



Eindrapportage effectmeting van de interventie Experienced People on Board

Inhoud

1	Inleiding	3	4.6.	Sollicitatieactiviteiten en -resultaten	21
2	De onderzoekspopulatie: deelnemers EPOB en de Verian steekproef	5	4.7.	Vaardigheden en competenties	23
2.1.	Inleiding	5	4.8.	Samenvatting	25
2.2.	Toetsende analyses	5	5	Resultaten: deelname aan het assessment	26
2.3.	Sample en dataverzameling	5	5.1.	Inleiding	26
2.4.	Algemene (demografische) kenmerken	6	5.2.	Literatuur over ervaringen met én effecten van trainingen en begeleiding bij werk zoeken	26
2.5.	Werk gerelateerde kenmerken	8	5.3.	Assessment en solliciteren	27
2.6.	Werk-zoek-gedrag – resultaten nulmeting	10	5.4.	Assessment en het vinden van een baan	28
2.7.	Samenvatting	11	5.5.	Het rapport van EPOB	29
3	Resultaten: het vinden van een baan	13	5.6.	Andere ontwikkelingen	30
3.1.	Inleiding	13	5.7.	Samenvatting	30
3.2.	Literatuur over ouderen en baanvindkans	13	6	Resultaten: werkgevers in en over EPOB	31
3.3.	Toetsende analyses	14	6.1.	Inleiding	31
3.4.	Relatie deelname aan assessment, advies en baanvindkans	14	6.2.	Literatuur over werkgeversattitudes	31
3.5.	Reden dat wel of geen baan is gevonden	15	6.3.	Resultaten werkgevers	32
3.6.	Eigen inschatting baanvindkans	16	6.4.	Samenvatting	35
3.7.	Samenvatting	17	7	Samenvatting en conclusies	36
4	Resultaten: werk zoeken, solliciteren en vaardigheden	18	7.1.	Onderzoeksvragen	37
4.1.	Inleiding	18	Literatuur	39	
4.2.	Literatuur over ouderen en werk zoeken	18	Bijlage 1	40	
4.3.	Toetsende analyses	18			
4.4.	Op zoek naar werk: attitude en motivatie	19			
4.5.	Zoekflexibiliteit	20			

1 Inleiding

Deze rapportage betreft de eindrapportage in het kader van de effectmeting van de interventie Experienced People on Board (hierna te noemen EPOB). Het Verwey-Jonker Instituut heeft deze effectmeting gedaan in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van EPOB is om de beeldvorming bij werkgevers over werkzoekenden van vijftig jaar en ouder beter aan te laten sluiten bij de werkelijkheid, door deze werkzoekenden door middel van een assessmentonderzoek objectief te beoordelen aan de voorkant van het sollicitatieproces in plaats van, zoals gebruikelijk is, in de loop van dat proces.

Langdurig werkloze ouderen

Het is een bekend gegeven dat langdurig werkloze ouderen lastig aan werk komen. Een van de mogelijke oorzaken hiervan is negatieve beeldvorming van (werkloze) ouderen bij werkgevers. (Van Dalen et al, 2009; Heyma et al., 2016). Nederland was op dit punt zelfs koploper (<https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=71116>; Henkens et al., 2012), al laat meer recent onderzoek zien dat het iets beter wordt (Van Dalen & Henkens, 2018). Werkgevers zijn vooral negatief over omgang met nieuwe technologieën, opleidingsbereidheid en mentale en fysieke belastbaarheid van ouderen. Deze factoren wegen vaak zwaar mee in hun eindoordeel.

Aan de kant van oudere werkzoekenden spelen volgens de literatuur de volgende 'harde' en 'zachte' factoren een rol bij het al dan niet vinden van een baan: vooropleiding, werkervaring, zelfbeeld, zelfvertrouwen, en beeld van de werkvloer (Gelderblom & De Koning, 1992; Gelderblom et al, 2007; Van Dalen et al. 2009).

Daarnaast is de match tussen werkzoekende en vacature (beroep) een punt van aandacht (Evaluatierapport *Experienced people on board* (2022)). Hoe realistischer die match is, hoe groter de baanvinkans van de betrokkene. Daarom is de interventie van EPOB met de mogelijkheid van een assessment-moment nog vóór een eventuele sollicitatie, zo waardevol. Daarmee poogt Experienced people on board enerzijds sollicitanten mét zelfvertrouwen naar een passende baan te laten solliciteren (realistische baankeuze bevorderen). En anderzijds poogt de interventie ervoor te zorgen dat werkgevers bij vacatures meer passende 50+kandidaten ontmoeten.

De interventie heeft doelstellingen ten aanzien van twee groepen, namelijk de deelnemers en de werkgevers. Idealiter zouden de baanvinkans en de beeldvorming bij werkgevers ten positieve beïnvloed moeten worden. In de effectmeting hebben we onderzocht of we dat ook wetenschappelijk verantwoord kunnen vaststellen.

Het onderzoek

Het onderzoek naar de EPOB interventie bestond uit een aantal onderdelen die tezamen zouden moeten resulteren in een zuivere, wetenschappelijk valide effectmeting, met significante resultaten. De volgende onderzoeksvragen zouden moeten worden beantwoord:

1. Heeft de inzet van assessments aan het begin van het sollicitatieproces invloed gehad op de beeldvorming van werkgevers over de doelgroep?
2. Is de kans dat een werkloze vijftigplusser een baan vindt groter bij de inzet dit instrument? Wat is het effect van dit instrument op de baanvinkans?
3. Zijn er uitspraken te doen over andere waarden van het (innovatieve gebruik van het) instrument, naast het effect op plaatsingen?
4. Welke factoren, zowel aan de kant van de werkzoekende (bijvoorbeeld duur van de werkloosheid, soort uitkering, opleiding/kennis/competenties, leeftijdscohort) als aan de kant van de werkgever, spelen daarbij een rol?

In het RCT-onderzoek werd de doelgroep (langdurig werkzoekende 50+'ers) die zich heeft aangemeld (of is aangemeld) voor het project, volkomen willekeurig verdeeld in twee groepen: een experimentele groep die de interventie krijgt aangeboden, en een controlegroep die de interventie niet krijgt aangeboden. In beide groepen worden twee metingen uitgevoerd, een voormeting (T0) bij aanmelding en een tweede meting (T1) vier maanden na de interventie¹. Het verschil in baanvinkans (en een aantal aanvullende zaken) wordt beschouwd als het effect van de interventie. Op basis van een poweranalyse (power = 0,8, significantie = 0,05) werd bepaald dat bij een experimentele en controlegroep van elk 250 personen, het mogelijk moest zijn om een statistisch klein effect ($h = 0,25$) in baanvinkans vast te kunnen stellen, op basis van deze gegevens betekent dit een verschil in baanvinkans van tussen 10%-15%. Het belangrijkste kenmerk van de wetenschappelijke methode in RCT-onderzoek is de willekeurigheid van de toewijzing aan de experimentele – of controlegroep (zie bijlage 1). Wanneer dit is gerealiseerd, hoeft er feitelijk nergens anders voor te worden gecontroleerd.

1 In de praktijk werd de tweede meting uitgevoerd wanneer iemand (uit zowel de controle- als experimentele groep) had aangegeven een baan te hebben gevonden, anders vier maanden na de assessment (experimentele groep) of vier maanden na de aanmelding (controlegroep).

In de offerte aanvraag werd de samenstelling van de doelgroep van de interventie, tevens van de effectmeting als volgt omschreven: “werkloze vijftigplussers met een uitkering op grond van de WW, P-wet, IOW, IOAW, WGA, Wajong of niet-uitkeringsgerechtigden die zich als werkzoekende ingeschreven hebben.” Deze moesten evenredig verdeeld worden over de experimentele en de controlegroep. Bewuste evenredige verdeling gaat echter uit van een gestratificeerde toewijzing aan de experimentele – of controlegroep, omdat er vóór de definitieve selectie al een verdeling op basis van de achtergrondvariabelen (strata) wordt gemaakt. In een goed RCT-design is dit niet nodig omdat een volkomen willekeurige toewijzing in principe waarborgt dat de achtergrondkenmerken in de controlegroep en de experimentele groep representatief weerspiegeld worden. Een stratificatie op basis van uitkeringsachtergrond is hier dan ook niet nodig.

Zowel de experimentele als de controlegroep in het RCT-onderzoek bij EPOB-kandidaten, kunnen overigens niet-representatief zijn voor alle vijftigplussers met bovengenoemde uitkeringen, vanwege de aanmeldingsprocessen die een bepaalde selectie tot gevolg hebben (‘zelf’-selectie van aanmelders). Om hiervoor te controleren is een panelonderzoek uitgevoerd onder (langdurig) werkzoekende 50+’ers via het NIPObase panel^[2] van Verian. Met dit onderzoek stellen we een algemene ‘baseline’ vast van achtergrondkenmerken van de populatie (leeftijd, gender, uitkeringssituatie, opleiding, ervaring, werkverleden, werkloosheidsduur), maar ook hoe ze hun baanvindkans inschatten en het sollicitatiegedrag. Op basis van de gegevens van deze baseline, kan worden bepaald in hoeverre de uiteindelijke effecten die in de RCT worden gemeten, kunnen worden toegepast op de gehele populatie niet-werkende werkzoekende ouderen.

Vooraf

Vooraf moet worden gemeld dat het project is beëindigd, zonder dat het voorziene aantal deelnemers is behaald. Belangrijkste reden hiervoor was dat het EPOB niet lukte om voldoende werkzoekende 50+’ers aangemeld te krijgen. Hiervoor zijn verschillende extra inspanningen gepleegd, zowel door EPOB als door het Ministerie van SZW, maar dit heeft niet geleid tot voldoende aanmeldingen. Een ander belangrijk punt betrof het gegeven dat het EPOB niet gelukt is om voldoende werkgevers vanuit de experimentele groep te benaderen. Uiteindelijk zijn vanuit de experimentele groep maar vijf werkgevers gevonden die bereid waren de vragenlijst in te vullen. Mede hierdoor was het ook niet mogelijk om de focusgroep gesprekken met werkgevers uit te voeren, om zo aanvullende informatie vanuit werkgevers te gebruiken.

Daarnaast bleek dat een groter aantal van de aangemelde werkzoekende 50+’ers dan vooraf verwacht, na het assessment door EPOB, een negatief advies kreeg ten aanzien van het werk dat zij ambieerden. Hoewel een negatief advies niet direct een negatieve uitkomst hoeft te zijn voor de deelnemer, omdat het wel informatie geeft over zijn/haar ambities en waar hij/zij zich (beter) op kan richten, krijgt iemand met een negatief advies geen rapport en kan de werkzoekende dit dus ook niet gebruiken richting een potentiële werkgever bij een sollicitatie^[3]. In tegenstelling tot een positief rapport. In de pilot die voorafgaand aan het project werd uitgevoerd, kreeg slechts 35% van de deelnemers een negatief advies, maar in het huidige project kreeg ruim 60% van de deelnemers een negatief advies, waardoor het feitelijke doel van het project, zorgen dat werkzoekenden met een positief assessment rapport richting werkgevers, een betere kans op werk zouden krijgen, voor een te klein deel van de deelnemende 50+’ers haalbaar bleek. Door het lagere aantal deelnemers wordt het lastiger om betekenisvolle uitspraken te doen ten aanzien van de verschillen in baanvindkans. Alleen wanneer er sprake is van een gemiddeld tot groot effect, dus een groot percentueel verschil in baanvindkans tussen de experimentele en controlegroep, is dit mogelijk.

Als laatste waren wij als onderzoekers afhankelijk van EPOB voor informatie over de deelnemers buiten de vragenlijsten om. Gegevens over tussentijdse uitval van deelnemers werd niet altijd met de onderzoekers gedeeld, deze informatie is dus niet volledig.

Leeswijzer

In elk hoofdstuk worden in de inleiding van het hoofdstuk de belangrijkste conclusies van het hoofdstuk samengevat. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de samenstelling van de populatie die zich heeft aangemeld voor het assessment bij EPOB, de verdeling naar experimentele - en controlegroep, de vergelijking met werkzoekende 50+’ers in de algemene populatie langdurig werkloze vijftigplussers (op basis van de de Verian steekproef). In hoofdstuk 3 en 4 wordt vervolgens ingegaan op de resultaten van het assessment, waarbij de experimentele groep wordt vergeleken met de controlegroep, hoofdstuk 3 richt zich daarbij specifiek op de baanvindkans en in hoofdstuk 4 wordt ingegaan op het werk zoeken, solliciteren en vaardigheden. Hoofdstuk 5 gaat in op de resultaten van het assessment en de mening van de deelnemers daarover. In hoofdstuk 6 worden de resultaten bij de werkgevers besproken en in hoofdstuk 7 wordt een samenvatting gegeven en worden de onderzoeksvragen beantwoord.

2 Het NIPObase panel (ISO 26362) telt meer dan 115.000 panelleden. NIPObase is één van de grootste, meest responsieve en representatieve panels van Nederland.

3 Indien alle werkzoekende solliciterende 50+’ers vooraf een assessment zouden krijgen, zou het ontbreken van een assessment rapport bij een sollicitatie van een 50+’er overigens WEL een negatieve indruk aan werkgevers geven.

2 De onderzoekspopulatie: deelnemers EPOB en de Verian steekproef

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op een aantal onderdelen in het onderzoek. Van de deelnemers aan EPOB (experimentele – en controlegroep) wordt vastgesteld in hoeverre ze bij aanmelding qua achtergronden evenredig zijn verdeeld over de experimentele – en controlegroep, feitelijk wordt gekeken of er sprake is van een bias in één van beide groepen, waarbij de verwachting is, dat vanwege de willekeurige toewijzing, er geen sprake is van enige bias.

Daarnaast wordt gekeken in hoeverre de samenstelling van de groep deelnemers zich verhoudt tot de populatie (langdurig) werkzoekende 50+’ers in Nederland. Hiermee wordt gekeken of er sprake is van een bias veroorzaakt door het feit dat men zich diende aan te melden voor EPOB. Ten slotte wordt gekeken in hoeverre de groep die aan beide metingen heeft meegedaan (zowel experimenteel als controle) afwijkt van de originele groep (experimenteel en controle), hiermee wordt gecontroleerd of er sprake is van een bias in de uitval.

Uiteindelijk worden drie groepen onderling vergeleken (experimentele groep, controlegroep en Verian groep) en binnen de experimentele – en controlegroep wordt gekeken of degenen die zowel de T0 als T1 hebben ingevuld, verschillen van degenen die alleen de T0 hebben ingevuld, waarbij degenen die zowel de T0 als T1 hebben ingevuld natuurlijk een onderdeel zijn van degenen die alleen de T0 hebben ingevuld.

Op basis van de gegevens in dit hoofdstuk kunnen we constateren dat er geen verschillen bestaan tussen de achtergrondkenmerken van de controlegroep in vergelijking met de experimentele groep en er zit geen bias in de mensen die zijn uitgevallen ten opzichte van de mensen die in het project zijn gebleven. Wel zien we dat er een duidelijke bias bestaat in de mensen die zich aanmelden voor de EPOB interventie ten opzichte van algemene populatie oudere werkloze werkzoekenden. In de analyses van de resultaten moet met deze verschillen rekening worden gehouden, hetgeen betekent dat deze resultaten niet zonder meer toegepast kunnen worden op de gehele populatie oudere werkzoekenden. De resultaten zeggen vooral iets voor relatief hoog opgeleide, relatief kortdurend werkloze ouderen.

2.2. Toetsende analyses

In dit hoofdstuk worden de experimentele – en controlegroep onderling vergeleken en wordt daarnaast gekeken naar mogelijke verschillen met de algemene populatie, zoals vastgesteld via de Verian steekproef.

De volgende onderwerpen komen daarbij achtereenvolgens aan de orde:

- Omvang van de verschillende steekproeven
- Achtergronden qua gender, leeftijd, opleidingsniveau en gezondheid
- Een aantal werk gerelateerde onderwerpen:
 - Hoe lang werkloos.
 - Soort uitkering.
 - Werk-zoek gedrag.
 - Baanvindkans.

Om de hierboven genoemde ‘bias’ of ‘evenredige verdeling’ aan te tonen, wordt geanalyseerd aan de hand van verschillende toetsen. Om een ‘significant’ verschil te kunnen aantonen tussen de verschillende groepen is gebruik gemaakt van de chi-kwadraat toets om een ‘verschil’ tussen procentuele verdelingen tussen groepen aan te tonen, van de one-sample-proportions toets, om een verschil tussen percentages van twee groepen aan te tonen, en van een t-toets, om een verschil tussen continue scores tussen twee groepen aan te tonen. Wanneer hieronder gesproken wordt van een significant verschil of geen verschil, is dit getoetst met één van de bovenstaande toetsen op het 0,05 niveau.

2.3. Sample en dataverzameling

Hieronder worden als eerste de verschillende steekproeven bekeken die zijn onderzocht en de periode waarin de data zijn verzameld.

Populatie:

- EPOB
 - Mensen die 50 jaar of ouder zijn en op zoek naar (ander) werk voor minstens 24 uur per week, en die zich hebben aangemeld voor het EPOB project.
- Verian
 - Respondenten uit het landelijk representatieve NIPObase panel van 50 t/m 67 jaar.
 - Werksituatie.

- Werkloos/werkzoekend/bijstand.
 - Arbeidsongeschikt.
 - Huisvrouw/huisman/anders.
- Mensen die op zoek zijn naar werk voor minstens 24 uur per week.
- Periode dataverzameling.
- EPOB: 28 maart 2024 – 1 maart 2025.
 - Verian: 14 juni 2024 t/m 30 juni 2024.

In tabel 1 wordt de omvang van de verschillende populaties die zijn onderzocht weergegeven. In totaal hebben 282 (potentiële) deelnemers de vragenlijsten voor EPOB ingevuld en in het Verian bestand waren uiteindelijk 187 van de in totaal 3.219 paneldeelnemers die met de vragenlijst waren gestart, actief werkzoekend. Alleen deze deelnemers zijn meegenomen in de analyse. In het EPOB bestand zijn de uitgevallen deelnemers in de verdere analyses eveneens buiten beschouwing gelaten.

Tabel 1 Samenstelling verschillende populaties (EPOB en Verian):

Epob	Aantal T0	Percentage	Aantal T0-T1	Percentage
Controlegroep	129	47%	76	27,5%
Experimentele groep	147	50,6%	83	30,1%
Uitval	6*	2,4%	117	42,4%
Totaal	282	100%	276	100%
Verian				
Totaal	3.219	100%		
Actief werkzoekend	187	6%		

Van de controlegroep deelnemers heeft uiteindelijk een kleine 60% na de T0 ook de T1 ingevuld na vier maanden. Van de experimentele groep deelnemers deed uiteindelijk ruim 56% mee aan de tweede meting. Daarmee is de uitval in beide groepen ongeveer gelijk.

*Redenen uitval T0:

- Dubbele aanmeldingen.
- Een baan gevonden tussen aanmelding en afspraak assessment.

2.4. Algemene (demografische) kenmerken

In deze paragraaf worden een aantal algemene achtergrondkenmerken van de onderzochte populatie (experimentele groep, controlegroep (T0 en T1) en Verian groep) weergegeven en met elkaar vergeleken. Achtereenvolgens komen de gender, de leeftijd en het opleidingsniveau van de onderzoekspopulatie aan de orde. En ten slotte hoe gezond (cijfer 1-10) men zich voelt.

In tabel 2 hieronder wordt de gender van de deelnemers weergegeven. Het onderscheid naar gender dat wordt weergegeven, betreft in het geval van dit onderzoek alleen het onderscheid naar binaire categorie (vrouw/man).^[4]

Tabel 2 Gender

	Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Vrouw N	76	41	87	49	106
%	58,9%	53,9%	59,2%	59%	56,7%
Man N	53	35	60	34	81
%	41,1%	46,1%	40,8%	41%	43,3%
Totaal N	129	76	147	83	187
%	100%	100%	100%	100%	100%

We zien in de drie populaties een zeer overeenkomstig beeld, met een kleine (in alle groepen significante) meerderheid van vrouwen. De onderlinge verschillen zijn zo klein dat er geen sprake is van een significant verschil tussen de drie groepen naar de verhouding vrouw/man. Wel zien we in de controlegroep bij de T1 iets minder vrouwen dan verwacht.

De gemiddelde leeftijd in de drie populaties wordt getoond in tabel 3.

Tabel 3 Leeftijd ten tijde van de T0

	Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Gemiddelde	55,8	56,0	56,1	55,9	58,8*
Standaarddeviatie	3,5	3,7	4	4,1	4,9
Min-max	50-63	50-63	50-66	50-66	50-67

*significant op 0,05 niveau

4 In de vragenlijst is ook optie 'anders, namelijk ...', maar geen van de respondenten heeft deze optie geselecteerd.

We zien dat de gemiddelde leeftijd van de experimentele en controlegroep vrijwel gelijk is, zowel bij de T0 als bij de T1. De gemiddelde leeftijd in de Verian groep is met bijna 59 jaar echter significant iets hoger dan in zowel de experimentele als controlegroep. We zien geen significant verschil tussen de experimentele en controlegroep en tussen de T0 en T1. Wel lijkt de spreiding in de experimentele groep iets groter, maar dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat de maximum leeftijd in de experimentele groep (66 jaar) iets hoger ligt dan in de controlegroep (63 jaar). Op zichzelf wordt in beide groepen een goede spreiding van de leeftijden gevonden.

De spreiding van de deelnemers naar regio laat een iets schever beeld zien. Tussen 56% en 73% van de controle- en experimentele groep komt uit de Randstad (West + Drie grote gemeenten), terwijl ruim 38% van de Verian groep daar vandaan komt (zie Tabel 4). De drie noordelijke provincies zijn heel sterk ondervertegenwoordigd in de controle- en experimentele groep. De regio's Oost en Zuid zijn redelijk representatief vertegenwoordigd. Dit betekent dat het project EPOB vooral deelnemers uit de Randstad trekt.

Tabel 4 Regionale herkomst ten tijde van de T0

		Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Drie grote gemeenten (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag) + randgemeenten	N	23	12	38	23	20
	%	17,8%	15,8%	25,9%	27,7%	10,7%*
West (Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland ex. grote drie en randgemeenten)	N	49	23	65	38	52
	%	38,0%	44,2%	30,3%	45,8%	27,8%
Noord (Groningen, Friesland, Drenthe)	N	4	2	5	3	31
	%	3,1%	2,6%	3,4%	3,6%	16,6%*
Oost (Overijssel, Gelderland, Flevoland)	N	25	14	15	9	38
	%	19,4%	18,4%	10,2%	10,8%	20,3%
Zuid (Zeeland, Noord-Brabant, Limburg)	N	28	25	24	10	46
	%	21,7%	32,9%	16,3%	12,0%	24,6%
Totaal	N	129	76	147	83	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%

*significant op 0,05 niveau

Ook het opleidingsniveau van de deelnemers aan EPOB laat een significant ander beeld zien dan het opleidingsniveau van een representatieve groep oudere werkzoekenden in de populatie (Verian groep).

Tabel 5 Opleidingsniveau^[5] ten tijde van de T0

		Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Laag	N	12	8	6	4	36
	%	9,3%	10,5%	4,1%	4,8%	19,3%*
Middelbaar	N	41	22	45	24	129
	%	31,8%	28,9%	30,6%	28,9%	69%*
Hoog	N	76	46	96	55	20
	%	58,9%	60,5%	65,3%	66,3%	10,7%*
Totaal	N	129	76	147	83	185
	%	100%	100%	100%	100%	100%
Missing	N					2

*significant op 0,05 niveau

Relatief zijn er in de Verian groep significant meer lager en middelbaar opgeleide werkzoekende ouderen en significant minder hoog opgeleide werkzoekende ouderen. Het (kleine) verschil tussen de verdelingen van de experimentele en controlegroep is niet significant, ook is er geen significant verschil tussen de T0 en de T1 in de controle- en experimentele groep. Duidelijk is wel dat een project als EPOB, relatief gezien vooral hoger opgeleide werkzoekenden aantrekt, daar waar dit in de populatie relatief de kleinste groep is.

Het cijfer voor de (algemene) gezondheid wordt weergegeven in tabel 6 hieronder. Ook hier zien we dat er geen (significant) verschil bestaat tussen het gemiddelde cijfer voor de eigen gezondheid van de experimentele – en controlegroep (beide 7,8). Het gemiddelde cijfer voor de eigen gezondheid van de Verian groep is met een 6,9 echter significant lager dan de EPOB groep.

Tabel 6 Algemene gezondheid (cijfer 1-10) bij T0

	Controle T0		Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Gemiddelde		7,8	7,8	7,8	7,8	6,9*
Standaarddeviatie		1,3	1,4	1,6	1,5	1,5
Min-max		2-10	2-10	1-10	1-10	2-10

*significant op 0,05 niveau

2.5. Werk gerelateerde kenmerken

Hieronder wordt het beeld weergegeven ten aanzien van de werk gerelateerde kenmerken van de verschillende groepen ten tijde van de T0. Als eerste wordt ingegaan of personen op dit moment (T0) betaald werk hebben, daarna komt de omvang van het huidige werk aan de orde en het type contract. Vervolgens wordt van de niet-werkzame personen bekeken hoe lang het geleden was sinds de laatst betaalde baan (of klus). En ten slotte de soort uitkering die men krijgt.

Tabel 5 laat zien dat de overgrote meerderheid, ruim 80% op dit moment geen betaald werk heeft, tussen de 13,6% (experimentele groep) en 18,2% (Verian groep) geeft aan op dit moment wel betaald werk te hebben. De verschillen tussen de drie groepen en de twee metingen zijn niet significant.

Tabel 7 Op dit moment betaald werk (ten tijde van T0)

	Controle T0		Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Heeft geen betaald werk	N	107	63	127	72	153
	%	82,9%	82,9%	86,4%	86,7%	81,2%
Heeft wel betaald werk	N	22	13	20	11	34
	%	17,1%	17,1%	13,6%	13,3%	18,2%
Totaal	N	129	76	147	83	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%

De omvang naar uren van het betaalde werk dat op het moment van de T0 werd verricht, wordt getoond in tabel 8 hieronder. Binnen alle drie de groepen heeft het hoogste percentage werk voor 25-40 uur. Vooral kleine arbeidscontracten (van 16 uur of minder) komen weinig voor. Vanwege de kleine aantallen in de tabel zijn de meeste verschillen tussen de groepen niet significant. Alleen ten aanzien van de categorie '25-40' uur is het verschil tussen de controlegroep T0 en de Verian groep (88%-41%) significant.

Tabel 8 Hoeveel uur werkt u elke week gemiddeld (als betaald werk) ten tijde van de T0

		Controle T0		Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Minder dan 8 uur per week	N		0	0	2	0	0
	%		0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%
8-16 uur per week	N		0	0	2	0	8
	%		0,0%	0,0%	10,0%	0,0%	23,5%
17-24 uur per week	N		4	2	4	2	12
	%		11,8%	15,4%	20,0%	18,2%	35,3%
25-40 uur per week	N		18	11	12	9	14
	%		88,2%	84,6%	60,0%	81,8%	41,2%*
Totaal	N		22	13	20	11	34
	%		100%	100%	100%	100%	100%

*significant op 0,05 niveau

In tabel 9 wordt het type contract getoond van de werkenden ten tijde van de T0. Een vast contract en een tijdelijk contract komen het meeste voor, waarbij er iets vaker sprake is van een vast contract. De andere soorten komen heel weinig voor. Vanwege de kleine aantallen zijn de verschillen tussen de verdelingen tussen de drie groepen en de twee metingen, niet significant.

Tabel 9 In welk type contract werkt u (als betaald werk) ten tijde van de T0

	Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Tijdelijk contract	5	2	8	5	4
	22,7%	15,4%	40,0%	45,5%	11,8%
Tijdelijk contract, kan vast worden	2	1	2	0	8
	9,1%	7,7%	10,0%	0,0%	23,5%
Vast contract	14	9	6	5	15
	63,6%	69,2%	30,0%	45,5%	44,1%
Via een uitzendbureau	0	0	0	0	1
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
Oproepcontract	0	0	0	0	2
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
Ik werk voor mezelf (ZZP'er)	1	1	4	1	2
	4,5%	7,7%	20,0%	9,1%	5,9%
Proef/ werkervaringsplek	0	0	0	0	0
	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%
Anders, namelijk	0	0	0	0	2
	0%	0,0%	0%	0,0%	5,9%
Totaal	22	13	20	11	34
	100%	100%	100%	100%	100%

Van degenen die ten tijde van de T0 geen werk hadden is vastgesteld hoe lang ze geen betaalde baan hebben gehad. Dit wordt getoond in de onderstaande tabel 8. We zien een klein, maar niet significant verschil tussen de controlegroep en de experimentele groep, ook het verschil tussen de twee metingen is nergens significant. Echter, de Verian groep laat een veel langduriger werkloosheid zien. Het gemiddelde is daar ruim 87 maanden ten opzichte van bijna 16 en ruim 13 maanden in de controlegroep en experimentele groep. In beide gevallen is dit significant langer. Het verschil met de groep die beide metingen heeft meegedaan is nog iets groter.

Tabel 10 Aantal maanden^[6] sinds laatst betaalde baan/werk/job/klus ten tijde van T0

	Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Gemiddelde	15,8	14,4	13,1	10,6	87,1*
Standaarddeviatie	26,4	23,7	12,7	8,7	94,2
Minimum	1	1	1	1	1
Maximum	170	170	99	39	444
N	129	55	100	55	150

*significant op 0,05 niveau

Wanneer we de uitkeringssituatie van de groepen bekijken zien we eveneens opvallende verschillen, die echter wel samenhangen met de duur van de werkloosheid. Zo zien we in de Verian groep een significant hoger percentage in de groep die bijstand krijgt en een significant lager percentage in de groep die WW krijgt. Een andere opvallende groep, betreft de personen die wel actief werk zoeken, maar die geen uitkering krijgen en die ook niet ingeschreven staan (bij de UWV) als werkzoekend. In de experimentele en controlegroep betreft het tussen een kwart en 31,6% (geen onderling verschil en geen verschil tussen T0 en T1) en in de Verian groep gaat het om meer dan een derde van de respondenten (geen significant verschil met experimentele – en controlegroep). Omdat deze groep nergens geregistreerd staat is het heel lastig om deze mensen te vinden, maar opvallend is dat ze wel in alle drie de groepen een aanzienlijk deel van de populatie betreffen. En ze weten dus ook de weg naar werk ondersteunende interventies (zoals EPOB) te vinden. Op basis van de Verian populatie kunnen we ook stellen dat deze groep, in elk geval in de oudere werkzoekende populatie, behoorlijk van omvang is.

6 NB Aantal maanden werkloos bij benadering. We weten alleen het jaar dat iemand werkloos is. Aantal maanden werkloos berekend op basis van maand maart (= maand dat eerste respondent zich heeft aangemeld). Voor de Verian steekproef is dit juni (= maand dat eerste respondent zich heeft gemeld).

Tabel 11 Uitkeringssituatie

		Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Ja, bijstand (via de gemeente, participatiewet)	N	0	0	3	1	35
	%	0,0%	0,0%	2,0%	1,2%	18,7%*
Ja, WW (omdat ik mijn baan verloren heb)	N	67	43	82	48	35
	%	51,9%	56,6%	55,8%	57,8%	18,7%*
Ja, WGA (omdat ik arbeidsongeschikt ben)	N	3	1	2	0	12
	%	2,3%	1,3%	1,4%	0,0%	6,4%
Ja, Wajong (omdat ik een handicap heb)	N	1	0	0	0	3
	%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,60%
Ja, IOW (na WW, WGA, of WIA tot ik AOW krijg)	N	0	0	1	0	12
	%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	6,4%
Ja, IOAW (na WW, WGA of WIA tot ik AOW krijg)	N	0	0	1	0	7
	%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	3,7%
Nee, maar wel ingeschreven voor werk (Nugger)	N	2	0	1	1	10
	%	1,6%	0,0%	0,7%	1,2%	5,3%
Nee, en ook niet ingeschreven voor werk	N	40	24	37	22	64
	%	31,0%	31,6%	25,2%	26,5%	34,2%
Anders	N	15	8	20	11	7
	%	11,6%	10,5%	13,6%	13,3%	3,7%
Weet ik niet	N	1	0	0	0	2
	%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
Totaal	N	129	76	147	83	187
	%	100%	100%	100%	100%	100%

*significant op 0,05 niveau

2.6. Werk-zoek-gedrag – resultaten nulmeting

In deze paragraaf wordt ingegaan op wat voor manier en hoe vaak respondenten werk zoeken en hoe succesvol ze daarbij zijn geweest. Op basis van de gegevens in tabel 12 kunnen we stellen dat in de Verian groep significant meer mensen nooit solliciteren en dat significant minder mensen 6 keer of vaker hebben gesolliciteerd in de afgelopen vier maanden. Op de vraag hoe vaak men in de laatste vier maanden heeft gesolliciteerd zien we wederom geen enkel verschil tussen de experimentele – en de controlegroep (zie tabel 12). ‘Nooit’ en ‘1 keer’ komen weinig voor, de drie volgende categorieën, 2-5 keer, 6-16 keer en meer dan 17 keer, komen elk tussen een kwart en een derde van de gevallen voor in de controlegroep en de experimentele groep, waarbij we onderling geen significante verschillen zien, ook niet tussen de groep die de T0 en de groep die zowel de T0 als de T1 heeft ingevuld. In de Verian groep zien we een andere verdeling, wat daar opvalt is dat met name de groep die nooit solliciteert veel groter is, ruim een derde van de Verian groep. Dit is significant hoger dan in de experimentele – en controlegroep. Ook de percentages respondenten die 6-16 keer en die meer dan 17 keer hebben gesolliciteerd, zijn in de Verian groep significant lager dan in zowel de experimentele – als de controlegroep. Het percentage dat 2-5 keer heeft gesolliciteerd verschilt niet tussen de EPOB populatie en de Verian groep.

Tabel 12 Hoe vaak heeft u in de laatste vier maanden gesolliciteerd?

		Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Nooit	N	12	8	14	7	64
	%	9,3%	10,5%	9,5%	8,4%	34,2%*
1 keer	N	7	5	11	8	19
	%	5,4%	6,6%	7,5%	9,6%	10,2%
2-5 keer	N	42	17	47	25	53
	%	32,6%	22,4%	32,0%	30,1%	28,3%
6-16 keer	N	37	24	34	18	25
	%	28,7%	31,6%	23,1%	21,7%	13,4%*
Meer dan 17 keer	N	31	22	41	25	26
	%	24,0%	28,9%	27,9%	30,1%	13,9%*
Totaal	N	129	76	147	83	187
	%	100%	100,0%	100%	100,0%	100,0%

*significant op 0,05 niveau

Ten aanzien van de reactie op de sollicitatie zien we eveneens een verschillend beeld tussen de EPOB groep en de Verian groep (zie tabel 13). Op basis van deze gegevens kunnen we concluderen dat de EPOB respondenten relatief vaker worden uitgenodigd om op gesprek te komen dan

werkzoekende werkloze ouderen uit de reguliere populatie. Er bestaat geen significant verschil tussen de drie groepen over de eerste optie ‘Meestal mag ik op gesprek komen’ en de laatste optie ‘Anders’, deze komen ook relatief weinig voor. We zien wel weer een significant verschil tussen de EPOB respondenten en de Verian groep, bij de andere twee opties (‘soms’ en ‘bijna nooit’), waarbij ruim de helft van de EPOB respondenten aangeeft dat ze ‘soms’ op gesprek mogen komen tegenover ruim 30% van de Verian groep. En meer dan de helft van de Verian groep geeft aan bijna nooit op gesprek te worden uitgenodigd, terwijl dit bij de EPOB respondenten ruim een kwart is. De verschillen tussen de EPOB groep en de Verian groep zijn significant, maar het verschil tussen de experimentele – en controlegroep is niet significant (ook het verschil tussen T0 en T0+T1 is niet significant).

Tabel 13 Wat gebeurt er meestal nadat u gesolliciteerd heeft?

		Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Meestal mag ik op gesprek komen	N	15	8	14	9	9
	%	12,8%	11,8%	10,5%	11,8%	7,3%
Soms mag ik op gesprek komen	N	58	36	73	40	38
	%	49,6%	52,9%	54,9%	52,6%	30,9%*
Bijna nooit mag ik op gesprek komen	N	31	19	36	20	64
	%	26,5%	27,9%	27,1%	26,3%	52%*
Anders, namelijk:	N	13	5	10	7	12
	%	11,1%	7,4%	7,5%	9,2%	9,8%
Totaal	N	117	68	133	76	123
	%	100%	100%	100%	100%	100%

*significant op 0,05 niveau

Als laatste ten aanzien van dit onderwerp is aan alle respondenten een inschatting gevraagd van hun baanvindkans. Er bestaat geen verschil tussen de percentages van de groepen die de kans heel groot inschatten, dit percentage is in alle groepen heel laag. Echter, in de EPOB groep is het percentage dat de kans groot of gemiddeld inschat, significant hoger dan in de Verian groep (onderling tussen experimentele – en controlegroep geen significant verschil, ook niet tussen T0 en zowel T0 als T1), en het percentage dat de kans klein of heel klein inschat is in de EPOB groep significant lager dan in de Verian groep (wederom onderling geen verschil tussen de experimentele – en controlegroep, ook niet tussen T0 en zowel T0 als T1).

Tabel 14 Hoe groot denkt u dat de kans is dat u binnen vier maanden de baan vindt die u zoekt?

		Controle T0	Controle T0+T1	Experim. T0	Experim. T0+T1	Verian
Heel groot	N	4	3	7	3	6
	%	3,1%	3,9%	4,8%	3,6%	3,2%
Groot	N	29	16	20	13	14
	%	22,5%	21,1%	13,6%	15,7%	7,5%*
Gemiddeld	N	57	33	85	48	50
	%	44,2%	43,4%	57,8%	57,8%	26,7%*
Klein	N	29	15	27	13	64
	%	22,5%	19,7%	18,4%	15,75	34,2%*
Heel klein	N	10	9	8	6	53
	%	7,8%	11,8%	5,4%	7,2%	28,3%*
Totaal	N	129	76	147	83	187
	100%	100%	100%	100%	100%	

*significant op 0,05 niveau

Over het algemeen schatten de respondenten uit de EPOB populatie hun baanvindkans dus hoger in dan werkzoekende werkloze ouderen uit de reguliere populatie.

2.7. Samenvatting

Op basis van de gegevens in dit hoofdstuk kunnen we de volgende conclusies trekken over de verschillen tussen de respondenten van het EPOB project en de algemene populatie werkloze werkzoekende ouderen.

- Op alle gemeten onderwerpen zien we geen significante verschillen tussen de experimentele – en de controlegroep, daarmee is de opzet van het onderzoek, met een willekeurige toekenning van de experimentele – of controle conditie, geslaagd.
- Ook zien we nauwelijks verschillen tussen de groep die de T0 heeft ingevuld en de groep die beide metingen heeft meegedaan.^[7]
- We zien een aantal (grote) verschillen tussen de EPOB populatie en de algemene populatie werkloze werkzoekende ouderen (Verian groep), deze verschillen betreffen:

7 Aanvullend is ook nog getoetst of de groep die na de T0 is uitgevallen verschilt van de groep die zowel de T0 als de T1 heeft ingevuld, en ook daar zien we geen significante verschillen.

- De gemiddelde leeftijd in de Verian groep is iets hoger met bijna 59 jaar ten opzichte van de EPOB groep met bijna 56 jaar.
- Deelnemers uit de Randstad zijn oververtegenwoordigd in de EPOB groep (56-73%) ten opzichte van de Verian groep (38%), deelnemers uit de regio Noord zijn sterk ondervertegenwoordigd in de EPOB groep (2%-4%).
- Het opleidingsniveau is in de EPOB groep significant hoger dan in de Verian groep, met tussen de 59-66% hoog opgeleid, tegenover 11% hoog opgeleid in de Verian groep.
- De gezondheidsbeleving is in de EPOB groep significant hoger (7,8) dan in de Verian groep (6,9).
- De werkloosheidsduur is in de EPOB groep significant korter dan in de Verian groep, met tussen 13-17 maanden werkloosheid, tegenover ruim 87 maanden gemiddeld in de Verian groep.
- Samenhangend met het verschil in duur van de werkloosheid hierboven, zien we ook ten aanzien van de uitkeringssituatie significante verschillen. Zo heeft de EPOB groep significant vaker een WW-uitkering (korter werkloos) en heeft de Verian groep significant vaker een bijstand uitkering (langer werkloos). Opvallend in beide groepen (EPOB en Verian) is de grote groep niet-uitkeringsgerechtigde niet-ingeschreven werkzoekenden, in de EPOB groep ruim een kwart en in de Verian groep een derde (overigens geen significant verschil tussen deze twee groepen).
- Ook ten aanzien van het werk-zoek gedrag zien we significante verschillen, waarbij de Verian groep veel vaker aangeeft nooit te hebben gesolliciteerd in de afgelopen vier maanden (34%) dan de EPOB groep (bijna 9%). En het percentage dat aangeeft 6 of meer keer te hebben gesolliciteerd is in de EPOB groep (53%) bijna twee keer zo groot als in de Verian groep (27%).
- De EPOB groep geeft significant vaker aan dat ze soms worden uitgenodigd voor een gesprek en de Verian groep geeft significant vaker aan dat ze bijna nooit worden uitgenodigd voor een gesprek. (Er is geen verschil tussen het percentage dat aangeeft meestal te worden uitgenodigd voor een gesprek, in beide groepen is dit het laagst.)
- De EBOP groep schat de baanvindkans significant vaker groot of gemiddeld in dan de Verian groep en significant minder vaak klein of heel klein dan de Verian groep.

3 Resultaten: het vinden van een baan

3.1. Inleiding

De belangrijkste mogelijke impact van deelname aan het assessment voor werkzoekende vijftigplussers is dat dit zou bijdragen aan het vinden van een baan. In dit hoofdstuk staat dan ook de baanvindkans centraal. We onderzoeken of deelnemers die het assessment hebben gekregen (experimentele groep) vaker een baan hebben gevonden dan deelnemers die het assessment niet hebben gekregen (controlegroep). Ook kijken we naar de reden dat men wel of geen baan heeft gevonden (in de ervaring van de deelnemers) en naar de samenhang tussen deelname aan het assessment en een eventuele verandering in de eigen inschatting van de baanvindkans.

Op basis van de analyses in dit hoofdstuk kunnen we concluderen dat het assessment de baanvindkans voor werkzoekende vijftigplussers niet vergroot. Het assessment heeft ook geen invloed op de eigen inschatting van de baanvindkans. Wanneer we alleen kijken naar deelnemers die het assessment hebben gekregen, dan zien we weliswaar dat het krijgen van een positief advies de kans op een baan vergroot, maar dit wordt eerder veroorzaakt door een (gunstige) combinatie van achtergrondkenmerken, waardoor deze personen a priori een betere uitgangspositie voor het vinden van werk hadden.

Wel lijkt het assessment van invloed te zijn op het inzicht van een passende werkgever: de experimentele groep geeft vaker dan de controlegroep aan dat zij nu een beter idee hebben van de werkgever die bij hen past.

Voor degenen die geen baan hebben gevonden, verschillen de experimentele groep en controlegroep onderling niet, in redenen waarom zij geen baan hebben gevonden.

3.2. Literatuur over ouderen en baanvindkans

Volgens de literatuur is een baanvindkans afhankelijk van vele factoren: opleidingsniveau, inkomenseisen en percepties over looneisen (Van der Werff et al., 2012), meedoen met een training of begeleidingstraject én leeftijdsdiscriminatie, lijken in het geval van ouderen de belangrijkste bepalers. De kans om aangenomen te worden daalt significant met de leeftijd van de sollicitant. Een sollicitant die 60 jaar is, heeft een 41% lagere kans om aangenomen te worden dan iemand die 35 jaar is. Werkgevers zijn van oordeel dat de productiviteit van 55-64-jarigen lager is en de loonkosten hoger zijn dan die van jongere werknemers. (Fouarge en Montizaan, 2015)

Op de vraag *“In welke mate zijn de volgende kenmerken van toepassing op werknemers in de leeftijd van 60 of ouder en 35 en jonger”* reageren werkgevers over het algemeen met stereotypen over: sociale vaardigheden, betrokkenheid bij de organisatie, creativiteit, managementvaardigheden, betrouwbaarheid, bereidheid om te leren, fysieke vermogens, stressbestendigheid, vaardigheden met nieuwe technologie (Karpinska, 2013), zie ook hoofdstuk 6 over dit thema.

De baanvindkansen van ouderen zijn in Nederland dus aanzienlijk lager dan die van jongeren. Nederland was lange tijd één van de koplopers wat dit betreft. Bij het al dan niet vinden van een baan door oudere werkzoekenden spelen volgens de literatuur de volgende ‘harde’ en ‘zachte’ factoren een rol: vooropleiding, werkervaring, zelfbeeld, zelfvertrouwen, en beeld van de werkvloer (Gelderblom & De Koning, 1992; Gelderblom et al, 2007; Van Dalen et al. 2009).

In de discussies over dit vraagstuk wordt ook verwezen naar het feit dat ouderen niet bereid zouden zijn om werk te accepteren voor een lager inkomen dan ze hadden. In een artikel in *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* laten Schippers en Vlasblom (2019) op basis van gegevens uit het SCP-arbeidsaanbodpanel zien, dat werkzoekende ouderen in de praktijk wel degelijk hun inkomenseisen omlaag bijstellen en werk accepteren onder hun vorige inkomensniveau. Ook vertonen zij geen ander sollicitatiepatroon dan jongere werklozen. Uit die resultaten blijkt bovendien dat een lagere inkomenseis niet leidt tot een hogere werkhervattingskans. Wel wordt die werkhervattingskans sterk (negatief) beïnvloed door de leeftijd van de werkzoekende. Schipper en Vlasblom concluderen daarom dat ouderen hun werkhervattingskans niet of nauwelijks kunnen beïnvloeden door lagere inkomenseisen te stellen of hun zoekintensiteit aan te passen (Schipper en Vlasblom, 2019).

3.3. Toetsende analyses

Wat betreft de *baanvindkans* in de effectmeting naar aanleiding van de EPOB interventie, hebben we alle aanmelders voor EPOB bij de nameting gevraagd of zij de afgelopen vier maanden een baan hebben gevonden. Vervolgens hebben we gekeken of het aantal deelnemers dat een assessment heeft gehad (experimentele groep) dat een baan heeft gevonden hoger is in vergelijking met de deelnemers die het assessment niet heeft gehad (controlegroep). De voorspelde kans berekenen we door middel van een logistische regressieanalyse. Hierbij hebben we ook voor een aantal achtergrondgegevens gecontroleerd. Dat wil zeggen dat we de eventuele invloed van een aantal kenmerken die mogelijk ook de kans op het vinden van een baan beïnvloeden weghalen. Deze controlevariabelen zijn: leeftijd, gender, of de respondent in de Randstad woont, opleidingsniveau, of gezondheid het doen van werk beïnvloedt, werkloosheidsduur en het aantal dagen tussen T0 en T1.^[8] Voor de reden dat wel/geen baan is gevonden kijken we of er verschillen zijn tussen de experimentele groep en de controlegroep in het aandeel dat bij de desbetreffende reden genoemd is. Statistische significantie is getoetst met een chikwadraat toets.

De analyse om te kijken of het assessment de *eigen inschatting van de baanvindkans* verbeterd doen we in verschillende stappen. Eerst toetsen we of de experimentele groep en controlegroep op de voormeting verschillen in hun inschatting. Aangezien de experimentele conditie willekeurig is toegewezen, zou er geen verschil moeten zijn. Vervolgens kijken we of de inschatting tussen de voormeting en de nameting is veranderd, en of deze verandering anders is voor deelnemers uit de experimentele groep dan uit de controlegroep. De verschillen worden steeds getoetst met een t-toets. We houden ook rekening met de achtergrondvariabelen zoals eerder beschreven. Dit doen we met een regressie analyse. Bij alle statistische toetsen hanteren we een significantieniveau van 0,05.

We kijken in de analyses alleen naar de deelnemers die zowel de voormeting als de nameting hebben ingevuld (zie hoofdstuk 2). Echter, bij de nameting hebben we de eigen inschatting van de baanvindkans alleen gesteld aan de deelnemers die nog op zoek waren naar een baan. Het verschil tussen de nameting en voormeting konden we dan ook alleen toetsen voor de deelnemers die bij de nameting nog op zoek waren naar een baan (79 deelnemers).^[9]

8 Steeds dezelfde controlevariabelen worden in de resterende analyses uit Hoofdstuk 3 en 4 aangehouden.

9 Dit kan een selectieve groep zijn, als EPOB ertoe leidt dat de baanvindkans hoger is en/of dat andere mensen een baan vinden dan is deze vergelijking minder valide.

3.4. Relatie deelname aan assessment, advies en baanvindkans

Uit onze analyse blijkt dat of men wel of geen baan vindt, niet samenhangt met het krijgen van een assessment via EPOB. Van de 83 deelnemers uit de experimentele groep die zowel op T0 als T1 de enquête invulden, hebben 35 deelnemers (42%) een baan gevonden ten tijde van de nameting (zie ook tabel 15). Van de 76 deelnemers uit de controlegroep hebben 41 deelnemers (54%) een baan gevonden. Een groter aandeel van de controlegroep heeft dus een baan gevonden, maar het verschil met de experimentele groep is niet significant.^[10] Het deelnemen aan dit assessment lijkt dus niet uit te maken voor het vinden van een baan. Overigens zijn geen van de achtergrondkenmerken significant van invloed op de baanvindkans.

Tabel 15 Deelnemers die wel/geen baan hebben gevonden (T1)

		Controle T0+T1	Experim. T0+T1	Totaal
Geen baan gevonden	N	35	48	83
	%	46,10%	57,80%	52,20%
Wel een baan gevonden	N	41	35	76
	%	53,90%	42,20%	47,80%
Totaal	N	76	83	159
	%	100%	100%	100%

Advies van assessment

Deelnemers uit de experimentele groep hebben een advies gekregen over de functie waarvoor ze een assessment hebben gehad, om te kijken of ze passend zijn voor deze functie. Dit advies was positief dan wel negatief. Om te kijken of het krijgen van een positief advies uitmaakt voor de baanvindkans, hebben we voor de experimentele groep gekeken of mensen met een positief advies vaker een baan vinden dan mensen met een negatief advies.

Van de deelnemers met een positief advies (38 deelnemers) heeft 55% een baan gevonden, terwijl van de deelnemers met een negatief advies (45 deelnemers) 31% een baan heeft gevonden (zie tabel 16). Dit verschil is significant. Echter, wanneer we controleren voor verschillende achtergrondkenmerken, is dit verschil niet meer significant. Een positief advies na een assessment, verhoogt de kans om een baan te vinden, maar deze verhoogde kans wordt verklaard door de combinatie van achtergrondkenmerken van de deelnemers.^[11] Dus de deelnemers met een positief advies verschilden op de achtergrondkenmerken van de deelnemers met een negatief advies, waardoor hun baanvindkans groter is.

10 Dit wordt mede veroorzaakt door het geringe aantal deelnemers.

11 Overigens had geen van de achtergrondkenmerken zelfstandig een significante bijdrage.

Tabel 16 Deelnemers die een baan hebben gevonden, naar advies assessment (T1)

		Negatief advies	Positief advies	Totaal
Geen baan gevonden	N	31	17	48
	%	68,90%	44,70%	57,80%
Wel een baan gevonden	N	14	21	35
	%	31,10%	55,30%	42,20%
Totaal	N	45	38	83
	%	100,00%	100,00%	100,00%

N = 83 (deelnemers experimentele groep)

3.5. Reden dat wel of geen baan is gevonden

Aan de deelnemers die een baan hebben gevonden tussen de voormeting en de nameting is gevraagd wat de reden was dat zij een nieuwe baan hebben gevonden. Deelnemers konden verschillende redenen aangeven, zoals *diversiteitsbeleid bij de werkgever, opleiding sloot aan bij de nieuwe baan, of veel gezocht* (gebaseerd op Schippers & Vlasblom, 2019).

Ten aanzien van een aantal redenen zijn (kleine) verschillen tussen de experimentele groep en de controlegroep waar te nemen, maar alleen ten aanzien van de reden *ik heb nu een beter idee van de werkgever die bij mij past* is het verschil significant: 34% van de experimentele groep gaf dit als reden, terwijl dit 12% was bij de controlegroep. Dat deelnemers uit de experimentele groep vaker aangeven dat de reden dat zij een baan hebben gevonden is, dat zij een beter idee hebben van de werkgever die bij hen past, is te danken aan het assessment.

Figuur 3.1. Reden dat een baan is gevonden (T1)



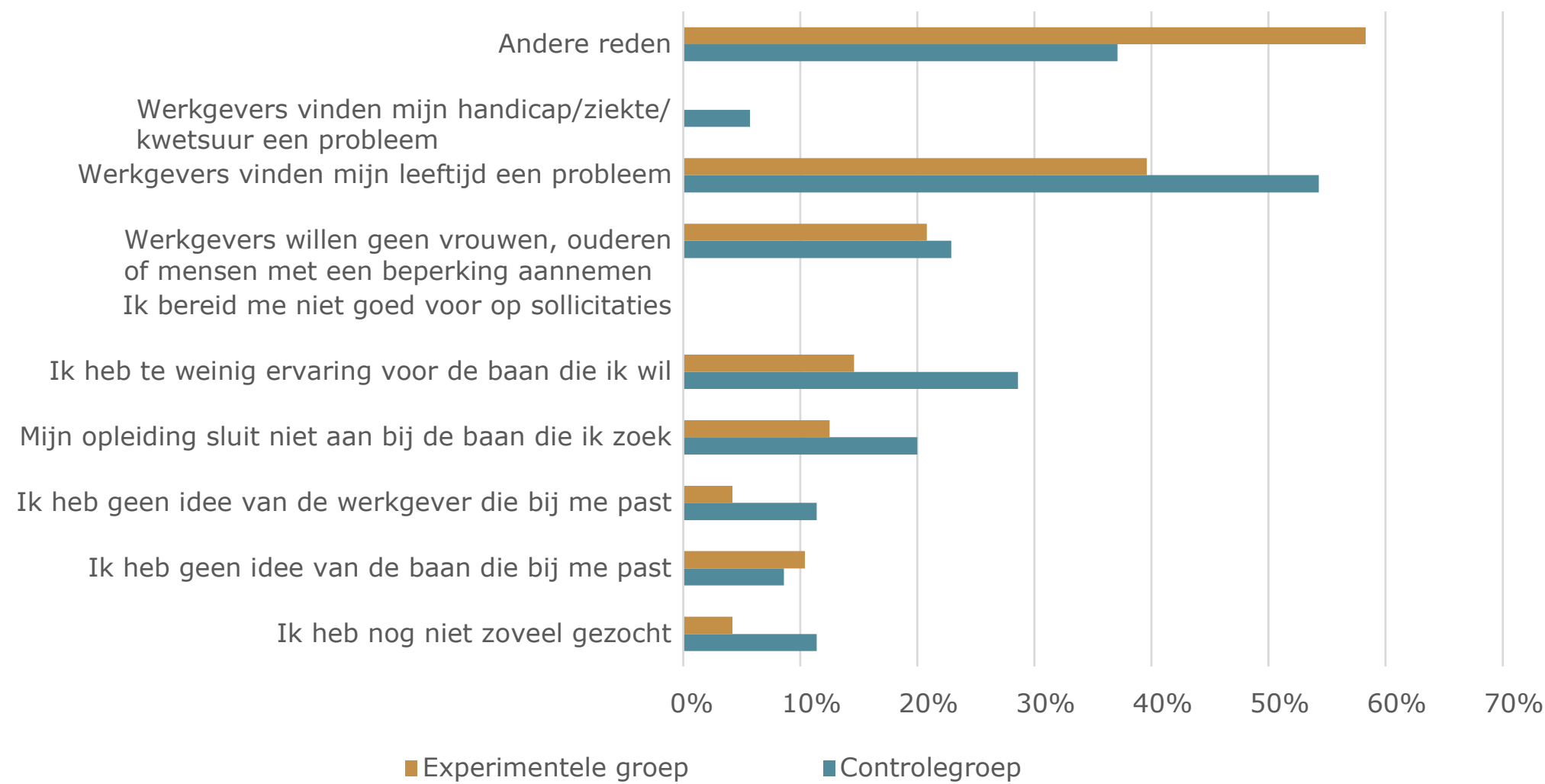
N = 76 (deelnemers die een baan hebben gevonden).

*significant op 0,05 niveau

Aan de deelnemers die geen baan hebben gevonden tussen de voormeting en de nameting is gevraagd wat de reden was dat zij geen nieuwe baan hebben gevonden. Deelnemers konden verschillende redenen aangeven, zoals *geen diversiteitsbeleid bij de werkgever, opleiding sloot niet aan bij de nieuwe baan, of niet veel gezocht* (gebaseerd op Schippers & Vlasblom, 2019).

Bij een aantal redenen zijn verschillen tussen de experimentele groep en de controlegroep waar te nemen, maar bij geen van deze redenen zien we een significant verschil. De experimentele groep verschilt niet van de controlegroep in de reden dat ze geen baan hebben gevonden.

Figuur 3.2. Reden dat geen baan is gevonden (T1)



N = 83, deelnemers die geen baan hebben gevonden.

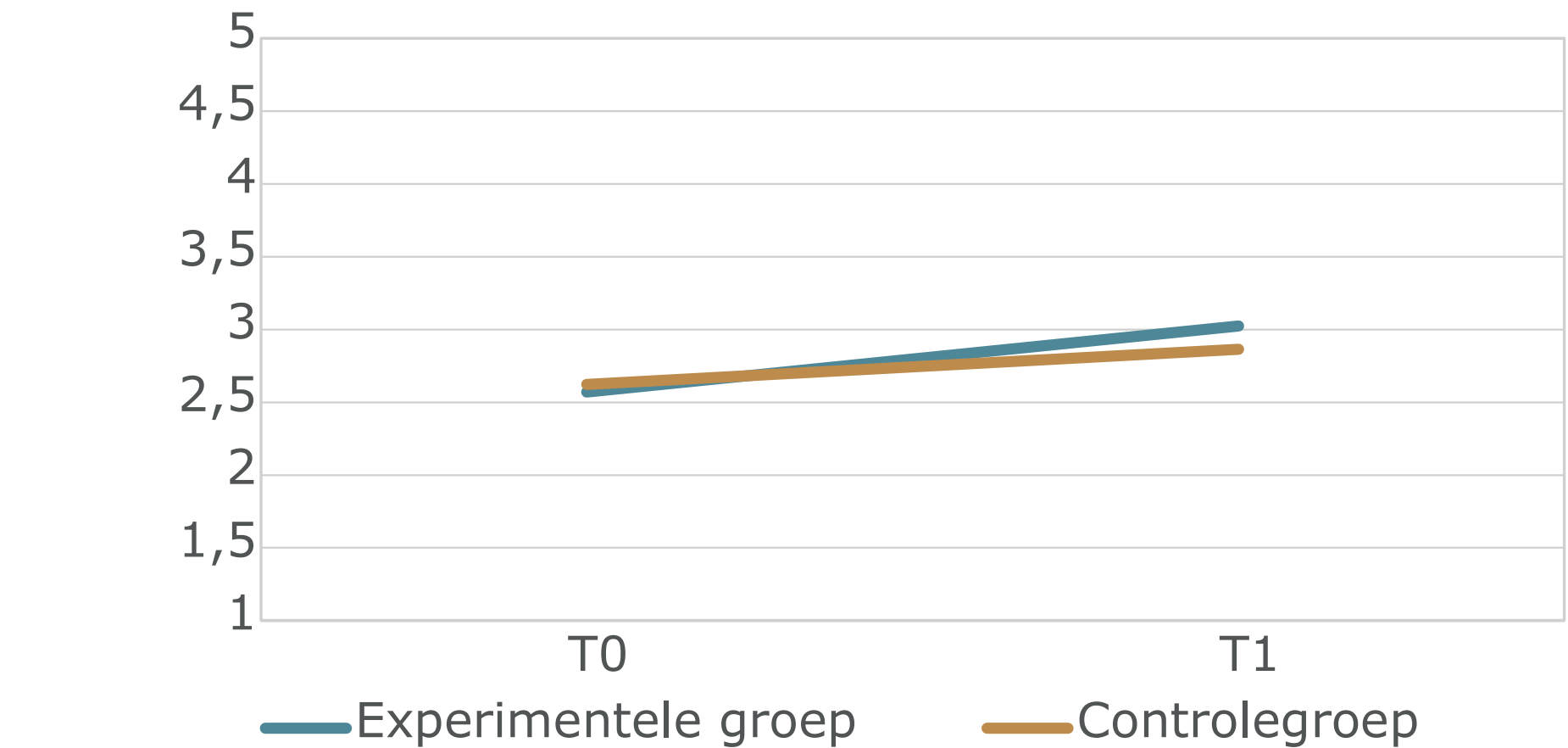
3.6. Eigen inschatting baanvindkans

Daarnaast hebben we gevraagd hoe groot deelnemers zelf de kans inschatten dat ze een baan vinden binnen vier maanden (5-puntsschaal, van heel groot naar heel klein). Uit de resultaten blijkt dat er gemiddeld genomen bij de voormeting geen verschil is tussen de experimentele groep en de controlegroep in de mate waarin zij hun baanvindkans inschatten.^[12]

In beide groepen is de geschatte baanvindkans licht toegenomen bij de nameting. De geschatte baanvindkans is echter niet meer toegenomen voor de experimentele groep dan voor de controlegroep. Daarnaast hangt geen van de controlevariabelen samen met de verandering in de inschatting dat men een baan zal vinden.

Voor de experimentele groep kijken we ook of het advies van het assessment uitmaakt voor de verandering in de schatting van de baanvindkans. Welk advies de deelnemers uit de experimentele groep die in de nameting nog een baan zoeken, hebben gekregen, hangt niet samen met een verandering in inschatting van de baanvindkans.

Figuur 3.3. Eigen inschatting van baanvindkans



N = 79

12 De inschatting van de baanvindkans is bij T0 aan alle respondenten gevraagd (N = 159), en bij T1 aan de respondenten die nog werkzoekend waren (N = 79). Verandering tussen T1 en T0 kan dus alleen gemeten worden voor de laatstgenoemde groep. Voor zowel de hele populatie als de blijvend werkzoekende populatie zijn er bij T0 geen significante verschillen tussen de experimentele groep en de controlegroep in de inschatting van de baanvindkans.

3.7. Samenvatting

- Op basis van bovenstaande analyses kunnen we concluderen dat het assessment de kans niet vergroot om een baan te vinden voor werkzoekende vijftigplussers. Het assessment heeft ook geen invloed op de eigen inschatting van de baanvindkans.
- Kijken we alleen naar deelnemers die het assessment hebben gehad, dan zien we dat het krijgen van een positief advies de kans op een baan vergroot. Echter, wanneer rekening wordt gehouden met de achtergrondkenmerken (leeftijd, gender, of de respondent in de Randstad woont, opleidingsniveau, of gezondheid het doen van werk beïnvloedt, werkloosheidsduur en het aantal dagen tussen T0 en T1), blijkt dat deze deelnemers a priori een betere uitgangspositie hadden dan de anderen en verdwijnt dit effect van het positieve advies.
- Wel lijkt het assessment van invloed te zijn op het inzicht van een passende werkgever: de experimentele groep geeft vaker dan de controlegroep aan als reden voor dat zij werk vonden: dat ze nu een beter idee hebben van de werkgever die bij hen past.
- Voor degenen die geen baan hebben gevonden, verschillen de experimentele groep en controlegroep niet in redenen waarom zij geen baan hebben gevonden.

4 Resultaten: werk zoeken, solliciteren en vaardigheden

4.1. Inleiding

Naast het vinden van een baan, heeft het assessment mogelijk ook invloed op mechanismen die uiteindelijk moeten leiden tot een grotere kans op werk. Wanneer binnen vier maanden nog geen werk is gevonden kan er wel al verandering zijn in de mechanismen die uiteindelijk zullen leiden tot een grotere kans op werk, maar is het uiteindelijke effect (een baan) nog niet zichtbaar. In dit hoofdstuk staan deze andere aspecten centraal. We kijken of het assessment veranderingen teweeg brengt in de attitude en motivatie wat betreft werk zoeken, zoekflexibiliteit, sollicitatieactiviteiten en -resultaten, en in vaardigheden en competenties.

Op basis van de resultaten in dit hoofdstuk constateren we dat het assessment lijkt samen te gaan met een verbetering van de kwaliteit van werk-zoek-gedrag, maar wanneer we controleren voor de achtergrondkenmerken verdwijnt dit effect. Het assessment lijkt geen invloed te hebben op veranderingen in werk-zoek-attitude en -motivatie, zoekflexibiliteit, sollicitatieactiviteiten en -resultaten, en vaardigheden en competenties.

Het advies van het assessment lijkt invloed te hebben op zowel zelfexploratie als omgevingsexploratie, dus de mate waarin men de eigen kwaliteiten en carrièremogelijkheden analyseert en inzicht heeft in een passende baan.

Ten aanzien van zelfexploratie lijkt een positief advies bij te dragen aan een toename in zelfexploratie, terwijl een negatief advies lijkt bij te dragen aan een afname in zelfexploratie.

Ten aanzien van omgevingsexploratie lijkt een positief advies sterker bij te dragen aan een groei in omgevingsexploratie dan een negatief advies. Echter, ook hiervoor geldt dat dit effect verdwijnt wanneer gecontroleerd wordt voor de achtergrondkenmerken van de 50+'ers.

4.2. Literatuur over ouderen en werk zoeken

Van Steenkiste et al. (2012) constateerden dat 50-plussers minder druk ervaren om te zoeken naar een baan, zowel van hun naaste omgeving als van de uitkeringsinstantie (in dit geval de Belgische VDAB). Mogelijk leeft de perceptie dat het voor 50-plussers min of meer oké is om minder naar werk te zoeken. Daarnaast wijst het Vlaamsche onderzoek uit dat 50-plussers vooral leeftijdsgebonden hindernissen ervaren. Zo percipiëren bijna drie op de vier 50-plussers dat potentiële werkgevers hun leeftijd een probleem vinden. Ondanks deze hindernissen vinden 50-plussers werken even belangrijk als de jongere respondenten. Hun werk ethos blijft met andere woorden onaangetast. Maar hun vertrouwen in het vinden van werk ligt een stuk lager dan bij jongere werkzoekenden (Van Steenkiste et al., 2012).

Naast harde factoren als vooropleiding en werkervaring spelen zelfbeeld, zelfvertrouwen, en beeld van de werkvloer ook een rol in het sollicitatie proces (Gelderblom & De Koning, 1992; Gelderblom et al, 2007; Van Dalen et al. 2009). Verder lijkt leeftijdsdiscriminatie voor veel werkloze vijftigplussers een groot probleem en ook een belangrijke bron van ontmoediging. De Groot en Van der Klaauw (2014) en De Culenaere et al. (2020) constateren dat ouderen best concessiebereid zijn. Die concessiebereidheid is van belang voor het opnieuw vinden van werk. Een belangrijke factor die de kansen op het vinden van nieuw werk verhoogt is volgens de Culenaere et al. of men een netwerk om zich heen heeft dat kan helpen bij het zoeken naar een baan. Mensen die geen hulp hebben gehad bij het zoeken naar werk van bijvoorbeeld de oude werkgever, vrienden en familie hadden meer moeite om weer aan het werk te komen. Bijna twee derde van de werkhervatters kwam via informele kanalen weer aan het werk. De kansen die mensen voor zichzelf inschatten om weer aan het werk te komen, hangen sterk samen met het opnieuw vinden van werk. (Culenaere et al., 2020 over *Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers*).

4.3. Toetsende analyses

Om te kijken naar het bredere effect van het assessment voeren we een analyse uit die uit verschillende stappen bestaat. Ten eerste toetsen we of de experimentele groep en de controlegroep van elkaar verschillen op het desbetreffende aspect bij de voormeting. Omdat de experimentele conditie willekeurig is toegewezen en de voormeting vóór de interventie plaatsvindt, zouden deze twee groepen niet van elkaar moeten verschillen. Vervolgens berekenen we een verschillscore: de verandering tussen de nameting en de voormeting. Is de gemiddelde verandering voor de experimentele groep significant groter dan voor de controlegroep, dan duidt dit op een mogelijk effect

op het gemeten aspect. Hierbij houden we ook rekening met een aantal achtergrondkenmerken.^[13] Tot slot kijken we apart voor de experimentele groep of het advies van het assessment (positief dan wel negatief)^[14] invloed heeft op de verschillende uitkomsten, waarbij we ook weer rekening houden met dezelfde achtergrondkenmerken.

We toetsen de verschillen met een t-toets, en wanneer we de achtergrondvariabelen meenemen maken we gebruik van een regressie analyse. Bij alle statistische toetsen hanteren we een significantieniveau van 0,05. We kijken in de analyses alleen naar de deelnemers die zowel de voormeting als de nameting hebben ingevuld (zie hoofdstuk 2). Sommige aspecten hebben we bij de nameting alleen gevraagd aan deelnemers die nog steeds op zoek waren naar een baan. Het verschil tussen de nameting en voormeting konden we dan ook alleen toetsen voor de deelnemers die bij de nameting nog op zoek waren naar een baan (79 deelnemers).

4.4. Op zoek naar werk: attitude en motivatie

Werk-zoek-attitude

Werk-zoek-attitude omvat de houding van mensen ten opzichte van het zoeken naar werk (Van Hooft & Van der Hee, 2017). Om te meten of deelname aan het assessment invloed heeft op de werk-zoek-attitude, hebben we respondenten gevraagd in welke mate zij het zoeken naar werk *vervelend*, *vermoeiend*, *leuk* en *leerzaam* vinden (gebaseerd op Van Hooft & van der Hee, 2017). De gemiddelde score op deze stellingen vormt de werk-zoek-attitude-schaal (lopend van 1 tot 5), waarbij een hogere score een positievere houding ten aanzien het zoeken naar werk inhoudt.

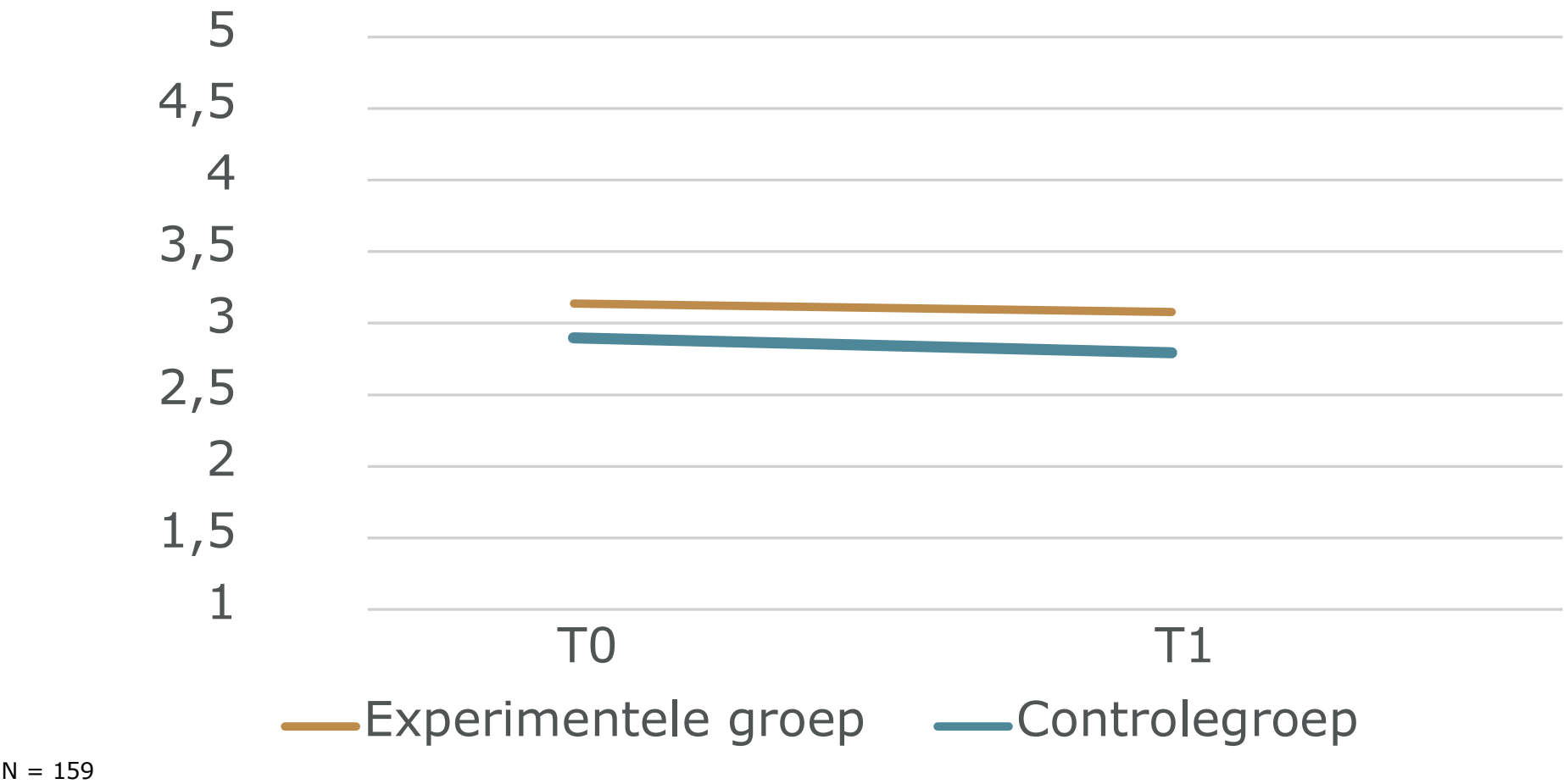
Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en controlegroep niet significant van elkaar.

Over de tijd zijn zowel de experimentele groep als de controlegroep gemiddeld genomen minder positief geworden ten aanzien van het zoeken naar werk. De afname is echter klein, en het verschil in afname is niet significant. Het assessment lijkt dus geen invloed te hebben op de werk-zoek-attitude.

13 Leeftijd, gender, of de respondent in de Randstad woont, opleidingsniveau, of gezondheid het doen van werk beïnvloedt, werkloosheidsduur en de dagen tussen T0 en T1.

14 In de experimentele groep hadden 38 deelnemers een positief advies en 45 deelnemers een negatief advies gekregen.

Figuur 4.1. Gemiddelde werk-zoek-attitude



Daarnaast maakt het advies van het assessment (voor de experimentele groep) niet uit voor de verandering in werk-zoek-attitude: het verschil in verandering tussen de deelnemers met een positief advies en een negatief advies is zeer klein en bovendien niet significant.

Wat wel samenhangt met de verandering in attitude ten aanzien van het zoeken naar werk is de plaats waar deelnemers wonen: voor deelnemers die in de Randstad wonen neemt de werk-zoek-attitude meer toe dan voor deelnemers die buiten de Randstad wonen, ongeacht in welke groep ze zitten en gecontroleerd voor de andere persoonlijke kenmerken die we hebben opgenomen in de analyse.

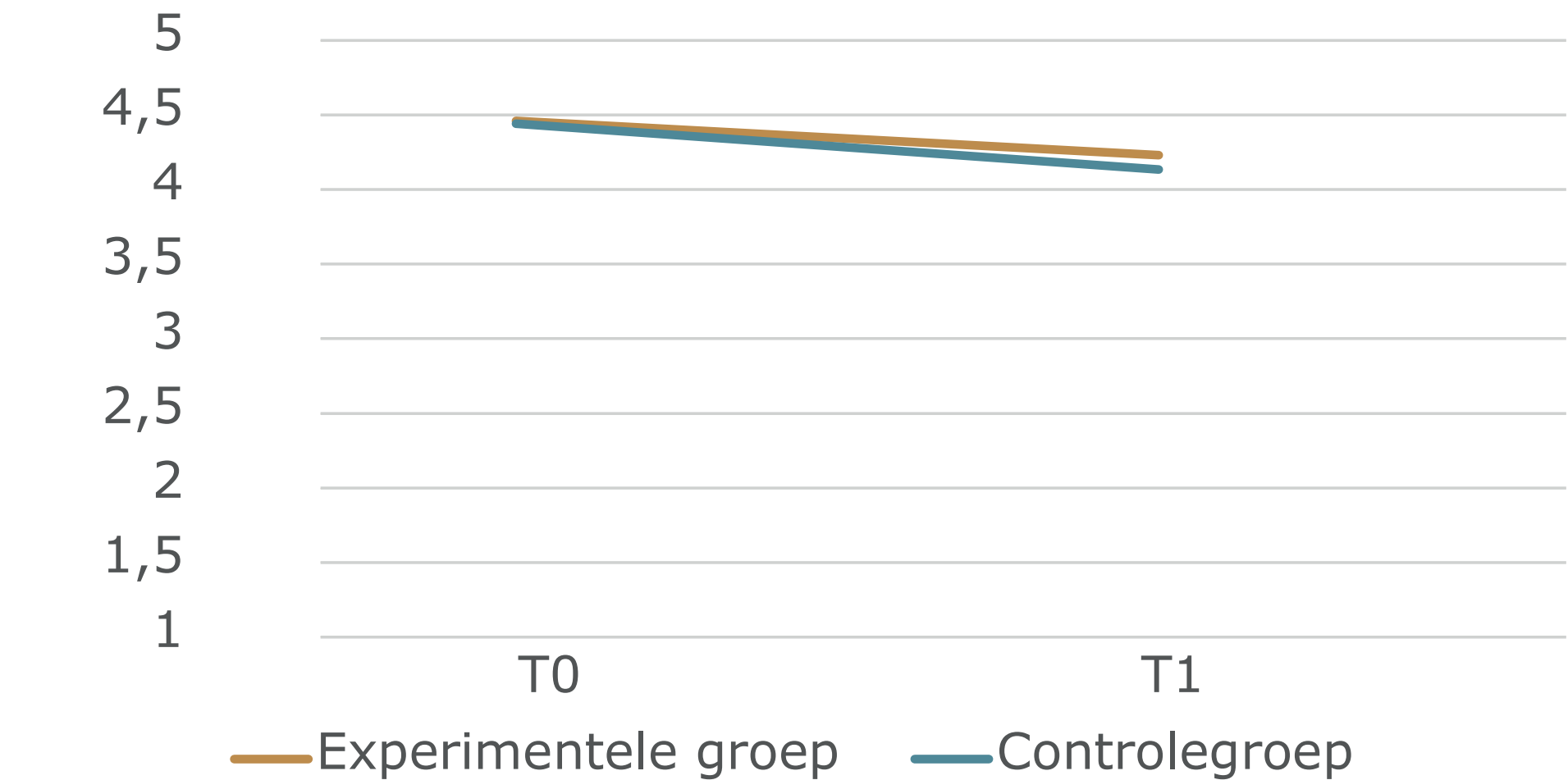
Werk-zoek-motivatie

Om de motivatie om naar werk zoeken te meten hebben we de deelnemers verschillende stellingen voorgelegd, namelijk: *'ik ben zeer gemotiveerd om betaald werk te vinden'*, *'eerlijk gezegd maakt het me niet uit of ik betaald werk ga vinden of niet'*, *'ik wil wel (ander) betaald werk vinden, maar ik wil er niet te veel voor doen'*, en *'(ander) betaald werk vinden is leuk, maar niet per se noodzakelijk'* (gemeten op een 5-puntsschaal). Deze meting is geïnspireerd op Van Hooft & Van den Hee (2017). De gemiddelde score op deze stellingen vormt de werk-zoek-motivatieschaal (loopt van 1 tot 5), waarbij een hogere score een hogere werk-zoek-motivatie reflecteert.

We hanteren de analysestappen zoals eerder beschreven. Echter, de stellingen bij de nameting zijn alleen voorgelegd aan deelnemers die nog geen baan hadden gevonden. De verandering kan dus alleen voor deze groep getoetst worden.

Bij de voormeting hebben de experimentele groep en controlegroep gemiddeld genomen een gelijke werk-zoek-motivatie. Ook de groep die bij de nameting nog geen baan heeft, heeft een gelijke werk-zoek-motivatie bij de voormeting. Voor deze groep is de werk-zoek-motivatie ten tijde van de nameting afgenomen. Hierin verschillen de experimentele groep en de controlegroep niet significant van elkaar. Het assessment lijkt dus geen invloed te hebben op de werk-zoek-motivatie.

Figuur 4.2. Gemiddelde werk-zoek-motivatie



N = 79

Voor de experimentele groep maakt het advies van het assessment ook niet uit in de verandering van werk-zoek-motivatie.

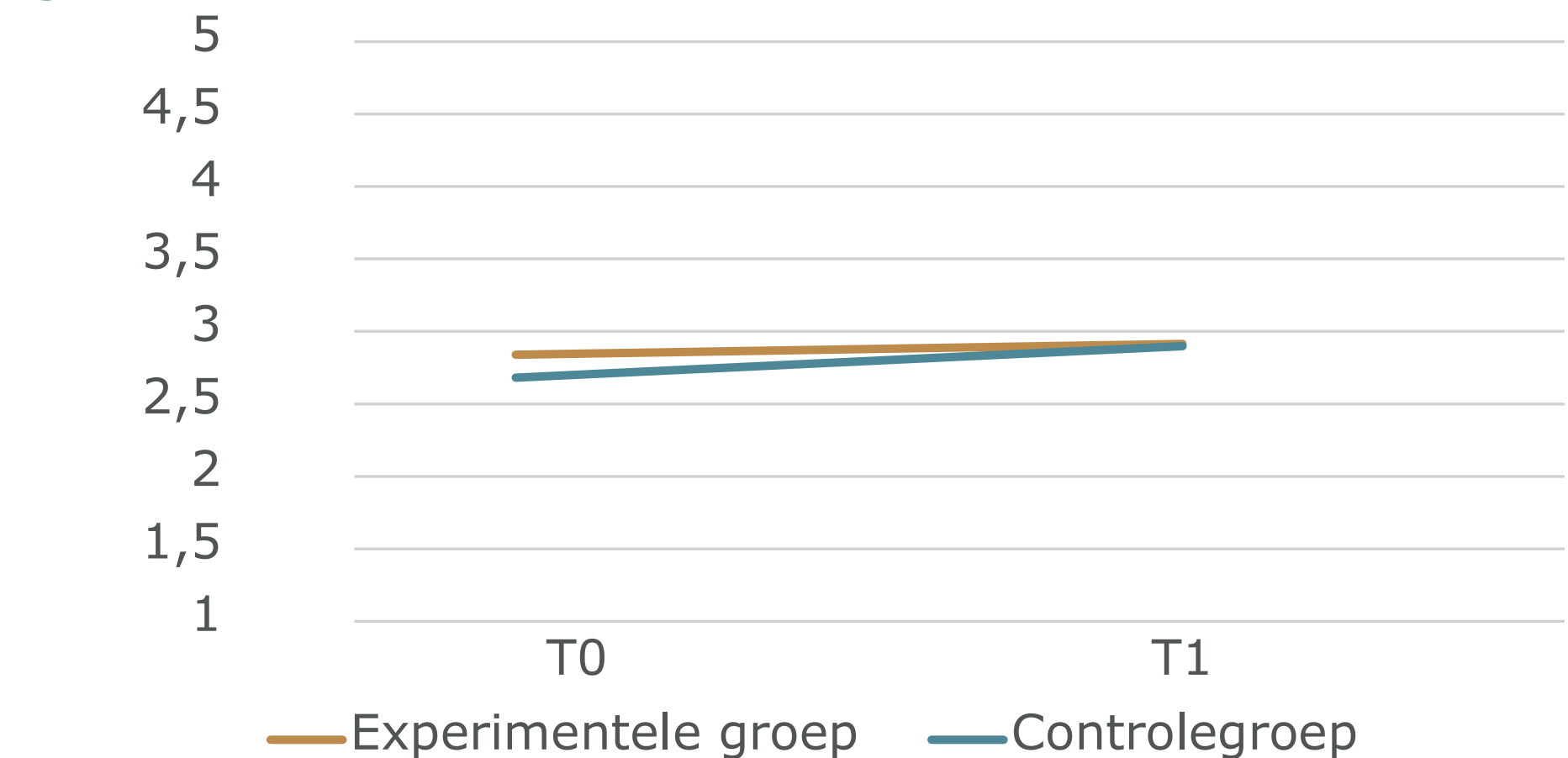
Van de geïnccludeerde achtergrondvariabelen lijkt voor degenen die belemmert worden door hun gezondheid in het doen van betaald werk de werkmotivatie wel meer af te nemen dan voor mensen die niet belemmert worden door hun gezondheid, ongeacht of zij in de experimentele – of controlegroep zitten.

4.5. Zoekflexibiliteit

Mogelijk passen werkzoekenden na enige tijd de soort functies aan waarop ze solliciteren. Dit heet ook wel zoekflexibiliteit of aanpassingsbereidheid (Vansteenkiste et al., 2012). Dit hebben we gemeten met de volgende stellingen: 'Ik solliciteer ook op banen die onder mijn (opleidings) niveau zijn', 'Ik solliciteer ook op banen die niet passen bij mijn werkervaring', 'Ik solliciteer ook op banen die niet passen bij mijn interesses' en 'Ik solliciteer ook op banen die te weinig tijd overlaten voor mezelf of mijn gezin'.

Bij de voormeting hebben de experimentele groep en de controlegroep gemiddeld genomen een gelijke zoekflexibiliteit.¹⁵ Wat betreft de verandering tussen de nameting en de voormeting, blijft voor de experimentele groep de zoekflexibiliteit ongeveer gelijk, terwijl die van de controlegroep licht toeneemt. Dit verschil is echter niet significant. Het assessment lijkt dus geen invloed te hebben op de zoekflexibiliteit van deelnemers. Ook het advies van het assessment hangt niet samen met een verandering in zoekflexibiliteit.

Figuur 4.5. Gemiddelde zoekflexibiliteit



N = 79

15 De inschatting van de baanvindkans is bij T0 aan alle respondenten gevraagd (N = 159), en bij T1 aan de respondenten die nog werkzoekend waren (N = 79). Verandering tussen T1 en T0 kan dus alleen gemeten worden voor de laatstgenoemde groep. Voor zowel de hele populatie als de blijvend werkzoekende populatie zijn er bij T0 geen significante verschillen tussen de experimentele groep en de controlegroep in de inschatting van de baanvindkans.

4.6. Sollicitatieactiviteiten en -resultaten

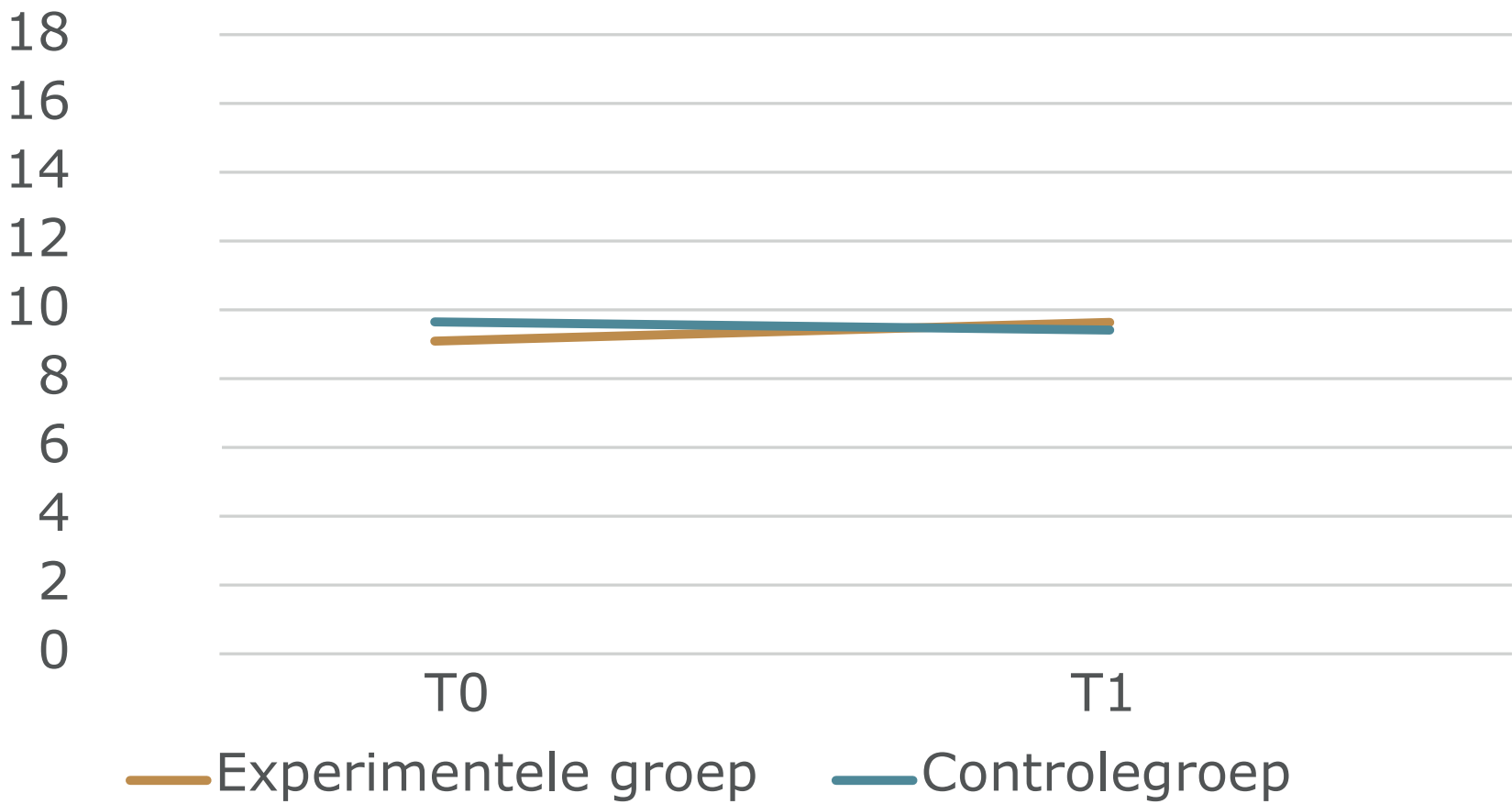
4.6.1. Sollicitatieactiviteiten

Om de invloed van het assessment op de sollicitatieactiviteiten te meten, hebben we naar verschillende aspecten gekeken.

Aantal sollicitaties

Ten eerste kijken we of er een verandering in het aantal sollicitaties in de afgelopen vier maanden is opgetreden. Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en controlegroep niet van elkaar in het aantal sollicitaties. Bij de nameting is het aantal sollicitaties voor de controlegroep iets afgenomen, terwijl het voor de experimentele groep juist iets is toegenomen. Dit verschil is echter niet significant. Het assessment lijkt geen invloed te hebben op het aantal sollicitaties dat men doet. Wanneer we alleen kijken naar de experimentele groep, lijkt het advies van het assessment ook geen rol te spelen in het aantal sollicitaties.

Figuur 4.4. Gemiddeld aantal sollicitaties



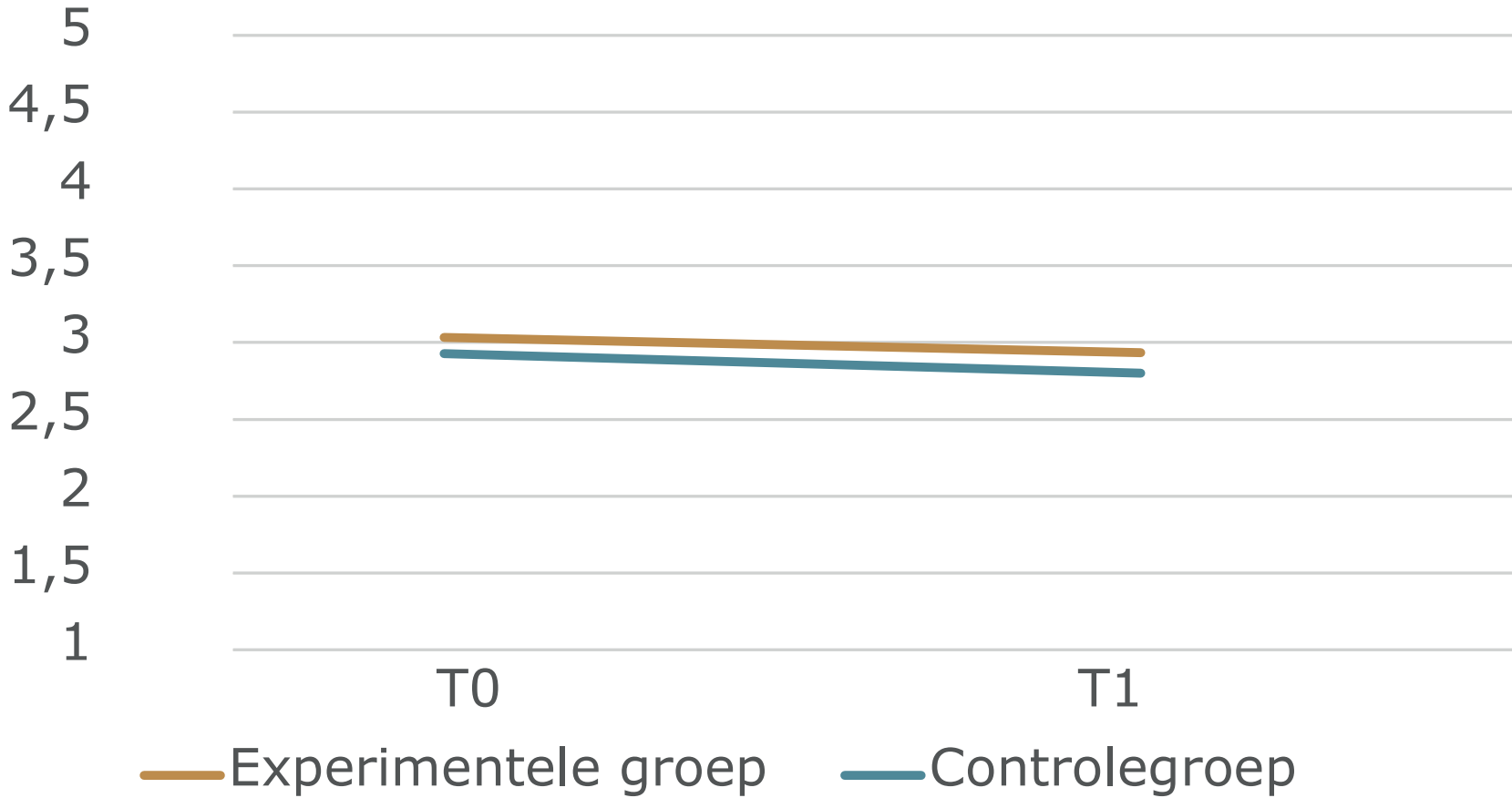
N = 159

Sollicitatieactiviteiten

Een tweede aspect waar bij de sollicitaties naar gekeken wordt, betreft hoe vaak deelnemers de afgelopen vier maanden verschillende sollicitatieactiviteiten hebben ondernomen. De geïnccludeerde zes activiteiten zijn: 'een (nieuw) cv gemaakt of veranderd', 'gezocht naar banen op internet of in de krant', 'gevraagd naar banen bij familie en vrienden', 'gevraagd naar banen bij (eerdere) werkgevers of bij UWV of Dienst Werk en Inkomen', 'sollicitatiebrieven geschreven of sollicitatieformulieren ingevuld', en 'voorbereid op gesprekken en gesprekken gehad'. De gemiddelde score van alle activiteiten vormt de *werk-zoek-index* (van 1 tot 5) (Van Hooft & Van der Hee, 2017). Hoe hoger de score, hoe vaker de activiteiten zijn gedaan.

Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en controlegroep niet van elkaar in de gemiddelde werk-zoek-index. Bij de nameting is voor zowel de controlegroep als de experimentele groep de index ongeveer in gelijke mate licht afgenomen, en de groepen verschillen dan ook niet significant van elkaar in deze verandering. Het assessment lijkt dus geen invloed te hebben op de tijd besteed aan werk zoeken. Voor de experimentele groep lijkt ook het advies van het assessment niet uit te maken voor de werk-zoek-index.

Figuur 4.5. Gemiddelde werk-zoek-index



N = 159; hoe hoger, hoe meer tijd besteed aan sollicitatieactiviteiten

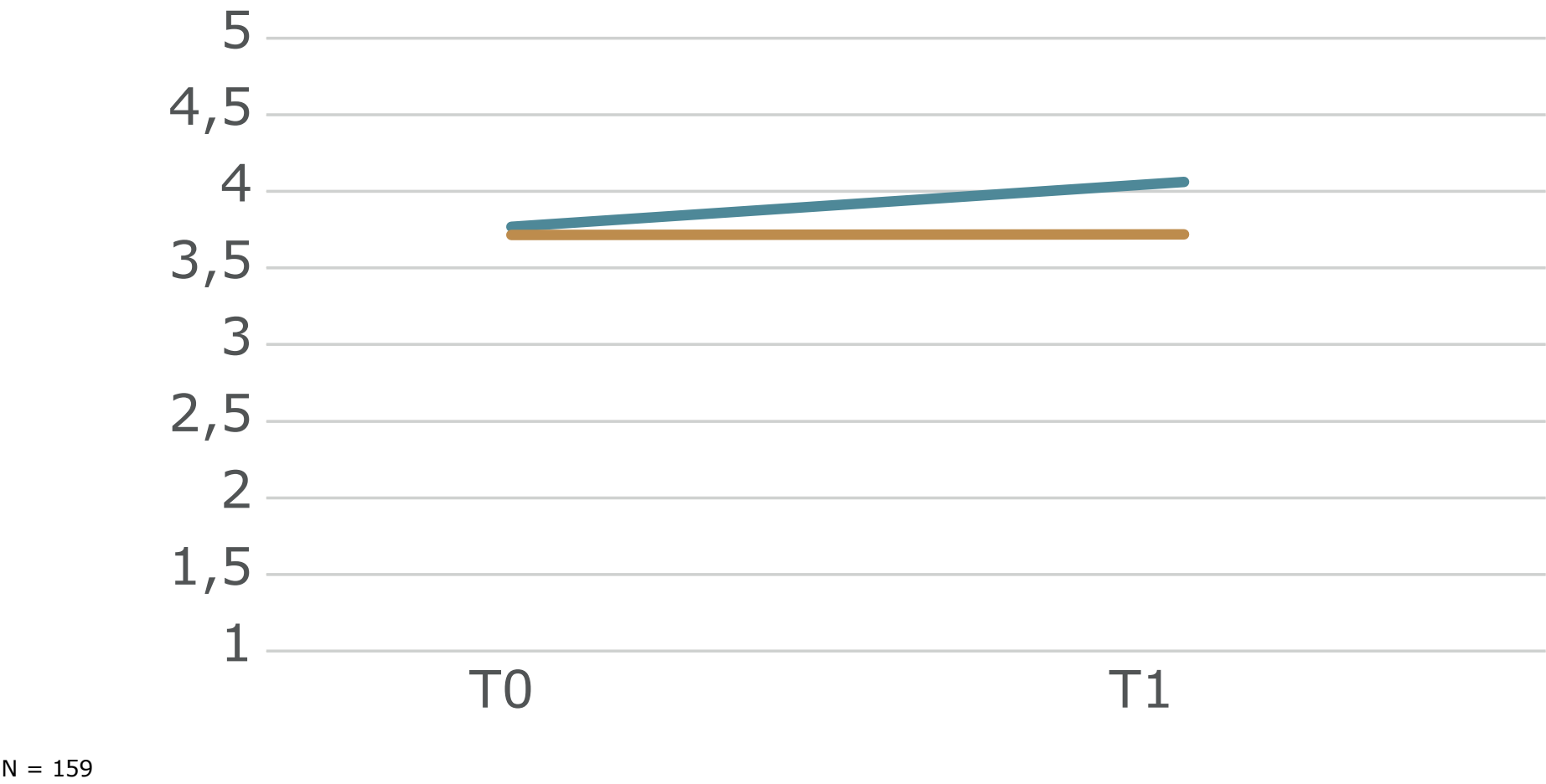
Kwaliteit van werk-zoek-gedrag

Tot slot hebben we ook gekeken naar de kwaliteit van het werk-zoek-gedrag van de deelnemers. Op basis van 9 stellingen (Van Hooft & Van der Hee, 2017) hebben we de gemiddelde kwaliteit van het werk-zoek-gedrag berekend (van 1 tot 5), waarbij een hogere score een hogere kwaliteit reflecteert. De stellingen zijn: 'Ik dacht na over de tussenstappen die nodig zijn om een baan te krijgen', 'Ik zocht op een systematische manier naar werk', 'Ik ging bij het zoeken naar informatie over mogelijke banen nogal lukraak te werk', 'Ik gebruikte hetzelfde CV voor al mijn sollicitaties', 'Ik heb nagedacht hoe ik mezelf het beste kon presenteren aan mogelijke werkgevers', 'Ik bestudeerde nauwkeurig de website van organisaties waar ik ging solliciteren', 'Ik benaderde contacten in mijn netwerk om te kijken of zij informatie hadden over organisaties waar ik solliciteerde', 'Ik gaf werk-zoek-activiteiten voorrang boven andere activiteiten die ik moest doen', en 'Ik bereidde sollicitaties voor door mijn kwaliteiten op een rij te zetten en voorbeelden bij elke kwaliteit te bedenken'.

Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en de controlegroep niet significant van elkaar. Bij de nameting is de kwaliteit van het werk-zoek-gedrag bij de controlegroep gelijk gebleven, terwijl deze voor de experimentele groep licht is toegenomen. Het verschil tussen de twee groepen is significant. Maar wanneer gecontroleerd wordt voor de achtergrondvariabelen, is dit verschil niet meer significant. Het assessment lijkt dus invloed te hebben op kwaliteit van het werk-zoek-gedrag, maar deze invloed is te verklaren door andere achtergrondkenmerken van deelnemers uit de experimentele groep.^[16] Het advies van het assessment heeft geen invloed op de kwaliteit van het werk-zoek-gedrag.

16 Geen van de getoetste achtergrondvariabelen heeft echter op zichzelf een significante invloed op de kwaliteit van het werk-zoek-gedrag.

Figuur 4.6. Figuur 4.6. Gemiddelde kwaliteit werk-zoek-gedrag.



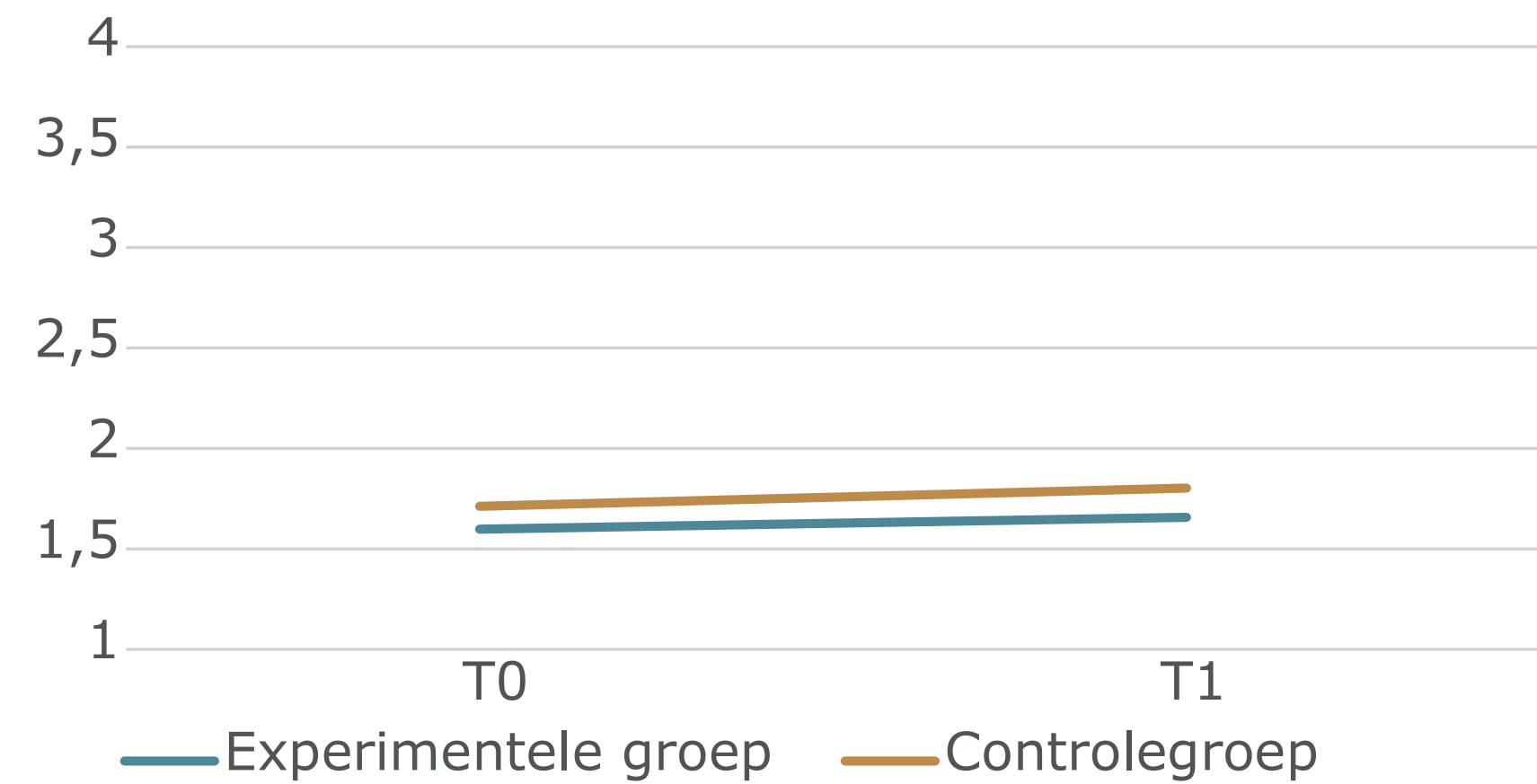
4.6.2. Sollicitatieresultaten

Om sollicitatieresultaten te onderzoeken, hebben we deelnemers gevraagd of zij meestal een bericht terugkregen nadat ze hadden gesolliciteerd, of bij een werkgever naar een baan hebben geïnformeerd (Culenaere et al., 2020), en hoe vaak de deelnemers zijn uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek in de afgelopen vier maanden.

Bericht terug

Bij de voormeting geven de experimentele groep en de controlegroep aan ongeveer even vaak een bericht terug te krijgen. Voor beide groepen neemt de mate waarin ze een bericht terug krijgen iets toe bij de nameting, maar voor de experimentele groep is dit niet significant vaker dan voor de controlegroep. Het assessment lijkt geen invloed te hebben op de mate waarin men berichten terug krijgt na een sollicitatie. Ook het advies van het assessment maakt voor de experimentele groep niet uit.

Figuur 4.7. Gemiddeld hoe vaak men bericht terug kreeg (hoe hoger, hoe vaker).



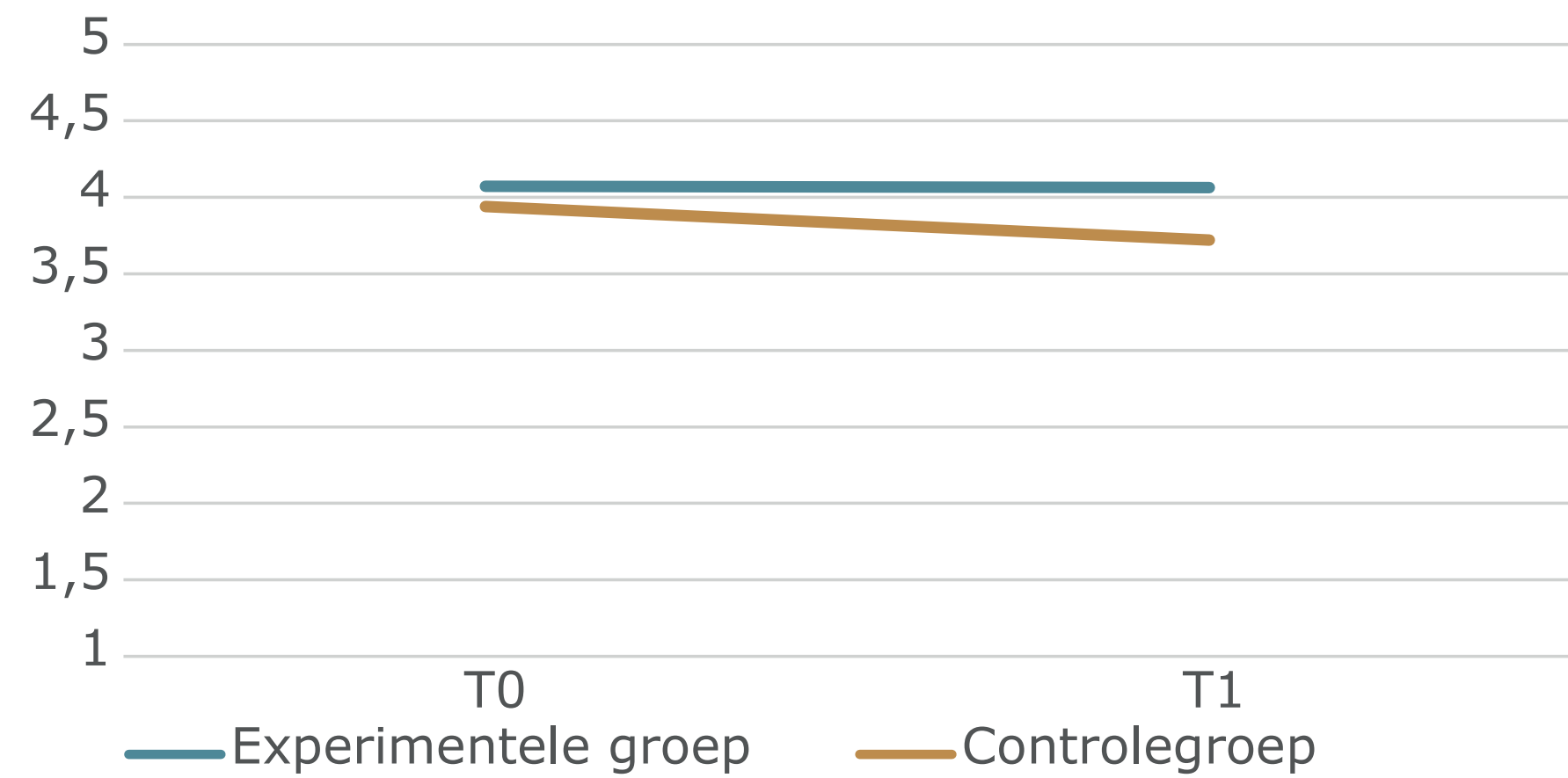
N = 133^[17]

Uitnodiging voor sollicitatiegesprek

Daarnaast hebben we gevraagd hoe vaak mensen zijn uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek de afgelopen vier maanden. Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en de controlegroep niet significant van elkaar in het aantal sollicitatiegesprekken waarvoor zij zijn uitgenodigd. Ten tijde van de nameting is voor zowel de experimentele groep als de controlegroep het aantal uitnodigingen heel licht gestegen, en voor de experimentele groep iets meer. Dit kleine verschil is niet significant. Het assessment lijkt niet uit te maken voor het aantal uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken. Voor de experimentele groep maakt ook het advies van het assessment niet uit voor het aantal uitnodigingen.

17 Er zijn 26 missende waarden. Deze vraag is alleen gesteld aan mensen die de afgelopen maand minstens één keer hebben gesolliciteerd. Daarnaast zijn de ‘anders’ antwoordopties als missende waarden gedefinieerd.

Figuur 4.8. Gemiddeld aantal uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken.



N = 138^[18]

4.7. Vaardigheden en competenties

4.7.1. Zelfexploratie en omgevingsexploratie

Mogelijk heeft het assessment geleid tot meer kennis over de eigen kwaliteiten, wat voor soort baan men wil doen, en welke baan passend is. Dit meten we met *zelfexploratie* en *omgevingsexploratie*.

Zelfexploratie

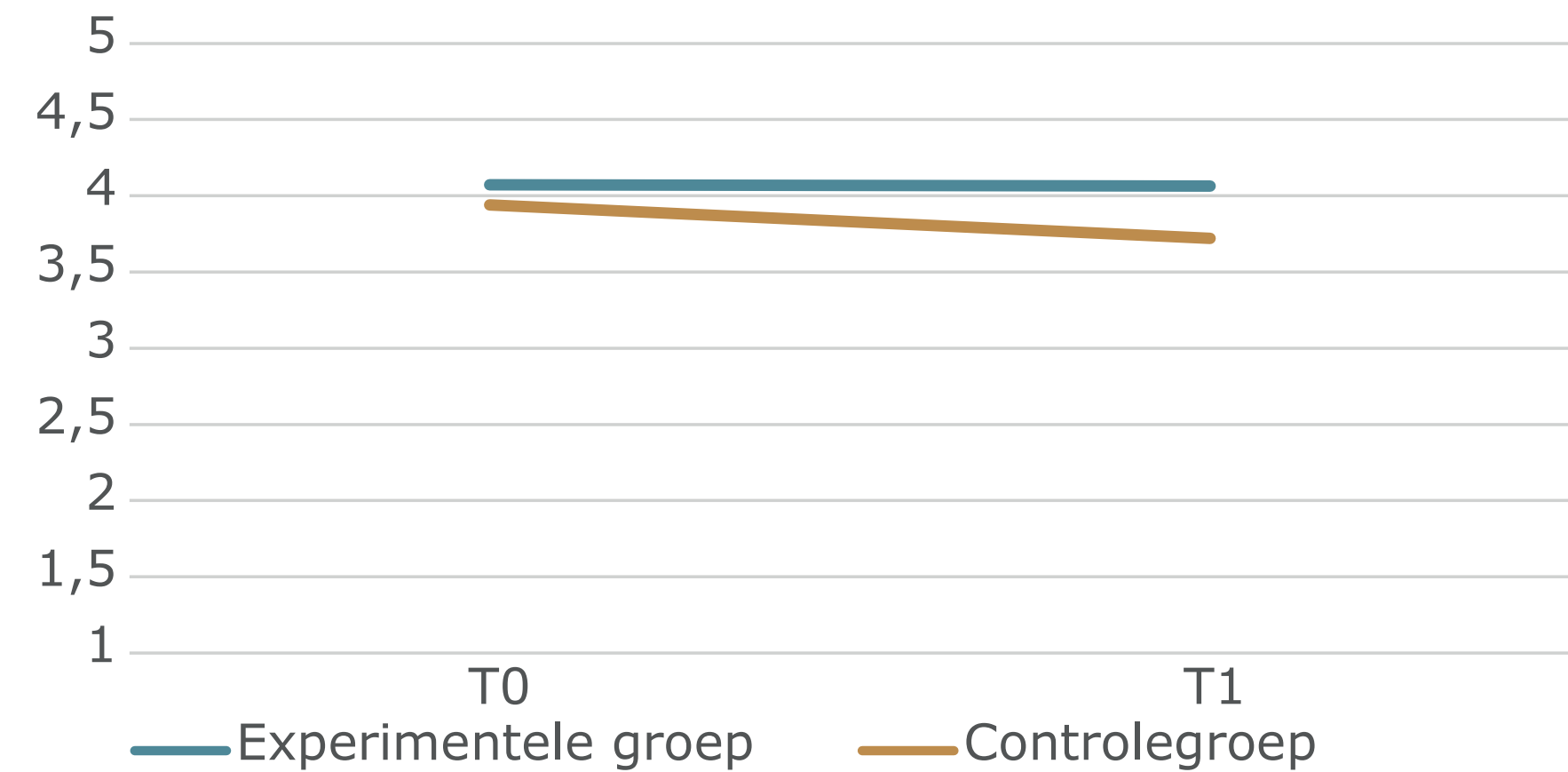
Zelfexploratie is het analyseren van de eigen kwaliteiten en carrièremogelijkheden (Van Hooft & Van der Hee, 2017). We hebben deelnemers gevraagd hoe vaak ze nadachten over vier verschillende aspecten, namelijk wat ze interessant vinden, wat ze goed en niet zo goed kunnen, wat voor hen belangrijk is in een baan, en welk soort werk ze leuk vinden. De gemiddelde score van de vier items tezamen vormen de zelfexploratieschaal (1 tot 5). Hoe hoger de score, hoe vaker deelnemers gemiddeld over deze aspecten hebben nagedacht.

Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en de controlegroep niet van elkaar in de mate van zelfexploratie. Over de tijd neemt zelfexploratie voor de controlegroep af, terwijl het voor

18 Er zijn 21 missende waarden. Deze vraag is alleen gesteld aan mensen die de afgelopen maand minstens één keer hebben gesolliciteerd.

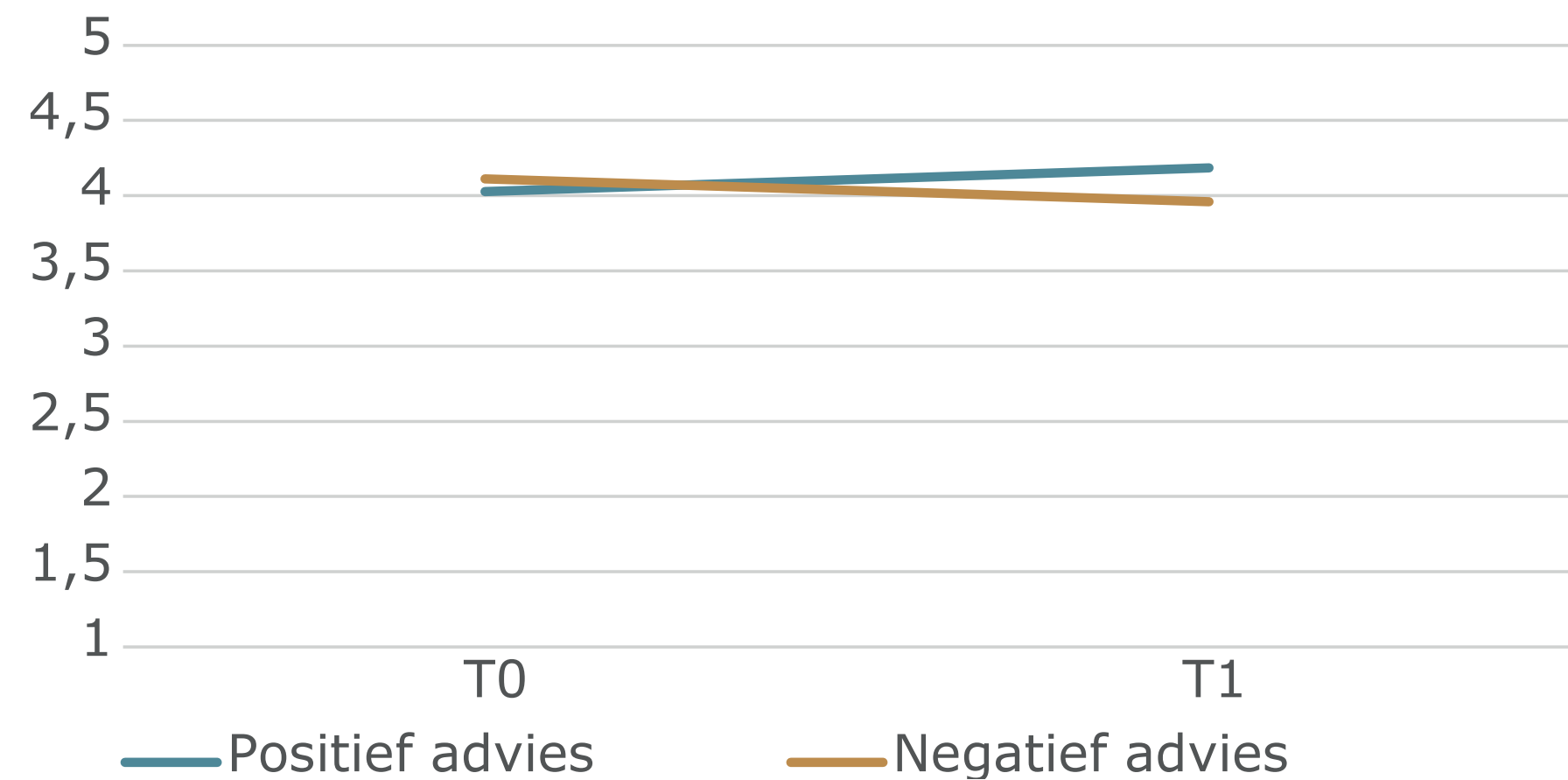
de experimentele groep ongeveer gelijk blijft. Dit verschil is echter niet significant. Het assessment lijkt dus geen invloed te hebben op de mate van zelfexploratie. Wat betreft het advies van het assessment (voor de experimentele groep), vinden we dat de mate van zelfexploratie voor de deelnemers met een negatief advies is afgenomen, terwijl het voor de deelnemers met een positief advies is toegenomen en dit verschil is bovendien significant. Een positief advies lijkt bij te dragen aan een toename in zelfexploratie, terwijl een negatief advies lijkt bij te dragen aan een afname in zelfexploratie.

Figuur 4.9. Gemiddelde zelfexploratie.



N = 159

Figuur 4.10. Gemiddelde zelfexploratie experimentele groep, naar advies assessment.



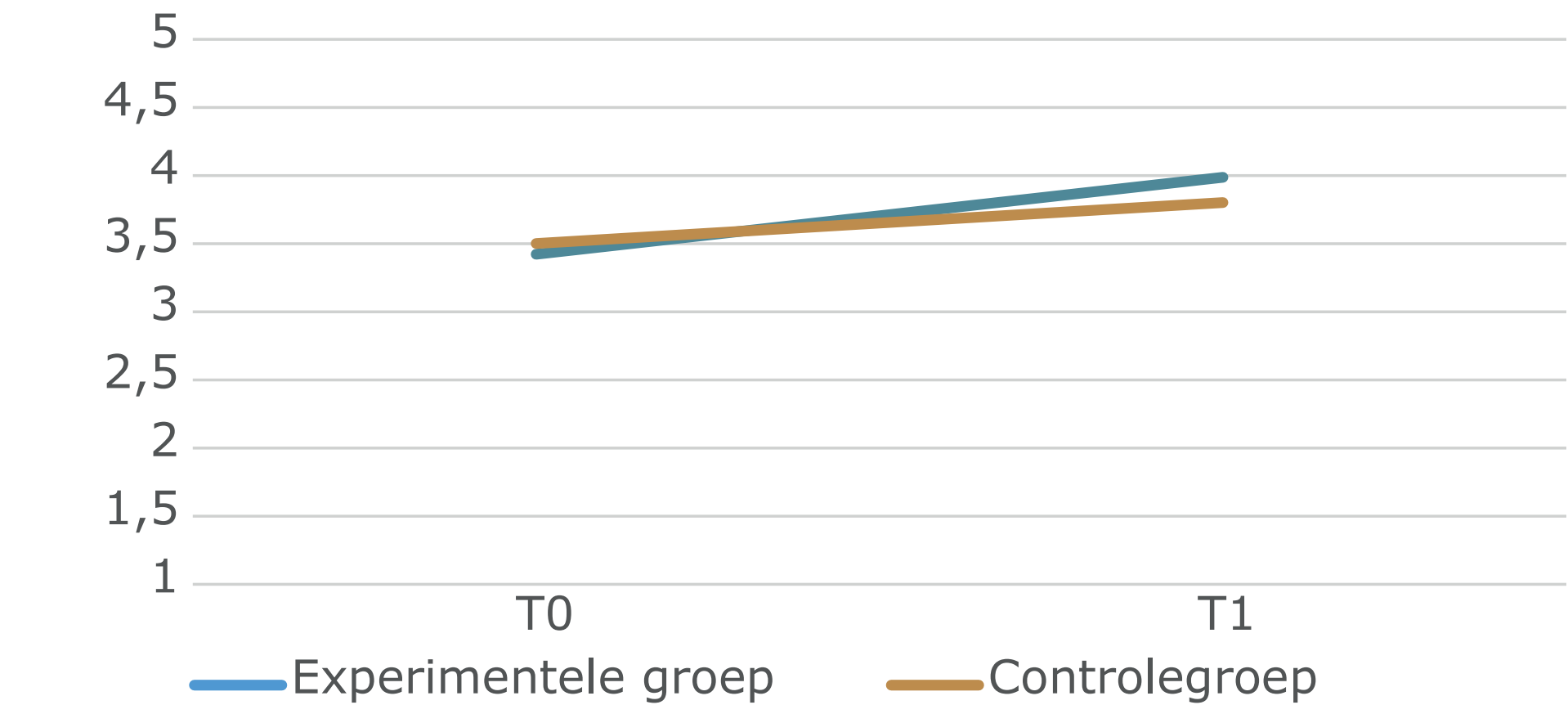
N = 83

Omgevingsexploratie

Omgevingsexploratie is het analyseren welke baan passend is (Van Hooft & Van der Hee, 2017). Dit hebben we gemeten met de volgende stelling: 'Ik weet welke banen goed bij mij passen' (1 tot 5, hoe hoger de score, hoe meer inzicht).

Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en de controlegroep niet van elkaar wat betreft omgevingsexploratie. Ten tijde van de nameting is zowel in de experimentele groep als in de controlegroep, de omgevingsexploratie toegenomen. Dit is voor de experimentele groep iets sterker dan voor de controlegroep. Het verschil is echter niet significant. Het assessment lijkt niet uit de maken voor de omgevingsexploratie. Wat betreft het advies van het assessment, is de omgevingsexploratie bij deelnemers die een positief advies hebben gekregen sterker toegenomen dan bij deelnemers die een negatief advies hebben gekregen. Dit verschil is echter niet significant wanneer gecontroleerd wordt voor de achtergrondkenmerken.

Figuur 4.11. Gemiddelde omgevingsexploratie.



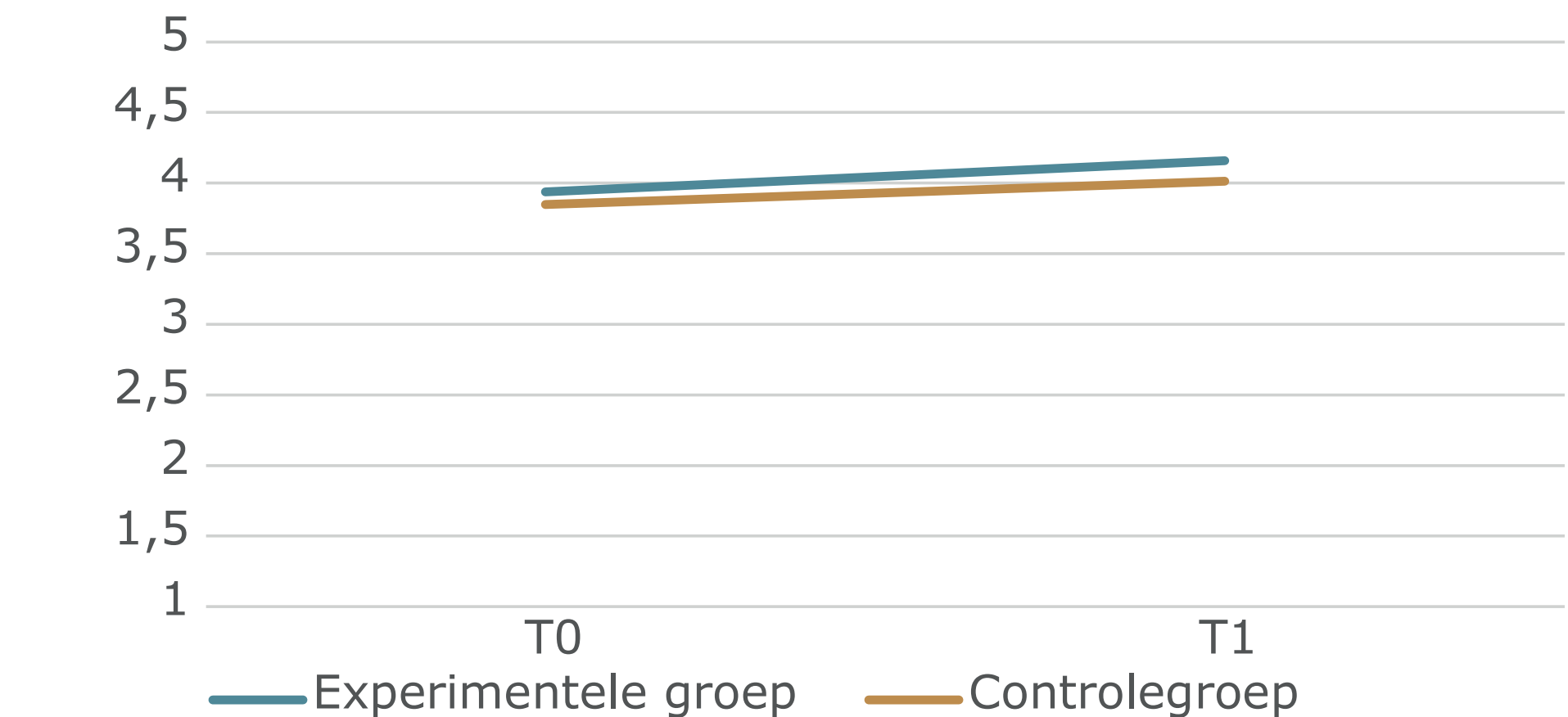
N = 159

4.7.2. Vertrouwen in eigen werk-zoek-vaardigheden

Mogelijk draagt het assessment ook bij aan vertrouwen in eigen werk-zoek-vaardigheden. Dit hebben we met 9 stellingen gemeten, gebaseerd op Van Hooft & Van der Hee (2017). De stellingen zijn: 'Ik weet wat mijn sterke en zwakke punten zijn op het gebied van werk', 'Ik kan goed een cv maken', 'Ik vind het lastig om internet te gebruiken om naar werk te zoeken', 'Ik weet waar ik op moet letten als ik vacatures bekijk', 'Ik denk dat ik een goed (netwerk)gesprek kan voeren', 'Ik kan goed omgaan met sociale media', 'Ik vind het makkelijk om informatie op te zoeken over een baan of bedrijf', 'Ik kan een goede (digitale) sollicitatiebrief schrijven' en 'Ik maak een goede indruk tijdens sollicitatiegesprekken'. De gemiddelde score op deze stellingen reflecteert het gemiddelde vertrouwen van werk-zoek-vaardigheden van de deelnemers, waarbij een hogere score duidt op meer vertrouwen.

Bij de voormeting verschillen de experimentele groep en de controlegroep niet van elkaar wat betreft vertrouwen in eigen werk-zoek-vaardigheden. Over de tijd neemt voor zowel de experimentele groep als de controlegroep het vertrouwen iets toe, en de toename is iets groter voor de experimentele groep, dit verschil is echter niet significant. Het assessment lijkt niet uit te maken voor het vertrouwen in eigen werk-zoek-vaardigheden. Ook is er geen significant verschil in verandering in vertrouwen tussen deelnemers die een positief en deelnemers die een negatief advies hebben gekregen.

Figuur 4.12. Gemiddeld vertrouwen in eigen werk-zoek-vaardigheden.



N = 159

4.8. Samenvatting

Het assessment:

- Het assessment lijkt samen te gaan met een hogere kwaliteit van werk-zoek-gedrag, maar dit effect verdwijnt wanneer gecontroleerd wordt voor de combinatie van achtergrondkenmerken.
- Het assessment lijkt geen invloed te hebben op werk-zoek-attitude en -motivatie, zoekflexibiliteit, sollicitatieactiviteiten en -resultaten, en vaardigheden en competenties.

Het advies van het assessment:

- Het advies van het assessment lijkt wel invloed te hebben op zowel zelfexploratie als omgevingsexploratie, dus de mate waarin men de eigen kwaliteiten en carrièremogelijkheden analyseert en inzicht heeft in een passende baan.
 - Zelfexploratie: een positief advies lijkt bij te dragen aan een toename in zelfexploratie, terwijl een negatief advies lijkt bij te dragen aan een afname in zelfexploratie.
 - Omgevingsexploratie: een positief advies draagt sterker bij aan een groei in omgevingsexploratie dan een negatief advies, maar dit effect verdwijnt wanneer wordt gecontroleerd voor de combinatie van achtergrondkenmerken.

5 Resultaten: deelname aan het assessment

5.1. Inleiding

We hebben de 83 deelnemers die een assessment van EPOB hebben gehad (de experimentele groep) bij de nameting gevraagd naar hun ervaring met het assessment zelf. In dit hoofdstuk staan deze ervaringen centraal. We gaan in op het assessment in relatie tot solliciteren en het vinden van een baan. Ook het rapport of de mail die zij hebben gekregen over het assessment komt aan de orde.

Daarnaast vergelijken we de ervaringen die zij hebben gehad met EPOB, met de ervaringen die de Verian-respondenten hebben gehad met andere typen assessments, coaching en trainingen. In de Verian steekproef vulden 108 respondenten hier vragen over in.

Op basis van de resultaten in dit hoofdstuk kunnen we concluderen dat de ervaringen met het assessment door de deelnemers wisselend worden beoordeeld. Het assessment wordt niet als essentieel ervaren in het zoeken naar of vinden van een (passende) baan. Een minderheid denkt dat het assessmentrapport de werkgever zal helpen in de beslissing om de deelnemer aan te nemen of niet.

Wel zegt een meerderheid zichzelf beter te begrijpen door het assessment. Een klein deel van de deelnemers past hun gedrag aan na het assessment.

Over het rapport en de mail met kwaliteiten en valkuilen komt een meer eenduidig beeld naar voren, een meerderheid is positief, bijvoorbeeld dat het nuttige informatie over hen oplevert.

5.2. Literatuur over ervaringen met én effecten van trainingen en begeleiding bij werk zoeken

In 2014/2015 volgden 40.000 vijftigplussers die minimaal drie maanden WW ontvangen hadden de training ‘Succesvol naar werk’: het ging om tien bijeenkomsten ter verbetering van de werk-zoek-vaardigheden. De Groot en van der Klaauw deden in 2017 onderzoek naar de effecten van dit experiment met een controlegroep van 10.000 mensen. De conclusie was dat door deelname aan de interventie de uitstroom uit de WW binnen 12 maanden na instroom ongeveer 4,5%-punt hoger was. Het effect leek ook blijvend. De effecten van deelname aan deze training waren groter voor mannen en middelbaar en hoger opgeleide vijftigplussers. Voor lager opgeleiden en werkzoekenden die voor de WW in de uitzendbranche werkten, had de training geen effect (De Groot en van der Klaauw, 2017).

Voor de inhoudelijke trainingsevaluatie deden Van Hooft en Van den Hee onderzoek met dezelfde trainingsgroep (80%) en controlegroep (20%). Om de trainingseffectiviteit goed te kunnen onderzoeken namen zij – net als wij in dit EPOB-experiment - vragenlijsten af voordat de training startte en daarna. Van de Hee en Van Hooft stelden vragen om veranderingen in houding, attitudes, motivatie en het gedrag van 50plussers te kunnen meten. Zij evalueerden effectiviteit op vier niveaus: d.w.z. reactie-, leer-, gedrags- en resultaatniveau. Reactie is vooral het oordeel over de interventie (tevredenheid, ervaren nut). Bij leerniveau wordt gekeken naar veranderingen in kennis en attitudes. Bij gedragsniveau wordt gekeken naar daadwerkelijke gedragsverandering. Resultaatsniveau heeft betrekking op uitkomsten (aantal sollicitaties, werkherleving, baan). De meeste niveaus zijn met betrekking tot EPOB al aan de orde geweest in de vorige hoofdstukken.

Van Hooft en Van den Hee concludeerden dat de deelnemers in het algemeen tevreden waren over de training ‘Succesvol naar werk’ en dat het volgen van de training leidde tot een *vergroting van de sollicitatiekennis*, een iets sterkere toename van het vertrouwen in de eigen werk-zoek-vaardigheden, een *hogere mate van ervaren sociale steun*, een iets *hogere intensiteit en kwaliteit van het werk-zoek-gedrag* en een iets grotere *kans op werkherleving*. Op basis daarvan achtten zij de interventie redelijk effectief voor vijftigplussers (Van Hooft en Van den Hee, 2017 Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW).

Ook Bouterse et al. (2019) onderzochten een interventie voor 50-plussers op effecten. Zij hielden 25 interviews met respondenten met een *zwakke werkherlevingskans* die via het Actieplan ‘Perspectief voor vijftigplussers’ intensievere begeleiding kregen van het UWV bij het zoeken naar werk (Monitorrapportage 2018. Regioplan, Amsterdam: 2019). Het ging hier om een persoonlijk

werkoriëntatiegesprek (WOG), en meer trainingsmogelijkheden. De werkzoekenden waardeerden de mogelijkheid om een persoonlijk gesprek te voeren en de aandacht en het maatwerk die geboden waren. Wel zou een deel van de klanten graag meer begrip zien voor hun situatie en belemmeringen. De diverse trainingen werden over het algemeen positief gewaardeerd. Met name (1) het verkrijgen van inzicht in hun capaciteiten en vaardigheden en (2) het leren hoe naar werk te zoeken en te solliciteren. De adviseurs van UWV zagen meerwaarde in het kader van versterking van zelfbeeld, zelfvertrouwen en zoekgedrag verbeteren en verbreden (Bouterse et al., 2019, over effecten *Actieplan Perspectief voor vijftigplussers*). In het vorige hoofdstuk constateerden wij dat EPOB bij een kwantitatieve effectmeting met weinig respondenten op deze laatste items niet of nauwelijks scoort.

5.3. Assessment en solliciteren

We hebben de 83 deelnemers aan EPOB gevraagd in welke mate het assessment bijdroeg aan sollicitaties. In de Verian groep hebben we eveneens gevraagd of deelnemers coaching, bijscholing, cursussen/training of een assessment hebben gevolgd om de kans op een baan te vergroten, 57% van de deelnemers van de Verian groep geeft aan dat zij dit hebben gevolgd, waarbij de meesten (36%) aangeven dat zij een cursus/training hebben gevolgd. Van de Verian groep geeft 9% aan dat zij een individueel assessment hebben gevolgd. Hieronder vergelijken we de 83 deelnemers aan EPOB met de 106 Verian deelnemers die coaching, bijscholing, cursussen/training of een assessment hebben gevolgd. We zien dat de mening over of *het assessment*¹⁹ *hielp om te solliciteren* gelijk verdeeld is: ongeveer een derde vindt dat dit het geval is en ook een derde vindt dat dit niet het geval is, en 29% is neutraal over dit punt. Bij de Verian groep is dit niet significant anders. Deze verdeling geldt ook voor de *bijdrage van het assessment op welke baan de deelnemer wil solliciteren*, en ook hier geen significante verschillen met de Verian groep. Daarentegen zegt een meerderheid (twee derde) van de deelnemers *zichzelf beter te begrijpen dankzij het assessment*. Ongeveer 1 op de 5 deelnemers zegt dat dit juist niet het geval is, en 12% zegt neutraal te zijn over dit punt. Hier zien we wel een verschil met de Verian groep, waar significant minder vaak wordt aangegeven dat ze zichzelf dankzij het assessment (coaching, bijscholing, cursus/training) beter begrijpen. Wat betreft *het krijgen van meer zelfvertrouwen tijdens sollicitaties door het assessment*, zegt 43% van de EPOB deelnemers dat dit het geval is, 28% vindt van niet, en 30% is neutraal op dit punt, hier weer geen significant verschil met de Verian groep.

Al met al zijn er gemengde ervaringen over de bijdrage van het assessment aan solliciteren, wat betreft helpen bij solliciteren, weten op welke baan te solliciteren, en meer zelfvertrouwen bij het solliciteren. Wel zegt een meerderheid van de deelnemers zichzelf beter te begrijpen door het assessment.

	EPOB		Verian	
	N	%	N	%
Het assessment hielp me om te solliciteren (N = 82)				
Helemaal mee eens	9	11%	6	6%
Mee eens	21	26%	40	38%
Neutraal	24	29%	35	33%
Mee oneens	15	18%	19	18%
Helemaal mee oneens	13	16%	6	6%
Het assessment hielp me om te kiezen naar welke baan/banen ik wil solliciteren (N = 82)				
Helemaal mee eens	7	9%	6	6%
Mee eens	21	26%	37	35%
Neutraal	24	29%	39	37%
Mee oneens	18	22%	20	19%
Helemaal mee oneens	12	15%	4	4%
Ik begrijp mezelf beter dankzij het assessment (N = 82)				
Helemaal mee eens	15	18%	8	8%
Mee eens	41	50%	31	29%
Neutraal	10	12%	40	38%
Mee oneens	6	7%	21	20%
Helemaal mee oneens	10	12%	6	6%
Door het assessment solliciteerde ik met meer zelfvertrouwen (N = 82)				
Helemaal mee eens	13	16%	5	5%
Mee eens	22	27%	33	31%
Neutraal	25	30%	35	33%
Mee oneens	9	11%	26	25%
Helemaal mee oneens	14	17%	7	7%

N = 83 (experimentele groep), N=106 (Verian groep) tenzij anders aangeven (item nonrespons)

19 Waar assessment staat wordt voor de Verian groep coaching, bijscholing, cursussen/training of assessment bedoeld.

5.4. Assessment en het vinden van een baan

Naast solliciteren, hebben we ook gevraagd of het assessment volgens de deelnemers bijdraagt aan het vinden van een baan. Uit de vragenlijst blijkt dat ruim de helft van de deelnemers vond dat het assessment *waardevol is bij het zoeken/vinden van een baan*. Een kwart vond dat het niet waardevol was, en een vijfde was neutraal. De verdeling verschilt niet significant van de Verian groep die coaching, bijscholing, cursussen/training of een assessment heeft gehad. Een krappe helft van de deelnemers vond niet dat het *assessment bijdroeg aan het vinden/zoeken van een passende baan*. Een derde was neutraal over dit punt, en 18% vond juist dat dit wel het geval was. Ook hier wederom geen verschil met de Verian groep. Op de vraag of deelnemers *zonder het assessment waarschijnlijk een baan zouden krijgen* zegt de helft het hier mee eens te zijn en een kwart is hier neutraal over, 12% is het oneens met de stelling. Dit verschilt niet significant van de Verian groep. Of *het assessment de werkgever heeft geholpen bij het beslissen om de deelnemer een baan te geven* is slechts een klein deel het eens, namelijk 14%. De helft is het oneens met deze stelling, en ruim een derde is neutraal. Hier zien we wel een significant verschil met de Verian groep, in de zin dat de meest negatieve groep ('Helemaal mee oneens') in de EPOB groep significant groter is dan in de Verian groep.

We kunnen stellen dat de meeste deelnemers het assessment niet als essentieel ervaren in het zoeken naar of vinden van een (passende) baan. Ook denkt slechts een klein aandeel dat het de werkgever zal helpen in de beslissing om de deelnemer aan te nemen of niet. Verder zien we nauwelijks verschillen tussen de groep die het EPOB assessment heeft gekregen en de groep oudere werkzoekenden die een andere vorm van coaching, bijscholing, cursussen/training of een assessment heeft gehad.

Tabel 18 Bijdrage van EPOB_assessment aan vinden van een baan

	EPOB		Verian	
	N	%	N	%
Het assessment was waardevol voor mij bij het zoeken/vinden van een baan (N=82)				
Helemaal mee eens	12	15%	8	8%
Mee eens	33	40%	33	31%
Neutraal	16	20%	40	38%
Mee oneens	8	10%	19	18%
Helemaal mee oneens	13	16%	6	6%
Dankzij het assessment heb ik een passende baan gevonden / ga ik sneller een passende baan vinden				
Helemaal mee eens	6	7%	3	3%
Mee eens	9	11%	20	19%
Neutraal	29	35%	37	35%
Mee oneens	21	25%	30	28%
Helemaal mee oneens	18	22%	16	15%
Zelfs zonder het assessment zou ik waarschijnlijk een baan krijgen / zou ik deze baan waarschijnlijk hebben gekregen				
Helemaal mee eens	19	23%	7	7%
Mee eens	30	36%	25	24%
Neutraal	24	29%	48	45%
Mee oneens	8	10%	19	18%
Helemaal mee oneens	2	2%	7	7%
Het assessment heeft de werkgever geholpen / zal de werkgever helpen bij het beslissen om mij een baan te geven				
Helemaal mee eens	3	4%	1	1%
Mee eens	8	10%	17	16%
Neutraal	31	37%	60	57%
Mee oneens	14	17%	18	17%
Helemaal mee oneens	27	33%*	10	9%

N = 83 (experimentele groep), N=106 (Verian groep), tenzij anders aangeven (item nonrespons). *significant op 0,05 niveau.

5.5. Het rapport van EPOB

De deelnemers die een positief advies hebben gekregen, hebben een assessment rapport gekregen, dat zij kunnen meesturen met hun sollicitaties. In dat rapport staat dat zij geschikt zijn voor de functie waarop ze solliciteren. Deelnemers die een negatief advies hebben gekregen, krijgen geen rapport. Ze krijgen wel een mail waarin hun kwaliteiten en valkuilen staan. Over zowel de mail als het rapport hebben we deelnemers gevraagd wat hun ervaringen hiermee zijn.

Wat betreft het rapport (dus voor de deelnemers met een positief advies, N = 40), stellen de meeste deelnemers dat het rapport *nuttige informatie over hen gaf aan een werkgever* (68%). Een kwart van de deelnemers was neutraal hierover, en 8% was het hiermee oneens. Of het *rapport de kans vergroot om een baan te vinden* zegt ruim de helft van de deelnemers het hiermee eens te zijn. Een vijfde vindt dat niet het geval is, en ruim een kwart is neutraal hierover. Met de stelling het *rapport geeft informatie, maar is niet beslissend voor het krijgen van een baan* is de helft het eens. Ruim een derde is neutraal, en ongeveer 10% is het hiermee oneens.

Het merendeel van de deelnemers vindt het rapport nuttig: ruim drie kwart van de deelnemers is het namelijk niet eens met de stelling dat *het rapport niets toevoegt en niet nuttig is voor mij*. Een minderheid is neutraal (20%), en slechts 3% (1 persoon) is het hier juist wel mee eens. Ook een grote meerderheid vindt dat *het rapport een waardevol document voor hen is met een overzicht van hun kenmerken* (drie kwart van de deelnemers). Een kwart is neutraal, en een kleine 10% vindt het rapport niet waardevol.

Van de deelnemers met een negatief advies die aan hebben gegeven de mail met kwaliteiten en valkuilen te hebben ontvangen (N = 38), geeft het merendeel aan het eens te zijn met de stelling dat de *mail nuttige informatie over hen geeft* (driekwart). Één op de vijf deelnemers is neutraal en één op de tien deelnemers is het hiermee oneens. Ongeveer 40% is het ermee eens dat *de mail met kwaliteiten en valkuilen helpt in het vinden van de vacatures die bij hen passen*, een derde vindt dat dit niet het geval is, en een kwart is neutraal. Dat de *mail met kwaliteiten en valkuilen helpt in het solliciteren voor een baan*, vindt bijna helft van de deelnemers. Ongeveer een kwart is neutraal op dit punt, en 29% is het hier juist niet mee eens. Deelnemers zijn dus overwegend positief over de mail, en dit blijkt ook in het aandeel deelnemers dat het oneens is met de stelling *de mail voegt niets toe en is niet nuttig voor mij*, ongeveer twee derde is het hier niet mee eens. Een kwart is neutraal en ruim 10% van de deelnemers is het hier niet mee eens.

Wat betreft het rapport en de mail met kwaliteiten en valkuilen, lijkt het overgrote deel van de deelnemers positief te zijn, bijvoorbeeld dat het nuttige informatie oplevert. Toch vindt de grote meerderheid dat het rapport niet beslissend is voor het krijgen van een baan.

Tabel 19 Ervaring met rapport via EPOB

	N	%
<i>Het rapport geeft nuttige informatie over mij aan een werkgever</i>		
Helemaal mee eens	8	20%
Mee eens	19	48%
Neutraal	10	25%
Mee oneens	1	3%
Helemaal mee oneens	2	5%
<i>Het rapport vergroot mijn kans om een baan te vinden</i>		
Helemaal mee eens	3	8%
Mee eens	18	45%
Neutraal	11	28%
Mee oneens	5	13%
Helemaal mee oneens	3	8%
<i>Het rapport geeft informatie, maar is niet beslissend voor het krijgen van een baan</i>		
Helemaal mee eens	2	5%
Mee eens	18	45%
Neutraal	15	38%
Mee oneens	4	10%
Helemaal mee oneens	1	3%
<i>Het rapport voegt niets toe en is niet nuttig voor mij</i>		
Helemaal mee eens	0	0%
Mee eens	1	3%
Neutraal	8	20%
Mee oneens	15	38%
Helemaal mee oneens	16	40%
<i>Het rapport is voor mijzelf een waardevol document met een overzicht van mijn kenmerken</i>		
Helemaal mee eens	16	40%
Mee eens	13	33%
Neutraal	8	20%
Mee oneens	1	3%
Helemaal mee oneens	2	5%

N = 40 (positief advies)

Tabel 20 Ervaring met mail van EPOB met kwaliteiten en valkuilen

	N	%
<i>De mail met kwaliteiten en valkuilen geeft nuttige informatie voor mij</i>		
Helemaal mee eens	9	24%
Mee eens	19	50%
Neutraal	7	18%
Mee oneens	2	5%
Helemaal mee oneens	1	3%
<i>De mail met kwaliteiten en valkuilen helpt mij in het vinden van de vacatures die bij mij passen</i>		
Helemaal mee eens	3	8%
Mee eens	12	32%
Neutraal	10	26%
Mee oneens	10	26%
Helemaal mee oneens	3	8%
<i>De mail met kwaliteiten en valkuilen helpt mij in het solliciteren voor een baan</i>		
Helemaal mee eens	4	11%
Mee eens	14	37%
Neutraal	9	24%
Mee oneens	7	18%
Helemaal mee oneens	4	11%
<i>De mail met kwaliteiten en valkuilen voegt niets toe en is niet nuttig voor mij (N = 37)</i>		
Helemaal mee eens	3	8%
Mee eens	2	5%
Neutraal	9	24%
Mee oneens	16	43%
Helemaal mee oneens	7	19%

N = 38 (negatief advies), tenzij anders aangeven (item nonrespons)

5.6. Andere ontwikkelingen

Zijn de deelnemers aan EPOB ook hun gedrag gaan veranderen na het assessment? Dit lijkt veelal niet het geval te zijn. Een kwart van de deelnemers geeft aan dat ze naar aanleiding van het assessment (ook) op andere functies zijn gaan solliciteren. Slechts één op de tien deelnemers zegt een coaching, training of cursus te hebben gevolgd naar aanleiding van het assessment. Wel geeft 47% aan naar aanleiding van het assessment andere activiteiten te hebben ondernomen om zich te ontwikkelen.

5.7. Samenvatting

Uit de ervaringen met het assessment, gerapporteerd door de deelnemers, komt een gemixt beeld naar voren. Wat betreft de bijdrage van het assessment aan solliciteren en het zoeken naar of vinden van een (passende) baan, lijkt het assessment niet voor iedereen bij te dragen. De meeste deelnemers ervaren het assessment niet als essentieel in het zoeken naar of vinden van een (passende) baan. Ook denkt slechts een klein aandeel dat het assessmentrapport de werkgever zal helpen in beslissen om de deelnemer aan te nemen of niet. Wel zegt een meerderheid zichzelf beter te begrijpen door het assessment. Bovendien past een klein deel van de deelnemers hun gedrag aan na het assessment.

We zien nauwelijks verschillen tussen de groep die het EPOB assessment heeft gekregen en de groep oudere werkzoekenden die een andere vorm van coaching, bijscholing, cursussen/training of een assessment heeft gehad.

Over het rapport en de mail met kwaliteiten en valkuilen komt een meer eenduidig beeld naar voren, een meerderheid is positief, bijvoorbeeld dat het nuttige informatie over hen oplevert.

6 Resultaten: werkgevers in en over EPOB

6.1. Inleiding

De mening van de werkgevers over een interventie als EPOB speelt een belangrijke rol voor zowel het Ministerie van SZW als de uitvoerder van de interventie. Zoals al eerder gesteld: veel werkgevers hebben een sterke voorkeur voor jongere werknemers, vooral bij het aannemen van een nieuwe werknemer, terwijl voorkeuren voor oudere werknemers hoogst ongebruikelijk zijn. Wanneer werkgevers meer positief zijn over de zachte eigenschappen van oudere werknemers (zoals betrouwbaarheid en sociale vaardigheden), heeft dit een positief effect op hun voorkeur voor ouderen bij aanname (OudeMulders, 2020). Ook werkgevers met positieve percepties over het ziekteverzuimrisico en de persoonlijke eigenschappen van oudere werknemers nemen vaker ouderen aan (Van der Werf et al., 2012). Met een interventie als EPOB zou de beeldvorming over oudere kandidaten ten positieve beïnvloed kunnen worden. Immers, doordat de match tussen kandidaat en werkgever beter, nog voor de sollicitatie wordt voorbereid, krijgt een werkgever een beter aansluitende kandidaat aangeboden en zal zo zijn beeldvorming over oudere kandidaten minder negatief worden.

Uiteindelijk hebben te weinig werkgevers aan het onderzoek meegedaan om hierover representatieve informatie te kunnen geven. In dit hoofdstuk wordt dus alleen anekdotisch ingegaan op de resultaten van de werkgeversenquête. Over het algemeen kunnen we stellen dat onder de werkgevers die hebben meegedaan aan het onderzoek, op geen enkele manier een negatieve attitude te aanzien van oudere werknemers lijkt te bestaan. Eerder lijkt er sprake van een heel lichte voorkeur voor iets oudere werknemers. Andere aspecten dan leeftijd, zoals beschikbaarheid in uren en flexibiliteit, lijken een belangrijkere rol te spelen.

Van de vijf werkgevers vanuit de experimentele groep deelnemers, gaven twee werkgevers aan dat ze hadden opgemerkt dat de sollicitant een positief advies en een rapport had gekregen van een onafhankelijk assessmentbureau. De drie anderen hadden dit niet opgemerkt.

De twee die het rapport wel hebben opgemerkt gaven beide aan dat ze het rapport wel hebben gelezen. In beide gevallen gaf het rapport echter geen doorslag om de sollicitant wel of niet uit te nodigen voor een gesprek. Uiteindelijk werd één van deze sollicitanten wel aangenomen, waarbij het positieve advies en het assessment rapport volgens de werkgever geen doorslaggevende rol hebben gespeeld.

6.2. Literatuur over werkgeversattitudes

In z'n algemeenheid geldt voor alle moeilijk plaatsbare groepen op de arbeidsmarkt dat ervaringen en attitudes van werkgevers bepalender zijn dan economische activiteit of situatie van een bedrijf. Werkgevers zijn vooral negatief over ouderen in combinatie met:

- De omgang met nieuwe technologieën.
- De opleidingsbereidheid.
- De mentale en fysieke belastbaarheid.

Deze factoren wegen vaak zwaar mee in hun eindoordeel bij sollicitaties van oudere kandidaten (Van Dalen & Henkens, 2018). Siegert et al constateerden in 2009 dat ook ervaringen die een werkgever al dan niet heeft met subsidies, of hij contact heeft met UWV, of hij bereid is tot functie-aanpassing, of hij belang hecht aan sociaal werkgeverschap en of hij mensen met een uitkering in zijn persoonlijke omgeving kent, essentieel zijn voor de kansrijkheid van de match tussen kandidaat en baan (Siegert et al. 2009).

De literatuur stelt meer specifiek dat beleidsmaatregelen die het aannemen van oudere werknemers willen bevorderen, werkgevers kunnen beïnvloeden. Van der Werf et al. zochten uit welke beleidsmaatregelen het meeste effect hadden: de verlengde proeftijd voor oudere werknemers en de mogelijkheid tot proefplaatsing bleken op één en twee te staan (Van der Werff et al. 2012).

Benaderen van werkgevers voor de experimentele en de controlegroep

Bij de uitwerking van het onderzoek naar de interventie is besloten dat de benadering van de werkgevers voor de experimentele groep zou worden uitgevoerd door de uitvoerende organisatie. Er werden afspraken gemaakt tussen de onderzoekers en de uitvoerende organisatie over wanneer de werkgevers benaderd zouden kunnen worden. Vervolgens werd door de onderzoekers een link naar de werkgeversvragenlijst met een wachtwoord naar de uitvoerende organisatie gestuurd, zodat zij deze gegevens konden doorgeven aan de werkgevers. Voor het onderzoek was het van

groot belang dat ook de werkgevers een vragenlijst zouden invullen met informatie hoe zij tegen werkzoekende ouderen in het algemeen aankijken, en hoe zij het assessment rapport hebben ervaren, en of het een rol heeft gespeeld bij het uitnodigen/aannemen van een sollicitant.

Tegelijkertijd wilden we ook van de werkgevers waar de controlegroep had gesolliciteerd, weten hoe zij tegen werkzoekende ouderen in het algemeen aankijken en waar in het sollicitatie - en aanneem proces vooral naar wordt gekeken.

Het uitnodigen van de werkgevers van de controlegroep werd georganiseerd door de onderzoekers op basis van de ingevulde T1-vragenlijst van de controlegroep.

Op voorhand was de verwachting dat de respons van de werkgevers van de controlegroep niet al te hoog zou zijn, omdat zij toch redelijk vanuit het niets een vraag kregen om een vragenlijst in te vullen, met weliswaar een verwijzing naar het onderzoek van het Ministerie van SZW maar zonder grote urgentie. Aangezien de uitvoerende organisatie had aangegeven actief contact te zoeken met de werkgevers waar de experimentele groep had gesolliciteerd, was op voorhand de verwachting dat de animo vanuit daar veel groter zou zijn, hetgeen zou moeten leiden tot een grotere respons vanuit de werkgevers van de experimentele groep.

Uiteindelijk bleek twee maanden na het afbreken van het project, dat slechts vijf werkgevers vanuit de experimentele groep de vragenlijst hadden ingevuld en tien werkgevers vanuit de controlegroep. Op zich is het vreemd dat vanuit de controlegroep uiteindelijk meer werkgevers hebben deelgenomen, omdat vanuit de uitvoerende organisatie werd benadrukt dat de werkgevers vanuit de experimentele groep actief zouden worden benaderd met het verzoek om deelname aan de vragenlijst, terwijl de werkgevers vanuit de controlegroep alleen met een mail van de onderzoekers werden benaderd voor deelname.

Het geringe aantal geretourneerde vragenlijsten vanuit de werkgevers betekent dat deze gegevens alleen anekdotisch hieronder behandeld kunnen worden en dat dit niet representatief is voor hoe werkgevers naar oudere werkzoekenden kijken. Ook was het, met een deelname van maar vijf werkgevers, niet mogelijk om voor de werkgevers van de experimentele groep het effect van het assessment en het rapport mee te nemen.

De twee vragenlijsten (werkgevers experimenteel en werkgevers controle) waren grotendeels gelijk. Alleen werden aan de werkgevers van de experimentele groep nog een aantal extra vragen ten aanzien van het assessment rapport gesteld.

6.3. Resultaten werkgevers

Van de vijftien werkgevers die hebben geantwoord zijn zes overheidsorganisaties, vier organisaties voor overige dienstverlening en drie uit de sport/cultuur/goede doelen sector. De andere twee, een organisatie voor Zorg/Welzijn en Onderwijs organisatie werden beide één keer genoemd. De omvang van de organisaties was verschillend, het betrof twee kleine organisaties (minder dan 10 werknemers), vier kleine tot middelgrote organisaties (10-49 werknemers), drie middelgrote tot grote organisaties (50-249 werknemers) en zes grote organisaties (250 of meer werknemers). Alle vijftien respondenten hadden een bepalende rol in het aannemen van nieuw personeel in de organisatie en bij veertien van de vijftien organisaties hebben in de afgelopen zes maanden vacatures opengestaan. Eén derde van de organisaties ervaart regelmatig een personeelstekort en twee derde van de respondenten vindt dat er weliswaar altijd kandidaten zich melden voor vacatures, maar dat niet altijd geschikte kandidaten zich melden. Eén derde geeft aan dat er altijd geschikte kandidaten zich melden. Meer dan de helft van de organisaties voert een diversiteitsbeleid in het aannamebeleid van nieuw personeel. Wanneer het specifiek over ouderen gaat, geeft meer dan een kwart van de organisaties aan dat ze specifiek beleid gericht op loopbaan beëindiging van ouderen hebben, terwijl drie kwart aangeeft dat ze in elk geval in enige mate, beleid gericht op de optimale inzet van oudere werknemers hebben.

Het volgende blok gaat over de vergelijking tussen jongere en oudere werknemers en de voorkeuren van werkgevers op verschillende aspecten ten aanzien van jongere en oudere werknemers.

De werkgevers moesten in de vragenlijst, op basis van acht persoonsbeschrijvingen aangeven welke persoon de 1e voorkeur had, tot en met de 8e (minste voorkeur). De resultaten hiervan staan in de onderstaande tabel.

Tabel 21 Gemiddelde rangorde van voorkeur naar soort werknemers

	Rangorde (1 hoogst – 8 laagst)
Een vrouw van 30 jaar	4
Een man van 30 jaar	4
Iemand met fysieke beperkingen	5
Iemand met psychische beperkingen	6
Iemand die beperkt beschikbaar is in uren en werktijden	7
Iemand die langer dan een half jaar niet heeft gewerkt	5
Een vrouw van 52 jaar	2
Een man van 52 jaar	3

N=15

Uit de tabel blijkt dat de werkgevers die hebben meegedaan aan het onderzoek ‘een oudere vrouw van 52’ en ‘een oudere man van 52’ als meest gewenste werknemers aanduiden, boven een jongere vrouw en een jongere man. Het minst gewenst zijn mensen die beperkt beschikbaar zijn in uren en werktijden.

Bijna drie kwart van de werkgevers heeft de afgelopen twee jaar een 50+’er aangenomen vanuit werkloosheid. De ervaringen met deze werknemers de afgelopen twee jaar waren redelijk goed (25%) tot uitstekend (50%). Geen van de werkgevers gaf aan ontevreden te zijn over de aangenomen 50+’ers in de afgelopen twee jaar.

Ten aanzien van het aannemen van nieuwe werknemers zegt 20% een lichte voorkeur te hebben voor een jongere werknemer, een derde zegt een lichte voorkeur te hebben voor een oudere werknemer. De rest heeft geen voorkeur.

De beoordeling door de werkgevers van de huidige werknemers naar productiviteit en prestaties, onderverdeeld naar leeftijd, wordt in de onderstaande tabel getoond, waarbij de werkgevers een cijfer moesten geven voor de productiviteit en prestaties van de verschillende leeftijdscategorieën in hun organisatie.

Tabel 22 Beoordeling productiviteit en prestaties werknemers naar leeftijd, door werkgevers

	Productiviteit	Prestaties
25-34 jarige werknemers	6,9	7,1
35-44 jarige werknemers	7,4	7,5
45-54 jarige werknemers	7,7	7,9
55-64 jarige werknemers	7,4	7,7

N=15

De onderlinge verschillen zijn vanwege het geringe aantal werkgevers nergens significant dus we kunnen hier alleen indicatief iets over zeggen, dat het lijkt dat werkgevers over het algemeen de jongste categorie iets lager waarderen dan de oudere categorieën. Het blijkt in elk geval niet dat oudere werknemers minder worden gewaardeerd qua productiviteit en prestaties.

Volgens Karpinska (2013) reageren werkgevers op de vraag in welke mate kenmerken als sociale vaardigheden, betrokkenheid bij de organisatie, creativiteit, managementvaardigheden, betrouwbaarheid, bereidheid om te leren, fysieke vermogens, stressbestendigheid, vaardigheden met nieuwe technologie, van toepassing zijn op werknemers in de leeftijd van 60 of ouder en 35 en jonger, over het algemeen met stereotypen. Aan de werkgevers in dit onderzoek is dezelfde vraag gesteld met alleen het onderscheid naar werknemers van 50 jaar of ouder in vergelijking met werknemers van 35 jaar en jonger. In de onderstaande tabel wordt aangegeven of we een verschil vonden tussen ‘oudere’ en ‘jongere’ werknemers en in welke richting dat verschil gaat, positiever richting oudere werknemers of negatiever richting oudere werknemers (en dus positiever richting jongere werknemers).

Tabel 23 Kenmerken die van toepassing zijn op 50+ werknemers en op 35- werknemers

Kenmerken	Oudere werknemers positiever of negatiever
Flexibiliteit	0
Sociale vaardigheden	0
Loyaliteit	++
Productiviteit	0
Creativiteit	-
Managementvaardigheden	+
Betrouwbaarheid	++
Opleidingsbereidheid	-
Fysieke belastbaarheid	0
Stressbestendigheid	+
Vaardig met nieuwe technologieën	--

Noot. 0 geen verschil, - oudere werknemers negatiever, -- oudere werknemers veel negatiever, + oudere werknemers positiever, ++ oudere werknemers veel positiever. N=15

We zien een aantal stereotypen ook bij de werkgevers die deelnamen aan dit onderzoek terugkomen, zoals (veel) meer loyaliteit en betrouwbaarheid bij oudere werknemers en meer managementvaardigheden en stressbestendigheid bij oudere werknemers en minder creativiteit en opleidingsbereidheid en veel minder vaardigheid met nieuwe technologieën bij oudere werknemers. Echter, we zien geen verschil ten aanzien van flexibiliteit, sociale vaardigheden, productiviteit en fysieke belastbaarheid, tussen oudere en jongere werknemers, volgens de werkgevers.

In tabel 24 worden de percepties van werkgevers over oudere werknemers in het algemeen weergegeven, vertaald in een score tussen 1 en 10, waarbij lagere scores duiden op een positievere perceptie ten aanzien van oudere werknemers en hogere scores duiden op een positievere perceptie ten aanzien van jongere werknemers, scores in het midden (tussen 3 en 7) duiden op geen verschil tussen oudere of jongere werknemers.

Tabel 24 Percepties over oudere werknemers, van 1 (helemaal niet waar) tot 10 (helemaal waar)

Oudere werknemers:	Totaal
... zijn minder vaak ziek dan jongere werknemers	4,3
... zijn productiever dan jongere werknemers	4,6
... hebben meer vaardigheden dan jongere werknemers	6,0
... zijn klantgerichter dan jongere werknemers	4,9
... hebben meer inzet dan jongere werknemers	4,2
... zijn betrouwbaarder dan jongere werknemers	4,9
... zijn meer betrokken dan jongere werknemers	5,0
... kunnen zich beter ontwikkelen dan jongere werknemers	3,7

N=15

Over het algemeen ligt de voorkeur in het midden en blijkt dus nergens een specifieke voorkeur voor jongere dan wel oudere werknemers.

Bij items waarbij specifiek een voorkeur voor jongere werknemers moet/kan worden uitgesproken, zoals,

- Arbeid door 50-plussers betekent broodroof voor jongeren.
- Jongere werknemers dienen de voorkeur te krijgen om te blijven als een organisatie moet inkrimpen.
- De organisatie kan beter in jongere werknemers investeren.
- Oudere werknemers zouden ‘een stapje opzij’ moeten doen om jongere werknemers carrièrekansen te bieden.

wordt door de meeste werkgevers, tussen 47% en 100% met (geheel) oneens geantwoord.

Als laatste wordt hieronder ingegaan op de ervaringen van de werkgevers uit de experimentele groep met het assessment, en of dit nog invloed heeft gehad in het sollicitatie proces.

Van de vijf werkgevers vanuit de experimentele groep deelnemers, gaven twee werkgevers aan dat ze hadden opgemerkt dat de sollicitant een positief advies en een rapport had gekregen van een onafhankelijk assessmentbureau. De drie anderen hadden dit niet opgemerkt. Van deze drie gaf één aan dat de sollicitant (nog) geen inzage in het rapport had gegeven, een ander gaf aan dat de aandacht naar geschiktere kandidaten was gegaan en de laatste gaf aan dat het rapport niet was gezien.

De twee die het rapport wel hebben opgemerkt gaven beide aan dat ze het rapport wel hebben gelezen. In beide gevallen gaf het rapport geen doorslag om de sollicitant wel of niet uit te nodigen voor een gesprek. Uiteindelijk werd één van deze sollicitanten wel aangenomen, waarbij het positieve advies en het assessment rapport volgens de werkgever geen doorslaggevende rol hebben gespeeld.

Van de andere vier kandidaten werd door de werkgevers aangegeven dat drie direct werden afgewezen zonder uitnodiging voor een gesprek, waarbij tweemaal de sollicitant er niet uit sprong in vergelijking met andere kandidaten en éénmaal de sollicitant de benodigde kennis en/of ervaring miste. Eén sollicitant werd afgewezen na een of meerdere gesprekken, bij deze sollicitant was het positieve advies en het assessment rapport niet gezien.

6.4. Samenvatting

Over het algemeen kunnen we dus stellen dat onder de werkgevers die hebben meegedaan aan het onderzoek, op geen enkele manier een negatieve attitude ten aanzien van oudere werknemers lijkt te bestaan. Eerder lijkt er sprake van een heel lichte voorkeur voor iets oudere werknemers. Andere aspecten dan leeftijd, zoals beschikbaarheid in uren en flexibiliteit, lijken een belangrijkere rol te spelen.

Door de werkgevers vanuit de experimentele groep werd het assessment rapport niet altijd opgemerkt. In geval het wel werd opgemerkt had het positieve advies geen doorslaggevende rol bij het aannemen van een sollicitant.

7 Samenvatting en conclusies

In dit onderzoek werd de interventie Experienced People On Board (EPOB) onderzocht. Een interventie speciaal gericht op oudere werkzoekenden om de kansen voor hen op de arbeidsmarkt te vergroten. De interventie betreft een assessment voorafgaande aan het sollicitatieproces en heeft doelstellingen ten aanzien van twee groepen, namelijk de deelnemers en de werkgevers. Idealiter zouden de baanvindkans bij de deelnemers en de beeldvorming bij werkgevers ten positieve beïnvloed moeten worden. In dit hoofdstuk wordt een samenvatting van de resultaten weergegeven, waarbij op voorhand moet worden gemeld dat het project voortijdig is beëindigd omdat het de uitvoerende partij niet is gelukt om het beoogde aantal deelnemers voor de interventie te werven. Dit had in die zin gevolgen voor het onderzoek dat er minder dan het beoogd aantal deelnemers werd geworven. Hierdoor was het niet mogelijk om met de vooraf bepaalde zekerheid uitspraken te doen over de effecten. Minder deelnemers betekent feitelijk minder zeggingskracht van de resultaten. Natuurlijk waren er een aantal onderdelen waarover uitspraken wel degelijk mogelijk waren. Die worden hieronder gepresenteerd.

In de uitwerking van het onderzoek werden niet-werkende werkzoekende ouderen geworven voor deelname aan een assessment om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Van degenen die zich aanmeldde kreeg de helft de assessment aangeboden (experimentele groep) en de andere helft kreeg een vergoeding voor verdere deelname aan het onderzoek (controlegroep). De aanmelding bestond uit een nulmeting vragenlijst die moest worden afgerond, daarna kreeg de helft het assessment aangeboden en de andere helft niet. Vier maanden na de nulmeting (of het assessment) vulde iedereen wederom een vragenlijst in.

Als eerste is gekeken in hoeverre de experimentele groep verschilde van de controlegroep. Daarnaast werd gekeken in hoeverre de deelnemers representatief zijn voor de gehele populatie werkzoekende niet-werkende ouderen in Nederland.

Op alle gemeten onderwerpen zagen we geen significante verschillen tussen de experimentele – en de controlegroep, daarmee was de opzet van het onderzoek, met een willekeurige toekenning van de experimentele – of controle conditie, geslaagd. Ook waren er nauwelijks verschillen tussen de groep die de T0 heeft ingevuld en de groep die beide metingen heeft meegedaan.

Wel bleken er een aantal verschillen tussen de EPOB populatie en de algemene populatie werkloze werkzoekende ouderen, bijvoorbeeld ten aanzien van de gemiddelde leeftijd, deze was in de EPOB groep met 56 jaar, lager dan in de algemene populatie niet-werkende werkzoekende ouderen, met bijna 59 jaar. Verder waren deelnemers uit de Randstad oververtegenwoordigd in de EPOB groep (56-73%) ten opzichte van de algemene populatie (38%). Het opleidingsniveau was in de EPOB groep significant hoger dan in de algemene populatie, met tussen de 59-66% hoog opgeleid, tegenover 11% hoog opgeleid in de algemene populatie. De gezondheidsbeleving was in de EPOB groep significant hoger (7,8) dan in de algemene populatie (6,9). Een belangrijk verschil was dat de werkloosheidsduur in de EPOB groep significant korter was, met gemiddeld 13-17 maanden werkloosheid, dan in de algemene populatie, met gemiddeld ruim 87 maanden werkloosheid. Samenhangend met het verschil in duur van de werkloosheid, zagen we ook ten aanzien van de uitkeringssituatie significante verschillen. Zo had de EPOB groep significant vaker een WW-uitkering (korter werkloos) en had de algemene populatie significant vaker een bijstand uitkering (langer werkloos). Opvallend in beide groepen (EPOB en algemene populatie) was de grote groep niet-uitkeringsgerechtigde niet-ingeschreven werkzoekenden, in de EPOB groep ruim een kwart en in de algemene populatie een derde. De EPOB groep schatte de baanvindkans significant vaker groot of gemiddeld in dan de algemene populatie en significant minder vaak klein of heel klein dan de algemene populatie.

Op basis van deze gegevens konden we constateren dat er geen verschillen bestaan tussen de achtergrondkenmerken van de controlegroep in vergelijking met de experimentele groep. Wel zagen we dat er een duidelijke bias bestaat in de mensen die zich aanmeldde voor de EPOB interventie ten opzichte van algemene populatie oudere werkloze werkzoekenden, hetgeen betekent dat deze resultaten niet zonder meer toegepast kunnen worden op de gehele populatie oudere werkzoekenden.

Op basis van de analyses kunnen we concluderen dat het assessment de kans niet heeft vergroot om een baan te vinden voor werkzoekende vijftigplussers. Het assessment had ook geen invloed op de eigen inschatting van de baanvindkans.

Wanneer we alleen kijken naar deelnemers die het assessment hebben gehad, dan zien we dat het krijgen van een positief advies de kans op een baan heeft vergroot. Echter, wanneer rekening wordt gehouden met verschillende achtergrondkenmerken, verdwijnt dit effect van het advies.

Het assessment leek wel van invloed op het inzicht van een passende werkgever: de experimentele groep gaf vaker dan de controlegroep aan als reden dat zij nu een beter idee hebben van de werkgever die bij hen past.

Voor degenen die geen baan hebben gevonden, verschillen de experimentele groep en controlegroep niet in de redenen dat zij geen baan hebben gevonden.

Het assessment leek samen te gaan met een hogere kwaliteit van werk-zoek-gedrag, maar dit werd eigenlijk meer verklaard door de combinatie van achtergrondkenmerken van de deelnemers. Het assessment leek geen invloed te hebben op werk-zoek-attitude en -motivatie, zoekflexibiliteit, sollicitatieactiviteiten en -resultaten, en vaardigheden en competenties.

Het advies van het assessment leek wel invloed te hebben op zowel zelfexploratie als omgevings-exploratie, dus de mate waarin men de eigen kwaliteiten en carrièremogelijkheden analyseert en inzicht heeft in een passende baan. Een positief advies leek bij te dragen aan een toename in zelfexploratie, terwijl een negatief advies leek bij te dragen aan een afname in zelfexploratie. Een positief advies droeg sterker bij aan een groei in omgevingsexploratie dan een negatief advies. Maar wanneer gecontroleerd werd voor de achtergrondkenmerken van de deelnemers, verdween dit effect.

Uit de ervaringen met het assessment, gerapporteerd door de deelnemers, kwam een gemixt beeld naar voren. Wat betreft de bijdrage van het assessment aan solliciteren en het zoeken naar of vinden van een (passende) baan, leek het assessment niet voor iedereen bij te dragen. Ook zagen we geen significant verschil tussen de beoordeling van EPOB deelnemers van dit assessment en de beoordeling van werkzoekende ouderen uit de algemene populatie van andere trainingen, bijscholing, cursussen of assessments. Wel zei een meerderheid van de EPOB deelnemers zichzelf beter te begrijpen door het assessment. Bovendien paste een klein deel van de deelnemers hun gedrag aan na het assessment. Over het rapport en de mail met kwaliteiten en valkuilen kwam een meer eenduidig beeld naar voren, een meerderheid was positief, bijvoorbeeld dat het nuttige informatie over hen opleverde.

Vanwege het feit dat vanuit de uitvoerende organisatie maar vijf werkgevers vanuit de experimentele groep zijn geworven voor deelname aan het onderzoek, was het niet mogelijk om anders dan anekdotisch uitspraken te doen ten aanzien van mening van werkgevers over het assessment en het rapport. Op basis van alle deelnemende werkgevers (zowel vanuit de experimentele groep als de controlegroep) kunnen we wel stellen dat onder de werkgevers die hebben meegedaan aan

het onderzoek, op geen enkele manier een negatieve attitude te aanzien van oudere werknemers leek te bestaan. Eerder leek er sprake van een heel lichte voorkeur voor iets oudere werknemers. Andere aspecten dan leeftijd, zoals beschikbaarheid in uren en flexibiliteit, leken een belangrijkere rol te spelen.

7.1. Onderzoeksvragen

In dit onderzoek werd het gebruik van een assessment vooraf, getoetst om te bepalen wat voor effect dit zou hebben op de baanvindkans van werkzoekende 50+’ers. In de uitwerking werd de interventie aangeboden aan een groep werkzoekenden en deze groep werd vergeleken met een even grote controlegroep die de interventie niet kreeg aangeboden. Zonder specifiek op het gebruik van assessments als instrument in te gaan, zijn de onderstaande conclusies gebaseerd op deze specifieke uitwerking van een assessment, namelijk voorafgaand aan een sollicitatie voor een bepaalde functie. Op basis van de resultaten kunnen we het volgende concluderen ten aanzien van de onderzoeksvragen.

1. Heeft de inzet van assessments aan het begin van het sollicitatieproces invloed gehad op de beeldvorming van werkgevers over de doelgroep?

Deze vraag is door de geringe deelname van werkgevers vanuit de experimentele groep niet goed te beantwoorden.

2. Is de kans dat een werkloze vijftigplusser een baan vindt groter bij de inzet dit instrument? Wat is het effect van dit instrument op de baanvindkans?

Op basis van het huidige onderzoek kan niet worden bevestigd dat werkzoekende 50+’ers met de inzet van dit instrument een grotere baanvindkans hebben dan werkzoekende 50+’ers zonder inzet van dit instrument. Een positief advies bij het assessment lijkt iets beter te scoren, maar hiervoor geldt dat met het huidige aantal deelnemers de baanvindkans in vergelijking met de controlegroep niet significant groter is.^[20] Met het huidige aantal deelnemers kunnen we geen significant verschil aantonen tussen de experimentele en controlegroep ten aanzien van baanvindkans.

20 Om het huidige verschil in baanvindkans van betekenis te laten zijn, zouden er 1300 deelnemers in zowel de experimentele als de controlegroep moeten zijn, in tegenstelling tot de 83 en 76 deelnemers in de huidige experimentele - en controlegroep.

Ook zien we geen verschil in de zelf ingeschatte baanvindkans van de deelnemers die het assessment hebben gekregen in vergelijking met werkzoekende 50+’ers die een andere vorm van coaching, bijscholing, cursussen/training of assessment hebben gehad.

3. Zijn er uitspraken te doen over andere waarden van het (innovatieve gebruik van het) instrument, naast het effect op plaatsingen?

Het instrument lijkt wel bij te dragen aan de zelfkennis van de werkzoekenden en het kan nuttige informatie opleveren over de functies waarop men wil solliciteren. Ook geeft het instrument werkzoekenden een beter idee van de werkgever die bij hen past.

4. Welke factoren, zowel aan de kant van de werkzoekende (bijvoorbeeld duur van de werkloosheid, soort uitkering, opleiding/kennis/competenties, leeftijdscohort) als aan de kant van de werkgever, spelen daarbij een rol?

Deze vraag kon alleen vanuit de werkzoekenden beantwoord worden. Een aantal van de factoren (leeftijd, gender, of de respondent in de Randstad woont, opleidingsniveau, of gezondheid het doen van werk beïnvloedt, werkloosheidsduur en het aantal dagen tussen T0 en T1), zijn gebruikt als controlefactoren in de analyses. Daarbij bleek dat geen van deze factoren afzonderlijk een significante bijdrage had, maar dat ze in gezamenlijkheid er wel voor zorgden dat het effect van het assessment werd verminderd. Wanneer we verder bezien dat de experimentele en controlegroep qua achtergrond niet van elkaar verschilden, kan dit leiden tot de conclusie dat het effect van een interventie alleen, moeilijk te bepalen is, maar dat de baanvindkans veel meer afhankelijk is van het totaalplaatje, waarbij een samenspel van factoren een rol speelt. Dus als twee groepen qua achtergrond heel erg gelijk zijn, is het verschil in baanvindkans op basis van één gegeven (wel/geen assessment), waarschijnlijk lastig vast te stellen. Tegelijkertijd moeten we melden dat er te weinig deelnemers hebben meegedaan om het beoogde (verwachte) verschil in baanvindkans vast te kunnen stellen.

Zonder iets af te willen doen aan het instrument assessment, kunnen we wel stellen dat een assessment vooraf, gericht op de baan die werkzoekenden ambiëren, bij deze specifieke groep, relatief hoogopgeleide werkzoekende 50+’ers die relatief kortgeleden hun baan verloren, geen betekenisvol effect liet zien op de baanvindkans van deze groep.

Literatuur

Dalen, H. van en Henkens, K. (2018) Werkgever is positiever geworden over productiviteit oudere werknemer. In: ESB, 2018, 139-141.

Dalen, H. van, Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. In: *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 25(1).

Eurobarometer (2019), Discrimination in the European Union, special Eurobarometer 493, zie <https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=71116>

Henkens, K., Conen, W., en Schippers, J. (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken. Europese werkgevers aan het woord*. NIDI.

Heyma, A., Nauta, A., van der Werff, S., van Sloten, G. (2016), *Werkende perspectieven voor oudere werknemers*, SEO: Amsterdam.

Gelderblom, A. en J. de Koning (1992), *Leeftijd en functioneren. Een aanzet voor een beleid bij de rijksoverheid*, uitgave Ministerie van BZK, Den Haag.

Gelderblom, A., J. de Koning en K. Lachab (2007), *Effecten van zachte kenmerken op de re-integratie van de WWB-, WW- en AO-populatie*, Werkdocument nr. 392, Den Haag: Ministerie van SZW. SEOR.

People on board (2022) *Evaluatierapport Experienced People on Board*.

De Groot, N. en van der Klaauw, B. (2017). *De resultaten van de effectmeting Succesvol naar Werk*.

Cuelenaere, B., Kieruj, N., Haanstra V., Mulder J., Oudejans M. (2020). *Levensloopbanen van werkloze vijftigplussers. Een periode zonder werk*. Tilburg: Centerdata.

van Hooft, E.A.J., van den Hee, S.M., (2017). *Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW*. Eindrapportage Resultaten Voormeting, Nameting 1 en Nameting 2, Amsterdam: UVA.

Schippers, J.J.; Vlasblom, J.D.(2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, volume 35, issue 1, pp. 6 – 25.

M. Bouterse, F. Dekker, M. Gorter, J. Mevissen, A. Oostveen (2019). *Actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers' Monitorrapportage 2018*. Regioplan, Amsterdam: 2019.

Bloemen, H. Hochguertel, S., Lammers, M., (2011). *Job Search Requirements for Older Unemployed: Transitions to Employment, Early Retirement and Disability Benefits*. IZA DP No. 5442.

De Groot, N., Van der Klaauw, B., (2014). *The Effects of Reducing the Entitlement Period to Unemployment Insurance Benefits*. IZA DP No. 8336.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2012). Vijftigplus en werkloos: een blik op de zoektocht naar nieuw werk. Over.Werk. *Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2), 112-121. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Vansteenkiste, S., Deschacht, N., Sels, L., (2013). De herintredekanen van werkloze 50-plussers. Een decompositie van de doorstroom naar werk. In: OVER.WERK *Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. Uitgeverij Acco | 4/2013.

Bijlage 1

Procedures voor willekeurige toekenning experimentele groep en controlegroep en administratiebestand.

Het Verwey-Jonker Instituut krijgt geen persoonlijke informatie van de deelnemers (experimentele – en controlegroep). Tussen het Verwey-Jonker instituut en EPOB wordt alleen gecommuniceerd op basis van passwords (willekeurige vier-cijfer/letter combinaties).

1. Verwey-Jonker Instituut levert 600 willekeurige passwords aan EPOB voor de potentiële deelnemers.
2. EPOB koppelt een password aan elke potentiële deelnemer en registreert dit.
3. EPOB geeft aan de potentiële deelnemers via een email uitleg over het project, over de aanmelding en dat het meer is dan alleen een assessment volgen. Ook SZW als financier en Verwey-Jonker Instituut als onderzoeksbureau worden genoemd net als de link naar de vragenlijst, disclaimer ten aanzien van controle/experimentele groep, uitleg dat het invullen van de vragenlijst de bevestiging van deelname betekent, en toegekend password voor toegang tot de vragenlijst.
4. De deelnemers geven door het volledig invullen en afsluiten (daarmee versturen) van de vragenlijst aan dat ze willen deelnemen.
5. In de laatste vraag van de vragenlijst wordt bovenstaande bevestigd.
6. Het Verwey-Jonker Instituut nummert de deelnemers (afgeronde vragenlijsten) op basis van starttijdstip van de vragenlijst, waarna de deelnemers worden toegewezen aan de experimentele - of controlegroep, waarbij de oneven nummers worden ingedeeld in de experimentele groep, en de even nummers in de controlegroep.

Ten aanzien van de administratie van de deelnemers, indeling experimentele/controlegroep, vastlegging versturen emails, vastlegging datums en vastlegging ingevulde vragenlijsten, wordt één gemeenschappelijk excel bestand voor de administratie bijgehouden in de beveiligde omgeving van het Verwey-Jonker Instituut, waar zowel Verwey-Jonker Instituut als EPOB toegang toe heeft (waarbij externen via hun eigen emailadres specifiek toegang toe kunnen krijgen). Beide partijen moeten hier wekelijks zaken invullen die van belang zijn voor de uitvoer van het project. Ieder update op een vaste dag in de week de informatie in het excelbestand. Het bestand kan natuurlijk altijd ter controle worden ingekeken. De punten hieronder gaan over het bijhouden van dit bestand, wie welke informatie toevoegt en wie welke informatie er uit kan halen.

7. Het bestand bevat alle 600 deelnemers passwords die het Verwey-Jonker Instituut aan EPOB heeft gestuurd.
8. EPOB zet wekelijks een vinkje bij alle deelnemers passwords die wekelijks een uitnodigingsemail hebben gekregen.
9. Op basis van de wekelijkse respons bepaalt het Verwey-Jonker Instituut wie tot de experimentele groep en wie tot de controlegroep behoort, dit gegeven wordt wekelijks afgevinkt in het excel-bestand (een vinkje voor experimentele groep of een vinkje voor controlegroep). Tevens wordt per password een invuldatum van de vragenlijst ingevuld door het Verwey-Jonker Instituut.
10. EPOB kopieert wekelijks de nieuw ingevulde deelnemers (passwords) van zowel experimentele groep als controlegroep, voor haar eigen administratie. Slaat deze op in haar eigen administratie en nodigt de experimentele groep uit voor start van project via email of telefoon en laat controlegroep weten dat ze behoren tot de controlegroep via email, met informatie wat er verder nog van hen wordt verwacht (onder andere de beloning van €20 voor het invullen van de T1 vragenlijst na vier maanden en eventueel het melden van baanvinden aan EPOB).
11. EPOB start haar project met de deelnemers en voert het project verder uit met alle activiteiten die zij heeft beloofd.
12. EPOB registreert wekelijks de datum van het assessment van de experimentele groep in het excelbestand.
13. Wanneer EPOB van een experimentele deelnemer of controlegroep deelnemer te horen krijgt dat deze een baan gevonden heeft, wordt dit via een vinkje aangekruist in het excelbestand en stuurt zij een email naar deze deelnemer met het password van deze deelnemer en een link naar de T1 vragenlijst. Controlegroep deelnemers krijgen een andere link dan experimentele groep deelnemers omdat controlegroep deelnemers een beloning van €20 krijgen voor het compleet invullen van de vragenlijst, maar ook voor de controlegroep deelnemer die aangeeft een baan gevonden te hebben, wordt een vinkje in het excelbestand gezet.
14. Het Verwey-Jonker Instituut checkt de week erna of de betreffende deelnemers de T1 ook hebben ingevuld en zet een vinkje bij de deelnemer in het excelbestand bij 'T1-vragenlijst ingevuld'. Verwey-Jonker Instituut stuurt na 2 weken de lijst van passwords die de T1 (nog) niet hebben ingevuld aan EPOB, EPOB stuurt een reminder mail aan de controlegroep deelnemers en belt de experimentele deelnemers met het verzoek de T1 alsnog in te vullen.)
15. Vanaf vier maanden na de start van het project krijgt EPOB wekelijks op basis van het ingevulde excelbestand een lijstje met passwords van deelnemers (twee lijstjes, één van de experimentele groep en één van controlegroep) die die week de T1-lijst moeten invullen. Dat zijn deelnemers die (nog) niet hebben aangegeven dat ze een baan hebben gevonden

- en die volgens het excelbestand vier maanden eerder het assessment hebben gekregen (experimentele groep) of die vier maanden eerder de T0 hebben ingevuld (controlegroep). EPOB stuurt deelnemers uit de controlegroep de email en link voor de controlegroep (met €20 beloning toevoeging en zonder assessmentvragen aan het eind) en de experimentele groep de email en link voor de experimentele groep.
16. Het Verwey-Jonker Instituut checkt de week erna of de betreffende deelnemers de T1 ook hebben ingevuld en zo ja, zet een vinkje bij de deelnemer in het excelbestand bij 'T1-vragenlijst ingevuld'. Verwey-Jonker Instituut stuur na 2 weken de lijst van passwords die de T1 (nog) niet hebben ingevuld aan EPOB, EPOB stuurt een reminder mail aan de controlegroep deelnemers en belt de experimentele deelnemers met het verzoek de T1 alsnog in te vullen.
 17. Bovenstaande procedures lopen door tot vier maanden en 3 weken na de laatste start van een experimentele deelnemer bij EPOB.

COLOFON

Auteurs	Drs. B. Tierolf R.D.W. Glijn, MSc Dr. M. van der Klein Drs. B. Tierolf
Met medewerking van	Dr. A. Gelderblom
Illustratie	555065628, Rene L/peopleimages.com, AdobeStock
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juni 2025

ISBN: 978-94-6409-362-9

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on the condition that the source is mentioned.

Het gebruik van dit rapport staat iedereen vrij. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. In dit rapport wordt verwezen naar verschillende interventies. Dit overzicht van interventies is niet uitputtend. Bovendien zijn niet alle interventies geëvalueerd. Het overzicht van interventies dient daarom vooral ter inspiratie voor de aanpak van lokaal beleid ter preventie van radicalisering en ongewenste polarisatie. In de rapportage wordt verwezen naar webpagina's. Deze kunnen in de loop van de tijd veranderen.