



Universiteit Utrecht

Terugkeer naar werk: Predictoren voor deelname aan een subsidiebaan door langdurig werklozen

Masterthesis Mira Jurzik

Naam: Mira Jurzik
Studentnummer: 0434531
Opleiding: Master Arbeids- en Organisationspsychologie
Universiteit: Universiteit Utrecht
Datum: 15 juni 2009
Eerste beoordelaar: Prof. Dr. R.W.B. Blonk
Tweede beoordelaar: Dr. V. Brenninkmeijer

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Abstract	5
1 Inleiding.....	6
1.1 Gevolgen van langdurige werkloosheid	6
1.2 Studies naar langdurig werklozen	7
1.2.1 Re-integratie	9
1.2.2 Subsidiebaan	9
1.3 Theoretisch kader	10
1.4 Huidige onderzoek	12
2 Methoden.....	15
2.1 Procedure	15
2.2 Meetinstrumenten	16
2.2.1 DMA	16
2.2.2 Onafhankelijke variabelen: Theory of Planned Behavior.....	16
2.2.3 Onafhankelijke variabelen: Moderatorvariabelen.....	17
2.2.4 Afhankelijke variabele	18
2.2.5 Controle variabelen.....	18
2.3 Respondenten	18
2.4 Analyse.....	19
3 Resultaten.....	20
3.1 Theory of Planned Behavior.....	20
3.2 Moderator analyses.....	22
3.2.1. <i>Obstakels en deelname</i>	22
4 Discussie	24
4.1 Belangrijkste resultaten	24
4.1.1 Theory of Planned Behavior.....	24
4.1.2 Moderatoreffecten	26
4.1.3 Andere opvallendheden	28
4.2 Implicaties	29
4.3 Vervolgonderzoek	29
4.4 Aanbevelingen.....	30
4.5 Conclusie	31
Referentielijst.....	32
Bijlage A: DMA Vragenlijst	37
Bijlage B: Antwoorden open vraag naar werkzoekintentie	45
Bijlage C: Gegevens verschillen tussen autochtonen en allochtonen.....	46
Bijlage D: Nieuw onderzoeksmodel	47

Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op predictoren van werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan. Er is gebruik gemaakt van Ajzen's (1991) *Theory of Planned Behavior* om werkzoekintentie te kunnen voorspellen. Tevens is gekeken welke invloed de moderatorvariabelen *gezondheid*, *belastbaarheid* en *obstakels bij het zoeken naar werk* hebben op de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan. Data zijn verzameld onder langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 45-65 jaar middels het invullen van de DMA-vragenlijst. Resultaten laten zien dat self-efficacy wat betreft het zoeken naar werk werkzoekintentie voorspelt. Werkattitude en sociale druk voorspellen werkzoekintentie echter niet. Er zijn geen moderatoreffecten gevonden, wel drie hoofdeffecten. Werkzoekintentie, gezondheid en belastbaarheid voorspellen deelname aan een subsidiebaan. Het niet deelnemen aan een subsidiebaan heeft weinig te maken met de motivatie van langdurig werklozen, maar wordt veroorzaakt door het verminderde geloof in het eigen kunnen (self-efficacy) en een slechte gezondheid. Interventies zouden gericht moeten zijn op het verhogen van self-efficacy en gezondheidbevordering bij langdurig werklozen.

Abstract

This study examines predictors of job-search intention and participation in state-aided jobs. Ajzen's (1991) *Theory of Planned Behavior* was used to predict job-search intention. The moderator variables *health*, *work-related load* and *job-search constrains* were used to explain the relationship between job-search intention and participation in state-aided jobs. Data were collected among long-term unemployed people between the ages of 45-65 year who filled out a DMA-questionnaire. Results show that self-efficacy concerning job-search behavior predicts job-search intention. Attitude towards work and social pressure were not confirmed as predictors. There are no moderator effects, however, three main effects have been found. Job-search intention, health, and work-related load predict participation in state-aided jobs. Nonparticipation in a state-aided job has little to do with the motivation of long-term unemployed individuals, but is caused by the absence of believing in one's own abilities (self-efficacy) and poor health. Interventions should focus on stimulating self-efficacy and improving health of long-term unemployed individuals.

1 Inleiding

1.1 Gevolgen van langdurige werkloosheid

Langdurige werkloosheid gaat gepaard met veel persoonlijke, maar ook maatschappelijke problemen. Cross-sectionele studies hebben aangetoond dat werklozen gemiddeld een lager psychologisch en fysiek welbevinden ervaren dan werkenden (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Tijdens longitudinale studies zijn individuen gevolgd die, na langere afwezigheid in het arbeidsproces, weer terugkeerden naar werk. Hieruit kwam naar voren dat hun psychisch en fysiek welbevinden zich had verbeterd na werkhervatting. Om iets te kunnen zeggen over de causaliteit van de relatie tussen werkloosheid en gezondheidsproblemen zijn er ook longitudinale studies geweest waarin mensen werden gevolgd, die na werkzaam te zijn geweest, hun baan hebben verloren. Ook dit had negatieve gevolgen voor het fysiek en psychisch welbevinden van mensen (McKee-Ryan, et al., 2005).

Werkloosheid heeft niet alleen een nadelig effect op het welzijn van mensen, maar heeft ook invloed op de algehele levenssatisfactie, verlaagt het zelfvertrouwen van mensen en het brengt ook nog eens financiële problemen met zich mee. Zo hebben Lucas, Clark, Georgellis en Diener (2004) aangetoond dat de levenssatisfactie van mensen afneemt zodra men werkloos wordt, echter na werkhervatting werd het niveau van levenssatisfactie voorafgaand aan de werkloosheidsperiode niet meer geëvenaard. Goul Andersen (2002) toonde aan, in een studie waar Deense werkenden en werklozen 5 jaar gevolgd zijn, dat in die periode het zelfvertrouwen van de werklozen afnam en het zelfvertrouwen van de werkenden toenam. Werkloosheid gaat vaak hand in hand met een verslechterde financiële situatie. Ook dit heeft negatieve consequenties voor het welzijn van mensen (Creed & Bartum, 2008; Creed & Macintyre, 2001; Goul Andersen, 2002; Vinokur & Schul, 2002).

In de literatuur worden diverse verklaringen gegeven waarom werkloosheid een negatieve invloed heeft op het welbevinden van mensen. Twee veel voorkomende modellen zijn Jahoda's (1982) *latent deprivation model* en Warr's (1987) *vitamine model*. Jahoda's *latent deprivation model* stelt dat, terwijl mensen hoofdzakelijk deelnemen aan betaald werk om te kunnen leven (manifeste functie), ze ook profiteren van vijf latente functies van werk (het tegemoet komen aan psychologische behoeftes). Deze latente functies zijn dagritme, sociale contacten buiten de familie, deel uitmaken van een collectief doel, sociale identiteit/status en activiteit. Als men van deze latente functies niet kan profiteren buiten het werk zal dit volgens Jahoda leiden tot psychologische problemen. Ondanks dat deze latente

functies misschien ook buiten de werksituatie aanwezig kunnen zijn, zullen ze nooit zo volledig zijn zoals op het werk (Scanlan & Beltran, 2007). Warr's *vitamine model* is een aanvulling op het *latent deprivation model*. Warr's model onderscheidt zich van dat van Jahoda door de toepasbaarheid in elke omgeving. Tevens worden de kwaliteit van de werkervaring en de sociale problemen meegenomen. In het model worden negen omgevingsfactoren beschreven die invloed hebben op het welbevinden van mensen. Deze factoren omvatten de mogelijkheid voor controle, mogelijkheid om vaardigheden te gebruiken, deelname aan externe doelen, variatie, duidelijkheid over de omgeving, beschikbaarheid van geld, fysieke veiligheid, mogelijkheid tot inter-persoonlijk contact en een gewaardeerde sociale positie.

De hierboven beschreven modellen dragen bij aan het verklaren van de negatieve invloed van werkloosheid op het welbevinden van mensen (o.a. Creed & Machin, 2002; Creed & Macintyre, 2001; Kinicki, Prussia, & McKee-Ryan, 2000; Taris, 2002). Zo demonstreerden Creed en Machin (2002) dat werklozen minder toegang hebben tot de latente functies van werk.

Aan de negatieve gevolgen van werkloosheid kan echter iets gedaan worden. Deze negatieve gevolgen verdwijnen vaak weer na werkhervatting (Cox, Leka, Ivanov & Kortum, 2004; Warner, 2001), mits de kwaliteit van de baan past bij de werknemer (Creed, Muller & Machin, 2001; Saks & Ashforth, 2002). Het is daarom van belang langdurige werkloosheid te voorkomen, degenen die werkloos zijn zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen en een juiste koppeling te maken tussen werk en persoon.

1.2 Studies naar langdurig werklozen

Veel studies op het gebied van werkloosheid behandelen de groep werklozen als een homogene groep (Creed & Machin, 2002). Hiermee wordt de heterogeniteit van deze groep zeer onderschat. Zo is er een onderscheid tussen kortdurige (minder dan 1 jaar) en langdurig (meer dan 1 jaar) werklozen, worden ze ingedeeld in drie leeftijdscategorieën (15-25 jaar, 25-45 jaar en 45-65 jaar) en er kan onderscheid gemaakt worden tussen allochtonen/autochtonen, opleidingsniveau etc. (CBS, 2009a).

In 2008 behoorde één op de vijf langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 45-65 jarigen (CBS, 2009a). Dit is veel in verhouding met andere leeftijdsgroepen. Ook is de gemiddelde duur van werkloosheid, meer dan 2 jaar, relatief lang in vergelijking met andere leeftijdsgroepen (CBS, 2009a).

De duur van de werkloosheid kan het vooruitzicht op nieuw werk negatief beïnvloeden. De resultaten van een veldexperiment laten zien dat managers langdurig werkloos zijn zien als een indicatie voor een slechte werkhouding (Oberholzer-Gee, 2008). Het negatieve beeld van langdurig werklozen zorgt er onder andere voor dat zij minder snel weer aan het werk komen (Koeber & Wright, 2001; Smith & Rubin, 1997). De hogere leeftijd van langdurig werklozen is ook een probleem. Ze ervaren in vergelijking met jongere mensen meer obstakels bij het vinden van nieuw werk door leeftijdsdiscriminatie en negatief stereotypering over hun bruikbaarheid en productiviteit (Hanisch, 1999). Tevens hebben oudere werklozen in vergelijking met jongere mensen die werkloos zijn meer te maken met angst en depressie (Breslin & Mustard, 2003; Hanisch, 1999). Bovendien wordt de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden aan te leren steeds kleiner na het vijftigste levensjaar, waardoor het voor werkgevers minder aantrekkelijk wordt deze mensen aan te nemen (Elman & O’Rand, 2002). In de studie van Hanisch (1999) wordt het belang benadrukt van het onderzoek naar werkloosheid bij oudere mensen. Zij vormen een groot deel van de potentiële beroepsbevolking. Het is daarom economisch dan wel maatschappelijk relevant dat ook deze groep weer aan het werk gaat. Naar deze specifieke doelgroep is echter nog nagenoeg geen onderzoek gedaan.

De leeftijdscategorieën die in studies naar langdurig werkloosheid onderzocht worden verschillen. Zo hebben onder andere Ball & Orford (2002) een groep langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 19-34 jaar onderzocht. Kokko, Pukkinen & Puustinen (2000) hebben een studie uitgevoerd naar langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 27-36 jaar. Er zijn geen studies gevonden die specifiek onderzoek gedaan hebben naar de doelgroep langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 45-65 jaar.

Ook is er geen duidelijkheid over de definitie van langdurige werkloosheid. Ball & Orford (2002) en Brown, et al. (2003) definiëren langdurige werkloosheid als personen langer dan één jaar werkloos zijn. Kokko, et al. (2000) spreken over langdurig werkloosheid als mensen meer dan 2 jaar werkloos zijn en in een studie van Goul Andersen (2002) worden mensen die 6 maanden werkloos zijn al langdurig werkloos genoemd.

In onderzoek dat zich richt op de groep langdurig werklozen is onder andere gekeken naar de activiteiten die langdurig werklozen ondernemen (Ball & Orford, 2002), voorspellers van langdurige werkloosheid (Kokko, Pulkkinen & Puustinen, 2000) en het verschil in welzijn tussen kortdurige en langdurig werklozen (Brown, et al., 2003).

1.2.1 Re-integratie

Niet alleen is er nog geen onderzoek gedaan naar de groep langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 45-65 jaar, ook het thema, re-integratie naar werk, is onder deze groep mensen onderbelicht. In Nederland worden diverse re-integratiemiddelen ingezet om werklozen weer aan het werk te krijgen. Gemiddeld nemen per jaar 90.000 mensen met een WWB-uitkering (WWB-klienten) deel aan een re-integratietraject en wordt hierin 700 miljoen euro per jaar geïnvesteerd (Kok, Hollanders & Hop, 2006). In een ideale situatie zou het de maatschappij 1,8 miljard euro moeten opleveren, wat een maatschappelijk rendement van 1,1 miljard euro zou betekenen. Deze uitspraken zijn gebaseerd op een enkele economische studie, waardoor de uitkomsten van dit onderzoek ter discussie staan. De effecten van re-integratietrajecten blijken klein te zijn (Groot, et al. 2008). Voor WWB-klienten is na 1,5 jaar, als het traject in het eerste jaar van werkloosheid wordt ingezet, de kans met gemiddeld 2.5% toegenomen op deelname aan een reguliere baan. Hoe later het traject wordt ingezet, hoe kleiner het effect. Het rendement zou hoger kunnen zijn als het juiste instrument, op het juiste tijdstip bij de juiste persoon wordt ingezet (Groot, et al. 2008).

1.2.2 Subsidiebaan

Aangezien de effecten van veel re-integratiemiddelen klein blijken biedt een nieuwe vorm van re-integratie misschien een uitkomst. Daarom is de gemeente Rotterdam aan het experimenteren met een nieuw re-integratiemiddel, de subsidiebaan. Subsidiebanen hebben de volgende kenmerken:

- het zijn banen die uitgaan van de ontwikkelingsmogelijkheden van de deelnemers en niet primair van de arbeidsbehoefte van de werkgevers.
- De werknemers krijgen een of twee jaar begeleiding op de werkplek van een re-integratiebedrijf, gericht op hun ontwikkeling.
- De werkgever ontvangt een variabele loonkostensubsidie tot maximaal 19.350 euro per jaar (bij een 36-urige werkweek), die afhangt van de productiviteit van de medewerkers.

Veel gesubsidieerde werknemers hebben een groot perspectief om door te kunnen stromen naar regulier werk (Hazelzet, Huijs & Blonk, 2008). Telkens blijkt echter dat minder mensen dan verwacht doorstromen naar een reguliere baan. Het collectieve doel is dan ook meer inzicht te verschaffen in de voorspellers voor het succesvol re-integreren naar werk bij langdurig werklozen, zodat er een betere match kan worden gemaakt tussen persoon en

arbeid. Hierdoor wordt het mogelijk gemaakt meer mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te laten deelnemen aan het arbeidsproces. Deze studie draagt bij aan het realiseren van het collectieve doel door meer inzicht te verschaffen in langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 45-65 jaar en in kaart te brengen welke factoren de deelname aan een subsidiebaan voorspellen.

1.3 Theoretisch kader

Voordat men kan doorstromen naar een reguliere baan is er een aantal stappen vooraf. Allereerst moet (1) de intentie om te werken aanwezig zijn, (2) vervolgens moet er gezocht worden naar werk en (3) uiteindelijk moet dit zoekgedrag leiden tot werkhervatting.

Ad 1

Diverse onderzoeken zijn gedaan naar intentie en werkzoekgedrag van werklozen. Intenties bevatten de motivationele factoren die het gedrag beïnvloeden. Zij indiceren hoeveel moeite mensen ervoor willen doen om het gewenste gedrag te vertonen (Ajzen, 1991). Hierbij geldt, hoe sterker de intentie om bepaald gedrag te vertonen, hoe groter de waarschijnlijkheid dat het gedrag wordt uitgevoerd. Fishbein & Cappella (2006) voegen daaraan toe dat intentie alleen leidt tot het gewenste gedrag als er niet teveel belemmerende factoren uit de omgeving aanwezig zijn. Een theorie die hierop ingaat en vaak centraal staat in studies naar werkzoekgedrag is de *Theory of Planned Behavior (TPB)* (Ajzen, 1991). Dit is een aanvulling op een eerdere theorie, *Theory of Reasoned Action (TRA)* van Fishbein & Ajzen (1975). De kern van deze theorieën is hetzelfde, namelijk dat intenties leiden tot bepaald gedrag. De *TPB* bestaat uit drie determinanten: *attitude* ten opzichte van het gedrag. Dat wil zeggen in hoeverre iemand positief of negatief tegen het gedrag aankijkt. *Subjectieve norm*: de mate waarin de mening van de omgeving over het gewenste gedrag belangrijk wordt gevonden. *Perceived Behavioral Control (PBC)*: de mate waarin iemand verwacht controle te hebben over interne en externe bronnen die van invloed kunnen zijn op het gedrag.

Ad 2

Verscheidene onderzoeken hebben aangetoond dat de *Theory of Planned Behavior* werkzoekgedrag kan voorspellen (Van Hooft, Born, Taris & Van Der Flier, 2004a; Van Hooft, Born, Taris, Van Der Flier & Blonk, 2004b; Van Hooft, Born, Taris, Van Der Flier, Blonk, 2005). In de studie van Van Hooft et al. (2004b) blijkt werkzoekintentie werkzoekgedrag te voorspellen, bij zowel werklozen als ook de werkende populatie. De intentie om te werken werd voorspeld door attitude ten opzichte van werk zoeken en sociale druk uit de omgeving. Soortgelijke resultaten zijn gevonden voor tijdelijke werknemers in

Nederland (Van Hooft, et al. 2004a). Echter, niet alle determinanten zijn even sterk in het voorspellen van gedrag. Attitude ten opzichte van het gedrag heeft vaak een sterke relatie met intenties, terwijl subjectieve norm en Perceived Behavioral Control slechts een zwakke relatie hebben met intenties (Cooke & French, 2008).

Ad 3

Een volgende stap in de richting naar werk is de relatie tussen werkzoekgedrag en werkhervatting. Werkzoekgedrag is een belangrijke voorspeller voor werkhervatting onder werklozen (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). Opgemerkt moet worden dat het verkrijgen van werk en de kwaliteit van het te verkrijgen werk niet alleen afhankelijk is van werkzoekgedrag. Andere variabelen, zoals vraag en aanbod (Wanberg, Hough & Song, 2002), sollicitatievaardigheden (Caldwell & Burger, 1998; Maurer, Solamon, Andrews & Troxtel, 2001) en discriminatie bij personeelsselectie (Stewart & Perlow, 2001) hebben invloed op het verkrijgen van werk. Terugkomend op de *Theory of Planned Behavior* blijkt de vertaling van intentie naar gedrag niet eenvoudig te zijn. Verscheidene factoren kunnen hierbij een rol spelen. Van Hooft et al. (2005) probeerden de vertaling van intentie naar gedrag te verklaren door de variabelen *implementatie intenties*, *actie controle* en *procrastination* (uitstel van gedrag). Alleen implementatie intentie bleek deels de relatie tussen werkzoekintentie en gedrag te verklaren. Implementatie intentie houdt in dat men concrete plannen maakt over wanneer, waar en hoe de intentie om bepaald gedrag te bereiken wordt uitgevoerd.

Ander onderzoek richtte zich op mogelijke obstakels die aanwezig zijn bij het zoeken en vinden van werk (o.a. gezondheid, zorg voor familie, geen vervoer hebben) die een rol kunnen spelen in de relatie tussen werkzoekintentie en werkhervatting (Wanberg, et al., 2002; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). Wanberg et al. (1999) hebben gekeken naar de relatie tussen het aantal ervaren obstakels bij het zoeken naar werk en werkhervatting. Tegen verwachting is geen relatie gevonden tussen het aantal ervaren obstakels en de intensiteit waarmee naar werk gezocht werd. Om de relatie tussen werkzoekintensiteit en werkhervatting beter te kunnen verklaren presenteerden Wanberg et al. (2002) een multidisciplinair model waar economische, psychologische en sociologische factoren in ogenschouw werden genomen. De verklarende variantie van het model is echter relatief laag. Meer onderzoek is nodig om succesvolle werkhervatting te kunnen voorspellen.

1.4 Huidige onderzoek

Alle inspanningen van bovengenoemde studies zijn erop gericht meer werklozen weer aan het werk te krijgen en te houden. Om dit te kunnen bereiken is er meer kennis nodig wat betreft de groep langdurig werklozen. Een mogelijke eerste stap in de richting naar regulier werk is de deelname aan een subsidiebaan. Daarom wordt in dit huidige onderzoek gekeken naar psychosociale kenmerken die de deelname aan een subsidiebaan kunnen voorspellen.

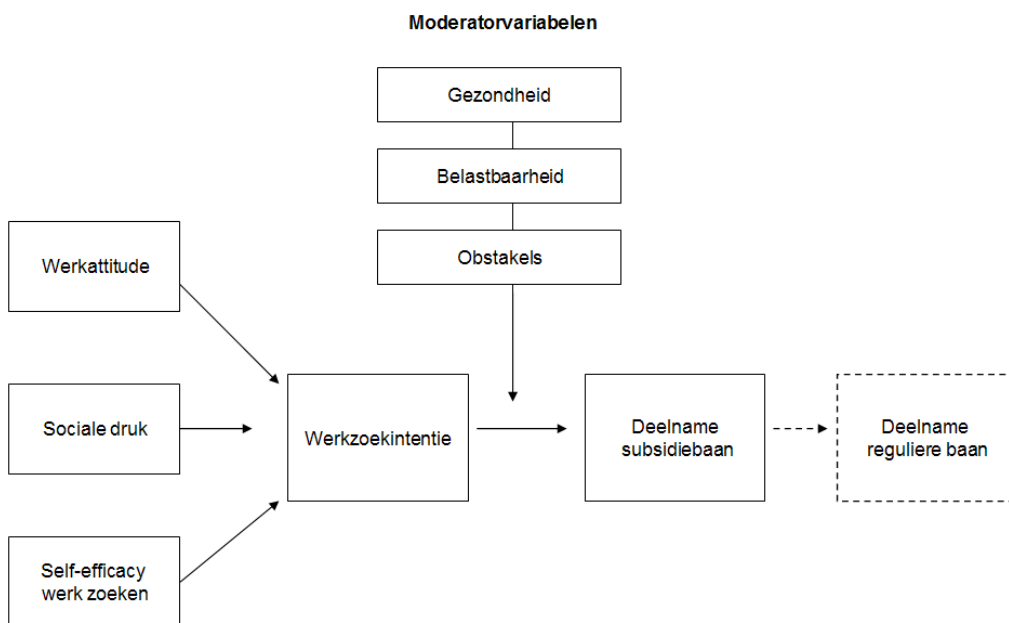
In lijn met de *Theory of Planned Behavior* wordt verwacht dat *werkzoekintentie* daadwerkelijk leidt tot deelname aan een subsidiebaan. De *attitude* ten opzichte van werk zou de intentie om te werken kunnen voorspellen. Mensen die een positieve houding hebben ten opzichte van werk zullen eerder de intentie hebben om deel te nemen aan een subsidiebaan dan mensen die een negatieve houding hebben ten opzichte van werk. Ook zullen mensen eerder deelnemen aan een subsidiebaan en niet vroegtijdig uitvallen als er *sociale druk* aanwezig is vanuit de omgeving om te werken. Deze soortgelijke relatie wordt gevonden bij onderzoek naar werkzoekgedrag (Van Hooft et al., 2004b; Van Ryn & Vinokur, 1992; Wanberg, Watt & Rumsey, 1996).

Het deelnemen aan het arbeidsproces is niet alleen afhankelijk van factoren die samenhangen met de wil te werken, maar ook of men zelf verwacht in staat te zijn om te werken. In de *Theory of Planned Behavior* wordt het construct *Perceived Behavioral Control* gebruikt. *Perceived Behavioral Control* is deels vergelijkbaar met het construct *self-efficacy* van Bandura (1977) (Ajzen, 1991). *Self-efficacy* is de overtuiging zelf in staat te zijn om het gewenste gedrag te vertonen. Het verschil tussen beide constructen is de vorm van controle. Zo is er *interne controle*, gebaseerd op factoren die zich binnen een persoon afspelen (zoals mogelijkheden en motivatie) en *externe controle*, gebaseerd op factoren die zich extern van het individu afspelen (zoals moeilijkheidsgraad, medewerking van anderen, toegang tot de nodige hulpbronnen en een gelukfactor) (Manstead & Van Eekelen, 1998). In een meta-analyse over de *Theory of Planned Behavior* wordt gevonden dat interne *self-efficacy* een sterkere voorspeller is voor intentie en gedrag dan de externe component (Armitage & Conner, 2001). Tevens is er een vergelijkbare correlatie gevonden tussen *Perceived Behavioral Control* en *self-efficacy* wat betreft intentie en gedrag (Armitage & Conner, 2001). Omdat in het huidige onderzoek vooral de interne motivatoren centraal staan bij werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan, wordt gebruik gemaakt van het construct *self-efficacy*.

Op basis van uitkomsten van eerder onderzoek wordt verwacht dat de *Theory of Planned Behavior* een valide model is om intentie en gedrag bij langdurig werklozen te kunnen voorspellen. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

Hypothese 1a: Werkattitude, sociale druk en self-efficacy wat betreft werk zoeken voorspellen werkzoekintentie.

Hypothese 1b: Werkzoekintentie voorspelt de deelname aan een subsidiebaan.



Figuur 1. Onderzoeksmodel

Bij langdurig werklozen zijn niet alleen motivationele factoren van belang bij het deelnemen aan een subsidiebaan, maar spelen ook vele andere factoren mee die invloed kunnen hebben op deelname aan een subsidiebaan. Mogelijk is de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan afhankelijk van zogenoemde moderatorvariabelen. Moderatorvariabelen worden gebruikt als er een onverwacht zwakke of inconsistente relatie is tussen de voorspellende en de uitkomstvariabele (Baron & Kenny, 1986). De moderatorvariabelen zouden deze zwakke relatie kunnen versterken.

Mogelijke moderatorvariabelen zijn het aantal ervaren obstakels, de belastbaarheid en de gezondheidsbeleving. Het ervaren van obstakels kan een belemmering voor de persoon zijn om deel te nemen aan het arbeidsproces, in dit geval de subsidiebaan. Iemand die wel de

intentie heeft om werk te zoeken (door een positieve *attitude t.o.v. werk, sociale druk* en *self-efficacy wat betreft werk zoeken*) kan door het ervaren van veel obstakels misschien toch niet deelnemen aan een subsidiebaan. Ondanks dat eerder onderzoek dit niet heeft kunnen aantonen (Wanberg et al. 2002; Wanberg et al., 1999) wordt verondersteld dat het aantal ervaren obstakels invloed heeft op de relatie tussen werkintentie en deelname aan subsidiebaan.

Hypothese 2: Het aantal ervaren obstakels modereert de positieve relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan door langdurig werklozen.

Hetzelfde geldt als mensen een lage belastbaarheid ervaren, dus veel werkzaamheden niet kunnen verrichten.

Hypothese 3: De mate van belastbaarheid modereert de positieve relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan door langdurig werklozen.

Een slechtere gezondheid lijkt een obstakel te zijn om in beweging te komen richting de arbeidsmarkt (Huijs, Bennenbroek, van Genabeek & Giesen, 2009; Van Hooft, Ottervanger & van Dam, 2007). Vandaar dat de ervaren gezondheid een sterke rol kan spelen bij de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan subsidiebaan.

Hypothese 4: De gezondheidsbeleving modereert de positieve relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan door langdurig werklozen.

Zie Figuur 1 voor het onderzoeksmodel.

2 Methodes

2.1 Procedure

In 2008 is het project van start gegaan genaamd: 'Experiment Subsidiebaan' bij de gemeente Rotterdam. Hierin gaat de gemeente Rotterdam experimenteren met een nieuwe vorm van gesubsidieerde arbeid voor WWB-klienten, de subsidiebanen. Dit instrument is bedoeld voor WWB-klienten waarvan geschat wordt dat ze niet meer in staat zijn om volledig productief in regulier betaald werk te participeren. Dit is het geval als ze in de leeftijdscategorie 45-65 jaar vallen en al eerder aan trajecten richting betaald werk hebben deelgenomen en hierin niet succesvol zijn geweest. Het experiment bestaat uit 600 trajecten die maximaal twee jaar duren, verdeeld over twee groepen werklozen van 300. Elke groep wordt door twee re-integratiebedrijven begeleid (in totaal dus vier re-integratiebedrijven met ieder 150 trajecten). De eerste groep werklozen werd geplaatst in trajecten die gericht zijn op bemiddeling naar werk binnen drie maanden na de intake. Voor de tweede groep golden ongeveer dezelfde eisen, alleen wordt hier gewerkt met een detacheringconstructie. Dit houdt in dat het re-integratiebureau de cliënt in dienst neemt en deze detacheert. In deze groep duren de trajecten één jaar. De gemeente Rotterdam is verantwoordelijk voor de selectie van potentiële kandidaten en aanmelding bij de re-integratiebedrijven. Zij bewaakt vanuit SoZaWe de voortgang van de trajecten op klantniveau.

Voorafgaand aan het experiment zijn alleen personen tussen de 45-65 jaar geselecteerd, waarvan verwacht wordt dat ze niet zelfstandig zullen doorstromen naar regulier werk. Uiteindelijk is aan 600 WWB-klienten de mogelijkheid gegeven deel te nemen aan de subsidiebaan. Alle kandidaten hebben tijdens het intake gesprek bij de gemeente een vragenlijst ingevuld. Deze vragenlijsten zijn in de periode van maart 2008 tot november 2008 afgenomen. De kandidaten konden de vragenlijst online invullen. Er was ook een mogelijkheid om een papieren versie van de vragenlijst in te vullen, mocht de kandidaat zich niet bekwaam voelen om gebruik te maken van het internet. Echter hier is geen gebruik van gemaakt. De ingevulde vragenlijsten zijn verzameld in een online-database.

2.2 Meetinstrumenten

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijst behorende bij Diagnose Methode Activeringspotentieel (DMA) die ontwikkeld is door TNO.

2.2.1 DMA

De DMA is een methode die ontwikkeld is voor consultants van onder andere gemeentelijke sociale diensten, het CWI en re-integratiebedrijven die ondersteuning biedt bij het diagnosticeren, indiceren en begeleiden van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met als doel re-integratie naar regulier werk. De DMA vragenlijst bestaat uit veel verschillende onderdelen. Er wordt onder andere gevraagd naar competenties, werkervaring, attitude ten opzichte van werk, kansen en problemen ten aanzien van werk zoeken, tevredenheid over ontvangen hulp, gezondheid, belastbaarheid, etc. Voor het huidige onderzoek wordt gebruik gemaakt van de onderdelen *attitude ten opzichte van werk, self-efficacy betreffende het zoeken naar werk, ervaren sociale druk, intentie om werk te zoeken, belastbaarheid, aantal ervaren obstakels en gezondheidsbeleving*.

2.2.2 Onafhankelijke variabelen: Theory of Planned Behavior

Attitude ten opzichte van werk. De attitude ten opzichte van werk wordt gemeten door de cliënten 4 stellingen over werk voor te leggen. Deze schaal is gebaseerd op een vragenlijst van Vinokur & Caplan (1987). Een van de items is: “Werken is iets om trots op te zijn”. De cliënt kan antwoorden op een 5-punts Likert-schaal lopend van “helemaal mee eens” tot “helemaal niet mee eens”. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed, Cronbach’s alpha = .80.

Sociale druk. De ervaren sociale druk is gemeten door de cliënt vijf items voor te leggen waarin de cliënt gevraagd wordt aan te geven in hoeverre personen uit zijn/haar directe omgeving het belangrijk vinden om werk te zoeken/vinden. Daarnaast is met 1 item een algemene vraag gesteld waarin de cliënt moet aangeven of de mening van anderen voor hem/haar belangrijk is. Deze schaal is gebaseerd op de vragenlijst die is gebruikt door Van Ryn & Vinokur (1992) en Vinokur & Caplan (1987). Een voorbeelditem is: “Hoe belangrijk vindt uw partner het dat u werk zoekt?”. Er kan geantwoord worden op een 5-punts Likert-schaal, met als mogelijkheden “erg belangrijk” tot “helemaal niet belangrijk”. Ook is er de mogelijkheid “niet van toepassing” in te vullen, bijvoorbeeld als iemand geen partner heeft. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed, Cronbach’s alpha = .78.

Self-efficacy wat betreft werk zoeken. De schaal self-efficacy meet het geloof in eigen kunnen wat betreft effectief en succesvol zoeken naar werk. De schaal omvat zes items en is

gebaseerd op de vragenlijst van Ellis & Taylor (1983) en Van Ryn & Vinokur (1992). Een voorbeelditem is: “Ik heb er vertrouwen in dat ik een werkgever kan overtuigen om mij aan te nemen”. De antwoordmogelijkheden bestaan uit een 5-punts Likert-schaal waar men kan antwoorden van “helemaal mee eens” tot “helemaal mee oneens”. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed, Cronbach’s alpha = .85.

Werkzoekintentie. De intentie om werk te zoeken wordt gemeten met een open vraag “Wat gaat u de komende 4 weken zeker doen om werk te zoeken?”. Om deze vraag voor statistische analyses te kunnen gebruiken is de vraag gecategoriseerd. Werkzoekintentie is een dichotome variabele, 0 = geen intentie, 1 = wel intentie. De variabelen konden ook op ordinaal niveau ingedeeld worden met betrekking tot de kwantiteit (aantal activiteiten) en de kwaliteit (proactieve werkzoekactiviteiten). Echter is ervoor gekozen van werkzoekintentie een dichotome variabele te maken, omdat de kwaliteit van de antwoorden zeer moeilijk te beoordelen was en de kwantiteit niet veel zegt over de mate van intentie (o.a. Wanberg et al., 2002). Voor voorbeelden van antwoorden zie Tabel 4 in Bijlage B.

2.2.3 Onafhankelijke variabelen: Moderatorvariabelen

Gezondheid. De algemene indruk van de gezondheid van de cliënt wordt gemeten met 1 item: “Voelde u zich fit en gezond de afgelopen 4 weken?”. De cliënt kan antwoorden op een 4-punts schaal, met als schaalankers 1 = ja, heel erg en 4 = nee, helemaal niet. Om de uitkomsten beter te kunnen interpreteren is deze schaal omgecodeerd. Dit betekent dat de schaalankers 1 = nee, helemaal niet en 4 = ja, heel erg zijn geworden. Hierdoor geldt, hoe hoger de score, hoe beter de gezondheid.

Belastbaarheid. Belastbaarheid is in kaart gebracht door te vragen naar activiteiten waar de cliënt verwacht moeite mee te hebben. Er wordt de cliënt 17 stellingen voorgelegd, bijvoorbeeld: “Een paar uur achter elkaar staand werken”. De cliënt kan antwoorden op een Likert-schaal lopend van 1 = helemaal geen moeite mee tot 5 = heel veel moeite mee. De betrouwbaarheid van deze schaal is goed, Cronbach’s alpha = .88.

Obstakels. Het aantal ervaren obstakels wordt gemeten met twee soorten vragen. Eerst worden 9 vragen gesteld die vragen naar de aanwezigheid van bepaalde problemen. Bijvoorbeeld: “Heeft u schulden?”. Hierop kan geantwoord worden met ‘ja’ of ‘nee’. Vervolgens wordt er gevraagd of deze problemen het zoeken naar werk beïnvloedt. Hierop kunnen drie antwoordmogelijkheden gegeven worden, 1 = het moedigt me aan bij het zoeken naar werk, 2 = het maakt geen verschil en 3 = het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk.

Als de cliënt aangeeft dat dit probleem speelt en tevens antwoordt dat dit het zoeken naar werk bemoeilijkt wordt het gezien als een obstakel.

2.2.4 Afhankelijke variabele

Deelname. Om iets over de deelname aan een subsidiebaan te kunnen zeggen zijn de cliënten in de groep ‘deelnemers’ of ‘uitvallers’ ingedeeld. In de groep ‘deelnemers’ bevinden zich cliënten die na afname van de DMA aangemeld zijn bij een re-integratiebedrijf en het traject volgen (pijldatum 1 december 2008). Tot de groep ‘uitvallers’ behoren de cliënten die na afname van de DMA aangemeld zijn bij een re-integratiebedrijf, maar tussen aanmelding en de pijldatum 1 december 2008 hebben besloten niet deel te nemen aan het traject. Dit had diverse oorzaken zoals, gezondheidsproblemen of gebrek aan motivatie. Deelname is gecodeerd 0 = geen deelname, 1 = deelname.

2.2.5 Controle variabelen

Leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en herkomst worden in dit onderzoek gebruikt als controlevariabelen. Leeftijd is hier een continue variabele. Geslacht is gecodeerd 1 = man, 2 = vrouw. Opleiding is gecodeerd 1 = lagere school/basisschool lopend tot 4 = HBO /Universiteit en herkomst is gecodeerd 0 = autochtoon, 1 = allochtoon. Deze variabelen worden meegenomen, omdat uit onderzoek van o.a. Kanfer, et al. (2001) is gebleken dat deze invloed kunnen hebben op de uitkomstvariabele.

2.3 Respondenten

Dit onderzoek heeft betrekking op mensen met een WWB-uitkering van 45 jaar of ouder die in het verleden zonder succes één of meerdere keren een traject richting betaald werk hebben gedaan. WWB-klienten die jonger zijn dan 45 jaar of nog nooit een traject richting betaald werk hebben gevolgd zijn in dit onderzoek uitgesloten. Ook mensen met zodanige gezondheidsklachten waardoor werken op dit moment niet mogelijk is of mensen met een groot gebrek aan motivatie, hebben niet deelgenomen. In totaal hebben 410 WWB-klienten een DMA vragenlijst ingevuld in het kader van het project ‘Experiment Subsidiebaan’. Daarvan hebben 294 mensen uiteindelijk deelgenomen aan een subsidiebaan, 116 zijn vroegtijdig uitgevallen. De groep ‘deelnemers’ bestaat uit 148 mannen en 146 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 50.8 ($SD = 4.16$). De groep ‘uitvallers’ bestaat uit 53 mannen en 63 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 50.0 ($SD = 3.65$). De WWB-klient is gemiddeld

7.5 jaar werkloos. Overige kenmerken: 24% van de cliënten is in het bezit van een startkwalificatie en 60% is van allochtone afkomst.

2.4 Analyse

Om uitspraken te kunnen doen welke factoren het deelnemen aan een subsidiebaan voorspellen, wordt gebruik gemaakt van logistische regressieanalyse. Hetzelfde geldt voor het voorspellen van werkzoekintentie. Dit omdat de afhankelijke variabelen *deelname* en *werkzoekintentie* beide dichotoom zijn. Mogelijke moderatorvariabelen worden meegenomen in de analyse en er wordt gecorrigeerd voor variabelen die mogelijk invloed kunnen hebben op de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan.

3 Resultaten

In Tabel 1 worden de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties voor alle variabelen van het onderzoeksmodel gepresenteerd. Opleidingsniveau, sociale druk, self-efficacy wat betreft werk zoeken, gezondheid, ervaren belastbaarheid, aantal ervaren obstakels en deelname aan een subsidiebaan correleren significant met werkzoekintentie. Dezelfde variabelen, behalve sociale druk, correleren ook significant met deelname aan een subsidiebaan. De resultaten laten zien dat er een significant positieve relatie is tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan. Deze relatie is zoals verwacht zwak ($r = .19, p < .01$).

Vervolgens worden de resultaten met betrekking tot hypothese 1 besproken. Ten slotte worden de uitkomsten betreffende de moderatoreffecten tussen werkzoekintentie en deelname aan subsidiebaan behandeld (Hypothese 2 tot en met 4).

3.1 Theory of Planned Behavior

In hypothese 1a werd er vanuit gegaan dat werkzoekintentie voorspeld kon worden door de *Theory of Planned Behavior* (*attitude* ten opzichte van werk, ervaren *sociale druk* en *self-efficacy* betreffende werk zoeken). Hierbij is gebruik gemaakt van logistische regressie analyse. De waarden die bij deze analyses horen zijn odds ratio's. Een odds ratio die significant is met een waarde groter dan 1 indiceert dat de kans op de uitkomstvariabele groter wordt als de voorspeller verhoogd wordt. Een odds ratio die significant is met een waarde lager dan 1 indiceert dat de kans op de uitkomstvariabele afneemt als de voorspeller wordt verhoogd (Menard, 1995). Uit de analyse blijkt dat alleen *self-efficacy* wat betreft werk zoeken een voorspellende waarde heeft voor werkzoekintentie (zie Tabel 2). De kans dat iemand de intentie heeft om werk te zoeken neemt met 89% toe als iemand self-efficacy wat betreft het zoeken naar werk ervaart ten opzichte van iemand die minder self-efficacy ervaart (odds ratio 1.89, $p < .001$). Hypothese 1a wordt deels door de bovengenoemde resultaten ondersteund. In het model is gecontroleerd voor de invloed van leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en herkomst. Van de controlevariabelen had geen van de variabelen een voorspellende waarde voor werkzoekintentie of deelname aan een subsidiebaan. De controlevariabelen en de TPB-variabelen samen verklaarden 5% van de variantie (Cox & Snell R^2) voor werkzoekintentie.

Hypothese 1b stelt dat deelname aan een subsidiebaan voorspeld kan worden door werkzoekintentie. De uitkomsten laten zien dat de intentie om werk te zoeken de deelname aan een subsidiebaan voorspelt (zie Tabel 2). Iemand die de intentie heeft om te werken,

Tabel 1

Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties voor alle variabelen uit het onderzoeksmodel

Variabele	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Leeftijd	50.62	4.03	---											
2. Geslacht (1= man, 2 = vrouw)	1.51	0.50	-.15**	---										
3. Opleidingsniveau	2.04	0.95	.08	-.09	---									
4. Herkomst (0= autochtoon, 1= allochtoon)	0.60	0.49	-.13*	.12	-.07	---								
5. Attitude t.o.v. werk	3.53	0.47	-.07	.10	-.01	.32**	---							
6. Sociale druk	0.36	0.48	-.12*	-.08	.00	.25**	.40**	---						
7. Self-efficacy wat betreft werk zoeken	3.51	0.78	.06	-.04	.28**	.04	.26**	.35**	---					
8. Werkzoekintentie (0= geen, 1=wel)	0.81	0.39	.03	.06	.10*	.01	.02	.10*	.21**	---				
9. Gezondheid	2.83	0.80	.09	-.05	.14**	.11*	.19**	.24**	.36**	.20**	---			
10. Ervaren Belastbaarheid	5.00	3.66	-.01	.14**	-.10*	-.05	-.17**	-.18**	-.22**	-.13*	-.43**	---		
11. Aantal ervaren obstakels	1.67	1.58	-.06	.08	-.24**	.02	-.03	-.15**	-.32**	-.11**	-.26**	.21**	---	
12. Deelname subsidiebaan	0.72	0.45	.09	-.04	.13**	.03	.03	.04	.15**	.19**	.32**	-.26**	-.11*	---

Noot. Ten gevolge van incidentele missende waarden varieert de *N* tussen de 410 en 407.

* $p < .05$

** $p < .01$

maakt 2 maal zoveel kans om deel te nemen aan een subsidiebaan dan iemand die deze intentie niet heeft (odds ratio 2.00, $p < .05$). Hypothese 1b wordt hiermee ondersteund.

3.2 Moderator analyses

Hypotheses 2 tot en met 4 betreffen de modererende rol van gezondheid, belastbaarheid en aantal ervaren obstakels die de relatie tussen deelname en werkzoekintentie kunnen beïnvloeden. Om multicollineariteit te vermijden zijn de moderatorvariabelen gestandaardiseerd door ze te transformeren naar z-scores. Het model bevat de controle variabelen, de TPB-variabelen en de mogelijke modererende variabelen.

In Tabel 2 zijn de bevindingen omtrent de mogelijke moderatoren op de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan opgenomen. De resultaten laten zien dat er geen moderatoreffecten zijn gevonden.

Ondanks dat er geen moderatoreffecten zijn gevonden zijn er wel drie hoofdeffecten gevonden. Zo voorspellen gezondheid, belastbaarheid en werkzoekintentie de kans op deelname aan een subsidiebaan. Iemand met een goede gezondheid, heeft 99% meer kans op deelname aan een subsidiebaan dan iemand met een slechtere gezondheid (odds ratio 1.99, $p < .001$). Voor belastbaarheid geldt, bij elk kenmerk van werk dat als belastend ervaren wordt neemt de kans op deelname aan een subsidiebaan met 9% af (odds ratio .91, $p < .05$). Het totale onderzoeksmodel verklaart 14% van de variantie (Cox & Snell R^2).

3.2.1. Obstakels en deelname

Het aantal ervaren obstakels is geen voorspeller voor de deelname aan een subsidiebaan, maar het is mogelijk dat sommige afzonderlijke variabelen wel een voorspellende waarde hebben. Vandaar dat er ook een logistische regressieanalyse is uitgevoerd met alle obstakels afzonderlijk (zie Tabel 3). Het obstakel 'lichamelijke klachten' is verwijderd uit de analyse, omdat deze al meegenomen is in een eerdere variabele 'gezondheid'. Dit ter vermindering van multicollineariteit.

Uit deze analyse blijkt dat het obstakel 'niet beschikken over eigen vervoer' deelname aan een subsidiebaan voorspelt. Voor mensen die niet beschikken over vervoer neemt de kans op deelname aan een subsidiebaan met 53% af in vergelijking met mensen die wel vervoer hebben (odds ratio .47, $p < .01$). Ook de obstakels discriminatie, moeite hebben met het dagritme en psychische klachten zijn voorspellers van deelname, als getoetst wordt met een alpha van .10.

Tabel 2
 Controle variabelen, TPB-variabelen en moderatoren als voorspellers
 voor deelname aan subsidiebaan

Predictoren	Werkzoekintentie N=407		Deelname N=407	
	<i>b</i>	Exp B	<i>b</i>	Exp B
<i>Controle variabelen</i>				
Leeftijd	.02	1.02	.03	1.03
Geslacht	.46	1.58	-.07	0.94
Opleidingsniveau	.14	1.15	.19	1.21
Herkomst	.06	1.06	.13	1.14
<i>Onafhankelijke variabelen</i>				
Attitude t.o.v. werk	-.36	0.70	-.18	0.83
sociale druk	.36	1.44	-.29	0.75
self-efficacy werk zoeken	.64	1.89**	.02	1.02
Werkzoekintentie			.69	2.00*
Gezondheid			.69	1.99**
Belastbaarheid			-.09	0.91*
Aantal obstakels			-.01	0.99
<i>Moderators</i>				
Gezondheid x Intentie			.03	1.03
Belastbaarheid x Intentie			.06	1.06
Obstakels x Intentie			-.12	0.89
2 Log Likelihood		369.38		422.67
Cox en Snell R ²		.05**		.14**
Chi ²		22.52**		61.95**

* $p < .05$

** $p < .01$

Tabel 3
 Obstakels als voorspellers voor deelname
 aan een subsidiebaan

Predictoren	Deelname N=410	
	<i>b</i>	Exp B
<i>Obstakels</i>		
Niet eerder werk gezocht	.23	1.26
Geen juiste diploma's	.25	1.29
Schulden	-.32	.73
Zorg familieleden	-.20	.82
Geen vervoer	-.75	.47**
Verslaving	.32	1.38
Strafblad	.93	2.55
Discriminatie	.49	1.64†
Moeite dagritme	-.69	.50†
Psychische klachten	-.60	.55†

† $p < .10$

* $p < .05$

** $p < .01$

4 Discussie

Dit onderzoek is uitgevoerd om bij te dragen aan het verschaffen van meer inzicht in de voorspellers voor het succesvol re-integreren naar werk bij langdurig werklozen, zodat er een betere match kan worden gemaakt tussen persoon en arbeid. Hierdoor wordt het mogelijk gemaakt meer mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te laten deelnemen aan het arbeidsproces. Dit is gedaan door de invloed van motivationele factoren op werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan te meten bij langdurig werklozen en tevens te kijken naar de invloed van moderatorvariabelen op de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan. De onderzochte doelgroep (langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 45-65 jaar) levert unieke kennis op waardoor de stap naar succesvolle re-integratie mogelijk dichterbij komt.

4.1 Belangrijkste resultaten

4.1.1 Theory of Planned Behavior

Er is deels ondersteuning gevonden voor de Theory of Planned Behavior onder langdurig werklozen. De intentie om in de komende 4 weken naar werk te zoeken voorspelt de deelname aan een subsidiebaan. *Self-efficacy* wat betreft het zoeken naar werk bleek een goede voorspeller te zijn voor werkzoekintentie. Bij langdurig werklozen speelt het geloof in eigen kunnen (*self-efficacy*) een belangrijke rol. Doordat deze groep mensen gemiddeld al vele jaren werkloos is kan het geloof in eigen kunnen verloren zijn gegaan. Allemaal hebben ze al eerder deelgenomen aan trajecten die niet tot succesvolle re-integratie naar de arbeidsmarkt hebben geleid. Alleen de mensen die nog steeds van zichzelf verwachten in staat te zijn werk te zoeken en te vinden, hebben ook de intentie dit te gaan doen. Albion, Fernie en Burton (2005) hebben aangetoond dat een proactieve copingstrategie sterk samenhangt met algemene self-efficacy. De langdurig werklozen uit het huidige onderzoek die een hoge mate van self-efficacy ervaren hebben mogelijk een meer proactieve copingstrategie gehad met betrekking tot het omgaan met werkloosheid, waardoor het vertrouwen in hun eigen kunnen groot is.

In tegenstelling tot resultaten uit eerdere onderzoeken (o.a. Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft et al., 2007) blijken attitude ten opzichte van werk en sociale druk geen invloed te hebben op werkzoekintentie. Een mogelijke oorzaak, waarom in dit onderzoek attitude ten opzichte van werk niet de intentie om werk te zoeken voorspelt, ligt bij de operationalisatie van werkhouding. In dit onderzoek is gevraagd naar de algemene

attitude ten opzichte van werk, terwijl in de hierboven genoemde onderzoeken gebruik is gemaakt van de attitude ten opzichte van het *zoeken* naar werk. In de huidige studie staan langdurig werklozen centraal die al vaker zonder succes aan diverse re-integratietrajecten hebben deelgenomen en tevergeefs naar werk hebben gezocht. Dit zou hun attitude ten opzichte van werk zoeken mogelijk negatief hebben beïnvloed. Het is aanneembaar dat ongeacht welke attitude de langdurig werklozen hebben ten opzichte van werken in het algemeen, de attitude ten opzichte van werk zoeken een betere voorspeller zou zijn voor werkzoekintentie.

De reden waarom sociale druk geen invloed heeft op werkzoekintentie zou te maken kunnen hebben met het aantal mensen in deze doelgroep dat mogelijk in een sociaal isolement leeft. Dit houdt in dat deze mensen nauwelijks contact hebben met anderen, vaak alleenstaand zijn en (hierdoor) weinig steun uit de omgeving ervaren. Hun werkzoekintentie is hierdoor niet afhankelijk van anderen. Dit wordt ondersteund door onderzoek van TNO uitgevoerd door Giesen, Jurzik en Bennenbroek (2009) waaruit blijkt dat 25% van de WWB-klienten uit de gemeente Rotterdam in de leeftijdscategorie 45-65 jaar een verhoogd risico lopen om in een sociaal isolement¹ terecht te komen.

De verklaarde variantie voor het model van werkzoekintentie gebaseerd op de Theory of Planned Behavior is laag, wat aangeeft dat er veel andere factoren moeten zijn die werkzoekintentie voorspellen. In dit onderzoek is specifiek gekeken naar de intrinsieke motivatie van werklozen, maar externe motivatie zou ook van invloed kunnen zijn. Bijvoorbeeld financiële noodzaak is een externe motivator om werk te gaan zoeken (Wanberg et al., 1999; Kanfer et al., 2001). Een andere factor die zou kunnen meespelen bij deze doelgroep is de mate van eigen verantwoordelijkheid. Iemand die vindt dat hij/zij zelf verantwoordelijk is voor het vinden van werk zal sneller de intentie hebben om werk te gaan zoeken, dan iemand die deze verantwoordelijkheid legt bij iemand anders of bij een instantie, zoals de gemeente.

¹ Het risico op sociaal isolement bij de groep klienten van de gemeente Rotterdam wordt berekend door te kijken naar de mate van sociale steun, ervaren sociale druk en de tevredenheid met de sociale omgeving. Het risico op een sociaal isolement wordt als groot beschouwd, wanneer een klant aangeeft dat:

- De vragen over de mening van bepaalde (belangrijke) personen in de omgeving niet van toepassing zijn (en dus dat deze personen er niet zijn)
- Dat hij/zij heel weinig sociale steun ontvangt
- Dat hij/zij geen familie, vrienden of kennissen heeft

4.1.2 Moderatoreffecten

Verwacht werd dat de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan zwak zou zijn en dat deze relatie mogelijk versterkt zou kunnen worden door moderatorvariabelen. De relatie tussen werkzoekintentie en deelname is inderdaad zwak, maar desondanks is er geen sprake van moderatie. Tenminste, niet met de variabelen die in het huidige model zijn meegenomen. Dat er geen moderatie is gevonden sluit niet uit dat hier misschien sprake is van mediatie. Het is goed mogelijk dat gezondheid en belastbaarheid wel deels of misschien zelfs volledig de relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan kunnen verklaren. Een voorwaarde voor mediatie is dat de derde variabele, in dit geval gezondheid, belastbaarheid of ervaren obstakels, samenhangen met zowel werkzoekintentie als deelname aan een subsidiebaan (Baron & Kenny, 1986). Dit wordt ondersteund door de resultaten. Hierdoor kan gesteld worden dat gezondheid en belastbaarheid een voorwaarde lijken te zijn voor deelname aan een subsidiebaan.

Ondanks de afwezigheid van een moderatoreffect blijken gezondheid en belastbaarheid, even als werkzoekintentie, belangrijke voorspellers te zijn voor deelname aan een subsidiebaan. Iemand die zich gezond voelt zal eerder deelnemen aan een subsidiebaan. Hetzelfde geldt voor iemand die een hoge belastbaarheid heeft. De resultaten zijn in lijn met eerder onderzoek van Van Hooft et al. (2007) waarin gezondheidsbeleving de belangrijkste verklarende factor voor werkhervatting was. Dat gezondheid en belastbaarheid juist onder langdurig werklozen in de leeftijdscategorie 45-65 jaar een aanzienlijke rol spelen is niet verwonderlijk. Mensen in deze leeftijdscategorie hebben gemiddeld een slechtere gezondheidsbeleving dan jongere mensen (CBS, 2009b).

Net als in eerder onderzoek (Wanberg et al., 1999; Wanberg et al., 2002) heeft het aantal obstakels dat iemand ervaart om werk te zoeken geen invloed op de relatie tussen werkzoekintentie en deelname. Hieruit zou geconcludeerd kunnen worden dat het niet om de kwantiteit van de problemen gaat, maar juist om de kwaliteit. Iemand kan slechts last hebben van één obstakel, maar dit als een grotere belemmering ervaren, dan iemand die last heeft van meerdere obstakels, maar dit niet als storend ervaart. Als gekeken wordt naar alle afzonderlijke obstakels blijkt het niet beschikken over eigen vervoer de kans op deelname te verkleinen. Dit hangt mogelijk samen met de gemiddelde reisduur die nodig is om naar het werk, in dit geval de subsidiebaan, te komen. Mensen die niet over eigen vervoer beschikken zijn afhankelijk van het openbaar vervoer wat mogelijk de reistijd vergroot. Hoe langer iemand nodig heeft om bij zijn werk te komen, hoe kleiner de kans dat iemand gemotiveerd is elke dag naar zijn werk toe te gaan.

Een ander interessant gegeven is het feit dat discriminatie de kans op deelname vergroot. Mensen die via de reguliere weg naar werk zoeken en hierbij het gevoel hebben gediscrimineerd te worden, hebben mogelijk weinig vertrouwen meer om op deze manier werk te vinden. Het aanbod om deel te nemen aan een subsidiebaan lijkt dan ook een uitstekende kans voor deze groep langdurig werklozen om toch deel te kunnen nemen aan het arbeidsproces. Mensen die dergelijke obstakels bij het zoeken naar werk niet ervaren, zullen mogelijk meer vertrouwen erin hebben om op een reguliere manier aan werk te komen, waardoor zij minder afhankelijk zijn het aanbod voor deelname aan een subsidiebaan te accepteren.

Niet alleen de verklaarde variantie voor het model van werkzoekintentie was laag. Ook voor het gehele model waarin controlevariabelen, TPB-variabelen en moderatorvariabelen meegenomen zijn om deelname aan een subsidiebaan te kunnen voorspellen geldt een lage verklaarde variantie. In het onderzoek van Wanberg et al. (2002) werd evenzeer een lage verklaarde variantie gevonden voor het multidisciplinaire model om werkhervatting te kunnen voorspellen. Zij opperden dat in toekomstig onderzoek de variabelen beter geoperationaliseerd en uitgebreid moesten worden. In het huidige onderzoek is dit mogelijk nog onvoldoende gedaan, waardoor de verklaarde variantie nog steeds laag is.

Ook voor het totale model geldt dat er nog andere factoren een rol kunnen spelen bij het voorspellen van deelname aan een subsidiebaan. Bijvoorbeeld de mate van *werkervaring*. Iemand met veel werkervaring zal meer vaardigheden hebben opgedaan die zinvol zijn voor het kunnen deelnemen aan een subsidiebaan of eventueel een reguliere baan dan iemand die geen of weinig werkervaring heeft. Daarom zou de mate van werkervaring de kans op deelname op een subsidiebaan kunnen voorspellen. De *duur van de werkloosheid* heeft mogelijk ook een voorspellende waarde. Hoe langer iemand werkloos is geweest, hoe groter de kans dat de opgedane kennis en vaardigheden verloren zijn gegaan en hoe moeilijker het voor diegene wordt om weer werk te vinden. Een laatste hier te noemen variabele is de beheersing van de Nederlandse taal. Meer dan de helft van de respondenten in deze steekproef is van allochtone afkomst. Binnen deze doelgroep zijn er allochtonen die de Nederlandse taal niet goed beheersen. De kans dat zij in de komende tijd de Nederlandse taal nog voldoende zullen ontwikkelen is klein, aangezien het leren van een nieuwe taal op oudere leeftijd veel moeilijker is dan op jongere leeftijd (Stevens, 1999). Het is lastig om te communiceren met mensen die de Nederlandse taal niet goed beheersen, waardoor zij moeilijk aan het werk komen.

4.1.3 Andere opvallendheden

Een ander opvallend resultaat uit dit onderzoek is de significante samenhang tussen herkomst met attitude ten opzichte van werk, sociale druk en gezondheid (zie Tabel 1). Dit zou erop kunnen duiden dat er een verschil is tussen autochtonen en allochtonen en hun werkzoekgedrag. In onderzoek van Van Hooft et al. (2004a) zijn al verschillen aangetoond tussen Nederlanders en etnische minderheidsgroeperingen in Nederland met betrekking tot werkzoekgedrag. Hieruit blijkt dat allochtonen vaker sociale druk ervaren dan autochtonen. Dit komt overeen met de positieve correlatie die in het huidige onderzoek is gevonden. Allochtonen in Nederland hebben in vergelijking met autochtonen vaak collectivistische waarden (Phalet & Schönplug, 2001). Dit houdt in dat zij meer waarde hechten aan de groepsnorm en zich eerder laten leiden door de mening van de groep dan door hun eigen individuele mening (Matsumoto & Juang, 2004). Zij leven vaker in groepen bij elkaar, bijvoorbeeld alle familieleden in dezelfde wijk of stad en zij hebben gemiddeld meer kinderen (zie Tabel 5, Bijlage C).

Uit de resultaten blijkt dat allochtonen een positievere attitude hebben ten opzichte van werk. Dit is in eerder onderzoek niet naar voren gekomen. Dat dit hier wel het geval is heeft misschien te maken met de gemiddelde duur van werkloos zijn. Allochtonen zijn binnen deze steekproef gemiddeld minder lang werkloos dan autochtonen (zie Tabel 5, Bijlage C). Doordat zij langer hebben kunnen profiteren van het hebben van werk is hun attitude ten opzichte van werk wellicht positiever. Wel is op te merken dat ook allochtonen al lang werkloos zijn, gemiddeld 6.5 jaar, waardoor het de vraag is of dit nog invloed heeft op de attitude ten opzichte van werk.

Opvallend is ook dat allochtonen een betere gezondheid ervaren dan autochtonen. Echter moet opgemerkt worden dat het hier gaat om de gezondheidsbeleving van mensen en niet om de objectieve gezondheid. Het zou kunnen zijn dat allochtonen hun eigen gezondheid hoger inschatten dan autochtonen, door hun collectivistische waarden. Een van deze waarden is het vermijden van gezichtsverlies (Matsumoto & Juang, 2004). Gezichtsverlies is een gemoedstoestand die een gevolg is van de mening van anderen. Het hebben van een slechtere gezondheid zou door de groep als zwak gezien kunnen worden, wat kan leiden tot gezichtverlies. Vandaar dat ze hun gezondheid mogelijk hoger inschatten dan dat deze in werkelijkheid is. Dit lijkt ondersteund te worden door de resultaten, waaruit blijkt dat sociale druk en gezondheid significant met elkaar samenhangen.

4.2 Implicaties

Er is een relatie gevonden tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan. Deze relatie is echter zwak. Gesteld werd dat deze relatie mogelijk beïnvloed zou kunnen worden door moderatorvariabelen. Denkbaar is dat de zwakke relatie tussen werkzoekintentie en deelname aan een subsidiebaan ook deels veroorzaakt is doordat het construct werkzoekintentie matig geoperationaliseerd is. Hierbij komen we op eerste beperking van het onderzoek. Er is slechts één open vraag gesteld waarin de antwoorden nogal divers waren. Doordat intentie niet met een schaal gemeten is kan er niets gezegd worden over de mate van intentie. In vervolgonderzoek is het te overwegen om het construct intentie anders te operationaliseren. Bijvoorbeeld door de persoon een aantal stellingen voor te leggen over de werkzoekactiviteiten die de persoon zeker de komende tijd gaat ondernemen. Een voorbeeld van een item zou kunnen zijn ‘Ik ga de komende 4 weken sollicitatiebrieven schrijven’ met antwoordmogelijkheden op een 5-punt Likert-schaal ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’. Dat er ondanks de matige operationalisatie wel een relatie gevonden is tussen werkzoekintentie en deelname is daarentegen te verklaren. Als gekeken wordt naar de antwoorden die gegeven zijn op de open vraag is te zien dat een aantal mensen de vraag beantwoordt met ‘Ik hoop de komende periode deel te nemen aan de subsidiebaan’. Hiermee is een directe link tussen intentie en gedrag aanwezig. Om in het vervolg verwarring te voorkomen zou het construct gedefinieerd moeten worden als intentie tot deelname. Ook zou het een optie zijn in vergelijkbaar onderzoek te vragen naar de intentie om actief deel te nemen aan een re-integratietraject.

Een tweede beperking van het onderzoek is dat de uitkomsten van dit onderzoek niet generaliseerbaar zijn. Om te kunnen generaliseren moet er sprake zijn van een aselechte steekproef en dat is in dit onderzoek niet het geval (Grimm, 1993). Voorafgaand aan het onderzoek zijn mensen geselecteerd op leeftijd, motivatie en gezondheid. Ook zijn ze allemaal afkomstig uit de gemeente Rotterdam. Er kunnen op basis van dit onderzoek geen uitspraken gedaan worden over langdurig werklozen in het algemeen, maar wel over de langdurig werklozen van 45 jaar en ouder die woonachtig zijn in de gemeente Rotterdam. Ondanks dat het niet generaliseerbaar is draagt deze studie wel bij aan de kennis over het inzetten van re-integratietrajecten bij langdurig werklozen.

4.3 Vervolgonderzoek

In het kader van het project ‘Experiment subsidiebaan’ bij de gemeente Rotterdam zijn er nog diverse andere onderzoeken mogelijk die kunnen bijdragen aan kennisuitbreiding op het

gebied van re-integratie. Interessant zou zijn om de effectiviteit van de subsidiebaan te meten en welke factoren uiteindelijk een rol spelen bij het doorstromen naar regulier werk. In de subsidiebaan is het de bedoeling dat er veel aandacht besteed wordt aan competentieontwikkeling. Hoe ontwikkelen deze competenties zich? En draagt de ontwikkeling van deze competenties bij aan de kans op doorstroom naar regulier werk? Dit zijn belangrijke vragen waar in vervolgonderzoek mogelijk nog naar gekeken zou kunnen worden.

Uit de resultaten blijkt dat er op een aantal variabelen een verschil is tussen allochtonen en autochtonen. Verder onderzoek zou kunnen verklaren waar dit aan ligt en wat dit betekent voor de re-integratie van langdurig werklozen. Van Hooft, Born, Taris en Van der Flier (2006) stellen dat de Theory of Planned Behavior generaliseerbaar is naar collectivistische culturen. Dit wordt ook bevestigd door resultaten uit dit onderzoek. Echter naar aanleiding van de verschillen die tussen autochtonen en allochtonen gevonden zijn is te zeggen dat autochtonen in vergelijking met allochtonen anders omgaan met motivatie en gezondheid. Dit heeft mogelijk consequenties voor de re-integratie van allochtonen. Misschien moet in onderzoek daarom niet alleen onderscheid gemaakt worden tussen kortdurende en langdurige werkloosheid, maar ook in herkomst van de werklozen.

Voor algemeen onderzoek naar werkzoekgedrag en werkhervatting bij (langdurig) werklozen is het vooral belangrijk de bestaande onderzoeksmodellen uit te breiden, te herdefiniëren en verbeteren, zodat er in de toekomst meer duidelijkheid ontstaat over de groep werklozen en hoe zij het beste weer geholpen kunnen worden richting het arbeidsproces. Voortbouwend op de uitkomsten van dit onderzoek zou een nieuw onderzoeksmodel gedefinieerd kunnen worden. Voor een mogelijk nieuw onderzoeksmodel zie Figuur 2, Bijlage D.

4.4 Aanbevelingen

Uit dit onderzoek is gebleken dat self-efficacy een belangrijke voorspeller is voor werkzoekintentie en dat werkzoekintentie de kans vergroot op deelname aan een subsidiebaan. Daarom is het belangrijk de self-efficacy van langdurig werklozen te vergroten, zodat zij weer actief gaan zoeken naar werk, waardoor de terugkeer naar werk weer een stap dichterbij komt. Self-efficacy kan vergroot worden door het interventieprogramma JOBS. Het JOBS-programma bestaat uit een korte training die onder andere gericht is op self-efficacy. Brenninkmeijer, Van Houwelingen, Blonk en Van Yperen (2006) hebben aangetoond dat het

JOBS-programma de self-efficacy van mensen verhoogt. Een dergelijke interventie zou voorafgaand aan deelname aan een subsidiebaan ingezet kunnen worden.

Aangezien de gezondheid bij de groep langdurig werklozen van 45 jaar en ouder een prominente rol speelt bij de terugkeer naar werk is het belangrijk hierin te interveniëren. Advies, hoe het beste om te gaan met de gezondheidsproblematiek bij werklozen, is afkomstig van Huijs et al. (2009) die onderzoek hebben gedaan naar de re-integratie van WWB-klienten. Zij zijn tot de conclusie gekomen dat er een soepele en professionele ketensamenwerking van verschillende partijen (o.a. huisartsen, bedrijfsartsen, GGZ-instellingen en re-integratiebureaus) noodzakelijk is om werklozen te kunnen begeleiden in het gezondheidsproces. Zij zien een belangrijke rol weggelegd voor gezondheidscentra, die een mogelijk multidisciplinaire aanpak kunnen toepassen. Er dient in de centra een link gelegd te worden met arbeid, middels de aanwezigheid van een bedrijfsarts, die advies kan geven over werkgerelateerde zaken. Dit maakt het mogelijk werklozen direct te helpen met hun gezondheidsklachten en tegelijkertijd de opties met betrekking tot terugkeer naar werk te bekijken. De toekomst moet uitwijzen of deze vorm van hulpverlening haalbaar is en zo ja welke effecten die heeft op de re-integratie van (langdurig) werklozen.

4.5 Conclusie

De Theory of Planned Behavior blijkt deels verklarend voor werkzoekintentie, waarbij self-efficacy de belangrijkste rol speelt. Attitude ten opzichte van werk en sociale druk lijken bij langdurig werklozen van 45 jaar en ouder minder belangrijk te zijn. Het niet deelnemen aan een subsidiebaan heeft zodoende weinig te maken met de motivatie van langdurig werklozen, maar wordt veroorzaakt door het verminderde geloof in het eigen kunnen (self-efficacy) en een slechte gezondheid. Interventies zouden daarom gericht moeten zijn op het verhogen van self-efficacy en gezondheidsbevordering bij langdurig werklozen. Longitudinaal onderzoek is nodig om ontwikkelingen binnen de groep langdurig werklozen te kunnen volgen en verder beleid hierop af te stemmen.

Referentielijst

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Albion, M.J., Fernie, K.M., & Burton, L.J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57, 11-19.
- Armitage, C.J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Ball, M., & Orford, J. (2002). Meaningful patterns of activity amongst the long term inner city unemployed: A qualitative study. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12, 377-396.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Baron, R.M., & Kenny D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 1173-1182.
- Brennkmeijer, V., Van Houwelingen, A., Blonk, R.W.B., & Van Yperen, N.W. (2006). Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS, een groepsinterventie voor werklozen. *Gedrag & Organisatie*, 19, 97-112.
- Breslin, F.C., & Mustard, C. (2003). Factors influencing the impact of unemployment on mental health among young and older adults in a longitudinal, population-based survey. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 29, 5-14.
- Brown, D.W., Balluz, L.S., Ford, E.S., Giles, W.H., Strine, T.W., Moriarty, D.G., Croft, J.B., & Mokdad, A.H. (2003). Associations between short- and long-term unemployment and frequent mental distress among a national sample of men and women. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, 1159-1166.
- Caldwell, D.F., & Burger, J.M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51, 119-136.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009a). *Cijfers Arbeid en Sociale Zekerheid*. 30 maart 2009. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-socialezekerheid/cijfers/default.htm>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009b). *Cijfers Gezondheid en Welzijn*. 16 maart 2009. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/cijfers/default.htm>.
- Cooke, R. & French, D.P. (2008). How well do the theory of reasoned action and theory of planned behaviour predict intentions and attendance at screening programmes? A meta-analysis. *Psychology and Health*, 23, 745-765.
- Cox, T., Leka, S., Ivanov, I., & Kortum, E. (2004). Work, employment and mental health in Europe. *Work & Stress*, 18, 179-185.
- Creed, P.A., & Bartum, D.A. (2008). Personal control as a mediator and moderator between life strains and psychological well-being in the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 460-481.
- Creed, P.A., & Machin, M.A. (2002). Access to the latent benefits of employment for unemployed and underemployed individuals. *Psychological Reports*, 90, 1208-1210.
- Creed, P.A., & Macintyre, S.R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324-331.
- Creed, P.A., Muller, J., & Machin, M.A. (2001). The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Personality and Individual Differences*, 30, 435-447.

- Ellis, R.A., & Taylor, M.S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.
- Elman, C., & O'Rand, A.M. (2002). Perceived job insecurity and entry into work related education and training among adult workers. *Social Science Research*, 31, 49-76.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fishbein, M., & Cappella, J.N. (2006). The role of theory in developing effective health communications. *Journal of Communication*, 56, 1-17.
- Giesen, F.B.M., Jurzik, M., & Bennenbroek, F.T.C. (2009). *Kenmerken klanten 'Experiment Subsidiebanen': resultaten van een bestandsanalyse*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- Goul Andersen, J. (2002). Coping with long-term unemployment: Economic security, labour market integration and well-being. Results from a Danish panel study, 1994-1999. *International Journal of Social Welfare*, 11, 178-190.
- Grimm, L.G. (1993). *Statistical Applications for the Behavioral Sciences*. USA: John Wiley & Sons Inc.
- Hanisch, K.A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
- Hazelzet, A.M., Huijs, J.J.J.M., & Blonk, R.W.B. (2008). De kracht van gesubsidieerde werknemers. *Sociaal Bestek*, 3, 22-26.
- Huijs, J.J.J.M., Bennenbroek, F.T.C., Van Genabeek, J. & Giesen, F.B.M. (2009). Participatie: Iedereen doet mee!. *Sociaal Bestek*, 2, 17-22.
- Isaksson, K., Johansson, G., Bellaagh, K., & Sjöberg, A. (2004). Work values among the unemployed : Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology*, 45, 207-214.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social psychological analysis*. New York: Cambridge University Press.
- 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.
- Kinicki, A.J., Prussia, G.E., & McKee-Ryan, F.M. (2000). A panel study of coping with involuntary job loss. *The Academy of Management Journal*, 43, 90-100.
- Koeber, C., & Wright, D.W. (2001). W/age bias in worker displacement: how industrial structure shapes the job loss and earnings decline of older American workers. *Journal of Socio-Economics*, 30, 343-352.
- Kokko, K., Pulkkinen, L., & Puustinen, M. (2000). Selection into long-term unemployment and its psychological consequences. *International Journal of Behavioral Development*, 24, 310-320.
- Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *American Psychology Society*, 15, 8- 13.
- Manstead, A.S.R., & Van Eekelen, S.A.M. (1998). Distinguishing between perceived behavioral control and self-efficacy in the domain of academic achievement intentions and behaviors. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1375-1392.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). *Culture and psychology* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Maurer, T.J., Solamon, J.M., Andrews, K.D., & Troxtel, D.D. (2001). Interviewee coaching, preparation strategies, and response strategies in relation to performance in situational employment interviews: An extension of Maurer, Solamon, and Toxtel (1998). *Journal of Applied Psychology*, 86, 709-717.

- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R., & Kinicki, A.J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 53-76.
- Menard, S. (1995). *Applied Logistic regression analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Oberholzer-Gee, F. (2008). Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization, 65*, 30-40.
- Phalet, K., & Schönplug, U. (2001). Intergenerational transmission of collectivism and achievement values in two acculturation contexts: The case of Turkish families in Germany and Turkish and Moroccan families in the Netherlands. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 32*, 186-201.
- Saks, A.M., Ashforth, B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology, 87*, 646-654.
- Scanlan, J.N. & Beltran, R.O. (2007). Work in unemployment – occupied or preoccupied? A review. *Work, 28*, 325-334.
- Smith, B.T., & Rubin, B.A. (1997). From displacement to reemployment: Job acquisitions in the flexible economy. *Social Science Research, 26*, 292-308.
- Stevens, G. (1999). Age at immigration and second language proficiency among foreign-born adults. *Language and Society, 28*, 555-578.
- Stewart, L.D., & Perlow, R. (2001). Applicant race, job status, and racial attitude as predictors of employment discrimination. *Journal of Business and Psychology, 16*, 259-275.
- Taris, T.W. (2002). Unemployment and mental health: A longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management, 9*, 43-57.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M., Taris, T.W., & Van Der Flier, H. (2004a). Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority Group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 366-390.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M., Taris, T.W., Van Der Flier, H. & Blonk, R.W.B. (2004b). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology, 57*, 25-59.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M., Taris, T.W., Van Der Flier, H., Blonk, R.W.B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 238-256.
- Van Hooft, E.A.J., Ottervanger, M., & Van Dam, A. (2007). *Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting: Onderzoeksrapport*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- 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.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., Feather, N.T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology, 44*, 269-287.
- Vinokur, A.D., & Caplan, R.D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology, 17*, 1007-1024.
- Vinokur, A.D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 68-83.
- Wanberg, C.R., Hough, M.H., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology, 87*, 1100-1120.

- Wanberg, C.R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search 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.
- Warner, R. (2001). Work disincentives in US disability programs. *Journal of Mental Health, 10*, 405-406.
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Bijlage A: DMA Vragenlijst

Dit is slechts een gedeelte van de DMA vragenlijst. Alleen de vragen die gebruikt zijn voor dit onderzoek worden hier weergegeven.

Vragenlijst voor mensen die werk zoeken



In te vullen door de consultant:

Naam (code) cliënt:

Datum:.....

Opdrachtgever diagnose:

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze vragenlijst mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO. Voor de rechten en verplichtingen wordt verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO.

© 2007 TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid

Uitleg vragenlijst

Waarom deze vragenlijst?

Uw gemeente wil mensen zonder werk beter helpen bij het zoeken naar een baan. Daarom is het belangrijk dat u deze vragenlijst goed invult. Uw consulent komt door uw antwoorden namelijk meer te weten over uw werkervaring. Over uw wensen. En over uw mogelijkheden bij het vinden van een nieuwe baan. Na het invullen van de vragenlijst volgt een gesprek met uw consulent.

TNO

TNO helpt uw gemeente bij het verwerken van de informatie van de vragenlijst. TNO is een organisatie die onderzoek doet op het gebied van werken. TNO gebruikt uw antwoorden en uw mening graag om de vragenlijst te verbeteren. Daarom zullen ook de onderzoekers van TNO uw antwoorden op de vragen bekijken. Uiteraard zal TNO **vertrouwelijk** omgaan met alle informatie.

De vragenlijst

In deze vragenlijst staan vragen die te maken hebben met werk en werk zoeken. Bijvoorbeeld vragen over uw werkervaring en waar u goed in bent. En vragen over kansen en problemen bij het zoeken naar werk. Er zal ook worden gevraagd naar uw gezondheid en uw omgeving.

Waar moet u op letten bij het invullen van de vragenlijst?

- ✓ In deze vragenlijst gaat het om **uw mening**. Antwoorden zijn daarom nooit verkeerd, goed of fout.
- ✓ Lees bij de vragen eerst alle antwoorden voordat u een antwoord kiest.

Hoe vult u de vragenlijst in?

Bij veel vragen wordt uw mening gevraagd over een bepaalde uitspraak.

Stap 1

Lees de uitspraak.

Stap 2

Bedenk wat u van de uitspraak vindt. Denk niet te lang na, vertrouw op uw eerste ingeving.

Stap 3

Kruis het antwoord aan dat het meest aansluit bij uw mening. Dit kunt u doen door het hokje aan te kruisen dat achter of onder dat antwoord staat.

Persoonlijke gegevens

1. **Wat is uw leeftijd?** Ik ben jaar
2. **Wat is uw geslacht?**
 - Vrouw
 - Man
3. **Wat is uw burgerlijke staat op dit moment?**
 - Ik ben getrouwd
 - Ik heb een vaste partner, maar ben niet getrouwd
 - Ik ben vrijgezel
 - Ik ben gescheiden
 - Anders, namelijk.....
4. **Hoe is uw woonsituatie?**
 - Ik woon alleen
 - Ik woon samen met mijn partner
 - Ik woon samen met mijn partner en met mijn kind of kinderen
 - Ik woon alleen met mijn kind of kinderen
 - Ik woon bij een van mijn ouders of allebei mijn ouders
 - Anders, namelijk.....
5. **Heeft u kinderen?**
 - Nee
 - Ja, ik hebkind of kinderen
6. **Waar bent u geboren?**
 - In Nederland
 - Ergens anders, namelijk.....
7. **Waar zijn uw ouders geboren?**
 - Allebei mijn ouders zijn in Nederland geboren
 - Mijn vader of moeder is ergens anders geboren

U kunt maar 1 antwoord aankruisen, dus kies dat antwoord dat op dit moment het beste bij u past.

Opleiding

1. **Wat is de hoogste schoolopleiding die u heeft afgerond?**

U kunt maar 1 antwoord aanklikken, dus kies het antwoord dat het beste bij u past.

- Lagere school / basisschool
- LBO / VMBO / MAVO / MBO 1
- HAVO / MBO 2, 3 of 4 / VWO
- HBO / Universiteit

Attitude ten opzichte van werk

De volgende uitspraken gaan over werken. Het gaat niet om een bepaald beroep, maar om werken in het algemeen.

Kruis het antwoord aan dat het meest aansluit bij uw mening: **Helemaal mee eens – Mee eens – Neutraal – Niet mee eens – Helemaal niet mee eens**. Ook als u op dit moment niet aan het werk bent. Of als u geen werkervaring heeft.

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
1. Werken is leuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Werken is een straf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Werken is belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Werken is iets om trots op te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sociale druk

De volgende vragen gaan over de mening van mensen in uw omgeving. Hoe belangrijk of onbelangrijk vinden de volgende personen het dat u werk zoekt? **Erg belangrijk – Wel belangrijk – Neutraal – Niet belangrijk – Helemaal niet belangrijk**.

Kruis het laatste hokje **Niet van toepassing** aan als iets niet voor u geldt.

	Erg belangrijk	Wel belangrijk	Neutraal	Niet belangrijk	Helemaal niet belangrijk	Niet van toepassing
1. Hoe belangrijk vindt uw partner het dat u werk zoekt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hoe belangrijk vinden uw ouders het dat u werk zoekt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Hoe belangrijk vindt uw kind (of kinderen) het dat u werk zoekt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hoe belangrijk vinden uw beste vrienden of vriendinnen het dat u werk zoekt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hoe belangrijk vinden uw kennissen het dat u werk zoekt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. **Hoe belangrijk vindt u de mening van deze mensen?**
- Erg belangrijk
 - Wel belangrijk
 - Neutraal
 - Niet belangrijk
 - Helemaal niet belangrijk

Self-efficacy wat betreft het zoeken naar werk

De volgende uitspraken gaan over vertrouwen in uzelf bij het zoeken naar werk. Kruis het antwoord aan dat het meest aansluit bij uw mening: **Helemaal mee eens – Mee eens – Neutraal – Niet mee eens – Helemaal niet mee eens.**

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens	Helemaal niet mee eens
1. Ik heb er vertrouwen in dat ik een werkgever kan overtuigen om mij aan te nemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goed sollicitatiegesprek kan voeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik heb er vertrouwen in dat ik een geschikte baan kan vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik heb er vertrouwen in dat ik goed ben in het zoeken naar een baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ik heb er vertrouwen in dat ik een werkgever durf te bellen om te vragen naar een baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werkzoekintentie

1. **Wat gaat u de komende 4 weken zeker doen om werk te zoeken?**

Gezondheid

De volgende vraag gaat over uw gezondheid.

Het gaat hier om uw gezondheid en uw klachten **op dit moment**. En van **de afgelopen 4 weken**.

1. **Voelde u zich fit en gezond?**
- Ja, heel erg
- Ja, redelijk
- Nee, niet echt
- Nee, helemaal niet

Belastbaarheid

Stel, u gaat morgen ergens werken. Zou u dan moeite hebben met de volgende werkzaamheden?

Kruis het antwoord aan dat het meest aansluit bij uw mening: **Helemaal geen moeite mee – weinig moeite mee – Een beetje moeite mee – Veel moeite mee – Heel veel moeite mee**.

Let op: Het gaat er om of u denkt dat u deze werkzaamheden kunt uitvoeren. **Niet** of u ze leuk vindt en **niet** of u er handig in bent.

	Helemaal geen moeite mee	Weinig moeite mee	Een beetje moeite mee	Veel moeite mee	Heel veel moeite mee
1. Een paar uur achter elkaar zittend werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Een paar uur achter elkaar lopend werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Een paar uur achter elkaar staand werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Steeds in dezelfde houding werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Een paar uur achter elkaar met een toetsenbord en een computermuis werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Een paar keer per uur hurken of knielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Boven schouderhoogte werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Een paar keer per uur buigen om bijvoorbeeld iets van de grond pakken, zonder uw knieën te buigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Een paar keer per uur meer dan 5 kilo tillen, duwen of trekken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Dingen onthouden zonder ze op te schrijven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Helemaal geen moeite mee	Weinig moeite mee	Een beetje moeite mee	Veel moeite mee	Heel veel moeite mee
11.	Een uur achter elkaar geconcentreerd werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Onder tijdsdruk werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Net zo hard werken als de andere werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Verantwoordelijk zijn voor het goed uitvoeren van mijn eigen taken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Verantwoordelijk zijn voor de veiligheid of gezondheid van andere mensen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Werken in een ruimte waar stof, gas of rook is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Werken in een ruimte waar veel lawaai is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ervaren obstakels

Sommige omstandigheden kunnen het **extra moeilijk maken** om werk te vinden. Bijvoorbeeld wanneer u geen vervoer heeft om naar een sollicitatiegesprek te gaan. Of als u een ziekte of een handicap heeft.

Er kunnen ook omstandigheden zijn die juist **aanmoedigen** om werk te vinden. Bijvoorbeeld omdat u uw schulden wilt afbetalen. Of omdat u een goed voorbeeld wilt zijn voor uw kinderen.

De volgende uitspraken gaan over kansen en problemen bij werk zoeken. Kruis het antwoord aan dat het meest aansluit bij uw mening. Ook als u op dit moment geen werk zoekt.

		Hoe beïnvloedt dit het zoeken naar werk?		
1.	Heeft u eerder werk gezocht?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/>	Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/>	Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
2.	Heeft u de juiste opleidingen of diploma's?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/>	Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/>	Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk

		Hoe beïnvloedt dit het zoeken naar werk?	
3.	Heeft u schulden?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
4.	Zorgt u voor een familielid of familieleden?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
	Bijvoorbeeld voor kleine kinderen of ouders.		<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
5.	Heeft u vervoer van/naar werk?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
6.	Bent u verslaafd of verslaafd geweest, bijvoorbeeld aan drugs, alcohol of gokken?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
7.	Heeft u een strafblad?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
8.	Wordt u gediscrimineerd, bijvoorbeeld vanwege uw afkomst, geslacht of leeftijd?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
9.	Heeft u moeite met het dagritme van een baan?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
10.	Heeft u de afgelopen 4 weken lichamelijke klachten gehad, of bent u ziek geweest?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
			<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk
11.	Heeft u de afgelopen 4 weken geestelijke klachten gehad?	<input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/> Het moedigt me aan bij het zoeken naar werk
		<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Het maakt geen verschil
	Had u bijvoorbeeld moeite om u te concentreren of last van een depressie?		<input type="checkbox"/> Het maakt het zoeken naar werk extra moeilijk

Bijlage B: Antwoorden open vraag werkzoekintentie

Tabel 4

Antwoorden open vraag naar werkzoekintentie

Antwoorden N=410

Advertenties bekijken (50x)
Advertenties bekijken en bedrijven bellen
Advertenties bekijken en deelnemen aan subsidiebaan (2x)
Advertenties bekijken en doorgaan met fotografie
Advertenties bekijken en langs het CWI (10x)
Advertenties bekijken en langs het uitzendbureau gaan (15x)
Advertenties bekijken en oriënteren op ZZP-er
Advertenties bekijken en rondvragen (8x)
Advertenties bekijken en sollicitatiebrieven schrijven (10x)
Advertenties bekijken, langs het CWI gaan, banenmarkt bezoeken, rondvragen
Advertenties bekijken, rondvragen en langs het uitzendbureau
Advertenties bekijken, sollicitatiebrieven schrijven en deelnemen aan subsidiebaan
Advertenties bekijken, sollicitatiebrieven schrijven en langs het uitzendbureau gaan
Afwachten (7x)*
Alles (12x)
Als schoonmaker werken in het ziekenhuis
Banenmarkt bezoeken (2x)
Bedrijven bellen en langs het CWI gaan (2x)
Begeleiding door het re-integratiebureau (17x)
Blijven zoeken (34x)
Computervaardigheden uitbreiden
Contact opnemen met de klantmanager (2x)
Contact zoeken met een onafhankelijke arbeidsadviseur
Cursus volgen en een diploma halen (2x)
CWI bezoeken (2x)
Deelname subsidiebaan (37x)
Doorzetten (5x)
Hangt van de situatie af *
Informatie verzamelen (4x)
Ja (2x)
Kijken wat geschikt voor mij is
Mijn baas aanspreken
Naar een intake
Nee (6x) *
Niet mogelijk i.v.m. oogproblemen *
Niets (26x) *
N.v.t. (8x) *
Omgeving rondvragen (7x)
Opleiding als heftruckchauffeur volgen
Sollicitatiebrieven schrijven (7x)
Sollicitatietraject volgen
Solliciteren (45x)
Solliciteren en netwerken
Solliciteren naar een baan als webdesigner.
Stage lopen en uitzendbureau benaderen
Uitzendbureaus bezoeken (13x)
Weet ik niet (29x) *
Werken aan gezondheid
Zoeken naar vrijwilligerswerk

* geen intentie om werk te zoeken

Bijlage C: Gegevens verschillen tussen autochtonen en allochtonen

Tabel 5

Gemiddelden, standaarddeviaties, *F*-toets, vrijheidsgraden en correlaties tussen autochtonen en allochtonen

	Autochtoon		Allochtoon		<i>F</i>	<i>df</i>	<i>r</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Aantal kinderen	2.08	1.28	2.98	1.61	23.17	1, 293	.27**
Laatst betaalde werk	8.89	9.11	6.56	7.43	7.48	1, 380	-.14**
Werkattitude	3.35	0.43	3.66	0.46	45.94	1, 407	.32**
Sociale druk	0.22	0.42	0.46	0.50	25.95	1, 408	.25**
Gezondheid	2.73	0.78	2.91	0.81	5.10	1, 406	.11*

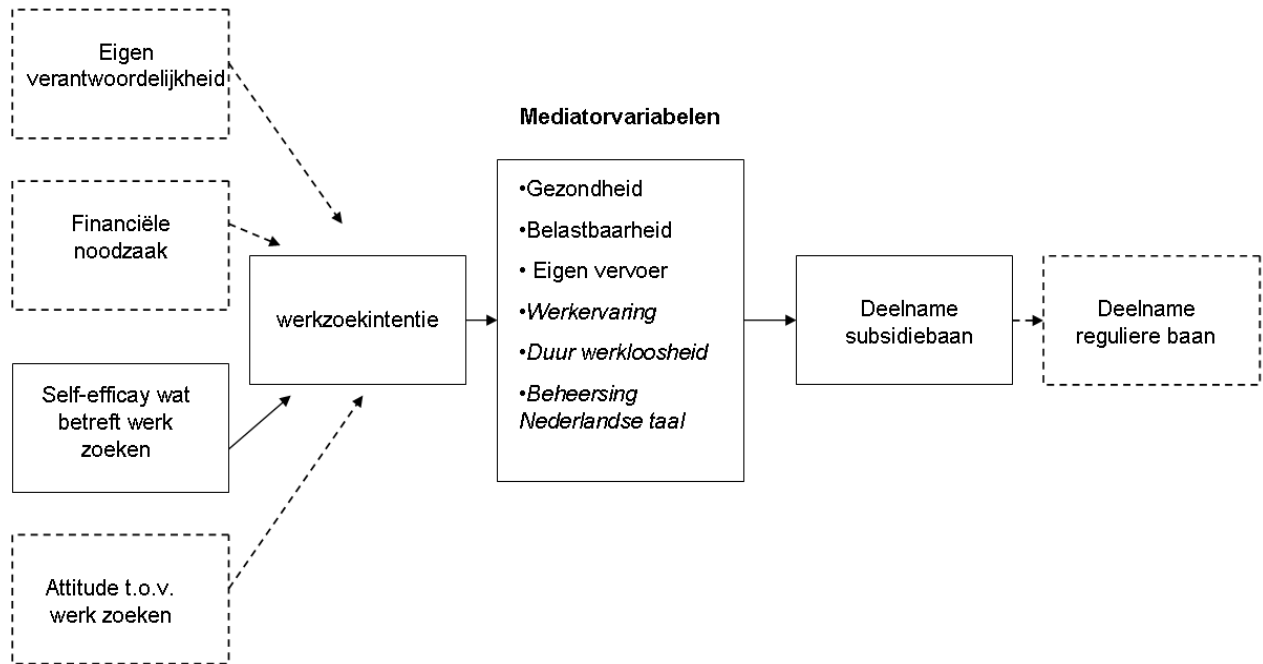
Noot. De *N* varieert tussen de 295 en 410.

* $p < .05$

** $p < .01$

Bijlage D: Nieuw onderzoeksmodel

Een mogelijk nieuw onderzoeksmodel op basis van de resultaten uit dit onderzoek. De onderbroken lijnen en de cursief weergegeven variabelen zijn nieuwe variabelen die toegevoegd zijn aan het huidige onderzoeksmodel. Ook zijn de moderatorvariabelen vervangen door mediatorvariabelen.



Figuur 2. Nieuw onderzoeksmodel

