



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

RUG/UMCG

Onderzoek

Pilot Voorspellers van Werkhervatting

Startdatum – 1 maart 2008

Einddatum – 29 maart 2012

Categorie

*Profilings-, diagnose en targeting-
instrumenten*

Eindrapportage Voorspellers van Werkhervatting

Doel en vraagstelling

Wat zijn de voorspellers van werkhervatting? Kunnen de voorspellers gebruikt worden voor de ontwikkeling van screenings/diagnoseinstrument (bv in de vorm van een korte vragenlijst)?

Doel is het ontwikkelen van een profilings- en diagnose-instrument in de vorm van een vragenlijst voor werkcoaches. Kennisvragen zijn onder andere: 1) welke persoonskenmerken en factoren moeten we opnemen in het instrument? 2) wat is de voorspelkracht en gebruikswaarde van het instrument? 3) welke re-integratiedienstverlening is ingezet bij welke diagnose? Eindrapport voorspellers van werkhervatting is opgeleverd en het instrument 'persoonsverkenner' is ontwikkeld (KA4.1,a,b,c). Doorontwikkeling van de Persoonsverkenner is opgenomen in kennisagenda 2012&2013.

Conclusie

In een gezamenlijk onderzoek hebben het Kenniscentrum van UWV en de afdeling Gezondheidswetenschappen van het Universitair Medisch Centrum Groningen een screenings- en diagnoseinstrument ontwikkeld dat de kansen op werkhervatting per individuele werkzoekende met een WW-uitkering kan voorspellen. De voorspelling komt naar voren na het invullen van een korte vragenlijst van 20 vragen die rekening houdt met zowel de 'harde' als de 'zachte' factoren die de kansen op werk beïnvloeden. Harde factoren zijn veelal niet beïnvloedbare factoren, als leeftijd en arbeidsverleden. Zachte factoren zijn (deels) beïnvloedbare factoren, als de intentie om werk te zoeken en gezondheidsbeleving. De onderzoekspopulatie bestaat uit werkzoekenden in Noord-Holland die in de periode april 2008 tot en met maart 2009 een WW-uitkering toegerekend kregen. Het instrument voorspelt vroegtijdig de kansen op werk per werkzoekende. Bron: UWV

[Link naar bestand](http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/36yehgmx)

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/36yehgmx>

Eindrapportage

Voorspellers van Werkhervatting

Een onderzoek onder Werklozen in Noord-Holland



umcg

Rijks Universiteit Groningen/
Universitair Medisch Centrum Groningen
dr. Sandra Brouwer
dr. Jan M.H. Schellekens
dr. Roel H. Bakker
drs. Nienke J. Verheij
drs. Dorien Steegen



werken aan perspectief

Kenniscentrum UWV
drs. Harriët Havinga
Katinka van Brakel

Eindrapportage

Project Voorspellers van Werkhervatting

Een onderzoek onder Werklozen in Noord-Holland

30 augustus 2011

dr. Sandra Brouwer
dr. Jan M.H. Schellekens
dr. Roel H. Bakker
drs. Nienke J. Verheij
drs. Dorien Steegen

Rijks Universiteit Groningen/
Universitair Medisch Centrum Groningen
Afdeling Gezondheidswetenschappen
A. Deusinglaan 1, Gebouw 3217
9713 AV Groningen
T (050) 3632857
E sandra.brouwer@med.umcg.nl

drs. Harriët Havinga
Katinka van Brakel

Kenniscentrum UWV
La Guardiaweg 68-92
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam
T (020) 6871962
E harriet.havinga@uwv.nl

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	2
1. Inleiding	7
1.1 Inleiding en achtergrond.....	7
1.2 Doelstelling, vraagstelling en onderzoeksvragen.....	8
1.3 Opbouw van het onderzoek, leeswijzer rapport	8
2. Resultaten vooronderzoek.....	10
2.1 Resultaten uit de literatuurstudie	10
2.2 Cross-sectioneel onderzoek.....	21
2.3 Vragenlijstontwikkeling voor het longitudinale hoofdonderzoek.....	23
3. Methode van het hoofdonderzoek.....	32
3.1 Onderzoekspopulatie.....	32
3.2 Respons	32
3.3 Vragenlijst.....	33
3.4 Procedure	36
3.5 Analyse van de resultaten.....	36
4. Resultaten hoofdonderzoek	40
4.1 Onderzoekspopulatie.....	40
4.2 Verschillen tussen werkhervatters en niet-werkhervatters	40
4.3 Voorspellers van werkhervatting binnen 12 maanden.....	44
4.4 Gevolgen economische crisis	45
5. Ontwikkeling screenings- & diagnose-instrument	47
5.1 Ontwikkeling van een verkorte vragenlijst: de Persoonsverkenner	47
5.2 Waarde van de Persoonsverkenner als screeningsinstrument	49
5.3 Invoering van de Persoonsverkenner in de praktijk.....	53
6. Conclusie en discussie	54
Literatuurlijst	61
Eerdere publicaties Voorspellers van Werkhervatting	68

Bijlagenboek

Samenvatting

Inleiding en achtergrond

Om meer maatwerk te kunnen leveren bij de begeleiding van werkzoekenden heeft UWV behoefte aan inzicht in welke kenmerken voorspellend zijn voor een al dan niet snelle werkhervatting. Als deze voorspellers bekend zijn, kan UWV een zo goed mogelijk inschatting maken van welke klanten wel of niet (snel) hulp nodig hebben bij hun terugkeer naar werk (screening) en op welke kenmerken deze hulp gericht moet zijn (diagnose). Daarmee kan UWV dienstverlening selectief, gericht en transparant inzetten voor werkzoekenden die dat nodig hebben.

Kenniscentrum UWV is in samenwerking met UWV WERKbedrijf en de Rijksuniversiteit Groningen (RUG/UMCG) het onderzoek naar "Voorspellers van Werkhervatting" gestart. Met dit onderzoek geven we inzicht in de persoons- en situatiekenmerken die van invloed zijn op snel het werk hervatten of langdurig werkloos blijven. Het gaat hierbij om persoons- en situatiekenmerken aan het begin van de werkloosheid. Deze inzichten worden vervolgens vertaald naar een gebruikersvriendelijk en betrouwbaar screenings- en diagnose instrument voor de uitvoering.

In het onderzoek kijken we naar zowel de invloed van harde kenmerken (zoals leeftijd, opleiding en geslacht) als zachte, psychosociale, kenmerken (bijvoorbeeld gedrag, geloof in eigen kunnen, ervaren gezondheid) op de kans op werkhervatting. Tot nu toe bleven namelijk de zachte factoren onderbelicht, terwijl de verwachting is dat ook deze factoren van invloed zijn op werkhervatting.

Centrale vraagstelling, onderzoeksvragen en onderzoekspopulatie

De centrale vraagstelling luidt: *Wat zijn voorspellende persoons- en situatiekenmerken voor werkhervatting binnen 12 maanden na aanvang van de werkloosheid?*

De centrale vraagstelling bestaat uit een aantal onderzoeksvragen.

1. Op welke van de onderzochte factoren *verschillen* werklozen die het werk binnen 12 maanden hervatten van de werklozen die binnen 12 maanden nog niet aan het werk zijn?
2. Wat zijn de *voorspellende* factoren voor werkhervatting binnen 12 maanden?
3. Kan een verkorte vragenlijst worden samengesteld met relevante items voor werkhervatting, die geschikt is voor implementatie door UWV als hulpmiddel voor de werkcoach?

Tijdens de looptijd van het project begon de economische crisis. Om te onderzoeken of deze crisis effect zou kunnen hebben op de resultaten – en hiermee rekening diende te worden gehouden bij de statistische analyses en bij het generaliseren van de uitkomsten in dit onderzoek - is tijdens de looptijd van het project een extra onderzoeksvraag toegevoegd aan het onderzoek:

4. Wat is het effect van de economische crisis op de onderzoeksresultaten?

Aan het hoofdonderzoek is een voorstudie vooraf gegaan, die bestaat uit een literatuuronderzoek naar de belangrijkste factoren die samenhangen met werkhervatting en een cross-sectioneel onderzoek naar verschillen in kenmerken van langdurig werklozen en snelle werkhervatters (Schellekens e.a., 2007).

De onderzoekspopulatie in het longitudinale hoofdonderzoek bestaat uit werklozen in Noord-Holland die in de periode april 2008 tot en met maart 2009 een WW-uitkering toegerekend kregen. Deze werklozen kregen aan het begin van de werkloosheid een vragenlijst voorgelegd die bestaat uit 155 items, waarvan er 140 gaan over zachte, psychosociale persoonskenmerken. De respons op de vragenlijsten is 27%. De respondenten zijn een jaar lang gevolgd in de administratieve bestanden van UWV. Op basis van de administratieve gegevens is 12 maanden na aanvang van de werkloosheid vastgesteld of de respondenten het werk hebben hervat (werkhervatters) of na 12 maanden nog een WW-uitkering ontvangen (niet-werkhervatters).

Resultaten: Verschillen tussen werkhervatters en niet-werkhervatters

Werkhervatters zijn gemiddeld jonger dan de niet-werkhervatters uit deze onderzoekspopulatie. De werkhervatters hebben gemiddeld minder jaren gewerkt en een kortere maximale WW-duur dan niet-werkhervatters¹. Werkhervatters hebben al bij aanvang van de werkloosheid een gunstigere visie op de terugkeer naar werk. De werkhervatters scoren bijvoorbeeld hoger op de stelling: ik verwacht snel op eigen kracht werk te vinden. Werkhervatters ervaren hun leeftijd minder vaak als een belemmering en schatten hun eigen algemene werkvermogen bij aanvang van de WW al hoger in dan de niet-werkhervatters.

Resultaten: Voorspellende factoren voor werkhervatting binnen 12 maanden.

Uit multivariate logistische regressie-analyse blijkt dat tien factoren een voorspellende waarde hebben voor werkhervatting binnen 12 maanden. Vier factoren bevorderen de werkhervatting. De kans op werkhervatting neemt toe als de werkzoekende een gunstige visie op terugkeer naar werk heeft, actief mogelijke werkgevers heeft benaderd, een hoge werkzoekintentie en een goed algemeen werkvermogen heeft (zie tabel 0.1 eerste kolom). Zes factoren belemmeren werkhervatting. Voorspellers voor het uitblijven van werkhervatting zijn een hogere leeftijd, het niet (goed) begrijpen van de Nederlandse taal en een groot aantal jaren werken in het laatste beroep. Als de werkzoekende zich te ziek voelt om te werken en gezondheidsproblemen ervaart of als de werkzoekende zijn werkloosheidssituatie veelal toeschrijft aan externe variabele factoren (een hoge externe attributie heeft) dan is de kans op werkhervatting ook geringer. Het model classificeert 69,2% van de werklozen uit de onderzoekspopulatie goed.

¹ Deels komt dit door de manier waarop de onderzoeksgroep is samengesteld. WW-ers waarvan de WW-uitkering is beëindigd vanwege het bereiken van de maximale duur binnen 12 maanden zitten niet in de onderzoekspopulatie, zie paragraaf 3.5.

Tabel 0.1 Voorspellers van werkhervatting binnen 12 maanden

Voorspeller	Resultaat longitudinaal hoofdonderzoek		Voorspeller	Persoonsverkenner: beperkte set voor de praktijk	
	richting*	aantal items		richting*	aantal items
<i>hard</i>			<i>hard</i>		
Leeftijd	-	1	Leeftijd	-	1
Aantal gewerkte jaren in laatste beroep	-	1	Aantal gewerkte jaren in laatste beroep	-	1
Problemen begrijpen Nederlandse taal	-	1	Problemen begrijpen Nederlandse taal	-	1
<i>zacht</i>			<i>zacht</i>		
Visie op terugkeer naar werk	+	3	Visie op terugkeer naar werk	+	3
Te ziek voelen om te werken	-	1	Te ziek voelen om te werken	-	1
Actief Werkzoekgedrag: benaderen mogelijke werkgevers	+	3	Actief Werkzoekgedrag: benaderen mogelijke werkgevers	+	3
Werkzoekintentie	+	3	Werkzoekintentie	+	3
Externe variabele attributie	-	3	Externe variabele attributie	-	3
Ervaren gezondheidsproblemen	-	13			
Algemeen werkvermogen	+	1	Algemeen werkvermogen	+	1
			Psychisch werkvermogen	+	1
			Lichamelijk werkvermogen**		1
Totaal		30	Totaal		19

*+: factor vergroot de kans op werkhervatting. – factor: verkleint de kans op werkhervatting.

** toegevoegd op verzoek werkcoaches

Invloed van de economische crisis

Het effect van de economische crisis op het onderzoek is onderzocht door gegevens van twee instroomcohorten te vergelijken: cohort 1 (april-juni 2008) die nog voor de crisis werkloos is geworden en cohort 5 (april-juni 2009) die tijdens de crisis werkloos is geworden. Uit multivariate logistische regressie-analyse blijkt dat de economische crisis geen effect heeft gehad op de voorspellers van werkhervatting. Er blijken geen significante verschillen te bestaan tussen beide cohorten wat betreft het percentage werkhervatting en de scores op de vragenlijsten tussen werkhervatters en niet-werkhervatters. Op basis van deze uitkomsten is er geen aanleiding om in de statistische procedures en uitkomsten rekening te houden met deze crisis.

Resultaten: een verkorte vragenlijst, de 'Persoonsverkenner'

Op de derde onderzoeksvraag: "Kan een verkorte vragenlijst worden samengesteld met relevante items voor werkhervatting die geschikt is voor implementatie door het UWV als hulpmiddel voor de werkcoach?" luidt het antwoord: ja.

Op basis van resultaten van het onderzoek heeft het Kenniscentrum UWV de 'Persoonsverkenner' ontwikkeld, een verkorte vragenlijst die bestaat uit 11 factoren met 19 items (zie tabel 0.1, vierde kolom). In de persoonverkenner zijn items over ervaren gezond-

heidsproblemen² er uit gelaten en items over psychisch en lichamelijk werkvermogen toegevoegd. Bij de ontwikkeling van een instrument is aangesloten bij de behoefte van de praktijk om een instrument te gebruiken:

- dat bestaat uit een beperkte set factoren,
- dat op een zo'n groot mogelijke groep toepasbaar is,
- dat hanteerbaar en begrijpelijk is voor de werkcoach en
- waarvoor wetenschappelijk bewijs is gevonden dat het daadwerkelijk voorspellers voor werkhervatting bevat.

Het doel van de Persoonsverkenner is screening en diagnose:

- Screening: het selecteren en segmenteren op basis van de kans op werkhervatting binnen 12 maanden. Dit biedt UWV WERKbedrijf handvatten om de intensiteit van de dienstverlening te bepalen.
- Diagnose: het bieden van inzicht aan de werkcoach waarom een werkloze niet snel aan het werk kan komen en welke factoren veranderd dienen te worden om de kans op werkhervatting te vergroten. Dit geeft handvatten voor de soort dienstverlening die nodig is om werkzoekenden aan het werk te helpen.

De bedoeling is dat een werkzoekende de Persoonsverkenner aan het begin van de werkloosheid (binnen maximaal drie maanden na aanvang van de werkloosheid) invult. Vervolgens wordt op basis van de scores op de verkenner de kans op werkhervatting berekend. Deze kans kan een indicatie geven om wel of geen dienstverlening in te zetten (screening). De individuele scores kunnen per factor worden vergeleken met de gemiddelde scores van de groep werkhervatters uit het onderzoek. Hiermee kan een profiel worden gemaakt voor de 11 factoren, dat de werkcoaches een indicatie geeft over welke factor(en) risicovol zijn bij de klant en het soort dienstverlening dat nodig is om de werkzoekende aan het werk te helpen (diagnostiek). De klant wordt per factor ingedeeld in één van de vijf categorieën: ver bovengemiddeld, boven gemiddeld, gemiddeld, beneden gemiddeld en ver beneden gemiddeld.

Figuur 0.1 geeft een fictief profiel van een werkzoekende weer. Hoe meer de score van de werkzoekende rechts in het profiel staat, hoe gunstiger de betreffende factor is voor de kans op werkhervatting. Het fictieve profiel bestaat uit twee onderdelen. Het bovenste gedeelte bevat de factoren met een positieve relatie met werkhervatting. Voor een goede kans op werkhervatting dient de klant hier (ver) boven gemiddeld of gemiddeld op te scoren. Het onderste gedeelte bevat de factoren met een negatieve relatie met werkhervatting. Voor een goede kans op werkhervatting dient de klant hier (ver) beneden gemiddeld of gemiddeld op te scoren.

De bruikbaarheid van de Persoonsverkenner is in het voorjaar 2011 onderzocht in een pilot-onderzoek bij 50 werkzoekenden, uitgevoerd door 9 werkcoaches verdeeld over 3 UWV-vestigingen (Almere, Apeldoorn en Zevenaar). Volgens de werkcoaches helpt de uitslag van de Persoonsverkenner bij de kwalitatieve beoordeling of ze dienstverlening moeten aanbieden aan de klant en bij het in kaart brengen van de specifieke mogelijkheden en belemmeringen van de klant (diagnose). De deelnemende werkcoaches laten we-

² gezien het groot aantal items (13) dat voor deze factor uitgevraagd moet worden.

ten dat de bevindingen op basis van de Persoonsverkenner vaak aansluiten bij hun eigen idee over de werkhervattingskansen van de klanten en dat de Persoonsverkenner dezelfde onderwerpen aanhaalt als een ervaren coach tijdens een eerste gesprek met de klant. Tot slot geven werkzoekenden en werkcoaches aan dat de Persoonsverkenner gemakkelijk te gebruiken is.

Figuur 0.1 Persoonsverkenner: profiel van een fictieve klant

	ver beneden gemiddeld	beneden gemiddeld	gemiddeld	boven ge- middeld	ver boven gemiddeld
Visie op terugkeer naar werk	X				
Actief benaderen mogelijke werkgevers				X	
Werkzoekintentie		X			
Algemeen werkvermogen			X		
Lichamelijk werkvermogen			X		
Psychisch werkvermogen			X		
	ver boven gemiddeld	boven ge- middeld	gemiddeld	beneden gemiddeld	ver beneden gemiddeld
Leeftijd (50 jaar)		X			
Aantal gewerkte jaren in laatste beroep	X				
Problemen Nederlandse taal	X				
externe variabele attributie				X	
te ziek voelen om te werken		X			
kans op werk binnen 12 maanden			26%		

Eindconclusie

Het onderzoek heeft geleid tot een set voorspellers van werkhervatting waarmee bij werklozen de kans op werkhervatting kan worden geschat. Op basis van een set voorspellers kunnen werkzoekenden die instromen in de WW gescreend worden naar wie wel of niet een grote kans hebben op werkhervatting binnen 12 maanden. De harde en zachte voorspellers bieden inzicht in de mogelijkheden en belemmeringen van de werkzoekende op de arbeidsmarkt (diagnose). Deze uitkomsten geven handvatten voor de intensiteit en de soort dienstverlening die de klant nodig heeft. Met dit instrument kan de dienstverlening aan de werkzoekende selectiever, effectiever en transparanter ingezet worden.

Dit onderzoek heeft het mogelijk gemaakt om de werkelijke voorspellende kracht van harde en zachte factoren te kunnen toetsen door gebruik te maken van een longitudinale benadering. Onderzoek is nodig om de generaliseerbaarheid van de voorspellers over heel Nederland te bepalen en in de toekomst up-to-date te houden.

1. Inleiding

Dit rapport geeft de resultaten van het onderzoek naar voorspellers van werkhervatting van werklozen weer. In deze inleiding komen aanleiding en achtergrond, doelstelling en onderzoeksvragen van dit onderzoek en de opbouw van het rapport aan de orde.

1.1 Inleiding en achtergrond

Naast de uitvoering van werknemersverzekeringen (zoals WW, WIA, Wajong, WAO, WAZ, WAZO en Ziektewet) heeft Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de missie om werken te bevorderen. UWV zal de dienstverlening (zoals bemiddeling en re-integratie) vooral gaan concentreren op de meest kwetsbare klantgroepen.

Niet alle werklozen in de WW hebben dienstverlening nodig, het merendeel (rond de 80%) verlaat binnen een jaar de WW (Van Brakel & Havinga, 2008). Een groot deel daarvan hervat het werk. Bij anderen wordt de uitkering beëindigd wegens het bereiken van de maximale uitkeringsduur, ziekte of andere redenen. Bij deze mensen is het risico op doorstroom naar een andere uitkeringssituatie (bijstand of arbeidsongeschiktheid) groot. Een deel van de niet-werkhervatters blijft langdurig in de WW. Zowel de doorstromers als deze langdurig werklozen hebben vaak hulp nodig bij de terugkeer naar de arbeidsmarkt. Om meer maatwerk te kunnen leveren bij de begeleiding heeft UWV behoefte aan inzicht welke factoren voorspellend zijn voor een al dan niet snelle werkhervatting. Als deze factoren bekend zijn, kan UWV haar dienstverlening selectiever en gericht inzetten voor de groep mensen die dat nodig heeft. Bij het begin van werkloosheid kan dan een zo goed mogelijk inschatting gemaakt worden welke klanten wel of niet (snel) hulp nodig hebben bij hun terugkeer naar werk en op welke factoren deze hulp gericht moet zijn.

Kenniscentrum UWV is daarom in samenwerking met UWV WERKbedrijf en de Rijksuniversiteit Groningen het onderzoeksproject "Voorspellers van Werkhervatting" gestart. Centraal in dit onderzoek staat het identificeren van voorspellers van werkhervatting bij mensen die werkloos zijn geworden en een WW-uitkering krijgen. Bij het voorspellen van werkhervatting kan onderscheid gemaakt worden tussen harde factoren en zachte factoren. Harde factoren zijn factoren die vast verbonden zijn aan een persoon en nauwelijks of moeilijk van buiten veranderbaar of beïnvloedbaar zijn zoals geslacht, opleidingsniveau, arbeidshandicap en leeftijd. Daarover is veel bekend. Zo weten we dat de kansen op werkhervatting hoger zijn bij jongeren, mannen, hoger opgeleiden en mensen zonder arbeidshandicap. De zogeheten zachte factoren die meer zeggen over iemands gezondheid en psychosociale bagage in relatie tot werkhervatting, zoals werkzoekintentie, gedrag, motivatie en ervaren gezondheid, bleven tot nu toe onderbelicht. De verwachting is dat ook deze factoren van invloed zijn op de kans op werk (o.a. Kanfer e.a., 2001; Saks, 2005; Thomsen, 2009). Ook in de doorlichting van het re-integratiebeleid begin 2008 is aan de orde gekomen dat zachte factoren een rol spelen bij de kans op werk. Een van de aanbevelingen uit de doorlichting is dat verder onderzoek "antwoord zou moeten geven op de vraag of het mogelijk is een behapbare (beperkte) set met vragen te construeren

waarmee voor de re-integratie relevante zachte factoren adequaat kunnen worden gemeten" (Gelderblom e.a., 2007).

1.2 Doelstelling, vraagstelling en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek naar voorspellers van werkhervatting is het verkrijgen van meer inzicht in de voorspellende waarde van een set persoons- en situatie-factoren op werkhervatting. UWV WERKbedrijf kan op basis van deze set voorspellers de dienstverlening aan de werkzoekende beter afstemmen en zo selectiever, effectiever en transparanter werkzoekenden ondersteunen bij het vinden van werk.

Om deze factoren te identificeren is de volgende centrale vraagstelling geformuleerd:
Wat zijn voorspellende persoons- en situatietekenen voor werkhervatting binnen 12 maanden na aanvang van de werkloosheid?

Wij leggen de grens in dit onderzoek bij 12 maanden omdat nationaal en internationaal door verschillende organisaties en (uitkerings)instanties een werkloosheid van meer dan 12 maanden wordt gedefinieerd als langdurige werkloosheid³. Na 12 maanden hervatten werkzoekenden in de WW minder vaak het werk. Het is belangrijk om in een vroeg stadium te identificeren wie een groot risico loopt op langdurige werkloosheid, zodat tijdig de juiste dienstverlening aan de werkzoekende kan worden gegeven.

De centrale vraagstelling omvat een aantal onderzoeksvragen:

1. Op welke van de onderzochte factoren *verschillen* werklozen die het werk binnen 12 maanden hervatten van de werklozen die binnen 12 maanden nog niet aan het werk zijn?
2. Wat zijn de *voorspellende* factoren voor werkhervatting binnen 12 maanden?
3. Kan een verkorte vragenlijst worden samengesteld met relevante items voor werkhervatting, die geschikt is voor implementatie door het UWV als hulpmiddel voor de werkcoach?

Tijdens de looptijd van het project ontstond in het najaar van 2008 de economische crisis. Om te onderzoeken of deze crisis effect zou kunnen hebben op de onderzoeksresultaten is er een extra vraagstelling toegevoegd aan het onderzoek:

4. Wat is het effect van de economische crisis op de onderzoeksresultaten?

1.3 Opbouw van het onderzoek, leeswijzer rapport

Het onderzoek naar voorspellers van werkhervatting is vooraf gegaan door een vooronderzoek in 2005 en 2006, met als doel voorbereiding en ontwikkeling van een vragenlijst voor het hoofdonderzoek. De resultaten van het vooronderzoek worden uitgebreid beschreven in hoofdstuk 2. Het vooronderzoek bestond uit:

- a. Een literatuurstudie waarin de belangrijkste onderzoeken en modellen over werklozen en werkhervatting worden beschreven (zie paragraaf 2.1)

³ Public Employment Services (PES) organisaties, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) gebruiken deze definitie van langdurige werkloosheid. Zie ook UWV jaarverslag 2010 (www.uwv.nl)

b. Een cross-sectioneel vragenlijstonderzoek waarin kenmerken van snelle werkhervatters vergeleken zijn met die van langdurige werklozen (zie paragraaf 2.2).

Hoofdstuk 3 geeft een (technische) beschrijving van de gebruikte onderzoeks- en analysemethoden in het huidige hoofdonderzoek. Het onderzoek is een longitudinaal, prospectief onderzoek naar voorspellers voor werkhervatting onder werklozen uit Noord-Holland in de periode 2008-2010. Lezers die geen of minder interesse hebben in het vooronderzoek en de achterliggende onderzoekstechnieken kunnen de hoofdstukken 2 en 3 overslaan.

Hoofdstuk 4 geeft een beschrijving van de resultaten van het hoofdonderzoek. Het hoofdstuk begint met een korte beschrijving van de onderzoekspopulatie (paragraaf 4.1). Paragraaf 4.2 geeft antwoord op de onderzoeksvraag naar de verschillen tussen werklozen en werkhervatters. Paragraaf 4.3 laat zien wat de voorspellende factoren van werkhervatting zijn. Paragraaf 4.4 beantwoordt de onderzoeksvraag over het effect van de economische crisis op de resultaten.

Hoofdstuk 5 beschrijft een instrument in de vorm van een korte vragenlijst, dat het Kenniscentrum UWV heeft ontwikkeld op basis van de resultaten uit dit onderzoek. Hoofdstuk 6 beschrijft de conclusies en aanbevelingen voor UWV en andere betrokken partijen.

2. Resultaten vooronderzoek

Het vooronderzoek is uitgevoerd in 2005 en 2006 met als doel voorbereiding en ontwikkeling van de vragenlijst voor het hoofdonderzoek. In het vooronderzoek is eerst via een literatuurstudie kennis verkregen over persoons- en situatiefactoren die van invloed zijn op de kans op werkherleving (paragraaf 2.1). Deze kennis is vervolgens toegepast in een cross-sectioneel vragenlijstonderzoek onder langdurig werklozen en snelle werkherlevers (zie paragraaf 2.2). De resultaten van beide delen uit het vooronderzoek zijn gebruikt ter voorbereiding en ontwikkeling van de vragenlijst voor het longitudinale hoofdonderzoek (zie paragraaf 2.3).

2.1 Resultaten uit de literatuurstudie

Uit het literatuuronderzoek (Schellekens e.a., 2007) komt naar voren dat, net als bij andere doelen, ook voor het realiseren van werkherleving geldt dat dit afhangt van de factoren *kunnen* (vaardigheden, kennis, context) en *willen* (motivatie). Bij *kunnen* moet een onderscheid gemaakt worden tussen de mogelijkheden die men zelf heeft (door Ford (1992) aangeduid met 'capability beliefs', wat heb ik in mijn mars voor wat betreft kennis, vaardigheden, etc.), en de mate waarin de omgeving/situatie faciliterend/remmend is (door Ford aangeduid als 'context beliefs'). Voor wat betreft het *kunnen* zijn niet alleen de objectief vaststelbare eigenschappen van belang, maar ook de beleving of perceptie van de persoon in kwestie (Baumeister e.a., 2003). Indien iemand denkt iets niet te kunnen, dan zal deze persoon handelen alsof hij/zij het niet kan. Dit kan relatief los staan van iemands opleiding, training, gesteldheid, etc.. *Willen* wordt in verband gebracht met motivatie. Motivatie is geen vaste eigenschap van een persoon, maar staat altijd in verband met een doel. Iemand kan gemotiveerd zijn voor het ene doel maar niet voor een ander doel. De aantrekkelijkheid (valentie) van het doel en de verwachting (expectancy) dat men dat doel kan bereiken bepalen de motivatie (Vroom, 1964). Expectancy is evenals het kunnen vooral gebaseerd op de perceptie van de persoon in kwestie van de eigen mogelijkheden en de mogelijkheden die de situatie biedt.

Na een uitgebreid literatuuronderzoek zijn drie modellen geselecteerd die aansluiten bij deze benadering, waarin zowel persoonsfactoren als context-factoren zijn opgenomen en die mogelijk van invloed zijn op de kansen tot werkherleving. Het eerste model is een multidisciplinair model van Wanberg (Wanberg e.a., 2002), waarin zeven groepen variabelen de kans op werk voorspellen: arbeidsmarktvraag, menselijk kapitaal, sociaal kapitaal, obstakels, economische noodzaak, werkzoekgedrag en discriminatie. De meerwaarde van het model is het multidisciplinaire karakter; naast psychologische componenten zijn ook economische en sociologische componenten en contextfactoren opgenomen. Het tweede is een gedragsverklarend model: de Theory of Planned Behaviour (TPB) van Azjen (1991). Dit is een model dat er vanuit gaat dat gedrag voornamelijk gedetermineerd wordt door de intentie tot gedrag. De intentie wordt weer beïnvloed door attitude (houding), de waargenomen sociale druk vanuit de omgeving (subjectieve norm) en het vertrouwen in eigen vaardigheden (self-efficacy). Het derde en laatste model is het motivatiemodel van Vroom (1964), dat probeert te verklaren hoe gemotiveerd mensen voor een bepaald doel (zoals het zoeken naar werk) zijn. In dit model is motivatie afhankelijk van

hoe graag men iets wil (aantrekkelijkheid van het doel) en de gepercipieerde kans dat het ook lukt (expectancy gerelateerd aan self-efficacy of zelfvertrouwen).

A. Het Wanberg-model

Het Wanberg-model (tabel 2.1) bevat zeven componenten die van invloed zijn op succesvolle werkherhvatting (Wanberg e.a., 2002).

Tabel 2.1: Zeven factoren uit het Wanberg-model

1	Arbeidsmarktvrage	De vraag naar bepaalde soorten arbeidskwalificaties
2	Menselijk kapitaal	Iemands arbeidskwalificaties
3	Sociaal kapitaal	Het netwerk van de klant voor zover ondersteunend bij werk zoeken
4	Obstakels	Kenmerken en omstandigheden van de persoon en zijn/haar omgeving die het vinden van werk bemoeilijken (inclusief gezondheidsproblemen)
5	Economische noodzaak	Financiële factoren die de kans op werk zoeken en werkherhvatting beïnvloeden
6	Werkzoekgedrag	Intensiteit en de doelgerichtheid van de zoekactiviteiten
7	Discriminatie	Oneigenlijke selectiecriteria van werkgevers

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is van grote invloed op werkherhvatting. Als er geen vraag is naar werknemers voor bepaalde beroepen zal het ook lastig zijn om werk in de betreffende beroepen te vinden. De vraag zal per regio verschillen, maar ook het aanbod kan hierin divers zijn. Het cross-sectionele onderzoek gaat uit van zelfrapportage over hoe men de arbeidsmarkt ervaart. Leana & Feldman (1994) hebben in hun onderzoek gevonden dat mensen die de arbeidsmarkt als slecht ervaren, langer werkloos blijven, werk aannemen dat onder hun niveau ligt en/of waar ze niet tevreden mee zijn. De eigen perceptie van de werkzoekende over zijn kansen op de arbeidsmarkt in het cross-sectionele onderzoek is gemeten aan de hand van vier vragen die ontwikkeld zijn voor de Monitor Re-integratie WW'ers (Van den Berg e.a., 2007).

Menselijk kapitaal

Het kapitaal dat de werkzoeker meebrengt zal van invloed zijn op de kans tot werkherhvatting. Met menselijk kapitaal wordt hier bedoeld de bekwaamheid, opleiding, persoonlijkheid en andere persoonsgebonden karakteristieken van de werkzoekende (Wanberg e.a., 2002). Hieronder vallen naast de nog te beschrijven variabelen van het TPB-model en het motivatie-model (zie onder beschrijving van deze modellen), ook de competenties die mensen kunnen bezitten.

Over het algemeen zullen mensen met een hogere opleiding sneller weer aan het werk komen (Kanfer e.a., 2001). Dit is geen lineair verband, maar curvilineair. Lager opgeleiden zijn aangewezen op banen die geen of slechts een geringe opleiding vereisen. Het aantal banen is beperkt omdat in veel gevallen de taken door machines worden verricht dan wel de functie naar lage lonenlanden verdwijnen. Naarmate de opleiding hoger wordt zijn er ook meer mogelijkheden en kan ook gebruik worden gemaakt van functies die een geringer opleidingsniveau vereisen (verdringing). Voor hoger opgeleiden zijn echter minder functies beschikbaar, zeker wanneer het opleidingen betreft met een grote mate van

specialisatie. Dit betekent dat voor de hogere opleidingen het juist weer langer zal duren om aan de slag te komen (zie bijv. resultaten van Kettunen, 1997).

Naast opleiding is ook de neerslag van eerdere ervaringen van belang die leidt tot kennis, vaardigheden, etc. welke buiten opleidingen en trainingen verkregen zijn. Voor een deel spelen hier persoonlijkheidsaspecten doorheen waarvan bewezen is dat ze samenhangen met de duur van de werkloosheid (o.a. Kanfer e.a., 2001). Een gangbaar construct waarmee dergelijke persoonsgebonden kenmerken worden aangeduid is de competentie. Competentie is echter een groot en vaag begrip. Er bestaat veel onenigheid over de definitie en er zijn vele in gebruik. De psycholoog McClelland (in Spencer & Spencer, 1993) definieerde als eerste een competentie als "an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation". De definitie die Hoekstra & Van Sluijs (2003) geven van een competentie is: "een latent vermogen om effectief te presteren in een bepaald type taak- of probleemsituatie". Het voordeel van het hanteren van het competentiebegrip is dat er een bredere oriëntatie op potentieel belangrijke arbeidskwaliteiten schuil gaat achter deze benadering dan achter de traditionele benadering van de personeelsselectie en personeelsmanagement. Niet alleen de vaktechnische kennis en bekwaamheid, niet alleen de persoonlijkheid maar alle kwaliteiten die bijdragen aan het bereiken van een prestatie in een bepaalde context zijn van belang. Of het nu kwaliteiten zijn die voortkomen uit ervaring, training en scholing, aanleg of andere bronnen is niet van belang, als het maar bijdraagt aan het succesvol zijn in het bereiken van een doel en het leveren van een prestatie in een bepaalde context. In het cross-sectionele onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijst Competenties voor het functioneren in de Arbeid (Schellekens e.a., 2005) die ontwikkeld is voor UWV voor de beoordeling en begeleiding van vangnetters.

Sociaal kapitaal

Onder het sociale kapitaal van mensen wordt het ondersteunende netwerk bij het zoeken naar werk verstaan. Dit netwerk kan bestaan uit familie, vrienden, kennissen en anderen die in contact staan met de werkzoekende persoon. De ondersteuning kan de vorm aannemen van *instrumentele* steun (de helpende hand bieden bijvoorbeeld door iemand in contact te brengen met personen die invloed hebben bij het vinden van een baan; door een vervoersmiddel beschikbaar te stellen om ergens te kunnen solliciteren), van *informatieve* steun (informatie verstrekken bijvoorbeeld in de vorm van het geven van tips over openstaande vacatures; aangeven hoe je een sollicitatiegesprek moet voeren) en van *emotionele* steun (bijvoorbeeld bij mislukkingen iemand proberen op te beuren) (Sonderen & Ormel, 1991). Het sociaal kapitaal dat in het cross-sectionele onderzoek onderzocht is, is de sociale steun uit de omgeving met betrekking tot het zoeken naar werk. De verwachting hier is dat personen met meer sociale ondersteuning sneller aan het werk zullen komen dan personen met minder steun. Het sociale kapitaal is in het cross-sectionele onderzoek onderzocht door gebruik te maken van de items van Wanberg e.a. (2002) aangevuld met nieuwe items die bovenstaande facetten van sociale steun bevragen.

Obstakels

Onder obstakels worden allerlei omstandigheden van de persoon en zijn omgeving verstaan die het vinden van werk bemoeilijken. Wanberg e.a. (2002) geven aan dat er situationele factoren zijn die een belemmering kunnen vormen voor het zoeken en hebben van werk (bijvoorbeeld het hebben van zorgbehoevende kinderen of andere familieleden, beschikbaarheid voor afwijkende werktijden of voldoende werkuren, het hebben van financiële problemen). Ook persoonlijke belemmeringen spelen een rol. Hoff & Jehoel-Gijsbers (2003) geven in hun onderzoek aan dat gezondheid invloed heeft op de re-integratiekansen en werkzoekgedrag. In het onderzoek van De Haan e.a. (2001) wordt een slechte gezondheid een obstakel genoemd bij het verkrijgen van toegang tot de arbeidsmarkt. Deze auteurs maken een onderscheid tussen medische en psychosociale problemen.

In verband met het onderzoek naar de intentie tot het zoeken van werk (zie TPB-model) is het van belang een onderscheid te maken tussen belemmeringen in verband met het zoeken en het krijgen van werk. Het eerste concept wordt verbonden met problemen die worden ondervonden bij het vertonen van een bepaald zoekgedrag. Als er veel belemmeringen zijn bij het zoeken naar werk, zal waarschijnlijk de intentie om te zoeken en daarmee het werkelijke zoekgedrag afnemen. Bij het tweede concept moet vooral worden gedacht aan belemmeringen die een werkgever kan ervaren om de persoon aan te nemen (bijvoorbeeld alleen kunnen werken op het moment dat de kinderen naar school zijn).

Verondersteld wordt dat hoe hoger het aantal ervaren obstakels is des te lager de score op de zoekintentie. Daarnaast zullen belemmeringen bij het zoeken en het krijgen van werk leiden tot een minder snelle werkhervatting. De obstakels in het cross-sectionele onderzoek zijn gemeten door een lijst die de ervaren belemmeringen meet om werk te *zoeken* en door een lijst die de ervaren belemmeringen meet bij het werk *krijgen*. Beide lijsten zijn gebaseerd op items uit het Wanberg onderzoek, vertaald en aangepast voor het cross-sectionele onderzoek. Ten slotte zijn nog gezondheidsvragen toegevoegd ontleend aan de VOG, Vragenlijst Over Ervaren Gezondheid, (Dirken, 1967; 1969) en aan de werkvermogen-index van Tuomi e.a. (1991, 1994) en Liira e.a. (2000).

Economische noodzaak

De economische noodzaak om te werken lijkt van invloed op het werkzoekgedrag. Uit literatuur blijkt dat individuen die weinig financiële bronnen hebben, sneller aan het werk komen (o.a. Leana & Feldman, 1994; Kanfer e.a., 2001). Ook is de gezinssituatie van belang. Een groter gezin zal meer financiële bronnen nodig hebben, maar ook meer inkomens kunnen hebben. Wanberg e.a. (2002) hebben gekeken naar het aantal kinderen onder de 18 jaar en vonden een correlatie van .11 met de snelheid van werkhervatting. Het hebben van een verdienende partner of verdienende kinderen leidt tot een hoger gezinsinkomen. In het kader van werkhervatting en financiële noodzaak suggereren Wanberg e.a. (2002) dat geslacht een belangrijke moderator vormt. Hun onderzoek liet een interactie zien tussen het aantal kinderen en de snelheid van werkhervatting. Mannen met kinderen onder de 18 jaar vonden sneller een baan dan vrouwen met kinderen onder de 18 jaar. Vrouwen zagen de werkloosheid als een kans om meer tijd met de kin-

deren thuis door te brengen en waren hierdoor minder snel geneigd om een baan te gaan zoeken.

In het cross-sectionele onderzoek is gevraagd naar de grootte van het gezin en het aantal meeverdieners (vaste inkomens). Ook is gevraagd naar de economische noodzaak om snel werk te vinden aan de hand van een aantal vragen uit het onderzoek van Wanberg e.a. (2002) en uit de POROSZ⁴-vragenlijst. Tot slot is naar de aard van de uitkering gevraagd. Als de uitkering dicht bij het laatst verdiende loon ligt, zal de economische noodzaak minder hoog zijn dan wanneer er een groot gat tussen zit.

Werkzoekgedrag

Onder werkzoekgedrag worden hier een aantal aspecten verstaan, te weten de intensiteit, kwaliteit, en helderheid van het zoeken. De intensiteit van het werkzoekgedrag omvat verschillende aspecten die ieder hun eigen correlatiesterkten hebben met werkloosheidsduur, te weten de intensiteit van het zoekgedrag, het aantal zoekuren en de ervaren inspanning. Er is veel bewijs dat de intensiteit van het werkzoekgedrag van invloed is op de snelheid van werkhervatting. Kanfer e.a. (2001) bijvoorbeeld vinden dat een hogere intensiteit zorgt voor een gecorrigeerde correlatie van $-.11$ tot $-.40$ (afhankelijk van het gemeten intensiteitsaspect) met de duur van het zoeken. Ook in een studie van Wanberg, Glomb, Song en Sorenson (2005) wordt er bewijs gevonden voor de invloed van werkzoekintensiteit (ervaren werkzoekinspanning) op de snelheid van werkhervatting ($r=0.16$). Met werkzoekkwaliteit wordt onder andere bedoeld hoe de persoon zich voorbereidt op een sollicitatiegesprek, hoe de kwaliteit van een cv is en of de persoon de cv ook aanpast aan de verschillende vacatures waarop hij/zij solliciteert. De verwachting is dat de werkzoekkwaliteit ook van invloed is op de snelheid van werkhervatting. De werkzoekhelderheid heeft te maken met het feit of de persoon helder voor de geest heeft wat voor baan hij/zij zoekt. Als niet helder is wat voor baan iemand zoekt, zal het zoeken naar een baan waarschijnlijk langer duren. De verwachting is dat (potentiële) werkhervatters positiever scoren ten aanzien van intensiteit, kwaliteit en helderheid in het zoeken naar werk dan de werklozen.

Het werkzoekgedrag, de intensiteit, helderheid en kwaliteit ervan zijn in het cross-sectionele onderzoek onderzocht door drie vragenlijsten. De intensiteit van het werkzoekgedrag is gemeten met de lijst die ook bij de TPB meting is gebruikt, de aangepaste versie van de Job Search Behavior Scale van Blau (1994). Deze gaat uit van frequenties van uitgevoerde gedragingen en is daarom hier gebruikt. De helderheid is gemeten met een aantal vertaalde items uit het Wanberg onderzoek en is aangevuld voor dit onderzoek. Hetzelfde geldt voor de lijst die de kwaliteit van het zoekgedrag onderzoekt.

Discriminatie door werkgever

Een factor die van belang is bij het krijgen van werk is de discriminatie van de werkgever in de selectieprocedure. Het gaat dan om discriminatie op niet werkgerelateerde aspecten als leeftijd, geslacht, en afkomst (etniciteit). Viswesvaran & Ones (2004) en Wanberg e.a. (2002) hebben in hun onderzoek bewijs gevonden in de richting dat vooral afkomst

⁴ Periodiek Onderzoek Regelovertreding Sociale Zekerheid. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

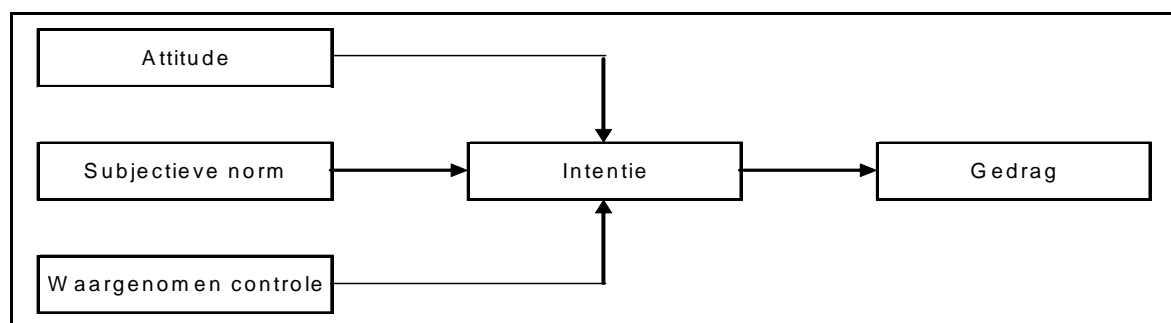
van invloed kan zijn bij de benoeming van personen voor een baan. Het is echter lastig om vast te stellen dat het in een aantal van deze gevallen ook daadwerkelijk om discriminatie van de werkgevers gaat als de werkhervatting niet wil vlotten. In het cross-sectionele onderzoek is daarom naar de indruk van de respondent gevraagd omtrent mogelijke discriminatie door werkgevers. De hypothese is dat werkzoekenden die moeilijk een baan vinden, meer melding maken van discriminatie dan werkzoekenden die snel weer een baan vinden. De items die de discriminatie door de werkgever meten in het cross-sectionele onderzoek zijn ondergebracht onder de vragenlijsten met betrekking tot het zoeken en krijgen van werk (zie ook hierboven bij de factor obstakels).

B. Theory of Planned Behaviour (TPB)

Uit onderzoek blijkt dat werklozen die meer werkzoekgedrag vertonen sneller weer aan het werk zijn dan mensen die dit gedrag minder vertonen (o.a. Kanfer e.a., 2001; Van Hooft e.a., 2004; Ryn & Vinokur, 1992; Wanberg e.a., 2005). In de 'Theory of planned behaviour' (TPB) wordt een verklaring gegeven voor het al dan niet vertonen van een bepaald gedrag, i.c. werkzoekgedrag. De TPB is een uitbreiding van de Theory of reasoned action (TRA) (Ajzen & Fishbein, 1980), die beweert dat de intentie van de persoon de belangrijkste determinant is voor daadwerkelijk gedrag. Intenties zijn iemands bewuste plannen en motivatie, en geven een indicatie over hoeveel moeite iemand wil doen om het gedrag uit te voeren (Ajzen, 1991, p. 181). Armitage & Conner (2001) vonden een correlatie van $r = .47$ tussen intentie en gedrag.

Volgens de TPB worden intenties op hun beurt beïnvloed door drie determinanten: de subjectieve norm, attitude jegens het gedrag en self-efficacy (figuur 2.1). De *subjectieve norm* is de door een individu waargenomen sociale druk om een gedrag al of niet uit te voeren. Als de druk negatief is, zal het individu het gedrag minder snel uitvoeren en vice versa (De Vries, 1992). De *attitudes* over gedragingen zijn de positieve dan wel negatieve houdingen die een persoon over een bepaald gedrag kan hebben. Over het algemeen geldt dat hoe positiever de attitude over het gedrag, hoe hoger de kans dat deze persoon het gedrag zal vertonen (Armitage & Conner, 2001). *Self-efficacy* is het geloof van een individu dat hij/zij succesvol (werkzoek)gedragingen kan vertonen (Ajzen, 1991; Wanberg e.a., 2005). Uit onderzoek van Van Ryn & Vinokur (1992) en Conner & Armitage (1998) is gebleken dat self-efficacy zowel effect heeft op intentie als op gedrag.

Figuur 2.1 Theory of planned behaviour (TPB), Ajzen 1991



Het meten van de TPB variabelen

Er is veel onderzoek gedaan naar het TPB model, onder andere door Vinokur & Caplan (1987), Ajzen & Driver (1992) en Blau (1994). Aangezien de door hen gebruikte meetinstrumenten in vele andere onderzoeken zijn gebruikt en de meeteigenschappen van deze instrumenten goed zijn, zijn ze voor het cross-sectionele onderzoek eveneens ingezet.

De TPB variabele *subjectieve norm* is in het cross-sectionele onderzoek gemeten door een set vragen gebaseerd op een bestaande lijst van Vinokur en Caplan (1987). De vragen gaan over hoe belangrijk de mensen en instanties in de omgeving van de respondenten bepaald gedrag vinden en hoe groot het belang is dat respondenten hechten aan de mening van die mensen en instanties in hun omgeving. De variabele *attitude* is gemeten door een set vragen die zowel gebaseerd is op een lijst van Vinokur & Caplan (1987) als op die van Ajzen & Driver (1992), en eerder werd gebruikt door Bohner & Wänke (2002). De schaal die *werkzoek self-efficacy* meet in het cross-sectionele onderzoek is gebaseerd op een schaal van Eden & Aviram (1993) en Sherer et al. (1982). De schaal bevat items waarop de respondenten kunnen aangeven in hoeverre zij zichzelf in staat achten om gedragingen uit te voeren die met werk zoeken te maken hebben. Het begrip self-efficacy is nauw verbonden met het begrip zelfvertrouwen (Coopersmith, 1967; Judge e.a., 2002). In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen 'self-efficacy' en 'self-esteem'. Self-efficacy refereert aan het feit of iemand zichzelf in staat acht om werk te zoeken. Self-esteem refereert aan algemeen zelfvertrouwen van de werkzoekende ook buiten het werkzoekdomein (zie 'zelfvertrouwen' bij de beschrijving van het motivatiemodel)

Werkzoekintentie is in het cross-sectionele onderzoek gemeten aan de hand van een lijst die speciaal voor dat onderzoek is samengesteld. Er zijn zeven items waarop de respondenten kunnen aangeven in hoeverre zij de intentie hebben om de komende tijd werkzoekgedragingen te gaan vertonen. Deze items zijn gebaseerd op eerdere vertalingen en bewerkingen van een werkzoekintentielijst van Blau (1994) en Schellekens (2003).

Werkzoekgedrag is gemeten met een aangepaste lijst van Blau (1994) en Kopelman e.a. (1992), de Job Search Behavior Scale, die reeds in eerdere onderzoeken (o.a. Schellekens, 2003) zijn kwaliteiten bewezen heeft.

C. Het Motivatie-model

Om een situatie (in dit geval die van werkloosheid) te *kunnen* veranderen is het een belangrijke voorwaarde om de situatie ook te *willen* veranderen. Als een werkloze persoon bijvoorbeeld helemaal niet *wil* werken zal hij minder of niet zoeken naar werk. Een logisch gevolg hiervan is dat hij ook minder snel werk zal vinden en dus langer werkloos blijft, aangezien werkhervatting bijna nooit plaatsvindt zonder zoekactiviteiten (Klein Hesselink & Smulders, 2005). De theoretische achtergrond voor het onderzoeken van de verschillen tussen werkzoekenden die wel en niet snel het werk hervatten op het punt van motivatie is te vinden in de motivatietheorie (valentie-instrumentaliteit-verwachting theorie of VIE-theorie) van Vroom (1964). De motivationele inspanning voor het bereiken van een bepaald doel wordt bepaald door de interactie tussen de valentie van het doel en de verwachting of dit doel haalbaar is. Onder valentie wordt de aantrekkelijkheid van het doel verstaan, dus welke attitude men heeft ten aanzien van het resultaat van zijn/haar inspanning. De verwachting over de haalbaarheid van het doel wordt bepaald door zowel

interne factoren (bijvoorbeeld: iemands eigen kunnen) als externe factoren (bijvoorbeeld: de omstandigheden zoals het weer, het beschikken over eigen vervoer, het hebben van een zorgplicht), aangeduid door Ford (1992) met capability beliefs en context beliefs.

Werkloos raken kan worden beschouwd als een negatieve, onverwachte en belangrijke gebeurtenis. Het verlies van een baan wordt door de meeste mensen ervaren als een zeer ingrijpende, en wellicht traumatische levenservaring (Shamir, 1986). Dit brengt emotionele reacties met zich mee. De wijze waarop er voor deze gebeurtenis causale attributies (bijvoorbeeld: 'het is mijn eigen schuld' of 'het bedrijf ging failliet, ik kon er niks aan doen') worden gemaakt heeft gevolgen voor iemands emotionele reacties en zelfwaardering en dus ook voor iemands motivatie (Schellekens, 2005). Weiners causale attributietheorie (Weiner, 1980; 1986) beschrijft op welke wijze attributies van invloed zijn op motivatie. De wijze waarop succes en mislukking causaal worden verklaard heeft consequenties voor de motivatie om in de toekomst bepaald gedrag weer te gaan vertonen. Immers, als men denkt dat het krijgen en behouden van werk niet bepaald wordt door de persoon zelf maar bijvoorbeeld grotendeels afhankelijk is van arbeidsmarktfactoren dan zal het moeilijk zijn om je te motiveren tot werkzoekgedrag (Schellekens, 2005).

In het cross-sectionele onderzoek is gekeken naar mogelijke verschillen tussen langdurig werklozen en snelle werkhervatters met betrekking tot motivatie voor werk (zelfvertrouwen, mogelijk belemmerende contextfactoren, aantrekkelijkheid werk) en de causale attributies die men maakt voor werkloosheid. In eerdere onderzoeken zijn op basis van deze variabelen vergelijkingen gemaakt tussen werklozen en werkenden. Zo is er gekeken naar verschillen met betrekking tot zelfvertrouwen (o.a. Gurney, 1980; Tiggeman & Winefield, 1984; Shamir, 1986), attitudes ten opzichte van werken (o.a. Zwinkels & Besseling, 1997; Hoff & Jehoel-Gijsbers, 1998), motivatie om te werken (o.a. Winefield & Tiggeman, 1994) en attributies voor werk(loosheid) (o.a. Gurney, 1981; Heaven, 1995).

Attributiestijl

Het ligt in de aard van een mens om uitkomsten van eigen gedrag toe te schrijven (attribueren) aan bepaalde oorzaken. Het niet behalen van een examen kan aan oorzaken worden toegeschreven die buiten (pech, geluk) of in jezelf (goede voorbereiding, intelligentie) liggen. Attributietheorie beschrijft hoe mensen oorzaken van eigen en andermans gedrag of situatie verklaren (George & Jones, 2002; Heider, 1958). Heider (1958) en Ployhart & Harold (2004) gaven aan dat mensen attributies toepassen met de bedoeling om uitkomsten van hun gedrag te kunnen voorspellen en controleren. Onderzoek toont aan dat de formatie van attributies relatief automatisch en snel plaatsvindt (Fosterling, 2001; Wong & Weiner, 1981). Dergelijke attributies zijn bepalend voor de motivatie. Wanneer iemand eerder gezakt is voor zijn rijexamen omdat hij denkt dat zijn examenvrees hem zoals altijd weer de das heeft omgedaan, zal hij niet of minder gemotiveerd zijn om opnieuw rijexamen te doen. Denkt hij dat hij toevallig pech had omdat hij voor het eerst in winterse omstandigheden moest rijden, dan zal een rijexamen in de zomer duidelijk op meer motivatie mogen rekenen.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen interne en externe attributies. Indien men een *interne attributie* maakt, wordt de oorzaak voor het slagen of mislukken van een bepaald gedrag bij de persoon zelf gezocht. Wanneer er een *externe attributie* wordt gemaakt, wordt de oorzaak gezocht bij externe factoren. Op deze laatste factoren heeft de persoon in kwestie gewoonlijk minder controle. Tevens wordt binnen interne en externe attributies nog een onderscheid gemaakt tussen *stabiele* en *variabele* attributies. Zo zal een gebrek aan inzet (variabele interne attributie) of puur pech hebben (variabele externe attributie) bij het niet succesvol solliciteren op een bepaalde vacature minder nadelig zijn voor de motivatie om verder te solliciteren dan bijvoorbeeld een gebrek aan opleiding of hoge leeftijd (stabiele interne attributie) of een slechte arbeidsmarkt voor bepaalde beroepsgroepen (stabiele externe attributie). Attributies bepalen in grote mate hoe men in de toekomst op dezelfde situatie zal reageren en gemotiveerd zal zijn (George & Jones, 2002). Zo zien mensen die interne attributies maken zichzelf bijvoorbeeld als 'powerful, independent and in control of their lives' (Heaven, 1995). Zij zullen de situatie waarin zij verkeren dus heel anders benaderen (met een gevoel van controle) dan mensen die voor diezelfde situatie externe attributies maken (die zullen zich eerder 'hulpeloos' voelen). Een werkzoekende die de oorzaak van eerdere afwijzingen bij schriftelijke sollicitaties bij zichzelf zoekt (bijvoorbeeld: 'ik moet nettere brieven schrijven'), heeft de situatie meer zelf in de hand. Hij kan zelf iets proberen te doen aan deze oorzaak, bijvoorbeeld door zichzelf te leren nettere brieven te schrijven of iemand om hulp te vragen. Een werkzoekende die de afwijzingen alleen bij externe oorzaken zoekt (bijvoorbeeld: 'niet alle sollicitatiebrieven worden serieus gelezen omdat er zoveel sollicitanten zijn') zal voor zijn gevoel weinig tot niks kunnen doen om de oorzaak van de afwijzingen weg te nemen. Hij kan er bijvoorbeeld niet voor zorgen dat er minder mensen gaan solliciteren op een vacature. In lijn hiermee zijn de resultaten van het onderzoek van Feather (1985), Furnham & Rawles (1996), Gurney (1981) en Heaven (1995) waaruit blijkt dat werklozen die interne attributies maken voor hun werkloosheidssituatie actiever zoeken naar werk. Volgens DeCharms (1976) en Schellekens (2005) zullen mensen met een interne attributie voor hun werkloosheid zich ook meer dan de externe attribueerders verantwoordelijk achten voor hun eigen gedragingen en gedragsresultaten en zich dientengevolge ook meer inzetten. Als men zichzelf verantwoordelijk acht voor een behaald succes of mislukking, dan zal men veel sterker de emoties beleven die intrinsiek verbonden zijn met deze resultaten: men is trots en gelukkig met het behalen van een succes, of ongelukkig en beschaamd over een mislukking. Zichzelf verantwoordelijk voelen voor het kiezen en bereiken van doelen vormt een van de voorwaarden voor het ontwikkelen en behouden van intrinsieke motivatie (Schellekens, 2005).

Voor het meten van attributies voor werkloosheid is in het cross-sectionele onderzoek gebruikt gemaakt van de uit het Engels vertaalde vragenlijst van Gurney (1981) en Furnham & Rawles (1996). De schaal omvat de eerder beschreven attributiestijlen (interne variabele en stabiele attributie, en externe variabele en stabiele attributie).

Werkzoekattitudes

Het begrip attitude wordt in de bestaande literatuur op verschillende wijzen gedefinieerd. Volgens Bohner & Wänke (2002) is een attitude 'a summary evaluation of an object or thought'. Hiermee wordt bedoeld dat het attitude-object wordt beoordeeld op zijn valen-

tie (positief/ negatief). Dus, wordt het attitude-object gezien als prettig/onprettig, leuk/niet leuk, nuttig/ nutteloos, etc. Het *attitude object* kan eigenlijk van alles zijn: personen, dieren, ideeën en ideologieën, et cetera. In dit onderzoek is *werk zoeken* het attitudeobject. Warr e.a. (1979) definiëren werkattitudes als 'the extent to which a person wants to be engaged in work'. Dit begrip is zowel toepasbaar voor mensen die werkloos zijn als voor mensen die werken. In het cross-sectionele onderzoek zijn 5 tweepolige schalen gebruikt uit het onderzoek van Bohner & Wänke (2002). De respondenten dienen aan te geven op elke (5 punts) schaal of ze het zoeken naar werk prettig/onprettig, nadelig/voordelig, nuttig/ nutteloos, et cetera vinden.

Motivatie voor werk

Motivatie wordt volgens de VIE-theorie van Vroom (1964) bepaald door de aantrekkelijkheid van een doel en de eigen verwachtingen over het kunnen behalen van dit doel. Feather (1990) gaf aan dat verwachting-valentie theorie zeer hulpvol kon zijn bij het begrijpen van teleurstellingen als gevolg van werkloosheid. Deze onderzoeker vond bijvoorbeeld dat werklozen die werk een aantrekkelijk doel vonden en die hoge verwachtingen hadden met betrekking tot het behalen van dit doel (en dus sterk gemotiveerd waren om te werken) veel neerslachtiger werden bij het voortduren van hun toestand van werkloosheid dan de groep die werk minder centraal stelde. Studies van Feather & Davenport (1981), Jackson e.a. (1983) en Vinokur & Caplan (1987) bevestigden dit beeld en toonden ook aan dat werkzoekenden die zeer gemotiveerd zijn om te werken, maar er niet in slagen om aan het werk te komen een duidelijk lager zelf-beeld (self-esteem) ontwikkelen. Ook Caplan e.a. (1989) deden een onderzoek onder werklozen met betrekking tot motivatie om werk te zoeken. Hun onderzoek was gericht op het ontwikkelen van een interventie om verminderde psychische gezondheid en verminderde motivatie als gevolg van tegenslagen bij het werk zoeken tegen te gaan. Motivatie om werk te zoeken wordt volgens Caplan e.a. (1989) bevorderd door voorgaande successen en verminderd door tegenslagen. De experimentele conditie waarin respondenten de interventie (in de vorm van een training over werkzoekstrategieën en hoe om te gaan met teleurstellingen) ondergingen bleek te werken. Mensen die alsnog geen werk vonden na de training, hadden in vergelijking met respondenten uit de controlegroep minder last van verval in werkzoek-motivatie.

In het onderzoek van Klein Hesselink & Smulders (2005) is geprobeerd verdere factoren te vinden die van invloed zijn op de motivatie van werklozen om te gaan werken. In hun onderzoek werd onderscheid gemaakt tussen verschillende subgroepen werklozen. Het behoren tot een kansarme groep (vrouwen, laagopgeleiden, ouderen of allochtonen) bleek een negatief effect te hebben op de arbeidsmotivatie. Een belastende thuissituatie is ook gerelateerd aan een geringere werkwens en minder actief zoeken naar werk. Gezondheid en welbevinden zouden geen invloed uitoefenen op de werkwens en het zoekgedrag, net als het hebben van sociale relaties en privé-activiteiten. Hoff & Jehoel-Gijsbers (1998) deden een onderzoek waarbij werklozen en werkenden met elkaar werden vergeleken. Zij vonden dat kortdurende en langdurig werklozen weinig van elkaar verschillen met betrekking tot hun werk(zoek)attitudes. Naarmate men langer werkloos is, neemt de moeite om werk te zoeken wel af evenals de inschatting van de kans om nieuw werk te vinden.

Het meten van motivatie voor werk gebeurt in het cross-sectionele onderzoek aan de hand van een schaal van 10 items die is afgeleid van de zogenaamde *work involvement*-schaal, een vragenlijst ontwikkeld door Warr e.a. (1979). De originele *work involvement* schaal bestaat uit zes items. Deze zijn ten behoeve van dit onderzoek in het Nederlands vertaald en aangevuld met vier extra items.

Zelfvertrouwen

In de literatuur zijn diverse definities van het begrip zelfvertrouwen te vinden. George & Jones (2002) omschrijven zelfvertrouwen als de mate waarin mensen trots zijn op zichzelf en hun capaciteiten en deze positief/negatief evalueren. Rosenberg (1965) geeft aan dat zelfvertrouwen de mate is waarin iemand zelfrespect heeft en zichzelf waardevol vindt (self-esteem). Hiermee bedoelt hij dat een persoon met een hoog zelfvertrouwen zichzelf ondanks zijn tekortkomingen accepteert. Een laag zelfvertrouwen daarentegen impliceert 'self-rejection, self-dissatisfaction or self-contempt' (Tiggeman & Winefield, 1984). Volgens Bohner & Wänke (2002) kan zelfvertrouwen opgevat worden als een attitude tegenover zichzelf waarin de persoon zichzelf (positief/ negatief) evalueert. Zelfvertrouwen is positief gerelateerd aan het begrip self-efficacy dat door Bandura (1977) is geïntroduceerd. Met self-efficacy wordt bedoeld 'the belief that one can master and perform needed behaviors whenever necessary'. In het Nederlands zou men spreken van 'geloof in eigen kunnen'. Het gaat dus niet om het daadwerkelijk kunnen uitvoeren van gedrag maar om de eigen *perceptie* wel of niet in staat te zijn dat bepaalde doelgedrag te vertonen. De self-efficacy theorie stelt dus dat persoonlijke succesverwachtingen de primaire determinanten zijn van gedrag(sverandering). Verder suggereert deze dat individuele verschillen in eerdere ervaringen en attributies van succes aan vaardigheden of geluk resulteren in verschillende niveau's van self-efficacy. Het verhogen van self-efficacy motiveert om de inspanning (motivatie) te vergroten om een bepaald doel te bereiken.

Expectancy (Vroom, 1964) heeft betrekking op het vertrouwen dat iemand heeft op de haalbaarheid van een heel specifiek doel. In dit verband is het van belang op het onderscheid te wijzen tussen algemene en domeinspecifieke self-efficacy (Bandura, 1986; 1989). Iemand kan in het algemeen veel zelfvertrouwen hebben, maar is bijvoorbeeld niet erg zelfverzekerd in de sport of in sociale situaties. Bandura (1986) meent dat het vooral nuttig is om verwachtingen te meten die direct betrekking hebben op het specifieke gedrag dat ter beoordeling staat. In diverse studies (Bandura, 1989; Ellis & Taylor, 1983; Sherer et al., 1982; Smith, 1989) werd aangetoond dat er een wisselwerking bestaat tussen domeinspecifieke self-efficacy en algemene self-efficacy. Zodoende mag worden gesteld dat het verbeteren van iemands zelfvertrouwen op specifieke punten generaliseert naar min of meer verwante situaties en positief is voor iemands self-esteem, terwijl andersom iemands zelfvertrouwen in het algemeen ook van invloed is op verwachting (expectancies) in hele specifieke situaties.

De invloed van zelfvertrouwen op het gedrag moet zeker niet onderschat worden. Zo geven George & Jones (2002) aan dat mensen met een hoog zelfvertrouwen meer voor uitdagende activiteiten en banen kiezen, hogere doelen voor zichzelf stellen, en beter in

staat zijn problemen te tackelen. Een hoge mate van zelfvertrouwen motiveert meer en leidt tot meer satisfactie. Zelfvertrouwen bij volwassenen wordt door sommige auteurs als een stabiel persoonskenmerk gezien (Gergen, 1978 in Shamir, 1986). Meer geaccepteerd is de opvatting dat zelfvertrouwen opgevat kan worden als een cognitie over zichzelf die gemakkelijk verandert door de (sociale) omstandigheden (Shamir, 1986). Het verliezen van een baan wordt gezien als een ingrijpende, stressvolle gebeurtenis in het leven die het zelfvertrouwen ingrijpend kan aantasten. Werkstatus (werkend of werkloos zijn) blijkt volgens Waters & Moore (2002) bij mannen duidelijk samen te hangen met hun zelfvertrouwen; bij vrouwen blijkt deze relatie minder duidelijk. Waters & Moore (2002) veronderstellen dat dit komt doordat de man binnen het gezin toch vaak nog wordt gezien als 'broodwinner' en dat de werkstatus daarom 'harder inhakt' op het zelfvertrouwen van mannen dan van vrouwen ('gender roles'). Tiggeman & Winefield (1984) geven aan dat een van de meest consistente effecten bij werkloosheid een verlies van zelfvertrouwen is, al hoewel bijvoorbeeld Hartley (1980) dit niet vond bij werkloze managers. Gurney (1980) vond bij zijn longitudinale studie echter geen verlies in zelfvertrouwen bij werklozen maar wel een verhoogd zelfvertrouwen bij de respondenten die wel werk hadden gevonden. Bij mannen bleek de mate van zelfvertrouwen ook een duidelijke voorspellende waarde te hebben ten aanzien van hun succeskansen voor het krijgen van werk; bij vrouwen was deze voorspellende waarde minder uitgesproken.

Zelfvertrouwen is dus een belangrijk construct binnen zowel het VIE-model als het TPB-model. Zelfvertrouwen ten aanzien van een bepaald doel wordt beïnvloed door iemands attributie-processen en is weer bepalend voor de motivatie voor dat doel (Vroom, 1964). Wanneer iemand weinig vertrouwen in zichzelf heeft wanneer het gaat om het behalen van een doel (bijvoorbeeld werk krijgen), zal die persoon als gevolg daarvan ook minder gemotiveerd zijn. In het TPB-model komt dit terug in de invloed die self-efficacy heeft op de intentie tot werkzoekgedrag.

Zelfvertrouwen is in bovenbeschreven onderzoeken veelal gemeten met de Self-esteeschaal van Rosenberg (1965). In het cross-sectionele onderzoek wordt deze schaal ook gebruikt. De originele schaal is in het Engels geschreven en ontworpen voor het meten van gevoelens van zelfvertrouwen onder adolescenten. Bij eerder onderzoek (Schellekens, 2003) is deze lijst al vertaald naar het Nederlands.

2.2 Cross-sectioneel onderzoek

De resultaten van het literatuuronderzoek zijn bepalend geweest voor de inhoudelijke vormgeving van de vragenlijst in het cross-sectionele onderzoek. Dit heeft er onder andere in geresulteerd dat in de vragenlijst de volgende potentiële voorspellers van werkhervatting aan bod zijn gekomen: persoons- en werkgegevens, factoren van de thuissituatie en arbeidsverleden, en zachte factoren gerelateerd aan persoonlijkheid, gedrag en gezondheid.

Het aantal geselecteerde items was zo groot (ruim 500) dat besloten is om de vragenlijst voor het cross-sectionele onderzoek op te knippen in drie deelvragenlijsten (A, B en C). De deelvragenlijsten zijn gerelateerd aan A) het model van Wanberg en het TPB-model, B) motivatie (Attributiestijl, Arbeidsmotivatie, Voor- en Nadelen van niet-werken en Zelfvertrouwen) en C) Competenties. Deze deelvragenlijsten zijn vervolgens in 2006 voorge-

legd aan drie onderzoeksgroepen: langdurig werklozen (langer dan een jaar werkloos), snelle werkhervatters (werkhervatting binnen 12 maanden) en lang werkenden (tenminste 5 jaar ononderbroken aan het werk). Het onderzoek was cross-sectioneel, dat wil zeggen dat de drie groepen op hetzelfde moment in de tijd zijn bevraagd, waarbij werkhervatters bij het invullen van de vragenlijst terug moesten denken aan de tijd dat ze nog werkloos waren.

Uit de populatie langdurig werklozen ultimo maart 2006 zijn drie representatieve steekproeven (1 per deellijst) getrokken van elk 5.000 personen. Vervolgens zijn ook voor de snelle werkhervatters en de lang werkenden elk drie steekproeven getrokken van 5.000 personen, waarbij deze steekproeven op een aantal factoren (leeftijdsklasse, geslacht en bedrijfstak) zo veel mogelijk overeenkomen met de populatie van langdurig werklozen.

Dit cross-sectionele onderzoek heeft een aantal factoren aan het licht gebracht, waarop langdurig werklozen en snelle werkhervatters van elkaar verschillen (Schellekens e.a., 2007). Voor wat betreft de 'harde' factoren verschillen snelle werkhervatters van langdurig werklozen op het aantal werkgevers dat de respondent de voorgaande 5 jaren gehad heeft, het aantal werkervaringsjaren, opleiding, inkomenspositie, bedrijfstak en etniciteit, en samenstelling huishouden. Voor wat betreft de 'zachte' factoren zijn vooral de variabelen uit het TPB-model (Job search behavior, Job search self-efficacy, Job search attitude, subjectieve norm, werkzoekintentie) belangrijke factoren waarop verschillen worden gevonden. Daarnaast wordt gevonden dat gezondheid gerelateerde belemmeringen en motivationele aspecten van invloed zijn op de uitkomsten.

Of de gevonden factoren ook daadwerkelijk *voorspellend* zijn voor snelle werkhervatting kon nog niet vastgesteld worden vanwege de volgende beperkingen van de onderzoeksopzet.

- Het cross-sectionele onderzoek is voor de snelle werkhervatters een retrospectief onderzoek. Aan de werkhervatters is bij een aantal items gevraagd om in gedachten terug te gaan naar de periode dat ze nog een uitkering hadden en op basis van die situatie de vragen te beantwoorden. Hierbij speelt het risico van geheugeneffecten en mogelijk de invloed van de huidige, veranderde gemoedstoestand.
- De langdurig werklozen zijn al langer dan een jaar werkloos, wat van invloed kan zijn op hun gemoedstoestand en motivatie. Resultaten die naar voren komen, kunnen er anders uitzien als de vragenlijst in een eerder stadium van werkloosheid wordt voorgelegd.
- De resultaten van de werkhervatters, de werkenden en de langdurig werklozen zijn alleen te vergelijken binnen de context van het onderzoek. Dat wil zeggen dat alleen wat gezegd kan worden over de werkhervatters en werkenden met ongeveer dezelfde leeftijdsklasse, hetzelfde geslacht en dezelfde bedrijfstak als de populatie van langdurig werklozen. De steekproeven werkhervatters en werkenden zijn dus niet representatief voor de hele populatie werkhervatters en werkenden.
- Door het opknippen van de vragenlijst valt alleen iets te zeggen over effecten van bepaalde delen van de vragenlijst. De samenhang tussen variabelen uit de verschillende vragenlijsten kon niet onderzocht worden.

Voor de cross-sectionele onderzoeksopzet als tweede fase binnen het onderzoeksproject naar voorspellers van werkhervatting is gekozen om op steviger gronden dan alleen maar de literatuur een selectie te kunnen maken uit de potentieel voorspellende factoren van werkhervatting. Toetsing op de werkelijke voorspellende waarde van factoren kan alleen plaatsvinden in een longitudinale studie.

2.3 Vragenlijstontwikkeling voor het longitudinale hoofdonderzoek

Op basis van beschreven argumenten in de vorige paragraaf is besloten om in april 2008 te starten met een longitudinaal onderzoek, waarin werklozen gedurende een bepaalde periode worden gevolgd in de tijd. Deze paragraaf legt uit op welke wijze de vragenlijst voor het longitudinale onderzoek is ontwikkeld.

De oorspronkelijke vragenlijst uit het cross-sectionele vooronderzoek bestaat uit drie delen met samen meer dan 500 vragen. Om deze deelvragenlijsten samen te voegen tot één vragenlijst, moet begrijpelijkerwijs het aantal vragen worden gereduceerd. Er is hierbij een afweging gemaakt tussen het behoud van de potentieel goede werkhervattingvoorspellers en de zuinigheid van de oplossing. Uit de resultaten van het cross-sectionele onderzoek bleek dat de bijdrage aan het voorspellen van de kans op werkhervatting voor vragenlijst A het grootst was en voor vragenlijst C het kleinst. Omdat de items uit vragenlijst C het minst discrimineerden tussen langdurig werklozen en snelle werkhervatters en bij gebruik in haar geheel moest worden meegenomen, is besloten deze lijst geheel uit te sluiten. Bovendien is informatie verkregen gerelateerd aan competenties, t.w. opleiding, self-efficacy en self-esteem. Een verdere reductie van de vragenlijstitems is gemaakt op basis van het onderscheidend vermogen van (groepen) items. Dus, items die langdurig werklozen en snelle werkhervatters niet duidelijk (significant) onderscheiden zijn voor het longitudinale onderzoek verwijderd. Tevens zijn items verwijderd die in een logistische regressie-analyse, waarin kans op werkhervatting de voorspelde variabele was, niet significant bijdroegen aan de kansvoorspelling. Bij vragenlijst A leidde dit tot een datareductie van 114 naar 61 items en bij vragenlijst B tot een datareductie van 151 items naar 74 items. De vragenlijst voor het longitudinale onderzoek omvat in totaal 155 items (incl. items waarmee naar achtergrondgegevens van de respondent wordt gevraagd, zie tabel 2.2.). De complete vragenlijst van het longitudinale hoofdonderzoek is te vinden in bijlage 1.

Tabel 2.2: Aantal items van de vragenlijsten in het longitudinale hoofdonderzoek in relatie tot die van het cross-sectionele vooronderzoek.

Vragenlijst	Model	Cross-sectioneel	longitudinaal
Algemene lijst	Algemeen	28-25	15
Vragenlijst A			
Job search behaviour	TPB	18	10
Job search self-efficacy	TPB	12	12
Job search attitude	TPB	5	4
Subjectieve norm	TPB	10	6
Sociale steun	Wanberg	12	5
Werkzoekintentie	TPB	7	6
Belemmeringen bij het werk zoeken	Wanberg	7	0
Belemmeringen bij het werk krijgen	Wanberg	19	12
Job search quality	Wanberg	9	3
Job search clarity	Wanberg	6	0
Arbeidsethos	Wanberg	5	0
Arbeidsmarkt	Wanberg	4	4
Economic need	Wanberg+Porosz	4	1
Werkvermogen	Wanberg	3	3
Vragenlijst B			
Werkmotivatie	Motivatie-model	10	5
Voor-/nadelen niet-werken	Motivatie-model	22	13
Self-esteem	Motivatie-model	10	10
Optimisme-schaal	Algemeen	6	0
Voeg	Wanberg	13	13
Attributieschaal	Motivatie-model	17	14
Acceptatiebereidheid van werk	Wanberg	20	13
Wensen ten aanzien van baan	Wanberg	16	6
Fysieke belemmeringen	Wanberg	32	0
Werkvermogen	Wanberg	3	0
Tijdsbestedingslijst	Algemeen	2	0
Vragenlijst C			
Competentielijst	Competenties	159	0
Big-Five		100	0
Totaal			155

Uit het cross-sectionele onderzoek bleken op basis van factoranalyses clusters (factoren) van sterk met elkaar samenhangende items naar voren te komen. Tabel 2.3 geeft een overzicht van de betrouwbaarheid in de vorm van Cronbachs alfa per geselecteerde factor. Factoren met slechts één item zijn feitelijk geen factoren, omdat het hierbij niet gaat om een cluster van samenhangende items.

Tabel 2.3 : Itemselectie en factoranalyse cross-sectioneel onderzoek

Resultaten factor- en betrouwbaarheidsanalyse (itemnummers)	Aantal factoren	Aantal items	% Var	Cronbachs α	Model
1. Job Search Behaviour	4	10			TPB
1-1: sollicitatie-voorbereidingen (1,2,3)	1	3	52	0.61	
1-2: Benaderen mogelijke werkgevers (6,8,9)	1	3	71	0.74	
1-3: Sturen sollicitatiebrieven n.a.v. vacatures (4)	1	1	-	0.69	
1-4: benaderen kennissen en open sollicitaties (5,7,10)	1	3	54	0.63	
2. Job Search Self-efficacy	3	12			TPB
2-1: sollicitatie- preparatie (1,2,3,4,5,6)	1	6	52	0.82	
2-2: bedrijf benaderen (7,9)	1	2	80	0.76	
2-3: indruk kunnen maken (8,10,11,12)	1	4	55	0.68	
3. Job Search Attitude	2	4			TPB
3-1: voordeel en aangenaamheid van werk zoeken (1,2)	1	2	82	.75	
3-2: nut en noodzaak van werk zoeken(3,4)	1	2	87	.79	
4. Subjectieve Norm	1	6			TPB
4-1: waargenomen druk van de omgeving (1,2,3,4,5,6)	1	6	75	.83	
5. Sociale steun	1	5			Wanberg
5-1: informatieve + instrumentele steun (1,2,3,4,5)	1	5	64	.82	
6. Werkzoekintentie	2	6			TPB
6-1: werkzoekintentie (1,2,3,4,5)	1	5	70	.89	
6-2: aantal baanzoekuren komende maand (6)	1	1	-	-	
7. Belemmeringen bij krijgen van werk	4	12			Wanberg
7-1: beperkingen door gezondheid en in werktijden (1,2,11)	1	3	73	.61	
7-2: afkomst (etniciteit) (8,10)	1	2	82	.71	
7-3: opleiding/werkervaring (6,7)	1	2	86	.77	
7-4: aantal uren/week kunnen werken (12)	1	1	-	-	
7-5: zorgplicht en financiële belemmeringen (3,4,5)	1	3	83	.86	
7-6: leeftijd (te oud/jong) (9)	1	1	-	-	
8. Job Search Quality	1	3			Wanberg
8-1: zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (1,2,3)	1	3	67	.66	
9. Arbeidsmotivatie	1	5			Motivatie
9-1: arbeidsmotivatie (1,2,3,4,5)	1	5	67	.81	
10. Nadelen als gevolg van niet werken	4	13			Motivatie
10-1: gezondheids- of malaise- problemen (6,7,9,10,11,12)	1	6	69	.87	
10-2: psychosociale problemen (2,3,4,5)	1	4	75	.89	
10-3: (financiële) onzekerheid (1,8)	1	2	67	.57	
10-4: Uiteindelijke balans voor- en nadelen bij elkaar (13)	1	1	-	-	
11. Self-esteem	2	10			Motivatie
11-1: negatief zelfvertrouwen (3,5,8,9,10)	1	5	56	.76	
11-2: positief zelfvertrouwen (1,2,4,6,7)	1	5	57	.77	
12. Attributielijst	4	14			Motivatie
12-1: interne variabele attributie (6,7,9,13)	1	4	52	.71	
12-2: externe variabele attributie (1,4,8,14)	1	4	48	.68	
12-3: interne stabiele attributie (2,3,12)	1	3	55	.63	
12-4: externe stabiele attributie (5,10,11)	1	3	48	.26	
13. Acceptatiebereidheid	5	13			Wanberg
13-1: variabele/afwijkende werktijd (4,5,6)	1	3	86	.92	
13-2: vuil werk (7)	1	1		.78	
13-3: verhuizen/lange reistijd met vergoeding (8,9)	1	2	69	.68	
13-4: aanpassing vragend werk (10,11,12)	1	3	58	.66	
13-5: voltijdse baan (13)	1	1	-	-	
13-6: onwenselijk werk (1, 2, 3)	1	3	58	0.63	
14. Wensen t.a.v. baan	2	6			Wanberg
14-1: variatie en leermogelijkheden, sociale contacten (2,3,4)	1	3	59	.67	
14-2: goede arbeidsvoorwaarden (1,5,6)	1	3	51	.54	

Tabel 2.3 : Itemselectie en factoranalyse cross-sectioneel onderzoek, vervolg

Resultaten factor- en betrouwbaarheidsanalyse (itemnummers)	Aantal factoren	Aantal items	% Var	Cronbachs α	Model
15. VOEG (Ervaren gezondheidsproblemen)	3	13	52	0.84	Wanberg
16. Werkvermogen	1	3			Wanberg
16-1: Algemeen werkvermogen op dit moment (1)	1	1	-	-	
16-2: Lichamelijk werkvermogen (2)	1	1	-	-	
16-3: Psychisch werkvermogen (3)	1	1	-	-	
17. Economic Need	1	1	-	-	Wanberg
18. Arbeidsmarkt	2	4			Wanberg
18-1 Visie op terugkeer naar werk (1,2,4)	3	3	56	.72	
18-2 Te ziek voelen om te werken	1	1	-	-	

Hieronder volgt een overzicht van de vragen en schalen die zijn meegenomen in het longitudinale hoofdonderzoek.

1. Job search behaviour (werkzoekgedrag). *Werkzoekgedrag* wordt gemeten met een aan de Nederlandse situatie aangepaste lijst van Blau (1994) en Kopelman e.a. (1992), de Job Search Behavior Scale, die reeds in eerdere onderzoeken (o.a. Schellekens, 2003) zijn kwaliteiten bewezen heeft. De lijst bevat drie vragen over activiteiten die door de respondenten zijn ondernomen als voorbereiding op het solliciteren zelf (omscholing, beroepskeuze, sollicitatietrainingen). De respondenten kunnen bij deze 3 vragen antwoorden met 'ja' (=1) of 'nee' (= 0). Een voorbeeld van een vraag die gesteld wordt is: 'Heeft u een beroepskeuze onderzoek gedaan of bent u van plan dit te gaan doen?' Als deze drie vragen met 'ja' beantwoord worden zal dit duiden op een grote occupatie met sollicitatievoorbereidende gedrag. Het aantal 'ja'-antwoorden wordt geteld, gedeeld door 3 en vermenigvuldigd met 100.

Naast deze drie vragen bevat de lijst 7 vragen over activiteiten die de afgelopen periode sinds het intreden van de werkloosheid door de respondent zijn ondernomen. Deze vragen worden op een 4-puntsschaal beantwoord [1= (bijna) nooit; 2= soms; 3= vaak; 4= zeer vaak]. Een voorbeeld van een vraag die gesteld wordt is: 'Heeft u met mogelijke werkgevers gebeld?' Een hoge score betekent een grote mate van werkzoekgedrag. De lijst bevat geen spiegelitems. De eindscore wordt bepaald door het gemiddelde van de ingevulde items te bepalen nadat de scores geconverteerd zijn naar een score tussen 0-100.

Factoranalyse levert naast *werkzoekgedrag rond sollicitatievoorbereidingen* (factor 1-1 in tabel 2.3) 3 factoren op binnen de items met betrekking tot actief werkzoekgedrag: *benaderen mogelijke werkgevers* (factor 1-2), *sturen van sollicitatiebrieven naar aanleiding van vacatures* (factor 1-3) en *benaderen kennissen en doen van open sollicitaties* (factor 1-4).

2. Job search self-efficacy (Geloof in eigen kunnen m.b.t. werk zoeken). Zelfvertrouwen in het zoeken naar werk is gemeten aan de hand van 12 items die zijn gebaseerd op de job search self-efficacy vragenlijst van Eden (1988), Eden & Aviram (1993) en Sherer e.a. (1982). De respondenten moeten aangeven in welke mate ze het eens zijn met de stelling. Hierbij is een 5-puntschaal gehanteerd (1= helemaal mee oneens;...; 5= helemaal mee eens). De lijst bevat stellingen zoals: 'ik ben goed in staat informatie

te vinden over (veelbelovende) vacatures' en 'ik denk dat ik niet zo goed ben in het zoeken naar een baan'. Items 8 en 11 zijn spiegelitems waarvan de score wordt gespiegeld. De eindscore wordt verkregen door de itemscores te middelen nadat de scores zijn omgerekend naar een score tussen 0-100. Een hoge score duidt hierbij op een hoog zelfvertrouwen in betreffende werkzoekaspecten.

Op basis van factoranalyses zijn de volgende factoren te onderscheiden: geloof in eigen kunnen met betrekking tot *sollicitatie preparatie (factor 2-1)*, *bedrijven benaderen (factor 2-2)* en *indruk maken bij sollicitaties (factor 2-3)*.

3. Job search attitude (Houding t.o.v. werk zoeken). Items behorende bij het construct *job search attitude* zijn afgeleid van de vragenlijsten uit onderzoek van Ajzen & Driver (1992), Bohner & Wänke (2002) en Vinokur & Caplan (1987). Attitude wordt in de vragenlijst gemeten met 4 items. De respondenten kunnen op een 5-puntschaal aangeven wat ze vinden van het zoeken naar een baan. Het gaat hierbij om tegengestelde begrippen zoals nadelig – voordelig, onprettig – prettig, onnodig – nodig en nutteloos – nuttig. De eindscore wordt verkregen door de scores te middelen nadat de scores zijn omgerekend naar een schaal van 0-100. Een lage score duidt op een negatieve attitude ten aanzien van het zoeken naar betaald werk, een hoge score duidt op een positieve attitude.

Er zijn 2 factoren gevonden, te weten *voordeel en aangenaamheid van werk zoeken (valentie, factor 3-1)* en *nut en noodzaak van werk zoeken (factor 3-2)*

4. Subjectieve norm (waargenomen druk van de omgeving). Subjectieve norm wordt in dit onderzoek gemeten met zes items die zijn afgeleid van de vragenlijst van Vinokur & Caplan (1987). De eerste drie items hebben betrekking op de perceptie van de respondent ten opzichte van het belang dat personen in de omgeving hechten aan het zoeken van werk. De laatste drie vragen gaan in op het belang dat de respondent hecht aan de mening van deze personen. De betreffende personen in de omgeving zijn 1) uw naaste familie & partner, 2) vrienden & kennissen en 3) mensen bij u in de buurt. Bij de zes vragen is een 5-puntsschaal gebruikt (1= zeer onbelangrijk;...; 5= zeer belangrijk). De lijst bevat geen spiegelitems. De uitkomsten van beide lijsten worden eerst met 1 scorepunt verminderd en daarna per onderwerp met elkaar vermenigvuldigd (bijvoorbeeld score op 'mening familie en partner' wordt vermenigvuldigd met de score op 'Hoe belangrijk is de mening van familie en partner'). Hierbij kan dus minimaal een score van 0 en maximaal een score van 16 ontstaan. De eindscore wordt dan verkregen door de scores te middelen nadat ze zijn omgerekend naar een score tussen 0-100. Items waarbij 'niet van toepassing' is ingevuld worden niet meegerekend. Een hoge gemiddelde score betekent dat de respondent denkt dat zijn of haar omgeving veel belang hecht aan het zoeken naar een baan en dat de respondent veel belang hecht aan de mening van de omgeving.

5. Sociale Steun. Sociale steun wordt gemeten met vijf items die betrekking hebben op informatieve en instrumentele steun. De lijst is samengesteld in overeenstemming met de omschrijving van Wanberg e.a. (2002). De respondenten kunnen op een 4-puntschaal

[1= (bijna) nooit; 2= soms; 3= vaak; 4= zeer vaak] aangeven in welke mate ze steun ontvangen vanuit hun omgeving tijdens het zoeken naar een baan. Een voorbeelditem is: 'Ik krijg nuttige informatie van anderen om aan de slag te komen'. De eindscore wordt verkregen door de itemscores te middelen nadat deze eerst zijn omgerekend naar een score tussen 0-100. Een hoge score duidt op een hoge mate van sociale steun.

6. Werkzoekintentie. Werkzoekintentie is gemeten met zes items die afgeleid zijn van de werkzoekintentie-vragenlijst van Blau (1994) en Schellekens (2003). De respondenten kunnen bij de eerste 5 items op een 5-puntschaal aangeven of ze het eens of oneens zijn met een stelling betreffende zoekactiviteiten in de komende maand (1= zeer mee oneens;...; 5= zeer mee eens). Een voorbeelditem is: 'Ik ben van plan de komende maand er alles aan te doen om werk te vinden'. De eindscore wordt verkregen door de scores om te rekenen naar een score-bereik 0-100 en vervolgens te middelen. Een hoge score duidt op een hoge mate van werkzoekintentie. Item 6 is een item met andere antwoord-categorieën. In item 6 dient de respondent op een 5 puntsschaal (1= ≤ 1uur; 2= 1-5 uur; 3= 6-10 uur; 4= 11-20; 5= ≥ 21 uur) aan te geven hoeveel uren de komende maand gemiddeld per week besteed zullen worden aan het zoeken naar een baan. Dit laatste item zal apart worden gescoord.

7. Belemmeringen bij het krijgen van werk. Belemmeringen bij het krijgen van werk worden uitgevraagd aan de hand van 12 items en zijn gebaseerd op het onderzoek van Wanberg e.a. (2002). Er worden 11 belemmeringen genoemd waarbij de respondenten kunnen aangeven in welke mate deze volgens hen voor de werkgever gelden in diens overweging om hen aan te nemen. Er is hierbij een 5-puntschaal gebruikt (1= helemaal niet belemmerend; ...; 5= zeer belemmerend). Voorbeelden van belemmeringen zijn: lichamelijke gezondheidsproblemen, financiële problemen, verkeerde opleiding en leeftijd. Hier zijn ook de items te vinden die discriminatie door de werkgever in beeld brengen. De optie niet van toepassing wordt gescoord als 'helemaal niet belemmerend'. In item 12 wordt gevraagd tot hoeveel uren/dag en dagen/week respondent in staat is om te werken.

Door het clusteren van 2 of meer items in een factor gaat de informatieve waarde van de afzonderlijke items grotendeels verloren hetgeen bij deze lijst bezwaarlijk is. Daarom wordt in het longitudinale onderzoek er voor gekozen om de items afzonderlijk in het onderzoek te analyseren. Hoe hoger de score, hoe hoger de belemmeringen in de ogen van de respondent.

8. Job search quality (werkzoekkwaliteit). Job search quality wordt gemeten met drie items welke uit het onderzoek van Wanberg e.a. (2002) komen. Respondenten geven aan hoe de kwaliteit van hun solliciteren is. Er worden drie stellingen gegeven met betrekking tot sollicitatie gerelateerde activiteiten. Een voorbeeld-item is: 'Zorgen dat ik er verzorgd uitzie voor een sollicitatiegesprek'. De respondenten kunnen op een 4-puntschaal [1= (bijna) nooit; 2= soms; 3= vaak; 4= zeer vaak] aangeven hoe vaak ze deze activiteiten hebben uitgevoerd. De eindscore wordt verkregen door de scores te middelen nadat ze zijn omgerekend naar een score tussen 0-100. Een hoge score duidt op een hoge kwaliteit van het zoeken naar een baan.

9. Arbeidsmotivatie. Arbeidsmotivatie wordt gemeten met vijf items die vertaald zijn van een vragenlijst van Warr e.a. (1979). Voorbeelden van items betreffende arbeidsmotivatie zijn: 'Werk is zeer belangrijk voor mij' en 'Werk betekent meer voor mij dan alleen maar geld verdienen'. De respondenten kunnen op een 5-puntschaal aangeven in welke mate ze het eens of oneens zijn met de vijf stellingen (1= zeer mee oneens;....; 5= zeer mee eens). De eindscore wordt verkregen door de scores om te rekenen naar een score tussen 0-100 en deze te middelen. Een hoge score betekent een hoge motivatie om te werken.

10. Nadelen van niet-werken. Dertien items worden gebruikt om de nadelen van niet-werken te meten. Deze lijst is afgeleid van een onderzoek van De Goede & Maassen (1988) waarbij de voor- en nadelen van werkloos zijn werden uitgevraagd. Er wordt aan de respondenten gevraagd in hoeverre bepaalde nadelen van niet-werken voor hen gelden. Nadelen die aan bod komen zijn bijvoorbeeld 'de financiële achteruitgang', 'je doel-loos voelen' en 'gevoel van uitschakeling uit de maatschappij'. Vraag 1-12 bevat geen spiegelitems. Bij de beantwoording wordt een 4-puntschaal gehanteerd (1= absoluut niet;....; 4= in zeer sterke mate). De eindscore wordt berekend door de itemscores te converteren naar een schaalbereik 0-100 en vervolgens te middelen. Een hoge score betekent dat de respondent het vooral nadelig vindt om niet te werken.

Item 13 vraagt naar de uiteindelijke beoordeling van de werkloosheids situatie, in termen van het batige saldo of balanstotaal tussen voor- en nadelen. Deze vraag staat op zichzelf en kan beantwoord worden met 1= 'overwegend voordelig', 2= 'ongeveer even voordelig als nadelig', 3= 'overwegend nadelig', en 4='weet niet'. Het antwoord 'weet niet' wordt gehercodeerd tot de score 'ongeveer even voordelig als nadelig' om het aantal missing data te beperken. De scores worden herberekend op een schaal van 0-100. Een hoge score betekent dan dat niet werken als overwegend nadelig wordt ervaren.

De volgende factoren zijn door middel van factor-analyse geëxtraheerd: *gezondheids- en malaise problemen (factor 10-1)*, *psychosociale problemen (factor 10-2)* en *(financiële) onzekerheid (factor 10-3)*. Item 13 blijft op zichzelf staan en vormt factor 10-4 *uiteinde-lijke balans tussen voor- en nadelen van niet-werken*.

11. Zelfvertrouwen. Zelfvertrouwen wordt gemeten met een lijst die vertaald is uit de vragenlijst van Rosenberg (1965). De lijst bestaat uit 10 items die beantwoord kunnen worden op een 4-puntschaal (1= zeer mee oneens;....; 4= zeer mee eens). Voorbeelden van items uit de lijst zijn: 'Ik vind mijzelf evenzeer de moeite waard als anderen' en 'Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit'. Items 3, 5, 8, 9 en 10 zijn spiegelitems waarvan de score wordt gespiegeld. Daarna wordt de eindscore verkregen door de scores te middelen nadat ze zijn omgerekend van 0-100. Een hoge score duidt hierbij op een hoge mate van zelfvertrouwen.

Er zijn 2 factoren gevonden bij factor-analyse. De factor *negatief zelfvertrouwen (factor 11-1)* wijst op een gebrek aan zelf-vertrouwen. Door het spiegelen van de scores krijgen de scores van factor 11-1 dezelfde betekenis als die van de factor *positief zelfvertrouwen (factor 11-2)*.

12. Attributies. De attributie-vragenlijst bestaat uit 14 stellingen die zijn afgeleid van de schaal van Gurney (1981) en Furnham & Rawles (1996). Bij de beantwoording kunnen de respondenten met een 4-puntschaal aangeven in hoeverre ze het eens of oneens zijn met de stellingen (1= volledig mee oneens;...; 4= volledig mee eens). De 14 stellingen hebben betrekking op het type attributiestijl: intern/extern en stabiel/variabel. Een voorbeelditem is: 'Ik denk dat mensen met de juiste opleiding en ervaring wel een baan kunnen vinden'. De eindscores worden per attributiestijl berekend door deze eerst te converteren naar een scorebereik 0-100 en vervolgens te middelen. Items 6, 7, 9 en 13 refereren aan *interne variabele attributie (factor 12-1)*. Items 1, 4, 8 en 14 refereren aan *externe variabele attributie (factor 12-2)*. Items 2, 3 en 12 refereren aan *interne stabiele attributie (factor 12-3)* en items 5, 10 en 11 refereren aan *externe stabiele attributie (factor 12-4)*. Voor deze verschillende clusters van items behorende bij een bepaalde attributiestijl geldt dat hoe hoger de score, hoe meer de persoon deze attributiestijl hanteert.

13. Acceptatiebereidheid. Acceptatiebereidheid wordt gemeten aan de hand van 13 items. Er worden 13 baankenmerken genoemd waarvan de respondenten kunnen aangeven in hoeverre dit kenmerk acceptabel of onacceptabel is. Voorbeelden van baankenmerken zijn: vuil werk, verhuizen met vergoeding, werk onder niveau en werk voor een heel laag salaris. Er is hierbij een 5-puntschaal gehanteerd (1= zeker niet acceptabel;...; 5= beslist wel acceptabel). De eindscore wordt verkregen door de scores te middelen nadat ze zijn omgerekend van 0-100. Een hoge score betekent een hoge acceptatiebereidheid van de respondent.

Uit de lijst zijn een aantal factoren en losse items naar voren gekomen bij factor-analyse: *variabele en/of afwijkende werktijden (factor 13-1)*, *verhuizen met vergoeding/ lange reistijd naar het werk met vergoeding (factor 13-3)*, *aanpassing vragend werk (moeilijker werk, tijdelijk werk, werk buiten vakgebied) (factor 13-4)* en *onwenselijk werk (onder niveau, laag salaris, ander werk) (factor 13-6)*. Een aantal losse items zijn ook weergegeven in de factorlijst. Dit betreft item 7 *vuil werk (factor 13-2)* en *een voltijdse baan (factor 13-5)*.

14. Wensen ten aanzien van een baan. Wensen ten aanzien van een baan worden geïnventariseerd aan de hand van zes baankenmerken. De respondent kan per baankenmerk aangeven in welke mate hij/zij dit belangrijk of onbelangrijk vindt (1= helemaal niet belangrijk;...; 4= zeer belangrijk). Voorbeelden van min of meer wenselijke baankenmerken zijn een hoog salaris, sociale contacten en de mogelijkheid om veel te leren. De eindscore wordt berekend door de scores te middelen nadat deze zijn omgerekend naar een score tussen 0-100. Een hoge score betekent dat de werkzoekende bepaalde baankenmerken zeer wenselijk vindt.

Bij factoranalyse zijn er twee factoren gevonden: *veelzijdigheid (variatie/leermogelijkheden) en sociale contacten (factor 14-1)* en *goede arbeidsvoorwaarden (factor 14-2)*.

15. VOEG. De Vragenlijst Onderzoek naar Ervaren Gezondheid (Dirken, 1967; 1969) beschrijft klachten van psychosomatische aard. Hiertoe behoren klachten zoals hoofdpijn,

maagklachten of hartkloppingen, die een gevolg kunnen zijn van stress, en die vaak worden gezien als precursors van ziekte (Gaillard, 1996). In dit onderzoek is de korte versie van de VOEG gebruikt met in totaal 13 items. De respondenten kunnen dan met 'ja' (=1) of 'nee' (=0) aangeven of ze het laatste half jaar last hebben gehad van de genoemde klacht. Een voorbeeld-item is: 'Hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?' De eindscore wordt verkregen door het aantal 'ja'-antwoorden bij elkaar op te tellen en te delen door 13. Vervolgens wordt deze score omgerekend naar een score tussen 0-100. Een hogere score op de VOEG betekent een slechtere ervaren lichamelijke gezondheid. De VOEG wordt niet verder onderverdeeld omdat deze lijst altijd compleet wordt gebruikt.

16. Werkvermogen. Werkvermogen wordt gemeten met drie items die afkomstig zijn uit het werk van Tuomi e.a. (1991, 1994) en Liira e.a. (2000). Het eerste item vraagt naar het huidige werkvermogen ten opzichte van het werkvermogen in de beste periode van het leven. Respondenten kunnen deze vraag beantwoorden aan de hand van een 10-puntschaal (1= niet in staat om te werken;...; 10= werkvermogen in uw beste periode). Naast dit item zijn er twee andere items die vragen naar lichamelijk en geestelijk werkvermogen. De respondenten kunnen hier op een 5-puntschaal aangeven hoe goed of slecht hun werkvermogen is (1= zeer slecht;...; 5= zeer goed). De eindscore wordt berekend door de scores om te zetten naar een score tussen 0-100. De betekenis van de score spreekt voor zichzelf.

17. Economic Need. Financiële noodzaak wordt uitgevraagd aan de hand van één vraag uit de eerder genoemde POROSZ-vragenlijst namelijk: 'Hoe belangrijk is het voor u, financieel gezien, om binnen twee maanden een betaalde baan te vinden?' De respondenten kunnen hierbij kiezen tussen de antwoordalternatieven 1= 'niet zo belangrijk', 2= 'belangrijk' en 3= 'zeer belangrijk'. Als de respondent kiest voor de optie 'zeer belangrijk', wordt dit beschouwd als een sterke financiële noodzaak. De scores worden omgezet naar een schaal van 0-100.

18. Wanberg arbeidsmarkt. Deze lijst bestaat uit vier stellingen waarop respondenten kunnen reageren en aan kunnen geven hoe perspectiefvol ze de arbeidsmarkt vinden. De items zijn ontwikkeld voor de Monitor Re-integratie WW'ers (Van den Berg e.a., 2007), een onderzoek in opdracht van UWV. Stellingen als: 'Ik denk dat het lang zal duren voordat ik werk vind' en 'Ik verwacht snel een baan te vinden op eigen kracht' worden hier geponeerd. De items worden gescoord op een 5 puntsschaal die loopt van 'sterk mee oneens' (=1) naar 'zeer mee eens' (=5). Items 1 en 2 zijn spiegelitems. De scores worden omgerekend naar 0-100 en gemiddeld. Een hoge score impliceert een positieve kijk op de arbeidsmarkt.

Bij factor-analyse kan 1 factor van 3 items worden gevormd, t.w. *visie op terugkeer naar werk* (factor 18-1). Het overblijvende item *te ziek om te werken* wordt genummerd als factor 18-2 en niet gespiegeld.

3. Methode van het hoofdonderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft achtereenvolgens de onderzoekspopulatie, de respons, de vragenlijst, de procedure en de gebruikte methoden voor de analyse van de data⁵.

3.1 Onderzoekspopulatie

Het longitudinale hoofdonderzoek is verricht in de regio Noord-Holland. Voor het onderzoek naar voorspellers voor werkhervatting is een instroomcohort van één jaar gevolgd, namelijk werkzoekenden die in de maanden april 2008 tot en met maart 2009 een WW-uitkering toegekend hebben gekregen. Er is om twee redenen gekozen om één jaarcohort te volgen. Ten eerste kan zo een voldoende grote onderzoekspopulatie worden gekregen. Ten tweede kan op deze manier voor het effect van seizoensinvloeden op de onderzoeksresultaten worden gecontroleerd. Om het effect van de economische crisis op de voorspellers van werkhervatting te onderzoeken is de onderzoeksperiode met drie maanden verlengd (april tot en met juni 2009). Hierdoor is het mogelijk om te kijken naar eventuele verschillen in percentages werkhervatting en naar eventuele verschillen in de resultaten op de vragenlijst vóór de economische crisis (april-juni 2008) en gedurende de economische crisis (april-juni 2009).

3.2 Respons

Tabel 3.1 geeft per instroomcohort van drie maanden een overzicht van het aantal verstuurd vragenlijsten en de respons. Tussen april 2008 en maart 2009 verstuurd UWW 33.012 vragenlijsten (zie paragraaf 3.4 voor de procedure). Om de vragenlijsten te kunnen versturen in een zo vroeg mogelijk stadium van de uitkeringsfase is niet altijd de beslissing van UWW over de uitkeringsaanvraag afgewacht. Dit betekent dat er vragenlijsten zijn verstuurd naar mensen van wie de uitkering is afgewezen. Ook zijn er vragenlijsten verstuurd naar mensen die het werk hebben hervat of waarvan het recht op WW al was beëindigd voordat zij de vragenlijst thuis ontvingen. Deze mensen zijn niet meegenomen in de verdere berekeningen en analyses. Dit resulteert in 24.289 netto verstuurd vragenlijsten, waarvan 6.576 mensen de vragenlijsten ingevuld hebben⁶. Het responspercentage is daarmee gemiddeld 27%, wat gebruikelijk is voor dergelijk onderzoek.

Bij vergelijking van de responders met de niet-responders (inclusief lege/slecht ingevulde vragenlijsten) blijken de responders te verschillen op een aantal harde kenmerken met de niet-responders. In de responsgroep zitten relatief iets meer vrouwen, hoger opgeleiden en ouderen dan in de nonresponsgroep (bijlage 2 geeft een overzicht van de kenmerken van mensen in de respons- en nonresponsgroep). De responsgroep bestaat uit iets meer werklozen met een economische- of administratief beroep en iets minder werklozen afkomstig uit de uitzendsector. Het aandeel werkhervatting binnen 12 maanden is hoger in de responsgroep dan in de nonresponsgroep, het aandeel maximum duur bereikt binnen 12 maanden is juist in de nonresponsgroep iets hoger. Wat betreft werk-

⁵ Dit hoofdstuk is vrij technisch. Lezers die minder geïnteresseerd zijn in de achterliggende methoden en technieken van het onderzoek kunnen dit hoofdstuk overslaan.

⁶ Vragenlijsten die leeg teruggestuurd zijn of zeer beperkt ingevuld waren, worden bij de non-respons geteld.

loosheidsomvang en gemiddeld aantal gewerkte uren voor werkloosheid zijn er nauwelijks verschillen te zien.

Tabel 3.1 Verstuurde vragenlijsten, respons, responspercentage

	apr- jun 2008	jul-sept 2008	okt-dec 2008	jan-mrt 2009	Totaal	extra: apr -jun 2009
Bruto verstuurde vragenlijsten	6.462	6.362	8.040	12.148	33.012	16.143
-/- afwijzingen, aanvragen buiten periode, beëindigd of max. duur bereikt voor ontvangst vragenlijst	1.679	1.750	1.826	3.468	8.723	4.481
Netto verstuurde vragenlijsten	4.783	4.612	6.214	8.680	24.289	11.662
-/- nonrespons en lege of slechts gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten	3.419	3.470	4.594	6.230	17.713	8.357
Respons	1.364	1.142	1.620	2.450	6.576	3.305
Responspercentage	29%	25%	26%	28%	27%	28%

3.3 Vragenlijst

Informatie over de harde factoren wordt verzameld door middel van 14 items welke betrekking hebben op arbeidsverleden, type inkomen, gezinssituatie, etniciteit en taalbeheersing. Voor de zachte factoren worden 140 items gebruikt die geselecteerd zijn in het vooronderzoek (zie ook paragraaf 2.3). Aan het einde van de vragenlijst wordt gevraagd of de respondent de vragenlijst met of zonder hulp heeft ingevuld (1 item). De vragenlijst is in 20-30 minuten te beantwoorden. Tabel 3.2 geeft een overzicht van de (sub)factoren en aantal items per (sub)factor in de vragenlijst. De complete vragenlijst is te vinden in bijlage 1.

Informatie die bij UWV bekend is zoals leeftijd, geslacht, opleiding, beroep en bedrijfstak waaruit de persoon werkloos is geworden, en werkloosheidsgegevens, worden niet via de vragenlijst uitgevraagd maar vanuit de administratieve bestanden van UWV toegevoegd aan de vragenlijstgegevens.

Tabel 3.2 Aantallen items vragenlijst per factor en subfactor, administratieve gegevens in het longitudinaal onderzoek.

Zachte Factoren	Model	aantal items
Job search behavior (werkzoekgedrag)	TPB	
-sollicitatievoorbereidingen		3
-benaderen potentiële werkgevers		3
-sturen sollicitatiebrieven n.a.v vacatures		1
-benaderen kennissen en open sollicitaties		3
Job search self-efficacy (geloof in eigen kunnen)	TPB	
-bij sollicitatievoorbereiding		6
-bij benaderen bedrijven		2
-indruk kunnen maken		4
Job search attitude (werkzoekattitude)	TPB	
-voordeel/aangenaamheid van werk zoeken		2
-nut en noodzaak van werk zoeken		2
Subjectieve norm (waargenomen druk van de omgeving)	TPB	
-naaste familie en partner		2
-vrienden en kennissen		2
-mensen in de buurt		2
Sociale steun	Wanberg	
-informatieve en instrumentele steun		5
Werkzoekintentie	TPB	
-werkzoekintentie		5
-aantal werkoeken komende maand		1
Belemmeringen bij het krijgen van werk	Wanberg	
-lichamelijke gezondheidsproblemen		1
-psychische gezondheidsproblemen		1
-gebrek aan (betaalbare) kinderopvang		1
-zorg voor familieleden		1
-beschikbaarheid voor afwijkende werktijden		1
-financiële problemen		1
-verkeerde opleiding		1
-te weinig of niet de juiste werkervaring		1
-leeftijd		1
-problemen met de Nederlandse taal		1
-(buitenlandse) afkomst		1
-aantal uren per week in staat tot werken		1
Job search quality (werkzoekkwaliteit)	Wanberg	
-zorgvuldige sollicitatievoorbereiding		3
Arbeidsmotivatie	Motivatie-model	
-arbeidsmotivatie		5

Zachte Factoren , vervolg	Model	aantal items
Nadelen niet-werken	Motivatatie-model	
-gezondheids- of malaiseproblemen a.g.v. niet werken		6
-psychosociale problemen a.g.v. niet werken		4
-(financiële) onzekerheid a.g.v. niet werken		2
-situatie van niet-werken is voor/nadelig		1
Zelfvertrouwen	Motivatatie-model	
-negatief zelfvertrouwen		5
-positief zelfvertrouwen		5
Attributie	Motivatatie-model	
-interne variabele attributie		4
-externe variabele attributie		4
-interne stabiele attributie		3
-externe stabiele attributie		3
Acceptatiebereidheid	Wanberg	
-variabele of afwijkende werktijden		3
-vuil werk		1
-verhuizen met vergoeding/lange reistijd		2
-aanpassingvragend werk		3
-voltijdse baan		1
-onwenselijk werk (onder niveau, laag salaris, ander werk)		3
Wensen ten aanzien van baan	Wanberg	
-veelzijdigheid en sociale contacten		3
-goede arbeidsvoorwaarden		3
Ervaren gezondheidsproblemen (VOEG)	Wanberg	13
Werkvermogen	Wanberg	
-Algemeen werkvermogen		1
-Lichamelijk werkvermogen		1
-Psychisch werkvermogen		1
Economische noodzaak	Wanberg	
-financiële noodzaak (om binnen 2 maanden werk te vinden)		1
Arbeidsmarkt	Wanberg	
-visie op terugkeer naar werk		3
- te ziek voelen om te werken		1
Harde factoren uitgevraagd in vragenlijst		
Soort uitkering naast WW		1
Aantal uren betaald werk naast uitkering		1
Aantal uren vrijwilligerswerk naast uitkering		1
Werkgeschiedenis		5
Samenstelling huishouden en inkomen		4
Afkomst		1
Begrip Nederlandse taal		1
Hulp gehad bij invullen vragenlijst		1
Totaal aantal items vragenlijst		155

Harde factoren uit administratie UWV	
leeftijd	1
geslacht	1
duur WW	1
Maximum duur WW	1
arbeidspatroon	1
werkloosheidsomvang	1
opleidingsniveau	1
opleidingsrichting	1
bedrijfstak waaruit men werkloos is geworden	1
bemiddelingsberoep	1
reden einde WW	1
Totaal aantal items administratie UWV	11

3.4 Procedure

In mei 2008 zijn de eerste vragenlijsten verstuurd naar instromers in de WW-uitkering over de maand april 2008. Vervolgens zijn in elke volgende maand vragenlijsten verstuurd naar de instromers uit de voorgaande maand, bijvoorbeeld in juni 2008 voor de maand mei. De laatste lichting is in juli 2009 verstuurd naar instromers uit de maand juni 2009 (dit is inclusief de vragenlijsten voor het extra cohort werkzoekenden dat voor de analyses naar de economische crisis geselecteerd is). De vragenlijst ging vergezeld van een begeleidende brief van de RUG, een begeleidende brief van het UWV, en een retourenvelop (rechtstreeks aan de RUG geadresseerd). Om de drempel voor het invullen van de vragenlijst zo laag mogelijk te houden, is telefonische ondersteuning aangeboden bij het invullen van de vragenlijst vanuit de RUG. De respondenten dienden de vragenlijst binnen tien dagen terug te sturen naar de RUG.

Elke vragenlijst werd voorzien van een volgnummer om de anonimiteit te waarborgen. Het volgnummer dat zonder verdere vragenlijstdata door de onderzoekers van de RUG naar UWV werd gezonden, werd door het Kenniscentrum UWV gekoppeld aan het burgerservicenummer van de respondent. Door deze koppeling van nummers konden maandelijks de werk- of werkloosheidssituatie van de respondenten uit de administratieve bestanden van UWV worden verkregen. Zo kan onderzocht worden wie wel of niet het werk had hervat en binnen welke termijn. Bovendien hoefden factoren die vastgelegd zijn in de administratieve bestanden niet meer gevraagd te worden aan de klant. UWV selecteerde vanuit de administratieve bestanden van de WW een aantal gegevens van de respondenten zoals aangegeven in paragraaf 3.3 en tabel 3.2. Deze gegevens werden geanonimiseerd (met alleen het volgnummer) aan de onderzoekers geleverd, die vervolgens deze gegevens koppelden aan de vragenlijstresultaten. Op deze wijze is gezorgd dat de geregistreeerde (harde) factoren en de uitgevraagde (voornamelijk zachte) factoren gekoppeld werden aan de werksituatie van de respondent 12 maanden na instroom in de WW.

3.5 Analyse van de resultaten

Ten behoeve van de verdere ontwikkeling van de vragenlijst tot een praktisch screenings- en diagnoseinstrument, is er naar gestreefd om het aantal items drastisch te re-

duceren zonder verlies van meetkwaliteiten (betrouwbaarheid en predictieve validiteit). Hiertoe is bij constructen van > 3 items een reductie tot 3 items gerealiseerd (zie bijlage 3 voor het resultaat van de itemreductie). Hierbij zijn de drie items gekozen die in het totale bestand van 5 cohorten de hoogste voorspellende waarde hadden in een univariate logistische regressie bij 9 maanden WW-status (wel of geen werk hervat bij 9 maanden) en die een Cronbach's alfa ≥ 0.50 hadden (Evers e.a. 2000; Veldhoven & Meijman, 1994) Deze procedure is gevolgd voor alle constructen, behalve voor de gezondheidsvragenlijst de VOEG, die is gestandaardiseerd op een aantal van 13 items voor de verkorte versie van de VOEG. Tevens is voor de vragen "Belemmeringen bij het verkrijgen van Werk" de logistische regressie analyse per item uitgevoerd vanwege de specifieke inhoudelijke waarde van de afzonderlijke items. Om de uitkomsten van regressie-analyses op de verschillende factoren onderling te kunnen vergelijken is het scorebereik van alle variabelen omgerekend naar een 0-100 schaal.

Op basis van gegevens van UWV is op 12 maanden vastgesteld wat de situatie van de respondenten is. De respondenten zijn ingedeeld op basis van gegevens van UWV over lopende WW-uitkering en/of reden van het beëindigen van de WW-uitkering. Na het vaststellen van deze situatie is bepaald (1) welke respondenten het werk hebben hervat (=werkhervatters) en (2) welke respondenten na 12 maanden nog een WW-uitkering hebben (= niet-werkhervatters). Personen die gedurende de periode van 12 maanden de maximale duur van de uitkering bereikten en personen bij wie de uitkering is gestopt om overige redenen zijn voor de analyses uitgesloten (zie tabel 3.3). Dit resulteert in een analysegroep van 3.618 respondenten waarvan 2.082 (58%) werkhervatters.

Tabel 3.3 Overzicht analysegroep, naar werk-/werkloosheidsstatus na 12 maanden

	apr- jun 2008	jul-sept 2008	okt-dec 2008	jan-mrt 2009	Totaal
Respons	1.364	1.142	1.620	2.450	6.576
-/- uitstroom binnen 12 maanden wegens andere redenen dan werkhervatting	229	188	341	473	1231
-/- met ontbrekende waarden op een van de constructen	355	307	412	653	1727
Analyse groep	780	647	867	1.324	3.618
Waarvan werkhervatting binnen 12 maanden	497	372	482	731	2.082
Waarvan WW-uitkering na 12 maanden	283	275	385	593	1.536
Aandeel werkhervatting in analysegroep	64%	57%	56%	55%	58%

Met behulp van beschrijvende en toetsende statistiek wordt inzicht gegeven in verschillen tussen werkhervatters en niet-werkhervatters. De gemiddelde waarden en percentages van harde en zachte kenmerken zijn voor niet-werkhervatters en werkhervatters apart berekend. Er zijn T-toetsen en Chi-kwadraattoetsen berekend om de significantie van de gevonden verschillen tussen beide groepen vast te stellen. De toetsing op mogelijke statistische verschillen van de zachte factoren met behulp van T-tests is vooraf gegaan door een multivariate variantie-analyse om eerst een integrale toetsing op de mogelijke ver-

schillen te krijgen zodat kanskapitalisatie door en correlaties tussen de vele variabelen niet leiden tot verkeerde conclusies.

Vervolgens zijn voor de variabelen met significante verschillen effect-sizes (ES) berekend om de relevantie van het verschil vast te stellen. Cohens d wordt berekend voor verschillen in gemiddelden en is gedefinieerd als het verschil tussen 2 gemiddelden gedeeld door de gezamenlijke standaard deviatie (Cohen, 1995). Voor χ^2 gegevens wordt Phi berekend door $\sqrt{(\chi^2/N)}$ (Davenport & El-Sanhurry, 1991). Voor het benoemen van de grootte van het effect zijn twee indelingen gehanteerd. Bij de T-test (rechte letters): onbeduidend effect (T): $<0,2$, klein effect (S): $0,2-0,5$, middelmatig effect (M): $0,5-0,8$, groot effect (L): $>0,8$. Bij de Chi-kwadraat toets (schuine letters): onbeduidend effect (T): $<0,1$, klein effect (S): $0,1-0,3$, middelmatig effect (M): $0,3-0,5$, groot effect (L): $>0,5$. Van statistisch significant en relevant wordt gesproken als het significantieniveau (p-waarde) kleiner is dan 0,05 en de effectgrootte groter of gelijk is aan 0,50 bij een T-toets of 0,30 bij de Chi-kwadraattoets (tenminste een middelmatig effect).

Logistische regressieanalyse

Om na te gaan welke harde en zachte factoren van invloed zijn op werkhervatting zijn logistische regressie-analyses uitgevoerd. Daarbij is de kans op werkhervatting binnen 12 maanden, uitgedrukt in de verhouding $P_{\text{werkhervatten}}/P_{\text{niet-werkhervatten}}$, als afhankelijke variabele gebruikt, terwijl de overige variabelen fungeren als onafhankelijke variabelen of predictoren. Alvorens een multivariate logistische regressie-analyse uit te voeren, wordt gecontroleerd of de in de analyse betrokken onafhankelijke variabelen onderling niet te sterk gecorreleerd zijn (multicollineariteit). Een hoge mate van collineariteit leidt namelijk tot een instabiele en onbetrouwbare schatting van de effecten (Öztürk & Akdeniz, 2000). Aan de hand van de Variance Inflation Factor (VIF) is dit te checken (Field, 2005). De VIF ligt tussen 1,0 en 3,7 hetgeen onder de aanbevolen waarde van 10 is (Field, 2005).

Verbanden worden weergegeven als $\text{Exp}(B)$. Wanneer de $\text{Exp}(B)$ waarde precies 1,0 is, is er geen verband tussen de betreffende factor en - bijvoorbeeld - werkhervatting. Hoe sterker de $\text{Exp}(B)$ waarde afwijkt van 1,0 hoe sterker het verband tussen de factor en werkhervatting. Een $\text{Exp}(B)$ waarde die kleiner is dan 1,0 duidt op een kleinere kans op werkhervatting. Een $\text{Exp}(B)$ waarde die groter is dan 1,0 duidt op een grotere kans op werkhervatting. Bij een significantieniveau (p-waarde) van kleiner dan 0,05 wordt het verschil aangemerkt als statistisch significant.

Vanwege het grote aantal potentiële predictoren in combinatie met een grote groep respondenten is het nodig om tot een zinvolle reductie te komen van het aantal onafhankelijke variabelen aangezien anders ook variantie in het ruisgebied van een variabele bij een groot aantal respondenten al snel aangemerkt wordt als significant. Daartoe is gestart met het uitvoeren van een univariate logistische regressie. In deze univariate analyse is het verband onderzocht tussen de kans op werkhervatting binnen 12 maanden en steeds één afzonderlijke variabele of factor (werkhervatting binnen 12 maanden is daarbij gecodeerd als 1, niet werk hervatten als 0. De score-range van alle onafhankelijke variabelen is gestandaardiseerd door deze om te rekenen naar 0-100 om de uitkomsten op de variabelen onderling beter te kunnen vergelijken.) Het resultaat van deze univariate logistische re-

gressie-analyses is te vinden in bijlage 4 (laatste kolom met als kopje EXP(B)). Alleen die variabelen waarvoor een $EXP(B) > 1,010$ of $EXP(B) < 0,990$ is gevonden, zijn meegenomen in de multivariate logistische regressie. Na het uitvoeren van de multivariate logistische regressie zijn factoren met een p-waarde van $\leq 0,05$ tenslotte gedefinieerd als significante voorspellers voor werkhervatting na 12 maanden follow-up. De voorspellende waarden van de geselecteerde variabelen zijn in eerste instantie onderzocht met een multivariate logistische regressie-analyse volgens de enter-methode. Om te komen tot een regressievergelijking die alleen de significante voorspellers bevat wordt vervolgens op dezelfde variabelen een forward stepdown multivariate logistische regressie-analyse uitgevoerd.

Economische crisis

De economische crisis is mogelijk van invloed op de werkhervattingskansen van werklozen, en kan ook van invloed zijn op de predictieve waarde van de onderzochte harde en zachte factoren. Daarom is getracht het effect van de crisis op de resultaten in beeld te brengen. Voor het bestuderen van de effecten van de economische crisis op de verkregen scores zijn de resultaten van de vragenlijsten op de harde en zachte factoren van twee cohorten vergeleken. Beide cohorten bestaan uit mensen die werkloos zijn geworden in de periode april tot en met juni, cohort 1 in het jaar 2008 (voor de crisis) en cohort 5 in het jaar 2009 (tijdens de crisis). Het gaat hierbij om de verschillen tussen de kenmerken van personen die het werk wel of niet binnen 3 maanden hervatten. Gesteld zou kunnen worden dat mocht er al een effect zijn van de crisis dan zou dat in elk geval uit de eerste 3 maanden WW moeten blijken aangezien voor beide cohorten immers gold dat gedurende de gehele follow-up periode van 4-12 maanden er sprake was van economische crisis.

Om de effecten van economische crisis in kaart te brengen worden allereerst de percentages werkhervatting in de eerste 3 maanden van beide cohorten met elkaar vergeleken. Daarnaast zijn enkele harde persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, aantal gewerkte jaren in laatste beroep en in totaal) van werkhervatters en niet-werkhervatters van beide cohorten met elkaar vergeleken. Ten slotte zijn met behulp van een multivariate variantie-analyse (MANOVA) de scores op de vragenlijsten van beide cohorten met elkaar vergeleken. Hierbij wordt zo nodig gecorrigeerd voor leeftijd (covariabele). De werk(loosheids)status en het cohort waartoe de respondenten behoren is de between-subject variabele (onafhankelijke variabele), leeftijd de covariabele en de eindscores op de factoren zijn de afhankelijke variabelen. Het gaat bij deze analyses steeds om het mogelijke verschil tussen werkhervatters versus niet-werkhervatters in cohort 1 en cohort 5, dus om een interactie-effect tussen cohort 1-5 (voor- en tijdens crisis) en tussen werkhervatters en niet-werkhervatters. Significante verschillen zijn gedefinieerd als verschillen die bij toetsing een p-waarde van $\leq 0,05$ (two-tailed) laten zien. Mocht er sprake zijn van verschillen gerelateerd aan het optreden van de economische crisis dan dient hiermee rekening te worden gehouden bij de verdere statistische analyses en bij het generaliseren van de uitkomsten van dit onderzoek.

4. Resultaten hoofdonderzoek

Dit hoofdstuk laat zien op welke factoren werklozen die het werk binnen 12 maanden hervatten *verschillen* van de werklozen die binnen 12 maanden nog niet aan het werk zijn (onderzoeksvraag 1, paragraaf 4.2), wat de *voorspellende* factoren voor werkhervatting binnen 12 maanden zijn (onderzoeksvraag 2, paragraaf 4.3) en wat het effect is van de economische crisis op de onderzoeksresultaten (onderzoeksvraag 4, paragraaf 4.4). Het hoofdstuk begint met een korte beschrijving van de onderzoekspopulatie (paragraaf 4.1).

4.1 Onderzoekspopulatie

Van deze totale onderzoekspopulatie (n=3618) is de helft man (49,8%) en de gemiddelde leeftijd is 43 jaar. Ruim 60% van de respondenten heeft een laag of middelhoog opleidingsniveau. De meerderheid is gehuwd of samenwonend en heeft één of meer kinderen. Ongeveer een kwart van de respondenten is allochtoon (d.w.z. tenminste een van beide ouders is geboren in het buitenland), van wie ruim tweederde een niet-westerse achtergrond heeft, 5% geeft aan problemen met de Nederlandse taal te ervaren.

Het grootste deel van de onderzoekspopulatie is werkzaam geweest in de (financiële) dienstverlening (29%) of in een winkelbedrijf of groothandel (18%). Gemiddeld hebben de respondenten in hun leven 20,8 jaar betaald werk verricht. In hun laatste baan werkten zij gemiddeld 6,5 jaar, waarbij het grootste deel (66%) 32 uur of meer per week werkte, met een dienstverband voor onbepaalde tijd (48%).

4.2 Verschillen tussen werkhervatters en niet-werkhervatters

Voor de harde kenmerken zijn er relevante verschillen (tenminste een middelmatige effectsize, zie paragraaf 3.5 voor de methodiek) gevonden op drie factoren: leeftijd, aantal gewerkte jaren en maximale ww-duur. Werkhervatters zijn met een gemiddelde leeftijd van 40.9 jonger dan de niet-werkhervatters (gemiddelde leeftijd= 47.8) uit deze onderzoekspopulatie (zie tabel 4.1). Tabel 4.1 laat ook zien dat van de werklozen jonger dan 35 jaar in deze onderzoekspopulatie 86% het werk heeft hervat binnen een jaar, bij de WW-ers boven de 55 jaar is dat maar 30%. De werkhervatters hebben gemiddeld minder jaren gewerkt en een kortere maximale WW-duur dan niet-werkhervatters⁷.

Voor wat betreft de zachte factoren worden relevante verschillen gevonden op eveneens drie factoren: visie terugkeer naar werk, leeftijd als ervaren belemmering bij het krijgen van werk en algemeen werkvermogen. Werkhervatters hebben al bij aanvang van de werkloosheid een gunstigere visie op de terugkeer naar werk. Deze werkhervatters scoren bijvoorbeeld hoger op de stelling: ik verwacht snel op eigen kracht werk te vinden. Van de werkzoekenden met een gunstige visie op terugkeer naar werk heeft 86% het werk binnen een jaar hervat, bij de werkzoekenden met een ongunstige visie heeft slechts 29% het werk binnen een jaar hervat. Werkhervatters ervaren hun leeftijd min-

⁷ Deels komt dit door de manier waarop de onderzoeksgroep is samengesteld. WW-ers waarvan de WW-uitkering is beëindigd vanwege het bereiken van de maximale duur binnen 12 maanden zitten niet in de onderzoekspopulatie, zie paragraaf 3.5.

der vaak als een belemmering en schatten hun eigen algemene werkvermogen bij aanvang van de WW al hoger in dan de niet-werkhervatters.

Tabel 4.1 Enkele kenmerken van werkhervatters en niet-werkhervatters

	werkhervatters	niet werkhervatters	aandeel werkhervatting
leeftijd			
<35	27%	6%	86%
35 t/m 44	36%	30%	62%
45 t/m 54	28%	36%	51%
55 t/m 64	9%	28%	30%
gemiddelde leeftijd	40.9	47.8	
aantal gewerkte jaren			
t/m 5 jaar	6%	2%	82%
5 t/m 10 jaar	17%	8%	75%
10 t/m 15 jaar	20%	14%	66%
15 t/m 20 jaar	19%	16%	61%
20 t/m 25 jaar	14%	16%	54%
25 t/m 30 jaar	11%	14%	53%
30 t/m 35 jaar	7%	12%	44%
35 t/m 50 jaar	6%	19%	32%
Gemiddeld aantal jaren gewerkt	18.6	24.4	
visie op terugkeer naar werk			
ongunstig	6%	22%	29%
neutraal	24%	34%	49%
gunstig	70%	44%	68%
ik voel mij te ziek om te werken			
(sterk) mee oneens	95%	84%	60%
neutraal	4%	10%	35%
(sterk) mee eens	1%	6%	26%
ervaren belemmering: leeftijd (te jong/oud)			
(helemaal) niet belemmerend	52%	27%	73%
noch wel, noch niet belemmerend	19%	20%	56%
beetje tot zeer belemmerend	29%	53%	42%
algemeen werkvermogen : rapport cijfer			
1 t/m 4	1%	7%	18%
5 t/m 6	6%	13%	36%
7 t/m 10	93%	80%	61%
Totaal	100%	100%	58%
N=	2.082	1.536	

Naast deze genoemde relevante verschillen zijn er nog acht harde en 34 zachte kenmerken gevonden met significante verschillen tussen werkhervatters en niet-werkhervatters. Bij deze kenmerken zijn de verschillen echter als klein te typeren. Enkele voorbeelden hiervan zijn: werkhervatters hebben een hoger opleidings- en beroepsniveau dan niet-werkhervatters en hebben meer werkgevers gehad in de laatste vijf jaar voor hun werkloosheid. Werkhervatters benaderen bij aanvang van de WW al vaker potentiële werkgevers, achten zich meer in staat zich goed voor te bereiden op een sollicitatie. Tabel 4.2 geeft per (sub)factor de significantie van het verschil tussen werkhervatters en niet-werkhervatters (P-waarde), de waarde van de effect size, de grootte van de effect size (als groot, middelmatig, klein of onbeduidend) en de richting van het effect weer.

Tabel 4.2 P-waarden en Effect-sizes van de harde en zachte factoren bij aanvang WW met de werkstatus na 12 maanden

	P-waarde	Effect Size	Mate van effect*	Richting
Harde kenmerken				
<i>geslacht</i>	<0,001	0.07	O	
leeftijd	<0,001	0.76	M	-
<i>Etniciteit</i>	<0,001	0.06	O	
<i>problemen begrijpen Nederlandse taal</i>	<0,001	0.09	O	
<i>opleidingsniveau</i>	<0,001	0.12	K	+
opleidingsrichting	<0,001	<i>nvt</i>		
<i>samenstelling huishouding</i>	<0,001	0.13	K	
leeftijd thuiswonende kinderen	<0,001	0.09	O	-
Aantal personen in uw huishouden	<0,001	0.03	O	+
Aantal personen met vast inkomen in uw huishouden	<0,001	0.11	K	+
<i>beroepsniveau</i>	<0,001	0.11	K	+
<i>aard van het beroep</i>	0,002	0.09	O	
<i>bedrijfstak voor werkloosheid</i>	0,012	0.08	O	
aantal gewerkte jaren	<0,001	0.56	M	-
aantal jaren in laatste beroep	<0,001	0.41	K	-
aantal werkgevers laatste 5 jaar voor WW	<0,001	0.21	K	+
aantal keren zelf ontslag genomen laatste 5 jaar voor WW	<0,001	0.30	K	+
arbeidspatroon voor WW (in uren/week)	0,442	0.03	O	+
<i>aard laatste dienstverband</i>	<0,001	0.14	K	+
<i>alleen WW-uitkering</i>	<0,001	0.14	K	+
werkloosheidsomvang (uren/week)	0,039	0.07	O	+
resterende WW-duur (in dagen)	<0,001	0.73	M	-
uren betaald werk/week naast WW-uitkering	0,314	0.04	O	+
uren vrijwilligerswerk/week naast WW-uitkering	<0,001	0.14	O	-
Zachte kenmerken				
visie op terugkeer naar werk	<0,001	0.70	M	+
te ziek voelen om te werken	<0,001	0.39	K	-
financiële noodzaak	<0,001	0.16	O	+
werkzoekgedrag rond sollicitatievoorbereidingen	<0,001	0.27	K	-
actief Werkzoekgedrag:	<0,001	0.34	K	+
- benaderen mogelijke werkgevers	<0,001	0.45	K	+
- sturen van sollicitatiebrieven n.a.v. vacature	<0,001	0.19	O	+
- benaderen kennissen en open sollicitaties	0,006	0.09	O	+
geloof in eigen kunnen (Self efficacy):	<0,001	0.28	K	+
- geloof in eigen kunnen bij sollicitatiepreparatie	<0,001	0.25	K	+
- geloof in eigen kunnen bij benaderen bedrijven	<0,001	0.15	O	+
- indruk kunnen maken	<0,001	0.23	K	+

werkzoekattitude	<0,001	0.22	K	+
- voordeel en aangenaamheid van werk zoeken (valentie)	0,001	0.11	O	+
- nut en noodzaak van werk zoeken	<0,001	0.28	K	+
subjectieve norm (waargenomen druk van de omgeving)	<0,001			
- naaste familie en partner	<0,001	0.31	K	+
- vrienden en kennissen	<0,001	0.23	K	+
- mensen in de buurt	0,003	0.09	O	+
sociale steun	<0,001	0.34	K	+
werkzoekintentie	<0,001	0.44	K	+
baanzoekuren de komende maand	<0,001	0.20	K	+
ervaren belemmeringen bij krijgen van werk:	<0,001			
- lichamelijke gezondheidsproblemen	<0,001	0.38	K	-
- psychische gezondheidsproblemen	<0,001	0.27	K	-
- gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	0,335	0.03	O	-
- zorg voor familieleden	<0,001	0.18	O	-
- beschikbaarheid voor afwijkende werktijden	<0,001	0.28	K	-
- financiële problemen	<0,001	0.27	K	-
- verkeerde opleiding	<0,001	0.14	O	-
- te weinig of niet de juiste werkervaring	0,035	0.07	O	-
- leeftijd	<0,001	0.62	M	-
- problemen met de Nederlandse taal	<0,001	0.17	O	-
- (buitenlandse) afkomst	<0,001	0.20	K	-
aantal uren per week in staat tot werken	<0,001	0.21	K	+
werkzoekkwaliteit	<0,001	0.25	K	+
arbeidsmotivatie	<0,001	0.31	K	+
nadelen van niet werken	0,274	0.03	O	+
- gezondheids- of malaiseproblemen a.g.v. niet werken	0,290	0.04	O	-
- psychosociale problemen a.g.v. niet werken	0,001	0.11	O	+
- (financiële) onzekerheid a.g.v. niet werken	0,066	0.06	O	+
uiteindelijke balans voor-/nadelen van niet-werken is nadelig	<0,001	0.24	K	+
algemeen zelfvertrouwen	0,001	0.11	O	+
interne attributie (toeschrijven oorzaken aan zichzelf):	<0,001	0.27	K	+
- interne variabele attributie	<0,001	0.31	K	+
- interne stabiele attributie	<0,001	0.17	O	+
externe attributie (toeschrijven aan buiten persoon gelegen oorzaken)	<0,001	0.29	K	-
- externe variabele attributie	<0,001	0.31	K	-
- externe stabiele attributie	<0,001	0.36	K	-
acceptatiebereidheid	<0,001	0.18	O	-
- variabele en/of afwijkende werktijden	<0,001	0.14	O	+
- vuil werk	0,009	0.09	O	+
- verhuizen met vergoeding/lange reistijd naar werk met vergoeding	<0,001	0.14	O	+
- aanpassing vragend werk (moeilijker/tijdelijk werk, werk buiten vak)	<0,001	0.22	K	+

- voltijdse baan	<0,001	0.16	O	+
- onwenselijk werk	0,161	0.09	O	-
wensen ten aanzien van baan	<0,001	0.20	K	+
- veelzijdigheid (variatie/leermogelijkheden) en sociale contacten	<0,001	0.27	K	+
- goede arbeidsvoorwaarden	0,118	0.05	O	+
ervaren gezondheidsproblemen	<0,001	0.31	K	-
algemeen werkvermogen	<0,001	0.50	M	+
lichamelijk werkvermogen	<0,001	0.49	K	+
psychisch werkvermogen	<0,001	0.43	K	+

* Bij T-test (rechte letters): onbeduidend effect (O): <0.2, klein effect (K): 0.2-0.5, middelmatig effect (M): 0.5-0.8, groot effect (G): >0.8. Bij Chi-kwadraat toets (*cursief*): onbeduidend effect (O): <0.1, klein effect (K): 0.1-0.3, middelmatig effect (M): 0.3-0.5, groot effect (G): >0.5

** richting: positieve effectgrootte duidt op een hogere gemiddelde waarde van het betreffende item binnen de groep werkhervatters ten opzichte van deze waarde binnen de groep niet-werkhervatters. Een negatieve waarde duidt op het omgekeerde.

Bijlage 4 laat de frequentieverdelingen en gemiddelden van alle harde en zachte kenmerken van de werkhervatters en niet-werkhervatters zien. Ook geeft deze bijlage de significante verschillen en het aandeel werkhervatting ten opzichte van de onderzoeksgroep weer.

4.3 Voorspellers van werkhervatting binnen 12 maanden

In de multivariate logistische regressie-analyse zijn 24 factoren meegenomen (zie paragraaf 3.5 voor de methodiek en bijlage 5 voor resultaten van de 24 factoren). In het eindmodel blijven tien factoren over, waarvan leeftijd de belangrijkste voorspeller voor werkhervatting binnen 12 maanden blijkt te zijn (zie tabel 4.3).

Er zijn vier factoren die werkhervatting bevorderen (positieve regressiecoëfficiënt). De kans op werkhervatting neemt toe als de werkzoekende een gunstige visie op terugkeer naar werk heeft, actief mogelijke werkgevers benadert, een hoge werkzoekintentie en een goed algemeen werkvermogen heeft.

Zes factoren belemmeren werkhervatting. De voorspellers voor het uitblijven van werkhervatting zijn een hoge leeftijd van de werkzoekende, het niet (goed) begrijpen van de Nederlandse taal en een groot aantal jaren werken in het laatste beroep. Een werkzoekende die zich te ziek voelt om te werken, gezondheidsproblemen ervaart of zijn werkloosheidssituatie veelal toeschrijft aan externe variabele factoren (dat wil zeggen dat de werkzoekende een hoge externe variabele attributie heeft) heeft een geringere kans op werkhervatting.

Het model met de tien factoren herclassificeert 69,2% van de onderzoekspopulatie correct, uitgaande van de bekende uitstroomcijfers van de onderzoekspopulatie. Dat is een verbetering ten opzichte van het model zonder de tien factoren. Het zogenoemde nul-

model classificeert 57,5% correct. De verklaarde variantie is 27% (Nagelkerke $R^2=0.266$)⁸.

Tabel 4.3. Resultaten multivariate logistische regressieanalyse (forward stepdown)

N=3.618	Beta	P-waarde*	Exp(B)	95% Betrouwbaarheidsintervallen	
Constante	0,309	0,369	1,362		
Harde factoren**					
Leeftijd	-0,028	<0,001	0,972	0,968	0,976
Aantal gewerkte jaren in laatste beroep	-0,004	<0,001	0,996	0,993	0,998
Problemen begrijpen Nederlandse taal	-0,010	0,007	0,990	0,982	0,997
Zachte factoren					
Visie op terugkeer naar werk	0,009	<0,001	1,009	1,006	1,013
Te ziek voelen om te werken	-0,005	0,027	0,995	0,991	0,999
Actief Werkzoekgedrag: benaderen mogelijke werkgevers	0,011	<0,001	1,011	1,007	1,014
Werkzoekintentie	0,007	0,001	1,007	1,003	1,012
Externe variabele attributie	-0,005	0,005	0,995	0,991	0,999
Ervaren gezondheidsproblemen	-0,005	0,005	0,995	0,992	0,998
Algemeen werkvermogen	0,010	<0,001	1,010	1,004	1,015

* Verkregen op basis van Wald-criterium bij 1 df

** Betreft genormaliseerde scores van alle factoren (bereik 0-100)

4.4 Gevolgen economische crisis

Om te bepalen of het ontstaan van de economische crisis gedurende het onderzoek van invloed is op de resultaten- en hiervoor gecorrigeerd dient te worden bij de statistische analyses- is het effect van de economische crisis op de voorspellers van werkhervatting onderzocht. Er is gekeken naar de verschillen in werkhervatting gedurende de eerste 3 maanden en de persoonskenmerken van respondenten in cohort 1 (april-juni 2008, voor de crisis werkloos geworden) en van cohort 5 (april-juni 2009, tijdens de crisis werkloos geworden, zie ook paragraaf 3.4). Tabel 4.4 laat zien dat er geen significant (Goodman & Kruskal Tau: $P= 0.33$) verschil aangetoond kan worden tussen het aantal werkhervatters en niet-werkhervatters van beide cohorten 3 maanden na het begin van de werkloosheidsperiode. Ruim 20% heeft het werk hervat na 3 maanden, 22% in cohort 1 en 20% in cohort 5. Wel blijkt in een ANOVA het verschil in leeftijd van werkhervatters vs niet-werkhervatters in cohort 1 (groep voor crisis) significant kleiner dan in cohort 5 (groep tijdens crisis) (zie tabel 4.4). Bij de overige variabelen in tabel 4.4 zijn de verschillen niet significant. Om na te gaan of de scores tussen werkhervatters versus niet-werkhervatters verschillen in cohorten 1 en 5 is een multivariate variantie-analyse (MANOVA) uitgevoerd. MANOVA kon geen verschil aantonen tussen cohort 1 en 5 in de verschillen werkhervatters versus niet-werkhervatters (interactie-effect: Hotelling's $T (51,2609)= 0,90$,

⁸ De Nagelkerke R^2 is een benadering van de R^2 die bij lineaire regressies wordt berekend (Nagelkerke, 1991).

P= 0,674). Op basis van deze uitkomsten is er geen aanleiding om in de verdere statistische procedures en uitkomsten rekening te houden met de economische crisis.

Tabel 4.4 Effecten economische crisis: werk(loosheids)status, gemiddelden

	Voor crisis (cohort 1) N=780				Tijdens crisis (cohort 5) N=1950				Vershil [^]
	Hervat		Niet-hervat		Hervat		Niet-hervat		P-waarde
	N	%	N	%	N	%	N	%	
werk(loosheids)status	170	(21,8)	610	(78,2)	393	(20,2)	1557	(79,8)	0,33
Geslacht (man)	91	(53,5)	297	(48,7)	191	(48,6)	750	(48,2)	0,38
Opleidingsniveau									0,40
Basis	6	(3,5)	42	(6,9)	7	(1,8)	57	(3,7)	
Vmbo	26	(15,3)	88	(14,4)	58	(14,8)	233	(15,0)	
MBO/Havo/VWO	76	(44,7)	230	(37,7)	165	(42,0)	658	(42,3)	
HBO/Bachelor	39	(22,9)	166	(27,2)	110	(28,0)	373	(24,0)	
WO/Master	23	(13,5)	84	(13,8)	53	(13,5)	236	(15,2)	
Geen moeite Nederlandse taal te begrijpen	163	(95,5)	577	(94,6)	376	(95,7)	1469	(94,3)	0,10
Etniciteit									0,75
-autochtoon	137	(80,6)	463	(76,3)	305	(77,8)	1157	(79,1)	
-westers allochtoon	10	(5,9)	52	(8,6)	29	(7,4)	125	(8,0)	
-niet-westers allochtoon	23	(13,5)	92	(15,2)	58	(14,8)	271	(17,5)	
Welke soorten uitkering									0,19
-alleen WW uitkering	145	(85,3)	522	(85,6)	1385	(90,3)	366	(87,8)	
-naast WW andere uitkering	22	(12,9)	79	(13,0)	144	(9,4)	23	(5,5)	
- niet bekend	3	(1,8)	9	(1,5)	4	(0,3)	28	(6,7)	
	Gem	SD	Gem	SD	Gem	SD	Gem	SD	P-waarde
Leeftijd	41,0	9,9	44,5	9,4	37,7	9,9	43,6	9,5	0,02
Aantal gewerkte jaren totaal	18,6	10,4	22,0	10,7	16,4	10,0	21,0	10,5	0,12 ^{^^}
Aantal jaren in laatste beroep	5,8	8,0	8,1	9,5	4,7	6,9	6,8	8,4	0,18 ^{^^}
Aantal werkgevers laatste 5 jaar	2,9	2,5	2,8	3,4	2,8	1,8	2,4	1,7	0,73 ^{^^}
Aantal keren zelf ontslag genomen	0,6	1,0	0,4	0,9	0,8	1,0	0,6	1,0	0,81 ^{^^}
Arbeidspatroon voor WW (uren/week)	33,3	7,7	32,3	8,6	34,2	8,1	33,6	8,0	0,48 ^{^^}
Resterende WW-duur (dagen)	632	338	775	288	545	323	757	288	0,98 ^{^^}
Uren betaald werk/week naast WW	5,3	12,6	4,0	9,6	8,4	14,8	5,7	12,4	0,23 ^{^^}
Uren vrijwilligerswerk/week naast WW	0,8	2,9	0,9	3,0	0,5	1,7	0,7	2,6	0,73 ^{^^}

[^] Cohort * werk(loosheids) status

^{^^} Met leeftijd als covariabele

5. Ontwikkeling screenings- & diagnose-instrument

Dit hoofdstuk geeft antwoord op onderzoeksvraag 3: Kan een verkorte vragenlijst worden samengesteld met relevante items voor werkhervatting, die geschikt is voor implementatie door UWV als hulpmiddel voor de werkcoach?

Om de resultaten van het onderzoek bruikbaar te maken voor de praktijk heeft het Kenniscentrum UWV gekozen om een instrument met een beperkte set factoren te ontwikkelen voor de werkcoaches van UWV WERKbedrijf. Dit instrument kan UWV WERKbedrijf handvatten bieden voor screening en diagnose. Paragraaf 5.1 beschrijft de ontwikkeling van het instrument.

De waarde van het instrument hangt af van hoe gevoelig en hoe specifiek het instrument is om de juiste mensen te selecteren met een grote kans op werkhervatting binnen 12 maanden. Dit komt in paragraaf 5.2 aan de orde. Ten slotte gaat paragraaf 5.3 in op de bruikbaarheid van het instrument in de praktijk.

5.1 Ontwikkeling van een verkorte vragenlijst: de Persoonsverkener

Door het Kenniscentrum UWV is in overleg met UWV WERKbedrijf besloten om een verkorte vragenlijst te ontwikkelen die kan worden ingezet door de werkcoaches. Het instrument bestaat uit 9 van de 10 factoren die overbleven als voorspellers voor werkhervatting binnen 12 maanden (zie tabel 4.3, resultaten multivariate logistische regressie-analyse). De factor 'ervaren gezondheid' is niet meegenomen in deze verkorte lijst omdat deze bestaat uit een vragenlijst van 13 items (VOEG), die vrij gedetailleerd de gezondheidsproblemen van werkzoekenden in kaart brengt. Om te komen tot een korte vragenlijst, die voor een grote en diverse groep werkzoekenden geschikt is, is besloten om deze factor niet op te nemen. Na heranalyse door middel van multivariate logistische regressie (waarbij ervaren gezondheid uit de regressieanalyses is gelaten) bleek dat psychisch werkvermogen alsnog als een significante voorspeller werd gekenmerkt. Op verzoek van de werkcoaches is ook lichamelijk werkvermogen opgenomen in het nieuwe instrument. Uiteindelijk bestaat de verkorte lijst uit 11 factoren met 19 items (zie tabel 5.1)⁹. De verklaarde variantie is 26,5% (Nagelkerke $R^2 = 0.265$).

Het nieuw ontwikkelde instrument krijgt naam '*Persoonsverkener*'. Het doel van de Persoonsverkener is screening en diagnose:

- Screening. Betreft het selecteren en segmenteren op basis van de kans op werkhervatting binnen 12 maanden. Dit biedt het Werkbedrijf handvatten om de intensiteit van de dienstverlening te bepalen.
- Diagnose. Betreft het bieden van inzicht aan de werkcoach waarom een werkloze niet snel aan het werk kan komen en welke factoren veranderd dienen te worden om de kans op werkhervatting te vergroten. Dit geeft handvatten voor de soort dienstverlening die nodig is om werkzoekenden aan het werk te helpen.

⁹ Met deze factoren is opnieuw een multivariate logistische regressie-analyse uitgevoerd om de regressievergelijking te verkrijgen waarmee de kans op werkhervatting binnen 12 maanden kan worden bepaald.

Tabel 5.1 Voorspellers van werkhervatting binnen 12 maanden

Voorspeller	Resultaat onderzoek		Persoonsverkenner: beperkte set voor de praktijk	
	richting*	aantal items	richting*	aantal items
<i>hard</i>			<i>hard</i>	
Leeftijd	-	1	Leeftijd	- 1
Aantal gewerkte jaren in laatste beroep	-	1	Aantal gewerkte jaren in laatste beroep	- 1
Problemen begrijpen Nederlandse taal	-	1	Problemen begrijpen Nederlandse taal	- 1
<i>zacht</i>			<i>zacht</i>	
Visie op terugkeer naar werk	+	3	Visie op terugkeer naar werk	+ 3
Te ziek voelen om te werken	-	1	Te ziek voelen om te werken	- 1
Actief Werkzoekgedrag: benaderen mogelijke werkgevers	+	3	Actief Werkzoekgedrag: benaderen mogelijke werkgevers	+ 3
Werkzoekintentie	+	3	Werkzoekintentie	+ 3
Externe variabele attributie	-	3	Externe variabele attributie	- 3
Ervaren gezondheidsproblemen	-	13		
Algemeen werkvermogen	+	1	Algemeen werkvermogen	+ 1
			Psychisch werkvermogen	+ 1
			Lichamelijk werkvermogen**	1
Totaal		30	Totaal	19

*+: factor vergroot de kans op werkhervatting. - factor: verkleint de kans op werkhervatting.

**toegevoegd op verzoek werkcoaches

De bedoeling is dat een werkzoekende de Persoonsverkenner aan het begin van de werkloosheid (binnen maximaal drie maanden na aanvang werkloosheid) invult. De Persoonsverkenner levert voor iedere klant een profiel op dat als basis dient voor coaching van de klant. Het profiel is ontwikkeld door het Kenniscentrum UWV. Het profiel biedt de werkcoach snel inzicht in de kans op werkhervatting binnen 12 maanden (screening) en in de factoren die werkhervatting bevorderen dan wel belemmeren (diagnose). De screening is gebaseerd op een kansformule die met de resultaten uit de multivariate logistische regressieanalyse de kans op werkhervatting binnen 12 maanden per individu berekend. Deze kans kan liggen tussen de 0% (geen werkhervatting) en 100% (wel werkhervatting). Uiteraard gaat het hierbij om een geschatte kans in een grotere populatie. Het model met de 11 factoren herclassificeert 69% van de onderzoekspopulatie correct (er van uitgaand dat iemand met een kans op werkhervatting van meer dan 50% wordt aangemerkt als werkhervatter). Dat is een verbetering ten opzichte van het model zonder de 11 factoren. Het zogeheten nul-model classificeert 57,5% correct. Paragraaf 5.2 gaat nader in op de wijze waarop en de nauwkeurigheid waarmee iemands werkhervattingskansen in de praktijk bepaald kunnen worden.

Voor de diagnose wordt per factor de score (tussen 0 en 100) van de klant vergeleken met de gemiddelde scores van de referentiegroep gevormd door de groep werkhervatters

in het onderzoek (de gemiddelde scores op de voorspellers van de werkhervatters zijn terug te vinden in bijlage 4). De klant wordt per factor ingedeeld in één van de vijf categorieën: ver boven gemiddeld, boven gemiddeld, gemiddeld, beneden gemiddeld en ver beneden gemiddeld¹⁰. Figuur 5.1 geeft een fictief profiel van een werkzoekende.

Figuur 5.1 Persoonsverkenner: profiel van een fictieve klant

	ver beneden gemiddeld	beneden gemiddeld	gemiddeld	boven ge- middeld	ver boven gemiddeld
Visie op terugkeer naar werk	X				
Actief benaderen mogelijke werkgevers				X	
Werkzoekintentie		X			
Algemeen werkvermogen			X		
Lichamelijk werkvermogen			X		
Psychisch werkvermogen			X		
	ver boven gemiddeld	boven ge- middeld	gemiddeld	beneden gemiddeld	ver beneden gemiddeld
Leeftijd (50 jaar)		X			
Aantal gewerkte jaren in laatste beroep	X				
Problemen Nederlandse taal	X				
externe variabele attributie				X	
te ziek voelen om te werken		X			
kans op werk binnen 12 maanden	26%				

Hoe meer de score van de werkzoekende rechts in het profiel staat, hoe gunstiger de betreffende factor is voor de kans op werkhervatting. Het fictieve profiel bestaat uit twee onderdelen. Het bovenste gedeelte bevat de factoren met een positieve relatie met werkhervatting. Voor een goede kans op werkhervatting dient de klant hier (ver) boven gemiddeld of gemiddeld op te scoren. Het onderste gedeelte bevat de factoren met een negatieve relatie met werkhervatting. Voor een goede kans op werkhervatting dient de klant hier (ver) beneden gemiddeld of gemiddeld op te scoren. De ontwikkelde formule is inmiddels omgezet in een computerprogramma, dat na invulling van de resultaten het klantprofiel genereert.

5.2 Waarde van de Persoonsverkenner als screeningsinstrument

Door het (laten) invullen van de vragenlijst en het gebruik van de vragenlijstgegevens in de kansformule kan de kans op werkhervatting worden berekend. De uitkomst is echter met een zekere mate van onzekerheid en onnauwkeurigheid omgeven aangezien niet alle

¹⁰ Deze profileringsprocedure en de grenswaarden zijn door Het Kenniscentrum UWV voornamelijk bepaald aan de hand van de gemiddelde score van de werkhervatters op de voorspeller +/- 0,5 SD en 1,5 SD, maar kunnen t.z.t. afgestemd worden op de resultaten van de logistische regressies.

factoren die van invloed zijn op de kans op werkhervatting in het model zitten. Dit mag worden afgeleid uit het feit dat niet alle variantie van de voorspelde variabele (= werkhervattingskans) door het model wordt verklaard. Naarmate de verklaarde variantie groter is, zal ook de nauwkeurigheid toenemen.

In het model dat nu is verkregen, is werkhervatting binnen 12 maanden gecodeerd als 1, en niet werk hervatten in deze follow-up periode als 0. Dit impliceert dat naarmate de uitkomst van de kansformule hoger is, de kans op werkhervatting groter is. Aangezien er een kans is op het maken van fouten bij het classificeren van iemand als werkhervatter of niet-werkhervatter op basis van de berekende werkhervattingskans, is het van belang om het afkappunt zodanig te kiezen dat de kans op het maken van een foute beslissing het geringste is daar waar de kosten het hoogst zijn. Een voorbeeld kan dit wellicht verduidelijken.

Indien de berekende kans op werkhervatting hoger is dan bijvoorbeeld 0.50, het afkappunt, kan men beslissen dat het hier gaat om iemand die binnen een jaar weer werk heeft. Uit tabel 5.2 en tabel 5.3 (onder kolomkop 'nauwkeurigheid') wordt bij dit afkappunt 69% van de 3618 respondenten correct geclassificeerd op basis van de 11 factoren genoemd in tabel 5.1. Immers, 1654 (terecht positieven, TP) worden door zowel de UWV-administratie van de werk(loosheids)status als door het model als snelle werkhervatter bestempeld. Ook 841 niet-werkhervatters (terecht negatieven, TN) blijken correct door het model voorspeld te worden. De nauwkeurigheid $(1654+841)/3618$ is dus 0.69 (of 69%). Bij dit afkappunt worden echter 2 typen fouten gemaakt: de fout positieven (FP, type I fout) en de fout negatieven (FN, type II fout). De fout positieven zijn in dit geval de respondenten ($n= 695$ bij afkappunt 0.5) die door het model als werkhervatters worden gezien, maar in werkelijkheid niet binnen 12 maanden het werk hervatten. De fout negatieven zijn degenen die door het model als niet-werkhervatters in 12 maanden worden gezien ($n=428$ bij afkappunt 0.5), doch in werkelijkheid wel binnen 12 maanden werk vinden. Door met het afkappunt te schuiven verandert zowel de nauwkeurigheid van de voorspelling van het model, als het aantal fout positieven en negatieven. Het is voorstelbaar dat een fout positieve beslissing (iemand bestempelen als werkhervatter die toch niet in een jaar aan het werk komt) kostbaar is omdat bijvoorbeeld geen begeleiding wordt geboden bij het werk zoeken en daarmee de WW-uitkering nodeloos lang duurt. Andersom kan voor een fout negatieve beslissing (iemand die is bestempeld als niet-werkhervatter die toch wel op eigen kracht in 12 maanden werk vindt), ten onrechte extra begeleidingskosten worden gemaakt.

Tabel 5.2 Aantal respondenten geclassificeerd op basis van waargenomen (ge-registreerde) en voorspelde wel/geen werkhervatting in 12 maanden bij 11 voorspellers.

Afkappunten	Voorspeld uit model	Geregistreerde werk(loosheids)status		Totaal	
		Niet werkhervatter	Werkhervatter		
		<i>Niet-Werkhervatter</i>	<i>Terecht Negatief (TN)</i>	<i>Fout Negatief (FN)</i>	
		<i>Wel-Werkhervatter</i>	<i>Fout Positief (FP)</i>	<i>Terecht Positief (TP)</i>	
		<i>Totaal</i>			
0.10	≤ 0.10	Niet Werkhervatter	57	4	61
	> 0.10	Werkhervatter	1479	2078	3557
		Totaal	1536	2082	3618
0.20	≤ 0.20	Niet Werkhervatter	207	30	237
	> 0.20	Werkhervatter	1329	2052	3381
		Totaal	1536	2082	3618
0.30	≤ 0.30	Niet Werkhervatter	410	113	523
	> 0.30	Werkhervatter	1126	1969	3095
		Totaal	1536	2082	3618
0.40	≤ 0.40	Niet Werkhervatter	628	257	885
	> 0.40	Werkhervatter	908	1825	2733
		Totaal	1536	2082	3618
0.45	≤ 0.45	Niet Werkhervatter	723	325	1048
	> 0.45	Werkhervatter	813	1757	2570
		Totaal	1536	2082	3618
0.50	≤ 0.50	Niet Werkhervatter	841	428	1269
	> 0.50	Werkhervatter	695	1654	2349
		Totaal	1536	2082	3618
0.55	≤ 0.55	Niet Werkhervatter	965	535	1500
	> 0.55	Werkhervatter	571	1547	2118
		Totaal	1536	2082	3618
0.60	≤ 0.60	Niet Werkhervatter	1086	689	1775
	> 0.60	Werkhervatter	450	1393	1843
		Totaal	1536	2082	3618
0.70	≤ 0.70	Niet Werkhervatter	1299	1037	2336
	> 0.70	Werkhervatter	237	1045	1282
		Totaal	1536	2082	3618
0.80	≤ 0.80	Niet Werkhervatter	1468	1481	2949
	> 0.80	Werkhervatter	68	601	669
		Totaal	1536	2082	3618
0.90	≤ 0.90	Niet Werkhervatter	1529	1966	3495
	> 0.90	Werkhervatter	7	116	123
		Totaal	1536	2082	3618
		Totaal%	42%	58%	100%

Men kan het afkappunt dat leidt tot de beslissing om iemand als snelle werkhervatter (of langdurige werkloze) te bestempelen, hoger of lager kiezen afhankelijk van bijvoorbeeld kosten- of beleidsoverwegingen. Om dit afkappunt te kunnen bepalen kan gebruik worden gemaakt van 5 maten.

- Sensitiviteit: percentage van de werkhervatters dat door de vragenlijst daadwerkelijk wordt herkend = $TP/(TP+FN)$
- Specificiteit: percentage van de niet-werkhervatters dat door vragenlijst daadwerkelijk wordt herkend = $TN/(TN+FP)$
- Positieve voorspellende waarde (PPV): percentage correct herkende werkhervatters = $TP/(TP+FP)$
- Negatieve voorspellende waarde (NPV): percentage correct herkende niet werkhervatters = $TN/(TN+FN)$
- Nauwkeurigheid: percentage correct herkende werkhervatters + percentage correct herkende niet werkhervatters = $(TN+TP)/\text{Totaal}$

Tabel 5.3 Effecten van verschillende afkappunten voor sensitiviteit, specificiteit, positief en negatief voorspellende waarden en nauwkeurigheid

Afkappunt	Sensitiviteit	Specificiteit	Positieve voorspellende waarde	Negatieve voorspellende waarde	Nauwkeurigheid
	$TP/(TP+FN)$	$TN/(TN+FP)$	$TN/(TN+FN)$	$TP/(TP+FP)$	$(TP+TN)/\text{totaal}$
0,10	1,00	0,04	0,93	0,58	0,590
0,20	0,99	0,13	0,87	0,61	0,624
0,30	0,95	0,27	0,78	0,64	0,658
0,40	0,88	0,41	0,71	0,67	0,678
0,45	0,84	0,47	0,69	0,68	0,685
0,50	0,79	0,55	0,66	0,70	0,690
0,55	0,74	0,63	0,64	0,73	0,694
0,60	0,67	0,71	0,61	0,76	0,685
0,70	0,50	0,85	0,56	0,82	0,648
0,80	0,29	0,96	0,50	0,90	0,572
0,90	0,06	1,00	0,44	0,94	0,455

In tabel 5.3 zijn voor een aantal afkappunten deze maten bepaald. Zoals in de tabel te zien is, blijkt de nauwkeurigheid het grootste te zijn bij een afkappunt van 0.55. Om zoveel mogelijk de echte werkhervatters te detecteren dient de sensitiviteit zo hoog mogelijk te zijn. Dit wordt bereikt door het afkappunt zo laag mogelijk te kiezen. Nadeel van een laag afkappunt is een geringere nauwkeurigheid door toename van het aantal voorspelde werkhervatters dat in de werkelijkheid langdurig werkloos blijkt te zijn (fout positieven). Wil men daarentegen niet teveel 'bijvangst' hebben bij het opsporen van de snelle werkhervatters (een hoge Positief Voorspellende Waarde= PPV) dan dient het afkappunt hoog te liggen, hetgeen echter weer ten koste gaat van de sensitiviteit (het aantal echte werkhervatters dat juist voorspeld wordt neemt af). Een soortgelijke gedachten-exercitie is mogelijk voor het detecteren van de niet-werkhervatters in de follow-up periode waarbij met name de specificiteit en de Negatieve Voorspellende Waarde van belang zijn.

5.3 Invoering van de Persoonsverkenner in de praktijk

De bruikbaarheid van de Persoonsverkenner, inclusief het computerprogramma, is in het voorjaar 2011 in een pilot getest op 3 vestigingen (Almere, Apeldoorn en Zevenaar) door 9 werkcoaches en 50 werkzoekenden. De resultaten van deze pilot zijn positief. De werkcoaches gaven aan dat de uitslag van de Persoonsverkenner hen hielp in hun kwalitatieve beoordeling of ze dienstverlening moesten aanbieden aan de klant. De resultaten op de kansformule wees uit dat veel klanten een goede kans op werkhervatting hadden, waardoor de werkcoach niet direct dienstverlening hoefde in te zetten; naar verwachting zou de klant op eigen kracht werk vinden. Deze bevinding op basis van de Persoonsverkenner sloot vaak aan bij hun eigen gevoel ten aanzien van werkhervattingskansen van de klanten. Daarnaast hielp de uitslag van de Persoonsverkenner de werkcoaches om de specifieke mogelijkheden en belemmeringen (diagnose) van de klant in kaart te brengen en, waar nodig, te verwijzen naar dienstverlening op maat (bijvoorbeeld een workshop, empowerment of een competentietest). De deelnemende werkcoaches lieten weten dat de Persoonsverkenner dezelfde onderwerpen aanhaalt als een ervaren coach tijdens een eerste gesprek met de klant. In het licht van de aankomende e-dienstverlening, waarbij persoonlijk contact in de eerste maanden van werkloosheid ontbreekt, is dit een gunstige conclusie. Tot slot gaven werkzoekenden en werkcoaches aan dat de Persoonsverkenner gemakkelijk te gebruiken is (UWV Kennisverslag 2011-II, paragraaf 4.2).

6. Conclusie en discussie

Het onderzoek "Voorspellers van Werkhervatting" probeert inzicht te geven in zowel harde als zachte factoren die van invloed zijn op het feit dat bepaalde personen snel het werk hervatten en anderen langdurig werkloos blijven. Het longitudinale hoofdonderzoek betreft een vervolg op een eerder verricht cross-sectioneel onderzoek. Het hoofdonderzoek heeft het mogelijk gemaakt om de werkelijke predictieve kracht van gevonden factoren in het vooronderzoek te kunnen toetsen door gebruik te maken van een longitudinale benadering en waarin de kans dat personen uit een werkloosheidssituatie het werk hervatten wordt vastgesteld aan de hand van uitstroomcijfers.

Op basis van de resultaten heeft het Kenniscentrum UWV de Persoonsverkenner ontwikkeld, een instrument met een beperkte set vragen waarmee voor dienstverlening relevante kenmerken van werklozen adequaat kunnen worden gemeten.

Dit hoofdstuk geeft in het kort antwoord op de onderzoeksvragen en licht de resultaten aan de hand van een discussie toe.

6.1 Verschillen tussen werkhervatters en werklozen

Onderzoeksvraag 1: "Op welke van de onderzochte factoren *verschillen* werklozen die het werk binnen 12 maanden hervatten van de werklozen die binnen 12 maanden nog niet aan het werk zijn?"

De totale onderzoekspopulatie van 3618 werklozen is opgedeeld in een groep werkhervatters binnen (2082 personen, 58%) en een groep werklozen (1536 personen, 42%) na 12 maanden. Werkhervatters en niet-werkhervatters vertonen significante en relevante verschillen op zowel harde als zachte kenmerken. Werkhervatters zijn gemiddeld jonger dan de niet-werkhervatters uit deze onderzoekspopulatie. De werkhervatters hebben gemiddeld minder jaren gewerkt en een kortere maximale WW-duur dan niet-werkhervatters¹¹. Werkhervatters hebben al bij aanvang van de werkloosheid een gunstigere visie op de terugkeer naar werk. De werkhervatters scoren bijvoorbeeld hoger op de stelling: ik verwacht snel op eigen kracht werk te vinden. Werkhervatters ervaren hun leeftijd minder vaak als een belemmering en schatten hun eigen algemene werkvermogen bij aanvang van de WW al hoger in dan de niet-werkhervatters.

6.2 Voorspellende factoren voor werkhervatting binnen 12 maanden

Onderzoeksvraag 2: "Wat zijn de *voorspellende* factoren voor werkhervatting binnen 12 maanden?"

Uit multivariate logistische regressie-analyse blijkt dat de voorspelbaarheid van werkhervatting binnen 12 maanden verbeterd kan worden door tien factoren aan het begin van de werkloosheid in kaart te brengen. Vier factoren bevorderen werkhervatting. De kans

¹¹ Deels komt dit door de manier waarop de onderzoeksgroep is samengesteld. WW-ers waarvan de WW-uitkering is beëindigd vanwege het bereiken van de maximale duur binnen 12 maanden zitten niet in de onderzoekspopulatie, zie paragraaf 3.5.

op werkhervatting neemt toe als de werkzoekende een gunstige visie op terugkeer naar werk heeft, actief mogelijke werkgevers heeft benaderd, een hoge werkzoekintentie en een goed algemeen werkvermogen heeft.

Zes factoren belemmeren werkhervatting. Voorspellers voor het uitblijven van werkhervatting zijn een hogere leeftijd, het niet (goed) begrijpen van de Nederlandse taal en een groot aantal jaren werken in het laatste beroep. Als de werkzoekende zich te ziek voelt om te werken en gezondheidsproblemen ervaart of als de werkzoekende zijn werkloosheidssituatie veelal toeschrijft aan externe variabele factoren (een hoge externe attributie heeft) dan is de kans op werkhervatting ook geringer. Het model classificeert 69,2% van de werklozen uit de onderzoekspopulatie goed.

Discussie

Nadere analyse laat zien dat er een duidelijke relatie bestaat tussen een aantal van de onderzochte factoren. Het negatieve effect dat een hoge score op *het aantal gewerkte jaren in het laatste beroep* heeft op de kans op werkhervatting, hangt samen met het feit dat dit vooral oudere respondenten betreft die een langdurig dienstverband hebben gehad voor onbepaalde tijd, en in de laatste 5 jaar slechts 1 of 2 werkgevers hebben gehad. De laag scorende respondenten zijn daarentegen jonger, hebben vaker een arbeidscontract voor bepaalde tijd gehad en ook meer dan 2 werkgevers in de laatste 5 jaar. Naast het effect van leeftijd op de werkhervattingskansen kan ook geconstateerd worden dat mensen met een groot *aantal gewerkte jaren in de laatste baan* minder geneigd zijn tot acceptatie van een *aanpassingvragende baan* (afwijkend in moeilijkheidsgraad, afwijkend van hun eigen vak, of een baan krijgen met een tijdelijk contract) en een baan die minder hoog scoort op *variërend werk en veel sociale contacten*. Aan de andere kant geven de personen met een hoge score tevens aan hun *leeftijd als een belemmering* te zien bij het krijgen van werk, en dat hun *werkzoekintentie* minder groot is. De lagere *werkzoekintentie* hangt weer samen met een lager *zelfvertrouwen bij het solliciteren* en een *negatievere houding over het nut en de noodzaak* om werk te zoeken.

Niet onverwacht is het dat het *niet (goed) begrijpen van de Nederlandse taal* de werkhervattingskansen negatief beïnvloedt. Op grond van de samenhangen van deze factor met andere factoren kan gesteld worden dat dit probleem zich vooral voordoet bij mensen die hun *buitenlandse afkomst als een belemmering* zien bij het krijgen van werk (hetgeen met name door de niet-westers allochtonen opvallend vaak vermeld wordt), en bij de groep die een lager *opleidingsniveau* heeft (tot wie ook weer meer de niet-westers allochtonen behoren). Een hoge score op problemen met de Nederlandse taal vertoont ook weer samenhang met een lage score op *zelfvertrouwen bij het solliciteren* (voorbereidende activiteiten zoals sollicitatiebrieven schrijven, informatie over banen vinden, eigen sterke en zwakke punten op een rij zetten, en indruk kunnen maken op een werkgever bij het solliciteren) en een lage score op *werkzoekkwaliteit* (verzorgd uitzien bij het solliciteren, voor een gesprek informatie opzoeken over het bedrijf en/of functie, en het eventueel inhoudelijk aanpassen van de sollicitatiebrief/c.v.aan de sollicitatie). Het betreft relatief zwakke (Pearson correlaties van 0.15 tot 0.30) maar wel significante correlaties waar de begeleiding alert op kan zijn en haar voordeel mee kan doen.

Personen met *een negatieve visie op terugkeer naar werk* blijken in het algemeen een lager *zelfvertrouwen te hebben met betrekking tot sollicitatievoorbereiding* (laag scoren op goed vacatures kunnen vinden, goede sollicitatiebrieven schrijven, goed in staat zijn sterke en zwakke punten op een rijtje te zetten) en met betrekking tot het maken van *indruk op potentiële werkgevers* bij het solliciteren. Verder zien deze respondenten minder het *nut en de noodzaak van werkzoeken* (attitude) en vertonen dientengevolge ook minder *werkzoekintentie* en *werkzoekgedrag* (benaderen van potentiële werkgevers). Ze geven ook aan weinig *sociale ondersteuning* te hebben bij het zoeken en vinden van een baan. Bij deze *negatieve visie op terugkeer naar werk* hoort ook een hogere *leeftijd*, een lager *werkvermogen* en meer *belemmeringen ten gevolge van lichamelijke* (met name bewegingsapparaatklachten en klachten met betrekking tot kortademigheid en pijn in borst- of hartstreek) en *geestelijke gezondheidsproblemen* en ten gevolge van het *niet beschikbaar zijn voor afwijkende werktijden* (nachtdienst, avonddienst, ploegendienst, onregelmatige dienst). De *motivatie voor werk* en de *acceptatiebereidheid voor aanpassing vragend werk* (buiten eigen vakgebied of moeilijker werk, werk op basis van tijdelijk contract) zijn geringer en de *attributie van hun werkloosheid aan externe (variabele en stabiele) factoren* is ook groter.

Personen die *zich te ziek voelen om te werken* geven aan dat ze veel *belemmeringen ondervinden van zowel lichamelijke als geestelijke problemen* bij het krijgen van werk en dat ze een gering *algemeen werkvermogen* hebben. Deze personen geven ook aan een geringe *werkzoekintentie* te hebben.

De relatie tussen de TPB-factoren (*werkzoekgedrag, werkzoekintentie, werkzoekattitude, subjectieve norm* en *geloof in eigen kunnen te hebben v.w.b. werkzoekgedrag*) blijkt goed overeen te komen met de relatie zoals deze beschreven en dus ook verwacht is op basis van het model.

De verklaarde variantie van het model met 10 factoren in termen van de pseudo R^2 van Nagelkerke ($R^2 = 0,27$) of Cox & Snell ($R^2 = 0.20$) is bemoedigend, zeker indien deze wordt vergeleken met vergelijkbare onderzoeken. Zo vonden Wanberg e.a. (2002) in hun onderzoek bij 1765 werkzoekenden een Cox & Snell $R^2 = 0.07$ tussen de kans op werk en allerlei persoonskenmerken. Van Hooft e.a. (2004) vonden een correlatie van $r = 0.34$ ($R^2 = 0.12$), Kanfer e.a. (2001) een correlatie van $r = 0.21$ ($R^2 = 0.04$), hoewel een gewone R^2 en een pseudo R^2 niet zonder meer helemaal vergelijkbaar zijn. Anderzijds is er nog wel sprake van een grote onverklaarde variantie hetgeen erop duidt dat er nog winst te boeken valt door verder te zoeken naar voorspellers voor werkhervatting. Zo bleek in Schellekens e.a. (2007) dat werkhervatters voor circa 58% (afhankelijk van de bedrijfstak 40-73%) weer werk vinden in de bedrijfstak van waaruit ze werkloos zijn geworden. Dus de uitstroombedrijfstak zou ook de voorspelbaarheid van de werkhervattingskansen kunnen vergroten hetgeen niet is gebleken bij de huidige analyses (een Exp(B) van 1.002). Ook is het moeilijk vat te krijgen op de rol van discriminatie op de motivatie tot het zoeken en op het krijgen van werk. Dergelijke zachte factoren maar ook het hebben van een verslaving of ervaren hebben van trauma's blijken predictief in het model dat in Australië sinds jaar en dag wordt gebruikt om de werkhervattingskansen naar tevredenheid te bepalen (Lipp, 2005). Verder valt te verwachten dat de duur van de werkloosheid en

de fase waarin de werkloze verkeert invloed heeft op de kans op werk (Kroft e.a., 1989; Jahoda, 1982; Schwarz & Bohner, 1996; Weary & Gannon, 1996; De Witte, 1993).

Ook het feit dat aan de kans op werkhervatting wordt bijgedragen door zowel harde als zachte persoonskenmerken is in lijn met bevindingen van diverse andere studies (o.a. Kanfer e.a., 2001; Wanberg e.a., 2002; Saks, 2005). Indien een logistische regressie-analyse zou worden uitgevoerd met alleen de zachte factoren, d.w.z. factoren die betrekking hebben op beïnvloedbare persoonskenmerken (de zachte kenmerken uit tabel 5.1 inclusief *moeite met het begrijpen van de Nederlandse taal*) dan zouden deze een Nagelkerke $R^2 = 0.194$ hebben, terwijl een analyse met alleen de harde factoren (harde kenmerken *leeftijd* en *aantal jaren gewerkt in laatste beroep* uit tabel 5.1) een verklaarde variantie volgens het Nagelkerke criterium heeft van $R^2 = 0.171$. Een belangrijke boodschap die van dit resultaat uitgaat is in elk geval dat werkhervattingskans mede afhankelijk is van beïnvloedbare persoonskenmerken. Het Australische Centrelink, de tegenhanger van het Nederlandse WERKplein, maakt al meer dan een decennium gebruik van het Job Seeker Classification Instrument (JSCI) waarin eveneens harde en zachte factoren (self-esteeem, motivatie, self-efficacy, werkzoekkwaliteit, etc.) worden gemeten, en met succes (DEWR, 1998; Lipp, 2005). Het instrument wordt zowel gebruikt als screeningsinstrument als start voor diagnose waarmee het eerste aangrijpingspunten biedt om mensen aan het werk te helpen middels interventie- en bemiddelingsprogramma's.

6.3 Verkorte vragenlijst, de 'Persoonsverkener'

Onderzoeksvraag 3: "Kan een verkorte vragenlijst worden samengesteld met relevante items voor werkhervatting, die geschikt is voor implementatie door het UWV als hulpmiddel voor de werkcoach?".

Deze onderzoeksvraag kan bevestigend worden beantwoord. Op basis van resultaten van het onderzoek heeft het Kenniscentrum UWV de '*Persoonsverkener*' ontwikkeld, een verkorte vragenlijst die bestaat uit 11 factoren met 19 items. Het model met de 11 factoren classificeert 69% van de onderzoekspopulatie correct. Om geldende redenen (zie paragraaf 5.1) is de factor ervaren gezondheidsproblemen (wel een voorspeller) niet meegenomen in de verkorte vragenlijst en zijn psychisch en lichamelijk werkvermogen toegevoegd. Hiermee is gezorgd dat bij de ontwikkeling van het instrument werd aangesloten bij de behoefte van de praktijk (beperkte set factoren, op grote groep toepasbaar, hanteerbaar en begrijpelijk voor werkcoaches) en waarvoor met wetenschappelijk onderzoek is aangetoond dat ze behoren tot de belangrijke voorspellers voor werkhervatting.

Discussie

Het ontwikkelde instrument is vooral beoordeeld als hulpmiddel ten behoeve van *screening*: indelen van werklozen in categorieën om de identificatie van langdurige en kortdurende werklozen mogelijk te maken. De gegevens bieden echter ook eerste aanwijzingen voor nadere dienstverlening voor zover deze wenselijk is om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, de zogenaamde *diagnosefunctie* van het instrument. Het profiel biedt bijvoorbeeld aanknopingspunten voor het bepalen van het soort dienstverlening wat ingezet wordt bij klanten. De profielgegevens van de werkzoekende kunnen dus op

individueel niveau ondersteuning bieden bij de keuze van de aard van de dienstverlening en kan op beleidsniveau helpen capaciteit en middelen steeds beter af te stemmen op de behoefte van vraag en aanbod in de arbeidsmarkt. Indien deze informatie niet alleen aan de aanbodkant beschikbaar is (profielgegevens van werkzoekenden) maar tevens informatie beschikbaar is aan de vraagkant -welke vacatures zijn er en welke functie-eisen worden gesteld?- kan arbeidsbemiddeling aan effectiviteit en efficiëntie winnen. De ervaringen op dit gebied in diverse andere landen laten zien dat met zo'n systeem winst kan worden geboekt (Collewet e.a., 2009).

Ten aanzien van de diagnosefunctie kan nog een stap verder worden gegaan. Indien het gebruikte instrument, het huidige model eventueel aangevuld met andere factoren, parameters bevat die blijkbaar de afstand tot de arbeidsmarkt in kaart brengen, zou in principe via een dergelijk instrument de effectiviteit van ingezette ondersteuning om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, kunnen worden geëvalueerd, de *evaluatiefunctie*. Ook nog een ander probleem zou door het gebruik van dergelijke modelparameters kunnen worden aangepakt. Tot dusver worden effecten op het gebied van re-integratie voornamelijk afgemeten aan het aantal succesvolle arbeidsbemiddelingen (plaatsing gedurende tenminste een half jaar). Het is echter voor iedereen duidelijk dat dit ultieme effect niet alleen maar afhankelijk is van de inspanningen van bemiddelaars en begeleiders binnen re-integratieprojecten (en het beschikbaar stellen van middelen daartoe door beleidsmakers) en van de werkloze zelf. Daarnaast is ook bekend dat de afstand tot de arbeidsmarkt van sommige klanten zo groot is dat deze niet in één enkel re-integratieproject te overbruggen valt. Werkzoekgedrag en de intentie daartoe zijn beïnvloedbare kenmerken die mede bepalend zijn voor de werkhervattingskansen en die volledig bepaald worden door de klant zelf. Voor een correcte bepaling van de bijdrage van ingezette dienstverlening aan de werkhervattingskansen resp. vermindering van de afstand tot de arbeidsmarkt, kan tenminste het effect op de boven beschreven modelparameters worden bepaald. Dit geeft een betere indicatie van de effecten van het inzetten van dienstverlening dan alleen maar kijken naar het aantal plaatsingen in arbeid. In een onderzoek van Warmelink & Schellekens (2008) zijn variabelen van het TPB-model gebruikt om de effectiviteit van re-integratieprogramma's te bepalen. Centraal daarbij was het uitgangspunt dat elk re-integratieprogramma dat effectief wil zijn in het verkleinen van iemands afstand tot de arbeidsmarkt, tenminste in staat dient te zijn om het zelfvertrouwen om weer aan het werk te komen (*self-efficacy*) en de aantrekkelijkheid van werk (*attitude*) te verbeteren. Het zelfvertrouwen kan om allerlei redenen te kort schieten en voor verbetering vatbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege lichamelijke en geestelijke gezondheidsproblemen (bijv bewegingsapparaatklachten, burn-out), gebrek aan competenties (bijvoorbeeld competentieproblemen, ervaring, communicatieve problemen), et cetera.

Re-integratieprogramma's kunnen verbetering brengen in de zelfvertrouwen ondermijnende factoren en dus daarmee de afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen. Ook de aantrekkelijkheid van werk dient in sommige gevallen verbeterd te worden, zeker indien langdurige werkloosheid om welke redenen dan ook (gezondheidsredenen, ontslag), tot een relatief aantrekkelijke nieuwe evenwichtstoestand heeft geleid (De Witte, 1993). Appelo (2007; Appelo & Hoogduin, 2003) en Zijlstra & Schellekens (2009) hebben daartoe procedures uitgewerkt die door dienstverleners en coaches kunnen worden gebruikt om

ook harde werkloosheid (personen uit het zogenaamde 'granieten bestand') aan te pakken. Niet alleen voor verbetering van een instrument voor profiling, diagnose en evaluatie dat op het huidige model is gebaseerd, maar ook voor het behoud van de predictiewaarde is het van belang dat continue aandacht wordt besteed aan het onderbouwen van de predictoren met actuele arbeidsmarktgegevens.

6.4 Economische crisis en generaliseerbaarheid van resultaten

Ten aanzien van de generaliseerbaarheid van de resultaten zijn er tenminste 2 duidelijke kanttekeningen te maken. Het onderzoek is uitgevoerd in Noord Holland. Alle personen die werkloos werden in de periode april 2008 t/m maart 2009 hebben een vragenlijst toegestuurd gekregen. Vergelijking van de non-respons met de respons levert enig inzicht op in de representativiteit van de onderzochte groep voor de regio Noord-West. De arbeidsmarkt in deze regio verschilt echter op een aantal aspecten van de landelijke (CBS, 2011). Onderzocht dient te worden of en, zo ja, welke mogelijke effecten dit heeft op de predictiekracht van het gevonden model bij gebruik ervan buiten de onderzochte regio.

Naast mogelijke regionale verschillen dient ook rekening te worden gehouden met de houdbaarheid van het model in de tijd. Met de tijd kan de arbeidsmarkt veranderen. Te verwachten is dat er binnen enkele jaren weer krapte gaat optreden op de arbeidsmarkt als gevolg van demografische ontwikkelingen. Tijdens de looptijd van dit project ontstond in het najaar van 2008 de economische crisis (onderzoeksvraag 4). Op grond van de analyses is aangetoond dat niet verwacht wordt dat de huidige resultaten daardoor slecht aansluiten bij de in 2009 en daarna ontstane arbeidsmarkt. De ontwikkelingen gaan echter door en de noodzaak om het gevonden model voortdurend up-to-date te houden is zeker aanwezig. In principe kan al werkende de weg het gegevensbestand voortdurend geactualiseerd worden en het model regelmatig getoetst worden op juistheid en zo nodig worden aangepast.

6.5 Eindconclusie

Het onderzoek beschreven in dit rapport, heeft geleid tot een set voorspellers voor werkhervatting die ondersteuning kan bieden bij het inschatten van iemands werkhervattingskansen. Op basis van de kans op werkhervatting kunnen werkzoekenden op het moment dat ze instromen in de WW, gescreend worden (screeningsfunctie) en kan beslist worden wie wel of geen dienstverlening nodig heeft. De harde en zachte voorspellers bieden inzicht in de mogelijkheden en belemmeringen van de werkzoekende op de arbeidsmarkt (diagnosefunctie). Deze uitkomsten geven handvatten voor de intensiteit van dienstverlening die de klant nodig heeft en de soort dienstverlening. De verwachting is dat met dit instrument de werkzoekende selectiever, effectiever en transparanter gebruik kan maken van de dienstverlening van UWV.

Verder onderzoek en ontwikkeling is echter nodig om de kwaliteit van het predictiemodel verder vast te stellen, te behouden en te verbeteren. Belangrijke vraagstellingen hierbij kunnen de volgende zijn.

- Verandert de predictieve validiteit van het huidige model ten aanzien van het onderscheid tussen kortdurende en langdurige werkloosheid significant bij toepassing van

het model in heel Nederland (generaliseerbaarheid), in een veranderende arbeidsmarkt en op diverse deelgroepen van werklozen (op basis van bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, opleiding en gezondheid, etniciteit, andere factoren)?

- Welk afkappunt dient te worden gehanteerd in de dagelijkse praktijk indien de vragenlijst wordt ingezet voor het maken van een onderscheid tussen potentieel kortdurende en langdurige werklozen met het oog op te bieden ondersteuning?
- Wat is het effect van de inzet van gerichte re-integratiedienstverlening op basis van de resultaten van het persoonsprofiel als diagnostisch instrument?

Literatuurlijst

- Appelo, M.T. (2007). *Socratisch motiveren*. Amsterdam: Boom.
- Appelo, M.T. & Hoogduin, K. (2003). *Socratisch motiveren. Dth*, 23, 162-176.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organisational behaviour and human decision processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1992). Application of the theory of planned behavior to leisure choice. *Journal of Leisure Research*, 24, 207-224.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980) *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Armitage C.J. & Conner M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *The British journal of social psychology*, 40, 471-499.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Self regulation of motivation and action through internal standards and goal systems. In: L.A. Pervin (Ed.) *Goal concepts in personality and social psychology* (pp 19-85). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, W.H. Freeman and Company.
- Baumeister, R.F., Campbell, J.D., Krueger, J.I. & Vohs, K.D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the public interest*, 4, 1-44.
- Berg, N, van den, Geuns, R.C. van & Rij, C. van (2007). *Monitor Re-integratie WW'ers*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Bohner, G, & Wänke, M. (2002). *Attitudes and Attitude Change*. New York: Taylor & Francis Inc.
- Brakel, K. van. & Havinga, H. (2008). Kennismemo 08/14 Werkprogramma Pilot Voor spellers voor Werkhervatting. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.
- Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H. & Ryn, M. Van (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.

Centraal Bureau voor Statistiek, 2011. *Statline*. www.cbs.nl.

Cohen, J. (1995) *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2-nd ed)*. New York: LEA

Collewet, M. & Gravesteyn, J. Koning, J. de (2009) *Diagnose-instrumenten bij re-integratie: best practices in andere landen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Conner, M. & Armitage, C.J. (1998). Extending the theory of behavior: a review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1429-1464

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.

Davenport, E.C, & El-Sanhurry, N.A. (1991). Phi/Phimax: Review and Synthesis. *Educational & Psychological Measurement*, 51, 4, 821-828.

DeCharms, R. (1976). *Enhancing motivation: change in the classroom*. New York: Irvington.

Department of Employment, Workplace Relations and Small Business (1998) *Job Seeker Classification Instrument (JSCI)*. Canberra: DEWRS.

Dirken, J.M. (1967) *Het meten van 'stress' in industriële situaties*. Amsterdam: Thesis NIPG.

Dirken, J.M. (1969). *Arbeid en stress: het vaststellen van aanpassingsproblemen in werksituaties*. Wolters – Noordhoff, Groningen

Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting and expectancy: Compatible ways to raise productivity. *Academy of Management Review*, 13, 639-652.

Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.

Ellis, R. A. & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.

Evers, A., Vliet-Mulder, J.C. van & Groot, C.J. (2000). *Documentatie van test en testre-search in Nederland*. Assen/Maastricht: Van Gorkum.

Feather, N.T. (1985). Attitudes, values, and attributions: explanations of unemployment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 876-889.

Feather, N.T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer-Verlag.

Feather, N.T. & Davenport, P.R. (1981). Unemployment and depressive affect: a motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422-436.

- Field, A. (2005) *Discovering statistics (2-nd ed)*. London: Sage.
- Ford, M.E. (1992) *Motivating Humans: goals, emotions, and personal agency beliefs*. London: Sage.
- Fosterling, F. (2001). *Attribution: an introduction to theories, research and applications*. Hove, UK: Psychology Press.
- Furnham, A., & Rawles, R. (1996). Job search strategies, attitudes to school and attributions about unemployment. *Journal of Adolescence*, 19, 355-369.
- Gaillard, A.W.K. (1996). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- Gelderblom, A., Koning, J. & Kaoutar Lachhab, M.M.V. (2007). *Effecten van 'zachte kenmerken' op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie, Literatuurstudie in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, SEOR, Erasmus Universiteit, Rotterdam.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2002). *Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Goede, M.P., de & Maassen, G.H. (1988). *Beleving van niet-werken. Een onderzoek onder werklozen, arbeidsongeschikten en hun partner*. Utrecht: Thesis.
- Gurney, R.M. (1980). The effects of unemployment on the psychosocial development of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 205-213.
- Gurney, R.M. (1981). Leaving school, facing unemployment, and making attributions about the causes of unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 79-91.
- Haan, H.F. de, Smit, A.A., & Van Gent, M.J. (2001). *Nieuwe schaarste? Nieuw aanbod!* Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Hartley, J.F. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 147-155.
- Heaven, P.C.L. (1995). Job-search strategies among teenagers: attributions, work beliefs, and gender. *Journal of Adolescence*, 18, 217-228.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hoekstra, H.A. & Sluijs, E. Van (2003). *Management van competenties, het realiseren van HRM*. Assen: Van Gorcum
- Hoff, S. & Jehoel-Gijsbers, G. (1998). *Een bestaan zonder baan. Een vergelijkende studie onder werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden (1974-1995)*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hoff, S. & Jehoel-Gijsbers, G. (2003). *De uitkering van de baan. Reintegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hooft, E.A.J. van, Born, M.Ph., Taris, T.W., & Van der Flier, H., & Blonk, R.W.B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology, 57*, 25-59.

Hooft, E.A.J. van, Ottervanger, M., & Van Dam, A. (2007). *Voorspellende factoren van zoekgedrag en werkhervatting*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Jackson, P.R., Stafford, E.M., Banks, M.H. & Warr, P.B. (1983). Unemployment and psychosocial distress in young people. The moderating role of employment commitment. *Journal of Applied Psychology, 68*, 525-535.

Jahoda, M. A. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge England: Cambridge University Press.

Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. & Thoresen, C.J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common construct? *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 693-710.

Kanfer, R., Wanberg, C.R. & Kantrowitz, T.M. (2001) Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology, 86*, 837-855.

Kettunen, J. (1997). Education and unemployment duration. *Economics of education review, 16*, 153-170.

Klein Hesselink, J. & Smulders, P. (2005). De voorspellers van werkwens en zoekgedrag. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2005-21*, nr. 3.

Kopelman, R.E., Rovenpor, J.L. & Millsap, R.E. (1992). Rationale and Construct Validity Evidence for the Job Search Behavior Index: Because Intentions (and New Years Resolutions) Often Come to Naught. *Journal of Vocational Behavior, 40*, 269-287.

Kroft, H., Engbersen, G., Shuyt, K., & Van Waarden F. (1989). *Een tijd zonder werk. Een onderzoek naar de levenswereld van langdurig werklozen*. Leiden: Stenfert Kroeze.

Leana, C.R., & Feldman, D.C. (1994). The psychology of job loss. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 12, 271-302.

Liira, J. & Matikainen, E. & Leino-Arjas, P. e.a. (2000) Work ability of middle aged Finnish construction workers: a follow-up study in 1991-1995. *Int. Journal of Industrial Ergonomics, 25*, 477-481.

Lipp, R. (2005) *Job Seeker Profiling: The Australian Experience*. Keynote EU-Profiling seminar. Nuremberg, 12-14th January 2005

Nagelkerke, N. (1991) A Note on a General Definition of the Coefficient of Determination. *Biometrika*, 78, 691–692.

Ployhart, R.E. & Harold, C.M. (2004). The applicant attribution-reaction theory (AART): an integrative theory of applicant attributional processing. *International journal of selection and assesment*, 12, 1-2.

Öztürk, F. & Akdeniz, F. (2000) Ill-conditioning and multicollinearity. *Linear Algebra and Its Applications*, 321, 295-306.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.

Rijn, M. van & Vinokur, A.D. (1992) How did it work? *Am. Journal of Community Psychology*, 20, 577-598.

Saks, A.M. (2005) Job search success: a review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In: Brown, S.D. & Lent, R.W. (eds) *Career development and counseling: putting theory and research to work*. (p. 155-179) New York: Wiley & Sons, Inc.

Schellekens, J.M.H. (2003). *Beweging als warming-up voor reïntegratie. De invloed van een reconditioneringsprogramma op de lichamelijke conditie, het welbevinden en de kans van werkhervatting*. Groningen: Experimentele en Arbeidspsychologie RUG.

Schellekens, J.M.H. (2005). *Motivatie & Emotie*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Schellekens, J.M.H., Abma, F., Nijland, M., Postma, G., Van Bebber, J., Mulders, H., Havinga, H. & Brakel, K. van (2007). *Voorspellers voor succesvolle werkhervatting. Een vergelijking tussen langdurig werklozen en snelle werkhervatters*. Groningen: Experimentele en Arbeidspsychologie RUG.

Schellekens, J.M.H., Langkamp, M. & De Vries, G. (2005) *Ontwikkeling competentievragenlijst voor uitzendkrachten: tussenrapport voor ABU en UWV*. Groningen: Arbeidspsychologie RUG/ Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Schwarz, N. & Bohner, G. (1996). Feelings and their motivational implications: moods and the action sequence. In: P. Gollwitzer & J. Bargh (Eds.) *The psychology of action*. (pp. 119-145) New York: The Guilford Press.

Shamir, B. (1986). Self-Esteem and the Psychological Impact of Unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 49, 61-72.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.

Smith, R. E. (1989). Effects of coping skills training on generalized self-efficacy and locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 228-233.

Sonderen, E. & Ormel, J. (1991) *Sociale steun en onwelbevinden: een onderzoek naar de samenhang tussen aspecten van sociale steun en onwelbevinden*. Groningen: Thesis, Styx

Spencer, L.M. & Spencer S.M. (1993) *Competence at Work*. New York. John Wiley & Sons, Inc.

Thomsen, S.L. (2009) Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons. *Kyklos*, 62, 448-478

Tiggeman, M. & Winefield, A.H. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive affect of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 33-42.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Eskelinen, L., Jarvinen, E., Toikkanen, J. & Klockars, M. (1991) Prevalence and incidence rates of diseases and work ability in different work categories of municipal occupations. *Scand J Work Environ Health*, 17(suppl 1):67-74.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1994) *Work Ability Index*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health

Veldhoven, M.van & Meijman, T.F. (1994) *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.

Vinokur, A. & Caplan, R.D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of applied psychology*, 17, 1007-1024.

Viswesvaran, C. & Ones, D.S., (2004). Importance of Perceived Personnel Selection System Fairness Determinants: Relations with Demographic, Personality, and Job Characteristics. *International journal of selection and assesment*, 12, 1-2.

Vries, N.K., de (1992). *De theorie van beredeneerd gedrag*. In R.W. Meertens & J. von Grumbkow (Red.), *Sociale Psychologie* (p.135-145). Heerlen: Wolters-Noordhoff.

Vroom, V.H. (1964) *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Wanberg, C.R., Glomb, T.M., Song, Z. & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of applied psychology*, 90, 411-430.

Wanberg, C.R., Song, Z. & Hough, L.M. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.

Warmelink, H. & Schellekens, J. (2008) *De voorspellende waarde van de Theory of Planned Behavior en motivatie voor werkzoekgedrag: Een onderzoek naar de effectiviteit van re-integratietrajecten*. Groningen: Arbeidspsychologie.

Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Waters, L.E. & Moore, K.A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: the effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support. *Journal of employment counseling*, 39, 171-189.

Weary, G. & Gannon, K. (1996). Depression, control motivation, and person perception. In: P. Gollwitzer & J. Bargh (Eds.) *The psychology of action*. (pp. 119-145) New York: The Guilford Press.

Weiner, B. (1980) *Human motivation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Weiner, B. (1986) *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.

Winefield, A.H. & Tiggeman, M. (1994). Affective reactions to employment and unemployment as a function of prior expectations and motivation. *Psychological Reports*, 75, 243-247.

Witte de, H. (1993). Gevolgen van langdurige werkloosheid voor het psychisch welzijn: overzicht van onderzoeksliteratuur. *Psychologica Belgica*, 33, 1-35.

Wong, P.T.B. & Weiner, B. (1981). When people ask "why" questions, and the heuristics of attributional search. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 650-663.

Zijlstra, S. & Schellekens, J.(2009) *Demotivatie bij reïntegratie*. Groningen: Arbeidspsychologie.

Zwinkels, W.S. & Besseling, J.J.M. (1997). *Werkhervatting van de cliënt in de WW*. Den Haag: VUGA.

Eerdere publicaties Voorspellers van Werkhervatting

Onderzoeksrapporten:

Schellekens, J.M.H., Abma, F. Nijland, M. *et al.* (2007) *Voorspellers voor succesvolle werkhervatting. Een vergelijking tussen langdurig werklozen en snelle werkhervatters.* Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, sectie Experimentele en Arbeidspsychologie.

Artikelen:

Havinga, H (2006). Langdurige werkloosheid. In: *Werk & Inkomen, 8*, 12-16. Deventer: Kluwer.

Kennismemo's:

Brakel, K. van. (2006). *Kennismemo 06/13 Steekproeftrekking onderzoek zittend bestand WW.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Havinga, H. et al. (2006). *Kennismemo 06/25 Langdurige werkloosheid.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Havinga, H. (2006). *Kennismemo 06/28 Zittend Bestand WW: Indicaties voor re-integratiekansen en handhavingsrisico's.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Brakel, K. van. & Havinga, H. (2007). *Kennismemo 07/12 Stand van zaken onderzoek Zittend Bestand WW.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Havinga, H. & Brakel, K. van (2008). *Kennismemo 08/02 Resultaten onderzoek Zittend bestand WW.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Brakel, K. van. & Havinga, H. (2008). *Kennismemo 08/14 Werkprogramma Pilot Voorspellers voor Werkhervatting.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

Havinga, H. & Brakel, K. van (2008). *Kennismemo 08/17. Zachte factoren en werkhervatting.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UKV:

UWV Kwartaalverkenning 2006 I. *Gebruik van klantprofielen.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2006 II. *Langdurige werkloosheid vs snelle werkhervatting.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2006 IV. *5.1 Resultaten zittend bestand: focus op de vraag naar arbeid. 5.2 Zittend bestand: focus op het aanbod van arbeid.* Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2007 I. 7. *Zittend bestand WW: een vergelijking tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2007 II. 5. *WERK, persoonlijke belemmeringen en re-integratie*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2007 III. WERK: *Langdurig werklozen urgent op zoek naar werk*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2007 IV. 7.4 *Problematiek langdurige werkloosheid (WW)*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2008 II. 5.3 *Achtergrondfactoren van het re-integratiepotentieel WW*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2008 III. 5. *Werk: aanpassing richtlijn passende arbeid voor werklozen*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2009 I. 5. *Voorspellers voor Werkhervatting: eerste resultaten bij drie maanden werkloosheid*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kwartaalverkenning 2010 II. 3.1 *Diagnose: inschatten welke klanten ondersteuning nodig hebben*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.

UWV Kennisverslag 2011-II. 4.2 *Voorspellers van werkhervatting vanuit de WW voor ouderen*. Amsterdam: Kenniscentrum UWV.