

De overgang naar werk 2025

Ervaringen rondom de overgang van bijstand naar werk en de
uitstroompremie, gemeente Groningen

Publicatie: Juni 2026

OIS Groningen

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
	1.1 Aanleiding	3
	1.2 Werkwijze	3
	1.3 Respondenten	4
2	Resultaten	5
	2.1 Richting werk	5
	2.2 Overgang naar werk	8
	2.3 Uitstroompremie	9
3	Conclusie	16
	Colofon	17

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De gemeente Groningen heeft verschillende regelingen om inwoners te ondersteunen als zij vanuit een bijstandsuitkering (weer) de overgang naar werk maken. Eén van deze regelingen is de uitstroompremie. In de huidige opzet ontvangen inwoners van de gemeente Groningen die minimaal drie jaar aaneengesloten een bijstandsuitkering hebben ontvangen en daarna werk vinden de uitstroompremie. De regeling bestaat sinds een aantal jaar en heeft verschillende invullingen gekend. De premie bedraagt op dit moment €600 voor inwoners die volledig uit de bijstand stromen en €300 voor inwoners die parttime gaan werken en minimaal €700 netto per maand gaan verdienen. Als inwoners vervolgens meer gaan werken en de uitkering stopt volledig dan ontvangen ze nogmaals €300 euro.

Het doel van de uitstroompremie is tweeledig: enerzijds moet het ondersteuning bieden om de overgang van bijstand naar werk soepel(er) te laten verlopen, anderzijds dient het als stimulering om aan het werk te gaan. De directie Werk en Participatie van de gemeente Groningen heeft Onderzoek, Informatie en Statistiek (OIS) gevraagd om te onderzoeken of de uitstroompremie bijdraagt aan het zetten van stappen richting werk. Daarnaast wil zij graag weten of de premie inwoners helpt tijdens de overgang van bijstand naar werk. En zo ja, op welke manier. Op basis van deze inzichten wil de directie Werk en Participatie een advies schrijven over de continuering van de regeling.

1.2 Werkwijze

Om inzicht te krijgen in de ervaringen rondom de uitstroompremie en de overgang naar werk, is gekozen voor een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. In het kwantitatieve deel van het onderzoek is er een vragenlijst afgenomen bij inwoners die de uitstroompremie hebben ontvangen. Dit zijn inwoners die langer dan drie jaar aaneengesloten een bijstandsuitkering ontvingen en daarna werk hebben gevonden. Gelijktijdig met dit onderzoek liep een evaluatie van de financiële uitstroomcoaches, ook uitgevoerd in opdracht van de directie Werk en Participatie. Omdat er deels overlap is tussen de doelgroepen, is ervoor gekozen de vragenlijsten te combineren. Het gedeelte van de vragenlijst dat betrekking had op de overgang naar werk en de uitstroompremie bestond uit vijf vragen.

Om dieper inzicht te krijgen in de persoonlijke ervaringen rondom de uitstroompremie, zijn de respondenten van de vragenlijst gevraagd of zij bereid waren om met ons in gesprek te gaan. In dit kwalitatieve deel van het onderzoek zijn semi-gestructureerde interviews afgenomen door onderzoekers van OIS. Semi-gestructureerde interviews zijn een veelgebruikte methode waarbij de interviewer een set van vooraf bepaalde vragen heeft, maar waarbij ook ruimte is om dieper in te gaan op specifieke onderwerpen die tijdens het gesprek opkomen. De interviewvragen zijn samen met de opdrachtgever opgesteld. De gesprekken met de inwoners duurden ongeveer een half uur tot een uur.

Bij kwalitatief onderzoek streven we naar informatieverzadiging: op den duur komen tijdens de gesprekken enkel nog eerder gehoorde ervaringen en invalshoeken naar voren. Meestal zijn daarvoor zes tot twaalf interviews nodig¹. Na het afnemen van de negen interviews konden we spreken van informatieverzadiging. De

gesprekken werden opgenomen en later getranscribeerd. Vervolgens zijn de tekstbestanden geanalyseerd door middel van coderen. Dit houdt in dat stukken tekst die over hetzelfde onderwerp gaan, hetzelfde label krijgen, zodat we op een gestructureerde manier inzicht kregen in de besproken thema's.

¹ Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough?: An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82.

1.3 Respondenten

In totaal zijn 379 inwoners uitgenodigd voor het kwantitatieve deel van het onderzoek. Van hen hebben 113 inwoners de vragenlijst (deels) ingevuld. Dit komt neer op een respons van 30%.

Onderzoekers van OIS hebben in totaal negen semi-gestructureerde interviews afgenomen met inwoners die de uitstroompremie hebben ontvangen. Initieel werden er 10 gesprekken gepland, maar een deelnemer wilde bij nader inzien niet meedoen. We spraken 4 vrouwen en 5 mannen in de leeftijd van achter in de twintig tot begin 60. Zij hadden op het moment van het interview enkele maanden tot twee jaar een baan.

2 Resultaten

2.1 Richting werk

Allereerst bespreken we de aanloop naar werk. Deze paragraaf gaat dieper in op de motivaties van respondenten om (weer) aan het werk te gaan en hoe zij hierin zijn ondersteund door de gemeente.

Motivatie om aan het werk te gaan

Uit de interviews komen verschillende redenen naar voren om (weer) aan het werk te gaan. Allereerst willen respondenten in hun eigen inkomsten kunnen voorzien en niet meer afhankelijk zijn van bijstand.

“ Dat was het belangrijkste voor mij, om gewoon uit de uitkering te zijn. Gewoon je eigen geld verdienen.

Toch is dit voor vrijwel iedereen niet de belangrijkste reden. Respondenten voeren vooral sociale en persoonlijke motieven aan. Zo blijkt dat werk voor sommige mensen vooral belangrijk is vanwege de sociale kant ervan. Werken betekent voor hen dat ze (weer) meer onder de mensen zijn. Dit gaf hen een gevoel er weer bij te horen. Daarnaast speelt het hebben van een zinvolle daginvulling en het hebben van structuur een rol in de motivatie om (weer) aan het werk te gaan.

“ Voor mij was de belangrijkste reden om lekker weer onder de mensen te zijn. Bezigt te zijn. En eigenlijk min of meer een beetje er weer bij te horen. Want dat vind ik wel heel belangrijk. Als je in de bijstand zit of niet meer werkt, dan is het al heel snel dat je er niet meer bij hoort. [...] Want je zit eigenlijk de hele dag, hang je in en rond om je huis. [...] Je staat niet meer midden in de maatschappij. En dat mis ik gewoon altijd heel erg.

“ Vroeger bleef ik thuis en had ik niks te doen. Dat was een beetje saai en financieel niet goed. Ook voor de gezondheid ook niet goed. Nu heb ik financieel meer vrijheid. Ik blijf elke dag bezig met het leven. Elke dag op tijd op staan en blijven werken dat is belangrijk voor mij.

Verder zien respondenten werken als iets om voldoening uit te halen. Een aantal geeft aan dat ze meer uit zichzelf wilden halen en zichzelf meer wilden uitdagen. Een respondent vertelt dat ze zichzelf wilde bewijzen dat ze in staat was om een opleiding te af te ronden en een baan te vinden. Bij haar speelt daarnaast het geven van een voorbeeldfunctie aan haar dochter een rol.

“ Ik merkte dat mijn wereldje kleiner werd. En ik wilde weer meer. Ik wilde mijn brein ook weer aan het werk zetten, want ik heb een goed stel hersens. En ik deed er niet zo veel mee. En dat vond ik gewoon zonde. En ja, geld is natuurlijk ook een ding.

Onzekerheid

Alle respondenten wilden graag (weer) aan het werk en twijfelden daar niet over. Verschillende respondenten benoemen dat ze onzeker waren over het solliciteren en werken, omdat ze langere tijd niet gewerkt hadden. Een enkeling twijfelde over wat werkgevers hiervan zouden vinden. Door het vele solliciteren en/of lang geen werk hebben, hadden respondenten soms weinig vertrouwen meer in zichzelf.

“ Als je zo lang thuis zit, dan ga je ook aan jezelf twijfelen. En op een gegeven moment, zeiden ze van, nou, je kunt hier komen werken. [...] En ik heb echt meerdere malen gedacht, er klopt hier iets niet. Dit kan niet waar zijn. Waar staan de camera? Ze zijn me voor gek aan het houden.

Twee respondenten benoemen dat ze door deze positieve werkervaring meer vertrouwen in zichzelf gekregen hebben op werkgebied:

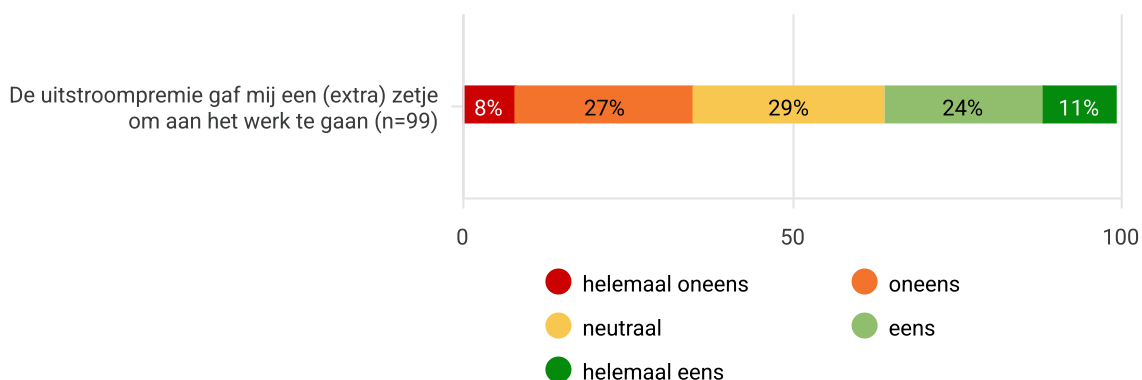
“ Als het niet lukt, ja, dan vind ik vast wel weer anders. Ik heb wel een stukje vertrouwen teruggekregen. Van, ik kan het wel.

Tot slot wilde een respondent heel graag weer werken, maar twijfelde ze of ze meteen 24 uur in de week wel aankon. Bij nader inzien bleek zij ook met minder uren te kunnen beginnen, wat haar geruststelde.

Rol van de uitstroompremie in motivatie werk

Vervolgens gingen we dieper in op de mate waarin de uitstroompremie mensen motiveerde om (weer) aan het werk te gaan. We vroegen dit in de enquête uit door middel van een stelling. De resultaten (figuur 1) laten een verdeeld beeld zien. Voor ruim een derde van de respondenten is de uitstroompremie een (extra) zetje is geweest om aan het werk te gaan. Voor een even groot deel heeft de premie niet meegespeeld in de beslissing om aan het werk te gaan. Daarnaast is bijna een derde neutraal over de stelling.

Figuur 1: Stelling over motivatie



Door afrondingen tellen de percentages niet op naar 100%

De interviews bieden meer inzicht in de motivaties van respondenten. De uitstroompremie speelt voor respondenten geen doorslaggevende rol in de beslissing om (weer) aan het werk te gaan. De meesten komen ook pas gaandeweg of aan het einde van hun traject richting werk te weten dat ze een uitstroompremie zullen krijgen als ze aan het werk gaan. Dat neemt niet weg dat de uitstroompremie zeer welkom is. Paragraaf 2.3 gaat hier dieper op in.

“ Mijn insteek is niet die 900 euro. Mijn insteek is om er weer bij te horen. En weer deel uit te maken van het werkniveau, weet je. En alles erop en eraan.

Ondersteuning richting werk

Alle geïnterviewden hebben vanuit de gemeente ondersteuning gehad richting werk. Zij hadden contact met een coach van de gemeente. Sommigen volgden (meerdere) specifieke trajecten, zoals 'Op koers', 'Kansrijk talent' of hadden een meedoencoach. Een groot deel kwam via een werkcoach bij een

werkervaringsplaatsbemiddelaar terecht die hen verder begeleidde richting werk. Op het moment van het interview hebben enkele respondenten nog af en toe contact met hun coach.

Vrijwel iedereen is goed te spreken over de begeleiding richting werk. Respondenten benadrukken dat zij met allerlei vragen terecht konden bij hun coach. De coach dacht goed met hen mee en stelde vaak passende mogelijkheden voor. Verschillende respondenten hadden eerder slechte ervaringen in het contact met de gemeente of hadden al jaren geen direct contact met de gemeente gehad. Zij vonden een nieuwe ontmoeting best spannend of keken er tegenop. Zo vertelt een respondent dat zij na een lange tijd van geen contact een verbetering merkte in hoe zij benaderd werd door de gemeenteconsulent. Ze benadrukt dat dat de gemeente het persoonlijke contact nog veel meer op kan zoeken.

“ Dat was de eerste keer in drie, vier jaar dat er echt menselijk contact kwam. Dus dan ben je heel benieuwd wie je te spreken krijgt. ‘Oh als het weer zo wordt zoals in het begin dan wordt ik weer uit geschoffeerd of iets.’ En ik was wel heel erg bezig om te solliciteren dat ik dacht, shit ik wil nu, ik wil wel echt een baan... En dat bleek dus een super aardige man te zijn.

Ook benoemt een respondent dat haar coach vertrouwen in haar bleef houden op momenten dat zij dit niet had: *“Daar kon ik mij dan weer aan omhoog trekken”*. Een andere respondent heeft naast de gemeentecoach nog een andere coach en een psycholoog gehad. Alle drie ondersteunden haar op verschillende vlakken. Hierbij stond de gemeentecoach vaak aan de zijlijn. Deze respondent ervoer dat de gemeentecoach goede bedoelingen had, maar minder goed keek naar wat zij echt wilde en nodig had. Daardoor stelde zij zich in op banen voor 24 uur en zocht zij daar geschikte vacatures bij, terwijl dat eigenlijk nog te hoog gegrepen was. Toen de respondent via de andere coach andere ideeën voorstelde, moedigde de gemeentecoach dit aan.

Een enkeling was minder tevreden over de werkcoach. Zij was het niet altijd eens met de manier waarop de coach zaken aanpakte. De coach had bijvoorbeeld zonder dat de inwoner het wist met de werkgever besproken dat het contract niet verlengd zou worden. Dit gaf de respondent het gevoel dat de coach niet in haar belang handelde.

Breder gezien noemt een respondent die jarenlang een bijstandsuitkering had, dat hij niet bekend was met alle ondersteuning en trajecten die de gemeente aanbiedt richting werk. Ook had hij een paar jaar nauwelijks contact met de gemeente. Hij vindt het jammer dat hij niet eerder wist welke mogelijkheden er vanuit de gemeente waren. Hij wist bijvoorbeeld niet dat er een meedoencoach bestond. Deze persoon benadrukt dat het aanbod van de gemeente zichtbaarder zou moeten zijn, bijvoorbeeld door een fysiek loket te hebben of door inwoners in de bijstand periodiek te bellen en bij hen in te checken.

“ Toen zei ze [gemeentecoach] van, ja dat ‘Op koers’, misschien kun je dat proberen. En ik denk echt van, nou ja, als ik dat 5 jaar geleden had gedaan, dan was ik 5 jaar geleden aan het werk gegaan.

“ Ik heb ook niet het gevoel dat er bij de gemeente een loket is waar je naartoe kunt lopen als je... ‘Ik weet het even niet meer. Ik ben op zoek naar een werk, wat hebben jullie allemaal?’ Dat mis ik. Dat heb ik gewoon gemist. Vooral in de eerste jaren.

2.2 Overgang naar werk

Deze paragraaf gaat over hoe inwoners het hebben ervaren om (opnieuw) aan het werk te gaan en alles wat daarbij komt kijken.

Ervaring overgang naar werk

Tijdens de gesprekken vroegen we hoe respondenten de overgang naar werk hebben ervaren. Een deel geeft aan te moeten wennen aan de structuur, verantwoordelijkheden en een bepaalde nieuwe hiërarchie die hun baan met zich meebrengt. Naast dat ze eraan moeten wennen, doet het werken velen goed. Meerdere mensen vertellen dat ze zich beter voelen door het werken en een voldaan gevoel hebben na een werkdag. Niet alleen vanwege het werk dat ze gedaan hebben, maar ook door het onder de mensen zijn en het deel uit maken van een groep.

“ Ik begon met structuur. Ja, zes uur op staan om daar om kwart over zeven zijn. Maar gelukkig wel weer om kwart over vier vrij. En dat ritme deed me eigenlijk best wel heel goed.

“ Ik kom dan wel thuis, bekaf, maar het is wel een soort van voldaan bekaf.

Verder stellen enkele respondenten dat het werken hen meer eigenwaarde en zelfvertrouwen geeft.

“ Heel erg vertrouwen weer in mijn eigen kunnen. En dat werkt op alles door. Daardoor ben ik ook weer leuke cursussen gaan doen. Het is zo belangrijk geweest. Dat werk, dat heeft me heel veel rust gebracht. Dus inderdaad heel veel zelfvertrouwen en ook gewoon weer vertrouwen om weer stappen te maken richting de toekomst. Het is eigenlijk heel moeilijk te omschrijven wat dat allemaal heeft gedaan, maar echt heel veel.

Tot slot voelde een aantal respondenten zich onzeker over wat zij financieel konden verwachten van de overgang naar werk. Aangezien ze meer zouden gaan verdienen, hadden ze veel vragen over op welke toeslagen of regelingen zij nog een beroep op konden doen. Zo was het voor iemand niet duidelijk hoeveel kinderopvangtoeslag zij zou krijgen en wist ze niet hoe ze belastingaangifte moet doen. Een andere respondent die nog deels bijstand ontvangt, benoemt dat zij met het krijgen van werk ook financiële zaken moest regelen, zoals het doorgeven van inkomsten. Het was voor haar even zoeken en ze wist niet zeker of ze het goed deed. Wat hierbij hielp is dat zij een coach financiën kregen toegewezen vanuit de gemeente. Ook andere respondenten benadrukken dat zij de coach financiën als heel prettig (hebben) ervaren. Dit inzicht ligt in lijn met de resultaten van de evaluatie van de financiële uitstroomcoaches die eerder dit jaar uitgevoerd in opdracht van directie Werk en Participatie.

“ Van bijstand naar loon dat was ook wel een hele overgang. Waarin ik ook echt wel een beetje af en toe paniek had. Ik wist ook niet zo goed wat er op mij afkwam. Dat vond ik allemaal wel heel eng en spannend. [...] Hoe zit het als je meer verdient? Hoe zit het dan met de regelingen vanuit de gemeente? Bijvoorbeeld de langdurigheidstoeslag. Heb ik nog wel recht op chronisch zieken kosten? Kinderopvang toeslag, hoeveel kan ik nou eigenlijk werken voordat ik word gekort? Dat zijn allemaal dingen die waren voor mij natuurlijk nieuw. Hoe doe je belasting aangifte, ik heb geen idee. Dat zorgt wel voor stress.

“ Als je dat [coach financiën] niet hebt, is het best wel een spannende periode.

2.3 Uitstroompremie

Deze paragraaf gaat over de uitstroompremie. In hoeverre hebben inwoners behoefte aan financiële ondersteuning tijdens de overgang naar werk? Wat vonden zij ervan om de uitstroompremie te ontvangen en hoe hebben zij de uitstroompremie gebruikt? Ook bespreken we de meningen over hoe gemeente communiceert over de premie. Tot slot kijken we naar wat werken betekent voor de financiële situatie.

Behoeftte aan financiële ondersteuning

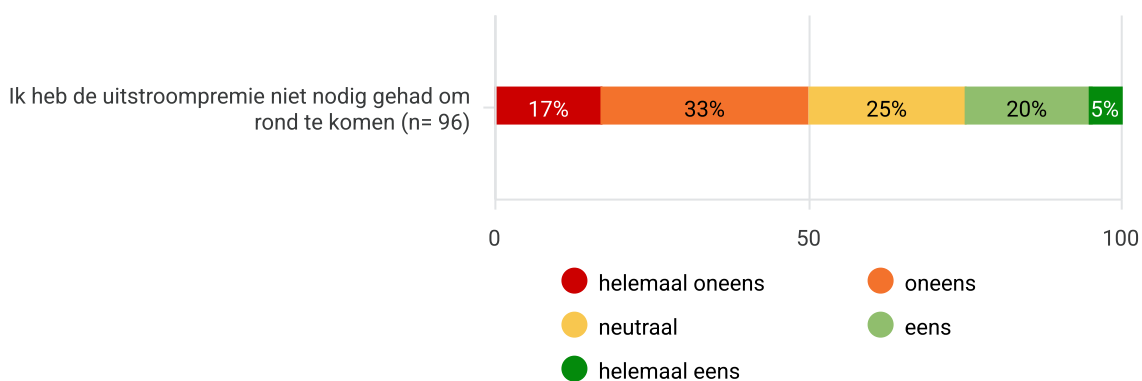
Tijdens de interviews is er uitgebreid gesproken over de uitstroompremie. Allereerst ging het over wat de respondenten ervan vonden om de uitstroompremie te krijgen. Voor bijna iedereen was het van tevoren bekend dat zij een uitstroompremie kregen. Niet iedereen kreeg echter hetzelfde bedrag. Dit heeft te maken met de tijd; in de loop van de jaren veranderden de normen van de uitstroompremie. Daardoor kan het bedrag dat men kreeg variëren van 300 tot 1200 euro. De premie wordt over het algemeen positief ontvangen, omdat deze extra financiële ruimte biedt: of dat hard nodig is of niet. Veel mensen ervaren het ontvangen van de premie als meer dan alleen een praktisch financieel voordeel. Ze zien het als een positief signaal: een erkenning dat ze op de weg zijn naar zelfstandigheid en een blijk van waardering vanuit de gemeente. Het vinden van een baan wordt op deze manier door de gemeente erkent door een geldbedrag uit te keren.

“ Wel fijn natuurlijk, maar ook fijn voor jezelf. Je wordt eraan herinnerd van, hé, je hebt toch een baan.

“ Je hebt de stap genomen om nu te gaan werken. Dus, dit krijg je nu van ons.

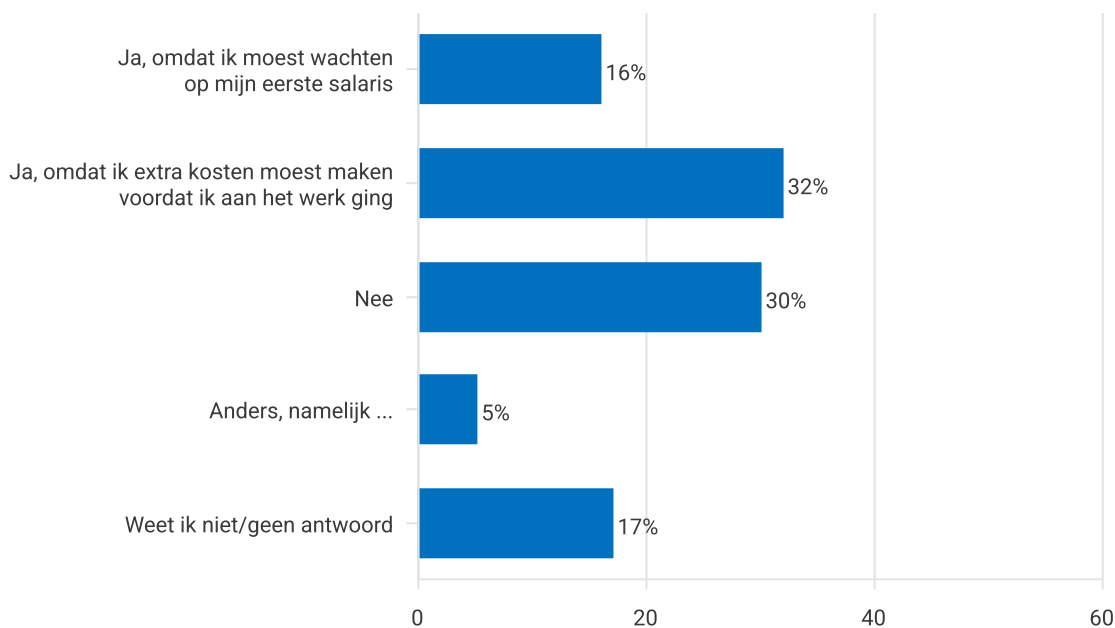
In de enquête hebben we gevraagd of respondenten de uitstroompremie nodig hebben gehad om rond te komen in de periode tussen de uitkering en werk (figuur 2). De helft van de respondenten geeft aan dat zij de uitstroompremie nodig hebben gehad om rond te komen. Een kwart van de respondenten heeft het niet nodig gehad en nog eens een kwart is hierover neutraal.

Figuur 2: Stelling over rondkomen in relatie tot de uitstroompremie



In een volgende enquêtevraag gingen we dieper in op het rondkomen. Dan geeft de helft aan dat zij het geld nodig had, enerzijds omdat zij extra kosten moesten maken voordat ze aan het werk gingen en anderzijds omdat ze moesten wachten op hun eerste salaris (figuur 3). Daarnaast zegt een aantal bij 'anders, namelijk' dat ze het geld voor andere zaken nodig hadden, bijvoorbeeld vanwege stijging van prijzen, voor een buffer voor de energierekening en om schulden af te betalen. Anderen stellen hier dat ze het geld niet nodig hadden, maar het wel een welkome aanvulling vonden.

Figuur 3: Heeft u de uitstroompremie nodig gehad om rond te komen in de periode tussen uw uitkering en werk? (n=113)



Uit de gesprekken komt ook een verdeeld beeld naar voren. Respondenten geven uiteenlopende antwoorden op de vraag of zij de uitstroompremie nodig hebben gehad. Een deel van de geïnterviewden ziet de uitstroompremie vooral als symbolisch gebaar. Zij hebben het geld niet per sé nodig, maar ervaren het vooral als een mentale ondersteuning. Anderen kunnen het bedrag juist goed gebruiken. We merken dat dit onder andere afhangt van de hoogte van de premie en het salaris dat mensen krijgen. Vooral respondenten die 300 euro kregen, zien (ook) een symbolische waarde in de uitstroompremie. Een respondent verdient behoorlijk meer dan bijstandsniveau en stelt dat hij de premie daarom niet nodig had. Hij stelt daarom als mogelijk verbeterpunt van de uitstroompremie voor om deze inkomensafhankelijk te maken. Verder heeft de symbolische waardering te maken met het moment waarop de uitstroompremie wordt uitgekeerd. De premie wordt meestal uitgekeerd als men al (langere tijd) aan het werk is, terwijl de meeste respondenten aangeven dat ze dan al financieel zekerder zijn.

“ Ik vond hem [uitstroompremie] raar. Ik had hem niet nodig. En in principe, als je zegt van ja dan kunnen mensen even wat kleren kopen en dat soort dingen. Oké, prima. Maar ik kreeg hem pas toen ik al aan het werk was.

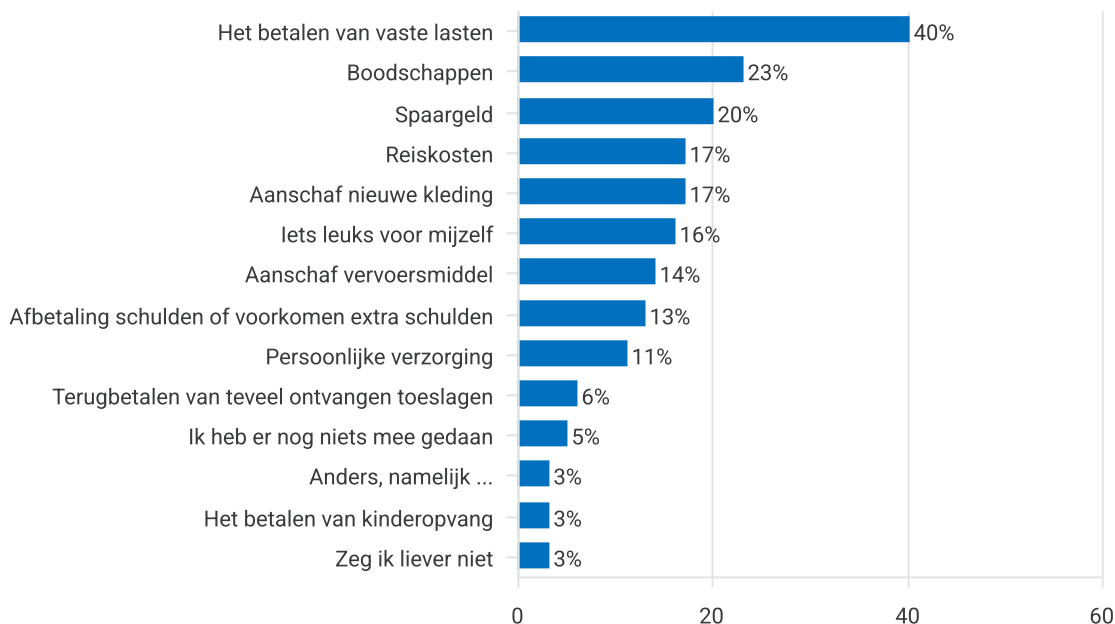
Andere respondenten konden de uitstroompremie goed gebruiken. Voor hen kwam het geld goed van pas om bepaalde zaken en rekeningen te betalen. De volgende paragraaf gaat hier dieper op in. Aan een paar respondenten vroegen we hoe het was geweest als zij de uitstroompremie niet hadden gekregen. De een zegt dat hij zich wel had gered. De ander was in de knel gekomen omdat bepaalde rekeningen niet betaald hadden kunnen worden.

“ Ik moet eerst achterstand, de rekening betalen van verzekering van dit van dat. Ik was een beetje bezorgd. Hoe kan ik dat regelen? De eerste aantal maanden. Ik kreeg tussentijd... Een beetje financiële steun. Van de uitstroompremie. Ja, dat heeft mij wel geholpen.

Gebruik van de uitstroompremie

In de enquête en de interviews vroegen we waar inwoners de uitstroompremie voor gebruikt hebben. Uit de enquête blijkt dat vier op de tien respondenten er de vaste lasten van betaalden (40%) (figuur 4). Daarnaast werd de uitstroompremie gebruikt voor het betalen van boodschappen (23%), de aanschaf van nieuwe kleding (17%) en reiskosten (16%). Een vijfde gebruikte het geld (deels) om te sparen.

Figuur 4: Waar heeft u de uitstroompremie voor gebruikt?*(n=111)



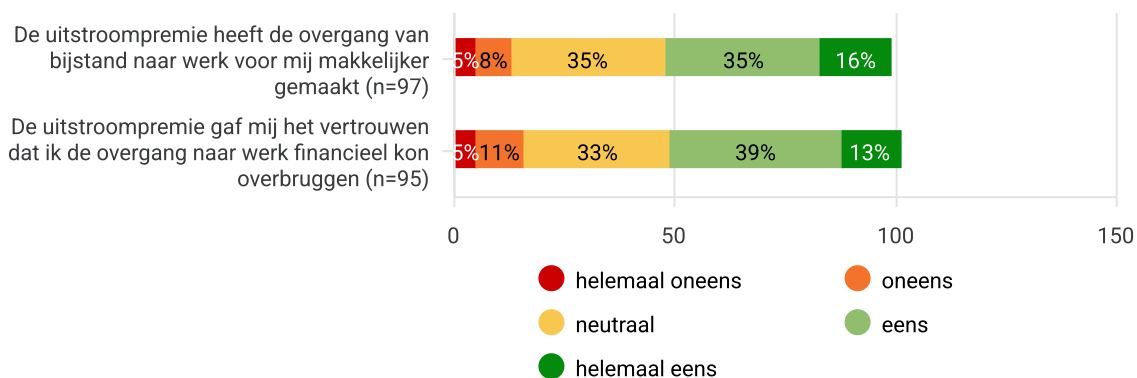
*Omdat er meerdere antwoorden mogelijk zijn, telt het totaal niet op tot 100%.

Uit de interviews komt een gevarieerd beeld naar boven. Een deel van de respondenten heeft de uitstroompremie niet direct nodig, maar ziet het wel als een welkom bedrag. Zij zetten de uitstroompremie vaak op hun spaar- of lopende rekening en kunnen zo niet zeggen waarvoor ze het geld gebruikt hebben. Vaak hebben ze het achteruitgezet als een buffer. Anderen betalen de vaste lasten van de premie. Voor de meeste respondenten is de uitstroompremie niet essentieel om vaste lasten te kunnen betalen of schulden te voorkomen. Velen biedt het echter wel wat lucht. Verder wordt de premie gebruikt om achterstallige rekeningen van te betalen, boodschappen van te doen en kinderopvang te betalen. Voor sommigen biedt de premie voor het eerst financiële ruimte om persoonlijke uitgaven te doen, zoals nieuwe kleding, iets voor de kinderen of een vakantie. Enkele respondenten geven aan dat het geld snel op was.

“ Want je vaste lasten, die betaal je wel. Maar je doet eigenlijk continu jezelf en je kind tekort. [...] Ja, dus in die zin was het heel fijn. Ook omdat ik natuurlijk heel lang helemaal niks had. Dus je gebruikt je buffer elke keer om het ene gat op te vullen en dan weer het andere gat.

“ [Interviewer: mag ik vragen waar je het [uitstroompremie] voor hebt gebruikt?] Voor vakantie, maar ook openstaande rekeningen. De kinderopvang moest ik natuurlijk ineens zelf gaan betalen. Dus dat was ook een behoorlijke rekening ineens. Dat was dus ook 200 euro per maand. Dus eigenlijk, nou ja, het [uitstroompremie] was er en het was ook weer weg.

Figuur 5: Stelling over overgang naar werk



Door afrondingen tellen de percentages niet op naar 100%

In de enquête vroegen we of de uitstroompremie de overgang van bijstand naar werk makkelijker heeft gemaakt. Hier reageert iets meer dan de helft (51%) positief op (figuur 5). Ruim een derde is hierover neutraal en 13% geeft aan dat de uitstroompremie de overgang naar werk niet makkelijker maakte. Verder stelt 52% van de enquêterespondenten dat de uitstroompremie hen het vertrouwen gaf dat zij de overgang van bijstand naar werk financieel konden overbruggen. Hierop reageert 16% negatief.

Er is geen duidelijke verklaring voor het relatief lage aandeel respondenten dat positief reageert op de stellingen. Dit kan te maken hebben met het feit dat mensen de premie niet nodig hadden, het bedrag te laag was of de timing van de uitstroompremie. Zoals eerder benoemd komt in veel gesprekken naar voren dat de premie pas komt als men al aan het werk is. Een deel kreeg het tweede (en grootste) deel van het bedrag zelfs maanden later. Dat is dus later dan de overgang naar werk, wanneer financiële onzekerheid vaak het grootst is. Mensen hebben op dat moment vaak nog maar een kleine buffer. Meerdere respondenten noemen het eerder overmaken van de uitstroompremie dan ook als verbeterpunt. Net na de overgang naar werk is er meer behoefte aan het bedrag dan later.

“ Dus dat is zeker een mooi bedrag wat je eigenlijk wel hard kan gebruiken. Je hebt het natuurlijk veel meer in het begin nodig. Als je eenmaal zes maanden aan het werk bent, dan ben je er al wel. En dan is het nog steeds echt wel fijn hoor. En heel welkom is het zeker om dankbaar te zijn. Maar je hebt het gewoon in het begin nodig.

“ Je hebt een overbruggingstermijn wel nodig. Omdat je uit die bijstand moet, de huur- en zorgtoeslag worden aangepast. Dus dat is een beetje geld wat je eigenlijk te kort komt, omdat je dat niet hebt. Dan zou zo'n uitstroompremie eigenlijk eerder uitbetaald moeten worden.

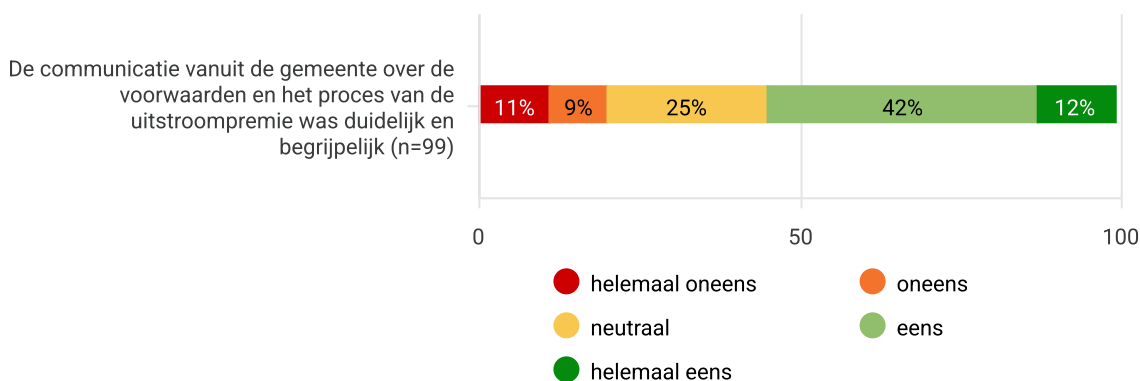
Deze houding ten opzichte van de timing van de premie neemt overigens niet weg dat een aantal deelnemers het bedrag nodig hebben gehad om rond te komen. Enkele respondenten hadden al bepaalde aankopen gedaan, soms voor het werk. Zij beschouwden de uitstroompremie als verlate vergoeding voor deze aankopen. Een andere respondent ervoer sinds zij werkte geen verbetering, maar zelfs een verslechtering in haar financiële situatie ten opzichte van bijstandsniveau. Toen zij het tweede bedrag kreeg, merkte ze dat ze voor het eerst een gat op kon vullen.

“ En na afloop, die 900, ja, dat was eigenlijk een soort van kers op de taart. Dat ik dacht, oké, nu ben ik er ook voor het eerst echt beter op geworden. Want in mijn maandelijks loon zag ik het niet terug. [Het was] een soort van cadeautje, omdat ik dus al een half jaar aan het werk was. Zo zag ik het ook.

Communicatie vanuit de gemeente over de uitstroompremie

In de enquête vroegen we in hoeverre de communicatie vanuit de gemeente over de voorwaarden en het proces van de uitstroompremie duidelijk en begrijpelijk was. Een kleine meerderheid (54%) is hierover positief (figuur 6). Voor een vijfde van de respondenten was de communicatie onduidelijk en niet begrijpelijk.

Figuur 6: Stelling over communicatie rondom de uitstroompremie



Door afrondingen tellen de percentages niet op naar 100%

Uit de gesprekken komt een genuanceerder beeld naar voren over de duidelijkheid van de communicatie rondom de uitstroompremie. We vroegen respondenten hoe ze te weten zijn gekomen dat ze de premie zouden ontvangen en of ze hiervan op de hoogte waren voordat het bedrag werd uitgekeerd. De meeste respondenten hoorden erover via hun coach van de gemeente, via een brief, via hun financiële overzicht van het UWV, of hadden het zelf opgezocht op de gemeentewebsite. Daarnaast geven sommige deelnemers aan dat ze de premie hebben moeten aanvragen terwijl anderen het zonder dat ze ervan af wisten op hun rekening gestort kregen. Voor een enkeling kwam de premie als een verrassing. Een van de respondenten vroeg zich af of de uitstroompremie afhankelijk is van het aantal uren dat zij zou gaan werken. Zij had meer duidelijkheid willen hebben over het te ontvangen bedrag. Ze stelt dan ook voor dat de gemeente de uitstroompremie (beter) aankondigt.

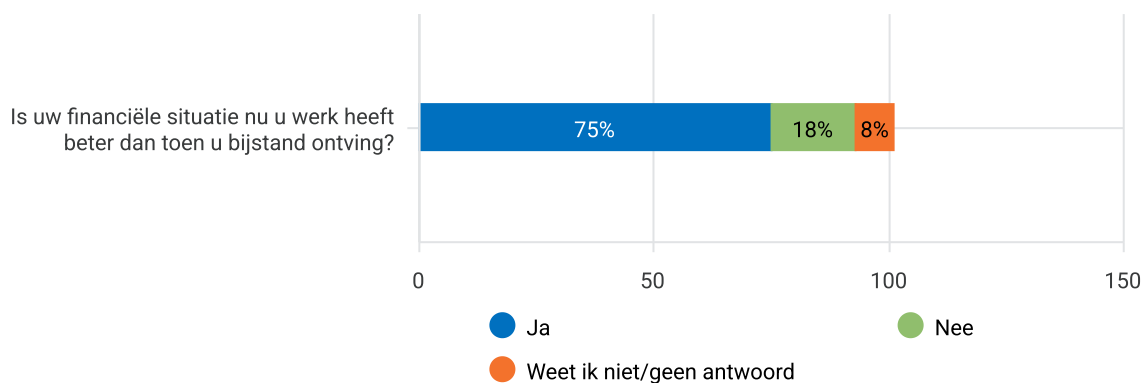
“ Ik had op dat moment wel een bericht willen ontvangen. Het had gewoon een mailtje kunnen zijn van, je hebt deze baan, en daar is dit en dit aan gekoppeld. Dit bedrag kun je binnen een aantal maanden of binnen een maand verwachten.

Een respondent had vragen bij het bedrag dat zij kreeg, omdat ze eerder op de website van de gemeente had gelezen dat het 1200 euro zou zijn. Toen zij de premie kreeg bleek dit anders te zijn. Ten tijde van het interview was dit haar nog steeds niet duidelijk.

Financiële situatie na uitstroom naar werk

In de enquête vroegen we of de financiële situatie van respondenten nu beter is dan toen zij bijstand ontvingen (figuur 7). Driekwart van de respondenten is er financieel op vooruit gegaan toen ze zijn gaan werken. Toch is er ook een behoorlijk deel waarbij de financiële situatie niet verbeterd is (18%).

Figuur 7: Verbeterde financiële situatie (n=102)



Door afrondingen tellen de percentages niet op naar 100%

Dit beeld zien we terug in de interviews. Een groot deel van de deelnemers benoemt dat zij (iets) meer financiële ruimte hebben. Sommigen merken op dat dit niet alleen op financiële verlichting biedt, maar ook mentaal rust geeft.

“ Ik moet eerlijk zeggen dat ik dat nog onderschat heb ook, hoe groot dat gemak dan is, als je toch weer gaat verdienen. Ja, gewoon geen stress meer om rekeningen die eventueel nog komen. Geen stress om dingen die stuk kunnen gaan.

Niet iedereen is er echter financieel op vooruitgegaan. Drie respondenten ervaren juist minder financiële ruimte nu zij geen bijstand meer ontvangen. Enkele anderen zijn er niet financieel op achteruit gegaan, maar zijn er ook niet op vooruitgegaan. Dat komt voornamelijk doordat zij geen beroep meer kunnen doen op financiële ondersteuning in de vorm van toeslagen of bijzondere bijstand. Een deelnemer vertelt dat sinds zij werkt, ze door onvoorziene omstandigheden in de schulden is geraakt. Zij stelt dat als ze nog bijstand had gehad, dit niet gebeurd was omdat ze dan gebruik had kunnen maken van bepaalde gemeentelijke regelingen. Hier heeft zij nu geen recht meer op. Zij concludeert dat werken voor haar niet loont. Een andere deelnemer schetst een vergelijkbaar beeld.

“ Ik verdien nu 200 [euro] boven bijstandsniveau. Alleen ik ben ook 200 euro kwijt aan de kinderopvang die ik daarvoor natuurlijk ook niet had. Eigenlijk zit ik nog steeds op bijstandsniveau maar wordt niet gerekend alsof dat zo is. Dus ik moet nu wel overal de volle lading voor betalen maar ik heb het eigenlijk financieel niet. [...] Ik ben niet beter op geworden als ik het zo mag zeggen. In mijn geval was het voor mij financieel beter geweest om in de bijstand te blijven. Klinkt heel cru eigenlijk.

“ Kijk, als je lang in de bijstand zit, heb je een langdurigheidsuitkering. Nou, die vervalt ook natuurlijk. [...] Daarnaast heb je ook nog mensen die ziek zijn. Het chronisch ziekengeld, dat is ook nog 400 euro. Nou, dat vervalt dan. En als je dat allemaal bij elkaar optelt op jaarbasis, dan moet je echt even kijken van ja, wat ga ik er eigenlijk op vooruit?

Een derde respondent werkte al naast een bijstandsuitkering, waarbij haar loon werd aangevuld met bijstand. Daarbovenop kreeg ze vanuit de gemeente nog 25% van haar loon. Dit verviel echter weg toen ze de uitstroompremie kreeg. Naast dat het voor haar niet duidelijk was dat dit zou gebeuren, ging ze er daardoor ook op achteruit. Zij geeft aan dat het voor haar fijner was geweest om maandelijks een klein extra bedrag te krijgen, dan in één keer een uitstroompremie.

De meeste respondenten wisten dat ze geen aanspraak meer konden maken op toeslagen en regelingen. Toch voelt het vervelend dat zij nauwelijks meer te besteden hebben dan toen ze een bijstandsuitkering hadden. Een deelnemer stelt daarom voor dat gemeente werkende mensen met een laag inkomen meer tegemoet komt.

“ Het zou fijn zijn als ze die middenklasse in die zin een beetje tegemoetkomen. Dat werken zich weer loont. Ook voor de middenklasse. Want nu werk ik gewoon kei- en keihard voor eigenlijk bijstandsniveau. Maar val wel overal buiten de boot. Dus dan zou het ook zomaar kunnen zijn dat veel meer mensen in deze positie zitten.

Ondanks hun zorgen over financiële moeilijkheden geven alle geïnterviewden aan dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken. Dit bevestigt het beeld dat de wens om te werken niet alleen wordt gedreven door financiële prikkels, maar ook door persoonlijke en maatschappelijke redenen.

“ [Interviewer: Wist je dat je geen recht meer zou hebben op die toeslagen?] Ja, maar het maakt niet uit voor mij. Ik wil werken, ook als het minder wordt. [Waarom is dat belangrijk voor je?] Omdat dit mijn baan is, dit is mijn passie in het leven. Dat ik gewoon als arts werk, het maakt niet uit welk salaris ik zou hebben.

3 Conclusie

Dit onderzoek heeft als doel te evalueren in hoeverre de uitstroompremie bijdraagt aan het zetten van stappen richting werk. Daarnaast wordt inzicht gegeven in de manier waarop de premie inwoners helpt tijdens de overgang van bijstand naar werk.

Allereerst is er dieper ingegaan op de aanloop naar werk. Hierbij stond centraal wat de motivaties van respondenten om (weer) aan het werk te gaan en hoe zij hierin zijn ondersteund door de gemeente. Respondenten waren zonder uitzondering intrinsiek gemotiveerd om (weer) aan het werk te gaan. De belangrijkste redenen om (weer) aan het werk te gaan zijn sociale en persoonlijke motieven. Respondenten willen onder de mensen zijn, een zinvolle daginvulling hebben en structuur in hun leven brengen. Hoewel financiële onafhankelijkheid ook een rol speelt, is dit niet de voornaamste drijfveer. De uitstroompremie speelt voor respondenten dan ook geen doorslaggevende rol in de beslissing om (weer) aan het werk te gaan. Ruim een derde van de respondenten van de enquête geeft aan dat de uitstroompremie hen een (extra) zetje gaf om aan het werk te gaan.

Alle geïnterviewden kregen ondersteuning van de gemeente bij het vinden van werk, meestal via een coach en specifieke trajecten. De meeste respondenten hebben positieve ervaringen met de coach en benadrukken hoe de coach hen heeft ondersteund bij het vinden van werk en andere vraagstukken.

Bij de overgang naar werk moeten respondenten af en toe wennen aan nieuwe structuren en verantwoordelijkheden. Werk geeft respondenten een voldaan gevoel, meer eigenwaarde en zelfvertrouwen. Soms zijn er financiële onzekerheden en vragen over toeslagen en regelingen. Ondersteuning van een coach financieel hierin en biedt meer overzicht. De begeleiding door de coach financieel wordt door respondenten als zeer prettig ervaren. Toch blijven enkele respondenten onbeantwoorde vragen houden.

De uitstroompremie ervaren geïnterviewde respondenten als een positief signaal vanuit de gemeente: een erkenning dat ze op de weg zijn naar zelfstandigheid en een blijk van waardering. Niet alle respondenten hadden de uitstroompremie nodig. Wel wordt het bedrag door vrijwel alle respondenten als zeer welkom ervaren. Het biedt voor velen voor het eerst in lange tijd iets meer financiële ruimte. Dat niet iedereen de uitstroompremie nodig had op het moment dat zij het bedrag kregen, kan deels worden verklaard doordat er een mismatch lijkt te zijn tussen het moment waarop de premie wordt uitgekeerd en het moment waarop deze het meest nodig is. De premie wordt meestal uitgekeerd als men al (langere tijd) aan het werk is, terwijl de meeste respondenten aangeven dat ze dan al financieel zekerder zijn. Dit is een mogelijk verbeterpunt.



Colofon

De overgang naar werk 2025

Auteurs

Oscar Kamminga

Inge de Vries

Maand van uitgave

Juni 2026

Opdrachtgever

Directie Werk & Participatie, Gemeente Groningen

Fotografie

Ronald Zijlstra

Uitgave

Onderzoek, Informatie en Statistiek Groningen

Online publicaties OIS Groningen

<https://publicaties.oisgroningen.nl/>

LinkedIn

<https://linkedin.com/company/ois-groningen>

Contactgegevens

T: [\(050\) 367 56 30](tel:(050)3675630)

E: info@oisgroningen.nl

I: www.oisgroningen.nl