

Master Thesis Arbeid, Zorg en Welzijn: Beleid en interventie

To work or not to work?

Een onderzoek naar de zelfperceptie van langdurig bijstandsafhankelijken en de invloed daarvan op het re-integratieproces.



Stephanie van Tunen

3227987

Studiejaar 2010/2011

Begeleider: Drs. Peter Bos

Tweede beoordelaar: Prof. dr. Trudie Knijn

Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Dankwoord	6
Hoofdstuk 1: Inleiding	7
1.1 Inleiding	7
1.2 Doelstelling onderzoek	9
1.3 Opbouw	11
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	12
2.1 Zelfperceptie	13
2.1.1 Zelfwaarde	14
2.1.1.1 Algemene en specifieke zelfwaarde	15
2.1.1.2 Zelfwaarde en de relatie met werk zoekgedrag	16
2.1.2 Zelfeffectiviteit	17
2.1.2.1 Zelfeffectiviteit en de relatie met werk zoekgedrag	18
2.1.3 Conclusie	20
2.2 De rol van de bemiddelaars	20
2.2.1 Bemiddelaars en hun bevoegdheden	21
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden	24
3.1 Vraagstelling	24
3.2 Onderzoekspopulatie	26
3.3 Type onderzoek en dataverzameling	27
3.4 Meetinstrumenten	27
3.5 Betrouwbaarheidsanalyse	29
3.6 Factoranalyse van zelfperceptie	30
3.7 Zelfperceptie	31
3.8 Intermediërende variabele	31
3.9 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	32
3.10 ASW-verantwoording	33

Hoofdstuk 4: Resultaten	34
4.1 Demografische kenmerken van de populatie	34
4.2 Correlatie	36
4.3 Toetsende analyse	37
4.3.1 Regressieanalyse	37
4.3.1.2 Conclusie	38
4.3.2 Regressieanalyses inclusief interactievariabele	39
4.3.2.1 Conclusie betreffende interactievariabele	41
4.3.3 Regressieanalyses inclusief controlevariabelen	42
4.3.3.1 Conclusie betreffende controlevariabelen	45
Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie	47
5.1 Conclusie	47
5.2 Discussie	49
Hoofdstuk 6: Literatuurlijst	51
Hoofdstuk 7: Bijlagen	57
7.1 Bijlage 1	58
7.2 Bijlage 2	59
7.3 Bijlage 3	60

Samenvatting

Het aantal bijstandsgerechtigden blijft de laatste drie jaar stijgen (CBS 2011a). Dit betekent niet dat er minder personen op de arbeidsmarkt actief zijn en er extra voor bijstandsafhankelijken moet worden betaald. Personen die in de bijstand terecht komen, zijn namelijk in 90% van de gevallen afkomstig uit de Werkloosheidswet (WW). Door het bereiken van de maximale uitkeringsduur komen WW'ers in de bijstand terecht. Tevens komen herkeurde WAO'ers (afkomstig uit de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering) in de bijstand terecht (Inspectie Werk en Inkomen). Er is simpelweg sprake van verschuiving van de personen uit de WW en WAO naar de Wet Werk Bijstand (WWB). Zoals de naam al zegt, dient werk volgens deze wet voorop te staan. Personen dienen aan het werk geholpen te worden, met name langdurig bijstandsafhankelijken en zogenoemde draaideurcliënten¹. Maar wat zijn bepalende factoren voor het zoeken naar werk? Gedacht kan worden aan de zelfwaarde en zelfeffectiviteit van personen. Veel onderzoekers (De Beer & Hoff 2003; Kanfer et al. 2001 in Gelderblom et al. 2007: 25; Goldsmith et al. 1997; Sadeghi Azar & Vasudeva; Shirom et al. 2008; Wiener et al. 1999) rapporteren een positieve relatie van deze twee concepten met werk zoekgedrag. Het doel van deze scriptie is het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag te onderzoeken, alsmede het verband tussen zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag. Tevens wordt onderzocht welke mogelijke rol de re-integratie-specialisten kunnen spelen bij het re-integratieproces. Onder re-integratiespecialisten vallen werkcoaches, klantmanagers, (re-integratie)trajectbegeleiders of andere personen. Welke percepties hebben bijstandsafhankelijken van hun bemiddelaar en wat is de invloed van deze perceptie op de zelfperceptie van langdurige bijstandsccliënten? De resultaten van dit onderzoek kunnen wellicht bijdragen aan het stimuleren van het werk zoekgedrag van langdurig bijstandsafhankelijken door gemeenten en bemiddelaars.

Aan de hand van een vooraf opgestelde vragenlijst zijn de vragen thuis bij de bijstandsafhankelijken afgenomen. Aan de hand van de gegevens van 179 respondenten, waarvan 56% vrouw, 44% man, in de leeftijdscategorie 21 tot en met 63 jaar, zijn er vervolgens met SPSS statistische analyses uitgevoerd. Middels de multiple regressieanalyse is het verband tussen zelfperceptie en werk zoekgedrag onderzocht. Ook is het intermediërende effect van de bemiddelaar op het gestelde verband onderzocht. De zelfperceptie wordt gemeten aan de hand van tien stellingen die gaan over de zienswijze van de respondent.

¹ Een draaideurcliënt is een persoon die één maal in de bijstand zat, er weer uit is geraakt en er opnieuw weer in is beland.

Werk zoekgedrag is gemeten aan de hand van de zoekactiviteiten die de respondent de afgelopen maand heeft ondernomen. De perceptie ten opzichte van de bemiddelaar wordt gemeten aan de hand van tien stellingen die gaan over de relatie met de bemiddelaar.

Wat leveren deze verschillende analyses op? Het gevonden verband uit de literatuur blijkt bevestigd noch ontkracht te kunnen worden. Er worden geen significante resultaten gevonden voor het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag, zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag en zelfperceptie en werk zoekgedrag. Dit houdt in dat de zelfwaarde, zelfeffectiviteit en de zelfperceptie van personen geen invloed uitoefenen op het zoekgedrag van langdurig bijstandsafhankelijken. Tevens wordt er geen significant effect gevonden voor de bemiddelaar op het verband tussen zelfperceptie en werk zoekgedrag. Dit betekent dat de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar geen invloed blijkt uit te oefenen op de zelfperceptie en werk zoekgedrag. Wel blijkt sekse een significante voorspeller van werk zoekgedrag. Mannen zijn actiever op zoek naar werk dan vrouwen. Ook sollicitatieplicht en de uitkeringsduur zijn significante voorspellers van werk zoekgedrag. Personen met een sollicitatieplicht zijn actiever op zoek naar werk. Ook personen die korter in de bijstand zitten, zijn actiever op zoek naar werk.

Naast deze significante factoren is het aannemelijk dat andere factoren bij kunnen dragen aan de verklaring voor werk zoekgedrag. Hierbij valt te denken aan de verschillende re-integratietrajecten en daarmee het verschil in begeleiding (bijvoorbeeld de gespreksduur). Verder onderzoek zal zich op deze kenmerken kunnen richten, zeker nu er geen significante resultaten naar voren komen wat betreft de invloed van zelfperceptie op werk zoekgedrag. Tevens dient de onderzoekspopulatie in vervolgonderzoeken groter te zijn, zodat er generaliseerbare uitspraken kunnen worden gedaan.

Keywords: langdurig bijstandsafhankelijken, zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie, werk zoekgedrag, re-integratie, bemiddelaars.

Dankwoord

Het schrijven van de *masterthesis* was een intensief, maar verrijkend proces. In het begin was het erg spannend om alle interviews bij de bijstandsafhankelijken thuis af te nemen. Maar het gaf me ook een kijk in hun wereld, wat een unieke kans is geweest. Ik ben meer te weten gekomen over wat er echt speelt bij bijstandsccliënten en hoe het is om van een klein geldbedrag te leven. Ik wil dan ook ten eerste de respondenten bedanken die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek; ik ben blij dat zij mij een kijkje in hun leven hebben gegund. Ten tweede wil ik graag mijn begeleider Peter Bos bedanken voor het werven van de respondenten, het opstellen van de vragenlijst en bovenal voor zijn inzet, enthousiasme en opbouwende kritiek. Ten derde wil graag ik mijn medestudenten Wendy Albers, Rosine Lems en Saskia Timmer bedanken voor het lezen en becommentariëren van mijn stukken tijdens de intervisiebijeenkomsten. Mijn beste vriendin Laura Meurs wil ik bedanken voor haar hulp bij de statistische analyses. Ten slotte wil ik Trudie Knijn bedanken voor haar commentaar op mijn *masterthesisdesign* en voor de overname van de begeleiding in de laatste weken van het project.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Inleiding

Nederland werd in de jaren '80 van de vorige eeuw door Ruud Lubbers, toenmalige premier, de 'zieke man' van Europa genoemd. Ons land kende in die tijd veel werklozen en arbeidsongeschikten. Tijdens de algemene beschouwing in de Tweede Kamer in 1984 meende Joop den Uyl, toenmalige fractieleider van de PvdA, dat de situatie in Nederland zo ernstig was dat er iets aan de problemen moest worden gedaan (Engbersen 2006). Door de jaren heen is er meer nadruk komen te liggen op arbeidsparticipatie, eigen verantwoordelijkheid en plichten van werklozen (Gilbert 2002 in Engbersen 2006). De toegang tot sociale zekerheid werd selectiever, het niveau en de duur van uitkeringen werden verlaagd en de bijstandswet werd gedecentraliseerd. Dit leidde tot diverse wijzigingen met als sluitstuk in 2004 de totstandkoming van de Wet Werk Bijstand (WWB), welke de Algemene Bijstandswet (ABW) verving (Engbersen 2006). Het belang van re-integratie staat in de WWB centraal. Mensen moeten op de eerste plaats aan het werk worden geholpen (Duyvendak & Otto 2007; Vrooman 2009). Nederlanders dienen volgens de WWB zoveel mogelijk middels werk in hun eigen levensonderhoud te voorzien. Wanneer personen hier zelf niet toe in staat zijn, biedt de overheid steun bij het zoeken naar werk. Tot het moment dat er werk is gevonden, ontvangen deze personen een bijstandsuitkering. In de tussentijd dienen zij werk te zoeken of te participeren in een re-integratietraject². Gemeenten kunnen zelf re-integratieactiviteiten organiseren, maar hebben ook de mogelijkheid om zich te laten assisteren door particuliere re-integratiebureaus, die zorgen voor begeleiding (Duyvendak & Otto 2007; Vrooman et al. 2004).

Ondanks de werkgerichte benadering van de WWB kent het aantal bijstandsgerechtigden een stijgende lijn. Tussen 2005 en 2008 is het aantal bijstandsgerechtigden weliswaar gedaald naar 259.000, maar eind 2010 is dit aantal gestegen naar 307.000. Deze stijging van het aantal bijstandsafhankelijken is onder andere te wijten aan de economische crisis. De sterkste stijging doet zich voor bij jongeren onder de 27 jaar. Hier moet bij opgemerkt worden dat deze groep voornamelijk voor een korte periode in de bijstand zit, in tegenstelling tot personen ouder dan 27 jaar, die veelal langdurig in de bijstand zitten. Deze laatste groep vormt eind 2010 daarmee het grootste deel (70%) van alle bijstands-

² <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand>

gerechtigden (CBS 2011a). Het re-integratieproces³ lijkt voor langdurig bijstandsafhankelijken moeizamer te verlopen. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn langdurig bijstandsafhankelijken personen die langer dan één jaar in de bijstand zitten, in de leeftijdscategorie 15 tot 65 jaar (Van Poeijer 2009). Personen die langer dan vijf jaar in de bijstand zitten, worden ook wel het ‘granieten bestand’ genoemd (Kippersluis 2009). Deze groep wordt getypeerd als kansarm. Kansarmen kenmerken zich door een relatief grote afstand van de arbeidsmarkt; het zijn veelal laagopgeleiden, ouderen en vrouwen. Voor deze groep is het in verhouding tot de kansrijken moeilijker om te re-integreren (Eppink & Post 2003; De Gier et al. 2008; Kippersluis 2009). Waarom verloopt de re-integratie voor deze groep moeizaam? Heeft deze moeilijke re-integratie te maken met de (negatieve) manier waarop langdurige bijstandsafhankelijken zichzelf zien, met hun zelfperceptie? En wordt er vanuit de omgeving invloed op de bijstandsccliënten uitgeoefend?

Om het re-integratieproces te bestuderen kan er ten eerste naar psychologisch kapitaal worden gekeken. Psychologisch kapitaal vormt de mentale toestand van personen; hoe voelen mensen zich (Gelderblom et al. 2007)? Mogelijke persoonlijkheidskenmerken zijn zelfwaarde en het vertrouwen in eigen kunnen, ook wel zelfeffectiviteit genoemd. Deze kenmerken kunnen het welzijn van personen beïnvloeden. Mensen met een gezonde, positieve zelfevaluatie (van persoonlijkheidskenmerken) hebben over het algemeen een hoger welzijn. Deze positieve eigenschappen kunnen een positieve invloed hebben op het re-integratieproces (Cole 2006). Psychologisch kapitaal kan aan de andere kant verslechteren wanneer een persoon (lang) werkloos is. Dit heeft negatieve gevolgen voor de re-integratie en kan er toe leiden dat personen in een negatieve werkloosheidwelzijnsirkel terecht komen. Deze cirkel kan uiteindelijk resulteren in lange termijn werkloosheid en psychologische schade (Cole 2006). Psychologisch kapitaal kan zodoende invloed uitoefenen op het werk zoekgedrag (Gelderblom et al. 2007).

Hoewel psychologisch kapitaal uit verschillende concepten kan bestaan, zal in deze scriptie slechts naar één concept gekeken worden. In deze scriptie staat de zelfperceptie van langdurig bijstandsafhankelijken centraal. Hoe ervaren langdurige bijstandsccliënten hun huidige positie? Welke emotionele reacties brengt het bij hen teweeg (Vansteenkiste et al. 2005)? Schamen zij zich en geven zij zichzelf de schuld voor hun situatie? Of leggen zij de verantwoordelijkheid bij anderen? En wat voor invloed hebben al deze ervaringen op het werk

³ Het re-integratieproces kenmerkt zich door re-integratietrajecten. Dit zijn programma's waarmee gemeenten mensen aan een baan proberen te helpen. Te denken valt aan sollicitatietrainingen of werkervaringplekken.

zoekgedrag? In de literatuur komt weliswaar naar voren dat het zoeken naar werk wordt beïnvloed door de percepties die individuen hebben over de voor- en nadelen van werken (Taris et al. 1994 in Gelderblom et al. 2007; Hoff 2010), maar welk verband is er te ontdekken de percepties die individuen van zichzelf hebben en het zoeken naar werk?

Ten tweede kan er bij bestudering van het re-integratieproces gekeken worden naar sociaal kapitaal. Sociaal kapitaal betreft de netwerken waarin mensen zich bevinden en de steun die mensen uit deze netwerken verkrijgen (Gelderblom et al. 2007; Putnam 2000 in De Koning et al. 2008). Met name dit laatste aspect is belangrijk. De omgeving kan de langdurig bijstandsafhankelijke stimuleren dan wel ontmoedigen en zo invloed uitoefenen op persoonlijkheidskenmerken, het zogenoemde psychologisch kapitaal (De Koning et al. 2008). Bij de directe omgeving kan het gaan om vrienden en familie, maar ook om personen in het bedrijfsleven (werkgevers), bij de overheid of gemeente. De rol van laatst genoemde personen zal in deze scriptie nader onderzocht worden. Hoe beleven personen in de bijstand het contact met hun re-integratiespecialist⁴? En heeft deze beleving een (positief dan wel negatief) effect op de zelfperceptie van bijstandsafhankelijken? Zelfpercepties kunnen immers tot stand komen in interacties met anderen (Mead 1934 in Bem 1967; Cooley 1902, Mead 1934 in May 1991) en nu is de vraag in hoeverre bemiddelaars hier invloed op kunnen uitoefenen. Hier moet bij worden gezegd dat de ene persoon meer contact (of überhaupt contact) met een re-integratie specialist heeft dan een ander persoon, wat weer gevolgen kan hebben voor de mate van beïnvloeding. Het belevingsaspect van deze relatie met de bemiddelaar is nog weinig onderzocht (Eppink & Post 2003).

1.2 Doelstelling onderzoek

In dit onderzoek wordt het re-integratieproces aan de hand van de zelfperceptie van langdurig bijstandsafhankelijken onderzocht en verklaard. Binnen de zelfperceptie zullen twee concepten centraal staan, respectievelijk zelfwaarde en zelfeffectiviteit. Er zal worden onderzocht hoe bijstandsafhankelijken zichzelf zien en welke invloed dit heeft op het werkzoekgedrag. Het verband tussen zelfwaarde en zelfeffectiviteit op het zoeken naar werk is weliswaar eerder onderzocht (o.a. Gelderblom et al. 2007), maar het huidige onderzoek is onder andere uniek in het opzicht dat het ook de sociale omgeving behandelt en de manier waarop dit gebeurt. De gesprekken met re-integratiespecialisten kunnen van invloed zijn op

⁴ Re-integratiespecialisten helpen werklozen bij het proces van re-integratie.

de zienswijze van bijstandsafhankelijken. Doordat langdurig bijstandsafhankelijken (soms alleen) in interactie staan met re-integratiespecialisten, kunnen de zelfpercepties van bijstandsccliënten mogelijk beïnvloed worden door deze personen. Door de kwetsbare positie van de langdurig bijstandsafhankelijken, kunnen bemiddelaars een positieve (activering) dan wel negatieve invloed (weinig aandacht en tijd) uitoefenen op het zelfbeeld van de bijstandsafhankelijken. In dit onderzoek zal er daarom worden geprobeerd om het contact tussen bijstandsafhankelijken en re-integratiespecialisten te onderzoeken en verder uit te diepen. Tevens wordt er onderzocht wat voor invloed dit contact heeft op de zelfperceptie van de bijstandsafhankelijken.

Het huidige onderzoek maakt deel uit van het onderzoeksprogramma Re-integratie Verbeteronderzoek (RVO). Hier wordt vanuit sociaalwetenschappelijke-, juridische- en medische disciplines onderzocht hoe de institutionele -, de sociale - en de werkomgeving inspelen op de kansen om te re-integreren in de arbeidsmarkt. Het RVO heeft als doel om de praktijk voor de toekomst te ondersteunen bij moeilijke keuzes over beleidstoepassingen⁵. Het RVO wordt gesubsidieerd door Stichting Instituut Gak (SIG). Deze stichting heeft als doel om het onderzoek dat zij mogelijk maken relevant te maken voor de praktijk. Ze wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid, maar neemt zelf geen beleidsmatige beslissingen⁶. De gevonden resultaten van het huidige onderzoek zullen worden doorgegeven aan gemeente Utrecht en SIG, om de kwaliteit van de dienstverlening waar mogelijk te verbeteren. Het onderzoeksprogramma RVO bestaat uit tien onderzoeksprojecten. Het huidige onderzoek maakt deel uit van het onderzoeksproject getiteld 'Re-integratie van langdurig uitkeringsafhankelijke cliënten op de arbeidsmarkt. Van inzicht in cliënten naar het ontwikkelen van re-integratietrajecten'. Ook hier wordt de nadruk op de sociale- en institutionele omgeving gelegd. Enerzijds wordt er gekeken naar de verhouding tussen factoren in de omgeving en psychosociale factoren en capaciteiten van bijstandsccliënten. Anderzijds wordt er gekeken naar de re-integratiebegeleiding⁷. Kennis uit het grootschalige onderzoek en het hier centraal gestelde onderzoek kan wellicht een positieve bijdrage leveren aan de totstandkoming van beleid en verbetering van de hulpverlening.

⁵ <http://www.verbeteronderzoek.nl/49>

⁶ <http://www.verbeteronderzoek.nl/45>

⁷ <http://www.verbeteronderzoek.nl/31>

1.3 Opbouw

In deze *masterthesis* wordt beschreven hoe de zelfperceptie en het werk zoekgedrag van langdurig bijstandsafhankelijken is onderzocht en welke uitkomsten dit oplevert. In het volgende hoofdstuk worden de gebruikte theorieën en concepten behandeld, waarna er in hoofdstuk 3 een onderzoeksvraag wordt geformuleerd. Tevens komen in dit hoofdstuk de onderzoeksmethoden aan bod. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van het onderzoek weergegeven. Ter afsluiting worden in hoofdstuk 5 de resultaten teruggekoppeld naar het theoretische kader en wordt er een algemene conclusie getrokken. In de discussie worden de implicaties van het huidige onderzoek beschreven evenals punten voor vervolgonderzoek.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

Werk is voor veel mensen belangrijk in het leven (Vanderweyden 2002). Werk kan namelijk tal van functies vervullen. Zo doen mensen op hun werk sociale contacten op, biedt het werk tijdsstructuur, een identiteit (als werker) en bovenal een plaats in de samenleving (Schaufeli 1986). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het zelfbeeld sterk samenhangt met de baan die mensen hebben (Jensen & Wijnberg 2010). Mensen definiëren zichzelf aan de hand van hun beroep. Maar wat gebeurt er wanneer mensen hun baan verliezen en de functies wegvallen? Heeft dit invloed op het zelfbeeld van mensen? Wanneer er over (langdurige) werkloosheid wordt gesproken, komen er vaak negatieve consequenties naar voren. In verschillende onderzoeken komt naar voren dat werkloosheid een negatief effect heeft op de mentale toestand van personen (Goldsmith et al. 1997; Leon & Matthews 2010; Machin & Manning 1998; McArdle et al. 2007; Ritchie et al. 2005; Schaufeli 1997; Stavrova et al. 2011; Vinokur et al. 2000). Werkloosheid kan leiden tot somberheid, terugtrekking in zichzelf en afsluiting van de sociale omgeving (Wacker 1976 in Schaufeli 1986).

Hoe ontstaat deze negatieve mentale toestand? In de literatuur komt naar voren dat het proces van werkloosheid zich kenmerkt door vier fasen. Allereerst vindt er een shock plaats. Mensen beseffen wat het is om (tijdelijk) geen werk te hebben. Om deze gevoelens tegen te gaan, wordt er actief naar een baan gezocht. Ten tweede ontstaat er een staat van (tijdelijke) optimisme. Personen verwachten dat ze op korte termijn weer een baan zullen vinden. Wanneer dit niet lukt, kunnen personen pessimistisch worden, overeenkomstig met de derde fase. Het verlies van een baan kan op zo'n moment echt bij de mensen doordringen. Dit besef kan resulteren in een negatieve of positieve verwerking, de vierde fase. De positieve verwerking houdt in dat de werkloze zich aanpast aan de huidige situatie, met of zonder hulp vanuit de sociale omgeving. Mensen verwerven een nieuwe levensstijl en nemen een nieuwe rol aan. Het verlies van de baan wordt geaccepteerd. Bij de negatieve verwerking ontstaan er bij de werkloze steeds meer negatieve gevoelens, zoals hopeloosheid en onzekerheid, wat resulteert in psychologische ongevoeligheid (apathie) en machteloosheid. Deze vier opeenvolgende fasen zijn ideaaltypisch. Zo kunnen reacties op het verliezen van een baan per persoon verschillen. De reacties zijn onder andere afhankelijk van de levenssituatie van personen (Schaufeli 1986), maar ook van persoonlijkheidskenmerken. Zelfwaarde is een belangrijke factor die bestudeerd wordt in de verschillende onderzoeken naar (langdurige) werkloosheid, evenals het vertrouwen in de eigen (zoek)capaciteiten. Hoe mensen zichzelf voelen en zien, wordt bepaald door deze twee elementen (Luthans et al. 2004). Allereerst zal

er algemeen op de zelfperceptie worden ingegaan, ten tweede zal er naar de twee verschillende elementen van het concept zelfperceptie gekeken worden. Als derde en laatste punt komt de (mogelijke) beïnvloeding van de zelfperceptie door de re-integratiespecialisten aan bod.

2.1. Zelfperceptie

Een positief of een negatief zelfbeeld, twee uitersten van hoe mensen zichzelf kunnen definiëren. Deze zienswijze van personen, positief dan wel negatief, wordt ook wel zelfperceptie genoemd (Bem 1967; Rosenberg et al. 1995). De zelfperceptie wordt gevormd door opvattingen over jezelf; personen kunnen zichzelf bijvoorbeeld als waardevol zien, maar het is ook mogelijk dat zij zichzelf als nutteloos beschouwen.

Zelfperceptie valt onder psychologisch kapitaal (Goldsmith et al. 1997 in Cole 2006). Volgens Judge et al. (1997, 1998, 2001 in Cole 2006) zijn er binnen de zelfperceptie vier persoonlijkheidskenmerken te onderscheiden, die invloed uit kunnen oefenen op de productiviteit van personen. Ten eerste noemen zij zelfwaarde (*self-esteem*), wat zij definiëren als het persoonlijke geloof dat mensen liefdevol, waardevol en geschikt zijn. Dit beïnvloedt gevoelens van adequaatheid, vertrouwen en een verlangen om doelen te bereiken. Ten tweede noemen zij zelfeffectiviteit (*self-efficacy*), wat gedefinieerd wordt als het persoonlijke geloof in iemands kundigheid om competent een inspanning te voltooien (Wood & Wood 1996 en Bandura 1997 in Cole 2006). Achten mensen zichzelf in staat om een bepaalde taak uit te voeren? Als derde persoonlijkheidskenmerk noemen zij de situatie van controle (*locus of control*). Onder *locus of control* wordt het geloof in controle over situaties in het leven verstaan. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen *internal locus of control* en *external locus of control*. Bij een interne situatie van controle hebben mensen het gevoel dat ze controle hebben over hun gedrag en de consequenties die hieraan verbonden zijn. Bij een externe situatie van controle geloven mensen dat alles wat gebeurt, veroorzaakt wordt door het lot of door (on)geluk (Wood & Wood 1996 in Cole 2006). De externe situatie van controle kan verduidelijkt worden aan de hand van een fragment uit het boek “Alle dagen schuld: praktijkverhalen over armoede”, waarin journalist Mirjam Pool onderzoek doet naar bijstandsafhankelijken. In dit fragment is Erik, een bijstandsgerechtigde erg negatief over ‘de maatschappij’. De buitenwereld zorgt voor zijn problemen, niet hijzelf. Dit leidt ertoe dat Erik zich niet in staat acht om zijn huidige situatie te beïnvloeden. Erik draagt geen verantwoordelijkheid voor hetgeen hem overkomt, wat beperkingen op kan leveren bij het werk zoekgedrag

(Goldsmith et al. 1996; Taris 2002). Zijn houding kan namelijk leiden tot passiviteit en zelfs tot gehele terugtrekking uit de arbeidsmarkt (Hoff 2010).

“Erik is uitermate consequent. Voor alles wat er is gebeurd in zijn leven heeft hij een mooie verklaring, en nooit ligt de oorzaak bij hemzelf. Hij is in de schulden geraakt door die maat van die neef van die buurman, doordat ‘de maatschappij’ het hem te makkelijk maakte om er vrolijk op los te leven en door zijn successievelijke ex-vriendinnen die continu dure cadeaus van hem verlangden. Hij heeft zijn opleiding tot elektricien niet afgemaakt omdat de docenten zo vreselijk waren en alle banen die hij heeft gehad is hij kwijtgeraakt door geheel buiten hemzelf gelegen factoren”.

Fragment uit Pool (2007: 52)

Als vierde persoonlijkheidskenmerk noemen Judge et al. (1997, 1998, 2001 in Cole 2006) emotionele stabiliteit. Dit is het gemak en de frequentie waarin mensen verontwaardigd en droevig worden. Wanneer personen snel en vaak negatieve emoties ervaren, worden ze emotioneel instabiel genoemd (Carver et al. 2000 in Cole 2006; Gelderblom et al. 2007). De vier genoemde persoonlijkheidskenmerken hangen met elkaar samen. Zo leidt een zwak zelfbewustzijn tot emotionele instabiliteit, wat resulteert in een lage zelfwaarde (Vandewalle 2008). Andersom leidt een hoog zelfbeeld en emotionele stabiliteit tot een vervolging van de zoektocht naar een baan, ondanks mogelijke afwijzingen. Het re-integratieproces lijkt te worden beïnvloed door deze persoonlijkheidskenmerken (Cole 2006; Wanberg et al. 2005 in Gelderblom et al. 2007). In dit onderzoek zullen met name de twee eerste persoonlijkheidskenmerken onderzocht worden, namelijk zelfwaarde en zelfeffectiviteit. In de volgende paragrafen zal er uitgebreid stil worden gestaan bij deze twee concepten.

2.1.1 Zelfwaarde

Globaal kan er gezegd worden dat zelfwaarde een individuele, algemene zelfevaluatie is, welke positief of negatief kan zijn (Bron & Dutton 1995 in Leon & Matthews 2010; Vandewalle 2008). Zelfwaarde drukt een houding van waardering of afkeuring jegens jezelf uit; het is een gevoel van eigenwaarde (Pelham & Swann 1989; Joubert 1990 in Sadeghi Azar & Vasudeva 2006; Rosenberg 1965 in Waters & Moore 2002). Bij een zelfevaluatie proberen mensen enerzijds inzicht te krijgen in hun competenties en anderzijds in hun waarde als mens. Denken mensen dat ze tot een bepaalde daad in staat zijn en zien ze zichzelf als waardevol

(Burke & Cast 2002; Sverko et al. 2008)? Hieruit valt op te maken dat zelfwaardering uit twee dimensies bestaat, namelijk zelfeffectiviteit en een gevoel van waarde. Zelfwaarde is dus ten eerste een algemene zelfwaarde (*global self-esteem*) en ten tweede een (domein)specifieke zelfwaarde (*specific self-esteem*) (Rosenberg et al. 1995). Mensen hebben een gevoel ten opzichte van het object zelf als geheel (globale zelfwaarde), maar ook tegenover specifieke delen van het object zelf (specifieke zelfwaarde) (Marsh 1990 in Rosenberg et al. 1995)⁸.

2.1.1.1 Algemene en specifieke zelfwaarde

Globale zelfwaarde betreft een positieve of negatieve waardering ten opzichte van het zelf in zijn geheel. Mensen kunnen een algemene beoordeling aan zichzelf geven, als het ware een optelsom van de verschillende specifieke waarderingen van een mens (Veerman & Swennenhuis 1997 in Pinxteren & Brugman 2004). Zo kunnen mensen aangeven (globaal) tevreden te zijn over zichzelf. Personen met een hoge globale zelfwaarde hebben zelfrespect en gevoelens van deugzaamheid. Zij zijn in staat om hun fouten en tekortkomingen te erkennen. Personen met een lage globale zelfwaarde hebben gebrek aan zelfrespect en zien alleen hun zwakheden. Ze zien zichzelf als onwaardig, niet adequaat en niet volmaakt (Rosenberg 1965,1979 in Owens 1993).

Volgens Tafarodi & Swann jr. (1995) is de globale zelfwaarde echter niet zo eenduidig. Zij zijn van mening dat het onderscheid tussen een positieve en negatieve zelfevaluatie te eenzijdig is. Binnen de globale zelfwaarde dient daarom een onderscheid te worden gemaakt; zelfwaarde bestaat volgens hen uit twee verschillende dimensies, namelijk sociale waarde (*social worth*) en persoonlijke effectiviteit. We kunnen onszelf enerzijds als acceptabel versus onacceptabel zien (*self-liking*) en anderzijds als sterk versus zwak (*self-competence*). Deze twee (globale) dimensies vormen volgens deze onderzoekers samen de globale zelfwaarde. *Self-liking* is de affectieve beoordeling van onszelf, de waardering of diswaardering van onszelf. Een hoge mate van *self-liking* wordt gekenmerkt door positieve gevoelens, zelfacceptatie en een comfortabel gevoel in sociale omgevingen (Rogers 1961 in Tafaradi & Swann jr. 1995). Een lage mate van *self-liking* kenmerkt zich door negatieve gevoelens, zelfverachting en sociaal disfunctioneren (Blatt & Zuroff 1992 en Watson & Clark

⁸ Zoals uit de tekst blijkt, lijken de concepten zelfwaarde en zelfeffectiviteit te overlappen. Zelfeffectiviteit maakt deel uit van de globale zelfwaarde. Uit onderzoek van Sadeghi Azar en Vasudeva (2006) blijkt dat personen met een hoge zelfeffectiviteit ook sterke gevoelens van welzijn hebben en een hoge algemene zelfwaarde. Dit komt overeen met het onderzoek van Bandura en Flammer (1997,1990 in Sadeghi Azar & Vasudeva 2006). Zij vinden dat zelfeffectiviteit verbonden is aan zelfwaarde, maar ook aan zelfvertrouwen en zelfrespect (Sadeghi Azar & Vasudeva 2006). De begrippen hangen nauw met elkaar samen. Specifieke zelfwaarde staat in verband met zelfeffectiviteit, welke zo een direct effect op werk zoekgedrag kan uitoefenen (Rosenberg et al. 1995).

1984 in Tafaradi & Swann jr. 1995). Zelfcompetentie is het algemene gevoel van jezelf als capabel, effectief en *in control*. Een hoge mate van zelfcompetentie heeft een positief en waardierend karakter. Het kenmerkt zich door een algemene verwachting voor succes (Fibel & Hale 1978 in Tafaradi & Swann jr. 1995). Een lage mate van zelfcompetentie houdt verband met angst en depressies (Gecas 1989 en Mearns 1989 in Tafaradi & Swann jr. 1995). Globale zelfwaarde vormt uiteindelijk het affectieve, emotionele component van zelfwaarde.

De specifieke zelfwaarde gaat over het specifieke deel van het zelf en wordt ook wel domeinspecifieke competentiebeleving genoemd. Het is een gevoel van adequaatheid ten opzichte van een specifieke dimensie van het zelf, bijvoorbeeld op het domein van academische vaardigheden (Pinxteren & Brugman 2004). Specifieke zelfwaarde vormt het cognitieve component van zelfwaarde, welke gedrag kan voorspellen. Voelen personen dat zij tot bepaalde acties in staat zijn of ontbreekt dit vertrouwen? Wanneer mensen zichzelf als competent beschouwen op een voor hen belangrijk domein, zal dit een hoge(re) zelfwaardering en toenemend welzijn tot gevolg hebben (Sadeghi Azar & Vasudeva 2006). Maar welke invloed heeft zelfwaarde op het zoeken naar werk? In een aantal onderzoeken komt naar voren dat (langdurige) werkloosheid de perceptie van zelfwaarde kan verminderen (Jahoda 1979,1982 in Hoff 2010; Machin & Manning 1998; Jahoda 1982 in McArdle et al. 2007; McGregor and McConnachie 1995 in Ritchie et al. 2005; Goldsmith et al. 1996 in Winkelmann 2008). Zo hebben werklozen, in verhouding tot personen die werken een lagere zelfwaarde (Wiener et al. 1999). Dit komt doordat mensen bij verlies van een baan geen of een verminderd gevoel van status en identiteit hebben, waardoor het zelfwaarde gevoel ondermijnd wordt en gevoelens van schaamte kunnen optreden (Price et al. 2002; De Witte 2003).

2.1.1.2 Zelfwaarde en de relatie met werk zoekgedrag

Er zijn al veel onderzoeken naar de relatie van zelfwaarde met werk zoekgedrag gedaan (o.a. Kanfer et. al 2001 in Gelderblom et al. 2007). Zo zijn er naar zelfwaarde (ring) reeds 22 onderzoeken gedaan. In deze onderzoeken komt naar voren dat zelfwaarde een significante correlatie vertoont met werk zoekgedrag. In het onderzoek van Gelderblom et al. (2007) komt zelfs naar voren dat het verband tussen zelfwaarde en het krijgen van een baan zelfversterkend is. Dit geldt met name voor zelfvertrouwen⁹ (Gelderblom et al. 2007). Wanneer

⁹ Zelfvertrouwen maakt deel uit van de globale zelfwaarde; het vormt het positieve component van zelfwaarde (Vandewalle 2008).

iemand werkloos raakt, neemt het zelfvertrouwen af, wat resulteert in een verminderde kans op een baan. Dit heeft gevolgen voor de zelfwaarde, want zelfvertrouwen maakt immers deel uit van de (globale) zelfwaarde. Uit eerder onderzoek blijkt dat met name langdurige werkloosheid het zelfvertrouwen, zelfrespect en het welzijn laat dalen (Blonk et al. 2007; McKee-Ryan et al. 2005). Mensen blijven langer werkloos, krijgen het gevoel dat ze geen geschikte baan kunnen vinden en uiteindelijk blijft de zelfwaarde dalen (Gelderblom et al. 2007; Goldsmith et al. 1997), wat gevolgen voor de werk zoekintensiteit heeft (Groot 2009). Zo komt in de literatuur naar voren dat mensen na twee maanden al psychologische ‘schade’ ondervinden. Na vier tot vijf maanden nemen deze symptomen verder toe. Dit heeft gevolgen voor de gezondheid. Tussen acht en twaalf maanden van continue werkloosheid ondervinden mensen gezondheidsklachten (Liem & Liem 1998 in Cole 2006).

Schaufeli (1989) is van mening dat psychische klachten bij langdurige werkloosheid niet alleen maar toe hoeven te nemen. In sommige gevallen leidt het tot stabilisatie of zelfs tot verbetering. Zo kan het hebben van weinig zelfvertrouwen en een lage zelfwaarde het werk zoekgedrag motiveren. Individuen kunnen namelijk aangemoedigd worden om een baan te zoeken om zo negatieve gevoelens die gepaard gaan met werkloosheid verminderen (Crossley & Stanton 2005 in McArdle et al. 2007; McArdle et al. 2007). Dit kan leiden tot een positieve gedachtegang, wat uiteindelijk resulteert in een hogere zelfwaarde, welke het werk zoekgedrag aanmoedigt en intensiveert (Kanfer et al. 2001 in McArdle et al. 2007; Kasl 1982 in McArdle et al. 2007). Een lage zelfwaarde correleert dan positief met werk zoekgedrag (Kanfer et al. 2001 in Sverko et al. 2008).

2.1.2 Zelfeffectiviteit

Zelfeffectiviteit is het tweede persoonlijkheidskenmerk waar in dit onderzoek naar gekeken zal worden. Bandura (1997 in Weiner et al. 1999: 68-9) definieert zelfeffectiviteit als “de beoordelingen van competenties [...] die nodig zijn om prestaties tot stand te brengen”. Het betreft het vertrouwen in eigen kunnen (Saks & Ashforth 2000 in Leon & Matthews 2010). Hebben mensen vertrouwen in hun vermogens om specifieke acties in een bepaalde omgeving tot een goed eind te brengen (Creed et al. 2009; De Jong 2007 in Kupper 2010)?

Zelfeffectiviteit is taakspecifiek; het gaat hierbij om een specifiek vertrouwen in eigen kundigheden. Dit in tegenstelling tot het begrip zelfvertrouwen, dat vaak met zelfeffectiviteit verward wordt. Bij zelfvertrouwen gaat het om een algemeen vertrouwen in eigen kunnen, in tegenstelling tot zelfeffectiviteit, waarbij het gaat om een taakspecifiek vertrouwen (Bandura

1977 in Kupper 2010).

De percepties die mensen van hun zelfeffectiviteit hebben, kan in zekere mate de zelfwaarde van individuen bepalen. Zo blijkt uit de literatuur dat personen zichzelf als waardevol beschouwen wanneer zij mogelijkheden zien om doelen te bereiken en positieve percepties hebben van hun zelfeffectiviteit (Covington & Beery 1976 in Leon & Matthews 2010; Pajares & Miller 1994). Wanneer personen over voldoende hulpbronnen beschikken om doelen te bereiken en (veel) vertrouwen hebben in hun eigen kunnen, zal hun zelfwaarde positiever zijn. Een hoger zelfbeeld zorgt ervoor dat personen het zoeken naar een baan (intensiever) vervolgen (Wanberg et al. 2005 in Gelderblom et al. 2007). Zij hebben meer vertrouwen in hun zoektocht en zullen zich hiernaar gedragen. Uit onderzoek van Ellis en Taylor (1983 in Gelderblom et al. 2007) komt naar voren dat personen met een hoge(re) zelfwaardering¹⁰ kritischer zijn bij de zoektocht naar een baan. Zij zullen eerder een aanbod afslaan en meer plezier in de (actieve) zoektocht naar werk hebben. Personen met een laag zelfbeeld zullen daarentegen sneller gebruik maken van zoekkanalen die niet de beste uitkomsten bieden. Volgens Shamir (1986 in Gelderblom et al. 2007) zijn personen met een laag zelfbeeld tevens minder kritisch bij het zoeken naar een baan. De inschattingen van de eigen kansen op werk bepalen zo in zekere mate het werk zoekgedrag.

2.1.2.1 Zelfeffectiviteit en de relatie met werk zoekgedrag

Zelfeffectiviteit kan bij langdurige bijstandsafhankelijkheid in zekere mate een invloed uitoefenen op het zoeken naar werk (Blonk et al. 2007). Zo hangt de mate van werk zoekgedrag af van de inschatting van de eigen kansen op werk (De Beer & Hoff 2003). Zelfeffectiviteit en de relatie met werk zoekgedrag is in 28 onderzoeken bestudeerd. In deze onderzoeken komt een significante correlatie naar voren (Gelderblom et al. 2007). Zelfeffectiviteit wordt positief geassocieerd met werk zoekgedrag en re-integratie (Eden & Aviram 1993 in Sadeghi Azar & Vasudeva 2006). Dit houdt in dat naarmate mensen meer vertrouwen hebben in hun eigen kunnen, het werk zoekgedrag hoger zal zijn.

Werklozen staan over het algemeen pessimistischer tegenover het bereik van doelen en hebben een lagere zelfwaarde dan personen die werken (De Witte 2003). Dit komt doordat werkloosheid afbreuk kan doen aan zelfeffectiviteit. Personen met weinig vertrouwen in eigen (zoek)capaciteiten zullen (meer) moeite hebben met het zoeken naar werk of zich geheel

¹⁰ Zelfeffectiviteit lijkt een indirect effect te hebben op werk zoekgedrag. Zelfeffectiviteit (deel uitmakend van de specifieke zelfwaarde) leidt tot een positieve dan wel negatieve globale zelfwaarde. Dit laatste punt heeft gevolgen voor het zoeken naar een baan.

terugtrekken uit de arbeidsmarkt (Gelderblom et al. 2007; Wiener et al. 1999). Ze denken dat ze geen werk kunnen vinden en leggen er daarom het bijltje bij neer. Lage zelfeffectiviteit kan zo een negatieve invloed hebben op pogingen om werk te zoeken (Weiner et al. 1999). De negatieve invloed van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag komt naar voren in onderstaand fragment:

“Hoe hard Aukje ook roept, het verlies van voorzieningen is volgens mij [de onderzoeker] niet de belangrijkste reden waarom ze niet uit de bijstand wil. Ze durft niet, ze vindt het eng. Ze denkt dat ze niets kan. Ze wil niet buiten haar vertrouwde wereldje treden”.

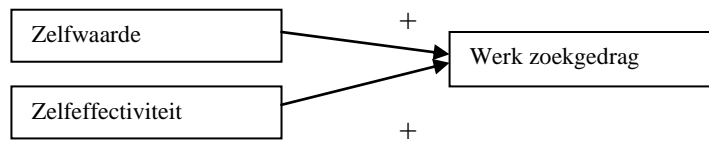
Fragment uit Pool (2007: 240)

Uit bovenstaand fragment blijkt dat Aukje het gevoel heeft dat ze niets kan en durft. Langdurig bijstandsafhankelijken zitten al lang in de bijstand en zijn ermee vertrouwd geraakt. Het kan voor hen moeilijk zijn om de huidige situatie op te geven. Het verblijf in de bijstand kan namelijk hospitaliserend werken. Dit houdt in dat er gewenning optreedt bij de bijstandsafhankelijken (De Gier 2010; De Gier et al. 2008). Wellicht is Aukje bang voor succes en verandering (Leon & Matthews 2010) of bang om (wederom) afgewezen te worden, wat implicaties met zich mee kan brengen bij (het vervolgen van) de zoektocht naar werk.

Lage gepercipieerde arbeidskansen hoeven geen negatieve invloed op werk zoekgedrag te hebben. Wel solliciteren langdurig werklozen minder in vergelijking met andere mensen die beschikken over een hoge(re) zelfeffectiviteit (Van Echtelt 2010a). Het (herhaaldelijk) niet bereiken van persoonlijke doelen wordt wel geassocieerd met verminderde zelfeffectiviteit. Wanneer er een aantal keer gesolliciteerd is, maar dit niks heeft opgeleverd, kan dit afbreuk doen aan het gevoel van zelfeffectiviteit. Andersom kan er gesteld worden dat wanneer persoonlijke doelen wel worden bereikt, dit een positieve invloed op het zelfvertrouwen en de zelfeffectiviteit zal uitoefenen. Dit leidt ertoe dat de zoektocht naar werk aandachtig(er) wordt vervolgd en er meer moeite voor wordt gedaan. Hiermee kan zelfeffectiviteit het zoekgedrag beïnvloeden (Shirom et al. 2008; Wiener et al. 1999).

2.1.3 Conclusie

De informatie uit bovenstaande paragrafen kan samengevat worden in een schema:



Zowel zelfwaarde als zelfeffectiviteit correleren positief met het zoeken naar werk. Dit houdt in dat naarmate de zelfwaarde en zelfeffectiviteit van personen hoog is, (de intentie van) het zoeken naar werk ook hoog zal zijn. Dit komt overeen met de gevonden literatuur. Er zijn wel tegengeluiden te vinden, maar bovenstaand schema is de algemene tendens.

Er is nu gesproken over de zelfwaarde en zelfeffectiviteit van individuen. Kunnen deze concepten worden beïnvloed? En zo ja, hoe vindt deze beïnvloeding plaats? Wat voor rol spelen de re-integratiespecialisten bijvoorbeeld bij het zoeken naar werk? Uit de literatuur komt naar voren dat zelfeffectiviteit ook een rol speelt bij de activering van werklozen vanuit instanties (Blonk et al. 2007). Op het hoe en waarom zal in de volgende paragraaf worden ingegaan.

2.2 De rol van de bemiddelaars

De concepten zelfwaarde en zelfeffectiviteit hebben niet enkel betrekking op het individu zelf, maar ook op de omgeving. De zelfwaardering van personen is namelijk sociaal afhankelijk (Tafarodi & Swann jr. 1995). Dit houdt in dat het gevoel dat mensen van zichzelf hebben, beïnvloed kan worden door mensen uit hun omgeving. Anderen kunnen namelijk in interacties, door middel van het geven van hun opinie, de zelfwaarde van een persoon bepalen en beïnvloeden (Guthman 2005; Harter et al. 1996; Cooley 1902 en Mead 1934 in May 1991). Dit komt overeen met het *looking glass*-metafoor, waarbij mensen zichzelf bekijken in relatie tot de reactie van anderen (Tafarodi & Swann jr. 1995). Met name belangrijke anderen¹¹ kunnen een belangrijke invloed uitoefenen. Zo kunnen personen die het gevoel krijgen gewaardeerd te worden door belangrijke anderen in hun omgeving een hogere zelfwaardering hebben (Pinxteren & Brugman 2004). Ook kunnen personen in de directe omgeving een rol spelen bij het bepalen of mensen wel of niet (weer) aan het werk gaan (Völker 2005 in Hoff 2010; Small en Newman 2001). De sociale omgeving lijkt zo een belangrijke rol te spelen bij het aanmoedigen dan wel ondermijnen van het werk zoekgedrag (Caplan et al. 1989).

¹¹ Belangrijke anderen worden gevormd door personen die over het algemeen dichtbij iemand staan. Te denken valt aan ouders, partner, vrienden, familie, goede kennissen.

2.2.1 Bemiddelaars en hun bevoegdheden

Onderzoek naar de invloed van de sociale omgeving op werk zoekgedrag is niet nieuw. Al in de jaren '90 komt de invloed van bemiddelaars (ook wel consultants genoemd) op het zoekgedrag van werklozen naar voren. In die tijd ontstond er namelijk een markt voor het re-integreren van werklozen (Van Echtelt 2010b). Werklozen staan sinds die tijd (regelmatig) in contact met bemiddelaars¹². Dit heeft enerzijds te maken met hun bemiddeling naar de arbeidsmarkt, maar ook met het feit dat werkloosheid er toe kan leiden dat contacten met vrienden, vriendinnen of (goede) kennissen moeizamer verlopen, in frequentie afnemen of geheel verloren gaan (Price et al. 2002; Schaufeli 1986; Tazelaar & Sprengers 2005). Werklozen kunnen zo in sterke mate op bemiddelaars aangewezen zijn. Deze sterke gerichtheid op de bemiddelaars doet de beïnvloedbaarheid van de werklozen toenemen, zeker wanneer cliënten een laag zelfbeeld hebben. De beïnvloedbaarheid wordt versterkt door de beschikking van de bemiddelaars over zogenoemde *discretionaire ruimte*. Dit wil zeggen dat bemiddelaars bijvoorbeeld over de vrijheid beschikken om te beoordelen of het wel of geen zin heeft om een betreffende cliënt te stimuleren om de arbeidsmarkt te betreden. Deze (niet altijd juiste) inschatting wordt gemaakt op basis van de indruk die de bemiddelaar van een cliënt krijgt (Eppink & Post 2003). Door de vaardigheden van de cliënt te evalueren, wordt er bij de bemiddelaar een beeld gecreëerd, dat leidend kan zijn bij het re-integratieproces en de werkloze positief dan wel negatief kan beïnvloeden. Zo kunnen bemiddelaars het beeld krijgen dat sommige cliënten lui zijn. Deze beeldvorming kan leidend zijn bij het re-integratietraject. De bemiddelaar zal zoveel mogelijk re-integratietrajecten in werking zetten om de desbetreffende cliënt te activeren. De cliënt kan hier positief dan wel negatief op reageren. De bemiddelaar bepaalt zo in zekere zin het re-integratietraject, mogelijk tegen de wil van de cliënt in.

Niet alleen bemiddelaars krijgen een indruk van de cliënt, andersom krijgen cliënten ook een indruk van hun bemiddelaar. Zo kunnen cliënten gestimuleerd worden door een opstelling van een instantie en een daarbij horende bemiddelaar. Wanneer er door de bemiddelaars gericht wordt op positieve persoonlijkheidskenmerken en op het beschermen, aanmoedigen en maximaliseren van gevoelens van de vaak lage zelfwaarde (*self-enhancement*) kan de persoon in kwestie positiever in het leven gaan staan (Brown & Dutton

¹² Dit kunnen inkomensconsulenten, klantmanagers van de Sociale Dienst, werkcoaches van het UWV en trajectbegeleiders van een re-integratietraject zijn. Zij helpen met het re-integratieproces; zij houden bij of de persoon in kwestie actief op zoek is naar een baan en mogelijke banen aan zal nemen (Behncke et al. 2007).

1995; Rosenberg et al. 1995). Middels verbale verleiding kunnen werklozen aangemoedigd worden, wat een geloof creëert in het beschikken over eigenschappen om het doel¹³ te bereiken (Bandura 1982; Conner & Norman 2005). Dit komt ten goede aan de zelfeffectiviteit. Wanneer de reacties van de bemiddelaars langdurig positief zijn, kan zowel de zelfwaarde als de zelfeffectiviteit verhoogd worden (Guthman 2005). Wanneer er ook genoeg tijd aan de cliënten wordt besteed, kunnen de cliënten het gevoel krijgen dat zij gewaardeerd en oprecht geholpen worden. Uit onderzoek van Serail en Van de Pas (2002), naar sociale activering van bijstandsgerechtigden komt naar voren dat 91% van de bijstandsgerechtigden tevreden is over de begeleidingsgesprekken. 73% vindt de gesprekken (zeer) nuttig tegenover 8% die zeggen de gesprekken geheel niet nuttig vinden. Hier moet bij worden gezegd dat de frequentie van de gesprekken per persoon en situatie varieert. De bijstandsafhankelijken lijken over het algemeen tevreden over (de gesprekken met) hun bemiddelaars.

Maar bemiddelaars kunnen ook een negatieve invloed op hun cliënten uitoefenen. Ten eerste kunnen cliënten ontmoedigd worden door het (niet-)optreden van een gemeentelijke instantie of een arbeidsbureau (Hospers & Schuyt 1998). De cultuur van de Sociale Dienst, dat wil zeggen de handelswijze, opvattingen en geldende regels, kan bijvoorbeeld een beperking opleveren bij het effectief re-integreren en activeren van bijstandsccliënten. Wanneer bemiddelaars veelal (langdurige) negatief op bijstandsafhankelijken reageren, kunnen de bijstandsccliënten dit commentaar internaliseren, wat uiteindelijk kan leiden tot een negatieve beïnvloeding van het zelfbeeld van de bijstandsafhankelijken (Guthman 2005). Ten tweede zoeken bemiddelaars niet altijd de directe weg naar werk. Zij kunnen bijvoorbeeld niet meteen een werkgerichte benadering toepassen of kunnen een cliënt al (te) snel als kansloos of juist als kansrijk inschatten. Er kan bij de bemiddelaars twijfel bestaan over het wel of niet met aanvullende inspanning bemiddelen van een deel van het granieten bestand (De Gier et al. 2008). Door simpelweg te besluiten of de persoon in kwestie wel of niet in staat is tot re-integratie kunnen de bemiddelaars een stempel drukken op het re-integratieproces van de cliënten. De oordelen van de bemiddelaars kunnen het denkbeeld van de respondenten op deze manier positief of negatief beïnvloeden. Door de mogelijke belangrijke rol die bemiddelaars in het leven van bijstandsccliënten spelen, kunnen de cliënten deze positiviteit dan wel negativiteit aanvoelen, waardoor hun houding en gedrag mogelijk beïnvloed kan

¹³ Het vinden van werk.

worden (Lechner & Smith 2003). De bemiddelaars in plaats van de cliënten creëren (bij negatieve beïnvloeding) zo als het ware de problemen waar bijstandsafhankelijken mee te maken hebben (Van Eekert 2008). Om de soms negatieve gevoelens van de werklozen jegens de bemiddelaars concreet te maken, is er wederom een fragment gekozen uit het boek van Mirjam Pool:

“Het is schikbarend hoe veroordelend en vooringenomen de meeste consulenten je tegemoet treden. Bij de Sociale Dienst moet je continu verantwoording afleggen. Dat komt soms denigrerend over”.

Fragment uit Pool (2007:102).

Uit bovenstaand fragment komt een negatieve perceptie ten opzichte van de bemiddelaars naar voren. Cliënten voelen zich niet altijd prettig bij de werkwijze van de consulenten. Zo heeft bovenstaande cliënt het gevoel gekleineerd te worden. Cliënten kunnen daardoor een negatieve houding of zelfs een gehele afkeer tegenover de optredende instanties en daarbij horende bemiddelaars ontwikkelen. Echter geeft 91% van de bijstandsgerechtigden aan tevreden te zijn over de gesprekken met hun bemiddelaar (Serail en Van de Pas 2002), wat bovenstaand fragment tot een uitzondering lijkt te maken.

Al met al blijkt dat de interactie tussen bemiddelaar en bijstandsafhankelijke een belangrijke rol kan spelen bij de belemmering of bevordering van uitstroom naar de arbeidsmarkt (Hospers & Schuyt 1998). Ook levert de interactie tussen bemiddelaar en bijstandsafhankelijke percepties op over de houding ten opzichte van het zoeken naar werk. Bemiddelaars kunnen hier door middel van reacties op in spelen en deze percepties positief dan wel negatief beïnvloeden.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden

3.1 Vraagstelling

Op basis van de literatuurverkenning zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

Hoofdvraag:

- Wat is de invloed van de zelfperceptie van langdurig bijstandsafhankelijken op het zoeken naar werk?

Deelvragen:

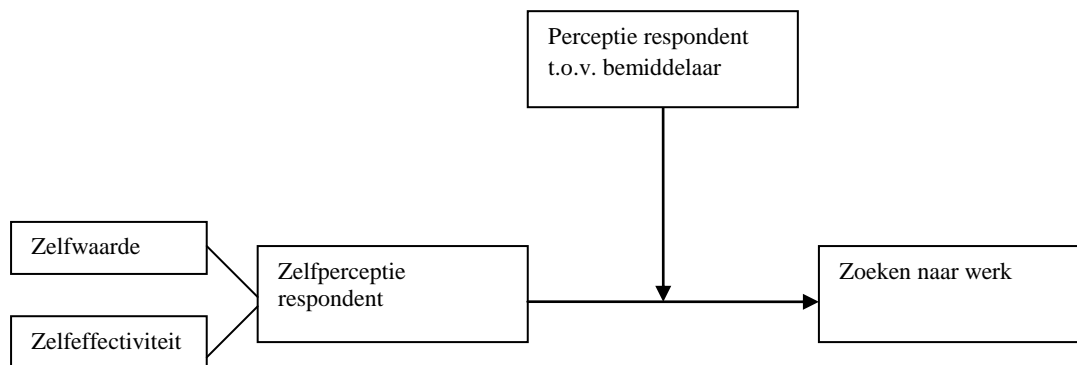
- Hoe onderscheiden zelfwaarde en zelfeffectiviteit zich van elkaar binnen de zelfperceptie?
- In hoeverre dragen deze twee dimensies (apart en gezamenlijk) bij aan het zoeken naar werk?
- Welke rol spelen de bemiddelaars bij de ontwikkeling van de zelfpercepties van langdurig bijstandsafhankelijken?

Om de deelvragen te toetsen, zijn er vier hypothesen opgesteld:

- *Hypothese 1:* Zelfwaarde heeft een positieve invloed op werk zoekgedrag. Dit houdt in dat een hoge zelfwaarde resulteert in een hoge werk zoekintensiteit.
- *Hypothese 2:* Zelfeffectiviteit heeft een positieve invloed op werk zoekgedrag. Hoe hoger de zelfeffectiviteit, hoe meer pogingen er zullen worden gedaan om werk te zoeken. Wanneer mensen zichzelf als negatief zien en geen gevoel van eigenwaarde hebben, zullen zij weinig pogingen ondernemen om werk te zoeken. Langdurig bijstandsafhankelijken kunnen bang zijn om afgewezen te worden vanwege het lange bestaan in de bijstand. Zij kunnen namelijk denken dat ze geen baan zullen vinden, waardoor ze gaan denken dat ze niets te bieden hebben en niets kunnen. Dit kan leiden tot een negatieve spiraal.
- *Hypothese 3:* De zelfperceptie heeft een positieve invloed op werk zoekgedrag. Een hoge zelfwaarde en een hoge zelfeffectiviteit, samengevoegd, leidt tot een hogere zoekintensiteit.
- *Hypothese 4:* Een positieve perceptie van de bemiddelaars heeft een positieve invloed op het verband tussen zelfperceptie (zelfwaarde en zelfeffectiviteit) en werk zoekgedrag.

Bemiddelaar kunnen de positieve dan wel negatieve stemmingen van de bijstandsccliënten versterken. Wanneer er niet genoeg tijd of aandacht aan hen wordt besteed, kan dit een negatieve invloed uitoefenen op pogingen om werk te zoeken en daarmee op de zelfwaarde. Andersom zullen aandacht en de nadruk op positieve eigenschappen van de bijstandsccliënten het zoeken naar een baan en de zelfwaarde positief beïnvloeden. Een positieve relatie met de bemiddelaar vertoont een positief verband met werk zoekgedrag.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:



De zelfperceptie van de bijstandsafhankelijken (x) vormt de onafhankelijke variabele. De zelfperceptie bestaat uit meerdere elementen, namelijk zelfeffectiviteit en zelfwaarde. Het zoeken naar werk (y) wordt gezien als afhankelijke variabele. De zelfwaarneming van de personen in de bijstand heeft naar verwachting invloed op het zoeken naar werk. Wat is het zelfbeeld dat mensen hebben? Wat doet het werkloos zijn met je? Wat voor competenties denken werklozen dat ze bezitten en welke invloed heeft dit op de zoektocht naar werk?

De gesprekken met de bemiddelaars resulteren in een perceptie ten opzichte van de bemiddelaars. Deze gesprekken kunnen als intermediaire variabele (z) worden gezien. Intermediaire variabelen zijn variabelen die invloed uitoefenen op het verband tussen een onafhankelijke en afhankelijke variabele (Field 2009). Het verband tussen zelfpercepties van bijstandsafhankelijken en het zoeken naar werk wordt naar verwachting gemedieerd door de bemiddelaars. Er zal gekeken worden naar de rol van de bemiddelaars in de ogen van de bijstandsafhankelijken. In de directe omgeving van bijstandsafhankelijken lijken de bemiddelaars een belangrijke rol te spelen. Zij proberen de bijstandsafhankelijken weer op het juiste pad (richting werk) te krijgen. Hoe zien de werklozen de bemiddelaars en welk effect heeft deze zienswijze op hun eigen percepties? Hoewel de functies van de bemiddelaars verschillen, hebben zij allen hetzelfde doel voor ogen, namelijk de huidige situatie van de cliënten verbeteren middels begeleiding en de cliënten uiteindelijk weer een hoopvolle toekomst bieden door hen aan een baan te helpen.

Tevens worden er een aantal controlevariabelen meegenomen, die een mogelijke verklaring voor werk zoekgedrag kunnen bieden. Zo worden geslacht, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, sollicitatieplicht en uitkeringsduur als controlevariabelen opgenomen.

Deze variabelen worden in meerdere onderzoeken als achtergrondvariabelen gebruikt en hebben mogelijk invloed op werk zoekgedrag (Van den Bosch 2009; Kanfer et al. 2001 in Van Hooft et al. 2004; Jurzik 2009; Klein Hesselink & Smulders 2005).

3.2 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie wordt gevormd door langdurig bijstandsafhankelijken. Dit zijn personen die langer dan één jaar in de bijstand zitten, in de categorie 18 tot en met 65 jaar. De jongste deelnemer is 21 jaar, de oudste 63 jaar. Iets minder dan de helft heeft een sollicitatieplicht (42,5%). Uit landelijke cijfers blijkt dat eind 2010 bijna een kwart (23,5%) van alle bijstandsafhankelijken uitgemaakt wordt door personen onder de 27 jaar, dat betekent dat personen boven de 27 jaar het grootste deel van de (langdurig) bijstandsafhankelijken vormen. Het grootste deel van alle bijstandsafhankelijken bestaat uit vrouwen (55,7% in verhouding tot 44,3% voor mannen). Alleenstaanden zonder kinderen vormen het grootste deel (61,6%) van het aantal bijstandsgerechtigden (CBS 2011a). Ook in dit onderzoek wordt het grootste deel van de respondenten uitgemaakt door vrouwen, 56,4% ten opzichte van 43,6% voor de mannen. Ook wordt in dit onderzoek het grootste gedeelte uitgemaakt door alleenstaanden zonder kinderen (41,9%). 40 en 48-jarigen vormen de meest voorkomende leeftijdscategorie; deze leeftijdscategorieën maken beide 6,7% uit van het totaal.

Het totaal aantal personen dat benaderd is om mee te doen aan dit onderzoek komt uit op 1100. Slechts 179 personen hebben daadwerkelijk deelgenomen aan het onderzoek (N=179), wat een *respons rate* van 16,3% oplevert. Dit is zeer laag te noemen (Field 2009). Een deel van de respondenten is woonachtig in Utrecht, uit diverse buurten zoals Overvecht, De Meern, Kanaleneiland, Centrum, Ondiep, Zuilen etc. In gemeente Utrecht zijn er in maart 2011, de periode van het onderzoek 7300 personen met een bijstandsuitkering (CBS 2011b). Het andere deel van de respondenten is woonachtig in Enschede. Deze respondenten zijn vorig jaar geïnterviewd door een andere groep masterstudenten. In Enschede kwam het aantal bijstandsgerechtigden vorig jaar, in de periode van het onderzoek uit op 5200 (CBS 2011b). In de gebruikte dataset worden dus zowel de respondenten uit Utrecht als Enschede meegenomen. De respondenten zijn allen benaderd door Peter Bos van Universiteit Utrecht. Door de studenten werd telefonisch contact opgenomen om de afspraak te bevestigen, waarna er bij de respondenten thuis een bezoek werd gebracht en de vragenlijst werd afgenomen.

3.3 Type onderzoek en dataverzameling

Het type onderzoek is kwantitatief en het niveau van de analyse is micro. De individuele percepties van langdurig bijstandsafhankelijken zullen worden onderzocht, dat gebeurt aan de hand van een vooraf opgestelde vragenlijst. Deze vragenlijst, vorig jaar in Enschede gebruikt voor overeenkomstig onderzoek, is mondelijk afgenomen. Dit om de antwoordresponse *rate* te verhogen en de betrouwbaarheid zo hoog mogelijk uit te laten komen. De vragenlijst bestaat uit zestig vragen, welke onderverdeeld zijn in verschillende secties. Zo bestaan er vragen over re-integratietrajecten, tijdsbesteding, werk zoekgedrag, zelfvertrouwen en hulpbronnen. De vragenlijst bevat zowel open als gesloten vragen. Bij de open vragen kunnen de respondenten een uitgebreider antwoord geven. Vaak worden de open vragen geïntroduceerd met een gesloten vraag, waarna de respondent vervolgens aan kan geven waarom hij/zij iets wel of niet vindt. Vanwege het vele schrijfwerk worden de gesprekken opgenomen. Ook worden door het opnemen van de gesprekken toekomstige kwalitatieve analyses mogelijk gemaakt. Wanneer gewenst kan de respondent bezwaar tegen een opname maken. De vragenlijst bevat gesloten vragen met een 5 punts Likert-schaal, met categorieën van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens. De antwoorden uit de vragenlijst zullen in SPSS ingevoerd worden. Wanneer de vragenlijst bij alle personen is afgenomen, kan er tot de analyse worden overgegaan. Aangezien er meerdere onafhankelijke, verklarende variabelen (x) bestaan en maar één afhankelijke, de te verklaren variabele (y), zal er gekozen worden voor een multiple regressieanalyse, om zo de samenhang en de onderlinge invloed van de variabelen te kunnen meten. Omdat er ook een intermediërende variabele is (z) en deze invloed ook gemeten dient te worden, lijkt de multiple regressieanalyse geheel passend.

3.4 Meetinstrumenten

Om de verschillende variabelen te meten, wordt er gebruik gemaakt van de bestaande vragenlijst. Zowel zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie, werk zoekgedrag als de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar komen in de vragenlijst terug (zie bijlage).

Om de zelfwaarde te onderzoeken, kan er een beroep worden gedaan op de volgende vragen: vinden cliënten zichzelf de moeite waard, zijn ze positief ingesteld en tevreden over zichzelf of zouden ze meer zelfrespect willen hebben? Zelfeffectiviteit is onderzocht door te kijken naar de volgende vragen: hebben mensen het gevoel dat alles wat ze aanpakken mislukt? Denken mensen soms dat ze niets te bieden hebben? Voelen mensen simpelweg dat ze in staat zijn om bepaalde doelen te bereiken? Bij zowel zelfeffectiviteit als zelfwaarde

wordt gebruik gemaakt van een 5 punts Likertschaal (1=helemaal niet mee eens, 5=helemaal mee eens).

Werk zoekgedrag is onderzocht door na te gaan welke activiteiten respondenten de afgelopen maand hebben ondernomen voor het zoeken van een baan. Voor werk zoekgedrag is gebruik gemaakt van een 4 punts Likertschaal (1=nooit, 4=zeer vaak).

De invloed van de bemiddelaars is onderzocht door te kijken naar hoe respondenten ondersteund worden bij hun re-integratieproject. Hebben de respondenten een goede relatie met hun bemiddelaar? Hoe vaak komen de bemiddelaars op bezoek en wat is de duur van de gesprekken: zijn de gesprekken bijvoorbeeld te kort om de respondent echt te kunnen helpen? Hebben de respondenten het gevoel dat de bemiddelaars oprecht geïnteresseerd in hen zijn en voldoende doen om hen aan een baan te helpen? Vinden de respondenten dat ze genoeg ondersteund worden, dat de bemiddelaars vaak genoeg op bezoek komen en de tijd voor hen nemen? Om de relatie ten opzichte van de bemiddelaars te onderzoeken, is er wederom gebruikt gemaakt van een 5 punts Likertschaal.

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, dient er gecontroleerd te worden voor variabelen die mogelijk van invloed zijn op het werk zoekgedrag van de langdurig bijstandsafhankelijken en hun zelfperceptie. Demografische variabelen, zoals leeftijd en opleiding blijken volgens Sverko et al. (2008) de belangrijkste determinanten van re-integratie. Hier zal dan ook rekening mee worden gehouden. Ook zal hier gekeken worden naar etniciteit, sekse, sollicitatieplicht en uitkeringsduur. Opleiding, leeftijd en uitkeringsduur worden ingedeeld in vijf categorieën, omdat deze anders te breed en onoverzichtelijk zijn. De nieuwe verdeling komt de normaalverdeling ten goede.

Zoals uit de vragenlijst blijkt, zijn niet alle vragen in dezelfde richting gesteld. Daarom is er gekozen voor het ompolen van de variabelen, zodat de vragen allemaal op dezelfde manier worden gesteld. De negatief gestelde vragen worden omgepoold in positieve vragen. Dit is zowel voor de variabelen zelfwaardering en zelfeffectiviteit als voor de vragen over de relatie met de bemiddelaar gedaan.

Voordat de regressieanalyse uitgevoerd wordt, zullen de gegevens geïnspecteerd en beschreven worden. Zijn de ingevoerde data juist en bruikbaar? Het is van belang om enkel de vragen mee te nemen met voldoende respons. Ontbrekende waarden zijn ingevuld wanneer respondenten geen antwoorden konden of wilden geven op bepaalde vragen. Zowel de antwoorden met 9999999, 9999 als 8888 zijn opgegeven als ontbrekende waarden. Door deze waarden aan te geven als ontbrekend, worden deze antwoorden niet meegenomen in de

analyse en beïnvloeden ze het geheel niet. Het weglaten van deze variabelen vergroot daarmee de betrouwbaarheid. Verschillende variabelen worden omgepoold, zodat de gegevens consistent en goed af te lezen zijn. Dit gebeurt bij de variabele leeftijd en hoogst genoten opleiding. Zowel leeftijd als hoogst genoten opleiding bestaan nu uit vijf categorieën. De leeftijdscategorie 20+ bestaat uit 21- tot en met 29-jarigen. De leeftijdscategorie 30+ bestaat uit 30- tot en met 39-jarigen. De leeftijdscategorie 40+ bestaat uit 40- tot en met 49 jarigen. De leeftijdscategorie 50+ bestaat uit 50- tot en met 59-jarigen en ten slotte bestaat de leeftijdscategorie 60+ uit 60- tot en met 63- jarigen. Het opleidingsniveau basisonderwijs bestaat uit de categorieën lager of basisonderwijs. Het opleidingsniveau middelbaar onderwijs bestaat uit de categorieën lager beroepsonderwijs (LBO), MAVO/VMBO en HAVO/VWO. Het opleidingsniveau hoger onderwijs bestaat uit de categorieën MBO, HBO en WO.

3.5 Betrouwbaarheidsanalyse

Is de bestaande vragenlijst wel valide? Om dit na te gaan, is er een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd (Field 2009). Hieruit komt naar voren dat de schaal zelfwaarde een Cronbach's alpha heeft van .79, wat betrouwbaar kan worden genoemd (Field 2009). Deze waarde stijgt niet wanneer er items van zelfwaarde worden weggehaald. De schaal bestaat uit acht items. Zelfeffectiviteit kenmerkt zich door een lage Cronbach's alpha, namelijk .26. Dit is te wijten aan het kleine aantal items (2) die het concept zelfeffectiviteit meten. Deze lage score op betrouwbaarheid kan problemen opleveren voor de komende analyse. Hoe dit opgelost kan worden, wordt in de volgende paragraaf besproken. Werk zoekgedrag kenmerkt zich ook door een hoge Cronbach's alpha, namelijk .87. Voor werk zoekgedrag geldt dat de betrouwbaarheid niet stijgt wanneer er items worden weggehaald. Werk zoekgedrag bestaat uit negen items. Wanneer er één of meerdere items betreffende de vragen over de bemiddelaar weggehaald worden, kan de betrouwbaarheid verhoogd worden. Echter is deze verhoging minimaal, waardoor wordt besloten om alle vragen mee te nemen. De schaal bemiddelaar bestaat uit tien items en heeft een Cronbach's alpha van .83.

3.6 Factoranalyse van zelfperceptie

Vanwege de lage betrouwbaarheid van zelfeffectiviteit, doet de vraag oprijzen of zelfeffectiviteit wel gemeten wordt aan de hand van de gekozen twee items. En wordt zelfwaarde wel gemeten aan de hand van de acht resterende items? Het is daarom van belang om de verschillende subvragen in een correlatiematrix te zetten. Hieruit komt naar voren dat er meerdere subvragen bestaan met een correlatie van .3 of hoger. De hoogste correlatie (.59) bestaat tussen item 6 en item 7. Dit komt doordat de vragen sterk met elkaar correleren. Ook item 5 en item 10 correleren hoog (.49) evenals item 9 en item 10 (.49). De minste correlatie bestaat tussen item 2 en item 9 (.006), wat impliceert dat deze twee items twee verschillende concepten meten.

Het uitvoeren van een factoranalyse lijkt vanwege de hoge correlatie tussen de subvragen zinvol. Middels een factoranalyse wordt er gekeken naar de verschillende subschalen en hoe deze met elkaar samenhangen. Er is tot een factoranalyse overgegaan, om te kijken welke variabelen binnen zelfwaarde en zelfeffectiviteit het meest op elkaar lijken. De factoranalyse kan het probleem van multicollineariteit oplossen en daarmee de multiple regressieanalyse mogelijk maken. Uit de factoranalyse komen namelijk variabelen naar voren die gecombineerd kunnen worden en daarmee één factor vormen (Field 2009). Uit de factoranalyse komen twee factoren tot stand, die beide een eigenwaarde van respectievelijk 3.79 en 1.35 (>1) hebben. Deze twee factoren verklaren gezamenlijk 51.33% (respectievelijk 37.86 en 13.48) van de variantie, wat een redelijke bijdrage vormt (Field 2009).

De combinatie van de gegevens van item 1,2,4,6,7 en 8 tot de variabele zelfwaardering en de gegevens van item 3, 5, 9 en 10 tot de variabele zelfeffectiviteit levert respectievelijk een betrouwbaarheid op van .74 en .86, wat hoog te noemen is. Zelfwaarde scoort niet hoger wanneer er enkele items worden weggehaald. Wanneer item 3 van zelfeffectiviteit verwijderd wordt, komt de betrouwbaarheid hoger uit, namelijk op .87. Hetzelfde geldt voor item 5. Door de minimale toename van de betrouwbaarheid (+.01) en het lage aantal items, wordt er besloten om alle items mee te nemen.

De correlatie tussen de twee factoren (zelfwaarde en zelfeffectiviteit) komt neer op .13 ($.359^2$). Dit houdt in dat de correlatie matig te noemen is, want voor de correlatie geldt de regel: $.05 < r^2 < .15$ (Field 2009). Dit lijkt een goede basis om verder te gaan met de analyse, om zo de twee variabelen uit elkaar te houden. Het probleem was immers dat er teveel correlatie bestond tussen de twee variabelen zelfwaardering en zelfeffectiviteit.

3.7 Zelfperceptie

Een alternatief voor de overeenkomsten tussen zelfwaarde en zelfperceptie is om ook naar de gehele zelfperceptie te kijken. Dit kan gedaan worden door de twee concepten zelfwaarde en zelfeffectiviteit samen te voegen onder één variabelen, namelijk zelfperceptie. Zo kan de gezamenlijke invloed van zelfwaarde en zelfeffectiviteit onderzocht worden. Zelfperceptie wordt gemeten aan de hand van tien items en levert een Cronbach's alpha op van .81, wat betrouwbaar is te noemen (Field 2009).

Om de hoofdvraag en de verschillende deelvragen te beantwoorden, dient er zowel gekeken te worden naar de variabelen onderling, respectievelijk zelfwaarde en zelfeffectiviteit, maar het is ook interessant om naar de combinatie van de variabelen, geschaard onder de noemer zelfperceptie te kijken. Leveren deze variabelen gezamenlijk bijvoorbeeld een andere bijdrage aan werk zoekgedrag?

3.8 Intermediërende variabele

Vanwege de samenhang tussen de onafhankelijke variabelen zelfwaarde en zelfeffectiviteit (bij het meten van de variabelen onderling), worden de variabelen gecentreerd, evenals de intermediërende variabele. Centreren maakt ten eerste de interpretatie van de regressiecoëfficiënten eenvoudiger vanwege het behoud van de huidige schaal en zorgt er ten tweede voor dat er geen hoge correlatie optreedt tussen de interactieterm en de moderator- en onafhankelijke variabelen (Siero, Huisman & Kiers 2007 in De Vries & Huisman 2008). Deze hoge correlatie kan er namelijk voor zorgen dat er verkeerde conclusies worden getrokken. Door middel van het aftrekken van het gemiddelde van de individuele scores op de variabele kan er een belangrijk deel van de correlatie tussen de onafhankelijke variabelen en de interactieterm verdwijnen (Siero, Huisman & Kiers 2007; Voeten & Van der Bercken 2004). De variabelen zelfwaarde, zelfeffectiviteit en tevredenheid over de bemiddelaar worden allen gecentreerd, wat nieuwe variabelen oplevert. Hetzelfde dient te worden gedaan voor de variabele zelfperceptie, dit is immers ook een onafhankelijke variabele.

Om de invloed van de intermediërende variabele te onderzoeken, dienen er, na het centreren van de variabelen, interactietermen te worden aangemaakt. Door middel van de gecentreerde variabelen zelfwaarde en zelfeffectiviteit te vermenigvuldigen met de gecentreerde interactievariabele ontstaat er een interactieterm. Dit levert in totaal drie interactietermen op met de intermediërende variabele; één voor zelfwaarde, één voor zelfeffectiviteit en één voor zelfperceptie.

In de regressieanalyses zal er gekeken worden naar de onafhankelijke variabelen zonder de interactieterm. Hier dienen enkel zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie en werkzoekgedrag meegenomen te worden. Vervolgens worden ook de interactietermen met de intermediaire variabele en de controlevariabelen meegenomen. Zo kan er stap voor stap worden nagegaan hoeveel de verklaarde variantie in werkzoekgedrag toeneemt (De Vries & Huisman 2008). Dit type analyse wordt *sequential* multiple regressieanalyse genoemd. De variabelen worden één voor één ingevoerd, zodat de relatieve contributie van de verschillende variabelen onderzocht kan worden (Field 2009).

3.9 Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

Huidig onderzoek draagt bij aan een groter, lopend onderzoek en maakt tevens deel uit van het onderzoeksprogramma Re-integratie Verbeter Onderzoek (RVO). De onderzoeken zijn relevant omdat ze allen willen bijdragen aan de kwaliteit van de sociale zekerheid. Het onderzoek dat in deze scriptie centraal staat is relevant vanwege de nadruk op de zelfpercepties van langdurig bijstandsafhankelijken. Veel onderzoeken hebben het zelfconcept genegeerd (Garrett-Peters 2009). Daar komt bij dat het re-integratieproces een ingewikkeld proces is, dat door een aantal factoren wordt beïnvloed (Nijhuis & Van Lierop 2007). Door inzicht in deze factoren te verkrijgen evenals gegevens over het verloop van het contact met de bemiddelaar en de (eigen) zienswijze van de respondenten, levert dit wellicht nieuwe, interessante resultaten op. Wat gaat er in langdurig bijstandsafhankelijken om en (hoe) kunnen de bemiddelaars hier op in te spelen? Deze kennis kan mogelijk een positieve bijdrage leveren aan de totstandkoming van beleid en uiteindelijk leiden tot verbetering van de hulpverlening.

Langdurige werkloosheid is daarnaast niet alleen een individueel probleem, maar ook een belangrijk sociaal-maatschappelijk probleem (Jahoda 1988 in Hutchings & Gower 1993; Schaufeli 1986) en blijft zich door de crisis uitbreiden, voornamelijk onder jongeren (CBS 2011a). Het is daarom belangrijk om meer over het probleem te weten te komen. Wat zijn de onderliggende mechanismen? Wat zijn de voorspellers van werkzoekgedrag? Wanneer deze resultaten bekend zijn, kan het probleem mogelijk gericht(er) aangepakt worden middels passend beleid.

3.10 ASW-verantwoording

In dit onderzoek wordt de zelfperceptie van langdurig bijstandsgerechtigden onderzocht. Psychologische inzichten worden gebruikt om de zienswijze van bijstandsccliënten te onderzoeken, evenals de invloed van deze zienswijze op het gedrag en welzijn van de bijstandsafhankelijken. Sociologische inzichten worden gebruikt om de rol van de sociale omgeving te bestuderen. Hoe worden personen beïnvloed door belangrijke anderen? Individuen zijn geen autonome wezens, ze zijn continu in interactie met elkaar. Dit geldt ook voor bijstandsafhankelijken en hun bemiddelaars. Het is daarom van belang om te onderzoeken hoe bijstandsafhankelijken deze interacties beleven en dit kan het best aan de hand van interdisciplinair onderzoek.

Daarnaast is het van belang om het probleem van langdurige werkloosheid op te lossen en een beter begrip voor te creëren. Zo kan het probleem in de toekomst gerichter aangepakt en effectief opgelost worden. Door gericht beleid en interventies te ontwerpen, kan de toekomst wellicht positief veranderd worden, zowel voor het land als voor de bijstandsafhankelijken zelf.

Hoofdstuk4: Resultaten

4.1 Demografische kenmerken van de populatie

Om een beeld te krijgen van de onderzochte populatie, is het van belang om de populatie te beschrijven. Allereerst zal er een algemeen statistisch beeld worden geschetst van de situatie. Aan de hand van demografische variabelen kan de huidige situatie inzichtelijk worden gemaakt.

Tabel 1: Demografische kenmerken van populatie

	Gemiddelde score zelf-waarde	Gemiddelde score zelf-effectiviteit	Gemiddelde score zelfperceptie	Gemiddelde score werkzoekgedrag	Gemiddelde score tevredenheid bemiddelaar
	N=177	N=177	N=177	N=178	N=149
Totaal	3.90	3.61	3.77	1.65	3.67
<i>Sekse</i>					
Man	3.90	3.57	3.79	1.82	3.67
Vrouw	3.90	3.64	3.76	1.51	3.67
<i>Leeftijd</i>					
20+ (21-29)	3.51	3.55	3.54	1.67	3.73
30+ (30-39)	4.03	3.76	3.88	1.73	3.50
40+ (40-49)	3.85	3.46	3.69	1.65	3.74
50+ (50-59)	3.98	3.73	3.87	1.57	3.74
60+ (60-65)	4.50	3.94	4.27	1.08	3.85
<i>Etniciteit</i>					
Autochtoon	3.97	3.84	3.93	1.59	3.61
Westerse allochtoon	3.89	3.56	3.67	1.38	3.81
Niet-westerse allochtoon	3.84	3.43	3.66	1.75	3.69
<i>Opleidingsniveau</i>					
Geen	3.42	3.28	3.75	1.62	3.64
Basisonderwijs	3.91	3.41	3.83	1.66	3.63
Middelbaar onderwijs	3.98	3.69	3.79	1.63	3.41
Hoger onderwijs	3.90	3.63	3.64	1.69	3.83
Anders*	3.85	3.68	3.35	1.23	3.82
<i>Sollicitatieplicht</i>					
Ja	3.90	3.50	3.74	1.92	3.73
Nee	3.87	3.67	3.79	1.44	3.71
<i>Uitkeringsduur</i>					
< 2 jaar	4.02	3.93	3.98	1.86	3.62
3-5 jaar	3.91	3.48	3.77	1.62	3.70
6-10 jaar	3.83	3.49	3.67	1.68	3.72
>10 jaar	3.84	3.59	3.68	1.44	3.63

* Bijvoorbeeld de huishoudschool of het handelslyceum

Uit Tabel 1 zijn de gemiddelde scores van de afhankelijke variabele, de onafhankelijke variabelen en de controlevariabelen af te lezen. Over het algemeen kan er gezegd worden dat zestigplussers het hoogst scoren op de verschillende variabelen. De enige variabele waar zij laag scoren is op werk zoekgedrag. Dit is echter niet opmerkelijk, omdat werk zoekgedrag zich ten eerste voor alle groepen kenmerkt door relatief lage scores. Dit is te wijten aan de

relatief lage variatie in werk zoekgedrag. Meer dan een kwart van de respondenten scoort namelijk een gemiddelde score van 1, dat inhoudt dat de respondenten afgelopen maand (bijna) nooit op zoek zijn gegaan naar werk. Bij een gemiddelde score tussen 1 en 2, tussen nooit en soms, wordt 50% van de respondenten bereikt en na een gemiddelde score van 2 is 75% van de respondenten bereikt. Slechts 25% heeft een gemiddelde score tussen de 2 en 4, dat inhoudt dat zij de afgelopen maand soms tot zeer vaak naar werk hebben gezocht. Slechts 1 respondent is de afgelopen maand gemiddeld zeer vaak op zoek geweest naar werk.

Vanwege de relatief lage variatie, zal er naar verwachting een klein effect van de onafhankelijke variabelen op de afhankelijke variabele waar te nemen zijn. Ten tweede is het voor zestigplussers, vanwege hun leeftijd, moeilijk om een baan te vinden. Verwacht kan worden dat zestigplussers daarom minder actief op zoek zullen gaan naar een baan, wat hun lage werk zoekgedrag verklaart. Mannen blijken actiever naar werk te zoeken in relatie tot vrouwen. Westerse allochtonen scoren relatief laag op werk zoekgedrag, evenals personen met een ander opleidingsniveau.

De waarden op zelfwaarde en zelfeffectiviteit vertonen zowel overeenkomsten als verschillen. De eerste overeenkomst is te vinden in de leeftijdscategorie 60+. Zestigplussers kenmerken zich zowel door de hoogste zelfwaarde als door de hoogste zelfeffectiviteit en daarmee de hoogste zelfperceptie. De tweede overeenkomst is dat autochtonen zowel een hogere zelfwaarde als zelfeffectiviteit en daarmee een hogere zelfperceptie hebben in vergelijking met allochtonen. Bij zelfwaarde als zelfeffectiviteit scoren personen met middelbaar onderwijs als hoogst afgeronde opleiding het hoogst. Het belangrijkste verschil is dat de scores voor alle groepen op zelfeffectiviteit opmerkelijk lager zijn dan de scores op zelfwaarde. Waar er bij zelfwaarde geen verschil te ontdekken is tussen mannen en vrouwen, scoren vrouwen hoger op zelfeffectiviteit.

Over het algemeen kan er gezegd worden dat mannen een positievere zelfperceptie hebben dan vrouwen, evenals autochtonen in vergelijking met allochtonen. Een hogere opleiding zorgt niet voor de meest positieve zelfperceptie. Wel leidt het afronden van hoger onderwijs tot de hoogste werk zoekintensiteit en tot de beste relatie met de bemiddelaar.

Personen zonder sollicitatieplicht scoren hoger op zelfeffectiviteit en zelfperceptie. De zelfwaarde is hoger voor personen met een sollicitatieplicht, echter is dit verschil zeer klein (.03). Personen met een sollicitatieplicht scoren hoger op werk zoekgedrag dan personen die niet verplicht zijn te solliciteren.

Mensen die voor een relatief korte periode in de bijstand zitten (<2 jaar), hebben een hogere zelfwaarde en zelfeffectiviteit en daarmee een hogere zelfperceptie. Deze waarden dalen en na een periode van 10 jaar of langer in de bijstand, trekt dit weer aan. Tevens kan er gezegd worden dat personen die korter in de bijstand zitten, actiever op zoek zijn naar werk.

Het aantal respondenten dat vragen over de bemiddelaar heeft beantwoord, komt lager uit in vergelijking tot het aantal respondenten dat vragen over de zelfperceptie en het werk zoekgedrag heeft beantwoord. Dit komt doordat niet alle respondenten te maken hebben met een bemiddelaar. Sommige respondenten hebben op dit moment geen contact met een bemiddelaar, anderen kennen hun huidige bemiddelaar niet en zijn geheel op zichzelf aangewezen. Wel kan er gesteld worden dat de relatie ten opzichte van de bemiddelaar over het algemeen positief te noemen is. Ook hier scoren de zestigplussers weer het hoogst. Westerse allochtonen zijn, in vergelijking met autochtonen en niet-westerse allochtonen het meest tevreden over hun bemiddelaar, evenals personen met hoger onderwijs als hoogst afgeronde opleiding.

4.2 Correlatie

Na een indruk te hebben gekregen van de onderzoekspopulatie, kan er gekeken worden naar de onderlinge correlatie tussen de vier variabelen, respectievelijk zelfwaarde, zelfeffectiviteit, werk zoekgedrag en de bemiddelaar. Hieruit kan geconcludeerd worden dat zelfwaarde en zelfeffectiviteit erg op elkaar lijken. De correlatie tussen deze twee onafhankelijke variabelen is hoog, namelijk .54 en tevens significant ($p < .01$). Deze hoge correlatie kan problemen opleveren voor de regressieanalyse. Doordat de variabelen sterk op elkaar lijken, ook wel multicollineariteit genoemd, is het moeilijk te zeggen dat alleen zelfwaarde of zelfeffectiviteit effect heeft op werk zoekgedrag. Echter geeft Field (2009) aan dat er pas multicollineariteit optreedt wanneer voorspellers hoger dan .9 met elkaar correleren. Om toch zeker te zijn van het onderscheid tussen zelfwaarde en zelfeffectiviteit is er een factoranalyse uitgevoerd. De twee factoren die hieruit voortkomen, hebben een correlatie van .51, welke opnieuw significant ($p < .01$) is. In het theoretisch kader is al aangegeven dat deze twee concepten op elkaar lijken en met elkaar samenhangen, waar vanuit de relatief hoge correlatie verklaard kan worden. Tevens komt er een hoge correlatie van zelfperceptie met zelfwaarde en zelfeffectiviteit naar voren. Zelfperceptie bestaat immers uit zelfwaarde en zelfeffectiviteit, dus de hoge correlatie is geen verrassing. Na de factoranalyse vertoont zelfwaarde positieve correlaties met werk zoekgedrag en de bemiddelaar (respectievelijk .08 en .09).

Zelfeffectiviteit heeft een negatieve correlatie met werk zoekgedrag, (-.05) en een positieve correlatie met de bemiddelaar (.07). Zelfperceptie correleert, net als zelfwaarde, positief met werk zoekgedrag en de bemiddelaar (respectievelijk .05 en .08).

Tabel 2: Correlatiematrix

	Zelfwaarde	Zelfeffectiviteit	Zelfperceptie	Werk zoekgedrag	Bemiddelaar
Zelfwaarde	-	.51*	.86*	.08	.09
Zelfeffectiviteit	-	-	.78*	-.05	.07
Zelfperceptie	-	-	-	.05	.08
Werk zoekgedrag	-	-	-	-	.06
Bemiddelaar	-	-	-	-	-

* p<.01

4.3 Toetsende analyse

Om de hoofdvraag en deelvragen te kunnen beantwoorden, is het van belang om over te gaan tot een multiple regressieanalyse. In de multiple regressieanalyse wordt er allereerst getracht om de variabele werk zoekgedrag te verklaren aan de hand van zelfwaarde, zelfeffectiviteit en zelfperceptie. Vervolgens worden de intermediaire variabele en controlevariabelen één voor één toegevoegd.

4.3.1 Regressieanalyse

Allereerst wordt er een regressieanalyse uitgevoerd voor zelfwaarde, zelfeffectiviteit en zelfperceptie. Dit om de aparte, maar ook de gezamenlijke invloed van deze concepten op werk zoekgedrag te onderzoeken.

Tabel 3: Regressieanalyse voor het effect van zelfwaarde en zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag

	Stap 1*	Stap 2	Stap 3
	β	β	β
Zelfwaarde	.08	.15	-.03
Zelfeffectiviteit		-.13	-.26
Zelfperceptie			.29
R² change	.01	.01	.01

*Bij stap 1 wordt alleen zelfwaarde meegenomen in de analyse. Bij stap 2 wordt zelfeffectiviteit toegevoegd en bij stap 3 wordt zelfperceptie toegevoegd.

Geen van bovenstaande variabelen vertoont een significante uitkomst. Wel zijn er statistische verbanden waar te nemen. Allereerst vertoont zelfwaarde een positief verband met werk zoekgedrag (respectievelijk .08 en .15). Dit zou betekenen dat werk zoekgedrag hoger zal zijn naarmate de zelfwaarde ook hoog is, wat in lijn zou zijn met hypothese 1. Vanwege het niet significante resultaat kan er echter geen uitspraak worden gedaan over de invloed van zelfwaarde op werk zoekgedrag. Hypothese 1 wordt bevestigd noch ontkracht.

Ten tweede vertoont zelfeffectiviteit een negatief verband met werk zoekgedrag. De negatieve invloed van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag wordt groter na drie stappen (+.13). Dit zou betekenen dat werk zoekgedrag hoger zal zijn naarmate de zelfeffectiviteit lager is, wat hypothese 2 zou tegenspreken. Ook hier kan er door het niet significante resultaat geen uitspraak worden gedaan over de invloed van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag. Hypothese 2 wordt bevestigd noch ontkracht.

Ten derde vertoont zelfperceptie een positief verband met werk zoekgedrag. Dit zou inhouden dat werk zoekgedrag stijgt wanneer de zelfperceptie hoog is, wat in lijn zou zijn met hypothese 3. Wederom kan er hier door het niet significante resultaat geen conclusie worden getrokken. Er kan geen uitspraak gedaan worden over het verband tussen zelfperceptie en werk zoekgedrag. Hypothese 3 wordt bevestigd noch ontkracht.

4.3.1.2 Conclusie

De niet significante resultaten worden bevestigd door de lage verklaarde variantie (2.7%). Dit betekent dat zelfwaarde, zelfeffectiviteit en zelfperceptie een relatief klein en bovenal niet significant deel van de verklaring voor werk zoekgedrag vormen. De gevonden resultaten kunnen ook op toeval gebaseerd zijn en zijn waarschijnlijk het resultaat van te weinig

vertoonde variatie in werk zoekgedrag. Gezegd kan worden dat de drie concepten geen significante invloed op werk zoekgedrag uitoefenen. Dit komt overeen met de vastgestelde correlatie tussen zelfwaarde, zelfeffectiviteit en zelfperceptie op werk zoekgedrag, die ook niet significant was. Wel is zelfeffectiviteit bij stap drie mogelijk significant voor een grotere steekproef. De significantie komt nu neer op .06. Wanneer de steekproef groter zou zijn en er een significantieniveau van $p < .05$ gebruikt zou worden, zou het resultaat wellicht significant kunnen zijn. Dit zou betekenen dat een hogere zelfeffectiviteit tot lager werk zoekgedrag leidt, wat hypothese 2 zou tegenspreken.

Aangezien een groot deel van werk zoekgedrag onverklaard blijft, rest de vraag welke factoren aan de verklaring voor werk zoekgedrag kunnen bijdragen. In de volgende regressieanalyses zal daarom worden besloten om een interactieterm mee te nemen. Hier zal de invloed van de bemiddelaar op het verband tussen zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie en werk zoekgedrag getoetst worden. Mogelijk komt er hier meer verklaarde variantie en een significant resultaat naar voren.

4.3.2 Regressieanalyses inclusief interactievariabele

In Tabel 4 is de regressieanalyse te zien van het effect van zelfwaarde op werk zoekgedrag, evenals het effect van de bemiddelaar en de interactieterm¹⁴ op het zoeken naar werk. Verklaart zelfwaarde meer variantie in werk zoekgedrag wanneer de bemiddelaar wordt meegenomen?

Tabel 4: Regressieanalyse voor het effect van zelfwaarde op werk zoekgedrag inclusief interactie variabele

	Stap 1*	Stap 2	Stap 3
	β	β	β
Zelfwaarde	.08	.08	.10
Bemiddelaar		.05	.07
Interactieterm			-.13
R² change	.01	.00	.02

*Bij stap 1 wordt alleen zelfwaarde meegenomen in de analyse. Bij stap 2 wordt de bemiddelaar toegevoegd en bij stap 3 wordt de intermediaire variabele toegevoegd.

¹⁴ De interactieterm betreft de gecentreerde waarde van zelfwaarde * de gecentreerde waarde van de bemiddelaar. Er wordt gekeken naar de invloed van deze intermediaire variabele op het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag. Voor meer informatie over de interactieterm, zie 3.8.

Uit Tabel 4 is op te maken dat de resultaten wederom niet significant zijn. Over de statistische verbanden kan het volgende worden gezegd: ten eerste blijft zelfwaarde een positief verband vertonen met werk zoekgedrag. Dit positieve verband wordt versterkt wanneer de bemiddelaar als interactieterm wordt meegenomen. Dit houdt in dat de positieve invloed van zelfwaarde op werk zoekgedrag wordt vergroot wanneer er rekening wordt gehouden met de intermediaire factor. Echter is de stijging van deze invloed beperkt (+.02) en tevens niet significant. Dit betekent dat zelfwaarde geen significante invloed heeft op werk zoekgedrag. Ten tweede lijkt de bemiddelaar als interactieterm een negatieve invloed op het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag te hebben. Echter is dit resultaat wederom niet significant, wat betekent dat de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar geen invloed blijkt te hebben op het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag. Het feit dat mensen wel of niet tevreden zijn over hun bemiddelaar beïnvloedt zelfwaarde en daarmee het verband met het zoeken naar werk niet. De niet significante resultaten worden bevestigd door de lage verklaarde variantie (2.5%).

Tabel 5: Regressieanalyse voor het effect van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag inclusief interactie variabele

	Stap 1*	Stap 2	Stap 3
	β	β	β
Zelfeffectiviteit	-.05	-.06	-.06
Bemiddelaar		.06	.06
Interactieterm ¹⁵			-.01
R2 change	.00	.00	.00

*Bij stap 1 wordt alleen zelfeffectiviteit meegenomen in de analyse. Bij stap 2 wordt de bemiddelaar toegevoegd en bij stap 3 wordt de intermediaire variabele toegevoegd.

Is er voor zelfeffectiviteit een ander resultaat te verwachten? Tabel 5 laat zien dat het effect van de bemiddelaar op het verband tussen zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag vermindert, in vergelijking met Tabel 4 (van -.13 naar -.01). De bemiddelaar lijkt voor zelfeffectiviteit een kleiner intermediaire effect op werk zoekgedrag te hebben dan voor zelfwaarde. Wel blijft het effect negatief. Wederom zijn de resultaten niet significant, waardoor gezegd kan worden dat de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar geen effect heeft op het verband tussen zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag. De bemiddelaar voegt niets toe aan de verklaring voor

¹⁵ De interactieterm betreft de gecentreerde waarde van zelfeffectiviteit * de gecentreerde waarde van bemiddelaar.

werk zoekgedrag, rekening houdend met de andere variabelen. Dit niet significante resultaat wordt bevestigd door de lage verklaarde variantie (0.7%). Levert de combinatie van zelfwaarde en zelfeffectiviteit, onder de noemer zelfperceptie andere, significante resultaten op?

Tabel 6: Regressieanalyse voor het effect van zelfperceptie op werk zoekgedrag inclusief interactie variabele

	Stap 1*	Stap 2	Stap 3
	β	β	β
Zelfperceptie	.05	.05	.06
Bemiddelaar		.05	.06
Interactieterm ¹⁶			-.05
R2 change	.00	.00	.00

*Bij stap 1 wordt alleen zelfperceptie meegenomen in de analyse. Bij stap 2 wordt de bemiddelaar toegevoegd en bij stap 3 wordt de intermediaire variabele toegevoegd.

Tabel 6 laat zien dat zelfperceptie een positief effect op werk zoekgedrag heeft, welke in kleine mate wordt versterkt wanneer de interactieterm wordt toegevoegd (van .05 naar .06). De bemiddelaar als interactieterm voegt relatief weinig (0.2%) toe aan de verklaring voor werk zoekgedrag. De gewone variabele bemiddelaar draagt meer bij aan de verklaarde variantie (0,3%) dan de interactieterm. Dit betekent dat de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar een betere voorspeller voor werk zoekgedrag zou zijn geweest dan de intermediaire variabele, mits de resultaten significant zouden zijn. De resultaten zijn wederom niet significant, waarmee kan worden gezegd dat het verband tussen zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag niet beïnvloed wordt door de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar. De niet significante resultaten worden bevestigd door de lage verklaarde variantie (0.8%).

4.3.2.1 Conclusie betreffende interactievariabele

Al met al kan er gezegd worden dat er wel een moderatie effect waar te nemen is, namelijk een negatief effect van de bemiddelaar op het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag, zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag en zelfperceptie en werk zoekgedrag. Echter dit effect is niet significant, wat betekent dat er bevestigende noch ontkrachtende uitspraken over de resultaten kunnen worden gedaan. Er kan namelijk niet met zekerheid worden gezegd dat de

¹⁶ De interactieterm betreft de gecentreerde waarde van zelfperceptie * de gecentreerde waarde van bemiddelaar.

gevonden resultaten kloppen, ze kunnen ook op toeval gebaseerd zijn. Wederom kan hier gezegd worden dat dit resultaat veroorzaakt wordt door de weinig vertoonde variatie in werk zoekgedrag. Wel kan er gezegd worden dat de intermediërende variabele bemiddelaar geen significante bijdrage levert aan de verklaring voor werk zoekgedrag. De mate van tevredenheid over de bemiddelaar blijkt geen significante invloed te hebben op het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag. Hetzelfde geldt voor het verband tussen zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag en het verband tussen zelfperceptie en werk zoekgedrag. Dit houdt in dat het niet uitmaakt of mensen tevreden zijn over hun bemiddelaar, de zelfwaarde, zelfeffectiviteit en zelfperceptie en het werk zoekgedrag worden niet indirect door de bemiddelaar beïnvloed. Wederom worden Hypothese 1 tot en met 4 bevestigd noch ontkracht. Tevens is er geen significante directe invloed van de bemiddelaar op werk zoekgedrag waar te nemen. Dit betekent dat het wel of niet tevreden zijn over een bemiddelaar geen invloed uitoefent op werk zoekgedrag van bijstandsafhankelijken.

4.3.3 Regressieanalyses inclusief controlevariabelen

Om te kijken of er een mogelijk significant effect waarneembaar is van de controlevariabelen op het werk zoekgedrag, zal er opnieuw een regressieanalyse uitgevoerd worden. De controlevariabelen zijn sekse, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, sollicitatieplicht en uitkeringsduur. Wederom zal eerst zelfwaarde behandeld worden, gevolgd door zelfeffectiviteit en zelfperceptie.

Tabel 7: Regressieanalyse van het effect van zelfwaarde op werk zoekgedrag, inclusief de interactieterm en controlevariabelen

	Stap 1*	Stap 2	Stap 3	Stap 4
	β	β	β	β
Sekse	-.24**	-.25**	-.25**	-.24**
Leeftijd	-.10	-.12	-.12	-.13
Etniciteit	.06	.06	.06	.06
Opleidingsniveau	.04	.05	.05	.05
Sollicitatieplicht	.40**	.40**	.40**	.39**
Uitkeringsduur	-.20 ***	-.18***	-.18***	-.18***
Zelfwaarde		.08	.08	.10
Bemiddelaar			.05	.06
Interactieterm				-.10
R² change	.27	.01	.00	.01

*Bij stap 1 worden alleen de controlevariabelen (sekse, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau) meegenomen in de analyse. Bij stap 2 wordt zelfwaarde toegevoegd, bij stap 3 wordt de bemiddelaar toegevoegd en bij stap 4 wordt de intermediaire variabele toegevoegd.

** $p < .01$ *** $p < .05$

Na de controlevariabelen te hebben toegevoegd, blijkt dat deze controlevariabelen het grootste deel (27%) van werk zoekgedrag verklaren. De verklaarde variantie vormt een relatief groot deel, in verhouding tot de verklaarde variantie van de andere variabelen in Tabel 4, 5 en 6. Een deel van de verklaarde variantie is significant te noemen. Uit deze regressieanalyse komen namelijk drie significante resultaten naar voren: sekse is bij alle vier de stappen een significante ($p < .01$) voorspeller van werk zoekgedrag. Het verband is negatief, wat inhoudt dat mannen actiever op zoek naar werk zijn dan vrouwen. Dit komt overeen met de statistische gegevens uit Tabel 1. Sollicitatieplicht is ook bij alle vier de stappen significant ($p < .01$). Het verband is positief, wat inhoudt dat het hebben van een sollicitatieplicht leidt tot actiever werk zoekgedrag. Ook de uitkeringsduur is bij alle vier de stappen een significante voorspeller van werk zoekgedrag ($p < .05$). Dit verband is negatief, wat inhoudt dat naarmate men langer in de bijstand zit, het werk zoekgedrag lager zal zijn.

Draagt zelfeffectiviteit bij aan werk zoekgedrag, wanneer ook de controlevariabelen worden meegenomen? Sekse, sollicitatieplicht en uitkeringsduur zijn wederom bij alle stappen significante ($p < .01$ en $p < .05$) voorspellers van werk zoekgedrag. Ook hier kan worden gezegd dat mannen, personen met een sollicitatieplicht en personen met een korte uitkeringsduur

actiever op zoek zijn naar werk. Zelfeffectiviteit leidt niet tot een toename in de verklaarde variantie voor werk zoekgedrag. Hetzelfde geldt voor de intermediaire variabele bemiddelaar; ook deze variabele draagt niet bij aan werk zoekgedrag. Vanwege de niet significante resultaten kan hiermee gezegd worden dat zelfeffectiviteit en de bemiddelaar geen directe invloed uitoefenen op de mate van werk zoekgedrag. Ook de bemiddelaar als intermediaire variabele blijkt geen invloed uit te oefenen het verband tussen zelfeffectiviteit en werk zoekgedrag.

Tabel 8: Regressieanalyse van het effect van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag, inclusief de interactieterm en controlevariabelen

	Stap 1*	Stap 2	Stap 3	Stap 4
	β	β	β	β
Sekse	-.24**	-.24**	-.24**	-.24**
Leeftijd	-.10	-.10	-.11	-.11
Etniciteit	.06	.05	.05	.05
Opleidingsniveau	.04	.04	.03	.03
Sollicitatieplicht	.40**	.40**	.40**	.40**
Uitkeringsduur	-.20***	-.20***	-.20***	-.20***
Zelfeffectiviteit		-.02	-.02	-.02
Bemiddelaar			.06	.06
Interactieterm				-.01
R² change	.27	.00	.00	.00

*Bij stap 1 worden alleen de controlevariabelen (sekse, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau) meegenomen in de analyse. Bij stap 2 wordt zelfeffectiviteit toegevoegd, bij stap 3 wordt de bemiddelaar toegevoegd en bij stap 4 wordt de intermediaire variabele toegevoegd.

** $p < .01$ *** $p < .05$

Uit tabel 9 blijkt wederom dat de controlevariabelen het grootste deel van werk zoekgedrag verklaren. Zelfperceptie, de bemiddelaar en de intermediaire variabele dragen niets bij aan de verklaring voor werk zoekgedrag. Tevens heeft de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar geen invloed op het verband tussen zelfperceptie en werk zoekgedrag, rekening houdend met de controlevariabelen.

Tabel 9: Regressieanalyse van het effect van zelfperceptie op werk zoekgedrag, inclusief de interactieterm en controlevariabelen

	Stap 1*	Stap 2	Stap 3	Stap 4
	β	β	β	β
Sekse	-.24**	-.24**	-.24**	-.24**
Leeftijd	-.10	-.11	-.11	-.13
Etniciteit	.06	.07	.06	.06
Opleidingsniveau	.04	.05	.04	-.05
Sollicitatieplicht	.40**	.40**	.40**	.39**
Uitkeringsduur	-.20***	-.18***	-.18***	-.18***
Zelfperceptie		.06	.06	.10
Bemiddelaar			.05	.06
Interactieterm				-.10
R² change	.27	.01	.00	.01

*Bij stap 1 worden alleen de controlevariabelen (sekse, leeftijd, etniciteit en opleidingsniveau) meegenomen in de analyse. Bij stap 2 wordt zelfperceptie toegevoegd, bij stap 3 wordt de bemiddelaar toegevoegd en bij stap 4 wordt de intermediaire variabele toegevoegd.

p<.001 *p<.05

4.3.3.1 Conclusie betreffende controlevariabelen

Gezegd kan worden dat de controlevariabelen het grootste deel van de variantie in werk zoekgedrag voorspellen. Sekse, leeftijd, etniciteit, opleidingsniveau, sollicitatieplicht en de uitkeringsduur kunnen 27% van werk zoekgedrag verklaren. Dit percentage is relatief laag te noemen; er blijft nog steeds een groot deel onverklaarde variantie over. In zowel Tabel 7, 8 als 9 is sekse een significante ($p < .01$) voorspeller van werk zoekgedrag. Dit houdt in dat mannen actiever op zoek naar werk zijn dan vrouwen. Dit gegeven geldt zowel bij opname van alleen de controlevariabelen, als na controle voor zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie, de bemiddelaar en de intermediaire variabele. Dat mannen actiever op zoek zijn naar werk komt overeen met de demografische gegevens uit Tabel 1. Ook sollicitatieplicht en uitkeringsduur zijn bij alle vier de stappen significant (respectievelijk voor een significantieniveau van $p < .01$ en $p < .05$). Dit houdt in dat het hebben van een sollicitatieplicht tot actiever werk zoekgedrag leidt en dat naarmate men langer in de bijstand zit, het werk zoekgedrag lager zal zijn. Deze gegevens gelden zowel bij opname van alleen de controlevariabelen, als na controle voor zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie, de bemiddelaar en de intermediaire variabele. Beide resultaten komen overeen met de

gegevens uit Tabel 1. De perceptie ten opzichte van de bemiddelaars heeft, na controle voor de controlevariabelen, geen significante invloed op het verband tussen zelfperceptie (zelfwaarde en zelfeffectiviteit) en werk zoekgedrag. Wederom kan gezegd worden dat hypothese 1 tot en met hypothese 4 door bovenstaande resultaten kunnen worden bevestigd noch ontkracht.

Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

Alvorens een conclusie te trekken, dient er antwoord te worden gegeven op de hoofdvraag en deelvragen. De hoofdvraag luidt als volgt: wat is de invloed van de zelfperceptie van langdurig bijstandsafhankelijken op het zoeken naar werk? Het onderzoek bestaat uit twee delen, namelijk de zelfperceptie en de bemiddelaars. De deelvragen betreffende de zelfperceptie waren respectievelijk: in hoeverre dragen zelfwaarde en zelfeffectiviteit (apart en gezamenlijk) bij aan het zoeken naar werk *en* hoe onderscheiden zelfwaarde en zelfeffectiviteit zich van elkaar, binnen de zelfperceptie? Zoals uit de literatuur en factoranalyse bleek, bestaat de zelfperceptie enerzijds uit zelfwaarde en anderzijds uit zelfeffectiviteit. Al van te voren werd er een significante positieve correlatie tussen zelfwaarde en zelfeffectiviteit gevonden, wanneer er niet gecorrigeerd werd voor andere factoren. Ook kwam in de literatuur de overlap tussen zelfwaarde en zelfeffectiviteit naar voren. De positieve correlatie houdt in dat deze twee concepten elkaar positief beïnvloeden. Een hoge zelfwaarde leidt tot een hoge zelfeffectiviteit. Maar andersom leidt een hogere zelfeffectiviteit ook tot een hogere zelfwaarde. Echter dragen deze concepten gezamenlijk noch apart bij aan de verklaring voor werk zoekgedrag. Er is geen significant verband waar te nemen betreffende zelfwaarde en zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag. Dit in tegenstelling tot de onderzoeken die Gelderblom et al. (2007) rapporteren. Zij hebben het over een significante correlatie tussen zelfwaarde op werk zoekgedrag en van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag. Echter, in deze onderzoeken wordt niet gecorrigeerd voor andere factoren die een rol kunnen spelen, zoals bijvoorbeeld leeftijd en opleidingsniveau (Gelderblom et al. 2007). Wanneer er wel gecorrigeerd wordt voor andere factoren, wat in dit onderzoek is gedaan aan de hand van controlevariabelen, de bemiddelaar en de intermediaire variabele bemiddelaar, blijkt er geen significant verband te bestaan tussen de zelfperceptie en werk zoekgedrag. Dit in tegenstelling tot wat Wanberg et al. (2005 in Gelderblom et al. 2007) beweren. Zij menen namelijk dat een hoger zelfbeeld tot een intensieve zoektocht naar een baan zal leiden. Er wordt geen bevestiging gevonden voor de positieve associatie van zelfeffectiviteit en zelfwaarde met werk zoekgedrag, en daarmee met re-integratie, in tegenstelling tot het onderzoek van Eden en Aviram (1993 in Sadeghi Azar & Vasudeva 2006). Ook wordt er geen significante bijdrage van zelfwaarde en zelfeffectiviteit op de productiviteit van personen gevonden, in tegenstelling tot wat Judge et al. (1997, 1998, 2001 in Cole 2006) beweren.

Gezegd kan worden dat de hypothesen betreffende de zelfperceptie bevestigd noch ontkracht kunnen worden. Er wordt geen bewijs voor de hypothesen gevonden, maar de hypothesen worden ook niet tegengesproken. Zelfwaarde vertoont in de regressieanalyses weliswaar een positief verband met werk zoekgedrag (hypothese 1), maar dit verband is niet significant. Hetzelfde geldt voor zelfeffectiviteit en zelfperceptie. Zelfeffectiviteit vertoont in de regressieanalyses een negatief verband met werk zoekgedrag, wat hypothese 2 tegen zou spreken. Dit verband is wederom niet significant. Zelfperceptie vertoont een positief verband met werk zoekgedrag (hypothese 3), maar dit verband is ook niet significant. Uit dit onderzoek blijkt zo dat er geen aangetoond verband is tussen zelfperceptie en werk zoekgedrag. Wel blijkt sekse een significante voorspeller van werk zoekgedrag. Dit gegeven geldt zowel bij opname van alleen de controlevariabelen als na controle voor zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie, de bemiddelaar en de intermediaire variabele bemiddelaar. Dit houdt in dat mannen actiever op zoek zijn naar werk dan vrouwen. Dit komt overeen met het onderzoek van Klein Hesselink & Smulders (2005) en Wanberg et al. (2005 in Hettinga 2007). Ook sollicitatieplicht en uitkeringsduur zijn significante voorspellers van werk zoekgedrag, zowel bij opname van alleen de controlevariabelen als na controle voor zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie, bemiddelaar en de intermediaire variabele bemiddelaar. Dit houdt in dat personen met een sollicitatieplicht actiever werk zoekgedrag vertonen en dat personen die langer personen in de bijstand zitten, lager werk zoekgedrag vertonen. Dit komt overeen met de conclusies van De Beer en Hoff (2003), Van Echtelt (2010a) en Hettinga (2007).

De deelvraag betreffende de bemiddelaar is als volgt: wat voor rol spelen de bemiddelaars bij de ontwikkeling van zelfpercepties van langdurig bijstandsafhankelijken? De perceptie ten opzichte van de bemiddelaar heeft geen significant effect op het verband tussen zelfwaarde en werk zoekgedrag. Hetzelfde geldt voor het verband van zelfeffectiviteit en zelfperceptie op werk zoekgedrag. Dit betekent dat er geen significant moderatie-effect van de bemiddelaar waar te nemen is, waardoor te zeggen valt dat de bemiddelaar geen significant indirect effect op werk zoekgedrag heeft. Het maakt niet uit of mensen een positieve dan wel negatieve perceptie ten opzichte van hun bemiddelaar hebben, de zelfwaarde, zelfeffectiviteit, zelfperceptie evenals het werk zoekgedrag, zullen hier niet door veranderen. Er wordt geen bewijs gevonden voor de mogelijke belangrijke rol die de interactie tussen bemiddelaar en werkloze speelt bij de belemmering of bevordering van de uitstroom naar de arbeidsmarkt, in tegenstelling tot wat Hospers en Schuyt (1998) beweren. Hiermee kan worden gezegd dat

hypothese 4 bevestigd noch ontkracht wordt. Er kan niet met zekerheid worden gezegd dat de perceptie ten opzichte van de bemiddelaars een positieve invloed op het verband tussen zelfperceptie (zelfwaarde en zelfeffectiviteit) en werk zoekgedrag heeft. Hiermee worden alle hypothesen bevestigd noch ontkracht. Huidig onderzoek vindt geen bewijs voor de verwachtingen.

5.2 Discussie

Er komen in dit onderzoek relatief weinig significante resultaten naar voren. Dit heeft te maken met tekortkomingen van het huidige onderzoek. Ten eerste is de groep respondenten (N=179) te klein om uitspraken over te kunnen doen. Door de vele non response heeft slechts een klein gedeelte van alle bijstandafhankelijken uit gemeente Utrecht en Enschede deelgenomen aan het onderzoek. Dit leidt ertoe dat de gegevens moeilijker te generaliseren zijn naar het grotere geheel. Een punt voor vervolgonderzoek is dan ook om een grotere onderzoeksgroep te selecteren, zodat er generaliseerbare uitspraken kunnen worden gedaan. Ook komt er met een grotere onderzoeksgroep wellicht een significant resultaat naar voren van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag. Het verband van zelfeffectiviteit op werk zoekgedrag was immers bijna significant ($p .06$) voor een significantieniveau van $p < .05$. Wanneer het verband voor een grotere steekproef significant zou zijn, zou er gesteld kunnen worden dat een hoge mate van zelfeffectiviteit resulteert in een lage mate van werk zoekgedrag. Dit zou hypothese 2 tegenspreken.

De tweede tekortkoming van huidig onderzoek is de verdeling van werk zoekgedrag. De vertoonde variatie in werk zoekgedrag is laag te noemen. Dit is meteen een reden waarom er geen (positieve) relatie van zelfwaarde en zelfeffectiviteit met werk zoekgedrag wordt gevonden, wat in de verkende literatuur wel het geval is. In vervolgonderzoek dient er daarom een andere verdeling van werk zoekgedrag aangehouden te worden. Zo kan maatschappelijke participatie meegenomen worden in toekomstige analyses. Hierbij valt te denken aan vrijwilligerswerk of mogelijke zorg voor anderen in de omgeving. Een andere verdeling van werk zoekgedrag levert naar verwachting significante, grotere effecten op. Wat mogelijk ook significante resultaten kan opleveren, zijn andere controlevariabelen. Naast sekse, sollicitatieplicht en uitkeringsduur, kunnen mogelijke andere factoren van invloed zijn op werk zoekgedrag. In mogelijke vervolgonderzoeken kan er bijvoorbeeld gecontroleerd worden voor de verschillende re-integratietrajecten en het verschil in begeleiding dat hierbij komt kijken. De gespreksduur kan hierbij van belang zijn. De trajecten, direct of indirect via

de bemiddelaar, kunnen mogelijk ook weer invloed uitoefenen op zelfwaarde en zelfeffectiviteit en daarmee op werk zoekgedrag. Wanneer deze factoren bekend zijn, kunnen re-integratietrajecten mogelijk verbeterd worden. Voor nu hoeven re-integratietrajecten niet gebaseerd te worden op het verbeteren van zelfvertrouwen (deel uitmakend van de zelfwaarde), wat vaak wel het geval is. Tevens hoeven de re-integratietrajecten niet gebaseerd te worden op het verbeteren van het contact met de bemiddelaar. Uit huidig onderzoek blijkt namelijk dat zowel de zelfperceptie als de bemiddelaar geen significant (indirect) effect hebben op werk zoekgedrag en daarmee op de re-integratie van langdurig bijstandsafhankelijken.

In mogelijke vervolgonderzoeken zou er tevens gekozen kunnen worden voor een andere onderzoeksopzet. Dit kwantitatieve onderzoek heeft geen significante resultaten opgeleverd. Wellicht levert kwalitatief onderzoek, of de combinatie van kwantitatief onderzoek met kwalitatief onderzoek andere, wellicht significante resultaten op. Echter is kwalitatief onderzoek gebonden aan interpretaties van de onderzoeker, wat (betrouwbaarheids)problemen met zich mee kan brengen.

Gezegd kan worden dat toekomstig onderzoek, kwantitatief dan wel kwalitatief, betreffende dit onderwerp noodzakelijk blijft. Langdurige werkloosheid en de problemen die dit met zich meebrengt blijft namelijk een belangrijk sociaal-maatschappelijk vraagstuk. Zolang dit probleem niet opgelost is, zal verder onderzoek naar de oorzaken van het probleem noodzakelijk zijn. De kern dient te worden aangepakt, waar vanuit verder gewerkt kan worden aan een of meerdere mogelijke oplossing(en).

Hoofdstuk 6: Literatuurlijst

Bandura, A. (1982). Self-efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37 (2), pp. 122-147.

Beer, P. de & S. Hoff (2003). Weg naar werk vol hindernissen. In *ESB - Economisch Statistische Berichten*, dossier Arbeidsmarktbeleid via financiële prikkels, nr. 4405, pp. D6-D7.

Bem, D. J. (1967). Self-Perception: An Alternative Interpretation of Cognitive Dissonance Phenomena. *Psychological Review*, 74 (3), pp. 183-200.

Blonk, R., Cremer, R., Bol, E. & F. Heerema (2007). *TNO-rapport JOBS FIRST. Een innovatief traject om werklozen met zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar werk. Verslag van een experiment.* TNO: Hoofddorp.

Bosch, van den, R. (2009). *Mijn schuld? Jouw schuld? Werkloosheid en de rol van causale attributie.* Scriptie: Radboud Universiteit Nijmegen.

Brown, J.D. & K.A. Dutton (1995). The Thrill of Victory, the Complexity of Defeat: Self-Esteem and People's Emotional Reactions to Success and Failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), pp. 712-722.

Burke, P. & A.D. Cast (2002). A Theory of Self-Esteem. *Social Forces*, 80 (3), pp. 1041-1068.

Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H. & M. van Ryn (1989). Reemployment, and Mental Health: A Randomized Field Experiment in Coping With Job Loss. *Journal of Applied Psychology*, 74 (5), pp. 759-769.

CBS (2010a) Algemene bijstand, uitkeringen naar geslacht, leeftijd en regio. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 09-05-2011.

CBS (2011a). 26 duizend bijstandsuitkeringen meer in 2010. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 29-02-2011.

CBS (2011b). Algemene bijstand; uitkeringen op grond van de WWB. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 06-06-2011.

Cole, K. (2006), *Wellbeing, psychological capital, and unemployment: an integrated theory*, paper presented at the joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioural Economics (SABE), 5-8 July 2006 Paris, France.

Conner, M., & Norman, P. (eds.). (2005). *Predicting health behavior: Research and practice with social cognition models (2nd ed.)*. Buckingham, England: Open University Press.

Creed, P.A., Lehmann, K. & M. Hood (2009). The relationship between core self-evaluations, employment commitment and well-being in the unemployed. *Personality and Individual Differences*, 47 (4), pp. 310-315.

Duyvendak, J.W. & M. Otto (red.) (2007). *Sociale kaart van Nederland. Over maatschappelijke instituties*. Amsterdam: Boom onderwijs.

Echtelt, P. van (2010a). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Echtelt, P. van (2010b). *Werkloosheid in goede banen. Bijdragen aan de SCP-studiemiddag 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Eekert, van, P. (2008). *De caleidoscoop van reïntegratie. Effectiviteit en maatschappelijk rendement*. Utrecht: Divosa.

Engbersen, G. (2006). *Publieke bijstandsgeheimen – het ontstaan van een onderklasse in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Eppink, M. & B. Post (2003). Klantcontacten bij gemeenten en UWV. Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS), in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Den Haag: Reed Business Publishers.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.

Garrett-Peters, R. (2009). "If I Don't Have to Work Anymore, Who Am I?": Job Loss and Collaborative Self-Concept Repair. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38 (5), pp. 547–583.

Gelderblom, A., Koning, J. de & K. Lachhab (2007). *Effecten van 'zachte' kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en de AO – een literatuurstudie*. SEOR / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Gier, E. de (2010). Activering van langdurig werklozen in de bijstand. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 26 (3), pp. 306-315.

Gier, E. de, Grevel, S., Miedema, F. & Vrieze, G. (2008). *"Onder druk wordt alles vloeibaar". Onderzoek naar activering van de granieten kern in de bijstand op de stedelijke arbeidsmarkt*. Den Haag: Nicis Institute.

Goldsmith, A.H., Veum, J.R. & W. Darity (1996) The psychological impact of unemployment and joblessness. *Journal of Socio-Economics*, 25 (3), pp. 333–358.

Goldsmith, A.H., Veum, J.R. & W. Darity jr. (1997). Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: theory and evidence. *Journal of Socio-Economics* 26 (2), pp. 133-158.

Groot, I. (2009). *Hoe helpen we langdurig werklozen aan een baan?* In: TPEdigitaal 3 (2), pp. 67-84.

Guthman, M.J.L. (2005). *Subliminale perceptie en self-esteem*. Bachelorthesis: Universiteit van Amsterdam.

Harter, S., Stocker, C. & N.S. Robinson (1996). The Perceived Directionality of the Link Between Approval and Self-Worth: The Liabilities of a Looking Glass Self-Oriented Among Young Adolescents. *Journal of Research on Adolescence*, 6 (3), pp. 285-308.

Hettinga, E.J. (2005). *“Een leven zonder baan”. Een onderzoek naar de intrinsieke en extrinsieke werkkenmerken op gezondheid, levensgeluk en zoekgedrag van werklozen*. Scriptie: Universiteit Twente.

Hoff, S. (2010). *Uit de armoede werken. Omvang en oorzaken van uitstroom uit armoede*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hooft, van, E.A.J., Born, M.P., Taris, T.W. & H. van der Flier (2004). *Werk zoeken en werk vinden. Een vergelijkend onderzoek onder Turkse en autochtone Nederlanders*. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Hospers, L. & K. Schuyt (1998) *Kansen op arbeid voor bijstandsccliënten*, pp. 175-190. In Engbersen, G, Vrooman, J.C. & E. Snel. *Effecten van armoede: Derde jaarrapport armoede en sociale uitsluiting*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Hutchings, J. & K. Gower (1993). Unemployment and mental health. *Journal of Mental Health*, 2 (4), pp. 355-359.

Inspectie Werk en Inkomen (2007). *Instroom WWB. Nota van bevindingen*. Den Haag: Inspectie Werk en Inkomen.

Jensen, S. & R. Wijnberg (2010). *Dus ik ben: Een zoektocht naar identiteit*. Amsterdam: De Bezige Bij.

Jurzik, M. (2009). *Terugkeer naar werk: Predictoren voor deelname aan een subsidiebaan door langdurig werklozen*. Masterthesis: Universiteit Utrecht.

Kippersluis, F, van. (2009). *Werk of Bijstand. De invloed van beleidsvrijheid op het Nederlandse reïntegratiebeleid*. Masterthesis: Universiteit Utrecht.

Klein Hesselink, J. & P. Smulders (2005). Voorspellers van werkwensen werkzoekgedrag, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21 (3), pp. 245 -258.

Koning, J, de, Gravesteyn-Ligthelm, J. & O. Tanis (2008). *Wat bepaalt succes van allochtonen op de arbeidsmarkt?* SEORWORKING PAPER NO.2008/1. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Kupper, R. (2010). *Eigen-effectiviteit van werkzoekenden tijdens een re-integratieproces: Welke invloed heeft een re-integratieproces op eigen-effectiviteit, subjectieve gezondheid en de motivatie om naar werk te zoeken?* Masterthesis: Universiteit Utrecht.

- Lechner, M. & J.A. Smith (2003). "What is the Value Added by Caseworkers?," IZA Discussion Papers 728, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Leon, L.C. & L.R. Matthews (2010). Self-esteem Theories: Possible Explanations for Poor Interview Performance for People Experiencing Unemployment. *Journal of Rehabilitation*, 76 (1), pp. 41-50.
- Luthans, F., Luthans, K.W. & B.C. Luthans (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), pp. 45-50.
- Machin, S. & A. Manning (1998). *The Causes and Consequences of Long-term Unemployment in Europe*. London: Centre for Economic Performance.
- May, B. A. (1991). The Interaction Between Ratings of Self, Peer's Perceptions and Reflexive Self-Ratings. *The Journal of Social Psychology*, 131 (4), pp. 483-493.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P. & D.T. Hall (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, pp. 247-264.
- McKee-Ryan, F.M., Kinicki, A.J., Song, Z. & C.R. Wanberg (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), pp. 53-76.
- Nijhuis, F., & van Lierop, B. (2007). Arbeidsreïntegratie en arbeidsrehabilitatie. In W. Schaufeli en A. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, pp.169-192. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Owens, T.J. (1993). Accentuate the Positive-and the Negative: Rethinking the Use of Self-Esteem, Self-Deprecation, and Self-Confidence. *Social Psychology Quarterly*, 56 (4), pp. 288-299.
- Pajares, F. & M.D. Miller (1994). Role of Self-Efficacy and Self-Concept Beliefs in Mathematical Problem Solving: A Path Analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86 (2), pp. 193-203.
- Pelham, B. en W.B. Swann (1989). From Self-Conceptions to Self-Worth: On the Sources and Structure of Global Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (4), pp. 672-680.
- Pinxteren, S.M.C.A. & D. Brugman (2004). Zelfwaardering en authenticiteit van vrouwelijke adolescenten in een gesloten justitiële jeugdinstelling (JJI). *Tijdschrift voor orthopedagogiek*, 43, pp. 43-54.
- Poeijer, A. van (2009). Meerdere keren zonder werk. Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal, pp. 23-28.
- Pool, M. (2007). *Alle dagen schuld. Praktijkverhalen over armoede*. Amsterdam/Antwerpen: Augustus.

- Price, R. H., Vinokur, A.D., & Friedland, D.S. (2002). The job seeker role as resource in achieving reemployment and enhancing mental health new directions. In A. Maney & J. Ramos (Ed.) *Socioeconomic conditions, stress and mental health disorders: Toward a new synthesis of research and public policy*. Washington, D.C.: NIMH.
- Ritchie, H., J. Casebourne en J. Rick (2005), *Understanding workless people and communities: a literature overview*, research report no. 225, published for the Department for Work and Pensions.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. & F. Rosenberg (1995). Global Self-Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes. *American Sociological Review*, 60 (1), pp. 144-156.
- Sadeghi Azar, I.A.. & P. Vasudeva (2006). Self-Efficacy and Self-esteem: A Comparative Study of Employed and Unemployed Married Women in Iran. *The German Journal of Psychiatry*, 9 (1), pp. 111-117.
- Schaufeli, W.B. (1986). Werkloosheid vanuit psychologisch perspectief. In: O.A.M. Fisscher (Red.) *Sociaal beleid: een bedrijfskundige benadering* (pp. 4.3/1 - 4.3/22) Groningen: OFIR.
- Schaufeli, W.B. (1997). Youth Unemployment and Mental Health: Some Dutch Findings. *Journal of Adolescence*, 20, pp. 281-292.
- Serail, S. & I. van de Pas (2002). *Bijstandsexperimenten: impulsen tot activering. Stand van zaken en lessen na zes jaar experimenten in de Algemene bijstandswet*. Den Haag: Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Shirom, A., Vinokur, A. & R. Price (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), pp. 1778-1804.
- Siero, F., Huisman, M., & Kiers, H. (2007). *Syllabus statistiek III: gebruik en toepassing van multivariate technieken*. Rijksuniversiteit Groningen.
- Stavrova, O., Schlösser, T & D. Fetchenhauer (2011). Are the unemployed equally unhappy all around the world? The role of the social norms to work and welfare state provision in 28 OECD countries. *Journal of Economic Psychology* 32 (1), pp. 159-171.
- Sverko, B., Z. Galic, D.M. Sersic, & M. Galesic (2008). Unemployed people in search of a job: Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, pp. 415-428.
- Tafarodi, R.W. & W.B. Swann jr. (1995). Self-Liking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of a Measure. *Journal of Personality Assessment*, 65 (2), pp. 322-342.
- Taris, T.W. (2002). Unemployment and mental health: A longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 9 (1), pp. 43-57.

- Tazelaar, F. & M. Sprengers (2004). Werkloosheid en sociaal isolement. *Sociologische Gids* 51 (4), pp. 419-451.
- Vandewalle, J. (2008). *Persoonlijkheid, zelfwaarde en zelfbewustzijn in relatie tot depressieve gevoelens: een onderzoek bij jongvolwassenen*. Scriptie: Universiteit Gent.
- Vansteenkiste, M., Lens, W & H. de Witte (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and wellbeing: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology* (2005), 44, pp. 269–287.
- Vinokur, A.D., Schul, Y., Vuori, J. & R.H.Price (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), pp. 32-47.
- Vries, R.M. de & M. Huisman (2008). *Moderatoranalyse en mediatieanalyse*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Vrooman, C. (2009). Werkloos in crisistijd. Baanverliezers, inkomensveranderingen en sociale gevolgen; een verkenning. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vrooman, C., S. Hoff en A. Soede (2004). Sociale zekerheid. In: SCP. *In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004* (pp. 315-360). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vanderweyden, K. (2002). *Is er leven zonder werk? Over minder werken en sociale integratie op de drempel van de eenentwintigste eeuw*. Leuven: Acco.
- Voeten, M.J.M. & J.H.L. van der Bercken (2004). *Regressieanalyse met SPSS. Een handleiding voor lineaire regressieanalyse met SPSS*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Waters, L.E. & K.A. Moore (2002). Predicting Self-esteem During Unemployment: The Effect of Gender, Financial Deprivation, Alternate Roles, and Social Support. *Journal of Employment Counseling*, 39 (4), pp.171 – 189.
- Wiener, K.K.K., Oei, T.P.S. & P.A. Creed (1999). Predicting Job Seeking Frequency and Psychological Well-Being in the Unemployed. *Journal of Employment Counseling*, 36, pp. 67-81.
- Winkelmann, M. (2008). Unemployment, Social Capital, and Subjective Well-being. *Journal of happiness studies*, 10 (4), pp. 421-431.
- Witte, H. de (2003). Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 33 (1), pp. 7-21.

Hoofdstuk 7: Bijlagen

De gebruikte vragenlijst (versie 2.2 – onderzoek bijstand) maakt deel uit van het Re-integratie verbeter onderzoek (RVO). De vragenlijst bestaat uit verschillende onderdelen; zo wordt er gevraagd naar demografische gegevens, re-integratietrajecten, het contact met de bemiddelaar, tijdsbesteding, werk zoekgedrag, zelfvertrouwen en hulpbronnen.

De instructie:

Allereerst wordt de respondent bedankt voor zijn/haar deelname. De student die het interview afneemt stelt zichzelf voor, geeft aan onderzoek te doen naar mensen met een bijstandsuitkering. De contacten van de langdurig bijstandsafhankelijke worden bestudeerd. Er wordt enerzijds gekeken naar de familie, vrienden en kennissen. Krijgen personen daar hulp van, wat zijn hun opvattingen over werk? Anderzijds wordt er gekeken naar de contacten bij de Sociale Dienst. Daarnaast zijn er nog een aantal vragen die worden gesteld om achtergrondinformatie te verkrijgen. Het onderzoek is vertrouwelijk en anoniem; de uiteindelijke onderzoeksresultaten kunnen niet herleid worden naar de respondenten. Het interview neemt gemiddeld 1,5 uur in beslag. Bij vrijwel alle onderdelen uit de vragenlijst wordt er om een toelichting gevraagd, zodat de respondenten hun verhaal kwijt kunnen. Vervolgens wordt er gevraagd of het gesprek opgenomen mag worden (in verband met de open vragen en het vele schrijfwerk dat hiermee gepaard gaat). Mocht de respondent tussendoor nog vragen hebben, mogen deze gesteld worden.

7.1 Bijlage 1

Vraag betreffende zelfwaarde en zelfeffectiviteit, samengevoegd onder de noemer zelfperceptie.

▷ **VRAAG 41:** *De volgende uitspraken gaan over hoe u uzelf ziet. Geef aan in hoeverre u het (on)eens bent met de volgende uitspraken.*

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Niet eens/niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. Ik vind mezelf evenzeer de moeite waard als anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. <i>Ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ik heb het gevoel dat alles wat ik aanpak mislukt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. <i>Ik vind dat ik net zoveel kan als andere mensen</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. <i>Ik ben positief over mezelf</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Alles bij elkaar genomen ben ik tevreden over mezelf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. <i>Ik zou willen dat ik meer respect voor mezelf had</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Soms voel ik me nutteloos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. <i>Soms denk ik dat ik helemaal niets te bieden heb</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.2 Bijlage 2

Vraag betreffende werk zoekgedrag.

▼ **VRAAG 43c: Wilt u bij de volgende vragen aangeven in welke mate u de genoemde activiteiten de afgelopen maand heeft ondernomen?**

	(bijna) Nooit	Soms	Vaak	Zeer vaak
	1	2	3	4
1. Heeft u naar aanleiding van vacatures sollicitatiebrieven verstuurd naar mogelijke werkgevers?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Heeft u een open sollicitatie gedaan (zonder dat er iets bekend was over een vacature)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Heeft u sollicitatiegesprekken gevoerd met mogelijke werkgevers?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Heeft u met familie, vrienden, kennissen of anderen over de mogelijkheden voor een baan gesproken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Heeft u met een mogelijke werkgever gebeld?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Heeft u een mogelijke werkgever bezocht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Heeft u familie, vrienden, kennissen of mogelijke anderen benaderd om een goed woordje voor u te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Een bezoek gebracht aan het uitzendbureau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Op internet, in de krant of bij de SD gezocht naar vacatures	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.3 Bijlage 3

Vraag betreffende de perceptie ten opzichte van de bemiddelaar.

▷ **VRAAG 12: De volgende uitspraken gaan over uw [antwoord 11b(zie p.61)]. Geef aan in hoeverre u het (on)eens bent met de volgende uitspraken.**

	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Niet eens/ niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1.Ik heb een goede relatie met mijn [antw.11a]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Ik vertrouw mijn [antw.11a]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Mijn [antw.11a] is mijn vaste aanspreekpunt bij UWV Werkbedrijf / DMO / Sociale Dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Mijn [antw.11a] weet voldoende over mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Ik heb het gevoel dat mijn [antw.11a] echt geïnteresseerd is in mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.Mijn [antw.11a] doet voldoende om mij weer aan een baan te helpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.Mijn [antw.11a] helpt mij bij eventuele problemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.De gesprekken met [antw.11a] zijn te kort om mij echt te kunnen helpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.Ik krijg vaak een andere [antw.11a] toegewezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.Als ik problemen heb neem ik contact op met mijn [antw.11a]	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vraag 11b

▷ **VRAAG 11b: Wie van de volgende personen – genoemd bij vraag 11a - ondersteunt momenteel het meest t.a.v. re-integratie?**

- O Inkomensconsulent → Vragen stellen over inkomensconsulent
- O Werkcoach/
Klantmanager Sociale Dienst (gemeente) → Vragen stellen over werkcoach/KM-SD
- O Trajectbegeleider RIT → Vragen stellen over trajectbegeleider
- O Anders namelijk: (...) → Vragen stellen over ‘anders namelijk...’
- O Geen van allen → (LET OP!) **Vragen stellen over KM**