

---

# Aan het werk met DeBroekriem

---

De invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag onderzocht  
onder deelnemers van DeBroekriem

**Masterthesis 'Vraagstukken van beleid en organisatie'**

**Faculteit Sociale Wetenschappen**

**Universiteit Utrecht**

**Frank de Korne**



**Universiteit Utrecht**

---

## Samenvatting

In tijden waarin werkloosheid toeneemt, is de Nederlandse overheid op zoek naar maatregelen die bij kunnen dragen aan het tegengaan van werkloosheid. Daarbij wordt enerzijds ingezet op het vergroten van het aanbod van werk en anderzijds op de terugkeer van werklozen op de arbeidsmarkt. Voor de uitvoering van dit beleid werkt de overheid samen met sociale partners en is er ruimte voor maatschappelijke initiatieven.

De getroffen maatregelen om de baanvindkans van de werklozen te vergroten zijn volgens Gelderblom (2007) en Hooft et al. (2004) voornamelijk gebaseerd op administratieve criteria of externe factoren die van invloed zijn op werkzoekgedrag en de baanvindkans, terwijl internationaal onderzoek en beleidsevaluaties wijzen op de mogelijke invloed van de zogenaamde interne of persoonlijke criteria op de mate van werkzoekgedrag en de baanvindkans. Eveneens wijzen de beleidsevaluaties van verschillende internationale maatregelen uit, dat groepsgerichte aanpak op basis van deze interne factoren effectief kan zijn in de beïnvloeding van zowel de mate van werkzoekgedrag als de baanvindkans. Motivatie wordt daarbij door Gelderblom (2007) als een van de belangrijkste voorspellers van werkzoekgedrag aangeduid.

Dit onderzoek richt zich dan ook op het onderzoeken van de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag onder Nederlandse werklozen. Aan deze toetsing wordt vormgegeven door onder deelnemers van DeBroekriem te onderzoeken in hoeverre de motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Dit levert de volgende hoofdvraag op: **In hoeverre beïnvloedt motivatie de mate van werkzoekgedrag van deelnemers van DeBroekriem?**

DeBroekriem is een van de maatschappelijke initiatieven van het huidige beleid, en wil als stichting, door middel van een groepsgerichte aanpak van de verbetering van mate van werkzoekgedrag, haar steentje bijdragen. Op basis van het theoretische kader wordt gesteld dat de factoren *omgeving*, *zelfvertrouwen* en *behoeftevervulling* gezamenlijk de motivatie beïnvloeden en van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag. Na toetsing door middel van regressieanalyse blijkt uit dit onderzoek dat motivatie in positieve relatie staat tot de mate van werkzoekgedrag van deelnemers van DeBroekriem.

Per onafhankelijke variabele en vormgever van motivatie kan daarbij gesteld worden dat zowel de *opvattingen van de omgeving* als het *zelfvertrouwen* wel, en de behoeftevervulling niet van significante invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag. Dit impliceert dat beleidsvoering in kan zetten op motivatie, mits onderzocht wordt of ook de positieve relatie tussen de mate van werkzoekgedrag en de baanvindkans in Nederland geldt.

## Dankwoord

De master 'Vraagstukken van Beleid en Organisatie' aan de Universiteit Utrecht sluit af met een masterstage en een bijbehorende thesis. Deze thesis is geschreven uit dat perspectief en sluit voor mij daarom, naar verwachting, voorlopig mijn studiejaren af. Een thesis schrijf je echter niet alleen zelf, een thesis schrijf je in afhankelijkheid.

In deze vier jaar, waarin ik voorafgaand aan de eenjarige academische master allereerst drie jaar de bacheloropleiding Sociologie heb gevolgd, ben ik door de colleges aan de Universiteit Utrecht gevormd en geschoold in de beginselen van de sociologie. Mijn dank gaat in de dan ook mede uit naar alle docenten van de Universiteit Utrecht, die mij geholpen hebben om dit resultaat te verwezenlijken.

Naast de docenten van de Universiteit Utrecht wil ik specifiek mijn stage- en thesisbegeleider vanuit de Universiteit Utrecht, Sendy Farag, bedanken voor haar feedback en bezorgdheid in het bewaken van de voortgang van de stage en uitwerking van de thesis, daar ik wat tijd nodig had om op stoom te komen.

Verder wil ik vanuit deze plaats Pieter Vermeer bedanken voor zijn feedback als stagebegeleider vanuit DeBroekriem. Zonder zijn support en zonder DeBroekriem zou deze thesis immers geen vorm hebben gekregen. Daarom wil ik ook alle mensen die betrokken zijn bij DeBroekriem, of het nu mensen binnen het kernteam, binnen de groep vrijwilligers of binnen de groep deelnemers betreft, hartelijk danken voor de bouwstenen die ze hebben aangedragen voor het verwezenlijken van de thesis. Bovendien wil ik ze veel succes wensen in hun zoektocht naar werk!

Naast iedereen die bijgedragen heeft aan de inhoudelijke vormgeving van de scriptie wil ik daarnaast iedereen die rondom me staat, zowel mijn ouders, familie, vrienden en bekenden bedanken voor de feedback en support in de tijd dat ik de thesis geschreven heb. Of het nu was in het meelesen, in het vragen hoe het met de voortgang was of in het stimuleren op welke manier dan ook: Mijn hartelijke dank!

In het bijzonder wil ik Jolinda bedanken voor de manier waarop ze me het doorzettingsvermogen en de motivatie, maar ook de afleiding heeft gegeven die ik nodig heb gehad om de thesis af te maken. Zonder haar was deze scriptie niet geworden tot wat het nu is.

## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting .....</b>	<b>1</b>
<b>Dankwoord.....</b>	<b>2</b>
<b>Inhoudsopgave .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>5</b>
<i>1.1 Situatieschets .....</i>	<i>5</i>
<i>1.2 Landelijk beleid.....</i>	<i>7</i>
<i>1.3 Probleemstelling.....</i>	<i>8</i>
<i>1.4 Onderzoeksdoelstelling .....</i>	<i>10</i>
<i>1.5 Onderzoeksmodel.....</i>	<i>11</i>
<i>1.6 Onderzoeksvraag.....</i>	<i>11</i>
<i>1.7 Leeswijzer .....</i>	<i>12</i>
<b>2. DeBroekriem als maatschappelijk initiatief .....</b>	<b>13</b>
<i>2.1 Causale relaties .....</i>	<i>14</i>
<i>2.2 Finale relaties .....</i>	<i>14</i>
<i>2.3 Conclusie .....</i>	<i>15</i>
<b>3. Theoretisch kader .....</b>	<b>17</b>
<i>3.1 Werkzoekgedrag .....</i>	<i>17</i>
<i>3.2 Motivatie en werkzoekgedrag .....</i>	<i>18</i>
<i>3.3 Overige theoretische inzichten.....</i>	<i>21</i>
<i>3.4 Conclusie .....</i>	<i>26</i>
<i>3.5 Hypothesen.....</i>	<i>27</i>
<i>3.6 Conceptuele model op basis van hypothesen .....</i>	<i>28</i>

<b>4. Methode</b> .....	<b>29</b>
4.1 Beschrijving onderzoekspopulatie.....	29
4.2 Beschrijving dataverzameling.....	29
4.3 Operationalisatie.....	30
4.4 Statistische methode.....	34
<b>5. Analyse</b> .....	<b>35</b>
5.1 Beschrijvende analyse.....	35
5.2 Verklarende analyse.....	40
5.3 Resultaten.....	42
<b>6. Conclusie</b> .....	<b>47</b>
6.1 Onderzoeksdoel.....	47
6.2 Onderzoeksopzet.....	47
6.3 Analyse.....	48
6.4 Resultaten.....	48
6.5 Antwoord op de hoofdvraag.....	50
6.6 Discussie.....	51
<b>7. Aanbevelingen</b> .....	<b>53</b>
7.1 Vervolgonderzoek.....	53
7.2 Beleid DeBroekriem.....	54
7.3 Landelijk beleid.....	56
<b>8. Literatuur</b> .....	<b>58</b>
<b>9. Bijlage A. Vragenlijst</b> .....	<b>62</b>

## 1. Inleiding

### 1.1 Situatieschets

Werkloosheid, de situatie waarin volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) personen die wel betaald werk willen of kunnen verrichten geen werk kunnen krijgen, heeft veel negatieve effecten op zowel het individu als de samenleving. Werklozen zijn vaak minder tevreden met het leven dan mensen die wel werken, blijkt onder andere uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) uit 2007. 90 procent van de ondervraagde werkenden was in het betreffende onderzoek (zeer) tevreden met het eigen leven, tegenover slechts 50 procent van de werklozen, en dat terwijl de arbeidsongeschikten daarbij buiten beschouwing zijn gelaten. Daarbij geldt volgens het SCP dat, hoe langer de werkloosheid duurt, hoe minder tevreden mensen worden met de situatie.

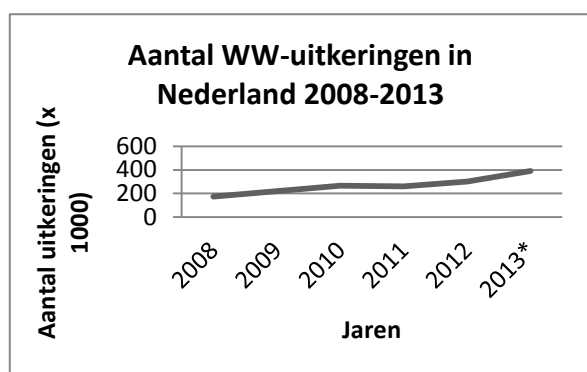
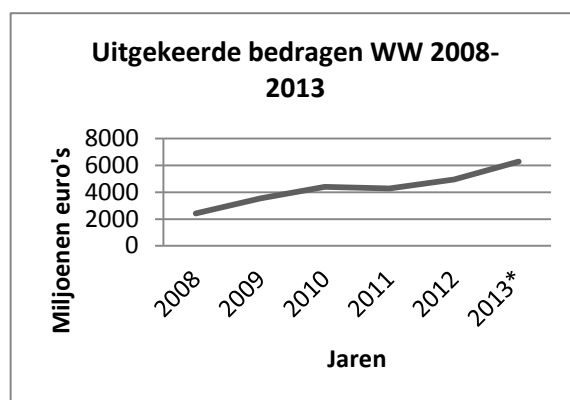
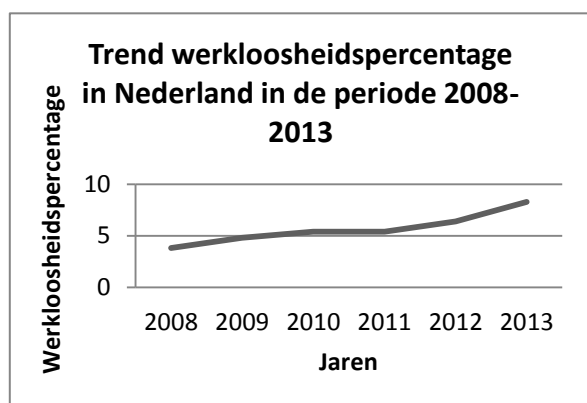
Ook de specifieke tevredenheid over de dagelijkse bezigheden en de contacten met anderen lijkt onder werklozen lager te zijn dan onder werkenden (Van Echtelt, 2010). Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelde begin 2014 in een toespraak: “Een baan geeft inkomen en welzijn, biedt mensen mogelijkheden om zich te ontwikkelen, biedt sociale contacten en structuur in het leven. Mensen met een baan zijn doorgaans gelukkiger en gezonder dan werklozen. Ook de maatschappij als geheel profiteert, met welvaartsgroei en een breder draagvlak voor de verzorgingsstaat. Zo volledig mogelijke werkgelegenheid is dus een belangrijk doel” (Asscher, 2014). Een samenleving met een goed functionerende arbeidsmarkt en een lage werkloosheid is dan ook van belang.

Echter, de huidige omstandigheden zijn niet optimaal voor een goed functionerende arbeidsmarkt en een lage werkloosheid. Nederland, net als veel andere Westerse landen, kent na een periode van economische groei een situatie waarin verscheidene crises zich hebben voorgedaan. Deze crises hebben sinds 2008 hun sporen getrokken in de maatschappij, zo stelt het SCP (2013). Het SCP onderzoekt in opdracht van de Tweede Kamer onder andere de maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderingen in de leefsituatie van de burger, en publiceert in de tweejaarlijkse rapportage ‘De sociale staat van Nederland’ de bevindingen van dit onderzoek.

Hoewel de crises volgens bovengenoemd rapport in eerste instantie vooral van invloed waren op het bedrijfsleven en de overheid, raken de gevolgen in de loop van de tijd ook de individuele burger, zoals ook blijkt uit de door het CBS gepubliceerde toenemende werkloosheidscijfers (CBS Statline, 2014a) en het toenemende aantal WW-uitkeringen (CBS Statline, 2014b).

Zo kende Nederland in 2013 voor het vijfde jaar op rij een toename van het werkloosheidspercentage. Het werkloosheidspercentage, als het werkloze gedeelte van de beroepsbevolking, bedroeg in 2008 3,8%. Sinds dat jaar was er een stijgende lijn waar te nemen tot en met 2013, waarin het werkloosheidspercentage was gestegen tot 8,3%, een toename van 4,5 procentpunt.

Voor een voorstelling in absolute aantallen geldt dat het aantal werklozen in Nederland ruim verdubbelde in de betreffende periode van 300.000 mensen in 2008 tot en met 656.000 mensen in 2013 (CBS Statline, 2014a). Eveneens steeg het aantal werkloosheidsuitkeringen van ruim 170 duizend in 2008 naar bijna 390 duizend in 2013, waarbij het totale uitgekeerde bedrag steeg van ruim 2,4 miljard euro in 2008 naar bijna 6,3 miljard euro in 2013 (CBS Statline, 2014b). Daarnaast blijkt dat de kans op uitstroom vanuit de werkloze situatie naar werk volgens de Monitor Arbeidsmarkt 2014 (Rijksoverheid, 2014) de laatste jaren gedaald is van gemiddeld van 13 naar 11,5 procent.



(CBS-Statline, 2014a & 2014b)

## 1.2 Landelijk beleid

Deze toenemende werkloosheid en de dalende baanvindkans van werklozen vraagt volgens het huidige kabinet om stevige maatregelen, die aansluiten bij het bestaande beleid (Regeerakkoord VVD-PvdA, 2012). Omdat de maatschappij volgens het kabinet profiteert van een zo laag mogelijk werkloosheidscijfer, streeft de overheid een zo volledig mogelijke werkgelegenheid na. De overheid kan echter niet alleen volstaan met het aanreiken van wettelijke kaders en raamwerken; voor de uitvoering en het slagen van het beleid is ze afhankelijk van samenwerking met diverse partijen (Regeerakkoord VVD-PvdA, 2012).

Het gehele gevoerde beleid staat al langer bekend als een 'activerend arbeidsmarktbeleid' (Van Echtelt, 2010). Dit wil zeggen dat er, naast maatregelen die het aanbod van banen moeten vergroten, wordt ingezet op sterkere stimulering en ondersteuning van de huidige werklozen in het zoeken naar een baan, om zo de doorstroom van werk naar werk te bevorderen en de baanvindkans te vergroten. Zo gelden een arbeids- en re-integratieplicht, onder andere in de vorm van verplichte sollicitatie, en wordt er ingezet op betere voorbereiding op de arbeidsmarkt door verbetering van bijvoorbeeld de scholing en zijn er specifieke programma's voor ouderen, etnische minderheden en starters (Regeerakkoord VVD-PvdA, 2012).

Bij het realiseren van een zo volledig mogelijke werkgelegenheid en de daarbij behorende uitvoering van de wettelijke bepalingen, wordt in de beleidsvoering eveneens ingezet op constructieve samenwerking met de diverse sociale partners, zoals onder anderen werkgevers- en werknemersorganisaties, vakbonden en diverse instanties. Deze partners kunnen elk op hun eigen wijze, mits binnen de wettelijke kaders, bijdragen aan een verbetering van de functionering van de arbeidsmarkt. Daarbij worden ook zogenaamde maatschappelijke initiatieven, die op enige wijze bij kunnen dragen aan een terugdringing van werkloosheid, aangemoedigd (Regeerakkoord VVD-PvdA, 2012).

Het geheel van deze maatregelen krijgt, nu de werkloosheid oploopt, extra aandacht. Mede om de aanpak van werkloosheid en de rol van de maatschappelijke initiatieven in deze aanpak te reguleren, is eind november 2013 het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid ingediend, die de te treffen maatregelen wettelijke grond moet bieden. De budgettering van deze voorgenomen maatregelen vindt grond in de begrotingsafspraken voor 2014 (Rijksoverheid, 2013).



### 1.3 Probleemstelling

De in het voorgaande genoemde maatregelen om de terugkeer van werklozen op de arbeidsmarkt te bevorderen, kunnen vaak worden getypeerd als maatregelen op basis van zogenaamde administratieve of externe criteria, zo stelde Gelderblom al in 2007. Onderzoek van Collewet et al. (2009) bevestigt dat de meeste beleidsinstrumenten, die in Nederland ingezet worden om werkloosheid tegen te gaan, zich voornamelijk richten op de zogenaamde groepskenmerken van werklozen. Onder deze criteria vallen bijvoorbeeld werkloosheidsduur, opleiding, leeftijd en etniciteit. Zo worden oudere werklozen op een andere manier gestimuleerd in werkzoekgedrag dan starters op de arbeidsmarkt, krijgen personen van een bepaalde etnische achtergrond voorrang bij bepaalde procedures, is de hoogte van de uitkering die werklozen aan kunnen vragen afhankelijk van de lengte van de periode van werkloosheid van de desbetreffende persoon en wordt verwacht dat hogeropgeleiden zelfredzamer zijn en minder aandacht nodig hebben. (Regerakkoord VVD-PvdA, 2012). Door inzet op deze criteria verwacht de overheid dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar aansluiten, waardoor werklozen een grotere baanvindkans krijgen en sneller terug zullen keren op de arbeidsmarkt (Regerakkoord VVD-PvdA, 2012).

Gelderblom (2007) en van Hooft et al. (2004) stellen echter, op basis van internationale onderzoeken, dat het belangrijk is om, naast deze administratieve criteria of externe factoren, zoals de groepskenmerken, eveneens rekening te houden met de invloed die persoonlijke, interne factoren kunnen hebben op de manier waarop een werkloze naar werk zoekt. Deze interne factoren bepalen de wijze waarin de werkloze omgaat met zijn of haar situatie en de moeite die een werkloze doet voor het zoeken naar werk. De manier waarop een werkloze naar werk zoekt wordt in de literatuur aangeduid als werkzoekgedrag (Hooft et al. 2004). Eveneens blijkt dat de manier waarop en de mate waarin werklozen naar werk zoeken van invloed is op de daadwerkelijke terugkeer van de werkloze op de arbeidsmarkt, die in de literatuur aangeduid wordt als de baanvindkans van de werkloze (Hooft et al., 2004). Motivatie is daarbij een van de belangrijkste voorspellers van het zoeken naar werk en de baanvindkans, zo stelt Gelderblom (2007).

Uit het onderzoek van Gelderblom (2007) blijkt eveneens dat beleidsinstrumenten die specifiek gericht zijn op de beïnvloeding van de mate van werkzoekgedrag, onder andere door inzet op verbetering van de motivatie, gunstig uit kunnen pakken in het verbeteren van de baanvindkans van werklozen.

Getroffen maatregelen uit diverse landen, waarbij de maatregelen opvallend vaak in groepsverband worden toegepast, komen als effectief naar voren uit evaluaties wat betreft het vergroten van de baanvindkans, zo stelt Gelderblom (2007) op basis van Vinokur et al.(1991), Vuori et al. (2002), Malmberg-Heimonen en Vuori (2005b), Yau en Little (2001) en Barry e.a. (2006). Zo wordt voor het zogenaamde Softskillsprogramma in het Verenigd Koninkrijk (Hasluck, 2004), het JOBS-programma in de Verenigde Staten (Price, van Ryn, Vinokur, 1992 en Vinokur, Price en Schul, 1995) en een training in self-efficacy(het geloof en vertrouwen in eigen kunnen) in Israël (Shamir, 1986) een positief effect gevonden van inzet op de mate van werkzoekgedrag op de baanvindkans. Er zijn echter weinig voorbeelden van Nederlandse beleidsmaatregelen die zich richten op de beïnvloeding van de mate van werkzoekgedrag van werklozen en de baanvindkans door inzet op onder meer motivatie en, voor zover ze er zijn, is er in weinig gevallen sprake van evaluatie van de maatregelen, zo stelt Gelderblom (2007).

Op basis van de situatieschets in het voorgaande, kan de verwachting opgesteld worden dat Nederlandse arbeidsmarktmaatregelen om de baanvindkans van een werkloze te vergroten, wellicht eveneens effectief zouden zijn wanneer ze zich zouden richten op verbetering van de mate van werkzoekgedrag van werklozen door inzet op motivatie. Uit de onderzoeksliteratuur mag er dan weliswaar weinig onderzoek en empirisch materiaal beschikbaar zijn voor de Nederlandse situatie; uit de internationale context zijn er, zoals aangegeven, diverse onderzoeken beschikbaar waarin het verband tussen motivatie en de mate van werkzoekgedrag, evenals het verband tussen de mate van werkzoekgedrag en baanvindkans wordt aangetoond. Eveneens is er in internationale context sprake van bewijs voor de beleidsmatige beïnvloeding van deze motivatie en de positieve invloed die dit heeft op de mate van werkzoekgedrag en de baanvindkans (Gelderblom, 2007).

Daarbij moet echter aangegeven worden dat de afbakening van de motivatie lastig is, daar verschillende onderzoeken verschillende invalshoeken hanteren. Verschillende onderzoeken leveren dan ook verschillende effecten op. Zo gaat Cole (2006) in op psychologisch kapitaal, maar gebruikt daarvoor zelfde factoren als door Schellekens, van Leeuwen en Abma (2008) gebruikt worden voor aanduiding van motivatie. Voor het toetsen van de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag in Nederland en de mogelijke beleidsimplicaties die dit heeft voor het Nederlandse beleidsvoering is het dan ook noodzakelijk om in kaart te brengen hoe motivatie, zoals dat onderscheiden worden door bijvoorbeeld Hooft et al. (2004) en Gelderblom (2007), van invloed is op de mate van werkzoekgedrag in Nederland.

#### 1.4 Onderzoeksdoelstelling

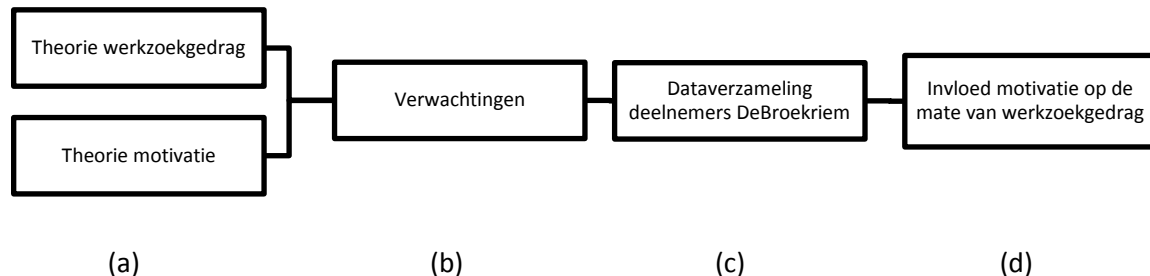
Dit onderzoek richt zich dan ook op *a) het onderzoeken op welke wijze motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag van werklozen in Nederland*. Aan de verwezenlijking van de onderzoeksdoelstelling en de daarbij behorende uitvoering van dit onderzoek wordt gestalte gegeven door *b) op basis van een theoretisch kader, onder deelnemers van DeBroekriem te onderzoeken op welke wijze de motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag van werklozen*.

DeBroekriem is een van de maatschappelijke initiatieven die zich in Nederland inzet voor het tegengaan van werkloosheid. Bovendien doet DeBroekriem dit in groepsverband, een werkwijze waarvoor door Gelderblom (2007) zoals gezien gunstige effecten waargenomen zijn in internationale context. De stichting geeft hier invulling aan door, naast inzet op vergroting van het netwerk van werklozen, voornamelijk in te zetten op een zogenaamde positieve mindset van de deelnemers met betrekking tot het zoeken en vinden van werk. De stichting biedt daarmee naar verwachting een goede casestudy en onderzoekspopulatie voor verwezenlijking van de onderzoeksdoelstelling. Immers, deze stichting voorziet dit onderzoek van een groep werklozen in de Nederlandse situatie. Eveneens is de aanpak van de stichting gericht op motivatie van de werklozen voor een verbetering van de mate van werkzoekgedrag, waardoor er mogelijk verbanden aan te wijzen zijn tussen de inzet op motivatie door de stichting en de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag op basis van de literatuur.

Daarnaast is deze stichting ook een onderdeel van het landelijke 'activerende arbeidsmarktbeleid', waarmee onderzoek onder leden van DeBroekriem eveneens geschikt is om aanbevelingen te doen voor het landelijke beleid en voor het beleid van DeBroekriem zelf. De uitkomsten bieden op deze wijze niet alleen wetenschappelijke inzichten, maar dragen eveneens bij aan een fundering van de werkwijze van DeBroekriem en het landelijke beleid. Zo kunnen de resultaten van deze studie kunnen mogelijk gebruikt worden voor het opzetten van een effectevaluatie van de toegevoegde waarde van DeBroekriem of andere initiatieven. Deze resultaten zijn daarmee onderdeel van het raamwerk om het activerende arbeidsmarktbeleid te toetsen. Het onderzoeksdoel is dan ook tweeledig: Vermeerdering van de wetenschappelijke kennis met betrekking tot de Nederlandse situatie en bijdragen aan het zowel het beleid van DeBroekriem als het landelijke beleid voor het tegengaan van werkloosheid.

## 1.5 Onderzoeksmodel

Deze onderzoeksdoelstelling en -toelichting leveren het volgende onderzoeksmodel op:



**Figuur 1.1** “Onderzoeksmodel invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag van deelnemers van DeBroekriem”

Uit het model volgen de volgende stappen voor het onderzoek: (a) Een bestudering van de verschillende theorieën en onderzoeksresultaten op het terrein van werkzoekgedrag en motivatie, leveren de (b) verwachtingen op, die door middel van (c) dataverzameling onder deelnemers van DeBroekriem getoetst kunnen worden. De uitkomsten kunnen gebruikt worden om (d) in kaart te brengen op welke wijze motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag onder deelnemers van DeBroekriem, om daarmee vervolgens uitspraken te kunnen doen over zowel de theorie, als het beleid van zowel DeBroekriem als de overheid. Deze conclusies zijn er op gericht om aanbevelingen te kunnen doen voor zowel wetenschappelijk vervolgonderzoek, het landelijke beleid als het beleid van stichting DeBroekriem.

## 1.6 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag luidt op basis van het onderzoeksmodel daarom als volgt: **In hoeverre beïnvloedt motivatie de mate van werkzoekgedrag van deelnemers van DeBroekriem?** Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvraag worden de volgende deelvragen uitgewerkt:

- ***Op welke wijze zet DeBroekriem in op motivatie en de mate van werkzoekgedrag van de deelnemers?***
- ***Wat wordt verstaan onder werkzoekgedrag en motivatie en wat is de relatie tussen werkzoekgedrag en motivatie volgens de literatuur?***
- ***In hoeverre beïnvloedt motivatie de mate van werkzoekgedrag van deelnemers van DeBroekriem?***

## 1.7 Leeswijzer

In de uitwerking van dit onderzoek wordt allereerst ingegaan op de werkwijze van DeBroekriem. Met deze beschrijving wordt de onderzoekspopulatie van deze casestudy beschreven. DeBroekriem is echter een startende organisatie en kent weinig onderbouwing van de eigen werkwijze. Aan de hand van Van Heffen (2003) wordt daarom allereerst gesteld wat de visie is van DeBroekriem op het probleem en hoe DeBroekriem het probleem denkt op te lossen. Deze assumpties vormen samen de zogenaamde beleidstheorie. De uitwerking van deze beleidstheorie geeft daarmee antwoord op deelvraag 1.

Vervolgens wordt in een theoretisch kader gedefinieerd en afgebakend wat er volgens de literatuur verstaan wordt onder werkzoekgedrag en motivatie. Eveneens wordt gelet op de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag. Op basis van deze bevindingen kunnen vervolgens verwachtingen opgesteld worden met betrekking tot de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag van de deelnemers van DeBroekriem. Deze uitwerking levert eveneens de beantwoording van deelvraag 2.

Deze verwachtingen kunnen vervolgens worden getoetst, door onder deelnemers van DeBroekriem in kaart te brengen en te toetsen in hoeverre motivatie de mate van werkzoekgedrag beïnvloedt. De uitkomsten van deze toetsing bieden daarmee een antwoord op deelvraag 3.

Op basis van de gehele uitwerking kan daarmee geconcludeerd worden of er daadwerkelijk invloed gevonden wordt van motivatie op de mate van werkzoekgedrag onder deelnemers van DeBroekriem en zo ja, op welke wijze dit gestalte krijgt en hoe dit geïnterpreteerd kan worden. Deze uitkomsten bieden daarmee inzicht in de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag onder deelnemers van DeBroekriem, waarmee een antwoord gegeven kan worden op de hoofdvraag.

Het antwoord op de hoofdvraag biedt daarmee de aanleiding voor het doen van aanbevelingen voor vervolgonderzoek evenals het beleid van DeBroekriem en het landelijke beleid om werkloosheid tegen te gaan en een zo volledig mogelijke werkgelegenheid te creëren.

## 2. Casestudy: DeBroekriem als maatschappelijk initiatief

DeBroekriem is, zoals gezegd, een van de maatschappelijke initiatieven die zijn opgezet om de werklozen te ondersteunen in hun werkzoekgedrag om daarmee de baanvindkans van de werklozen te vergroten. DeBroekriem is een stichting, gevestigd in Utrecht, en vormt zowel een offline als online activiteitenplatform en community voor werklozen. Er wordt daarbij ingezet op het bereiken van zoveel mogelijk werklozen in heel Nederland.

Wat de werklozen betreft wordt er aangegeven dat, hoewel de focus op de 20-40 jarige hogeropgeleiden ligt, de achtergrondkenmerken van de werklozen voor deelname verder niet van belang zijn. Het enige kenmerk waaraan deelnemers moeten voldoen is het aan kunnen tonen dat ze werkloos zijn of dit binnen afzienbare tijd worden. Daarbij wordt een grens van 16 uur per week gehanteerd en moeten deelnemers beschikbaar zijn voor een baan van ten minste 24 uur per week. Wanneer een deelnemer werk vindt, wordt hierbij als regel gesteld dat de deelnemer zich uit dient te schrijven bij DeBroekriem wanneer het werkzaamheden betreffen van langer dan twee maanden en minstens 24 uur per week. Verder zijn zowel starters als mensen met werkervaring welkom. De volgende gemiddeldes gelden volgens DeBroekriem in juni 2014: De huidige gemiddelde leeftijd is ongeveer 42 jaar en het opleidingsniveau ligt voor ongeveer 65% van de deelnemers op Hbo-niveau en voor 20% op WO-niveau.

DeBroekriem is een startende organisatie, en heeft (nog) geen uitgewerkt plan van aanpak of beleidsdocument waarin de werkwijze stap voor stap staat omschreven of wordt onderbouwd. Een solide beleidsvoering met onderbouwing in documenten ontbreekt. Voor dit onderzoek wordt daarom in de beschrijving van DeBroekriem ter aanvulling ingegaan op de causale en finale relaties (Van Heffen, 2003) zoals die door DeBroekriem worden verondersteld. Deze relaties beschrijven de werkwijze van DeBroekriem als een zogenaamde beleidstheorie. Deze wijze van beschrijving biedt dan ook niet alleen een inzicht in de onderzoekspopulatie voor dit onderzoek, maar biedt DeBroekriem eveneens inzicht in de eigen werkwijze.

Van Heffen (2003) onderscheidt zowel causale als finale relaties. De causale relaties vormen in dit geval de zienswijze van DeBroekriem met betrekking tot de oorzaken en gevolgen die samen het probleem vormen, in dit geval de mate van werkzoekgedrag van werklozen. De finale relaties vormen de zienswijze van DeBroekriem met betrekking tot de oplossingen van het probleem en de middelen daarvoor. Voor het in kaart brengen van beide relaties is gebruik gemaakt van de beschikbare documenten en is overleg gevoerd met het bestuur van de stichting.

## 2.1 Causale relaties

Wat betreft de visie op het probleem ligt de focus van DeBroekriem op de manier *hoe* en in welke mate werklozen zoeken naar een baan. DeBroekriem stelt namelijk dat de wijze van zoeken van invloed is op de baanvindkans. Volgens DeBroekriem zijn veel werklozen op een negatieve manier bezig met het zoeken naar werk en hebben ze weinig vertrouwen in zowel het zoekproces zelf als de uitkomsten van het zoekproces. Deze negatieve manier van zoeken naar werk komt volgens DeBroekriem voort uit een lage inschatting van de eigen vermogens, onderontwikkelde competenties en een onderontwikkeld netwerk. Weinig contacten en negatieve ervaringen met het zoeken naar werk zorgen voor negatieve mindset en weinig vertrouwen in het werkzoekproces, met minder werkzoekgedrag tot gevolg. Volgens DeBroekriem is het gevolg dat werklozen minder snel terug zullen keren op de arbeidsmarkt dan dat mogelijk is.

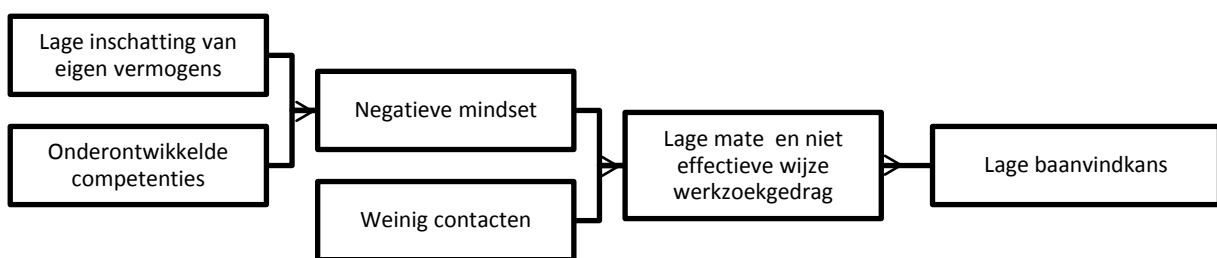
## 2.2 Finale relaties

Door inzet op een verbetering van de manier waarop werklozen naar werk zoeken verwacht DeBroekriem bij te dragen aan een verbetering van de baanvindkans. Werklozen worden daarbij bijvoorbeeld omschreven als werkzoekenden, om de zogenaamde positieve insteek van DeBroekriem te typeren. De algemene omschrijving luidt als volgt: *“DeBroekriem heeft de ambitie om werkzoekenden te inspireren en in beweging te zetten. Dit doen we via een activiteitenplatform dat ontmoetingen tussen collega baanzoekers faciliteert. Daarbij geloven wij in de kracht van een positieve mindset en de meerwaarde van actief netwerken.”*

De verbeteringen van de manier en mate van werkzoekgedrag wordt naar eigen verwachting enerzijds gerealiseerd door het vergroten van het netwerk van de werkloze, omdat hierdoor naar verwachting meer nuttige contacten gelegd worden. Anderzijds wordt het verbeteren van het werkzoekgedrag en het vergroten van de baanvindkans naar eigen verwachting gerealiseerd door inzet op de opvattingen van de werkloze en vergroting van de competenties in zowel het organiseren als bijwonen van events. Onder competenties worden daadwerkelijke vaardigheden als het voeren van sollicitatiegesprekken en het zichzelf presenteren verstaan, maar eveneens achterliggende factoren, als het vergroten van het zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen. DeBroekriem stelt dat een positieve insteek en het contact met anderen bijdraagt aan een efficiëntere manier van zoeken naar werk. Voor zowel het vergroten van het netwerk als het verbeteren van de competenties kunnen deelnemers van DeBroekriem deelnemen aan de zogenaamde events. Deze activiteiten worden georganiseerd door andere, eveneens werkloze, deelnemers van DeBroekriem. Dit team van vrijwilligers bestaat in juni 2014 uit 60 personen.

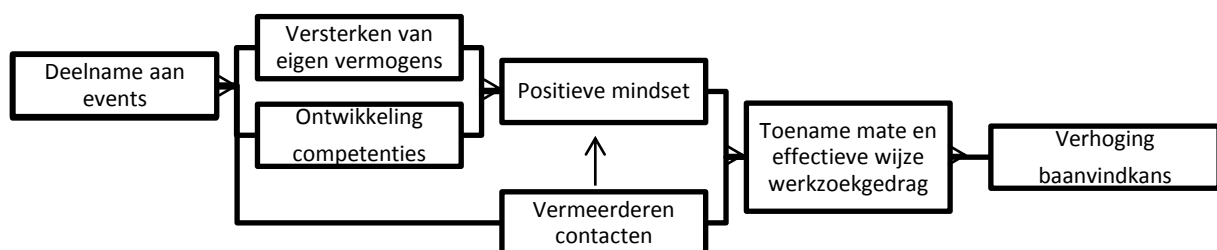
Het kernteam faciliteert, maar de vrijwilliger is uiteindelijk verantwoordelijk voor de opzet en de uitvoering van de workshop. De georganiseerde activiteiten verschillen qua vorm en inhoud, maar hebben gemeen dat ze allen gericht zijn op het bij elkaar brengen van de werklozen en gericht zijn op positieve beïnvloeding van het werkzoekgedrag van de deelnemers. De georganiseerde events vinden plaats door heel Nederland, voornamelijk in de grotere steden. In juni 2014 is DeBroekriem actief in 16 steden en wordt de stichting ondersteund door ruim 100 gemeentes. De doelstelling is om een landelijk dekkend netwerk op te zetten waar de events plaatsvinden en waar werklozen deel kunnen nemen aan de diverse events. De events vinden plaats op werkdagen tussen 9:00-17:00, in de filosofie van DeBroekriem omdat juist op deze tijdstippen de werklozen anders aan het werk zouden zijn. Door deelname aan de events zullen deelnemers naar verwachting meer gemotiveerd naar werk zoeken.

In figuur 2.1 worden de causale relaties samenvattend weergegeven.



*Figuur 2.1 Causale relaties baanvindkans werklozen*

In figuur 2.2 worden de finale relaties samenvattend weergegeven.



*Figuur 2.2 Finale relaties baanvindkans*



## 2.3 Conclusie

Als antwoordt op de deelvraag ***Op welke wijze zet DeBroekriem in op motivatie en de mate van werkzoekgedrag van de deelnemers?*** kan gesteld worden dat DeBroekriem inzet op een verbetering van de baanvindkans (doelstelling I) door zich te richten op verbetering van het werkzoekgedrag van deelnemers (doelstelling II) door het faciliteren van events (middel). DeBroekriem stelt dat een lage baanvindkans (gevolg I) en ineffectief werkzoekgedrag (gevolg II), door het ontbreken van een netwerk en het ontbreken van positieve opvattingen over het zoeken naar werk (oorzaken) van werklozen aangepakt kan worden door deelname aan events. Zo kunnen deelnemers van DeBroekriem zichzelf naar verwachting ontwikkelen, contacten opdoen en werken aan een positieve mindset, om met deze positieve instelling beter en meer gemotiveerd naar werk te kunnen zoeken. Deze verbetering zal naar verwachting leiden tot een vergroting van de baanvindkans, omdat de inzet op netwerk en een positieve mindset naar verwachting effectief zijn voor de motivatie, de mate van werkzoekgedrag en daarmee op de baanvindkans. Het geheel van deze veronderstelde causale en finale relaties vormen samen de beleidstheorie van DeBroekriem, en beantwoorden de vraag hoe DeBroekriem volgens eigen inzichten bijdraagt aan het verbeteren van de mate van werkzoekgedrag en de baanvindkans.

Door te onderzoeken in hoeverre in de literatuur eveneens een relatie verondersteld wordt tussen de inzet op motivatie en werkzoekgedrag, kan de werkwijze van DeBroekriem in theoretisch licht beschouwd worden. Hiervoor wordt in het theoretisch kader ingegaan op de manier waarop motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag volgens de literatuur, om vervolgens de daaruit voortkomende verwachtingen te toetsen onder deelnemers van DeBroekriem. De bevindingen zijn daarmee, zoals gesteld, niet alleen van belang voor vermeerdering van de wetenschappelijke kennis, maar dienen eveneens om aanbevelingen te kunnen doen voor de werkwijze van DeBroekriem.

### **3. Theoretisch kader**

#### ***Wat wordt verstaan onder werkzoekgedrag en motivatie en wat is de relatie tussen werkzoekgedrag en motivatie volgens de literatuur?***

Zoals gezien in de aanleiding van dit onderzoek, is motivatie naar verwachting een voorspeller van de mate van werkzoekgedrag van werklozen in Nederland. Eveneens is het de verwachting dat een hogere mate van motivatie gelijk staat aan een hogere mate van werkzoekgedrag. Daarbij is het de vraag op welke wijze de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag gestalte krijgt. Hoe zorgt motivatie er bijvoorbeeld voor dat de ene werkloze meer naar werk zoekt dan de andere? Afbakening van de centrale concepten is dan ook van belang en geeft daarmee richting aan dit onderzoek.

#### **3.1 Werkzoekgedrag**

In dit onderzoek is de mate van werkzoekgedrag van de werkloze de afhankelijke variabele. Om inzicht te krijgen in wat er verstaan wordt onder werkzoekgedrag wordt er daarom allereerst ingegaan op de manier waarop gedrag vorm krijgt en de manier waarop gedrag benaderd kan worden. Eveneens geeft dit de aanzet voor de theoretische onderbouwing van de invloed van motivatie op werkzoekgedrag.

##### **3.1.1 Benaderingen gedrag**

Weiner (1974) onderscheidt twee benaderingen van gedrag: Enerzijds de cognitieve en anderzijds de mechanische benadering. De mechanische benadering gaat ervan uit dat gedrag van een mens gebaseerd wordt op de prikkels die men krijgt en dat deze prikkels onbewust gedrag veroorzaken, zonder dat er daadwerkelijke cognitieve verwerking aan voorafgaat. Gedrag is in deze benadering puur een zogenaamde stimulus-reactie (Weiner, 1974). Zo stelt de drijfveertheorie van Hull en Spence bijvoorbeeld dat gedrag voortkomt uit de basisbehoeften: de behoefte aan eten, drinken, seks en de afwezigheid van pijn. Hierbij geldt een positieve relatie tussen de mate van behoefte en de mate van gedrag (Deci, 1985).

De cognitieve benadering van gedrag veronderstelt volgens Weiner dat mensen gedrag vertonen op basis van informatieverwerking. Door middel van verwerking van binnenkomende informatie krijgen personen bepaalde verwachtingen, die vervolgens van invloed zijn op hoe mensen zich zullen gedragen.

Schellekens, van Leeuwen en Abma (2008) stellen namelijk dat deze verwachtingen ervoor zorgen dat mensen doelen stellen, waarbij de doelen gewenste toekomstige toestanden vormen. Het bereiken van deze doelen heeft dan wel positieve consequenties of voorkomt negatieve consequenties. Daarbij geldt, zo stellen ze, dat hoe gewenster de toestand is, hoe intensiever en vasthoudender deze toestand wordt nagestreefd. Een voorbeeld van een theorie die deze benadering gebruikt is de achievement motivation theorie van Atkinson (1957). Deze theorie stelt dat gedrag voortkomt uit behoefte aan succes en de angst voor falen. De doelstellingen zijn op basis van Schellekens, van Leeuwen en Abma (2008) in dit geval behoefte aan succes en het ontlopen van falen, waarbij een grotere behoefte aan succes en een grotere angst voor falen, als gewenste toekomstige toestand, in positieve relatie staan tot de mate van intensiteit en vasthoudendheid van gedrag. Beide benaderingen stellen dat gedrag voortkomt uit bepaalde doelstellingen, gebaseerd op verwachtingen en de wens tot behoeftevervulling, en dat de mate van gedrag samenhangt met de mate van de behoefte en met de mate waarin uitkomsten van doelverwezenlijking wenselijk zijn (Schellekens, van Leeuwen en Abma, 2008).

### **3.1.2 Definitie werkzoekgedrag en motivatie**

Samenvattend, in overeenstemming met beide benaderingen en de bevindingen van Schellekens, van Leeuwen en Abma (2008), kan gesteld worden dat werkzoekgedrag uitgelegd kan worden als *het nastreven van de doelstelling van het zoeken naar en hebben van werk*. De mate en intensiteit waarmee dit doel wordt nagestreefd wordt beïnvloed door de gewenstheid van de doelstellingen de persoonlijke behoeften. De mate en intensiteit vormen samen de mate van motivatie voor het nastreven van het doel. Daarom geldt: Hoe aantrekkelijker of gewenster het hebben van werk voor een werkloze, hoe gemotiveerder de werkloze is, wat vervolgens tot uiting zal komen in de mate van werkzoekgedrag.

### **3.2 Motivatie en werkzoekgedrag**

Nu de positieve relatie tussen motivatie en werkzoekgedrag verondersteld is, kan gesteld worden dat de volgende vraag van belang is voor het vervolg van dit theoretisch kader: Wat beïnvloedt de motivatie? In andere woorden: Wat beïnvloedt de aantrekkelijkheid of gewenstheid van het hebben van werk? Daarbij geldt, zoals gezegd, dat het afbakenen van onderdelen van motivatie een lastige zaak is. Motivatie is als zodanig een abstract begrip. In dit onderzoek kan dan ook slechts een aanzet gegeven worden voor de afbakening van motivatie door het gebruik van enkele belangrijke theorieën.

Wanneer andere theorieën gehanteerd worden kan motivatie mogelijk op een andere wijze teruggevonden worden of zullen andere factoren onderscheiden worden. Naar verwachting kunnen niet alle factoren uitputtend in beeld worden gebracht, waarmee dan ook rekening gehouden dient te worden in de interpretatie van de uitkomsten.

Van Hooft et al. (2004) stellen dat de wijze waarop de motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag voornamelijk terug te vinden is in drie belangrijkste theoretische stromingen met betrekking tot voorspellers van werkzoekgedrag en motivatie. Dit zijn de theory of reasoned action (Fishbein en Ajzen, 1975), de theory of planned behavior (Ajzen, 1991) en de expectancy-value theory (Feather, 1992). Daarnaast zijn er veel andere theoretische inzichten die raakvlakken hebben met deze drie stromingen, maar een eigen invulling geven aan de onderbouwing van de relatie tussen motivatie en de mate van werkzoekgedrag. Er zal daarom ingegaan worden op de drie stromingen, om vervolgens stil te staan bij de overige benaderingen.

### **3.2.1 Theory of reasoned action**

De theory of reasoned action (TRA) van Fishbein en Ajzen(1975) stelt dat de wijze waarop motivatie vorm krijgt, terug te vinden is de wijze waarop werklozen het hebben en zoeken van werk beoordelen. Daarbij wordt gesteld dat er twee factoren van belang zijn: Allereerst ontstaat de motivatie van werklozen voor het zoeken naar werk op basis van positieve of negatieve ervaringen met werkzoekgedrag van mensen in de omgeving. Op basis van deze ervaringen van de omgeving wordt een rationele kosten/batenanalyse uitgevoerd. Daarbij geldt naar verwachting de volgende relatie: Hoe positiever de ervaringen van de omgeving, hoe positiever de kosten/batenanalyse en hoe groter de mate van motivatie van een werkloze met betrekking tot werkzoekgedrag (Fishbein en Ajzen, 1975).

De tweede factor bestaat volgens deze theorie uit de sociale druk, in vorm van een sociale norm met betrekking tot werkzoekgedrag, in zowel het zoeken naar als het vinden van een baan (Fishbein en Ajzen, 1975). Zo kan het de geldende norm van de omgeving zijn dat het hebben van een baan beter is dan het niet hebben van een baan. Ook hier wordt een kosten/batenanalyse toegepast, en op basis van rationele besluitvorming zal een werkloze naar verwachting gemotiveerder zijn voor het zoeken naar en het hebben van werk. Hiermee kan dan immers voldaan worden aan de sociale norm en sociale druk. Fishbein en Ajzen (1975) veronderstellen hiermee eveneens een positieve relatie en wel dat de heersende opvattingen in de omgeving van invloed zijn op de motivatie. Een grotere motivatie heeft dan naar verwachting tot gevolg dat de mate van werkzoekgedrag toe zal nemen.

Deze twee factoren *ervaringen* en *opvattingen* zijn samen te vatten tot de 'omgeving'. De omgeving vormt hiermee het eerste onderdeel van de manier waarop motivatie gestalte krijgt, waarbij de volgende positieve relatie geldt: Hoe positiever de omgeving is over het zoeken en hebben van werk, hoe groter de motivatie van de werkloze zal zijn om daadwerkelijk naar werk te zoeken. Eveneens heeft dit implicaties voor de mate van werkzoekgedrag: Hoe groter de motivatie, hoe groter de mate van werkzoekgedrag (Fishbein en Ajzen, 1975).

### **3.2.2 Theory of planned behavior**

Ajzen en Madden (1986) stellen echter dat de TRA tekort schiet, omdat ervan uitgegaan wordt dat de motivatie voor werkzoekgedrag en het daadwerkelijke werkzoekgedrag ontstaan als optelsom van rationele afwegingen, terwijl personen niet alleen rationeel handelen. In aanvulling op de TRA is daarom de theory of planned behavior (TPB) (Ajzen, 1991) opgesteld. Deze theorie stelt dat motivatie en de daadwerkelijke mate van werkzoekgedrag niet alleen het directe gevolg zijn van rationele afwegingen, maar eveneens beïnvloed worden door het cognitieve proces van het verwerken van informatie, zoals gezien in de benadering van gedrag voor de definitie van de mate van werkzoekgedrag (Weiner, 1974).

De beoordeling van de informatie wordt volgens de theorie naast de invloed van de omgeving eveneens afgezet tegen het vertrouwen dat de desbetreffende werkloze heeft in het nastreven van doelen. De mate van vertrouwen heeft invloed op de motivatie en daarmee daadwerkelijke gedrag. Daarbij geldt dat een afweging van de informatie, op basis van het zelfvertrouwen, bepaalt in hoeverre de werkloze vertrouwen heeft in goed verloop van het werkzoekproces. Daarbij geldt naar verwachting de volgende relatie: Hoe hoger de mate van zelfvertrouwen is, hoe groter de mate van motivatie die tot uiting komt in de mate van het zoeken naar werk (Ajzen, 1991). Diverse studies, waaronder de studies van Van Ryn en Vinokur (1992) en Caska (1998) vinden bewijs voor de stellingname van de TPB. Daarmee is *zelfvertrouwen* in dit onderzoek naar verwachting van invloed op de motivatie en daarmee op de mate van werkzoekgedrag.

### **3.2.3 Wat beïnvloedt de motivatie voor de mate van werkzoekgedrag: EVT**

De derde theorie die verklaart hoe de motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag, en die aansluiting vindt bij aspecten uit beide voorgaande theorieën, is de expectancy-value theory van Feather (1992). Hierin wordt gesteld dat werklozen een bepaalde waarde hechten aan het hebben van een baan (value), die samenhangt met het zelfvertrouwen en de verwachting (expectancy).

Deze verwachting betreft in dit geval niet het zoeken naar werk zoals veronderstelt in de TPB, maar een verwachting met betrekking tot het vinden van werk, oftewel de verwachtingen over de resultaten van het zoeken naar werk. Deze theorie veronderstelt daarmee eveneens een cognitief proces van het verwerken van de verwachtingen en ervaringen, zoals de TPB, maar verschilt van de TPB omdat de TPB ingaat op de het proces van werkzoekgedrag zelf, terwijl de EVT ingaat op de verwachte uitkomsten van werkzoekgedrag. De EVT legt daarmee de focus voornamelijk op de relatie tussen de verwachtingen van de uitkomst en het vertrouwen om de uitkomst na te streven (Feather, 1992). Zo geldt dat werklozen met meer vertrouwen in de uitkomsten van het werkzoekproces een hogere waarde aan het hebben van een baan toekennen en dan ook meer gemotiveerd zullen zijn om werkzoekgedrag te vertonen.

Om de verschillen tussen deze twee benaderingen beter uit te werken geven Hooft et al. (2004) het volgende voorbeeld: Wanneer iemand zich afvraagt of hij wel een goede sollicitatiebrief kan schrijven, valt de invloed die dit heeft op de mate van werkzoekgedrag te verklaren met de TPB. Wanneer deze vraag negatief beantwoord wordt, zal dit naar verwachting van negatieve invloed zijn op de motivatie, en daarmee op de mate van werkzoekgedrag. Echter, wanneer de vraag gesteld wordt door de werkloze of hij of zij in staat is om een baan te vinden, kan de invloed die dit heeft op het werkzoekgedrag verklaard worden met de EVT. Wanneer men zichzelf niet in staat acht om een baan te vinden zal dit naar verwachting de motivatie, en daarmee mate van werkzoekgedrag negatief beïnvloeden. Voor deze benadering is eveneens bewijs gevonden in studies van onder anderen Feather en O'Brien(1987) en Taris et al. (1995).

Gesteld kan worden dat op basis van deze drie theorieën twee belangrijkste manieren onderscheiden kunnen worden hoe motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Ten eerste kan veronderstelt worden dat de manier waarop motivatie de mate van werkzoekgedrag beïnvloedt, vorm krijgt door de *omgeving*. Ten tweede wordt daarop in de theorie de aanvulling gegeven dat de motivatie de mate van werkzoekgedrag beïnvloedt door het *zelfvertrouwen* waarmee de werkloze naar werk zoekt en verwacht dat hij of zij een baan zal vinden.

### **3.3 Overige theoretische inzichten**

#### **3.3.1 Opvattingen van de omgeving**

Diverse andere onderzoeken die aansluiting vinden in de bovenstaande benaderingen geven extra ondersteuning voor de stelling dat de motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Wat betreft de omgeving van de werkloze, zoals gezien in de uitwerking van de TRA, kan er eveneens bewijs worden gevonden in de theorie over human capital van onder anderen Bourdieu (1986). Sociaal en cultureel kapitaal, als onderdelen van het menselijk kapitaal of human capital, zijn in de sociologische theorie bekende begrippen (Bourdieu, 1986 & Coleman, 1988).

Op basis van Winkelmann (2006) kan onder sociaal kapitaal de omgeving van en de positie die de werkloze in deze omgeving inneemt verstaan worden. Het sociale kapitaal als de omgeving van de werkloze is vervolgens medebepalend voor het culturele kapitaal. Cultureel kapitaal van werklozen kent volgens Gelderblom (2007) geen eenduidige definitie in de literatuur, maar wordt vaak gezien als het totaal van de normen en waarden die bepalen wat men belangrijk vindt. In dit geval bepaalt het culturele kapitaal wat de sociale norm is met betrekking tot het zoeken en hebben van werk. Gelderblom noemt hierbij als voorbeeld dat het zo kan zijn dat werklozen, die veel contact hebben met andere werklozen die de opvatting hebben dat werkloos zijn niet negatief is, deze houding overnemen. Deze houding zal er dan vervolgens voor zorgen dat het zoeken naar werk weinig tot geen prioriteit heeft, waardoor de mate van zoekgedrag afneemt en de baanvindkans kleiner wordt. Dit wordt eveneens gesteld door Rubbrecht et al (2005). Cultureel kapitaal in de vorm van opvattingen heeft dan, via de opvattingen van het netwerk of het sociaal kapitaal geen vergrotende baanvindkans tot gevolg. Integendeel: Het netwerk heeft een negatieve invloed op de opvattingen en de manier van het nastreven van werk als doel.

Dit impliceert anderzijds ook dat, wanneer de normen en opvattingen van het sociale netwerk van werklozen zo zijn dat werkloos zijn wel als negatief ervaren wordt, het zoeken naar en hebben van werk wel als belangrijk ervaren wordt door de werkloze. Wanneer dit het geval is, veronderstelt Gelderblom (2007) een positieve invloed op de motivatie en daarmee op de mate waarin werk als doel nagestreefd wordt en hij veronderstelt dan eveneens dat de baanvindkans groter wordt. Gelderblom vindt hiervoor ook bewijs in zijn literatuurstudie (2007). Van Echtelt (2009) stelt eveneens dat de opvattingen over het hebben van een baan, van zowel anderen als van de werkloze zelf, van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag.

Op basis van deze bevindingen kan dan ook naar verwachting gesteld worden dat, hoe positiever het sociale en culturele kapitaal van werklozen is over het hebben van werk, hoe gemotiveerder een werkloze is in het zoeken naar werk, wat tot uiting zal komen in grotere mate van werkzoekgedrag (Gelderblom, 2007).

### **3.3.2 Zelfvertrouwen**

De stelling dat het zelfvertrouwen van een werkloze van invloed is op motivatie voor de mate van werkzoekgedrag vindt eveneens bevestiging in andere onderzoeken. Zo stelde de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) in de publicatie 'Werkloos toezien' (1997) dat het ontbreken van werk voor werklozen negatieve gevoelens met zich meebrengt, wat resulteert in minder zelfvertrouwen door een gevoel van schaamte, falen en ook een dalend vertrouwen in een goede afloop van werkzoekgedrag. Dit beïnvloedt vervolgens de motivatie om te (blijven) zoeken, zo stelde de RMO (1997). Hierbij geldt eveneens dat, hoe langer het duurt om weer werkt te vinden, hoe minder zelfvertrouwen werklozen behouden. Dit resulteert er vervolgens in dat werklozen minder gemotiveerd zijn om daadwerkelijk te blijven zoeken, waarmee de kans op een baan afneemt.

Vroom (1964) stelt over de invloed van het zelfvertrouwen eveneens dat, hoe moeilijker de gestelde doelen naar verwachting te verwezenlijken zijn, hoe lager het vertrouwen, en de intensiteit en vasthoudendheid van het gedrag zal zijn. Hij veronderstelt daarbij een negatieve relatie: Hoe hoger de verwachte moeilijkheidsgraad, hoe lager de verwachting met betrekking tot de haalbaarheid, waardoor de motivatie, die tot uiting komt in de mate van werkzoekgedrag, negatief beïnvloed wordt.

Dat vertrouwen van invloed is op de mate van werkzoekgedrag kan verder onder meer verklaard worden door de self-efficacytheorie (Bandura, 1977), die bijvoorbeeld toegepast wordt in onderzoek van Kanfer en Hulin (1985). Deze theorie stelt dat gedrag afhankelijk is van het geloof en vertrouwen in eigen kunnen en vindt in het onderzoek van Kanfer en Hulin bevestiging wanneer deze wordt toegepast op de mate van werkzoekgedrag.

Cole (2009) stelt dat een afnemende mate van werkzoekgedrag eveneens samenhangt met een afnemend vermogen om weer een baan te vinden. Dit wordt ook wel een afnemende employability genoemd. Dit houdt in dat werklozen steeds minder goed in staat zijn om daadwerkelijk aan het werk te geraken, niet alleen vanwege het afnemend vertrouwen, maar ook vanwege de afnemende vaardigheden.



Dit vormt als het ware een spiraal, want naarmate iemands ontwikkeling achterblijft, zal de mate van werkzoekgedrag minder effectief zijn. Het gevolg is naar verwachting dat het zelfvertrouwen zal dalen, wat de motivatie en daarmee mate van werkzoekgedrag negatief beïnvloedt en eveneens de baanvindkans verkleint (Cole, 2009). Dit effect wordt eveneens gevonden in onderzoek van Lay en Brokenshire (1997).

Wanberg (2002) stelt, in overeenstemming met de stelling van Cole (2009) en de self-efficacytheorie van Bandura (1977) dat, naarmate een werkloze een specifieke baan zoekt met bepaalde kenmerken, hij deze ook eerder weet te vinden dan wanneer de manier van werkzoekgedrag algemeen blijft. Het zoeken richt zich specifiek op een bepaalde baan, waardoor de zoektocht naar werk doelgerichter is. Dit impliceert volgens Wanberg dat de werkloze zich bewust is van de eigen competenties en bovendien vertrouwen heeft in de manier van werkzoekgedrag en de verwachte uitkomst. Dit resulteert erin dat de uitkomst van de zoektocht ook beter bij het gestelde doel past. Deze manier van zoeken veronderstelt volgens Wanberg meer vertrouwen dan wanneer iemand een baan vindt die minder goed past bij diens competenties. Immers, men moet vertrouwen hebben in een goede afloop om vasthoudend een bepaalde baan te zoeken. Deze wijze van onderzoek ondersteunt dus eveneens de verklarende rol van het zelfvertrouwen ten opzichte van motivatie en de mate van werkzoekgedrag.

Schellekens (2005) stelt verder dat het stellen van subdoelen ter verwezenlijking van een doel dat in de toekomst ligt, kan helpen om toch werkzoekgedrag op te brengen voor het nastreven van het uiteindelijke gestelde doel in de toekomst. Hierbij wordt de tijdspanne die overbrugd moet worden tot het behalen van het doel als het ware verkleind. De subdoelen zijn dan als tijdelijke vervangers op weg naar het uiteindelijke doel. Ook hier zien we de samenhang met vertrouwen, motivatie en de mate van werkzoekgedrag: Zo stellen Schellekens, van Leeuwen en Abma (2008) eveneens dat het behalen van subdoelen versterkend werkt voor het (zelf)vertrouwen en van positieve invloed is op de motivatie en daarmee op de mate van werkzoekgedrag.

### **3.3.4 Behoeftevervulling**

Naast de invloed van de opvattingen en het zelfvertrouwen zoals die op basis van de drie theorieën onderscheiden zijn door Hooft et al. (2004), is er nog een derde wijze te onderscheiden in de literatuur waarop motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag van werklozen. Deze factor werd al eerder teruggevonden in de algemene theorie over gedrag en wordt hier nader uitgewerkt. In de algemene theorie werd gesteld dat, naarmate de behoefte en gewenstheid groter zou zijn, de motivatie en de mate van het gedrag toe zou nemen (Deci, 1985). Dit wordt bevestigd in diverse onderzoeken met betrekking tot de mate van werkzoekgedrag. Zo stelt Van Echtelt (2009) dat de gepercipieerde nadelen van het niet hebben van een baan van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag. Daarbij geldt eveneens een positieve relatie: Wanneer de ervaren nadelen van het niet hebben van een baan groot zijn, zal de mate van werkzoekgedrag intensief zijn en omgekeerd.

De nadelen van het niet hebben van een baan worden onder andere door Gelderblom (2007) beschreven als het missen van inkomen, ontbrekende sociale contacten en het achterblijven in eigen ontwikkeling. Deze bevindingen werden al eerder gevonden in verschillende studies, waaronder de studie van Vinokur en Caplan (1987). Wat betreft financiële noodzaak laat onderzoek van Schwab et al.(1987) en Kanfer et al.(2001) bijvoorbeeld zien dat werklozen die in economisch slechte omstandigheden zitten, positiever zijn over werkzoekgedrag dan werklozen die deze financiële noodzaak niet kennen. Daarmee onderscheiden we *behoeftevervulling* als derde factor die van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Voor deze derde factor wordt eveneens bewijs gevonden in diverse andere onderzoeken. Zo stellen De Lange et. al (2005) dat, hoe meer werklozen ervaren dat het noodzakelijk is om werk te hebben voor de vervulling van behoeftes, hoe intensiever en vasthoudender het hebben van werk nagestreefd zal worden.

De mate waarin werklozen kunnen voorzien in hun behoeftes en de invloed die dit heeft op de mate van werkzoekgedrag kan eveneens worden verklaard aan de hand van de motivatietheorie van Maslow (1955). Maslow stelt daarbij dat elk individu behoefte heeft aan verwezenlijking van bepaalde behoeftes, waarbij vervulling van bepaalde behoeftes van invloed is op andere behoeftes. Dit impliceert een hiërarchie in de behoeften, die uitgewerkt wordt in de behoeftepiramide (zie figuur 3.1).



*Figuur 3.1 Behoefttepiramide n.a.v. Maslows motivatietheorie (1955)*

Gesteld wordt dat personen in eerste instantie op zoek gaan naar de vervulling van lichamelijke behoefttes. Hoe beter de basisbehoefttes vervuld worden, hoe meer behoefte men zal krijgen aan de verwezenlijking van behoefttes die hoger in de piramide ingedeeld zijn. Op basis van deze theorie zou gesteld kunnen worden dat, hoe hoger men in de piramide komt, hoe meer behoefttes men al vervuld heeft. Mensen die op zoek zijn naar zelfontplooiing hebben blijkbaar al voldoende waardering en erkenning. Mensen die op zoek zijn naar waardering en erkenning hebben blijkbaar al voldoende sociaal contact, maar zijn nog niet toe aan zelfontplooiing, enzovoorts.

Anderzijds is in de algemene theorie over gedrag gesteld dat mensen altijd behoefttes willen vervullen. Wanneer werklozen ervaren dat ze minder behoefttes kunnen vervullen dan wanneer ze werk zouden hebben, zal men naar verwachting gemotiveerder zijn en een grotere mate van werkzoekgedrag vertonen. Het wordt dan als het ware noodzakelijk om werk te zoeken, omdat het hebben van een baan kan voorzien in de behoefttevervulling. De mate van behoefttevervulling is naar verwachting dan ook als derde factor van invloed op de motivatie van werkzoekgedrag (De Lange et al., 2005).

### **3.4 Conclusie**

Samenvattend kan gesteld worden dat er op basis van de literatuur drie factoren onderscheiden worden die gezamenlijk de motivatie bepalen en daarmee van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag. Vanuit de TRA geldt dat de motivatie beïnvloed wordt door de omgeving in zowel de opvattingen over als de ervaringen met het zoeken en hebben van een baan. Vanuit de TPB en de EVT wordt daarbij gesteld dat de motivatie voor werkzoekgedrag eveneens beïnvloed wordt door de mate van zelfvertrouwen. De overige benaderingen vinden eveneens bewijs voor de rol van de omgeving als het zelfvertrouwen, maar stellen daarbij eveneens dat de mate van behoefttevervulling van invloed is op de motivatie en daarmee op mate van werkzoekgedrag.

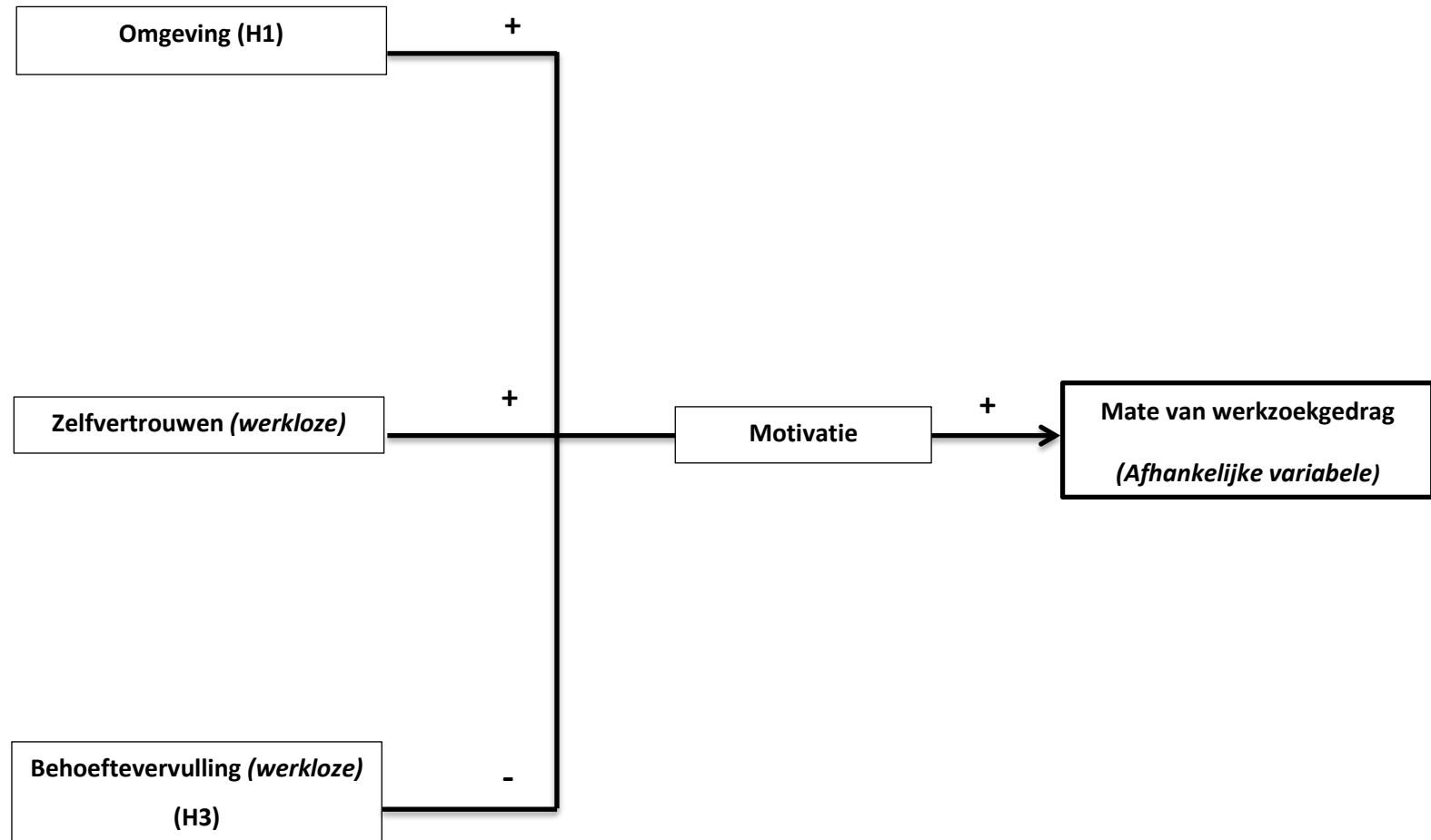
### 3.5 Hypothesen

Op basis van de in het voorgaande beschreven theorie kan de verwachting opgesteld worden dat, hoe positiever de omgeving, hoe groter de mate van zelfvertrouwen en hoe lager de mate van behoeftevervulling, hoe groter de motivatie voor werkzoekgedrag is. Deze motivatie komt vervolgens tot uiting in de mate van werkzoekgedrag, want naar verwachting geldt: Hoe groter de motivatie, hoe groter de mate van werkzoekgedrag. Voor zowel de omgeving als zelfvertrouwen geldt een positieve relatie met werkzoekgedrag; voor de mate van behoeftevervulling geldt een negatieve relatie met werkzoekgedrag. Op basis van deze verwachting kunnen de volgende hypothesen opgesteld worden over de invloed van de motivatie van werklozen op werkzoekgedrag:

- *Hypothese 1. Hoe positiever de de omgeving van een werkloze over het zoeken naar en hebben van een baan zal zijn, hoe meer werkzoekgedrag een werkloze zal vertonen.*
- *Hypothese 2. Hoe meer zelfvertrouwen een werkloze heeft in het zoeken en vinden van werk, hoe meer werkzoekgedrag een werkloze zal vertonen.*
- *Hypothese 3. Hoe lager de behoeftevervulling van een werkloze zal zijn, hoe meer werkzoekgedrag een werkloze zal vertonen.*

De verwachte effecten en relaties kunnen vervolgens in een conceptueel model worden geplaatst (zie figuur 2.6). Nu in kaart is gebracht welke relaties we verwachten aan te treffen op basis van de literatuur, is hiermee de deelvraag **“Wat wordt in dit onderzoek verstaan onder werkzoekgedrag en motivatie en wat is de relatie tussen de mate van werkzoekgedrag en motivatie volgens de literatuur?”** beantwoord en kan onderzocht worden in hoeverre deze verwachtingen overeen komen met de dataverzameling onder deelnemers van de Broekriem. In het volgende hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de methode van dataverzameling en toetsing.

### 3.6 Conceptuele model op basis van hypothesen



## **4. Methode**

### **4.1 Beschrijving onderzoekspopulatie**

In het vorige hoofdstuk is het theoretische kader opgesteld waarmee verwachtingen zijn opgesteld over de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag. Voor het toetsen van deze verwachtingen is onderzoek gedaan onder deelnemers van DeBroekriem. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze van dataverzameling, de operationalisatie van de variabelen die van belang zijn voor de analyse en wordt kort ingegaan op de werkwijze van de analyse.

Uit de beschrijving van de doelen, werkwijze en doelgroep van stichting DeBroekriem in hoofdstuk 2 blijkt dat deze onderzoekspopulatie naar verwachting geschikt is voor het toetsen van de theoretische verwachtingen. Immers, we hebben te maken met een maatschappelijk initiatief, dat inzet op onder meer de motivatie van werkloze deelnemers om zo beter naar werk te kunnen zoeken. Deze inzet op een motivatie bestaat, zoals uit de beschrijving blijkt, uit een inzet die gericht is op het positiever maken van de opvattingen van de werkloze, door zelf positief te zijn over het zoeken naar werk. Deze inzet wordt bevestigd in de theorie, wanneer wordt gezien in de theorie dat wordt verwacht dat positieve opvattingen van de omgeving samenhangen met een hogere mate van motivatie en werkzoekgedrag. Eveneens definieert DeBroekriem werklozen bijvoorbeeld als werkzoekenden, om daarmee de positieve insteek duidelijk te maken. In de beschrijving wordt ook aangegeven dat het een doelstelling is om het zelfvertrouwen van werklozen in het zoeken naar werk te verbeteren, zodat de invloed van deze factor naar verwachting ook teruggevonden kan worden onder deelnemers van DeBroekriem. Behoeftevervulling van het hebben van werk is voor elke werkloze afhankelijk van diens situatie, maar heeft naar verwachting wel betrekking op elke werkloze waardoor deze factor eveneens gemeten kan worden onder deelnemers van DeBroekriem. DeBroekriem biedt hiermee naar verwachting een verantwoorde onderzoekspopulatie.

### **4.2 Beschrijving dataverzameling**

#### **4.2.1 Beschrijving steekproef**

Voor het toetsen van opgestelde hypothesen is onderzoek gedaan onder de deelnemers van DeBroekriem. Deze dataverzameling heeft plaatsgevonden in de periode van 26 mei tot en met 6 juni 2014. De opgestelde vragenlijst werd via de website Qualtrics.com, die inzichtelijke online surveytools biedt en de data overzichtelijk en eenvoudig weergeeft, allereerst uitgezet via een weblink onder personen die zijn aangemeld voor de LinkedIn-pagina van DeBroekriem. Op het moment van de dataverzameling waren er ruim 2600 leden aangesloten bij de LinkedIn-pagina.

Daarnaast is de link met de vragenlijst verstuurd via de online nieuwsbrief van DeBroekriem. Deze nieuwsbrief heeft een bereik van ongeveer 3000 personen. De vragenlijst is ten derde verstuurd via een mail aan een bestand met oud-leden van DeBroekriem. Hierbij dient opgemerkt te worden dat er overlap zit in de huidige leden van LinkedIn-pagina, oud-deelnemers en de ontvangers van de nieuwsbrief. In totaal heeft de vragenlijst naar verwachting een bereik van ongeveer 3000 personen.

#### **4.2.1 Beschrijving survey**

In de vragenlijst wordt ingegaan op diverse variabelen die kenmerken van de respondenten in kaart brengen. Zo is niet alleen ingegaan op de te toetsen hypothesen, maar is eveneens ingegaan op diverse andere factoren die interessant zijn voor DeBroekriem en eventuele vervolgonderzoeken. Daarmee biedt de vragenlijst inzicht in de huidige omstandigheden van de respondent met betrekking tot werkloosheid, dat wil zeggen of de respondent op moment van invullen van de vragenlijst al dan niet werkloos is en hoe lang de respondent werkloos is of was. Eveneens wordt er ingegaan op de reden van werkloosheid en de sector waarin de werkloze werkzaam was. Deze variabelen geven DeBroekriem inzicht in de populatie werklozen die deelneemt aan DeBroekriem.

Vervolgens wordt in de vragenlijst ingegaan op werkloosheid in de omgeving van de respondent en de opvattingen van zowel de respondent als de omgeving over de al dan niet aanwezigheid van werkloosheid en de invloed die dit heeft op het welbevinden van de respondent. De cluster die voorafgaat aan de laatste vragen in de vragenlijst behandelt de opvattingen van de deelnemers over het specifieke effect van DeBroekriem op de mate van werkzoekgedrag en de baanvindkans en is daarmee van belang voor het toetsen van bijvoorbeeld de verwachte effectiviteit in eventueel vervolgonderzoek.

De vragenlijst sluit af met vragen over persoonlijke kenmerken, die enerzijds inzicht geven in groep respondenten en die anderzijds gebruikt kunnen worden als controlevariabelen in dit onderzoek. Op basis van deze vragenlijst ontstaan in totaal 153 variabelen, waarvan sommige variabelen onderdelen zijn van vooraf gedefinieerde schalen. De vragenlijst is als geheel terug te vinden in bijlage A.

### **4.3 Operationalisatie**

Voor het toetsen van de opgestelde hypothesen is naast een goede dataverzameling, eveneens een goede operationalisatie van de variabelen een vereiste voor het uitvoeren en interpreteren van de analyses. Daarom wordt in het onderstaande per variabele aangegeven hoe de variabele gebruikt wordt in dit onderzoek. Er wordt allereerst stilgestaan bij de afhankelijke variabele, om vervolgens stil te staan bij de onafhankelijke variabelen en de controle variabelen.

#### **4.3.1 Afhankelijke variabele**

De mate van werkzoekgedrag als afhankelijke variabele is in dit onderzoek gemeten met een vraag die gebaseerd is op de schaal van Blau (1993; 1994) en Kopelman, Rovenpor, en Millsap (1992). In de dataverzameling wordt aan de respondenten gevraagd hoeveel tijd ze besteed hebben aan het zoeken naar werk in de afgelopen maand. Het antwoord op deze vraag wordt gegeven in het aantal uren. Dit stemt gedeeltelijk overeen met de onderzoeksmethode van Hooft et al. (2004). Hooft et al. meten de mate van werkzoekgedrag namelijk over een periode van vier maanden, door te vragen in hoeverre respondenten tijd besteed hebben aan het zoeken naar werk, maar gebruiken daarbij een Likertschaal met de opties *1: helemaal geen tijd* tot en met *5: Heel veel tijd*. Dit resulteert naar verwachting echter in een subjectieve benadering, waarbij elke respondent een andere opvatting kan hebben over wat veel en wat weinig is. De in dit onderzoek gehanteerde operationalisatie is naar verwachting dan ook nauwkeuriger vanwege de meting van de daadwerkelijk besteedde uren. De volgende vraag werd gesteld:

- *Alles bij elkaar, hoeveel uur zou je zeggen dat je in de afgelopen maand ongeveer hebt besteed aan het zoeken naar werk?*

#### **4.3.2 Onafhankelijke variabelen**

##### **4.3.2.1 Omgeving**

De eerste wijze waarop motivatie naar verwachting vorm krijgt en daarmee van invloed is op de mate van werkzoekgedrag bestaat uit de opvattingen van de omgeving over zowel het hebben en zoeken van werk. De omgeving bepaalt naar verwachting de motivatie en daarmee de mate van werkzoekgedrag van een werkloze en is in dit onderzoek bevraagd op basis van een schaal van drie items, zoals die eerder is toegepast door Vinokur en Caplan (1987). Dit sluit aan bij de manier van operationaliseren zoals die gebruikt wordt in het onderzoek van Hooft et al.(2004). Er wordt voor de beantwoording van de vragen eveneens gebruik gemaakt van de Likertschaal, waarbij de antwoorden variëren van *1. Sterk mee oneens* tot *5. Sterk mee eens*.



Voor de opvattingen van anderen over werkzoekgedrag is gesteld:

- *Mensen die belangrijk voor mij zijn vinden dat ik werk zou moeten hebben.*
- *Mensen in mijn directe omgeving vinden het belangrijk dat ik werk zoek in de komende maand.*
- *De persoon die het dichtst bij me staat vindt het belangrijk dat ik werk zoek in de komende maand.*

#### 4.3.2.2 Zelfvertrouwen

Op basis van de EVT en TPB kan gesteld worden dat zelfvertrouwen de tweede wijze is waarop motivatie vorm krijgt en waarmee motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Op basis van Hooft et al.(2004) kan een schaalvariabele van vier vragen geconstrueerd worden, die naar verwachting de mate van zelfvertrouwen met betrekking tot het zoeken en vinden van werk weergeeft. Deze operationalisatie is gebaseerd op Ellis en Taylor (1983) en Van Ryn en Vinokur (1992), die een schaal hanteren van acht items. Er wordt voor de beantwoording van de vragen gebruik gemaakt van de Likertschaal waarbij de antwoorden variëren van *1. Sterk mee oneens* tot *5. Sterk mee eens*. Gesteld wordt:

- *Ik heb vertrouwen in mijn manier van solliciteren.*
- *Ik heb vertrouwen in de goede afloop van de zoektocht naar werk.*
- *Wanneer ik goed zoek zal ik een baan vinden.*
- *Ik verwacht een baan te vinden als ik dat wil.*

#### 4.3.2.3 Behoeftevervulling

Op basis van De Lange et. al (2005) kan gesteld worden dat de mate van behoeftevervulling de derde manier is waarop motivatie vorm krijgt en daarmee van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Daarbij geldt: Hoe minder men in de behoeftes kan voorzien, hoe groter de motivatie, die zichtbaar wordt in de mate van werkzoekgedrag. Maslow (1955) onderscheidde diverse behoeftes, waarvan de gezamenlijke mate van vervulling naar verwachting van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Daarvoor geldt een negatieve relatie: Hoe lager de mate van behoeftevervulling, hoe hoger de motivatie en daarmee hoe hoger de mate van werkzoekgedrag. Er wordt voor de beantwoording van de vragen eveneens gebruik gemaakt van de Likertschaal, waarbij de antwoorden variëren van *1. Sterk mee oneens* tot *5. Sterk mee eens*.

Gevraagd wordt of het werkloos zijn van invloed op de mate van behoeftevervulling op de volgende wijze:

- *Wanneer ik werkloos ben, kan ik minder goed voorzien in mijn lichamelijke behoeftes(bijv. het voorzien in levensonderhoud) dan ik zou willen.*
- *Wanneer ik werkloos ben, kan ik minder goed voorzien in mijn sociale behoeftes (bijv. contact met anderen) dan ik zou willen.*
- *Wanneer ik werkloos ben, kan ik minder goed voorzien in mijn persoonlijke ontwikkelingsbehoeftes (bijv. ontwikkeling van de eigen vaardigheden) dan ik zou willen.*

#### **4.3.3 Controle variabelen**

Eveneens zijn de controle variabelen geslacht, leeftijd in jaren en opleidingsniveau opgenomen. Hooft et al. (2004) geeft aan dat in veel voorgaande onderzoeken bewijs is gevonden voor de invloed van deze drie variabelen op werkzoekgedrag. Uit onderzoek van Kanfer et al.(2001) blijkt dat mannen, jongeren en hogeropgeleiden meer werkzoekgedrag vertonen dan respectievelijk vrouwen, ouderen en lager opgeleiden. In dit onderzoek is geslacht gecodeerd als 1 = man en 2 = vrouw. Leeftijd is gecodeerd in jaren, terwijl opleidingsniveau, naar voorbeeld van Hooft et al.(2004) gecodeerd wordt door de respondenten te bevragen naar het hoogste niveau opleiding dat is afgerond. In het onderzoek van Hooft et al. (2004) geldt dat 0 = geen opleiding, 1 = alleen lagere school, 2 = middelbare school en 3 = hoger onderwijs. In dit onderzoek zou deze codering naar verwachting weinig zeggingskracht hebben, vanwege het grote aandeel hogeropgeleiden onder deelnemers van DeBroekriem. Er is daarom gekozen voor 1= geen opleiding, 2= basisschool, 3= Middelbare school: VMBO/Mavo, 4= Middelbare school: Havo, 5= Middelbare school: VWO/Gymnasium, 6= Middelbaar beroepsonderwijs (MBO), 7= Hoger beroepsonderwijs(HBO) of universiteits bachelor, 8= Universiteits master en 9= PhD/doctoraal.

#### 4.4 Statistische methode

Voor het toetsen van de hypothesen in dit onderzoek is gekozen voor een multiële regressieanalyse. In deze analyse wordt namelijk het verband onderzocht tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. De uitkomsten van deze analysemethode geven aan of, en zo ja, welk effect (positief of negatief) de onafhankelijke variabelen hebben op de afhankelijke variabele. Deze methode is daarmee geschikt om uitspraken te kunnen doen over de vraagstelling van dit onderzoek, namelijk in hoeverre de motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag van werklozen en met name in hoeverre de variabelen *omgeving*, *zelfvertrouwen* en *behoeftevervulling* van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag.

Voor het toepassen van een regressieanalyse dient voldaan te worden aan enkele assumpties, die dan ook getoetst zullen worden voordat de data geïnterpreteerd zal worden. Zo stellen De Heus, Van der Leeden en Gazendam (1995) dat er een verwacht verband moet zijn tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Variabelen mogen daarbij geen missende waarden kennen. Eveneens moet de respons hoog genoeg zijn om de uitspraken valide en betrouwbaar te maken. Ook moet elke continue variabele normaal verdeeld zijn en dient er rekening gehouden te worden met zogenaamde outliers. Eveneens moet er getest worden voor multicollineariteit en moet er sprake zijn van homoscedasticiteit. Wanneer aan deze voorwaarden is voldaan kan de regressieanalyse worden uitgevoerd en zal op basis van de waargenomen effecten gesteld kunnen worden of de veronderstelde hypothesen bevestigd worden met behulp van de verzamelde data onder deelnemers van DeBroekriem.

Voor de regressieanalyse wordt gewerkt met vijf modellen. In de eerste drie modellen wordt elk van de onafhankelijke variabelen apart getoetst. In het vierde model wordt getoetst voor de gezamenlijk effecten van de onafhankelijke variabelen *opvattingen van de omgeving*, *zelfvertrouwen* en *behoeftevervulling* op de afhankelijke variabele *mate van werkzoekgedrag*. Vervolgens wordt in deze invloed in het vijfde model eveneens gecontroleerd voor mogelijke invloeden van de variabelen *geslacht*, *leeftijd* en *opleidingsniveau*. In het volgende hoofdstuk wordt de analyse verder uitgewerkt.

## 5. Analyse

### 5.1 Beschrijvende analyse

#### 5.1.1 Respons

De respons op de survey bedroeg bij afronding van de dataverzameling op 6 juni 2014 362 (gedeeltelijk) gestarte enquêtes, waarmee de respons ongeveer 12% bedroeg. Van deze enquêtes waren er 285 daadwerkelijk afgerond. Deze mate van respons voldoet daarmee aan de eisen om analyses uit te voeren en uitspraken te kunnen doen over de verwachte effecten zoals die verwoord zijn in de hypothesen.

#### 5.1.2 Filtering van de data

Echter, omdat niet alle enquêtes volledig waren ingevuld en er daardoor voor sommige respondenten missende waarden waren op de van belang zijnde variabelen, is er voor gekozen om deze respondenten te filteren. Wanneer er voor een respondent sprake is van een missende waarde, kan er immers geen uitspraak gedaan worden in de analyse over de invloed van deze variabele op een andere variabele van de desbetreffende respondent. Het is dan ook toegestaan en zelfs een vereiste dat deze missende waarden worden verwijderd of vervangen. Er is in dit onderzoek gekozen om alle respondenten die 1 of meerdere missende waarden op de gebruikte variabelen hebben, niet mee te nemen in de analyses. Eveneens is er bij toetsing voor extreme waarden gekozen om de zogenaamde outliers niet mee te nemen in de analyses. Deze outliers kunnen een vertekenende invloed hebben op de uitkomsten van de analyses en de normale verdeling van de variabelen. Op basis van de missende waarden zijn 65 responses en op basis van outliers zijn 7 responses met meer dan 200 uur werkzoekgedrag per maand niet meegenomen in de analyse. Dit resulteert in een analyse die voor elke variabele gebaseerd is op 213 respondenten ( $n=213$ ). Dit aantal is eveneens voldoende voor het uitvoeren van de analyses.

Hoewel het enerzijds een vereiste is om respondenten met missende waarden niet op te nemen in regressieanalyse, is dit anderzijds van invloed op de validiteit ('t Hart, Boeije & Hox, 2007). Zo kunnen respondenten er bewust voor hebben gekozen om bepaalde vragen niet te beantwoorden en dat dit daarmee al iets zou kunnen zeggen over bijvoorbeeld de mate van zelfvertrouwen van een respondent. Deze respondenten zijn dan uitgesloten van de analyse, terwijl hun (non)respons wel een verklaring kan bieden en van invloed kan zijn op de afhankelijke variabele. Respondenten met missende waarden zijn daarom niet vanzelfsprekend ongeschikt voor elke analyse en kunnen mogelijk in vervolgonderzoek nader onderzocht worden.

### 5.1.3 Consistentie onafhankelijke variabelen

Voor het toetsen van de onafhankelijke variabelen is, zoals gezien, een operationalisatie gebruikt waarbij gebruik gemaakt wordt van meerdere items om hetzelfde effect te meten. Deze items kunnen naar verwachting dan ook samengevoegd worden tot een variabele. Na de dataverzameling is gecontroleerd of deze items daadwerkelijk samengevoegd konden worden tot een variabele. Voor elk van de schalen is naast het bepalen van de Cronbach's alpha, als de mate waarin de onderlinge items correleren, eveneens een factoranalyse uitgevoerd. Voor de Cronbach's alpha geldt een minimumwaarde van 0,7 als acceptabel voor statistische samenhang, voor de factoranalyse dienen de factorladingen ten minste 0,2 te bedragen.

**Tabel 5.1** Likertschaal bij de onafhankelijke variabele  
Omgeving

factor-  
ladingen

<i>Mensen die belangrijk zijn vinden dat ik werk zou moeten hebben.</i>	0,16	
<i>Mensen in mijn directe omgeving vinden het belangrijk dat ik naar werk zoek in de komende maand.</i>	0,78	0,80
<i>De persoon die het dichtst bij me staat vindt het belangrijk dat ik naar werk zoek in de komende maand.</i>	0,82	0,80
Cronbach's alpha	0,76	0,89

**Tabel 5.2** Likertschaal bij de onafhankelijke variabele  
Zelfvertrouwen

<i>Ik heb vertrouwen in mijn manier van solliciteren</i>	0,23	
<i>Ik heb vertrouwen in de goede afloop van de zoektocht naar werk.</i>	0,80	
<i>Wanneer ik goed zoek zal ik een baan vinden.</i>	0,81	
<i>Ik verwacht een baan te vinden als ik dat wil.</i>	0,71	
Cronbach's alpha		0,86

**Tabel 5.3** Likertschaal bij de onafhankelijke variabele  
Behoeftevervulling

<i>Wanneer ik werkloos ben kan ik minder goed voorzien in mijn lichamelijke behoeftes (bijv. het voorzien in levensonderhoud) dan ik zou willen.</i>	0,26	
<i>Wanneer ik werkloos ben kan ik minder goed voorzien in mijn sociale behoeftes (bijv. contact met anderen) dan ik zou willen.</i>	0,77	
<i>Wanneer ik werkloos ben kan ik minder goed voorzien in mijn persoonlijke ontwikkelingsbehoeftes (bijv. ontwikkeling van de eigen vaardigheden) dan ik zou willen.</i>	0,48	
Cronbach's alpha		0,73

Voor elk van de items van de onafhankelijke variabelen *omgeving* (Cronbach's  $\alpha$ : 0.76), *zelfvertrouwen* (Cronbach's  $\alpha$ : 0.86) en *behoeftevervulling* (Cronbach's  $\alpha$ : 0.73) bleek het samenvoegen van deze items verantwoord, vanwege de acceptabele statistische samenhang. Bij de factoranalyse van de items van de schalen bleek dat zowel de factoren van de schaal behoeftevervulling en zelfvertrouwen voldeden aan de eisen. Echter, de factoren van de schaal omgeving hadden niet allemaal genoeg lading. Na verwijdering van deze factor nam de Cronbach's alpha toe tot 0,89 en waren de twee resterende factorladingen ruim voldoende. Vanwege het belang van de opvattingen van de omgeving over zowel het zoeken naar én hebben van werk en de acceptabele statistische samenhang op basis van de Cronbach's alpha, is er echter voor gekozen om de eerste schaal te gebruiken. Hier dient dan ook rekening mee gehouden te worden in de interpretatie van resultaten van de analyses.

#### **5.1.4 Beschrijvende statistieken**

De analyse van de dataset levert vervolgens per variabele diverse beschrijvende statistieken op, die van belang zijn voor de interpretatie van de resultaten. Het overzicht van de statistieken is weergegeven in tabel 5.4. Voor interpretatie van de statistieken zal per variabele worden stilgestaan bij de statistieken zoals de verzamelde data die laat zien. Voor elke variabele geldt daarbij  $n=213$ .

##### *5.1.4.1 Afhankelijke variabele*

De mate van werkzoekgedrag als afhankelijke variabele is in dit onderzoek gemeten in uren. Uit de data blijkt dat het gemiddelde van aantal uren dat per maand naar werk gezocht wordt 52 is. Er wordt daarbij een minimum van 1 en een maximum van 160 uur waargenomen. De standaardafwijking is ruim 37 uur, wat er op duidt dat er sprake is van een grote spreiding van het aantal uur dat een respondent aangeeft naar werk te zoeken per maand.

##### *5.1.4.2 Onafhankelijke variabelen*

*Omgeving*: deze variabele is een samenvoeging van items met scores van 1 tot en met 5, waarbij een hogere score duidt op positievere omgeving met betrekking tot het hebben van en zoeken naar werk. De gemiddelde score ligt hierbij 3,94 met een standaardafwijking van 0,92. De opvattingen van de omgeving zijn gemiddeld als voorzichtig positief aan te duiden.

*Zelfvertrouwen:* ook deze variabele is eveneens een gecombineerde variabele met scores van 1 tot en met 5, waarbij een hogere score duidt op meer zelfvertrouwen. De gemiddelde score ligt hierbij op 3,35 met een standaardafwijking van 0,99. Ook hier geldt dat de gemiddelde score voorzichtig positief is met betrekking tot het zelfvertrouwen.

*Behoeftevervulling:* Behoeftevervulling als variabele is eveneens een gecombineerde variabele met scores van 1 tot en met 5, waarbij een hogere score duidt op minder behoeftevervulling. De gemiddelde score ligt op 3,37 met een standaardafwijking van 1,03. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de gemiddelde score aangeeft dat respondenten enigszins negatief zijn over de mate van behoeftevervulling als gevolg van werkloosheid.

#### 5.1.4.3 Controlevariabelen

Geslacht, als eerste controlevariabele, laat een gemiddelde van 1,67 zien. Dit duidt erop dat er in dit geval, met de scores 1= man en 2= vrouw, 67% van de respondenten vrouw is. Naar verwachting kan dan ook gesteld worden dat ook het totale aantal deelnemers van DeBroekriem voornamelijk uit vrouwen zal bestaan.

Leeftijd, als tweede controlevariabele, laat zien dat de jongste respondent 23 en de oudste respondent 64 is. De gemiddelde leeftijd is ruim 48 jaar. Dit is opvallend, omdat DeBroekriem 20-40 jarigen als haar doelgroep ziet.

Opleidingsniveau, als derde controlevariabele, laat allereerst zien dat er geen deelnemers zijn zonder scholing of met alleen een basisschooldiploma. Verder blijkt inderdaad dat meer dan 65% van de respondenten HBO of een hoger opleidingsniveau heeft afgerond. Dit stemt overeen met de gegevens en verwachtingen van DeBroekriem.

Nu de data en de van belang zijnde variabelen voor de analyse aan de hand van een beschrijvende analyse zijn benaderd, kan de verklarende analyse worden uitgevoerd. In de volgende paragrafen zal dan ook stil worden gestaan bij de regressieanalyse voor het toetsen van de hypothesen.

**Tabel 5.4** Beschrijvende statistieken

	Categorie	N	%	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaarddeviatie
<i>Afhankelijke variabele</i>							
Mate van werkzoekgedrag*		213		1	160	52,01	37,26
<i>Onafhankelijke variabelen**</i>							
Omgeving		213		1	5	3,94	0,92
Zelfvertrouwen		213		1	5	3,35	0,99
Behoeftevervulling		213		1	5	3,37	1,03
<i>Controle variabelen</i>							
Geslacht		213		1	2	1,67	0,47
	<i>Man</i>	70	32,9				
	<i>Vrouw</i>	143	67,1				
Leeftijd in jaren		213		23	64	48,26	9,51
Opleidingsniveau		213		3	9	5,12	1,19
	<i>Geen opleiding</i>						
	<i>Basischool</i>						
	<i>VMBO/Mavo</i>	9	4,2				
	<i>Havo</i>	9	4,2				
	<i>VWO</i>	5	2,3				
	<i>MBO</i>	47	22,1				
	<i>HBO/Universiteits</i>	107	50,2				
	<i>bachelor</i>	28	13,1				
	<i>Universiteits master</i>	8	3,8				
	<i>PhD/doctoraal</i>						

\* Werkzoekgedrag is gemeten in uren.

\*\* Voor omgeving, zelfvertrouwen en behoeftevervulling geldt een score op een Likertschaal van 1 t/m 5, en: hoe hoger de score, hoe positiever de omgeving met betrekking tot het zoeken en hebben van werk, hoe hoger de mate van zelfvertrouwen en hoe lager de mate van behoeftevervulling.



## 5.2 Verklarende analyse

### 5.2.1 Voorwaarden en assumpties

Voordat in kaart wordt gebracht hoe de onafhankelijke en de controlevariabelen van invloed zijn op de afhankelijke variabele door middel van een regressieanalyse, dient allereerst in kaart te worden gebracht of de variabelen voldoen aan een aantal voorwaarden voor regressie, zoals die beschreven zijn in het methodehoofdstuk. Na toetsing van deze assumpties met behulp van de daarvoor bestemde middelen, bleek dat de variabelen normaal verdeeld zijn. Eveneens was er geen sprake van beïnvloedende outliers; hiervoor was zoals gezien in de beschrijvende analyses al gecontroleerd. Ook bij controle voor lineariteit en homoscedasticiteit blijkt dat aan de eisen wordt voldaan.

### 5.2.2 Correlaties

Ter controle van de samenhang van de variabelen is eveneens, voordat de regressieanalyse is toegepast, door middel van een correlatieanalyse in kaart gebracht in hoeverre de variabelen onderling correleren. De uitkomsten van deze analyse zijn opgenomen in tabel 2. Op basis van deze uitkomsten lijken de onafhankelijke variabelen *omgeving* en *zelfvertrouwen* significant te correleren met de afhankelijke variabele *mate van werkzoekgedrag*. De onafhankelijke variabele *behoeftevervulling* correleert, hoewel niet significant, met de afhankelijke variabele. Eveneens lijken er weinig significante correlaties te zijn tussen de controlevariabelen en de afhankelijke variabele. De overige, al dan niet significante, correlaties zijn terug te vinden in tabel 2.

Wanneer er correlaties van 0,7 of hoger gevonden zouden worden, kunnen deze variabelen niet meegenomen worden in de analyse vanwege multicollineariteit. De gevonden tolerantiewaarden zoals die getoetst zijn in SPSS en de correlatiecoëfficiënten zoals die zijn weergegeven in tabel 2 geven echter aan dat de uitkomsten van de regressieanalyse niet beïnvloed worden, waardoor er gesteld kan worden dat er geen sprake is van multicollineariteit.

### 5.2.3 Regressieanalyse

Op basis van deze stand van zaken is een multipele regressie verantwoord en kan de analyse in gang worden gezet. In de regressieanalyse worden de onafhankelijke variabelen allereerst apart getoetst, om vervolgens in tweede instantie ook te letten op de gezamenlijke effecten van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele. Ten derde wordt ingegaan op de gezamenlijke effecten in combinatie met verwachte effecten van de controle variabelen.

**Tabel 5.5** Correlaties (Pearson Correlation) N=213

	1	2	3	4	5	6	7
1 Mate van werkzoekgedrag	-						
2 Omgeving	.26**						
3 Behoeftevervulling	.04	.22**					
4 Zelfvertrouwen	.20**	.16*	-.16**				
5 Leeftijd	-.06	-.20**	-.04	-.05			
6 Geslacht	-.11	-.13	.18**	-.24**	-.29**		
7 Opleidingsniveau	-.07	-.09	.01	-.10	-.04	.16*	-

Correlaties zijn significant bevonden bij \* (  $p < .05$ ) en \*\* (  $p < .01$ )

### 5.3 Resultaten

Nu duidelijk is hoe het databestand is opgebouwd en welke kenmerken van toepassing zijn op de van belang zijnde variabelen voor de analyse, kan met behulp van de regressieanalyse getoetst worden in hoeverre de verwachtingen zoals die zijn opgesteld in het theoretisch kader onderbouwd kunnen worden met de gevonden relaties. Naar verwachting zijn de onafhankelijke variabelen als beïnvloeders van motivatie daarbij van invloed op de afhankelijke variabele, de mate van werkzoekgedrag.

Uit de resultaten blijkt dat het eerste model, waarin de onafhankelijke variabele *omgeving*, wanneer deze getoetst wordt met regressieanalyse, van significante invloed te zijn op de mate van werkzoekgedrag, met 6,7% verklaarde variantie. Daarbij geldt:  $R^2 = .067$ ,  $F(1,211) = 15,20$ ,  $p = .000$ . Uit de resultaten blijkt vervolgens dat het tweede model waarin de onafhankelijke variabele *behoeftevervulling*, wanneer deze getoetst wordt met regressieanalyse, niet van significante invloed is op de mate van werkzoekgedrag, met 0,2% verklaarde variantie. Daarbij geldt:  $R^2 = .002$ ,  $F(1,211) = 0,39$ ,  $p = .534$ . Uit de resultaten blijkt ten derde dat het derde model waarin de onafhankelijke variabele *zelfvertrouwen*, wanneer deze getoetst wordt met regressieanalyse, van significante invloed is op de mate van werkzoekgedrag, met 3,8% verklaarde variantie. Daarbij geldt:  $R^2 = .038$ ,  $F(1,211) = 8,38$ ,  $p = .004$ . Uit de resultaten blijkt eveneens dat het vierde model waarin de gezamenlijke onafhankelijke variabelen *omgeving*, *behoeftevervulling* en *zelfvertrouwen*, wanneer deze getoetst wordt met regressieanalyse, van significante invloed is op de mate van werkzoekgedrag, met 9,2% verklaarde variantie. Daarbij geldt:  $R^2 = .092$ ,  $F(3,209) = 7,05$ ,  $p = .000$ . Wanneer in het vijfde model eveneens wordt gecontroleerd voor de controlevariabelen *leeftijd*, *geslacht* en *opleidingsniveau*, is er eveneens sprake van significante invloed van het model met de onafhankelijke variabelen en controlevariabelen op de mate van werkzoekgedrag, met 9,6% verklaarde variantie. Daarbij geldt:  $R^2 = .096$ ,  $F(6,206) = 3,46$ ,  $p = .002$ . Op basis van Cohen (1988) kan gesteld worden dat dit een medium effect betreft ( $f^2 = .11$ ).

De regressie coëfficiënten met de standaard fout staan voor de vijf modellen vermeld in tabel 4.6. Gesteld kan worden dat, wanneer de modellen met de factoren *zelfvertrouwen* en *omgeving* apart getoetst worden, deze van significante invloed zijn op werkzoekgedrag als constante. Eveneens kan gesteld worden dat de drie veronderstelde variabelen die samen van invloed zijn op de motivatie, gezamenlijk ook van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag, zoals verondersteld werd op basis van onder anderen Gelderblom (2007) en Hooft et al. (2004).

De mate van verklaarde variantie geeft echter ook aan dat andere factoren eveneens van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag van werklozen. Voor het verklaren van de individuele hypothesen is het van belang om te achterhalen op welke wijze de individuele variabelen van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag. Daarvoor wordt ingegaan op de hypothesen en de gevonden bewijslast voor deze hypothesen in de data. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de regressie coëfficiënten van model vijf. Er wordt daarbij ingegaan op de hypothesen met betrekking tot de onafhankelijke variabelen, evenals op de invloed van de controlevariabelen.

### **5.3.1 Opvattingen omgeving**

*Hypothese 1. Hoe positiever de opvattingen van de omgeving van een werkloze over het zoeken naar en hebben van een baan zal zijn, hoe meer werkzoekgedrag een werkloze zal vertonen.*

Op basis van tabel 4.6 kan gesteld worden dat de opvattingen van de omgeving van een werkloze over het zoeken naar en het hebben van werk een significant, positief effect hebben op de mate van werkzoekgedrag in het aantal bestede uren aan het zoeken naar werk in de afgelopen maand, wanneer gecontroleerd wordt voor zowel de andere onafhankelijke variabelen als de controlevariabelen ( $B = 8,68$ ;  $p < 0,01$ ). Hypothese 1 wordt met deze bevindingen bevestigd, waarmee gesteld kan worden dat er inderdaad sprake is van een positief effect van de omgeving op de daadwerkelijke mate van motivatie en werkzoekgedrag in het aantal uren dat besteed wordt aan het zoeken naar een baan.

### **5.3.2 Zelfvertrouwen**

*Hypothese 2. Hoe meer zelfvertrouwen een werkloze heeft, hoe meer werkzoekgedrag een werkloze zal vertonen.*

Op basis van tabel 4.6 kan eveneens gesteld worden dat het zelfvertrouwen van een werkloze in het zoeken naar werk een significant, positief effect heeft op de mate van motivatie en werkzoekgedrag in het aantal bestede uren aan het zoeken naar werk in de afgelopen maand, wanneer gecontroleerd wordt voor zowel de andere onafhankelijke variabelen als de controlevariabelen ( $B = 5,58$ ;  $p = 0,04$ ). Hypothese 2 wordt met deze bevindingen bevestigd, waarmee gesteld kan worden dat er inderdaad sprake is van een positief effect van het zelfvertrouwen van de werkloze, met betrekking tot het zoeken en vinden van werk, op de motivatie en het daadwerkelijke werkzoekgedrag in het aantal uren dat besteed wordt aan het zoeken naar een baan.

### **5.3.3 Behoeftevervulling**

*Hypothese 3 Hoe lager de mate van behoeftevervulling van een werkloze zal zijn, hoe meer werkzoekgedrag een werkloze zal vertonen.*

Op basis van tabel 3 kan gesteld worden dat de mate van behoeftevervulling van een werkloze voor het zoeken naar werk geen significant effect heeft op de mate van werkzoekgedrag, wanneer gecontroleerd wordt voor zowel de andere onafhankelijke variabelen als de controlevariabelen ( $B = 1,06$ ;  $p = 0,68$ ). Hoewel de richting van het gevonden effect positief is, kan niet gesteld worden dat de mate van behoeftevervulling zoals die op deze manier is geoperationaliseerd, van significante invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Hypothese 3 wordt met deze bevindingen dan ook verworpen, waarmee gesteld kan worden dat er geen sprake is van een significant effect van de mate van behoeftevervulling op de daadwerkelijke mate van motivatie en werkzoekgedrag in het aantal uren dat besteed wordt aan het zoeken naar een baan.

### **5.3.4 Controlevariabelen**

Nu helder is op welke wijze de onafhankelijke variabelen invloed hebben op de afhankelijke variabele en op welke wijze de hypothesen worden bevestigd of verworpen, zal eveneens stil worden gestaan bij de effecten van de controlevariabelen. In de regressieanalyse wordt verrassend geen significant bewijs gevonden voor de invloed van zowel leeftijd ( $B = -0,10$ ;  $p = 0,71$ ), geslacht ( $B = -4,54$ ;  $p = 0,44$ ) en opleidingsniveau ( $B = -0,98$ ;  $p = 0,64$ ) op werkzoekgedrag in het aantal uren dat per maand naar werk wordt gezocht. De verwachting dat deze variabelen van invloed zouden zijn op de mate van motivatie en werkzoekgedrag gaan in dit geval dan ook niet op.

Zoals in de operationalisatie werd aangegeven, werd de invloed van de controlevariabelen verondersteld op basis van onder anderen Kanfer et al. (2001). Daarbij zouden mannen, jongeren en hogeropgeleiden naar verwachting meer gemotiveerd zijn en meer werkzoekgedrag vertonen. In de uitkomsten wordt allereerst een negatieve relatie van leeftijd met de mate van werkzoekgedrag gevonden, wat inhoudt dat ouderen minder naar werk zoeken dan jongeren. Dit komt overeen met de literatuur, maar het effect is in dit onderzoek niet significant. Vervolgens wordt gevonden dat vrouwen minder naar werk zoeken dan mannen, wat eveneens overeenkomt met de literatuur, maar het effect is eveneens niet significant. Het opvallendste is het opleidingsniveau als beïnvloedende factor van de mate van werkzoekgedrag, waarvoor geldt dat in dit onderzoek een negatief effect van opleidingsniveau op de mate van werkzoekgedrag gevonden wordt, al is dit effect eveneens niet significant. Toch zou volgens deze bevindingen naarmate het opleidingsniveau toeneemt, de mate van werkzoekgedrag afnemen, wat in tegenspraak is met het verwachte effect.

Met deze resultaten is deelvraag twee, *'In hoeverre beïnvloedt motivatie de mate van werkzoekgedrag van deelnemers van DeBroekriem?'* beantwoord. Door het formuleren van een conclusie in het volgende hoofdstuk kan naar verwachting een antwoord gegeven worden op de hoofdvraag.

**Tabel 5.6.** Regressiemodellen voor de invloed van de omgeving, behoeftevervulling, zelfvertrouwen op de mate van werkzoekgedrag, gecontroleerd voor leeftijd, geslacht en opleidingsniveau

	Model 1**		Model 2		Model 3**		Model 4**		Model 5**	
	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.	B	s.e.
Mate van werkzoekgedrag (constante)	10,52	10,93	46,77	8,79	27,35	8,88	-7,41	14,74	13,20	29,35
Omgeving	10,53**	2,70					9,32**	2,80	8,68**	2,94
Behoefttevervulling			1,55	0,53			0,68	2,50	1,06	2,56
Zelfvertrouwen					7,36**	2,54	6,10*	2,57	5,58*	2,64
Leeftijd									-0,10	0,28
Geslacht									-4,54	5,90
Opleidingsniveau									-0,98	2,11
R <sup>2</sup>	0,067		0,002		0,038		0,092		0,096	
N	213		213		213		213		213	

\* p < 0,05      \*\* p < 0,01

## 6. Conclusie

In de voorgaande hoofdstukken is aan de hand van een theoretisch kader en een analyse van de data in kaart gebracht op welke wijze motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag van werklozen. In deze conclusie wordt samenvattend ingegaan op het onderzoeksdoel, de onderzoeksopzet en de analyse, om vervolgens aan de hand van de resultaten een antwoord te kunnen formuleren op de hoofdvraag: *In hoeverre beïnvloedt motivatie de mate van werkzoekgedrag van werklozen?*

### 6.1 Onderzoeksdoel

Op basis van de situatieschets bleek dat Nederland in een situatie verkeerde waarin de werkloosheid toenam. In de periode 2008-2013 was de werkloosheid toegenomen, wat een aanleiding was voor de overheid om extra maatregelen te treffen om werkloosheid tegen te gaan. De getroffen maatregelen waren voornamelijk maatregelen die gebaseerd zijn op administratieve criteria, zo stelden Gelderblom (2007) en Hooft et al. (2004). Ze pleitten dan ook voor een andere aanpak van werkloosheid, vanwege het bewijs dat daarvoor gevonden kon worden op basis van wetenschappelijke inzichten en diverse internationale beleidsevaluaties. Op basis van deze inzichten en evaluaties werd namelijk gesteld dat de mate van werkzoekgedrag beïnvloed wordt door motivatie en dat de mate van werkzoekgedrag in positieve relatie staat met een baanvindkans van een werkloze. Voor de Nederlandse situatie ontbrak echter onderbouwing vanwege het ontbreken van zowel empirisch materiaal als beleidsevaluaties. Het doel van dit onderzoek was dan ook om te onderzoeken of deze motivatie ook in Nederland van invloed is op de mate van werkzoekgedrag en daarmee of inzet op beïnvloeding van de motivatie mogelijk ook in Nederland effectief kan zijn als beleidsmaatregel in het tegengaan van werkloosheid.

### 6.2 Onderzoeksopzet

Voor verwezenlijking van de onderzoeksdoelstelling zijn op basis van een theoretisch kader drie belangrijkste factoren, die gezamenlijk de motivatie bepalen onderscheiden, te weten: de omgeving en de opvattingen van deze omgeving met betrekking tot het zoeken en vinden van werk, zelfvertrouwen en mate van behoeftevervulling van de werkloze. Op basis van diverse theorieën en onderzoeken van onder anderen Hooft et al. (2004) werd namelijk verwacht dat deze vormgevers van motivatie van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag van werklozen en dat de mate van werkzoekgedrag van positieve invloed is op de baanvindkans. Op basis van de bevindingen zijn vervolgens verwachtingen opgesteld, die getoetst dienden te worden.



Voor deze toetsing is data verzameld onder deelnemers van stichting DeBroekriem, een van de maatschappelijke initiatieven binnen het huidige activerende arbeidsmarktbeleid. De stichting wil bijdragen aan het tegengaan van werkloosheid door inzet op motivatie voor werkzoekproces van de werkloze, waarmee deelnemers van DeBroekriem een goede onderzoekspopulatie vormden voor dit onderzoek. De uitkomsten van dit onderzoek zijn daarmee eveneens geschikt voor het doen van aanbevelingen aan deze stichting. Om op basis van de data vervolgens te toetsen in hoeverre er bewijs werd gevonden voor de opgestelde verwachtingen, is er gebruikt gemaakt van multipel regressie.

### 6.3 Analyse

Voor de uitvoering van de analyses is getoetst in hoeverre de variabelen voldeden aan de voorwaarden om opgenomen te kunnen worden in de regressieanalyses. Daarbij kon worden vastgesteld dat de variabelen voldeden aan de criteria en dat de voorwaarden voor regressieanalyse niet geschonden werden. Eveneens is gelet op de onderlinge correlaties en is er een factoranalyse uitgevoerd, waarbij duidelijk werd dat er weinig verband gevonden werd tussen de controlevariabelen en de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Voor verbanden tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabelen werd grotendeels wel een significante correlatie aangetroffen.

### 6.4 Resultaten

Op basis van de resultaten kan gesteld worden dat het model met daarin de onafhankelijke variabelen *omgeving*, *zelfvertrouwen* en *vervulling* en de controlevariabelen *geslacht*, *leeftijd* en *opleidingsniveau* een medium effect lijkt weer te geven met betrekking tot de invloed op de afhankelijke variabele *mate van werkzoekgedrag*. De verklaarde variantie  $R^2 = .096$ ,  $F(6,206) = 3,46$ ,  $p = .002$ , toonde aan dat dit model van significante invloed is op het voorspellen van de mate van werkzoekgedrag. Daarbij werd aangetoond dat de verwachtingen van Gelderblom (2007) en Hooft et al. (2004) met betrekking tot de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag ook voor de Nederlandse situatie op gaan, wat betreft dit onderzoek onder deelnemers van DeBroekriem. De mate van verklaarde variantie geeft echter aan dat er ook andere factoren van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag van werklozen.

Voor de invloed van de individuele onafhankelijke variabelen wordt een gemengd beeld waargenomen met betrekking tot de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag van deelnemers van DeBroekriem. Per onafhankelijke variabele zal een conclusie worden getrokken over de bevindingen.

#### **6.4.1 Omgeving**

De omgeving, die ook aan te merken is al sociaal en cultureel kapitaal, werd verondersteld bepalend te zijn voor de opvattingen van de werkloze met betrekking tot werkzoekgedrag op basis van onder anderen Winkelmann (2006). Sociaal en cultureel kapitaal, als onderdelen van het menselijk kapitaal of human capital (Bourdieu, 1986, Coleman, 1988) zijn daarmee eveneens van invloed als vormgevers van motivatie op de mate van werkzoekgedrag, zo bewijzen onder anderen Hooft et al.(2004), Rubbrecht et al.(2005), Gelderblom (2007) en Van Echtelt (2009). De verwachting was dan ook dat deze invloed eveneens werd teruggevonden in dit onderzoek.

Het significante effect van de onafhankelijke variabele *omgeving* ( $B = 8,68$ ;  $p < 0,01$ ) op de mate van werkzoekgedrag dat in dit onderzoek gevonden wordt, sluit dan ook aan bij de theoretische verwachting. De opvattingen van de omgeving over het zoeken naar en hebben van werk zijn, ook in het geval van werkloze deelnemers van DeBroekriem, van invloed op de mate van werkzoekgedrag in de vorm van het aantal uur dat een werkloze besteed in het zoeken naar werk. Daarbij geldt dat, hoe positiever de opvattingen van de omgeving zijn, hoe groter de mate van werkzoekgedrag is.

#### **6.4.2 Zelfvertrouwen**

De mate van zelfvertrouwen van de werkloze, zoals die als tweede vormgever van de motivatie onderscheiden werd op basis van de literatuur, heeft naar verwachting eveneens een positieve relatie met de mate van werkzoekgedrag. Voor deze stelling werd bewijs gevonden in onderzoek van onder anderen Vroom (1964), Bandura (1977), Kanfer en Hulin (1985), de RMO (1997), Wanberg (2002) en Cole (2009).

In dit onderzoek werd deze verwachting eveneens bevestigd voor de deelnemers van DeBroekriem. Daarbij geldt dat, hoe groter de mate van het zelfvertrouwen met betrekking tot het zoeken en vinden van werk, hoe meer tijd een deelnemer van DeBroekriem besteed aan het zoeken naar werk in uren per maand ( $B = 5,58$ ;  $p = 0,04$ ).

#### **6.4.3 Behoeftevervulling**

Op basis van Maslow (1955), Deci (1985), De Lange et. al (2005) en Van Echtelt (2009) werd gesteld dat, hoe meer werklozen ervaren dat ze door hun werkloze situatie niet kunnen voorzien in hun behoeftes, hoe intensiever en vasthoudender het hebben van werk nagestreefd zal worden. De gehanteerde drie items die de mate van behoeftevervulling dienden weer te geven, konden zoals gezien samengevoegd worden tot een schaalvariabele.

De ontstane variabele *behoeftevervulling* bleek, ondanks bevestiging van de verwachte richting van het verband, niet van significante invloed te zijn ( $B = 1,06$ ;  $p = 0,68$ ). De mate waarin deelnemers van DeBroekriem ervaren dat ze niet in de behoeftes kunnen voorzien hangt daarmee niet significant samen met de mate van werkzoekgedrag, hetgeen inhoudt dat deze deelnemers niet vanzelfsprekend gemotiveerder zijn om meer naar werk zoeken dan deelnemers die minder ervaren dat ze niet kunnen voorzien in hun behoeftevoorziening door hun werkloosheid. Deze bevindingen bevestigen de verwachtingen voor de Nederlandse situatie onder deelnemers van DeBroekriem dan ook niet.

Bij onderzoek van de controlevariabelen werden, zoals al enigzins verwacht werd op basis van de correlatieanalyse, geen significante effecten gevonden van de leeftijd, het geslacht en het opleidingsniveau op de mate van werkzoekgedrag. Op basis van onder anderen Kanfer et al.(2001) werden deze effecten echter wel verwacht. Daarbij zouden mannen, jongeren en hogeropgeleiden naar verwachting een hogere mate van werkzoekgedrag vertonen. Voor zowel geslacht als leeftijd werd het verband waargenomen, maar was er geen sprake van een significant effect. Voor opleidingsniveau werd zelfs een negatief verband gevonden. Mogelijk spelen kenmerken van de populatie van DeBroekriem hierbij een rol, wanneer gezien werd dat meer dan 65% van de deelnemers hoger opgeleid is en dat er eveneens veel vrouwelijke respondenten waren. Mogelijk zijn er dan ook factoren die de invloed van opleidingsniveau op de mate van werkzoekgedrag vertekenen. Eveneens geldt dat het gevonden verband niet significant is, zodat mogelijk in vervolgonderzoek andere verbanden gevonden worden.

## 6.5 Antwoord op de hoofdvraag

Op basis van deze uitwerkingen van het theoretisch kader en de getoetste verwachtingen met behulp van de regressieanalyse op basis van de verzamelde data onder deelnemers van DeBroekriem kan het volgende antwoord geformuleerd worden op de hoofdvraag *'In hoeverre beïnvloedt motivatie de mate van werkzoekgedrag van werklozen?'*

*De, na onderzoek naar de invloed van controlevariabelen, gevonden verbanden bevestigen de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag van werklozen, zoals deze getoetst zijn onder deelnemers van DeBroekriem. De mate van variantie laat echter zien dat er ook andere factoren zijn die van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag. Van de drie vormgevers van motivatie die op basis van de literatuur onderscheiden zijn, geldt dat de omgeving en de mate van zelfvertrouwen de grootste bijdrage leveren aan de mate van werkzoekgedrag van werklozen. De toetsing van de invloed van de mate van behoeftevervulling bevestigt de richting van het verwachte effect, maar is niet significant.*

## 6.6 Discussie

Dit onderzoek kent zowel beperkingen als positieve punten. Het is van belang om deze punten te onderkennen, omdat deze de interpreteerbaarheid en generaliseerbaarheid van het onderzoek beïnvloeden. Per onderdeel van het onderzoek zal dan ook worden stil gestaan bij verschillende aandachtspunten.

Wat betreft de inbedding en de relevantie van het onderzoek kan gesteld worden dat de zowel de maatschappelijke als wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek groot zijn. Het onderzoek is vernieuwend voor de Nederlandse situatie en speelt in op de actualiteit. Echter, voor de onderzoeksopzet is de afbakening van motivatie een lastige opgave. Hoewel op basis van de drie theorieën de drie vormgevers van motivatie onderscheiden worden zoals die in dit onderzoek gebruikt zijn, werd al aangegeven dat andere onderzoeken mogelijk andere invalshoeken hanteren, waardoor verschillende effecten waargenomen kunnen worden. Motivatie blijft een abstract begrip. Vervolgonderzoek is dan ook gewenst om in kaart te brengen op welke andere wijze motivatie eventueel eveneens van invloed kan zijn op de mate van werkzoekgedrag in Nederland.

Wat betreft de dataverzameling is de onderzoekspopulatie, zoals beschreven, relevant en sluit deze aan bij het onderzoek. Anderzijds kent onderzoek onder deelnemers van DeBroekriem een beperking vanwege de strikte afbakening van de onderzoekspopulatie. Zoals gezien zijn de meeste van deze deelnemers hoger opgeleid en zegt het feit dat ze deelnemen mogelijk al iets over de mate van zelfvertrouwen, mate van behoeftevervulling en de omgeving. De samenstelling van de groep deelnemers is naar verwachting dan ook anders dan wanneer bijvoorbeeld onderzoek gedaan zou worden onder langdurig werklozen of werkloze jongeren. Vergelijkend onderzoek is gewenst om in kaart te brengen hoe de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag onder andere groepen werklozen in Nederland gestalte krijgt. Hiervoor zou een zelfde opzet van de vragenlijst gehanteerd kunnen worden om vergelijkbare data te verzamelen.

Eveneens is de wijze waarop de dataverzameling heeft plaats gevonden van invloed op de verkregen data. Door de eenmalige uitzet van een survey kan deze data niet worden vergeleken met eerdere data. DeBroekriem is een startende organisatie en heeft zelf niet de beschikking over omvangrijke data van de deelnemers. Op basis van deze eenmalige dataverzameling kan dan ook niet gesteld worden of de data daadwerkelijk een goede steekproef laten zien.

Ook heeft de dataverzameling plaatsgevonden in een relatief korte periode. Naar verwachting zijn de meeste respondenten dan ook betrokken deelnemers van DeBroekriem vanwege de relatief snelle respons, hetgeen al iets zegt over de manier waarop ze omgaan met hun situatie. Bovendien is de vragenlijst niet getest in een pilot. Mogelijk zijn vragen verkeerd geïnterpreteerd en zijn niet alle vragen op dezelfde manier ingevuld door de respondenten. Door verspreiding via internet is er geen controle op de wijze van invullen. Door in vervolgonderzoek dezelfde vragenlijst in te laten vullen kan vergeleken worden of de dan verkregen data overeenkomt met deze dataverzameling.

De uitkomsten vinden bewijs voor de verwachte relaties, maar zijn op basis van dit onderzoek naar verwachting representatief voor slechts een klein gedeelte van de Nederlandse werklozen. Longitudinaal onderzoek is dan ook gewenst. Wat betreft de analysetechnieken is uitvoerig gecheckt of de variabelen voldeden aan de eisen voor regressieanalyse en onderlinge samenhang. Voor bijna alle variabelen was dit het geval. Echter, zoals gezien voldeed de samengestelde variabele met betrekking tot de opvattingen van de omgeving niet aan de eisen van de factoranalyse. Vanwege de statistische samenhang is er wel voor gekozen om deze variabele te meten. Het is echter van belang om in vervolgonderzoek stil te staan bij de mogelijke oorzaak van het niet voldoen aan de factoranalyse. Zoals gezien waren de controlevariabelen in dit onderzoek eveneens niet significant van invloed op de afhankelijke variabele. Dit was in strijd met de verwachtingen, wat vragen oproept met betrekking tot de methode en dataverzameling. Ook hierin is vervolgonderzoek gewenst. Deze discussiepunten vormen dan ook de aanleiding voor de aanbevelingen zoals die in het volgende hoofdstuk worden uitgewerkt.

## 7. Aanbevelingen

Nu op basis van de conclusie en discussie de effecten en de sterke en zwakke punten van dit onderzoek zijn aangegeven, kunnen aanbevelingen gedaan worden voor de beleidsimplicaties en een mogelijk verder verloop van onderzoek. Er wordt in dit hoofdstuk allereerst ingegaan op de aanbevelingen voor vervolgonderzoek, om vervolgens stil te staan bij de aanbevelingen voor DeBroekriem. Ten slotte worden aanbevelingen geformuleerd voor het landelijke beleid.

### 7.1 Vervolgonderzoek

Zoals gezien in de behandeling van de discussiepunten is de afbakening van motivatie niet onbetwist. Diverse onderzoeken hanteren diverse invalshoeken. Voor het in kaart brengen van wijze waarop motivatie in de Nederlandse situatie van invloed is, wordt dan ook aanbevolen om in vervolgonderzoek in te gaan op mogelijke andere wijzen waarop motivatie van invloed is op de mate van werkzoekgedrag.

Daarvoor is het allereerst van belang om vanuit verschillende benaderingen stil te staan bij de invloed van motivatie, waarbij eveneens onderzoeksmethoden vanuit de psychologie, sociologie en economie gebruikt zouden kunnen worden. Hiermee kan bijvoorbeeld ingegaan worden op de manier waarop het zelfvertrouwen wordt gevormd en van invloed is op de mate van werkzoekgedrag. Eveneens kan met behulp van economische theorieën mogelijk ingegaan worden op de behoeftevervulling en de invloed die dit heeft op de mate van werkzoekgedrag. Ook zou onderzoek naar de wijze waarop menselijk kapitaal daadwerkelijk de opvattingen van de werkloze bepaald, meer inzicht kunnen geven in de wijze waarop de omgeving van invloed is op de mate van werkzoekgedrag van de werkloze.

Op basis van deze inzichten kunnen mogelijk eveneens andere vormgevers van motivatie worden onderscheiden, die bij kunnen dragen aan de mate van werkzoekgedrag. Hierbij dient echter aangegeven te worden dat factoren als werkloosheidsduur of de gehanteerde controlevariabelen onder de zogenaamde externe factoren vallen volgens Gelderblom (2007) en Hooft et al. (2004). Aangezien er voor de Nederlandse situatie weinig onderzoek en gegevens beschikbaar zijn wordt onderzoek naar motivatie, op welke wijze dan ook, sterk aanbevolen.

Eveneens zou in vervolgonderzoek ingegaan kunnen worden op de verschillen in werkzoekgedrag, in de manier waarop de besteedde uren worden ingedeeld. Dit onderzoek was erop gericht om in kaart te brengen of er een effect was; vervolgonderzoek zou in kaart kunnen brengen hoe dit effect gestalte krijgt. Dit draagt eveneens bij aan kennisvermeerdering en is daarmee ook van belang voor de te treffen beleidsmaatregelen.

Wat betreft de invloed van de controlevariabelen wordt aanbevolen om in vervolgonderzoeken verder te toetsen op welke wijze factoren als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau van invloed zijn op motivatie en de mate van werkzoekgedrag. Hierbij dient echter wel goed het onderscheid tussen interne en externe factoren aangegeven te worden.

Daarbij kan eveneens gelet worden op externe factoren als gezinssituatie, relatiestatus of de lengte van de werkloosheid. Mogelijk zijn deze factoren in combinatie met de interne factoren eveneens van invloed op de mate van werkzoekgedrag van Nederlandse werklozen. Zo zou het kunnen dat een werkloze minder tijd besteed aan het zoeken naar werk wanneer hij een groot gezin heeft. Ook is het mogelijk dat een persoon met een partner die werkt minder naar werk zal zoeken dan wanneer dit niet het geval is. Mogelijk is de lengte van werkloosheid van invloed op het zelfvertrouwen of zegt de lengte van de werkloosheid als iets over de mate van motivatie voor werkzoekgedrag. Zowel moderatie als mediatie-effecten kunnen dan ook eveneens van invloed zijn op de mate van werkzoekgedrag en de beïnvloedende motivatie. Het is dan ook interessant om deze verbanden in vervolgonderzoek te toetsen.

De tweede belangrijke aanbeveling voor vervolgonderzoek is het uitvoeren van onderzoek naar de relatie tussen werkzoekgedrag en de baanvindkans en de manier waarop motivatie het beste beïnvloed kan worden. Wanneer blijkt dat er ook in Nederland sprake is van een positieve relatie tussen de mate van werkzoekgedrag en de baanvindkans en dat de motivatie beïnvloed kan worden door beleidsmaatregelen heeft dat namelijk implicaties voor het landelijke beleid in de bestrijding van werkloosheid. De overheid kan dan inzetten op het versterken van de motivatie en de mate van het werkzoekgedrag en zo de baanvindkans van werklozen vergroten. Daarbij geldt vervolgens wel dat in het geval van terugkeer op de arbeidsmarkt sprake moet zijn van een duurzame terugkeer. Voor de implicaties van dit onderzoek voor het beleid wordt in het vervolg van dit hoofdstuk verder ingegaan, door aanbevelingen te doen voor zowel DeBroekriem als het landelijke beleid. Per beleidsmaatregel zal daarbij aangegeven worden in hoeverre de beleidsmaatregel snel inzetbaar is, hoe hoog de kosten zijn en hoe duurzaam de maatregel is.

## **7.2 Beleid DeBroekriem**

Zoals gezien werd in de beschrijving van DeBroekriem in hoofdstuk twee, richt deze stichting zich op de mate van werkzoekgedrag van werklozen, door werklozen een positieve mindset mee te willen geven die naar verwachting bijdraagt aan een hogere mate van werkzoekgedrag. Dit wordt naar verwachting verwezenlijkt door middel van het faciliteren van events.

Deze werkwijze, waarbij ingezet wordt op de mate van werkzoekgedrag en dat door middel van verbetering van de motivatie, wordt op basis van dit onderzoek ondersteund, mits deelnemers van DeBroekriem door hun deelname daadwerkelijk versterkt worden in de motivatie. Het is voor DeBroekriem van belang om gebruik te maken van de resultaten van dit onderzoek en om in de toekomst de eigen effectiviteit in kaart te brengen. Voor het meten van de daadwerkelijke effectiviteit is het van belang om door middel van trenddata in kaart te brengen of deelname aan DeBroekriem daadwerkelijk bijdraagt aan een versterking van de motivatie. Zoals aangegeven is DeBroekriem een startende organisatie en is er op dit moment geen data over een langere termijn beschikbaar. Voor het meten van de daadwerkelijke effectiviteit is het dan ook aan te raden om structureel te onderzoeken in hoeverre de werkwijze van DeBroekriem daadwerkelijk effect heeft op de motivatie van de deelnemers, die vervolgens van invloed is op de mate van werkzoekgedrag.

Het advies daarbij is om een instrument in te zetten dat de deelnemers van DeBroekriem zal monitoren en de effectiviteit zal meten. Vanwege de geringe omvang van dit instrument en de mogelijkheden die DeBroekriem heeft in de toegang tot en dataverzameling onder de deelnemers, is dit instrument naar verwachting zonder veel moeite te verwezenlijken. De monitor is daarmee snel inzetbaar, kost weinig tijd en middelen en is duurzaam vanwege de effectiviteit op lange termijn. Het instrument kan als volgt worden opgebouwd:

- Elke nieuwe deelnemer van DeBroekriem wordt bij registratie voor deelname gevraagd om enkele vragen in te vullen met betrekking tot zijn huidige situatie met betrekking tot motivatie en verwachtingen met betrekking tot zijn of haar deelname aan DeBroekriem.
- Voor deze vragenlijst kan gebruik gemaakt worden van (eventueel een enigszins aangepaste vorm van) de bestaande vragenlijst zoals die is uitgezet onder deelnemers.
- Door op vaste momenten, bijvoorbeeld 1x per maand of 1x per 2 maanden, deze vragenlijst opnieuw in te laten vullen, kan de deelnemer gemonitord worden.
- Uit deze monitoring zal blijken in hoeverre een deelnemer zich ontwikkelt in de loop van de tijd. Daarmee kan getoetst worden of er daadwerkelijk sprake is van een effect van deelname aan DeBroekriem op zowel de motivatie als de mate van werkzoekgedrag. Deze toetsing biedt daarmee gelijk een herhaaldelijke toets van de bevindingen zoals die in dit onderzoek zijn omschreven.
- Nadat een deelnemer een baan gevonden heeft, zal de vragenlijst voor de laatste keer ingevuld worden. Er is daarmee inzicht in de ontwikkeling ten tijde van de deelname aan DeBroekriem en een objectieve meting van de ontwikkeling door de registratie van trenddata.



Eveneens zou het daarbij mooi zijn om de rol en functie van event-managers nader te onderzoeken. Daarvoor zou eveneens een specifieke inventarisatie gemaakt kunnen worden onder de event-managers, om in kaart te brengen in hoeverre zij een extra effect ervaren door hun deelname aan DeBroekriem. Voor DeBroekriem is het verder van belang om in te blijven spelen op het landelijke beleid en de maatschappelijke omstandigheden. De monitoring helpt daarbij, en eveneens kan door uitbreiding van de vragenlijst ingezet worden op het in kaart brengen van andere beïnvloedende factoren of evaluatie van de eigen sterke en zwakke punten. Door de uitkomsten van deze monitor te vergelijken met beschikbare data van andere initiatieven kan de effectiviteit van DeBroekriem eveneens in perspectief geplaatst worden. Hierbij kan gedacht worden aan een vergelijking in de effectiviteit van DeBroekriem in de tijdsduur voor werkherovating ten opzichte van andere initiatieven of maatregelen. Deze aanbeveling is daarmee eveneens van belang voor het landelijke beleid, waar tot slot bij stil gestaan zal worden.

**Tabel 7.1** Beoordeling beleidsaanbeveling DeBroekriem

	Inzetbaarheid	Kosten	Duurzaamheid
<b>Monitoring</b>	<b>++</b>	<b>++</b>	<b>++</b>

### 7.3 Landelijk beleid

Zoals gezien in de aanleiding zet de overheid, in een periode waarin de werkloosheid toeneemt, in op maatregelen die bijdragen aan een zo volledig mogelijke werkgelegenheid. Daarbij wordt door middel van samenwerking met de sociale partners en de ruimte voor maatschappelijke initiatieven vooral ingezet op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en op de maatregelen die gebaseerd zijn op zogenaamde administratieve criteria.

Echter, zoals veronderstelt door Gelderblom (2007) en Hooft et al. (2004) en zoals is bewezen in dit onderzoek, is motivatie ook in Nederland van invloed op de mate van werkzoekgedrag. Wanneer men er in slaagt om deze motivatie door middel van beleidsmaatregelen te beïnvloeden en wanneer de relatie tussen de mate van werkzoekgedrag en baanvindkans ook in Nederland bevestigd wordt, wordt op basis van deze studie aanbevolen om op beleidsmatige wijze in sterkere mate in te zetten op het beïnvloeden van de motivatie. Zo kan bijvoorbeeld specifiek meer ruimte worden geboden aan maatschappelijke initiatieven die inzetten op versterken van de motivatie. Vanuit de bestaande wettelijke kaders kan ingezet worden op nog meer samenwerking met sociale partners en initiatieven.

Het is daarbij echter wel van groot belang dat de effectiviteit en werkwijze gemonitord en gecontroleerd wordt. Daarmee kan enerzijds de effectiviteit worden bewaakt en kunnen initiatieven op basis van prestaties beoordeeld worden. De inzetbaarheid is dan ook goed, maar er zijn kosten aan verbonden. Monitoring vraagt tijd en geld. Door de bewaking van de effectiviteit is de duurzaamheid naar verwachting echter wel groot.

Eveneens dienen de te ontwikkelen beleidsplannen meer rekening te houden met de invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag met betrekking tot de baanvindkans. Hoewel deze beleidsaanbeveling algemeen is, heeft het wel doorwerking in het beleid. Zeker op lange termijn kunnen de inzichten bijdragen aan het tegengaan van werkloosheid en het verwezenlijken van een zo volledig mogelijke werkgelegenheid. Hoewel de inzetbaarheid mogelijk lastig is vanwege de bestaande beleidsvormen en wettelijke kaders en eisen, zijn de kosten laag en de duurzaamheid hoog.

Wanneer blijkt dat de overheid effectief in kan zetten op motivatie, werkzoekgedrag en de baanvindkans zal de samenleving als geheel hier naar verwachting van profiteren, met een toename van de welvaartsgroei en een breder draagvlak voor de verzorgingsstaat tot gevolg, zoals werd beschreven in de situatieschets.

**Tabel 7.2** Beoordeling beleidsaanbeveling landelijk beleid

	Inzetbaarheid	Kosten	Duurzaamheid
<b>Ruimte maatschappelijke initiatieven</b>	+	--	++
<b>Ontwikkeling beleidsplannen</b>	+/-	++	++

## 8. Literatuur

Asscher, L. (2014). Nieuw werk, eerlijk werk, goed werk. Het ideaal van volledige werkgelegenheid in de 21<sup>e</sup> eeuw. Toespraak. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, pp. 359

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.

Ajzen, I., & Madden, T. J. (1986). Prediction of goal directed behavior: Motivations, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behaviour change. *Psychological Review*, 84, pp. 191-215.

Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-329.

Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job-search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. *Handbook of Theory and Research of for the Sociology of Education*

Caska, B. A. (1998). The search for employment: Motivation to engage in a coping behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 206-224.

Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, S95-S120.

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

Deci, E.L., Ryan R, M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York and London: Plenum Press.

CBS Statline (2014a). *Beroepsbevolking; kerncijfers provincie*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek

CBS Statline (2014b). *Aantal WW-uitkeringen per jaar naar geslacht, leeftijd en uitkeringsduur*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek

Collewet, M. (2009). *Diagnose-instrumenten bij re-integratie: best practices in andere landen*. Den Haag: SER

Echtelt, P. Van (2010). *Werkloosheid in goede banen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Eisenhardt, K. M. (1989). *Agency theory: An assessment and review*. *Academy of management review*, 14(1), 57-74.

Feather, N. T. (1992). *Expectancy-value theory and unemployment effects*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.

Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1987). *Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behaviour among young people*. *British Journal of Psychology*, 78, 251-272.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, motivatie, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.

Gelderblom, A. (2007). *Effecten van 'zachte' kenmerken op reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie*. Rotterdam: SEOR

de Heus, P., van der Leeden, R., & Gazendam, B. (1995). *Toegepaste data-analyse: technieken voor niet-experimenteel onderzoek in de sociale wetenschappen*. Lemma.

Hooft, E. A. V., Born, M. P., Taris, T. W., FLIER, H. V. D., & Blonk, R. W. (2004). *Predictors of job search behavior among employed and unemployed people*. *Personnel Psychology*, 57(1), 25-59.

Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.

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.

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 Year's resolutions) often come to naught. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 269-287.

Lange, A. de, Taris, T., Jansen, P., Kompier, M., Houtman, I., & Bongers, P. (2005). Werk en motivatie om te leren: zijn er verschillen tussen jongere en oudere werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 18(6), 309-325.

Lay, C. H., & Brokenshire, R. (1997). Conscientiousness, procrastination, and person-task characteristics in job searching by unemployed adults. *Current Psychology*, 16, 83-96.

Maslow, A.H. (1955). Deficiency motivation and growth motivation. In: M.R. Jones (Ed.) *Nebraska symposium on motivation (vol 3)*. Lincoln: University of Nebraska Press.

Regeerakkoord VVD-PvdA (2012). *Bruggen slaan*.

Rubbrecht, I., N. Matheus, A. D'Addio en I. Nicaise (2005), *Sociale Tewerkstelling in Vlaanderen: Effectiviteit en maatschappelijk rendement op langere termijn*, HIVA, Leuven.

Schellekens, J.M.H. (2005). *Motivatie en emoties in de arbeid*. Groningen: University Press.

Schellekens, J.M.H. Van Leeuwen, P. Abma, F. (2008). *Motivatie bij re-integratie*. Advisie 4: pp.24-26

Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management (Vol. 5, pp. 129-166)*. Greenwich, CT: JAI Press Inc.

SCP (2013). *De sociale staat van Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

Taris, T. W., Heesink, J. A. M., & Feij, J. A. (1995). The evaluation of unemployment and job-searching behavior: A longitudinal study. *Journal of Psychology*, 129, 301-314.

Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.

Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Motivations and social support: Determinants of jobseeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.

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

Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82, 731-744.

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

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491-503.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, jobsearch competencies, and job-search constraints as predictors of job-seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.

Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.

Weiner, B. (1974). *Theories of motivation*. Los Angeles: Rand McNally College Publishing

Yau, L. en R. Little (2001), Inference for the complier-average causal effect from longitudinal data subject to noncompliance and missing data, with application to a job training assessment for the unemployed, *Journal of the American Statistical Association*, vol. 96, no. 456, pag. 1232-1244.

## 9. Bijlage A. Vragenlijst

Beste collega baanzoekers van DeBroekriem,

Eind 2012 zijn wij vanaf een terras in Utrecht gestart met iets wat later uit zou groeien tot DeBroekriem. De afgelopen periode hebben we hard gewerkt om de stichting uit te bouwen tot een duurzame organisatie. Naast het uitschrijven van deelnemers, zijn gemeentes hierbij een belangrijke partner gebleken.

Om hen te overtuigen van de meerwaarde van DeBroekriem, hebben we een masterstudent van de Universiteit Utrecht uitgenodigd om een scriptie te schrijven over DeBroekriem. Frank de Korne onderzoekt middels een vragenlijst in hoeverre DeBroekriem bijdraagt aan een betere baanvindkans voor werkzoekenden.

Daarnaast is Stan Vermeulen, een masterstudent van de Maastricht University, bezig met een onderzoek naar het welbevinden van werkzoekenden. Met zijn onderzoek kunnen we zien in hoeverre DeBroekriem daar een positieve invloed op heeft. Ook zijn vragen zijn opgenomen in deze vragenlijst.

De vragenlijst gaat allereerst in op je persoonlijke situatie. Daarbij worden vragen gesteld over je huidige omstandigheden met betrekking tot werk, vervolgens over je opvattingen over werk en je opvattingen over het zoeken van werk, om af te sluiten met wat vragen over je ervaringen met DeBroekriem. Je antwoorden worden in vertrouwen en anoniem gebruikt en deelname is zonder verplichtingen. Er zijn geen goede of foute antwoorden, elk antwoord is bruikbaar! Graag nodig ik je uit om een vragenlijst in te vullen, dit kost circa 15 minuten. Dankzij jouw betrokkenheid kunnen we samen werken aan de levensvatbaarheid van Stichting DeBroekriem.

Pieter Vermeer

Voor vragen en/of opmerkingen kan je contact opnemen via [info@debroekriem.nl](mailto:info@debroekriem.nl), f.w.dekorne@uu.nl

of [csc.vermeulen@student.maastrichtuniversity.nl](mailto:csc.vermeulen@student.maastrichtuniversity.nl)

### Blok 1 Allereerst willen we u een aantal vragen stellen met betrekking tot uw werkstatus.

1. Bent u momenteel werkloos?

- Ja (1)
- Nee (2)

2. Hoe lang zit u op dit moment zonder betaald werk? Graag invullen in aantal jaar en maanden.

	Duur:
Jaren	
Maanden	

3. Hoe lang had u een baan voordat u zonder werk kwam te zitten? Als u nog geen betaald werk heeft gehad (bijvoorbeeld omdat u net bent afgestudeerd) geeft u dit alstublieft aan. Graag invullen in aantal jaar en maanden.

	Duur:
Jaren:	
Maanden:	

4. In welke sector was u actief in uw laatste baan?

\_\_\_\_\_

5. Hoe lang bent u werkloos geweest voordat u weer een baan kreeg? Graag invullen in aantal jaar en(/of) maanden.

	Duur:
Jaren:	
Maanden:	

6. In welke sector bent u momenteel actief?

---



7. Wat was de reden dat u werkloos werd?

Mijn aflopende contract werd niet verlengd

Mijn contract werd beëindigd

Ik moest stoppen vanwege een ziekte

Ik heb nog geen baan gehad

Anders (geeft u alstublieft in het tekstveld hieronder de reden aan) \_\_\_\_\_

8. Krijgt u op dit moment een arbeidsgerelateerde uitkering en zo ja, welke?

- Nee
- Ja, een WW-uitkering
- Ja, Bijstand
- Anders, namelijk: \_\_\_\_\_

9. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling:

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Mijn huidige inkomen is genoeg om van rond te komen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Hoe veel van de mensen die belangrijk voor u zijn (denk hierbij aan familie, vrienden of partner) zijn op dit moment werkloos?

- Geen van hen
- Ongeveer de helft
- Allemaal

11. De volgende vraag gaat over uw opvatting over de mensen in uw omgeving. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling:

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Mensen die belangrijk voor mij zijn zouden werk moeten hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. De volgende vraag gaat over de opvattingen van de mensen in uw omgeving. In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling:

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Mensen die belangrijk voor mij zijn vinden dat ik werk zou moeten hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Hoe veel van de mensen, waarvan u weet dat ze onvrijwillig werkloos zijn geweest, hebben op dit moment weer een baan?

- Geen van hen
- Ongeveer de helft
- Allemaal

De invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag onderzocht onder deelnemers van DeBroekriem

14. Hieronder volgen 10 beweringen over uw algemene gevoelens ten opzichte van uzelf. Lees iedere bewering zorgvuldig en geef aan in hoeverre u het er eens of oneens mee bent. Zorgt u er alstublieft voor dat u voor elke bewering een antwoord invult.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Over het geheel genomen ben ik tevreden over ezelf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nu en dan denk ik dat ik nergens goed voor ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik een aantal goede eigenschappen heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan de dingen net zo goed als de meeste andere mensen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik niet veel heb om trots op te zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soms voel ik mij beslist nutteloos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik een persoon ben die wat waard is, op zijn minst even veel als anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik wou dat ik wat meer respect voor mezelf kon hebben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al met al voel ik me een mislukking.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik sta positief ten opzichte van mezelf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Neem even de tijd om na te denken over welke dingen u het gevoel geven dat uw leven belangrijk is en ertoe doet. Wilt u bij iedere uitspraak hieronder zo eerlijk mogelijk aangeven welk antwoord voor u het best passend is? Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat om uw subjectieve ervaring.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Ik begrijp de zin van mijn leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben op zoek naar iets dat mijn leven zinvol maakt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben altijd op zoek naar de bedoeling van mijn leven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leven heeft een duidelijke betekenis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een goed idee over wat mijn leven zinvol maakt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een bevredigend levensdoel gevonden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zoek altijd naar iets dat me het gevoel geeft dat mijn leven ertoe doet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zoek naar een doel of een missie voor mijn leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leven heeft geen duidelijk doel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zoek naar zin in mijn leven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Geeft u alstublieft van de volgende stellingen aan in hoeverre u het ermee eens of oneens bent.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Werkloos zijn geeft mij een negatief gevoel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkloos zijn heeft voor mij negatieve invloed op mijn zelfbeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkloos zijn heeft voor mij negatieve invloed op mijn zelfvertrouwen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik werkloos ben, kan ik minder goed voorzien in mijn lichamelijke behoeftes (bijv. het voorzien in levensonderhoud) dan ik zou willen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik werkloos ben, kan ik minder goed voorzien in mijn sociale behoeftes (bijv. contact met anderen) dan ik zou willen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik werkloos ben, kan ik minder goed voorzien in mijn persoonlijke ontwikkelingsbehoefes (bijv. ontwikkeling van de eigen vaardigheden) dan ik zou willen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Geeft u alstublieft van de volgende stellingen aan in hoeverre u het ermee eens of oneens bent.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Toen ik werkloos was gaf dit mij een negatief gevoel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toen ik werkloos was had dit voor mij een negatieve invloed op mijn zelfbeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toen ik werkloos was had dat voor mij negatieve invloed op mijn zelfvertrouwen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toen ik werkloos was kon ik minder goed voorzien in mijn lichamelijke behoeftes(bijv. het voorzien in levensonderhoud) dan ik zou hebben gewild.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toen ik werkloos was kon ik minder goed voorzien in mijn sociale behoeftes (bijv. contact met anderen) dan ik zou hebben gewild.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toen ik werkloos was kon ik minder goed voorzien in mijn persoonlijke ontwikkelingsbehoefes (bijv. ontwikkeling van de eigen vaardigheden) dan ik zou hebben gewild.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Hieronder vindt u een aantal beweringen die betrekking hebben op eerlijkheid en gerechtigheid. Lees iedere bewering zorgvuldig en geef aan in hoeverre u het er eens of oneens mee bent. Zorgt u er alstublieft voor dat u voor elke bewering een antwoord invult.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Ik geloof dat, over het algemeen, ik verdien wat me overkomt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word meestal eerlijk behandeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik geloof dat ik meestal krijg wat ik verdien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Over het algemeen zijn de gebeurtenissen in mijn leven rechtvaardig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn leven is onrecht eerder uitzondering dan regel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik geloof dat de meeste dingen die in mijn leven gebeuren eerlijk zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat gemaakte belangrijke beslissingen die mij aangaan meestal rechtvaardig zijn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Geeft u alstublieft voor elk van de volgende beweringen aan in hoeverre deze op u van toepassing zijn. We vragen naar uw mening. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit. (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De invloed van motivatie op de mate van werkzoekgedrag onder deelnemers van DeBroekriem

20. Hieronder vindt u 5 uitspraken waar u het wel of niet mee eens kunt zijn. Geef u alstublieft bij iedere stelling aan in hoeverre u het ermee eens of oneens bent. Probeer zo open en eerlijk mogelijk te antwoorden.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
In de meeste gevallen is mijn leven bijna ideaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn levensomstandigheden zijn uitstekend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben tevreden met het leven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot nu toe heb ik de belangrijkste dingen in mijn leven bereikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik mijn leven opnieuw kon beginnen, dan zou ik bijna niets veranderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. In welke sector bent u op dit moment op zoek naar werk?

\_\_\_\_\_

21. Nu willen we u graag een aantal vragen stellen over uw zoektocht naar werk in de laatste (volledige) maand. In de afgelopen maand, hoe vaak heeft u:

	Nooit (1)	Bijna nooit (2)	Af en toe (3)	Vaak (4)	Bijna elke dag (5)
1. In de krant, op internet of in andere publicaties gezocht naar vacatures.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Met vrienden, familie of kennissen gepraat om informatie te verzamelen over banen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Zich bij een uitzendbureau of ander werkverschaffingsbedrijf ingeschreven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Een C.V. uitgestuurd of een sollicitatieformulier ingevuld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Potentiële werkgevers gebeld of anderszins gecontacteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Een sollicitatiegesprek gehad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Overige activiteiten (beschrijft u deze activiteiten alstublieft in het tekstveld hieronder)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Alles bij elkaar, hoeveel uur zou u zeggen dat u in de afgelopen maand ongeveer heeft besteed aan het zoeken naar werk?

\_\_\_\_\_

23. Hoeveel tijd verwacht u in de komende maand zowel passief of actief te besteden aan het zoeken naar werk? Onder passief zoeken verstaan we alle activiteiten die aan het solliciteren vooraf gaan. Hierbij kunt u denken aan het zoeken naar welke vacatures er beschikbaar zijn en waar u mogelijk aan het werk wilt. Kortom, dit zoeken dient ter oriëntatie. Onder actief zoeken verstaan we alle activiteiten die met het daadwerkelijke solliciteren te maken hebben, dus het schrijven van een sollicitatiebrief voor een specifieke vacature, sollicitatiegesprekken voeren etc.

	Geen tijd	Een beetje tijd	Zeer veel tijd
Ik besteed de komende maand aan passief zoeken naar werk naar verwachting:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik besteed de komende maand aan actief zoeken naar werk naar verwachting:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Geef van de volgende stellingen aan in welke mate u het eens bent met de stelling:Onder directe omgeving verstaan we uw eventuele partner, gezin, familie en goede vrienden.

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Zoeken naar werk in de komende maand vind ik aantrekkelijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoeken naar werk in de komende maand vind ik noodzakelijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoeken naar werk in de komende maand vind ik verstandig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mensen in mijn directe omgeving vinden het belangrijk dat ik werk zoek in de komende maand.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De persoon die het dichtst bij me staat vindt het belangrijk dat ik werk zoek in de komende maand.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb vertrouwen in mijn manier van solliciteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb vertrouwen in de goede afloop van de zoektocht naar werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik goed zoek zal ik een baan vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik verwacht een baan te vinden als ik dat wil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. De volgende stellingen gaan over uw ervaringen met deelname aan De Broekriem.Geeft u alstublieft aan in hoeverre u het met iedere stelling eens of oneens bent. Deelname aan DeBroekriem:..

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Mijn omgeving denkt dat mijn deelname aan De Broekriem helpt om meer naar werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn omgeving denkt dat ik door mijn deelname aan De Broekriem sneller een baan zal vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Geeft mij meer het idee dat het aantrekkelijk is om naar werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Geeft mij meer het idee dat het noodzakelijk is om naar werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Geeft mij meer het idee dat het verstandig is om naar werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Zorgt ervoor dat mijn sollicitatievaardigheden verbeteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Zorgt ervoor dat mijn sociale netwerk vergroot wordt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Zorgt ervoor dat ik sneller een baan zal vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Zorgt ervoor dat ik sneller een baan zal vinden die bij me past.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Deelname aan DeBroekriem:...

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
...Zorgt ervoor dat ik beter weet waar ik goed in ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkt versterkend voor mijn zelfvertrouwen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkt versterkend voor mijn zelfbeeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkt voor mij mee aan het vervullen van lichamelijke behoeftes (bijv. het voorzien in levensonderhoud).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkt voor mij mee aan het vervullen van sociale behoeftes (bijv. contact met anderen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkt voor mij mee aan het vervullen van persoonlijke ontwikkelingsbehoefes (bijv. ontwikkeling van de eigen vaardigheden).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Zorgt ervoor dat ik meer tijd besteed aan het zoeken naar mogelijke vacatures.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Zorgt ervoor dat ik meer tijd besteed aan daadwerkelijk solliciteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Deelname aan DeBroekriem:...

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
Mijn omgeving dacht dat deelname aan De Broekriem mij zou helpen om meer naar werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn omgeving dacht dat ik door deelname aan De Broekriem sneller een baan zou vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik meer tijd besteedde aan het zoeken naar mogelijke vacatures.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik meer tijd besteedde aan daadwerkelijk solliciteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik sneller een baan gevonden heb.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik een baan gevonden heb die bij me past.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik sneller een baan gevonden heb door mijn veranderde manier van solliciteren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik sneller een baan gevonden heb door mijn verbeterde vaardigheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik sneller een baan gevonden heb door de nieuwe contacten die ik heb opgedaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Heeft ervoor gezorgd dat ik minder kieskeurig werd in mijn zoektocht naar werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Deelname aan DeBroekriem:...

	Sterk mee oneens	Oneens	Niet eens / Niet oneens	Eens	Sterk mee eens
...Werkte voor mij mee aan het vervullen van lichamelijke behoeftes (bijv. het voorzien in levensonderhoud).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkte voor mij mee aan het vervullen van sociale behoeftes (bijv. contact met anderen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkte voor mij mee aan het vervullen van persoonlijke ontwikkelingsbehoeftes (bijv. ontwikkeling van de eigen vaardigheden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Gaf mij sterker het idee dat het verstandig was om werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Gaf mij sterker het idee dat het aantrekkelijk was om werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Gaf mij sterker het idee dat het noodzakelijk was om werk te zoeken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Gaf mij meer vertrouwen in de goede afloop van het zoeken naar werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkte versterkend voor mijn zelfvertrouwen voor het zoeken naar werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Werkte versterkend voor mijn zelfbeeld in het zoeken naar werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...Maakte mij geschikter voor mijn huidige baan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**In dit laatste blok willen we u graag naar wat achtergrondinformatie vragen.**

29. Hoe zou u uw relatie tot De Broekriem beschrijven?

- Deelnemer, geen event-manager
- Deelnemer, wel event-manager
- Oud-deelnemer, geen event-manager
- Oud-deelnemer, wel event-manager

30. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

31. Hoe oud bent u (in jaren)?

32. Kinderen Hoeveel kinderen heeft u?

33. Hoe zou u uw gezinssituatie thuis omschrijven?

- Ik woon alleen
- Ik woon met mijn partner
- Ik woon met mijn partner en kinderen
- Ik woon met mijn kinderen maar zonder partner

35. Relatie Wat is uw huidige relatiestatus?

- Ik ben alleenstaand
- Ik ben gescheiden
- Ik heb een partner maar we wonen niet samen
- Ik heb een partner en we wonen samen, maar we zijn niet getrouwd
- Ik ben getrouwd

36. Op een schaal van 1 tot 5, hoe religieus vindt u uzelf? (1 = helemaal niet religieus. 5 = diep religieus)

---

Wat is het hoogste opleidingsniveau dat u heeft voltooid?

- Geen
- Basisschool
- Middelbare school: VMBO / Mavo (
- Middelbare school: Havo
- Middelbare school: VWO / Gymnasium
- Middelbaar beroepsonderwijs (MBO) (
- Hoger beroepsonderwijs (HBO) of Universiteits Bachelor
- Universiteits Master
- PHD / doctoraal

Indien u opmerkingen, aanmerkingen of vragen heeft over deze vragenlijst of over ons onderzoek in het algemeen, schrijft u deze dan alstublieft in het tekstvak hieronder. Wanneer u een vraag stelt laat u dan alstublieft ook een e-mailadres achter waarop we u kunnen contacteren.