



Utrecht University

Work(shop) naar succes

Kwantitatief onderzoek naar het effect van opleidingsniveau op attitude tegenover de workshops van UWV en de rol hierin van menselijk en sociaal kapitaal.



Masterscriptie
Master: Sociology: Contemporary Social Problems
Universiteit Utrecht

26 juni 2020, Utrecht

Britt van Dijk - 6295118

1e beoordelaar: Tali Spiegel

2e beoordelaar: Marit Moll

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek: *Work(shop) naar succes*. Het onderzoek voor deze thesis is uitgevoerd bij Werkbedrijf UWV in Utrecht. Dit onderzoek is uitgevoerd ter afsluiting van mijn Master *Sociology: Contemporary Social Problems* aan de Universiteit Utrecht.

Samen met mijn stagebegeleiders van UWV; Stefanie de Kleijn en Annemarie Brakkee, heb ik de onderzoeksvragen voor deze thesis bedacht. Na literatuur onderzoek, het uitzetten van een enquête en het analyseren van alle data, heb ik de onderzoeksvragen kunnen beantwoorden.

Tijdens mijn onderzoek heb ik veel ondersteuning gehad van mijn begeleiders en collega's bij UWV, in het bijzonder Stefanie de Kleijn, bij wie ik altijd terecht kon met vragen. Daarnaast heeft mijn begeleider vanuit de Universiteit, Tali Spiegel, mij enorm geholpen met alle feedback, (online) contact momenten en met fijne gesprekken.

Daarnaast had ik dit onderzoek niet kunnen afronden zonder de input van de 135 cliënten van UWV die de tijd hebben genomen om de enquête in te vullen, en mij hebben voorzien van de benodigde data. Ook wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor de morele steun, in het bijzonder Emma Plettenburg die mij met feedback verschaftte over structuur en spelling.

Tot slot wil ik in het bijzonder Eline Langelaar bedanken bij wie ik altijd terecht kon voor al mijn statistiek vragen en dilemma's. Haar hulp heeft mij vele slapeloze nachten gescheeld.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Britt van Dijk

Utrecht, 26 juni, 2020

Abstract

In dit onderzoek staan de workshops van UWV centraal die zich richten op reïntegratie op de arbeidsmarkt. Er is onderzocht of opleidingsniveau een effect heeft op de attitude tegenover de workshops van UWV, en in hoeverre de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal hier een verklarende rol in spelen. De verwachting is dat een hoog opleidingsniveau leidt tot een negatievere attitude tegenover de workshops. Dit komt omdat hoogopgeleiden over het algemeen meer menselijk en sociaal kapitaal bezitten en dus minder baat hebben bij het volgen van een workshop dan laagopgeleiden, omdat zij veel van de vaardigheden al bezitten die worden aangeleerd bij de workshops. Op basis van dit onderzoek is er een beleidsadvies gegeven aan UWV om te zorgen dat zowel laag- als hoogopgeleide cliënten tevreden zijn over de invulling van de workshops. Het onderzoek is op de volgende manier uitgevoerd: Op basis van literatuur onderzoek en data van UWV is er een enquête opgesteld die verschillende concepten meet van cliënten die in de afgelopen 1,5 jaar een of meerdere workshops van UWV hebben gevolgd. Hierin is er gevraagd naar de attitude tegenover de workshops, het opleidingsniveau, de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal en overige informatie wat meegenomen is als controlevariabelen. Na het verzamelen en analyseren van deze data zijn de onderzoeksvragen beantwoord, en is er op basis daarvan een aanbeveling geschreven voor UWV.

De kwantitatieve resultaten van dit onderzoek tonen aan dat opleidingsniveau geen significant negatief effect heeft op de attitude tegenover de workshops en dat menselijk en sociaal kapitaal hier geen verklarende rol in spelen. De resultaten laten wel zien dat een hogere opleiding leidt tot een grotere hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal.

Bij het analyseren van de data valt het op dat de attitude tegenover de workshops (van zowel sociaal kapitaal als menselijk kapitaal) vrij neutraal zijn. Uit de enquête blijkt dat UWV nog stappen kan maken in de workshops om de attitude van de cliënten te verbeteren. Mogelijk heeft dit te maken met de moeilijkheidsgraad van de workshop aangezien de workshops over het algemeen als makkelijk ervaren worden.

De aanbevelingen van dit onderzoek zijn gericht op eventuele aanpassingen die gemaakt kunnen worden in de workshops. Zo kan er gebruik gemaakt worden van evaluatieformulieren, zodat er een beter beeld gecreëerd wordt over mogelijke verbeterpunten. Daarnaast kan er meer aandacht gegeven worden aan het creëren van zelfkennis bij de cliënten. Tot slot kan er gekeken worden naar de moeilijkheidsgraad van de workshops en of het mogelijk wat uitdagender gemaakt kan worden.

Trefwoorden: UWV workshops; opleidingsniveau; attitude; menselijk kapitaal; sociaal kapitaal

Inhoud

Voorwoord	1
Abstract	2
1. Introductie	4
1.1 Relevantie.....	7
1.2 Contextschets UWV	7
2. Theorie	9
2.1 Opleiding en attitude	9
2.2 Educatie en menselijk kapitaal	10
2.3 Educatie en sociaal kapitaal	11
2.4Kapitalen en werkgelegenheid	12
3. Methode.....	14
3.1 Dataverzameling.....	14
3.2 Operationalisering	15
3.3 Analyses	18
4. Resultaten.....	19
4.1 Beschrijvende statistiek.....	19
4.2 Regressieanalyse	20
5. Conclusie en Discussie.....	24
6. Beleidsadvies.....	26
Bronvermelding.....	27
Appendix.....	33
Appendix 1: Syntax.....	33
Appendix 2: Enquête.....	40

1. Introductie

In 2019 hadden ruim negen miljoen Nederlanders betaald werk. Dat zijn 7 op de 10 Nederlanders van 15 tot en met 75 jaar die betaalde arbeid verrichten. Binnen deze leeftijdscategorie waren er eind 2019 308.000 Nederlanders werkloos, dit is 3,3% van de Nederlanders (CBS, 2020a). Op landelijk niveau daalt het aantal werklozen naarmate het opleidingsniveau stijgt. Aan het eind van 2019 was het werkloosheidspercentage het hoogst onder mensen die enkel basisonderwijs hadden afgerond (8,6%), vervolgens mensen met een middelbare school diploma of mbo1 (5,0%), en mensen met een mbo 2 tot mbo 4 opleiding (3,1%). Hoog opgeleide Nederlanders hebben het laagste werkloosheidspercentage met 2,0% voor mensen met een hbo- of wo bachelor en 2,4% voor mensen die hbo-, wo-master of doctoraat hebben behaald (CBS, 2020b).

Wanneer Nederlanders werkloos worden of onvrijwillig minder uren gaan werken, kunnen zij recht hebben op een Werkloosheidsuitkering, ook wel bekend als de WW-uitkering. Dit betreft een tijdelijk inkomen van een maximale duur van 2 jaar op basis van het arbeidsverleden (UWV, 2014). Het UWV ondersteunt hun cliënten niet alleen financieel, maar staan ze tevens bij in de zoektocht naar een nieuwe baan. Dit wordt gedaan in de vorm van een persoonlijke arbeidsdeskundige die de cliënten begeleidt en advies geeft over de arbeidsmarkt. Daarnaast worden er verschillende workshops aangeboden die gericht zijn op de zoektocht naar werk, die onderdeel zijn van de aanvullende dienstverlening van UWV.

Er zijn negen verschillende workshops die cliënten kunnen volgen om hun vaardigheden te verbeteren in hun zoektocht naar een geschikte baan. De meerderheid van de workshops richten zich op het vergaren van competenties, kennis en vaardigheden. Er is ook een workshop die zich richt op het vergaren van sociale relaties en netwerken.

In 2019 hebben 4349 mensen een WW-uitkering (Werkloosheidswet) ontvangen in de gemeente Utrecht. Van deze groep hadden 1935 personen een hoger opleidingsniveau, bijna 45% van de cliënten had dus minimaal een hbo bachelor behaald. Een aantal zaken verklaren deze discrepantie tussen het aantal hoogopgeleide werklozen in NL versus het aantal in Utrecht. De dataset van UWV betreft enkel werklozen in de stad Utrecht. In de verstedelijkte gemeenten van Nederland wonen meer hoogopgeleiden, en hierin is de gemeente Utrecht een koploper (CLO, 2019). Bij het aanvragen van een WW wordt er gekeken waar je woonachtig bent, en niet waar je werkt. Utrecht is de gemeente met de meeste hoogopgeleiden van Nederland, waarbij ruim de helft van de inwoners hoogopgeleid is. Ook de aangrenzende gemeenten hebben een hoog percentage hoogopgeleiden, waardoor zowel de provincie als de gemeente Utrecht een hoger percentage hoogopgeleiden bezit (CLO, 2019). Bij UWV (regio Utrecht) zijn er dus relatief gezien veel hoogopgeleiden die een WW-uitkering krijgen en gebruik maken van (een van) de workshops die worden aangeboden.

Onderzoek laat zien dat mensen die een baan zoeken vaak de nodige vaardigheden missen om een geschikte baan te vinden (Kanfer & Hulin, 1985). Workshops en trainingen kunnen een goede manier zijn om hierin ondersteuning te bieden. Er is veel onderzoek gedaan naar het volgen van workshops ter ondersteuning van het vinden van een baan. De vaardigheden die hierbij geleerd worden kunnen de zoektocht naar een baan verbeteren en een positieve uitkomst hebben in het vinden van geschikt werk (Liu, Huang, & Wang, 2014; Zikic & Saks, 2009; Saks & Ashforth, 2002).

In andere landen zijn er vergelijkbare instanties als UWV die soortgelijke dienstverleningen aanbieden omtrent het vinden van werk. Voorbeelden hiervan zijn de Amerikaanse 'Job Club' (Rife & Belcher, 1994) en de Finse 'JOBS intervention project' (Vuori, Silvonen, Vinokur, & Price, 2002). Beide dienstverleningen waren erop gericht om vaardigheden bij te brengen met betrekking tot het vinden van een geschikte baan en de sollicitatieprocedure. Uit onderzoek bleek dat het deelnemen aan deze trainingen resulteerde in een toename van vaardigheden en uiteindelijk de kans vergrootte in het vinden van een geschikte baan (Rutter & Jones, 2007).

Literatuur toont aan dat workshops en trainingen een positief effect hebben op het vinden van een baan, maar er is ook aangetoond dat trainingen niet voor iedereen even effectief zijn. Liu, Huang & Wang (2014) laten zien dat bepaalde groepen mensen meer baat hebben bij trainingen die gericht zijn op het vinden van een baan. Zo hebben jongeren en individuen met afstand tot de arbeidsmarkt meer baat bij een training. Ook mensen die financieel minder sterk staan en minder assertief zijn, hebben meer baat bij het volgen van een training (Vinokur, Price, & Schul, 1995).

In hun boek beschrijven Goldstein & Ford (2002) dat bepaalde subpopulaties meer baat hebben bij een training ter ondersteuning van de zoektocht naar werk dan anderen. Zo hebben mensen die een baan hadden op een hoge positie of die soortgelijke trainingen al eerder hebben gevolgd, minder behoefte aan het volgen van een gehele training, omdat zij de vaardigheden die aan bod komen al bezitten.

Deze meeste workshops die worden aangeboden bij UWV richten zich op het aanleren van vaardigheden, oftewel het aanvullen van menselijk kapitaal. Menselijk kapitaal wordt in eerste instantie verkregen door middel van onderwijs. Des te meer onderwijs iemand krijgt, des te meer menselijk kapitaal die bezit. Later wordt menselijk kapitaal aangevuld met het verkrijgen van vaardigheden via werk of trainingen en cursussen (Becker, 1993). Hoogopgeleiden bezitten dus meer menselijk kapitaal dan laagopgeleiden.

Eén workshop van UWV richt zich op het aanvullen van sociaal kapitaal. Dit betreft de workshop netwerken. Deze workshop richt zich op het creëren van een netwerk, zowel online als offline) en hoe dit kan gebruikt kan worden om een geschikte baan te vinden. Sociaal kapitaal betreft de hulpbronnen die beschikbaar zijn vanuit het netwerk van een individu (Coleman, 1988). Het onderzoek van Lin & Dumin (1986) toont aan dat opleidingsniveau ook een rol speelt in het in

verkrijgen van sociaal kapitaal. Ze stellen dat een individu met een hoog opleidingsniveau meer toegang heeft tot diverse sociale hulpbronnen dan individuen met een laag opleidingsniveau.

In (sociologische) literatuur is er veel onderzoek gedaan naar trainingen en workshops die worden gegeven aan werklozen die een baan zoeken. Deze onderzoeken tonen aan dat veel mensen baat hebben bij het volgen van deze trainingen. Er is ook gekeken naar verschillende subpopulaties en welke demografische eigenschappen van individuen invloed hebben op het volgen van een training. Het blijkt dat verschillende eigenschappen meespelen in welke mate een training effectief is. Zo kunnen leeftijd, sekse, etniciteit, educatie en motivatie een rol spelen in de mate van effectiviteit van een training (Goldstein & Ford, 2002). De onderzoeken omtrent dit onderwerp focussen zich op de mate van effectiviteit van een training. Over attitude tegenover de workshops met betrekking tot het vinden van een baan is nagenoeg geen literatuur over te vinden. Er is wel bekend dat demografische kenmerken, zoals leeftijd, sekse en educatieniveau, invloed hebben op attitude van individuen tegenover trainingen en werkwijzen (Epitropaki & Martin, 1999; Luthar, DiBattista, & Gautschi, 1997; Sobczak et al., 2006).

De workshops die worden aangeboden bij UWV richten zich op het aanleren van kennis en vaardigheden die veel hoogopgeleiden over het algemeen meer bezitten dan laagopgeleiden (Becker, 1993). Omdat veel hoogopgeleide individuen de workshops van UWV volgen, is het van cruciaal belang om te kijken naar de attitude van deze groep en of hierin een discrepantie zit met de attitude van laagopgeleide individuen die de workshops volgen. Daarnaast wordt er in dit onderzoek gekeken of de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal een verklarende factor kan zijn voor een mogelijke discrepantie tussen de attitude van laag- en hoogopgeleiden, aangezien de trainingen zich richten op het bijbrengen van bepaalde (sociale) vaardigheden die hoogopgeleiden over het algemeen al bezitten (Becker, 1993).

Om inzicht te krijgen in de attitudes van de laag- en hoogopgeleide cliënten die de workshops volgen, wordt er een enquête afgenomen.

Met deze enquête worden de volgende vragen beantwoord: *“In hoeverre verschilt de attitude tegenover de aanvullende dienstverlening van UWV (regio Utrecht) bij werklozen met een lage en hoge opleiding?”*

“In hoeverre wordt het verschil in attitude verklaard door de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal die voorkomt bij de werklozen die gebruik maken van de aanvullende dienstverlening van UWV (regio Utrecht)?

Ten slotte wordt er teugkoppeling gegeven aan UWV. Dit wordt gedaan door de beleidsvraag te beantwoorden. *“Wat voor aanpassingen kan UWV (regio Utrecht) maken om haar aanvullende dienstverlening te verbeteren voor individuen met een hoge opleiding?”*

1.1 Relevantie

Uit onderzoek blijkt dat het verrichten van arbeid van positieve invloed is op de mens. Werk geeft energie, maakt ontwikkeling mogelijk en roept positieve gevoelens op bij mensen (Schaufeli et al., 2001). Bovendien laat onderzoek zien dat het ontbreken van betaalde arbeid negatieve gevolgen kan hebben voor de mentale en fysieke gezondheid (Bartley & Owen, 1996; Warr & Jackson, 1985). In onderzoeken waar werklozen en werkenden vergeleken worden, tonen werklozen meer psychische problemen (Henwood & Miles, 1987), meer depressies (Feather & O'Brien, 1986) en lagere niveaus van zelfrespect dan werknemers (Muller, Hicks, & Winocur, 1993). Bovendien wordt ook fysieke gezondheid benadeeld door het ontbreken van betaalde arbeid, doordat ze over minder financiële middelen beschikken om goed voor zichzelf te zorgen (Rásky, Stronegger, & Freidl, 1996). Het verliezen van een baan en het ervaren van een periode van werkloosheid komt voor in vrijwel iedereen's carrière (Shirom, Vinokur, & Price, 2008). Het is dus van belang voor deze mensen om deze periode zo goed mogelijk door te komen met de juiste ondersteuning.

Deze ondersteuning wordt gegeven bij UWV in de zoektocht naar een nieuwe baan door middel van workshops. Het is van belang dat zowel laag- als hoogopgeleiden goed geholpen worden om zo snel mogelijk een geschikte baan te vinden. Vandaar wordt er in dit onderzoek gekeken naar de attitude van beide groepen.

1.2 Contextschets UWV

Naast de workshops bestaat de aanvullende dienstverlening van UWV nog uit andere diensten. Zo is er een bemiddelingsbalie waar werkzoekenden terecht kunnen, het Werkpunt.

Hier kunnen cliënten terecht die werkfit, gemotiveerd, bemiddelbaar zijn en een representatief cv hebben. Ze worden gekoppeld aan bijpassende vacatures of onder de aandacht gebracht bij werkgevers. Hier is vorig jaar onderzoek naar gedaan in een masterthesis, hierin is het effect van opleidingsniveau ook meegenomen. Vandaar wordt het Werkpunt buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek. Daarnaast is er de CTC, de competentie testcentrum. Hierbij gaat de cliënt samen met werkcoach een test doen om in kaart te brengen welke interesses, werkervaringen en motivaties de cliënt bezit. Dit traject vindt plaats op een andere afdeling van UWV en draait om een persoonlijke aanpak die gericht is op de cliënt. Omdat dit om een persoonlijke aanpak gaat, is dit lastig te meten, omdat de CTC voor iedere cliënt inhoudelijk anders is. Vandaar wordt dit buiten beschouwing gelaten in dit onderzoek.

Er zijn negen soorten workshops die worden meegenomen in dit onderzoek.

Deze workshops zijn:

- Brief en CV: In deze workshop leert de cliënt hoe men een vacature kan analyseren en zijn kernkwaliteiten goed kan benoemen en beschrijven. Wat is zijn of haar toegevoegde waarde voor dit bedrijf en hoe kan je die benoemen? Na de workshop is de cliënt zekerder in het schrijven van een motivatie brief en cv, en tot de kern van een vacature te komen.
- Competenties: In deze workshop leert de cliënt te kijken naar zijn eigen (kern)kwaliteiten en vanuit het perspectief van een werkgever te denken. Deze workshop draagt bij aan het creëren van zelfkennis bij de cliënt.
- LinkedIn: Deze workshop is gericht op het aanleren van de basics van LinkedIn. De cliënten leren hoe ze een goed LinkedIn profiel moeten aanmaken die opvalt bij werkgevers en recruiters. En hoe ze LinkedIn kunnen gebruiken om een online community op te bouwen en daarmee een nieuwe baan kunnen vinden.
- Social Media: Deze workshop behandelt het inzetten van verschillende social media platformen voor een zoektocht naar een baan.
- Netwerken: Deze workshop richt zich op netwerken, en hoe men dat op een gestructureerde manier kan aanpakken. Er wordt aandacht besteed aan het creëren van een netwerk, zowel offline als online en hoe die gestaag uit te breiden.
- Waar liggen jouw kansen/ een nieuw beroep: Deze workshops is bedoelt voor werkzoekenden die in hun arbeidssector moeilijk aan het werk kunnen komen. Daarentegen kan deze workshop ook bedoeld zijn om inspiratie op te doen om te kijken naar andere arbeid sectoren of beroepen. Daarnaast wordt per individu zijn of haar drijfveren en competenties klassikaal besproken.
- Sollicitatiegesprek: In deze workshop wordt de cliënt voorbereidt om alle vormen van sollicitatiegesprekken. Daarnaast worden de meest voorkomende onderwerpen en vragen besproken die aan bod komen bij sollicitaties, en hoe je met de juiste antwoorden een goede eerste indruk kunt maken. Via de STARR-methode wordt de cliënt aangeleerd om zijn of haar competenties en kwaliteiten goed te verwoorden en zich daarmee te onderscheiden van de concurrentie.
- Sollicitatiegesprek voor de camera: Deze workshop richt zich specifiek op videosollicitaties. De cliënten leren om een goed verhaal op te bouwen en vorm te geven, om zo een goede korte videopitch in elkaar te zetten.
- Succesvol naar werk: Deze workshop bestaat uit zes bijeenkomsten die alle facetten behandelen van de zoektocht naar een nieuwe baan. Deze workshop is een combinatie van de alle workshops samen.

2. Theorie

In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste theoretische concepten van dit onderzoek aan bod komen. Allereerst wordt er gekeken naar het effect van opleidingsniveau op attitude. Hierin wordt vervolgens de rol van menselijk kapitaal en sociaal kapitaal besproken. Daarbij zal de rol van educatie naar voren komen en wat dit voor invloed heeft op beide kapitalen. Daarnaast wordt er ingegaan op de workshops en trainingen die worden aangeboden ter ondersteuning van de zoektocht naar werk. Tot slot wordt gekeken naar menselijk en sociaal kapitaal en het effect op werkgelegenheid.

2.1 Opleiding en attitude

Uit onderzoek blijkt dat het volgen van workshops die zich richten op het aanleren van kennis en vaardigheden een positief effect hebben op het vinden van een geschikte baan (Liu, Huang, & Wang, 2014; Zikic & Saks, 2009; Saks & Ashforth, 2002). Wel wordt aangetoond dat dit effect niet voor iedereen even groot is. Mensen met een minder groot kapitaal aan de start van de workshop hebben meer baat bij het volgen van een workshop dan mensen die een grotere hoeveelheid kapitaal hebben, en de behandelde vaardigheden al bezitten (Vinokur, Price, & Schul, 1995; Vinokur et al., 2000; Saks, 2005). Door het verschil in effect op het vinden van een baan zou er ook een verschil in attitude gevonden kunnen worden. Dit wordt ondersteund in verschillende onderzoeken waar attitude werd onderzocht op basis van verschillende demografische kenmerken zoals leeftijd, sekse en opleiding (Epitropaki & Martin, 1999; Luthar, DiBattista, & Gautschi, 1997; Sobczak et al., 2006).

Vinokur et al. (2000) constateerde dat het deelnemen aan een workshop die zich richt op het aanleren van kennis en vaardigheden ter ondersteuning in de zoektocht naar een baan, een positief effect had op het vinden van een geschikte baan. Ze constateerde dat individuen die hadden deelgenomen aan een workshop met betrekking tot het vinden van werk over het algemeen een hogere functie en een beter inkomen hadden dan mensen die niet hadden deelgenomen. Ze vonden daarentegen wel een discrepantie in de resultaten van de groep. De individuen die minder vaardigheden bezitten in het vinden van een baan, hadden meer baat bij het volgen van de training en zagen een sterker effect in de groei van hun professionele carrière. Het feit dat mensen die meer van deze kapitalen bezitten, minder baat hebben in het volgen van de workshops kan leiden tot een negatievere attitude tegenover de workshops. Er kan dus een verschil in attitude zijn op basis van individuele kenmerken.

Er is nog geen literatuur beschikbaar over het effect van opleidingsniveau op de attitude tegenover het volgen van workshops die zich focussen op het vinden van een baan. Bovendien is er nog geen onderzoek gedaan naar een mogelijk verschil in attitude tegenover de workshops die zich richten op het vergaren van kennis en vaardigheden (menselijk kapitaal) en workshops die zich richten op het creëren en gebruiken van je sociale omgeving (sociaal kapitaal). Met behulp van dit onderzoek wordt

er een poging gedaan dit gat in literatuur te vullen. Er zal onderzocht worden of er sprake is van een attitude verschil op basis van opleidingsniveau bij de individuen die de workshops van UWV volgen, onderverdeeld in workshops die zich richten op menselijk kapitaal en sociaal kapitaal.

Op basis van de literatuur zijn de volgende hypothesen opgesteld:

H1a: Een hoger opleidingsniveau heeft een negatief effect op attitude tegenover de workshops van UWV die zich richten op het verkrijgen van menselijk kapitaal.

H1b: Een hoger opleidingsniveau heeft een negatief effect op attitude tegenover de workshops van UWV die zich richten op het verkrijgen van sociaal kapitaal.

2.2 Educatie en menselijk kapitaal

De zogeheten ‘Human Capital Theory’ (oftewel menselijk kapitaal) geeft een indicatie wat voor vaardigheden en kennis een individu bezit (Becker, 1964). De Human Capital Theory stelt dat de hoeveelheid menselijk kapitaal van een persoon een indicator is voor de hoeveelheid arbeidsproductiviteit diegene bezit (Bijl, Zorlu, van Rijn, Jennissen & Blom, 2005). Menselijk kapitaal wordt ook wel omschreven als een fysiek productiemiddel wat te vergelijken is met een machine. Door het vergaren en het gebruiken van menselijk kapitaal kan een individu een positieve invloed uitoefenen op andere facetten van diens leven (Becker, 1964). Zo heeft het bezit van een grote hoeveelheid menselijk kapitaal een positieve invloed op onder andere productiviteit, gezondheid en baanmogelijkheden (Weisbrod, 1962).

Er zijn verschillende bronnen waarop een individu menselijk kapitaal kan vergaren. Zo beschrijft Adam Smith in zijn boek ‘*The Wealth of Nations*’ menselijk kapitaal als kennis en ervaring die wordt opgedaan op de arbeidsmarkt. Smith was de eerste die menselijk kapitaal beschreef als iets wat een individu zelf vergaarde door het leren van vaardigheden en kennis, niet iets wat iemand automatisch bezat.

Op de arbeidsmarkt wordt vooral in latere levensfasen menselijk kapitaal opgedaan. De fundering van menselijk kapitaal vormt zich in het begin van een individu’s leven via educatie. Dit is in eerste instantie de meest prominente bron voor het verkrijgen van menselijk kapitaal (Becker, 1964; Folloni & Vittadini, 2010). Des te langer individuen onderwijs volgen, en des te hoger ze zijn opgeleid, des te meer kennis en vaardigheden ze bezitten. Dit leidt tot een grotere kwantiteit aan menselijk kapitaal. Naast formele educatie zijn er ook andere vormen van scholing die bijdragen aan menselijk kapitaal. Hierbij zijn vormen van onderwijs zoals cursussen, trainingen en workshops van belang (Becker, 1964; Schultz, 1961). Bovendien kan een individu’s vrije tijd worden gebruikt om bepaalde vaardigheden of kennis zelf aan te leren, zoals het spelen van een instrument of fysieke uitdagingen (Schultz, 1961).

De investering in menselijk kapitaal, die in educatie en op de arbeidsmarkt wordt opgedaan, betaalt zich uit in een set van vaardigheden en kennis (Becker, 1964; Son, 2010). Individuen met een betere educatie hebben over het algemeen meer kansen op de arbeidsmarkt, meer inkomsten en betere werkomstandigheden dan mensen die lager zijn opgeleid (Remery et al., 2001; Van Dalen et al., 2007). Daarnaast leidt menselijk kapitaal niet alleen tot betere arbeidsomstandigheden, maar verbetert het ook de ontwikkeling van non-cognitieve vaardigheden. Dit includeert sociale vaardigheden, motivatie en gevoel voor leiderschap (Hulten & Ramey, 2018).

Naar aanleiding van de literatuur, leidt dit tot de volgende hypothese:

H2: Een hogere opleiding leidt tot meer menselijk kapitaal.

2.3 Educatie en sociaal kapitaal

Waar bij menselijk kapitaal de focus ligt op vaardigheden en kennis, draait sociaal kapitaal om relaties. Sociaal kapitaal geeft het belang aan van relaties met anderen en daarmee potentiële hulpbronnen waarover een individu beschikt (Bourdieu, 1989; Van Tubergen, 2004). Sociaal kapitaal wordt vergaard door relaties van een individu, oftewel zijn of haar sociale netwerk. Met behulp van deze relaties, kan een individu toegang krijgen tot diverse bronnen die bij kunnen dragen aan het bereiken van persoonlijke doelen (Lin & Erickson, 2008, Van Tubergen, 2004). De hoeveelheid sociaal kapitaal worden berekend door twee aspecten; de grootte van het netwerk van een individu, en hoeveel individuen in het netwerk bereid zijn hulp te bieden (Flap et al., 1987).

Onderzoek laat zien dat er een ongelijke verdeling is in sociaal kapitaal op basis van opleiding. Laag opgeleide individuen beschikken over het algemeen over minder sociaal kapitaal dan individuen met een hoge opleiding (Granovetter, 1974; Van Esch, 2011). Dat opleidingsniveau een positief effect heeft op sociaal kapitaal werkt als volgt; school speelt een belangrijke rol in het vergaren van sociale contacten. Dit is een plek waar op jonge leeftijd vrienden en kennissen worden gemaakt. Wanneer een kind educatie volgt op een hoog niveau, leidt dit tot een sociale kring waarbij een groot deel ook een hoge educatie heeft gevolgd. Wanneer een individu veel contacten bezit met een hoge opleiding, heeft die een grotere kans om een baan te behalen met een hogere beroepsstatus, waar ook meer sociale contacten worden gemaakt met soortgelijken hoogopgeleiden mensen die het sociaal kapitaal verder vergroten (Quite, Hofstra, Knigge, & de Schipper, 2013).

Naar aanleiding van de literatuur, leidt dit tot de volgende hypothese:

H3: Een hogere opleiding leidt tot meer sociaal kapitaal.

2.4 Kapitalen en werkgelegenheid

Literatuur toont aan dat individuen die een hogere opleiding hebben genoten, en dus beschikken over meer menselijk en sociaal kapitaal, makkelijker een baan vinden dan laagopgeleiden.

Allereerst zorgt een grote hoeveelheid menselijk kapitaal voor een voorsprong op de arbeidsmarkt. Wanneer een werkgever op zoek gaat naar een nieuwe werknemer, wordt er een beoordeling gemaakt op basis van de vaardigheden en kennis van de sollicitanten. Door middel van de hoeveelheid menselijk kapitaal, kan een individu een goede indicatie geven aan een potentiële werkgever van zijn of haar kennis, vaardigheden en productiviteit (Bijl et al., 2005). Deze indicatie gaat niet zozeer in op psychologische factoren, maar meer op informatie zoals educatie en arbeidsverleden die worden gezien gunstige factoren in werkverband (Vinokur et al., 2000).

Bepaalde subpopulaties met minder menselijk kapitaal hebben een slechtere positie op de arbeidsmarkt (Vinokur et al., 2002; Rife & Belcher, 1994). Zo tonen Vinokur et al. (2002) aan dat bepaalde groepen minder menselijk kapitaal bezitten en dus meer moeite hebben met het vinden van een geschikte baan, dit betreft vrouwen, etnische minderheden en laagopgeleiden. Ook Rife & Belcher (1994) laten een soortgelijk verband zien. In hun onderzoek komt naar voren dat mensen met een hogere leeftijd (50 plus) meer moeite hebben met het vinden van een baan. Dit is onder andere lastiger, omdat de jongere generatie vaker een hogere opleiding heeft genoten dan de oudere generatie.

Daarnaast draagt ook de hoeveelheid sociaal kapitaal bij aan het vinden van een baan. Het voordeel van het bezitten van sociaal kapitaal is dat je via je netwerk een baan (van betere kwaliteit) (Granovetter, 1974). In de uitspraak *“Het gaat er niet om wie je bent maar wie je kent”* lijkt een kern van waarheid in te zitten. De juiste sociale contacten kunnen behulpzaam zijn in het vinden van een baan op verschillende manieren; zo kunnen ze de juiste informatie verschaffen, ze kunnen een goed woordje voor je doen bij een potentiële werkgever, of ze kunnen je direct een baan aanbieden. Hoe groter iemands netwerk is, hoe groter de kans is dat iemand in je netwerk je kan helpen in het vinden van een baan (Mouw, 2003). En hoe hoger de beroepsstatus is van de personen in je netwerk, hoe groter de kans is dat ze je aan een betere baan kunnen helpen met een hoger inkomen en meer beroepsprestige (Van der Gaag, 2005; Granovetter 1995; Lin, 1999).

Zoals eerder werd benoemd heeft het volgen van een training ter ondersteuning van de zoektocht naar geschikt werk meer zin voor de ene groep dan voor de anderen (Vinokur, Price, & Schul, 1995; Vinokur et al., 2000; Saks, 2005). Dit zou dus kunnen komen door de hogere mate van menselijk en sociaal kapitaal. Aangezien het effect van de workshop en/of training kleiner is voor mensen met een hoger menselijk en sociaal kapitaal, zou het kunnen dat hun attitude tegenover dergelijke workshops negatiever is dan voor mensen met een lager kapitaal.

Naar aanleiding van de literatuur, leidt dit tot de volgende hypothesen:

H4: Een hogere mate aan menselijk kapitaal leidt tot een negatievere attitude tegenover de workshops van UWV die zich richten op het verkrijgen van menselijk kapitaal.

H5: Een hogere mate aan sociaal kapitaal leidt tot een negatievere attitude tegenover de workshop van UWV die zich richt op het verkrijgen van sociaal kapitaal.

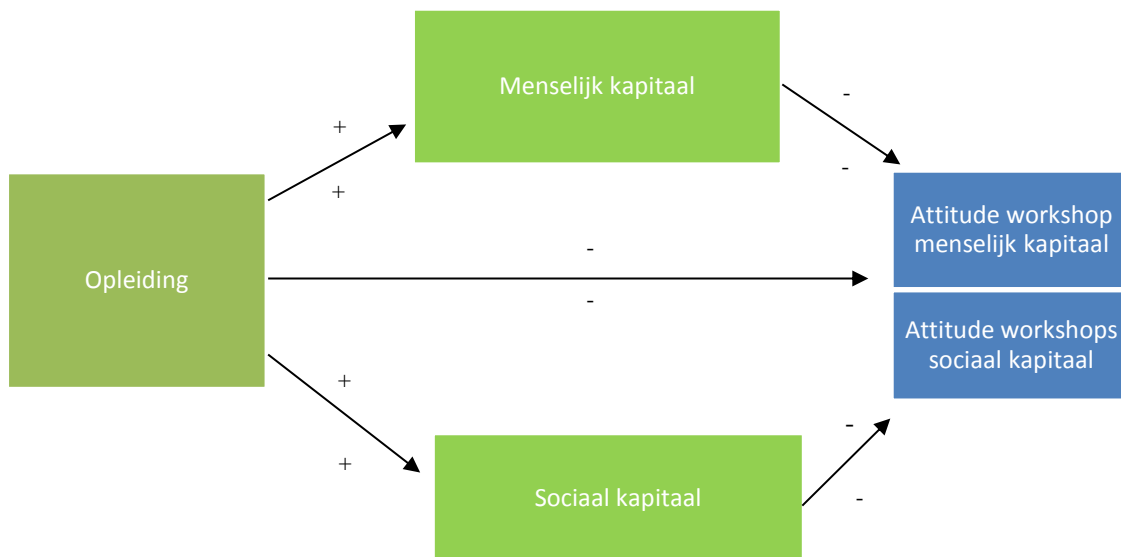
Doordat opleidingsniveau resulteert in meer menselijk en sociaal kapitaal en het bezitten van deze kennis en vaardigheden kan leiden tot een negatieve attitude, is de verwachting dat het negatieve effect van opleidingsniveau op attitude gemedieerd wordt door de kapitalen die deze groep bezit.

Dit leidt tot de volgende hypothesen:

H6: Het negatieve effect van opleiding op attitude wordt (gedeeltelijk) veroorzaakt door de hoeveelheid menselijk kapitaal

H7: Het negatieve effect van opleiding op attitude wordt (gedeeltelijk) veroorzaakt door de hoeveelheid sociaal kapitaal

Hieronder staan de hypothesen weergegeven in een conceptueel model.



Figuur 1. Conceptueel model van de hypothesen.

3. Methode

3.1 Dataverzameling

In dit onderzoek zijn er meerdere bronnen gebruikt om data te bemachtigen. Allereerst is er gebruik gemaakt van secundaire data die is aangeleverd door UWV in vorm van een cliëntenbestand. In dit cliëntenbestand staan alle mensen die een WW-uitkering ontvangen in de gemeente Utrecht en Vleuten. Dit cliëntenbestand is beperkt tot de gemeente Utrecht en Vleuten door de privacy wetgeving die wordt gehanteerd door UWV. Het uitwisselen van cliëntenbestanden met persoonlijke gegevens is hierdoor niet mogelijk. De kenmerken van cliënten in de gemeente Utrecht zijn desalniettemin representatief voor de provincie van Utrecht. Het cliëntenbestand bestaat uit de gegevens van 4350 cliënten. Hierin staat de naam, BSN nummer, geboortedatum, opleidingsniveau, startdatum WW, einddatum WW en de meest recente functie van de cliënten weergegeven. Dit cliëntenbestand bestaat voor 44% uit hoogopgeleiden met minimaal een hbo bachelor diploma en 56% uit laag- of en middelbaar opgeleiden met maximaal een mbo 4 diploma.

Met de gegevens van het cliëntenbestand is er gebruik gemaakt van het werkinstrument Sonar. In dit systeem staat alle benodigde informatie van de werkzoekenden in regio Utrecht, zoals de instroom- en afstand tot de arbeidsmarktgegevens. Daarbij staat er ook vermeld of een cliënt van de aanvullende dienstverlening gebruik heeft gemaakt. Deze gegevens zijn zeer privacy gevoelig en zijn enkel toegankelijk op een computer van UWV.

Uit het cliëntenbestand zijn er 3200 individuen opgezocht in Sonar. Na 3200 individuen kwamen er 508 potentiële respondenten uit die een of meerdere workshops hadden gevolgd in de afgelopen 1,5 jaar. Dit aantal werd als genoeg geacht om een representatieve uitspraak te kunnen doen. Van de 508 individuen waren er 288 laagopgeleid en 220 hoogopgeleid. Alle cliënten zijn tussen de 18 en 66 jaar, aangezien dit de leeftijd is waarin personen recht hebben op een WW-uitkering.

De cliënten zijn benaderd via een email met het verzoek om de enquête in te vullen. Deze emailadressen zijn verkregen via het cliëntenbestand. Als stimulans is er in de email benoemd dat er onder de respondenten die de enquête volledig zouden invullen een bol.com bom t.w.v. 25 euro verloot zou worden. Tot slot werd er benadrukt dat de data geanonimiseerd zou zijn. De onderzoeksresultaten zouden daardoor niet te herleiden zijn naar de respondenten die de enquête hadden ingevuld.

De enquête is in etappes verzonden, omdat het opzoeken van cliënten zeer tijdrovend was en op 11 mei de 3200 individuen verwerkt waren in Sonar. In eerste instantie werd de enquête verzonden op 6 mei naar 247 respondenten, vervolgens op 8 mei naar 187 respondenten en tot slot op 11 mei naar 74 respondenten. Op 11 mei is er een herinneringsmail gestuurd naar de eerste 436 respondenten. De enquête is gesloten op 16 mei. De enquête heeft 10 dagen open gestaan.

In totaal hebben 135 respondenten de enquête ingevuld. Het responsepercentage is hiermee circa 27%. In totaal zijn 179 personen gestart met de enquête waarvan 135 individuen de enquête hebben afgerond en 44 individuen niet. Grofweg de helft van de mensen die zijn afgehaakt tijdens de enquête deed dit bij vraag 6. Dit was de vraag “Welke workshop(s) die aangeboden wordt door UWV heb je gevolgd?”. In de feedback die is gegeven op de enquête kwamen hiervoor twee verklaringen naar voren. Een deel van de mensen konden zich niet herinneren welke workshop ze hadden gevolgd. De overige individuen wilden deze vraag niet invullen, omdat zij dat achtte als privacy gevoelige informatie. Het voltooiingspercentage van de respondenten die aan de enquête zijn begonnen is 75%.

Met behulp van de 44 vragen in de enquête worden selecte concepten gemeten van de respondenten. Zo is er gekeken naar de attitude tegenover de workshops van UWV, de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal wat men bezit en andere algemene vragen waardoor er completer beeld geschetst wordt van de respondent. In de enquête waren vrijwel alle vragen verplicht, dit resulteerde in een databestand zonder missende waarden. De enige vragen die men over mocht slaan, waren attitude vragen over workshops die men niet had gevolgd.

3.2 Operationalisering

3.2.1 Onafhankelijke variabele

Opleidingsniveau

Om de onafhankelijke variabele *opleidingsniveau* te meten is er gebruik gemaakt van dezelfde standaard die het werkinstrument Sonar hanteert. De mogelijkheden voor opleidingsniveau zijn in Sonar onderverdeeld in negen categorieën, namelijk: (1) basisonderwijs; (2) vmbo; (3) havo/vwo; (4) mbo 1; (5) mbo 2; (6) mbo 3; (7) mbo 4; (8) hbo-bachelor; (9) universiteit master. In Nederland zijn er drie onderscheidingen in onderwijsniveau (CBS, 2020) Ten eerste is er een laag onderwijsniveau, dit omvat het basisonderwijs, vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo en mbo1. Vervolgens het middelbaar onderwijsniveau, dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, en mbo 2 tot en met mbo 4. Tot slot is er het hoog onderwijsniveau, dit omvat een hbo of universitair onderwijsniveau.

Voor dit onderzoek is er gekozen om opleidingsniveau tot een dichotome variabele te maken met een onderscheiding tussen laag/praktisch opgeleiden, dit betreft opleiding op basisonderwijs tot mbo 4, en hoog/theoretisch opgeleiden, dit betreft een hbo of universitaire opleiding. Hierbij is opleidingsniveau tot een dummy variabele gemaakt waarbij laagopgeleiden 0 en hoogopgeleiden 1 zijn. Deze keuze is gemaakt omdat er in Nederland een duidelijke onderscheiding is tussen mensen die praktisch (mbo) opgeleid zijn en theoretisch (hbo en wo) opgeleid zijn (van Soest, 2019). Tussen deze twee groepen wordt er een sterker verschil in attitude verwacht dan tussen de onderlinge opleidingsniveaus van mbo.

Daarnaast is het respondentenaantal een stuk lager bij mensen met een lage en middelbare opleiding dan bij mensen met een hoge opleiding. In totaal hebben 8 laagopgeleiden, 26 middelbaar opgeleiden en 101 hoogopgeleiden de enquête ingevuld. Omdat de laag en middelbaar opgeleiden een lagere representatie hebben in het totale respondentenaantal is er voor gekozen om deze groepen samen te voegen, zodat er een valide uitspraak gedaan kan worden over deze groep. Met een 34 laagopgeleiden en 101 hoogopgeleiden is er een duidelijke discrepantie tussen de twee groepen. De impact die dit heeft op het onderzoek wordt besproken in de discussie.

3.2.2 Afhankelijke variabelen

Attitude

Voor het meten van de attitude is er gebruik gemaakt van de definitie en items van Davis (1989), met een Cronbach's Alpha van .98. Een schaal is betrouwbaar wanneer de Cronbach's Alpha hoger is dan .7 (Allen & Bennet, 2012). Davis heeft de meting van attitude onderverdeeld in twee categorieën; waargenomen nut en waargenomen gebruiksgemak. In totaal zijn dit 12 items die worden gemeten op een vijf punt likert schaal met als antwoordopties: (1) sterk mee oneens, (2) oneens, (3) neutraal, (4) eens, (5) sterk mee eens. Deze items worden behandeld per workshop, om zo weer te geven of er een verschil in attitudes is tussen de workshops. Voorbeelden van de items die waargenomen nut meten zijn: Door het volgen van de workshop.... (a) *Is mijn zoektocht naar een nieuwe baan makkelijker geworden.* (b) *Heb ik meer controle gekregen over de zoektocht naar een nieuwe baan.* (c) *Ben ik beter geworden in het zoeken naar een nieuwe baan.* Voorbeelden van de items die waargenomen gebruiksgemak meten zijn: De workshop.... (i) *Was makkelijk te volgen.* (j) *Was uitdagend.* (k) *Ging te snel om te volgen/begrijpen.* De gehele item lijst staat weergegeven in de bijlage.

Er is een onderscheid in de hoeveelheid respondenten per workshop: brief en cv (n= 44), waar liggen jouw kansen/ een nieuw beroep (n= 16), sollicitatiegesprek (n= 25), sollicitatiegesprek voor de camera (n= 4), LinkedIn (n= 81), succesvol naar werk (n= 38), competenties (n= 23), netwerken (n= 47), sociale media (n= 24). De Cronbach's Alpha van de 12 items waren bij alle workshops boven de .7. Om de attitude te meten zijn er twee verschillende variabelen gecreëerd. Allereerst is er de attitude sociaal kapitaal, hierin wordt enkel de attitude meegenomen van de mensen die de workshop netwerken hebben gevolgd, omdat dit de workshop is die zich richt op het vergaren van sociaal kapitaal. Deze variabele wordt gebruikt om een significant effect vast te stellen tussen sociaal kapitaal en attitude. Vervolgens is de variabele attitude menselijk kapitaal gecreëerd. Hierin werden de attitude samengevoegd van de overige acht workshops die zich richten op het vergaren van menselijk kapitaal; brief en cv, een nieuw beroep, sollicitatiegesprek, sollicitatiegesprek voor de camera, LinkedIn, succesvol naar werk, competenties en sociale media. Deze variabele werd gebruikt om een significant effect vast te stellen tussen menselijk kapitaal en attitude.

3.2.3 Mediërende variabelen

Menselijk kapitaal

Voor het meten van menselijk kapitaal zijn meerdere vragen gebruikt die de verschillende facetten van het brede concept menselijk kapitaal weergeven. Auteurs hebben verschillende benaderingen voorgesteld om de hoeveelheid menselijk kapitaal van een individu te meten. Naast opleidingsniveau zijn er andere meetbare indicatoren die de hoeveelheid menselijk kapitaal bepalen. Er zijn trainingen tijdens werk, (werk)ervaring, inkomsten, en non-cognitieve vaardigheden (Folloni & Vittadini, 2010; World Bank 1995; Dagum & Slottje, 2000).

In dit onderzoek wordt menselijk kapitaal gemeten met behulp van non-cognitieve vaardigheden. Er is voor deze variabele gekozen, omdat dit een goede weergave is van de vaardigheden die men ontwikkeld bij het vergaren van menselijk kapitaal. Goed ontwikkelde non-cognitieve vaardigheden dragen ook bij in een zoektocht naar een baan (Hulten & Ramey, 2018). Daarnaast is het een betrouwbare variabele met een Cronbach's Alpha van .774. Deze variabele wordt gemeten op een vijf punt likert schaal met als antwoordopties: (1) sterk mee oneens, (2) oneens, (3) neutraal, (4) eens, (5) sterk mee eens.

De non-cognitieve vaardigheden zijn gemeten in zeven stellingen. Deze stellingen zijn gebaseerd op de enquête van Thomas, Kuncel, en Credé (2007). Ze worden gemeten op een vijf punt likert schaal met als antwoordopties: (1) sterk mee oneens, (2) oneens, (3) neutraal, (4) eens, (5) sterk mee eens. De stellingen zijn: (a) *Ik ben trots op wie ik ben en wat ik kan.* (b) *Ik ken mijn eigen sterke punten en valkuilen.* (c) *Ik heb duidelijk voor ogen wat ik wil bereiken in het leven.* (d) *Ik voel mij gesteund door mijn omgeving.* (e) *Een leidinggevende rol past bij mij.* (f) *Ik voel verantwoordelijkheid om mensen in mijn omgeving te helpen of ondersteunen.* (g) *Ik heb een brede algemene ontwikkeling.*

Hoe hoger de score is op deze variabele, hoe meer de non-cognitieve vaardigheden zijn ontwikkeld. Dit geeft ook een grotere hoeveelheid menselijk kapitaal weer.

Sociaal kapitaal

Voor het meten van de hoeveelheid sociaal kapitaal is er gebruik gemaakt van de 'Survey of the Social Networks of the Dutch (SSND) (Flap et al., 2000). Hierin wordt de 'Resource generator' geïntroduceerd. Deze set van items bestaat uit verschillende vaardigheden en middelen. In de generator wordt er gekeken naar wie in de sociale omgeving van de respondent deze vaardigheden en middelen bezit. De antwoordmogelijkheden zijn: Familie, vrienden, kennissen en niemand. De antwoordmogelijkheden zijn gehercodeerd naar familie= 4, vrienden= 3, kennissen= 2 en niemand= 1. Voorbeelden van de vaardigheden zijn: *Ken je iemand die: (a) Een auto of fiets kan repareren, (b) Handig is met computers, (c) Actief is in een (lokale) politieke partij, (d) Werkt bij een krant, radio of televisiestation.* Hoe meer vaardigheden en middelen er in de sociale omgeving van de respondent zijn, hoe meer sociaal kapitaal hij of zij bezit. Daarnaast is het is het meer waard als iemand in je

familie een vaardigheid of middel bezit dan een kennis. Hoe dichter de persoon in je persoonlijke omgeving staat, hoe meer het waard is. Van de 31 items worden de punten bij elkaar opgeteld (van 4 punten als ‘familielid’ wordt aangekruist tot 1 punt als er ‘niemand’ wordt aangekruist) hoe meer punten, hoe meer sociaal kapitaal de respondent bezit. De schaal van de 31 items die het sociaal kapitaal meet van een individu heeft een Cronbach’s Alpha van .908. De totale resource generator staat in de bijlage.

3.2.4 Controle variabelen

In overleg met UWV zijn de volgende controle variabelen geïncludeerd in de dataset, omdat ze invloed kunnen hebben op de attitude tegenover de workshop: leeftijd, geslacht, en geboorteland. Voor de variabele leeftijd zijn de antwoordmogelijkheden van 18 tot 66 jaar, in deze leeftijd komen mensen in aanmerking voor een WW-uitkering. Van geslacht is een dichotome variabele gemaakt man (0) vrouw (1) en geboorteland is een keuze uit (0) Nederland en (1) Anders.

3.3 Analyses

In de resultatensectie zal als eerste de beschrijvende statistiek van bovengenoemde variabelen worden gepresenteerd. Vervolgens worden er verschillende multiële regressies uitgevoerd om de hypothesen te testen. Via de stappen voor een mediatie van Baron & Kenny (1986) wordt er gekeken of er sprake is van een direct en indirect effect tussen de variabelen.

In de eerste twee modellen wordt er vastgesteld of er een direct effect is van opleidingsniveau (onafhankelijke variabele) op de attitude tegenover de workshops (afhankelijke variabelen) van UWV. Het eerste model meet het effect op de attitude van de workshops die menselijk kapitaal vergaren. Het tweede model meet het effect op de attitude van de workshops die zich richten op het vergaren van sociaal kapitaal. Vervolgens wordt er gekeken of er sprake is van een significant effect van opleidingsniveau (onafhankelijke variabele) op menselijk en sociaal kapitaal (twee mediërende variabelen). De volgende stap is om een direct effect vast te stellen tussen menselijk en sociaal kapitaal (mediërende variabelen) en de attitudes van de workshops. Als eerst het effect van menselijk kapitaal op de attitude van workshops die zich richten op het vergaren van menselijk kapitaal. Vervolgens het effect van sociaal kapitaal op de attitudes van de workshop netwerken. Tot slot wordt er gecontroleerd of het effect van opleidingsniveau (onafhankelijke variabele) op de attitude variabelen (afhankelijke variabelen) verdwijnt of vermindert wanneer er rekening wordt gehouden met menselijk en sociaal kapitaal (mediërende variabelen). Om een eventueel indirect effect te ondersteunen wordt er gebruik gemaakt van de bootstrapping methode van Preacher en Hayes (2008). Voor het vaststellen van een effect wordt er een significantielevel gehanteerd van .05.

4. Resultaten

4.1 Beschrijvende statistiek

In tabel 1 worden de onafhankelijke, mediërende, afhankelijke en controle variabelen uit dit onderzoek gepresenteerd. De enquête is meer ingevuld door hoogopgeleiden (101 respondenten) dan laagopgeleiden (34 respondenten). De attitude tegenover de workshops kunnen over het algemeen als vrij neutraal beschouwd worden. De attitude van de workshop netwerken (sociaal kapitaal) heeft een $M= 3.25$. De hoeveelheid mensen die de workshop netwerken hebben gevolgd is 47, waarvan er 9 laagopgeleid zijn en 38 hoogopgeleid. De lage hoeveelheid laagopgeleiden van deze workshop kan een effect hebben op de resultaten. De attitude van de workshops die zich richten op menselijk kapitaal heeft een $M= 3.21$ (beide gemeten op een vijf punten likert schaal). De variabelen waarmee menselijk kapitaal gemeten wordt is non-cognitieve vaardigheden. Omdat veel hoogopgeleiden de enquête hebben ingevuld, en de verwachting is dat hoog opgeleiden meer menselijk kapitaal bezitten, liggen de resultaten van non-cognitieve vaardigheden in lijn met de verwachtingen. Op de vijf punten likert schaal van non-cognitieve vaardigheden is er een relatief hoge uitkomst met $M= 3.94$. Sociaal kapitaal is gemeten op een 4 punten schaal en heeft een $M= 2.93$. Qua controle variabelen is er te zien dat de gemiddelde leeftijd $M= 44$ jaar is, opvallend is dat de jongste respondent 28 jaar is, terwijl er vanaf 18 jaar gemeten wordt. Dit valt te verklaren doordat er zelden cliënten zijn die participeren aan een workshop die onder de jongerenafdeling vallen (cliënten tot 27 jaar). Dit is een groep die vaak moeilijk te motiveren is om een workshop te volgen. Daarnaast is er te zien dat er iets meer vrouwen (78) dan mannen (57) de enquête hebben ingevuld. En over het algemeen zijn vrijwel alle respondenten in Nederland geboren (121).

Tabel 1. Beschrijvende statistiek.

Variabelen	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
Opleiding	135	0	1		.44
Attitude sociaal kapitaal	47	1.33	4.50	3.25	.71
Attitude menselijk kapitaal	132	1.33	4.33	3.21	.63
Non-cognitieve vaardigheden	135	1.71	5	3.94	.52
Sociaal kapitaal	135	1.06	3.81	2.93	.52
Leeftijd	135	28	58	44.38	9.47
Geslacht	135	0	1		.50
Geboorteland	135	0	1		.31

Door middel van een correlatie matrix is er gekeken of er een samenhang is tussen de afhankelijke, onafhankelijke en controle variabelen, dit staat weergegeven in tabel 2. De samenhang tussen de variabelen kunnen worden gezien als betrouwbaar, pas bij een r boven de .80 is er sprake van een hoge

correlatie en verklaart de ene variabele de andere variabele (Field, 2005). Dit is bij deze variabelen niet het geval.

Tabel 2. Correlatie matrix tussen afhankelijke, onafhankelijke en controle variabelen.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1) Opleidingsniveau	-							
2) Attitude menselijk kapitaal	.110	-						
3) Attitude sociaal kapitaal	.088	.497**	-					
4) Menselijk kapitaal	.259**	-.028	.137	-				
5) Sociaal kapitaal	.251**	.131	.086	.347**	-			
6) Leeftijd	-.098	-.015	-.104	.016	-.167	-		
7) Geboorteland	-.194	-.128	.028	-.163	-.209*	.148	-	
8) Geslacht	.057	-.113	.087	.034	.208*	-.138	-.054	-

Noot: Spearman correlatie * $p < .05$; ** $p < .01$

4.2 Regressieanalyse

Om het effect van opleidingsniveau op beide attitudes te meten, met de bijbehorende mediërende variabele, is er gebruik gemaakt van meerdere regressieanalyses.

Voordat de resultaten werden geïnterpreteerd, moest er eerst aan de assumpties van multiële regressie worden voldaan door middel van een residuenanalyse. De eerste assumptie waar naar gekeken is, is de aanwezigheid van uitschieters (outliers). Dit zijn individuele waarden die een vertekend beeld geven van de data, omdat ze relatief ver af liggen van de overige data (Field, 2005). Als eerst is er met behulp van een boxplot gekeken of er uitschieters tussen de waardes zaten. Op basis hiervan waren er enkele uitschieters waargenomen. Met behulp van cook's distance is er echter vastgesteld dat er geen statistische invloedrijke uitschieter waren. De tweede assumptie is de afwezigheid van multicollineariteit. Hierbij wordt er gekeken of er een te hoge correlatie tussen predictoren is (Field, 2005). De variabelen hebben een *VIF* onder 10 en een *Tolerance* groter dan .1, dus er is voldaan aan de assumptie. Tot slot is er gekeken of de variabelen normaal verdeeld zijn, met behulp van een p-p plot. Hierin is een lichte afwijking te zien in de residuen. Om aan deze assumptie te voldoen is er gebruik gemaakt van een bootstrap methode. Met deze methode worden duizend steekproeven meegenomen en wordt er daarmee een betere statistische schatting gedaan, ondanks dat de residuen niet compleet normaal zijn verdeeld (Wright, London & Field, 2011). Met behulp van deze methode zijn er aan alle assumpties voldaan.

Voor het uitvoeren van een mediatie is er gebruik gemaakt van de stappen van Baron en Kenny (1986), waarbij er door middel van verschillende regressieanalyses getoetst is of menselijk en sociaal kapitaal een mediërende rol hebben in de relatie tussen opleidingsniveau en attitudes.

De eerste stap is door middel van een regressie vaststellen of opleidingsniveau een effect heeft op attitude workshops menselijk kapitaal (model 1). Hierbij is er gebruik gemaakt van de bootstrap

methode. Uit de resultaten bleek dat er geen significant effect is gevonden in dit model, $b = .009$, $p = .929$. Vervolgens is er een regressie uitgevoerd om vast te stellen of opleidingsniveau een direct effect heeft op de attitude van workshop netwerken. Ook hierbij is gebruik gemaakt van de bootstrap methode. Net zoals bij model 1 is er geen significant effect gevonden in model 2, $b = .023$, $p = .921$. Helaas is er daardoor niet aan de eerste stap van mediatie van Baron en Kenny (1986) voldaan, doordat er geen direct effect is geconstateerd tussen opleiding (onafhankelijke variabele) en beide attitudes (afhankelijke variabelen). Hierdoor kunnen er ook geen indirecte verbanden vastgesteld worden, en is er dus geen sprake van een mediatie. Alsnog zijn de vervolgstappen van Baron en Kenny (1986) uitgevoerd om vast te stellen of er andere significante effecten vastgesteld kunnen worden. De tweede stap van Baron en Kenny (1986) meet of er een direct effect is van opleidingsniveau (onafhankelijke variabele) op menselijk en sociaal kapitaal (mediërende variabelen). Hiervoor werd in het derde model getest of er een direct effect is van opleidingsniveau op menselijk kapitaal, waarbij menselijk kapitaal bestaat uit non-cognitieve vaardigheden. Bij dit model werd een significant effect gevonden. Opleidingsniveau had een positief significant effect op non-cognitieve vaardigheden met $b = .311$, $\beta = .259$, $p < .01$. Dit model verklaart 12,2% van de variantie in de mate van non cognitieve vaardigheden. In tabel 3 worden de resultaten van de eerste drie modellen weergegeven. In tabel 4 worden de gegevens van het vierde model beschreven. In dit model is er gekeken naar het directe effect van opleidingsniveau op de hoeveelheid sociaal kapitaal. Hier werd ook een positief significant effect vastgesteld met $b = .284$, $\beta = .238$, $p < .05$. Dit model verklaart 17,2% van de verklaarde variantie in de mate van sociaal kapitaal.

Tabel 3. Regressie analyses (gebaseerd op 1000 bootstrap steekproeven)

	Attitude menkap		Attitude sockap		Menselijk kapitaal	
	B	β	B	β	B	β
Constant	3.159		3.222		3.541	
<i>Onafhankelijke variabele</i>						
Opleidingsniveau	.009 (.127)	.006	.023 (.217)	.013	.311** (.105)	.259
<i>Controle variabelen</i>						
Geslacht	-.157 (.108)	-.124	.097 (.211)	.068	.041 (.088)	.039
Geboorteland	-.312 (.216)	-.154	-.206 (.661)	-.082	-.316 (.188)	-.185
Leeftijd	.005 (.007)	.070	-.001 (.012)	-.014	.005 (.005)	.095
F	---	1.38	.125		---	4.50
R ²	---	.042	.012		---	.122
N	---	132	47		---	135

Noot: * $p < .05$; ** $p < .01$ (tweezijdig).

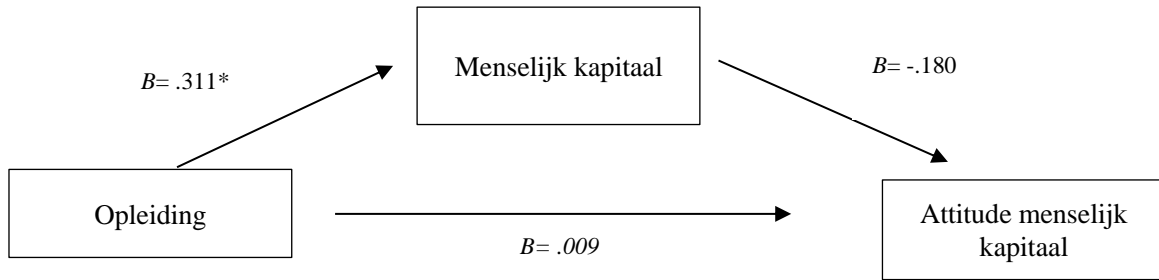
Bij de derde stap van Baron & Kenny (1986) wordt er een direct verband getest van sociaal en menselijk kapitaal (mediërende variabelen) op beide attitudes (afhankelijke variabelen). In model 5 is er een direct verband getest van menselijk kapitaal op de attitude van de workshops die menselijk kapitaal vergaren. Bij dit model werd geen significant effect vastgesteld met $b = -.180$, $p = .122$. De analyse laat zien dat er wel een negatief effect is van menselijk kapitaal op de attitude, dit is in lijn met de verwachtingen dat een grotere hoeveelheid aan menselijk kapitaal resulteert in een negatieve invloed op de attitude tegenover de workshops. In model 6 is er getest of er een direct verband is tussen sociaal kapitaal en de attitude op de workshop netwerken. Bij dit model werd er ook geen significant vastgesteld met $b = .005$, $p = .982$. De gegevens van deze modellen zijn verwerkt in tabel 4. Doordat er geen significant effect is vastgesteld van menselijk en sociaal kapitaal op de attitudes, is er niet voldaan aan de derde stap van Baron & Kenny. Hierdoor is de laatste stap van Baron & Kenny niet uitgevoerd, waarbij er wordt vastgesteld dat het effect van opleidingsniveau op attitude verdwijnt of significant vermindert nadat er rekening wordt gehouden met menselijk en sociaal kapitaal (model 7 en 8).

Tabel 4. Regressie analyses (gebaseerd op 1000 bootstrap steekproeven)

sockap	Sociaal kapitaal		Attitude menkap		Attitude	
	B	β	B	β	B	β
Constant	2.811		3.844		3.220	
<i>Onafhankelijke variabele</i>						
Opleidingsniveau	.284*	.238 (.111)				
Menselijk kapitaal			-.180 (.113)	-.150		
Sociaal kapitaal					.005 (.257)	.003
<i>Controle variabelen</i>						
Geslacht	.176 (.087)	.168	-.149 (.107)	-.118	.097 (.219)	.067
Geboorteland	-.341 (.196)	-.200	-.385 (.212)	-.190	-.206 (.657)	-.083
Leeftijd	-.005 (.004)	-.084	.006 (.007)	.083	-.001 (.013)	-.012
F	---	6.750	---	2.124	---	.124
R ²	---	.172	---	.250	---	.012
N	---	135	---	132	---	47

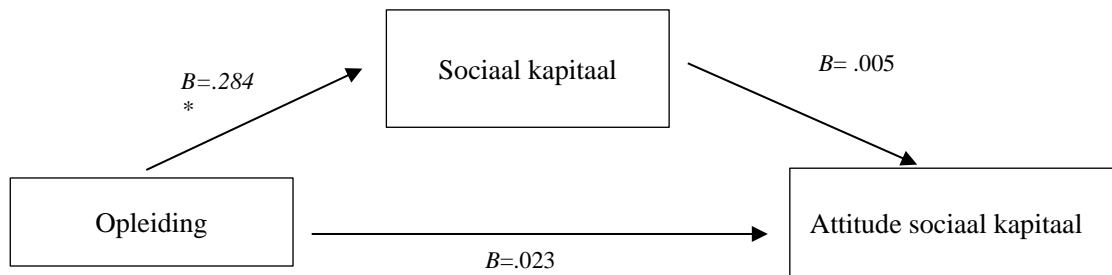
Noot: * $p < .05$ (tweezijdig)

Model 7



Figuur 2. Mediatie model met coëfficiënten, * $p < .01$

Model 8



Figuur 3. Mediatie model met coëfficiënten, * $p < .05$

5. Conclusie en Discussie

In dit kwantitatieve onderzoek is er gekeken naar het effect van opleidingsniveau op de attitude tegenover de workshops van UWV en in hoeverre dit wordt gemedieerd door menselijk en sociaal kapitaal.

Uit dit onderzoek zijn opvallende bevindingen gekomen die zijn omschreven in de resultaten. Zo is er aan de hand van de verzamelde data geen significant effect vastgesteld tussen opleidingsniveau en attitude tegenover de workshops. Een hogere opleiding leidt dus niet tot een negatievere attitude tegenover de workshops die zich richten op het vergaren van zowel menselijk als sociaal kapitaal. Doordat er geen direct verband is vastgesteld tussen opleiding en attitude, viel een kans op mediatie via menselijk en sociaal kapitaal ook weg.

In de resultaten is er daarentegen wel een positief significant effect gevonden van opleidingsniveau op menselijk en sociaal kapitaal. Dit was in de lijn met verwachting op basis van de literatuur (Becker, 1964; Granovetter, 1974). Er is echter geen significant effect vastgesteld tussen menselijk en sociaal kapitaal en de attitude tegenover de workshops. Opleidingsniveau is dus wel verantwoordelijk voor een grotere hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal, maar dit heeft geen effect op de attitude tegenover de workshops. Dit laat zien dat de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal die mensen bezitten geen invloed heeft op hoe zij de workshop ervaren.

Deze bevindingen zijn opvallend omdat dit tegen de literatuur ingaat. Gebaseerd op de literatuur is de verwachting dat hoogopgeleiden een negatievere attitude hebben tegenover de workshops dan laagopgeleiden, omdat hoogopgeleiden meer vaardigheden bezitten die in de workshops worden aangeleerd en zij daardoor minder baat hebben bij het volgen van een workshop dan laagopgeleiden (Vinokur et al., 2002).

Wanneer er gekeken wordt naar de attitude tegenover de workshops is er wel te zien dat de attitude vrij neutraal is voor zowel de workshops die zich focussen op menselijk als op sociaal kapitaal, respectievelijk 3,21 en 3,25 op een vijf punt likert schaal. Deze cijfers reflecteren dat cliënten met een neutrale houding naar de workshops kijken. Hier zit daarentegen geen verschil tussen verschillende opleidingsniveaus. Een mogelijke verklaring voor de neutrale attitude tegenover de workshops is dat ze te makkelijk zijn. Een van de vragen om attitude te meten van de respondenten is: *“De workshop was makkelijk te volgen.”*. Gemiddeld scoort deze vraag een 4.1 op een 5 punt likert schaal. Dit resultaat kan er op duiden dat de workshops te makkelijk zijn en er te weinig uitdaging zit in de workshop. Dit kan zowel gelden voor laag- als hoogopgeleiden, waardoor er geen verschil zichtbaar is tussen opleidingsniveaus op attitudes. Er kan zodoende geconcludeerd worden dat er geen significant verschil is in de attitude tegenover de workshops van UWV op basis van educatieachtergrond, en de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal. Er zijn daarentegen wel verbeteringen wenselijk in de workshops aangezien de gemiddelde attitude vrij neutraal is.

Het belang van het beantwoorden van deze vraagstukken is om inzicht te krijgen in de perceptie die cliënten hebben op de workshops van UWV. Literatuur toont aan dat het volgen van trainingen een positief effect heeft op het vinden van een nieuwe baan, maar dat dit kan verschillen tussen subpopulaties (Shirom, Vinokur, & Price, 2008). Door middel van dit onderzoek kan er geconcludeerd worden of er een verschil is in attitude bij de cliënten van UWV en kan daarop het beleid aangepast worden, zodat zowel hoog- als laagopgeleiden op de juiste manier worden ondersteund in hun zoektocht naar werk.

In mijn onderzoek zaten bepaalde limitaties, dit had vooral betrekking op de dataverzameling. Het initiële plan van aanpak voor de dataverzameling van dit onderzoek was om de enquête fysiek af te nemen bij de cliënten die de workshops volgde. Er worden per week meerdere workshops gegeven met ongeveer tien tot vijftien participanten. Hierbij zou ik in de maand van april aansluiten en aan het einde van de workshop de enquête afnemen. Dit zou een hoge response percentage creëren. Helaas werd er door het Covid-19 virus geen workshops meer gegeven bij UWV en heb ik de enquête online verstuurd naar de cliënten. Uiteindelijk hebben 135 respondenten de enquête volledig ingevuld, maar is er een discrepantie aanwezig in opleidingsniveau van de respondenten. Doordat de enquête door 101 hoogopgeleiden en 34 laagopgeleiden is ingevuld, was de variabele opleidingsniveau niet normaal verdeeld. Er zijn bij de analyses gebruik gemaakt van de bootstrap methode van Preacher en Hayes (2008) om zo tot een betere statistische schatting te komen, ondanks dat de residuen van opleidingsniveau niet normaal verdeeld zijn (Wright, London & Field, 2011).

Het lage respondentenaantal van laagopgeleiden, kan invloed hebben gehad op uitkomst van de analyses. Enkel negen respondenten met een lage opleiding hadden de workshop netwerken gevolgd, hierdoor kon niet worden getoetst of het effect van opleidingsniveau (onafhankelijke variabele) op de attitude variabelen (afhankelijke variabelen) verdwijnt of vermindert wanneer er rekening wordt gehouden met menselijk en sociaal kapitaal (mediërende variabelen) (model 8), omdat hierover geen valide uitspraak gedaan kon worden.

Een suggestie voor een vervolgonderzoek is dan ook een vorm van kwalitatief onderzoek uit te voeren waarbij er naar de achterliggende mening en visie van de cliënten wordt gekeken en wat voor verbeteringen gemaakt kunnen worden bij de invulling van de workshops van UWV. Dit kan zowel bij laag- als hoogopgeleiden cliënten, omdat er bij beide groepen sprake is van een neutrale attitude. Door in het vervolg een kwalitatief onderzoek uit te voeren, kan er een beter beeld gecreëerd worden in de potentiële verbeterpunten van de workshops van UWV. Een suggestie is om te focussen op de moeilijkheidsgraad van de workshops en of de cliënten de workshops als uitdagend ervaren, want uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat hierin nog stappen gemaakt kunnen worden.

6. Beleidsadvies

Het doel van het UWV is om zo veel mogelijk WW'ers weer aan het werk te krijgen. Niet iedereen kan dit op eigen kracht. Daarom biedt UWV ondersteuning waar dat nodig is (UWV, 2020). Een van de manieren waarop ondersteuning gegeven wordt aan de WW'ers zijn de workshops die worden aangeboden die zich focussen op het aanleren van kennis en vaardigheden die nodig zijn in de zoektocht naar een baan. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat er een vrij neutrale attitude is tegenover de workshops. Dit geldt voor zowel laag- als hoogopgeleiden.

De beleidsvraag van dit onderzoek is: *“Wat voor aanpassingen kan UWV (regio Utrecht) maken om haar aanvullende dienstverlening te verbeteren voor individuen met een hoge opleiding?”*

De verwachting was dat hoogopgeleiden een negatievere attitude zouden hebben tegenover de workshops, omdat zij meer menselijk en sociaal kapitaal bezitten dan laagopgeleiden. Dit blijkt echter niet het geval te zijn. Desalniettemin blijkt uit de gemiddelde score van de attitude dat er wel degelijk aanpassingen gemaakt kunnen worden in de workshops van UWV. Ondanks dat deze neutrale attitude niet wordt verklaard door de hoeveelheid menselijk en sociaal kapitaal, zijn er andere mogelijkheden die meegenomen kunnen worden in vervolgonderzoek.

Als eerst kunnen er meer mogelijkheden gecreëerd worden voor terugkoppeling of evaluatiemomenten voor de cliënten die de workshops volgen. Dit kan worden gerealiseerd door gebruik te maken van evaluatieformulieren die na de workshops anoniem kunnen worden ingevuld. Hierin kunnen de cliënten direct feedback geven per workshops en kunnen er suggesties gedaan worden voor mogelijke verbeteringen. Het gebruik van evaluatieformulieren wordt regelmatig gebruikt in grote bedrijven en heeft een positief effect op de tevredenheid tegenover de trainingen (Dawe, 2003; Manyalich, Guasch, Paez, Valero, & Istrate, 2012).

Daarnaast is er een mogelijkheid om in de workshops meer in te gaan op zelfontwikkeling. Enkele adviseurs, die dagelijks contact hebben met cliënten die moeite hebben met werk vinden, hebben aangegeven dat veel cliënten zelfkennis missen. Ze weten daardoor niet goed op welke functies ze precies willen solliciteren, en onderschatten zichzelf. Onderzoek toont aan dat trainingen die zich focussen op zelfkennis en persoonlijke ontwikkeling een positief effect hebben op de werkhouding van individuen (Hallier & Butts, 1999). Dit kan voor UWV een potentieel interessante toevoeging aan de workshops zijn.

Tot slot kunnen de workshops mogelijk wat meer uitdagend gemaakt worden voor de cliënten, omdat ze nu over het algemeen als makkelijk worden ervaren.

Bronvermelding

Allen, P., & Bennet, K. (2012). *SPSS Statistics. A Pratical Guide Version 20*. South Melbourne: Cengage Learning Australia Pty Limited.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182

Bartley, M., & Owen, C. (1996). Relation between socioeconomic status, employment, and health during economic change, 1973-93. *BMJ*, 313(7055), 445–449.

<https://doi.org/10.1136/bmj.313.7055.445>

Bijl, R. V., Zorlu, A., van Rijn, A. S., Jennissen, R. P., & Blom, M. (2005). *The Integration Monitor 2005 The social integration of migrants monitored over time: trend and cohort analyses*. Den Haag: WODC

Bourdieu, P. (1989). *Opstellen over smaak, habitus en het veldbegrip*. Van Gennep Amsterdam.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020, 13 februari). *Arbeidsdeelname; Kerncijfers*. Geraadpleegd op 15 mei 2020, van <https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=801D#/CBS/nl/dataset/82309NED/table>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020a, 12 februari). *Werkenden*. Geraadpleegd op 28 februari 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020b, 12 februari). *Werkloosheid naar onderwijsniveau*. Geraadpleegd op 5 maart 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen/werkloosheid-naar-onderwijsniveau>

CLO. (2019, 5 juni). *Hoogopgeleiden, 2018 | Compendium voor de Leefomgeving*. Geraadpleegd op 31 maart 2020, van <https://www.clo.nl/indicatoren/nl2100-opleidingsniveau-bevolking>

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120.

Dagum, C., & Slottje, D. (2000). A new method to estimate the level and distribution of household human capital with application. *Structural Change and Economic Dynamics*, 11(1), 67–94.

Geraadpleegd van <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eee:streco:v:11:y:2000:i:1-2:p:67-94>

Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319. <https://doi.org/10.2307/249008>

Dawe, S. (2003). *Determinants of successful training practices in large Australian firms.*

Geraadpleegd van https://ncver.edu.au/__data/assets/file/0015/10743/determinants-of-successful-training-practices-930.pdf

Eby, L. T., & Buch, K. (1995). Job Loss as Career Growth: Responses to Involuntary Career Transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 26–42. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00526.x>

Epitropaki, O., & Martin, R. (1999). The impact of relational demography on the quality of leader-member exchanges and employees' work attitudes and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(2), 237–240. <https://doi.org/10.1348/096317999166635>

Fallick, B. C. (1996). A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers. *ILR Review*, 50(1), 5–16. <https://doi.org/10.1177/001979399605000101>

Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121–144.

Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. Londen: SAGE Publications.

Flap, H., Snijders, T., Völker, B., & van der Gaag, M. (2002). Measurement instruments for social capital of individuals, 1-17. <https://gaag.home.xs4all.nl/work/SSND.pdf>

Flap, H., Lam, N., Sprengers, M., & Tazelaar, F. (1987). Netwerken en werkloosheid. De invloed van sociale hulpbronnen op het gedrag van werklozen op de arbeidsmarkt en de gevolgen van werkloosheid voor participatie en isolatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3(3), 69-79.

Folloni, G., & Vittadini, G. (2010). HUMAN CAPITAL MEASUREMENT: A SURVEY. *Journal of Economic Surveys*, 24(2), 248–279. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2009.00614.x>

Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations* (4de editie). Geraadpleegd van <https://psycnet.apa.org/record/2001-01461-000>

Granovetter, M.S. (1974). *Getting a job. A study of social contacts and careers*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Hallier, J. & Butts, S. (1999). "Employers' discovery of training: self-development, employability and the rhetoric of partnership", *Employee Relations*, Vol. 21 No. 1, pp. 80-95.
<https://doi.org/10.1108/01425459910253000>

Henwood, F., & Miles, I. (1987). The experience of unemployment and the sexual division of labour. *Unemployed people*, 94–110.

Hulten, C. R., & Ramey, V. A. (2018). *Education, Skills, and Technical Change: Implications for Future US GDP Growth (National Bureau of Economic Research Studies in Income and Wealth)* (First editie). Chicago, US: University of Chicago Press.

Kanfer, R., & Hulin, C.L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38(4), 835–847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00569.x>

Lin, N., & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social networks*, 8(4), 365-385.

Lin, N. & Erickson, B.H. (2008). *Social capital: an international research program*. Oxford University Press.

Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009–1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>

Luthar, H. K., DiBattista, R. A., & Gautschi, T. (1997). Perception of What the Ethical Climate is and What it Should be: The Role of Gender, Academic Status, and Ethical Education. *Journal of Business Ethics*, 16(2), 205–217. <https://doi.org/10.1023/a:1017980520924>

Manyalich, M., Guasch, X., Paez, G., Valero, R., & Istrate, M. (2012). ETPOD (European Training Program on Organ Donation): a successful training program to improve organ donation. *Transplant International*, 26(4), 373–384. <https://doi.org/10.1111/tri.12047>

- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868. <https://doi.org/10.2307/1519749>
- Muller, J., Hicks, R., & Winocur, S. (1993). The effects of employment and unemployment on psychological well-being in Australian clerical workers: Gender differences. *Australian Journal of Psychology*, 45(2), 103–108.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Quite, W., Hofstra, B., Knigge, A., & de Schipper, N. (2013). De werking van sociaal kapitaal in het statusverwervingsproces in Nederland. *Mens en maatschappij*, 88(4), 400–425. <https://doi.org/10.5117/mem2013.4.quit>
- Rásky, E., Stronegger, W. J., & Freidl, W. (1996). Employment status and its health-related effects in rural Styria, Austria. *Preventive medicine*, 25(116), 757–763.
- Remery, C., Henkens, K., & Ekamper, J. S. S. P. (2001). Omgaan met veroudering en een krappe arbeidsmarkt: de visie van de Nederlandse werkgever'. *M&O, Tijdschrift voor Management en Organisatie*, 55(6), 23-39.
- Rife, J. C., & Belcher, J. R. (1994). Assisting Unemployed Older Workers to Become Reemployed: An Experimental Evaluation. *Research on Social Work Practice*, 4(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/104973159400400101>
- Rutter, M. E., & Jones, J. V. (2007). The Job Club Redux: A Step Forward in Addressing the Career Development Needs of Counselor Education Students. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 280–288. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00084.x>
- 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(4), 646–654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.646>
- Saks, A.M. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (Vol. 2005, pp. 155–179). Hoboken, New York: John Wiley & Sons .

Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & de Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? *De Psycholoog*, 422–428.

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1(1).
Geraadpleegd van <https://www.jstor.org/stable/1818907?seq=1>

Shirom, A., Vinokur, A., & Price, R. (2008). Self-Efficacy as a Moderator of the Effects of Job-Search Workshops on Re-Employment: A Field Experiment. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(7), 1778–1804. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00369.x>

Smith, A., & Research, I. S. (2015). *The Wealth of Nations*. London, UK: Industrial Systems Research.

Sobczak, A., Debucquet, G., & Havard, C. (2006). The impact of higher education on students' and young managers' perception of companies and CSR: an exploratory analysis. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 6(4), 463–474.
<https://doi.org/10.1108/14720700610689577>

Son, H. H. (2010). Human Capital Development. *ADB Economics Working Paper*, 3–36.
Geraadpleegd van
<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=378070074070098111112103075090125076009075022081036087078089006067079007091127073007021011006001039100019101101011107083117091116049039081035027107119084067092106025069011095094066088126007104065101121066011091004028084026030079082086111112121117089072&EXT=pdf>

Thomas, L. L., Kuncel, N. R., & Credé, M. (2007). Noncognitive Variables in College Admissions. *Educational and Psychological Measurement*, 67(4), 635–657.
<https://doi.org/10.1177/0013164406292074>

Tubergen, F. van. (2004). The integration of immigrants in cross-national perspective: origin, destination and community effects. Ponsen & Looijen b.v., Wageningen.

UWV. (z.d.). *Wat is UWV?* Geraadpleegd op 21 februari 2020, van <https://www.uwv.nl/overuwv/wat-is-uwv/organisatie/detail/missie-visie>

UWV. (2020). *Jaarverslag UWV 2019*. Geraadpleegd van <https://jaarverslag.uwv.nl/>

Van Dalen, H., Henkens, C. J. I. M., & Schippers, J. J. (2007). Oudere werknemers door de lens van de werkgever. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.

Van Der Gaag, M., & Snijders, T. A. B. (2005). The Resource Generator: social capital quantification with concrete items. *Social Networks*, 27(1), 1–29. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2004.10.001>

van Esch, W., Petit, R., Neuvel, J., & Karsten, S. (2011). Sociaal kapitaal in het mbo: slagboom of hefboom? Onderzoek onder mbo'ers en docenten. Den Bosch/Utrecht: EcBo Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

van Soest, H. (2019, 16 augustus). De kloof tussen laag en hoog opgeleid groeit. *Het Parool*. Geraadpleegd van <https://www.parool.nl>

Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology*, 23(1), 39–74. <https://doi.org/10.1007/bf02506922>

Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. H. (2000). Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 32–47. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.32>

Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A. D., & Price, R. H. (2002). The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 5–19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.5>

Warr, P., & Jackson, P. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychological Medicine*, 15(4), 795–807. <https://doi.org/10.1017/s003329170000502x>

Watson, T. (2017). *Sociology, Work and Organisation* (7th edition). London and New York: Routledge Taylor & Francis group

Weisbrod, B. A. (1962). Education and Investment in Human Capital. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 106–123. <https://doi.org/10.1086/258728>

West, M. R., Kraft, M. A., Finn, A. S., Martin, R. E., Duckworth, A. L., Gabrieli, C. F. O., & Gabrieli, J. D. E. (2016). Promise and Paradox. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 38(1), 148–170. <https://doi.org/10.3102/0162373715597298>

World Bank. 1995. *World Development Report 1995 : Workers in an Integrating World*. New York: Oxford University Press. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5978>

Wright, D. B., London, K. & Field, A. P. (2011). Using Bootstrap Estimation and the Plug-in Principle for Clinical Psychology Data. *Journal of Experimental Psychopathology*, 2(2), 252–270

Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117–127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>

Appendix

Appendix 1: Syntax

Syntax – Hercoderen en computen

*Hercoderen van opleidingsniveau in een dichotome variable met 0-1.
RECODE Opleiding (1 thru 7=0) (8 thru 9=1) INTO opleiding_new.
VARIABLE LABELS opleiding_new 'laag of hoog opgeleid'.
VALUE LABELS opleiding_new 0 'laag opgeleid' 1 'hoog opgeleid'.

FREQUENCIES opleiding_new.

*Hercoderen van geslacht in een dichotome variabele met 0-1.
RECODE Geslacht (1=0) (2=1) INTO geslacht_new.
VALUE LABELS Geslacht 0 'man' 1 'vrouw'.

FREQUENCIES geslacht_new.

*Hercoderen van geboorteland in een dichotome variable met 0-1.
RECODE Geboorteland (1=0) (2=1) INTO geboorteland_new.
VARIABLE LABELS geboorteland_new 'land waar je geboren bent'.
VALUE LABELS geboorteland_new 0 'Nederland' 1 'Buitenland'.

FREQUENCIES geboorteland_new.

*hercoderen van items 10 van attitude per workshop
RECODE brcv_at10 enb_at10 sol_at10 solcam_at10 link_at10 comp_at10 snw_at10 net_at10
some_at10 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO new_brcv_at10 new_enb_at10 new_sol_at10
new_solcam_at10 new_link_at10 new_comp_at10 new_snw_at10 new_net_at10 new_some_at10.

*Hercoderen van sociaal kapitaal

sockap1 sockap2 sockap3 sockap4 sockap5 sockap6 sockap7 sockap8 sockap9 sockap10 sockap11
sockap12 sockap13 sockap14 sockap15 sockap16 sockap17 sockap18 sockap19 sockap20 sockap21
sockap22 sockap23 sockap24 sockap25 sockap26 sockap27 sockap28 sockap29 sockap30 sockap31
(1=4) (2=3) (3=2) (4=1) INTO new_sockap1 new_sockap2 new_sockap3 new_sockap4 new_sockap5
new_sockap6 new_sockap7 new_sockap8 new_sockap9 new_sockap10 new_sockap11 new_sockap12
new_sockap13 new_sockap14 new_sockap15 new_sockap16 new_sockap17 new_sockap18
new_sockap19 new_sockap20 new_sockap21 new_sockap22 new_sockap23
new_sockap24 new_sockap25 new_sockap26 new_sockap27 new_sockap28 new_sockap29
new_sockap30 new_sockap31.

*Betrouwbaarheid testen van sociaal kapitaal.

*Cronbach's Alpha van .908

RELIABILITY

```
/VARIABLES=new_sockap1 new_sockap2 new_sockap3 new_sockap4 new_sockap5 new_sockap6  
new_sockap7 new_sockap8 new_sockap9 new_sockap10 new_sockap11 new_sockap12  
new_sockap13 new_sockap14 new_sockap15 new_sockap16 new_sockap17 new_sockap18  
new_sockap19 new_sockap20 new_sockap21 new_sockap22 new_sockap23 new_sockap24  
new_sockap25 new_sockap26 new_sockap27 new_sockap28 new_sockap29 new_sockap30  
new_sockap31  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

*Betrouwbaarheid meten van de attitude van de workshops

* brief en cv Cronbach's Alpha .927

RELIABILITY

```
/VARIABLES=brcv_at1 brcv_at2 brcv_at3 brcv_at4 brcv_at5 brcv_at6 brcv_at7 brcv_at8 brcv_at9  
brcv_at11 brcv_at12 new_brcv_at10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

*een nieuw beroep Cronbach's Alpha .922

RELIABILITY

```
/VARIABLES=enb_at1 enb_at2 enb_at3 enb_at4 enb_at5 enb_at6 enb_at7 enb_at9 enb_at11  
enb_at12 enb_at8 new_enb_at10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

*sollicitatiegesprek Cronbach's Alpha .874

RELIABILITY

```
/VARIABLES=sol_at1 sol_at2 sol_at3 sol_at4 sol_at5 sol_at6 sol_at7 sol_at9 sol_at11 sol_at12  
sol_at8 new_sol_at10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

*sollicitatiegesprek voor de camera Cronbach's Alpha .785

RELIABILITY

```
/VARIABLES=solcam_at1 solcam_at2 solcam_at3 solcam_at4 solcam_at5 solcam_at6 solcam_at7
```

solcam_at9 solcam_at11 solcam_at12 solcam_at8 new_solcam_at10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

*LinkedIn Cronbach's Alpha .859

RELIABILITY

/VARIABLES=link_at1 link_at2 link_at3 link_at4 link_at5 link_at6 link_at7 link_at9 link_at11
link_at12 link_at8 new_link_at10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

*Succesvol naar werk Cronbach's Alpha .932

RELIABILITY

/VARIABLES=snw_at1 snw_at2 snw_at3 snw_at4 snw_at5 snw_at6 snw_at7 snw_at9 snw_at11
snw_at12 snw_at8 new_snw_at10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

*Competenties Cronbach's Alpha .897

RELIABILITY

/VARIABLES=comp_at1 comp_at2 comp_at3 comp_at4 comp_at5 comp_at6 comp_at7 comp_at9
comp_at11 comp_at12 comp_at8 new_comp_at10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

*Netwerken Cronbach's Alpha .936

RELIABILITY

/VARIABLES=net_at1 net_at2 net_at3 net_at4 net_at5 net_at6 net_at7 net_at9 net_at11 net_at12
net_at8 new_net_at10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

*sociale media Cronbach's Alpha .907

RELIABILITY

/VARIABLES=some_at1 some_at2 some_at3 some_at4 some_at5 some_at6 some_at7 some_at9
some_at11 some_at12 some_at8 new_some_at10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

*Betrouwbaarheid meten van non cognitieve vaardigheden

*Cronbach's Alpha van .774

RELIABILITY

/VARIABLES=noncog1 noncog2 noncog3 noncog4 noncog5 noncog6 noncog7

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

*Bij elkaar voegen (COMPUTE) van 31 items voor sociaal kapitaal

```
COMPUTE total_sockap=MEAN(new_sockap1,new_sockap2, new_sockap3, new_sockap4,
new_sockap5, new_sockap6, new_sockap7, new_sockap8, new_sockap9, new_sockap10,
new_sockap11, new_sockap12, new_sockap13, new_sockap14, new_sockap15, new_sockap16,
new_sockap17, new_sockap18, new_sockap19, new_sockap20, new_sockap21, new_sockap22,
new_sockap23, new_sockap24, new_sockap25, new_sockap26, new_sockap27, new_sockap28,
new_sockap29, new_sockap30, new_sockap31).
VARIABLE LABELS total_sockap 'totaal sociaal kapitaal'.
```

*Bij elkaar voegen (COMPUTE) van de 12 items van attitude per workshop

```
COMPUTE totat_brcv=MEAN(brcv_at1, brcv_at2, brcv_at3, brcv_at4, brcv_at5, brcv_at6, brcv_at7,
brcv_at8, new_brcv_at10, brcv_at9, brcv_at11, brcv_at12).
```

```
COMPUTE totat_enb=MEAN(enb_at1, enb_at2, enb_at3, enb_at4, enb_at5, enb_at6, enb_at7,
enb_at9, enb_at11, enb_at12, enb_at8, new_enb_at10).
```

```
COMPUTE totat_sol=MEAN(sol_at1, sol_at2, sol_at3, sol_at4, sol_at5, sol_at6, sol_at7, sol_at9,
sol_at11, sol_at12, sol_at8, new_sol_at10).
```

```
COMPUTE totat_solcam=MEAN(solcam_at1, solcam_at2, solcam_at3, solcam_at4, solcam_at5,
solcam_at6, solcam_at7, solcam_at9, solcam_at11, solcam_at12, solcam_at8, new_solcam_at10).
```

```
COMPUTE totat_link=MEAN(link_at1, link_at2, link_at3, link_at4, link_at5, link_at6, link_at7,
link_at9, link_at11, link_at12, link_at8, new_link_at10).
```

```
COMPUTE totat_comp=MEAN(comp_at1, comp_at2, comp_at3, comp_at4, comp_at5, comp_at6,
comp_at7, comp_at8, comp_at9, new_comp_at10, comp_at11, comp_at12).
```

```
COMPUTE totat_snw=MEAN(snw_at1, snw_at2, snw_at3, snw_at4, snw_at5, snw_at6, snw_at7,
snw_at8, snw_at9, new_snw_at10, snw_at11, snw_at12).
```

```
COMPUTE totat_some= MEAN(some_at1, some_at2, some_at3, some_at4, some_at5, some_at6,
some_at7, some_at9, some_at11, some_at12, some_at8, new_some_at10).
```

*workshop netwerken = attitude workshop sociaal kapitaal

```
COMPUTE totat_net=MEAN(net_at1, net_at2, net_at3, net_at4, net_at5, net_at6, net_at7, net_at9,
net_at11, net_at12, net_at8, new_net_at10).
```

*Bij elkaar voegen van attitude workshops menselijk kapitaal (alle behalve netwerken)

```
COMPUTE tot_attitudemenkap=MEAN(totat_brcv, totat_enb, totat_sol, totat_solcam, totat_link,
totat_snw, totat_comp, totat_some).
```

```
VARIABLE LABELS tot_attitudemenkap 'totaal attitude workshops menselijk kapitaal'.
```

```
VALUE LABELS tot_attitudemenkap 1 'sterk mee oneens' 2 'mee oneens' 3 'neutraal' 4 'mee eens' 5
'sterk mee eens'.
```

*Bij elkaar voegen van non cognitieve vaardigheden

```
COMPUTE total_noncog=MEAN(noncog1, noncog2, noncog3, noncog4, noncog5, noncog6,
noncog7).
```

```
VARIABLE LABELS total_noncog 'totaal non cognitief kapitaal'.
```

VALUE LABELS total_noncog 1 'sterk mee oneens' 2 'mee oneens' 3 'neutraal' 4 'mee eens' 5 'sterk mee eens'.

Syntax - checken van assumpties

*checken voor outliers, homoscedaciteit, multicolinearity, normaal verdeling (opleiding tot attitude menselijk kapitaal)

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT tot_attitudemenkap
/METHOD=ENTER opleiding_new
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED COOK ZRESID.
```

*checken voor outliers, homoscedaciteit, multicolinearity, normaal verdeling (opleiding tot attitude sociaal kapitaal)

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT totat_net
/METHOD=ENTER opleiding_new
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED COOK RESID ZRESID.
```

*checken voor outliers, homoscedaciteit, multicolinearity, normaal verdeling (opleiding tot non cognitieve vaardigheden, oftewel menselijk kapitaal)

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT total_noncog
/METHOD=ENTER opleiding_new
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED COOK RESID ZRESID.
```

*checken voor outliers, homoscedaciteit, multicolinearity, normaal verdeling (opleiding tot sociaal kapitaal)

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT total_sockap
/METHOD=ENTER opleiding_new
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE PRED COOK RESID ZRESID.
```

*checken voor outliers, homoscedaciteit, multicolinearity, normaal verdeling (menselijk kapitaal tot attitude workshops menselijk kapitaal)

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT total_noncog  
/METHOD=ENTER tot_attitudemenkap  
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)  
/SAVE PRED COOK RESID ZRESID.
```

*checken voor outliers, homoscedaciteit, multicolinearity, normaal verdeling (sociaal tot attitude workshop netwerken)

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT total_sockap  
/METHOD=ENTER totat_net  
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)  
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)  
/SAVE PRED COOK RESID ZRESID.
```

Syntax – regressie analyses

*Model 1 met controle variabelen

```
BOOTSTRAP  
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES TARGET=tot_attitudemenkap INPUT= opleiding_new geslacht_new  
geboorteland_new Leeftijd  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=PERCENTILE NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.  
REGRESSION  
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT tot_attitudemenkap  
/METHOD=ENTER opleiding_new geslacht_new geboorteland_new Leeftijd  
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED).
```

*Model 2 met controle variabelen

```
BOOTSTRAP  
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES TARGET=totattitude_netwerk INPUT= opleiding_new geslacht_new  
geboorteland_new  
Leeftijd  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=PERCENTILE NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.  
REGRESSION
```

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT totattitude_netwerk
/METHOD=ENTER opleiding_new geslacht_new geboorteland_new Leeftijd
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED).
```

*Model 3 met controle variabelen

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
```

```
/VARIABLES TARGET=total_noncog INPUT= opleiding_new geslacht_new geboorteland_new
Leeftijd
```

```
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=PERCENTILE NSAMPLES=1000
```

```
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```
/NOORIGIN
```

```
/DEPENDENT total_noncog
```

```
/METHOD=ENTER opleiding_new geslacht_new geboorteland_new Leeftijd
```

```
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED).
```

*Model 4 met controle variabelen

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
```

```
/VARIABLES TARGET=total_sockap INPUT= opleiding_new geslacht_new geboorteland_new
Leeftijd
```

```
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=PERCENTILE NSAMPLES=1000
```

```
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```
/NOORIGIN
```

```
/DEPENDENT total_sockap
```

```
/METHOD=ENTER opleiding_new geslacht_new geboorteland_new Leeftijd
```

```
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED).
```

*model 5 met controle variabele

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
```

```
/VARIABLES TARGET=tot_attitudemenkap INPUT= total_noncog geslacht_new
geboorteland_new Leeftijd
```

```
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=PERCENTILE NSAMPLES=1000
```

```
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
```

```
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

```
/NOORIGIN
```

```
/DEPENDENT tot_attitudemenkap
```

```
/METHOD=ENTER total_noncog geslacht_new geboorteland_new Leeftijd.
```


*model 6 met controle variabele

BOOTSTRAP

/SAMPLING METHOD=SIMPLE

/VARIABLES TARGET=totattitude_netwerk INPUT= geslacht_new geboorteland_new Leeftijd
total_sockap

/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=PERCENTILE NSAMPLES=1000

/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT totattitude_netwerk

/METHOD=ENTER geslacht_new geboorteland_new Leeftijd total_sockap.

Appendix 2: Enquête

Welke workshop(s) die aangeboden wordt door UWV heb je gevolgd?

- Brief en CV
- Netwerken
- Waar liggen jouw kansen/ een nieuw beroep
- Sollicitatiegesprek voor de camera
- Sollicitatiegesprek
- LinkedIn
- Competenties
- Succesvol naar werk

Wat is je leeftijd?

Wat is je geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is je geboorteland?

- Nederland
- Ander land, namelijk....

Wat is je hoogst afgeronde opleiding?

- basisonderwijs
- vmbo
- havo/vwo
- mbo 1
- mbo 2
- mbo 3
- mbo 4
- hbo
- universiteit

Meten van attitude

De volgende vragen worden gemeten met een 5 punten schaal. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? 1 = sterk mee oneens, 2= oneens, 3= neutraal, 4= eens, 5 = sterk mee eens

Door het volgen van de workshop Brief en CV....

- (1) Is mijn zoektocht naar een nieuwe baan makkelijker geworden
- (2) Heb ik meer controle gekregen over de zoektocht naar een nieuwe baan
- (3) Ben ik beter geworden in het zoeken naar een nieuwe baan
- (4) Heb ik de benodigde hulp gekregen in het vinden van een nieuwe baan
- (5) Heb ik tijd bespaard in mijn zoektocht naar een nieuwe baan
- (6) Ben ik productiever geworden in het vinden van een nieuwe baan
- (7) Ben ik effectiever gaan zoeken naar een nieuwe baan

De workshop van UWV....

- (1) Was makkelijk te volgen
- (2) Was uitdagend
- (3) Ging te snel om te volgen/begrijpen
- (4) Gaf mij nieuwe inzichten

Ik vind het volgen de workshop brief en cv een nuttige toevoeging in de zoektocht naar een nieuwe baan:

1	2	3	4	5
Sterk mee	oneens	neutraal	eens	sterk mee
Oneens				eens

***Attitude wordt gevraagd per workshop**

Metten van sociaal kapitaal (Resource Generator)

Hieronder staat een lijst met vaardigheden en middelen. In deze lijst vul je in wie deze vaardigheden en middelen bezit. Dit kan een van jouw familieleden zijn, een van je vrienden, iemand uit je kenniskring of jijzelf.

Onder kennis valt iemand wiens naam je kent en waarmee je een praatje mee zou maken als je diegene tegenkomt op straat.

Per vraag hoef je maar alleen maar **1 optie** te kiezen tussen (familie, vriend, kennis of geen van hen). Wanneer een familielid dus een vaardigheid bezit hoef je vervolgens niet aan te kruisen dat een vriend of kennis dit ook bezit.

Ken je iemand die:

- | | | | | |
|---|-----|------------|--------|--------|
| | Nee | Familielid | vriend | kennis |
| (1) Een auto of fiets kan repareren | | | | |
| (2) Een auto bezit | | | | |
| (3) Huishoudelijke apparaten kan repareren | | | | |
| (4) Engels kan schrijven en spreken | | | | |
| (5) Een taal naast je geboortetaal en Engels kan schrijven en spreken | | | | |
| (6) Handig is met computers | | | | |
| (7) Een instrument kan spelen | | | | |
| (8) Kennis heeft over Nederlandse literatuur | | | | |
| (9) Een vwo diploma heeft | | | | |
| (10) Een hbo diploma heeft | | | | |
| (11) Een universitair diploma heeft | | | | |
| (12) Actief is in een (lokale) politieke partij | | | | |
| (13) CEO is van een bedrijf | | | | |
| (14) Voor een gemeente werkt | | | | |

- (15) Een vakantiehuis bezit
- (16) De keuze heeft om mensen aan te nemen of af te wijzen voor een baan
- (17) Die kennis heeft van de Nederlandse wetgeving
- (18) Werkt bij een krant, radio of televisiestation
- (19) Kennis heeft over financiën (boekhouding, belasting)
- (20) Meer verdient dan 4000 euro per maand (schatting)

Als je hulp nodig hebt met een van de onderstaande onderwerpen, is er iemand die jou zou kunnen helpen?

Familielid vriend kennis niemand

Wie kan je helpen met:

- (1) Het vinden van een vakantiebaan voor een familielid
- (2) Advies geven voor een conflict op werk
- (3) Verhuizen (inpakken, sjouwen)
- (4) Klussen in huis (verven, vloer leggen)
- (5) Boodschappen voor je doen als jij (en je partner) ziek bent/zijn
- (6) Medisch advies geven (naast je huisarts)
- (7) Een lening geven van 4000 euro
- (8) Onderdak bieden voor een week
- (9) Advies geven voor een conflict binnen je familie
- (10) De besluitvorming op welke politieke partij je zou stemmen
- (11) Advies geven over wetgeving (bv; problemen met de huurbaas, werkgever of gemeente)
- (12) Een referentie schrijven voor een nieuwe baan
- (13) Oppassen op je kinderen

Metten van menselijk kapitaal

De volgende vraag wordt gemeten met een 5 punten schaal. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

Sterk mee oneens (1) Oneens (2) Neutraal (3) Eens (4) Sterk mee eens (5)

- (1) Ik ben trots op wie ik ben en wat ik kan.
- (2) Ik ken mijn eigen sterke punten en valkuilen.
- (3) Ik heb duidelijk voor ogen wat ik wil bereiken in het leven.
- (4) Ik voel mij gesteund door mijn omgeving.
- (5) Een leidinggevende rol past bij mij.
- (6) Ik voel verantwoordelijkheid om mensen in mijn omgeving te helpen of ondersteunen.
- (7) Ik heb een brede algemene ontwikkeling.

Hebt u in de afgelopen 2 jaar opleidingen of cursussen gevolgd of volgt u op dit moment één of meer opleidingen of cursussen? Het gaat om opleidingen of cursussen die van belang zijn voor werk of beroep. Workshops van UWV niet meegeteld.

- ja
- nee

Hoeveel van deze opleidingen en cursussen volgt u of hebt u de afgelopen 2 jaar gevolgd?

Workshops van UWV niet meegeteld.

- 0
- 1 à 2
- 3 à 4
- meer dan 4

Hoe lang is de officiële duur van deze opleiding of cursus? Geeft u aan hoeveel dagdelen, dagen, weken, maanden of jaren deze opleiding of cursus duurt.

- minder dan een week
- tussen een week en een maand
- tussen een maand en vier maanden
- tussen vier maanden en een jaar
- meer dan en jaar
- ik weet het niet

Hoeveel uur per week besteedt of besteedde u (gemiddeld) aan die opleiding of cursus? NB: Het gaat om de uren die de cursus of opleiding per week telt, plus het aantal uren dat u (thuis) leert of studeert. NB: Reistijd niet meerekenen.

- minder dan 2 uur
- 2 tot 6 uur
- 6 tot 14 uur
- 14 tot 24 uur
- 24 tot 40 uur
- Ik weet het niet
- Het duurde minder dan 1 week

Hebt u in het verleden ooit betaald werk verricht (ook al is het maar voor één of enkele uren per week of voor een korte periode)?

- 1 ja
- 2 nee

Was u laatste baan in vaste of tijdelijke dienst, oproepkracht, uitzendkracht of was u een zelfstandige/freelancer of vrij beroepsbeoefenaar?

- 1 werknemer in vaste dienst
- 2 werknemer in tijdelijke dienst
- 3 oproepkracht
- 4 uitzendkracht
- 5 zelfstandige/freelancer
- 6 vrij beroepsbeoefenaar
- 7 directeur NV of BV
- 8 directeur-groootaandeelhouder (DGA)

Hoeveel uur per week werkte je gemiddeld bij je laatste baan?

- Minder dan 8 uur
- tussen 8 en 16 uur
- tussen 16 en 24 uur
- tussen 24 en 32 uur
- tussen 32 en 40 uur
- weet ik niet

Wat is in je huidige / laatste baan je maandinkomen?

Hoeveel jaar bent u werkzaam (geweest)?