begin van de SIB (T0) en het eind van de SIB (T2). Omdat het grootste deel van de respondenten de enquête niet elke ronde heeft ingevuld, laten we alle drie deze mogelijkheden zien in Tabel 7. De verschillende vergelijkingen geven soms tegenstrijdige resultaten. Deze tegenstrijdigheden dienen dan ook met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Alleen als alle drie de vergelijkingen een verandering in dezelfde richting laten zien, is het mogelijk om met enige zekerheid iets te zeggen over de veranderingen over tijd.

Tabel 7 laat zien dat de indicatoren vooral inconsistent zijn of dalen. Gemiddeld is er geen consistente verandering in het welzijn of de gezondheid van de deelnemers. Wel is er een consistente daling in de intensiteit en kwaliteit van de re-integratie te zien. Dit suggereert dat het zwaartepunt van het SIB-programma in de eerste fase zit, waarin deelnemers veel tijd spenderen aan deelname aan het programma. Ook is er een daling in het vertrouwen en de werkvalentie gedurende het programma zichtbaar. Mogelijk gaan re-integranten minder belang hechten aan het re-integratieproces en verliezen ze zelfvertrouwen wanneer het ze niet lukt om te re-integreren. Tot slot stijgt de mate van zelfreflectie gedurende de SIB-programma. Het SIB-programma bevat ook veel elementen die kunnen bijdragen aan zelfreflectie, zoals de coaching van Reveal en de Workshops van Life Goals.

Tabel 7 Veranderingen in welzijns-, gedrags- en houdingsindicatoren over tijd

Indicator	T0 - T1	T1 - T2	T0-T2
Welzijn	- 0,1	- 0,2	+ 0,1
Gezondheid	- 0,1	+ 0,3	+ 0,6
Intensiteit re-integratie	- 0,3	- 0,5	- 0,8
Kwaliteit re-integratie	- 0,4	- 0,1	- 0,7
Motivatie	- 0,2	+ 0,2	- 0,4
Vertrouwen	- 0,3	- 0,2	- 0,5
Zelfexploratie	- 0,1	+ 0,5	- 0,3
Zelfreflectie	+ 0,1	0	+ 0,3
Werkvalentie	- 0,2	- 0,4	- 0,8

Bron: Eigen enquête, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

¹⁰ De indicatoren zijn gemiddelde antwoorden op alle vragen die relateren aan het thema van de indicator. De antwoorden op de vraag hoe vaak iemand stress ervoer zijn hiervoor andersom gecodeerd, zodat een hogere waardering op deze vraag (minder stress) correspondeert met een verhoging van het welzijn.

3 Tussenconclusie en vervolg

Tussentijdse resultaten drie jaar na de start van de SIB Joining Forces geven indicaties dat de SIB effectief is in het bereiken van de doelstellingen. In de eerste plaats slaagt de SIB erin deelnemers vaker en sneller te plaatsen dan in de periode vóór de start van de SIB. Hierbij zij wel opgemerkt dat de duurzaamheid van de plaatsing nog niet is meegenomen in het huidige onderzoek, omdat er maar beperkt gegevens over de duurzaamheid van de uitstroom beschikbaar zijn. In de tweede plaats valt op dat er minder loonsancties worden opgelegd in vergelijking met de periode vóór invoering van de SIB. Destijds kreeg zo'n een op de drie gevallen een loonsanctie door UWV opgelegd, momenteel lijkt dat te gelden voor maximaal 12 procent van de deelnemers. Dat suggereert dat ook de re-integratieverplichtingen beter worden nageleefd sinds invoering van de SIB. Tot slot oordelen de SIB-deelnemers over het algemeen redelijk positief over hun welbevinden en gezondheid. Ook zijn zij erg gemotiveerd om aan het werk te gaan, hoewel deze waardering en motivatie niet toe lijken te nemen gedurende deelname aan de SIB.

Vervolgonderzoek

Deze tweede evaluatie van de SIB Joining Forces geeft een positief beeld van de resultaten en dus mogelijke effectiviteit van de SIB. Tegelijkertijd is er nog weinig bekend over de werkzame elementen in het SIB-programma. Uit vervolgonderzoek moet blijken wat de oorzaken zijn van deze effecten. Door de enquêtegegevens te koppelen aan de registratiegegevens wordt het mogelijk om effecten zuiverder vast te stellen. Zo wordt zichtbaar welke veranderingen voornamelijk plaatsvinden bij deelnemers aan het SIB-programma (zoals ontwikkeling sollicitatiekennis, zelfvertrouwen etc.). Dat biedt nader inzicht in de werking van het SIB-programma. Vervolgens is het ook mogelijk in kaart te brengen hoe de veranderingen samenhangen met het succes van de deelnemer (bijvoorbeeld snellere plaatsing). Dat biedt inzicht in de werkzame elementen van het SIB-programma en daarmee handvatten om beter te sturen op resultaat.

Verder onderzoek kan zich bovendien richten op de duurzaamheid van plaatsing. Door deelnemers over langere tijd te volgen, is het mogelijk meer inzicht te bieden in duurzaamheid van uitstroom. Verder kan er meer gezegd worden over de mate waarin deelnemers terugvallen in werkloosheid, wanneer er meer informatie beschikbaar is over de kwaliteit van de plaatsing en de mate waarin deelnemers doorgroeien naar een substantiële baan. Voor dat laatste kunnen bijvoorbeeld registratiegegevens over het type contract (vast, tijdelijk, uitzend etc.) en de duur van het contract (langer of korter dan 6 maanden) worden gebruikt.