



EFFECTEN VAN “ZACHTE” KENMERKEN OP DE REÏNTEGRATIE VAN DE WWB, WW EN AO POPULATIE

EEN LITERATUURSTUDIE

Opdrachtgever

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Arie Gelderblom

Jaap de Koning

m.m.v. Kaoutar Lachhab

Rotterdam, juli 2007

EFFECTEN VAN “ZACHTE” KENMERKEN OP DE REÏNTEGRATIE VAN DE WWB, WW EN AO POPULATIE

EEN LITERATUURSTUDIE

<i>Contactpersoon</i>	Prof. dr. J. de Koning
<i>Adres</i>	SEOR, Erasmus Universiteit Rotterdam Postbus 1738 3000 DR ROTTERDAM
<i>Telefoon</i>	+31-10-4082598
<i>Fax</i>	+31-10-4089650
<i>E-mail</i>	dekoning@few.eur.nl

VOORWOORD

In maart 2007 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan SEOR BV opdracht gegeven tot het uitvoeren van een literatuuronderzoek naar de effecten van zogenaamde zachte kenmerken (motivatie, gezondheid, zelfvertrouwen, etc.) op de reïntegratie vanuit de WWB, WW en AO populatie. Het voor u liggende rapport doet verslag van de resultaten die in het licht van deze opdracht naar voren zijn gekomen. Tevens worden lacunes in het bestaande materiaal gesignaleerd en aanbevelingen gedaan om deze lacunes te vullen.

Het onderzoek is binnen SEOR BV uitgevoerd door een team bestaande uit Jaap de Koning (projectleider) en Arie Gelderblom. Kaoutar Lachhab heeft ondersteuning verleend bij de verzameling en verwerking van het materiaal. Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het onderzoek begeleid door Louis Beckers, Marcel Einerhand, Paul van den Heuvel en Sebastiaan van der Peijl. Wij danken hen voor de prettige samenwerking.

INHOUD

Voorwoord	i
1 Inleiding	1
1.1 Achtergrond en probleemstelling	1
1.2 Opzet	2
1.3 Opzet rapportage	3
2 Conceptueel kader	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Welke zachte criteria spelen een rol?	5
2.3 Diverse mogelijke samenhangen	11
2.4 Instrumenten	13
2.5 Wijze van meting zachte factoren	15
2.6 Causaliteitsprobleem	17
2.7 Conclusies	18
3 Zachte factoren en reïntegratie	19
3.1 Inleiding	19
3.2 (Fysieke) gezondheid	19
3.3 Motivatie	21
3.4 Psychologisch kapitaal	24
3.5 Sociaal kapitaal	28
3.6 Cultureel kapitaal	31
3.7 Gezin	32
3.8 Conclusies	33
4 Beleid	35
4.1 Inleiding	35
4.2 beleidsinstrumenten en zachte factoren	35
4.3 Assessments en profiling	43

4.4	Conclusies	48
5	Lacunes	51
5.1	Inleiding	51
5.2	Beschikbaarheid onderzoek naar typen zachte factoren en beleid	51
5.3	Methoden	52
6	Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	55
6.1	Probleemstelling	55
6.2	Zachte factoren	56
6.3	Zachte factoren en reïntegratie	57
6.4	Effecten van beleidsinstrumenten	59
6.5	Onderzoeksmethoden	60
6.6	Aanbevelingen	62
	Literatuur (onderverdeeld in aantal categorieën)	65
	Bijlage 1. Uitkomsten individuele studies zachte factoren - reïntegratiekans	81
	Bijlage 2. Uitkomsten individuele studies beleidsinstrumenten - zachte factoren - reïntegratiekans	93

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN PROBLEEMSTELLING

Uitvloeisel van de regeling Periodiek Evaluatieonderzoek en Beleidsinformatie 2006 is dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid periodiek een Beleidsdoorlichting van een artikel uit de begroting aan de Staten Generaal zendt. Een beleidsdoorlichting betreft een evaluatie van de effectiviteit van het beleid en de daaraan verbonden instrumenten. In de begroting van 2007 betreft dit artikel 23 over het reïntegratiebeleid. Het doel van dit artikel 23 is het “bevorderen van de uitstroom naar regulier werk van die uitkeringsgerechtigden en werklozen die dat niet op eigen kracht kunnen”. De budgetten die hieraan zijn gekoppeld, worden gealloceerd aan UWV en gemeenten.

Nu is er reeds het nodige onderzoek uitgevoerd dat betrekking heeft op de effectiviteit van dit beleid. Op een aantal punten wordt door SZW echter onderzoek aanbesteed om het beeld nog completer te maken. Een van deze punten betreft het belang van motivatie en andere zachte criteria bij de reïntegratie. Veel onderzoek richt zich op administratieve criteria als leeftijd, werkloosheidsduur en geslacht en andere min of meer objectieve criteria zoals etnische afkomst en opleidingsniveau. Het is echter zeer wel denkbaar dat de kans op reïntegratie ook bepaald wordt door meer zachte criteria als motivatie, zelfvertrouwen, gezondheid, netwerken, zorgtaken, etc. Als deze criteria daadwerkelijk een belangrijke rol spelen, heeft dit uiteraard ook implicaties voor het te voeren beleid. Vraag is dan of er instrumenten bestaan die deze zachte criteria beïnvloeden die een rol spelen bij de kans om een baan te vinden. Als bijvoorbeeld zelfvertrouwen cruciaal is, kan dan een hierop afgestemde training voor werkzoekenden hierin resultaten bereiken?

Zo komen we tot de volgende vraagstelling zoals die door de opdrachtgever is geformuleerd:

1. Welke in de persoon gelegen “zachte” kenmerken zijn van invloed op de effectiviteit van reïntegratie, respectievelijk de verschillende reïntegratie-instrumenten?
2. Is de mate van motivatie (om te solliciteren/werken), respectievelijk andere van belang blijkende “zachte” competenties ook beleidsmatig te beïnvloeden en zo ja, met welke instrumenten?
3. Welke onderzoeksmethoden worden voor dit type onderzoek gebruikt en welke zouden het meest kansrijk zijn voor eventueel vervolgonderzoek?

1.2 OPZET

Domein van de studie en verwerking

Het onderzoek betreft een literatuurstudie. Het domein betreft zowel de doelgroepen die behoren bij de WWB, WW- en AO-populatie. Voorts wordt zowel gebruik gemaakt van nationale als internationale literatuur. Voorts richten we ons op studies die de kant van de uitkeringsgerechtigde in beeld brengen. Het betreft dan studies waarbij de reïntegratiekans, of de intensiteit van zoekgedrag wordt gerelateerd aan zachte factoren. Studies die zich exclusief richten op het werkgeversperspectief, bijvoorbeeld studies naar factoren waar werkgevers op letten bij sollicitanten, vallen niet binnen het onderzoeksdomein. Uiteraard speelt dit werkgeversperspectief impliciet wel een belangrijke rol¹. Stel bijvoorbeeld dat motivatie zeer belangrijk blijkt te zijn bij reïntegratie, dan is een voor de hand liggend mechanisme hiervoor dat gemotiveerde werkzoekenden ook in sollicitatiegesprekken eerder geselecteerd worden omdat werkgevers hier sterk op letten.

Via Internet, (wetenschappelijke) literatuurdatabases en internationale contacten zijn studies en artikelen verzameld. De ervaring heeft geleerd dat op dit terrein een groot aantal studies beschikbaar zijn. Een belangrijk deel van deze studies zijn kort verwerkt in een tweetal tabellen in bijlagen 1 en 2 bij dit rapport. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen studies die het effect van zachte factoren op de herintredkans meten (of de kans om werkloos te worden), en studies die zich richten op (de effecten van) instrumenten waarin zachte factoren een belangrijk aangrijpingspunt zijn.

Gezien het grote aantal studies op deze terreinen is het onmogelijk dat dergelijke schema's uitputtend zijn. Zij geven een beeld van een deel van de literatuur. Daarbij wordt bij de keuze van studies die opgenomen zijn, wel enige systematiek gehanteerd. Ten eerste wordt relatief veel aandacht besteed aan de Nederlandse situatie. Dit heeft ook als voordeel dat aandacht besteed kan worden aan studies die zich (ook) richten op uitstroom uit de WAO. In de buitenlandse literatuur komt dit type onderzoek minder voor. Ten tweede wordt veel aandacht besteed aan studies die gebruik maken van paneldata, omdat het causaliteitsprobleem steeds weer terugkomt². Paneldata zijn belangrijk om causaliteitsrichtingen beter te ontrafelen. Op dit punt komen we in hoofdstuk 2 nog terug. Ten derde wordt gelet op variatie in de aard van de zachte factoren die onderzocht worden. Ten vierde gebruiken we zoveel mogelijk overzichtstudies. Overigens zijn we slechts een beperkt aantal overzichtstudies tegengekomen³. Over de andere causaliteitsrichting, namelijk over de invloed van werkloosheid op zachte factoren

¹ Dat zachte factoren een belangrijke rol spelen voor werkgevers blijkt bijvoorbeeld uit de CWI-publicatie *Hoe werven bedrijven* (2003). Persoonlijkheid wordt door 45% van de werkgevers als een doorslaggevende factor beschouwd, en is daarmee na ervaring het meest genoemd.

² Studies die zich enkel richten op het effect van de arbeidsmarktstatus op zachte factoren (dus de andere causaliteitsrichting), zijn van minder belang voor deze studie.

³ Wat wel regelmatig gebeurt, is dat in individuele studies in de inleiding een goed overzicht wordt gegeven van eerdere studies. Een aantal van dergelijke nuttige overzichten behandelen we ook apart in de overzichtstabellen in de bijlagen.

bestaan veel meer van dergelijke overzichtstudies. In de onderhavige studie richten we ons echter op de andere causaliteitsrichting.

De verzamelde literatuur en uitkomsten zijn geordend op basis van een aantal criteria:

- Indeling in 2 hoofdonderdelen. Ten eerste literatuur over het relatieve belang van zachte criteria voor reïntegratie. Ten tweede literatuur over de invloed van beleidsinstrumenten op deze zachte criteria. Uiteraard is ook mogelijk dat studies deze twee hoofdonderdelen in zich verenigen.
- Type zachte criterium (motivatie, sociaal kapitaal, cultureel kapitaal, etc.).
- Kenmerken van klantgroepen en doelgroepen binnen deze klantgroepen. Denkbaar is immers dat zachte criteria voor bepaalde groepen een grotere rol speelt bij de reïntegratie dan bij andere. Ook de opzet van instrumenten om deze criteria te beïnvloeden kan sterk verschillen naar doelgroep.
- (Combinaties van) typen instrumenten om zachte criteria in positieve zin te beïnvloeden (met name voor tweede hoofdonderdeel).
- Gebruikte onderzoeksmethodieken (bijvoorbeeld wel of niet gebruik paneldata, gebruik controlegroepmethodiek, etc.).

Deze ordening is belangrijk om te bepalen welke onderzoeken en resultaten als min of meer vergelijkbaar te beschouwen zijn en welke niet. In het laatste geval wordt via de ordening ook een beter beeld verkregen wat de mogelijke achtergrond is van eventueel optredende verschillen in resultaten. Zo kan bijvoorbeeld via het onderscheid in verschillende typen zachte criteria duidelijk worden dat het ene meer bepalend is voor de reïntegratiekans, dan het andere. Voorts is deze ordening belangrijk om te bepalen waar eventuele lacunes liggen voor vervolgonderzoek.

Uitwerking begrippenkader

In hoofdstuk 2 wordt een aanzet gegeven voor een theoretisch kader en de terminologie daarbij. In het vervolg van het voorliggende rapport zal dit kader als basis dienen om de bestaande studies te ordenen. Zo is het bijvoorbeeld van belang om de zachte criteria te clusteren in een aantal groepen. Soms worden verschillende termen gebruikt van zachte criteria die sterk verwant zijn.

1.3 OPZET RAPPORTAGE

De opzet van de rapportage is als volgt:

- Theoretisch kader (uitwerking zachte criteria, mogelijke instrumenten, meetmethoden, etc.; hoofdstuk 2).
- Belang zachte criteria voor reïntegratiekans (hoofdstuk 3).
- Invloed van instrumenten op de zachte criteria. Tevens wordt in dit hoofdstuk over het beleid aandacht besteed aan consequenties van het belang van zachte factoren voor instrumenten voor de selectie van cliënten die voor meer intensief beleid in aanmerking komen (“profiling”) (hoofdstuk 4).
- Lacunes (hoofdstuk 5).
- Samenvatting, conclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 6).

2 CONCEPTUEEL KADER

2.1 INLEIDING

Tussen deelname aan arbeidsmarktmaatregelen en de effecten op iemands kansen op de arbeidsmarkt bestaat waarschijnlijk een wisselwerking. In de internationale evaluatieliteratuur wordt veelal gewezen op ‘motivatie’ als factor die zowel medebepalend kan zijn voor de kans op deelname aan een maatregel als voor de kans op een baan. De meeste studies beschouwen deze factor echter als niet-waargenomen factor die aanleiding geeft tot de zogenoemde selectie-onzuiverheid. Deze ontstaat doordat de deelnemers aan maatregelen vaak een meer dan gemiddelde motivatie hebben en daardoor zonder deelname ook meer kans hebben op een baan. Als motivatie niet wordt waargenomen kan hiervan de consequentie zijn dat we een hogere plaatsingskans van deelnemers vergeleken met niet-deelnemers toeschrijven aan de maatregel terwijl dit feitelijk wordt veroorzaakt door motivatie. Hoewel inmiddels statistische methoden zijn ontwikkeld om hiervoor te corrigeren, is een andere weg om deze en andere ‘zachte’ factoren te meten. Dit is niet alleen van belang om de effecten van maatregelen beter te meten, maar ook om te kijken naar andere achterliggende factoren die deze ‘zachte’ factoren bepalen. Dit laatste maakt het wellicht mogelijk deze zachte factoren en daarmee ook het succes van maatregelen te beïnvloeden.

In het vervolg van dit hoofdstuk geven we eerst een overzicht van een aantal mogelijke zachte criteria (2.2). Daarna gaan we verder in op de diverse samenhangen die bij deze verbanden kunnen bestaan (2.3). Vervolgens komen mogelijke instrumenten (2.4) en onderzoeksmethoden (2.5) aan de orde.

2.2 WELKE ZACHTE CRITERIA SPELEN EEN ROL?

Hiervoor is motivatie als ‘zachte’ factor genoemd, maar daarnaast kunnen ook andere factoren worden genoemd. Vanuit de literatuur komt een bonte verzameling van zachte factoren naar voren, die vaak onderling ook weer sterk verwant zijn. Enige ordening hierin is noodzakelijk. Ten eerste om meer duidelijkheid te krijgen over welk type factoren veel bekend is. Ten tweede om na te gaan, of het belang van verschillende typen zachte factoren veel verschilt. Ondanks dat we hieronder onderscheiden clusters maken, blijven veel van deze clusters onderling sterk verwant. Regelmatig wordt in de literatuur ook weer een andersoortige clustering gemaakt. In dit rapport onderscheiden we de volgende clusters van zachte factoren:

- Gezondheid. Dit slaat op de fysieke gesteldheid en niet zozeer op de mentale. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen tijdelijke of meer structurele gezondheidsproblemen. Beide zijn van invloed op reïntegratiekansen, maar de meer structurele problemen, zoals een arbeidshandicap, maar bijvoorbeeld ook een verslavingsproblematiek, zullen de grootste impact hebben.
- Sociaal kapitaal. Hiermee wordt bedoeld op de mate waarin iemand over allerlei contacten en netwerken beschikt (zie bijvoorbeeld Winkelmann, 2006). Bij sociaal kapitaal is ook een duidelijke samenhang met sociale vaardigheden. Contacten en netwerken impliceren immers bepaalde sociale vaardigheden. Uit eerder onderzoek

naar de effecten van arbeidsmarktmaatregelen is gebleken dat bijvoorbeeld kansarme jongeren zich soms zodanig presenteren dat het lijkt alsof zij ongemotiveerd zijn, terwijl zij wel degelijk gemotiveerd zijn. Een betere prestatie kan dan de baankansen verbeteren.

- Cultureel kapitaal. Gedrag is deels cultureel bepaald en verschilt tussen mensen met een verschillende culturele achtergrond. Rubbrecht e.a. (2005) definiëren cultureel kapitaal als collectieve niet-materiële goederen en relaties (gewoonten, cultuurbeleving, gedeelde kennis).
- Psychologisch kapitaal. Hiermee wordt bedoeld op factoren als zelfwaardering, zelfvertrouwen en emotionele stabiliteit (zie bijvoorbeeld Cole, 2006).
- Motivatie. Sterk hieraan gerelateerd is het begrip arbeidsethos: hoe sterk hecht men aan een betaalde baan?
- Gezinssituatie. Deze bepaalt hoeveel tijd mensen hebben om naar werk te zoeken en het aantal uren dat men kan werken. De positie van alleenstaanden kan hierin anders zijn dan van personen in een gezin. In het laatste geval kan de aanwezigheid van kinderen invloed hebben op de beschikbare tijd, waarbij dit in de praktijk door verschillen in rolverdeling voor vrouwen ook weer anders kan liggen dan voor mannen.

Hieronder werken we deze begrippen verder uit⁴. Voordat we dit doen, gaan we eerst in op het begrip menselijk kapitaal, omdat diverse van de genoemde zachte factoren een zekere verwantschap hebben met menselijk kapitaal, zowel qua concept, als samenhangen die verwacht mogen worden. In de jaren vijftig van de vorige eeuw is het begrip menselijk kapitaal geïntroduceerd om aan te geven dat de bijdrage van arbeid aan de productie niet alleen afhangt van het aantal mensen dat werkzaam is en het aantal uren dat een ieder werkt, maar ook van de kwaliteit van hun inzet. Naarmate mensen een bepaald type werk langer doen, worden ze er meer bedreven in. Hun productiviteit neemt dan toe. Menselijk kapitaal kan worden gedefinieerd als het productieve vermogen dat in mensen is belichaamd.⁵ Dit vermogen kan toenemen door al doende te leren (en daarbij af te kijken van meer ervaren werknemers), maar ook door de kennis, vaardigheden en kunde die men opdoet via onderwijs en scholing. Verder dragen aangeboren talenten en eigenschappen en kennis die door opvoeding worden overgedragen bij tot het productieve vermogen van mensen en dus tot het in hun opgeslagen menselijk kapitaal. Het is terecht om van kapitaal te spreken, omdat menselijk kapitaal geen vluchtig maar duurzaam karakter heeft: als je bepaalde kennis hebt, kun je het gedurende langere tijd toepassen. Om de beschikking te krijgen over menselijk kapitaal moet je een investering plegen (vooral tijd die je besteedt aan studie en die je op dat moment niet productief kunt besteden), maar die investering verdien je terug doordat het over een reeks van jaren een hogere productiviteit en daardoor een hoger loon oplevert. Omdat kennis verouderd, kan verder naar analogie met ‘gewoon’ kapitaal van afschrijving worden gesproken.

⁴ Uitzondering is het cluster “gezinssituatie” dat reeds zodanig helder is dat hier geen verdere uitwerking plaatsvindt.

⁵ Voor een uitvoerige bespreking van dit begrip zie: OECD (2007).

Gezondheid

Soms wordt ook gezondheid tot het menselijk kapitaal gerekend. Gezondheidsbelemmeringen kunnen een directe invloed hebben op de mogelijkheden om onderwijs te volgen en een beroep uit te oefenen. Er kan dus een directe invloed van gezondheid uitgaan op het productieve vermogen van mensen. Verder zijn er sterke aanwijzingen dat opleiding een belangrijke bepalende factor is voor gezondheid, in de zin dat hoger opgeleiden beter met hun gezondheid omgaan dan lager opgeleiden. Ook als men gezondheid niet zou rekenen tot menselijk kapitaal in zijn economische betekenis, is duidelijk dat beide onderling sterk verweven zijn.

Sociaal kapitaal

Talenten en aangeleerde kennis en vaardigheden kunnen op vele terreinen van belang zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld aanwijzingen dat mensen met een hoger opleidingsniveau een hogere sociale participatie kennen⁶. Ook is aan te nemen dat mensen met een hogere opleiding beter in staat zijn te genieten van kunstuitingen. Dit zou dan betekenen dat menselijk kapitaal ook sterk bepalend is voor de hieronder nader te behandelen begrippen sociaal kapitaal en cultureel kapitaal, waarbij het causale verband primair loopt van menselijk kapitaal naar deze andere vormen van kapitaal.

Onder sociaal kapitaal kan worden verstaan:

- op geaggregeerd niveau: sociale verbanden;
- op individueel niveau: sociale vaardigheden.

Het idee achter het begrip sociaal kapitaal is dat het functioneren van de maatschappij wordt beïnvloed door de sociale interactie van haar leden (zie bijvoorbeeld Putnam, 1995; Fukuyama, 1995 en Paxton, 2000). Dit betreft bijvoorbeeld de mate waarin mensen participeren in politieke partijen, wat kan bijdragen aan de stabiliteit en kwaliteit van het bestuur. Er wordt ook beweerd dat sociale interactie in georganiseerd verband kan bijdragen aan onderling vertrouwen. Maar sociaal kapitaal kan ook een groepeerigenschap zijn die voordelen biedt aan de groep maar niet noodzakelijk voordelig is voor de maatschappij als geheel. Zo kunnen criminelen een sociale structuur creëren die gunstig is voor de leden van de groep, maar ongunstig voor anderen. Interactie binnen sociale structuren vereist toewijding van de betrokkenen, maar niet noodzakelijk vaardigheden op het gebied van sociale interactie. Corporatistische structuren zijn een ander voorbeeld van sociaal kapitaal, waarover overigens de meningen verschillen ten aanzien van de vraag of deze structuren vooral deelbelangen dienen of (ook) het algemeen belang.

De term kapitaal in dit verband is in zoverre terecht dat er sprake is van duurzaamheid: structuren die wanneer zij bestaan gedurende lange tijd het functioneren van de maatschappij beïnvloeden. Sociaal kapitaal in deze macro-betekenis kan ook economische effecten hebben. Onderling vertrouwen vermindert de transactiekosten en draagt zo bij aan de economische ontwikkeling. Technologische innovaties worden bijvoorbeeld sterk gekoppeld aan allerlei vormen van netwerken tussen bedrijven, maar ook tussen kenniswerkers in bedrijven en onderzoeksinstituten. Het is verder denkbaar dat sociaal kapitaal in deze betekenis bijdraagt aan de integratie van werklozen en inactieven in het arbeidsmarktproces, bijvoorbeeld doordat corporatistische structuren

⁶ Een overzicht hiervan is terug te vinden in De Koning e.a. (2003).

leiden tot arrangementen waarbij loonmatiging onder andere gepaard gaat met inspanningen van werkgeversorganisaties om hun leden aan te sporen mee te werken aan reïntegratieprojecten. In zijn meest vergaande vorm kan dit betekenen dat werkgevers- en werknemersorganisaties deel uitmaken van de publieke arbeidsvoorziening (hoewel dit in de meeste landen niet meer het geval is). De sociale structuren die als sociaal kapitaal kunnen worden gezien, zijn soms bewust in het leven geroepen om bij te dragen aan maatschappelijk succes. Men zou dan van investeringen kunnen spreken. Maar soms ook zijn structuren in de loop van de tijd ontstaan zonder dat hierop bewust is aangestuurd.

Je kunt sociaal kapitaal ook definiëren als individuele eigenschap: vaardigheden in het opzetten en onderhouden van netwerken of als het netwerk zelf. De contacten kunnen een volledig functioneel karakter hebben en er hoeft geen binding te zijn. Daarom zou je eerder over het verkrijgen van informatie dan over sociale interactie moeten spreken. Je kunt waarschijnlijk contacten leggen die leiden tot informatie over banen zonder dat daarvoor een intensief contact nodig is en zonder dat de informatieverstrekkers daarvoor een tegenprestatie vragen. Vaardigheden om contacten te leggen en zich goed te kunnen presenteren zijn in principe te leren. In feite past het geïndividualiseerde begrip sociaal kapitaal goed binnen het economische concept van menselijk kapitaal. Je investeert erin door tijd te besteden aan het leggen en onderhouden van contacten en door er training in te volgen en dit levert een rendement op in de vorm van een grotere kans op een baan.

In de literatuur wordt wel een onderscheid gemaakt tussen zwakke en sterke banden. Sterke banden zijn bijvoorbeeld gezinsbanden en zwakke banden bijvoorbeeld contacten met werkgevers. Gezinsbanden kunnen een belangrijke positieve rol spelen in het leven van mensen zoals bij de ontwikkeling van arbeidsloopbanen. Gedacht kan worden aan de stimulerende rol van ouders en van partners die deels ook tot uiting komt in financiële overdrachten. Daarom wordt in de literatuur gezinsvorming ook wel gezien als een investering in sociaal kapitaal. De steun van gezinsleden gaat verder dan het bezorgen van relevante contacten (bijvoorbeeld ouders die hun kinderen een baantje bezorgen), maar kan ook morele, praktische en financiële steun betreffen. In de evaluatieliteratuur wordt vaak gevonden dat (na correctie voor allerlei andere factoren) alleenstaanden een lagere kans op een baan hebben. Overigens wordt ook vaak in empirisch onderzoek gevonden dat sterke banden weinig effectief zijn bij reïntegratie. Waarschijnlijk komt dit doordat de minst kansrijken vaak in een milieu verkeren waarin werkloosheid veel voorkomt. Hun familie en kennissen zijn dan van weinig waarde voor het vinden van een baan⁷. Zwakke banden die primair gericht zijn op het verkrijgen van informatie over banen zijn hiervoor dan effectiever.

Cultureel kapitaal

Ook voor cultureel kapitaal vindt men in de literatuur geen eenduidige definitie. Soms wordt het gedefinieerd als de kennis en vaardigheden om deel te hebben aan en te kunnen genieten van cultuuruitingen als beeldende kunst, literatuur en muziek. Dan is er nauwelijks of geen relatie met de arbeidsmarkt. Hoogstens zou je kunnen stellen dat de aanwezigheid van dergelijk cultureel kapitaal een land, regio of stad tot een

⁷ Ritchie e.a. (2005) wijzen op diverse studies die ogen hebben voor het feit dat de directe leefomgeving van de laagste klassen (met veel werklozen) ook een zelfversterkend effect heeft op hun positie. Dit neemt niet weg dat onderlinge binding om andere redenen dan wel nuttig kan zijn (onderlinge steun en hulp).

aantrekkelijke vestigingsplaats kunnen maken. Verder zou dit kapitaal verband kunnen houden met creatief vermogen wat een steeds grotere rol speelt in de economie. Maar de relatie met reïntegratie is dan zeer indirect.

De culturele achtergrond van mensen kan een rol spelen bij reïntegratie. Onder cultuur moet dan echter worden verstaan de normen en waarden die het onderlinge verkeer tussen mensen regelen. Als mensen van verschillende culturen elkaar ontmoeten als werkzoekende en werkgever, kunnen culturele verschillen het totstandkomen van een arbeidsrelatie bemoeilijken. Zo kan het in de ene cultuur de norm zijn dat je je bescheiden gedraagt, terwijl in een andere cultuur een bescheiden opstelling overkomt als een gebrek aan assertiviteit. Gezamenlijke normen kunnen dus bijdragen tot een goede matching op de arbeidsmarkt. Verschillen in normen lijken overbrugbaar als de achterliggende waarden niet al te zeer verschillen. Zodra mensen zich bewust zijn van de cultuurverschillen zouden ze hun gedrag zo kunnen aanpassen dat de misverstanden verdwijnen. Hier ligt ook een relatie met sociale vaardigheden. De oplossing is lastiger als verschillen in normen sterk samenhangen met verschillen in waarden. Om bij het eerder genoemde voorbeeld te blijven: als achter een bescheiden opstelling een minder grotere prioriteit voor economische prestaties zit, dan is er een meer fundamenteel probleem dat niet op te lossen is door informatie over cultuurverschillen. Op dit moment speelt dit punt een rol bij de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Of het hierbij voornamelijk gaat om verschillen in normen ten opzichte van de dominante Nederlandse cultuur of ook om verschillen in waarden is nog niet zo duidelijk. Overigens speelt het niet alleen bij allochtonen. In de jaren negentig werd wel gesproken over een werkloosheidscultuur in wijken waarin een groot deel van de bevolking werkloos was. Door het geringe uitzicht op werk verdween de prioriteit hiervoor en groeiden jonge mensen op met het idee dat niet werken normaal (en misschien zelfs wenselijk) is.

Hoewel culturele achtergrond dus een rol kan spelen, is het de vraag of je hier zo gemakkelijk van kapitaal kunt spreken. Kun je in je culturele achtergrond investeren? Misschien kun je overdracht van normen en waarden als investering in cultureel kapitaal zien. Deze overdracht kan via het gezin lopen, maar ook via het onderwijs of via andere sociale structuren. Er is een duidelijke relatie met menselijk en (vooral) sociaal kapitaal. Sociale interactie veronderstelt een zekere gemeenschappelijkheid van normen en waarden of wordt hierdoor in elk geval vergemakkelijkt.

Psychologisch kapitaal

Psychologisch kapitaal verwijst naar individuele eigenschappen als doorzettingsvermogen, motivatie, een optimistische instelling, inspelen op het gedrag van anderen (het doorzien en van de 'psychologie' van iemand anders en daar gebruik van maken), e.d.. Evenals bij menselijk kapitaal gaat het hierbij deels om aangeboren en deels om aangeleerde eigenschappen. Dat deze invloed heeft op het productief vermogen bij werkenden komt naar voren in Goldsmith, Veum en Darity (1997). Zij hebben de afzonderlijke invloed onderzocht van menselijk kapitaal en psychologisch kapitaal op de lonen van werknemers. Hierbij blijkt psychologisch kapitaal een zelfstandig en relatief belangrijk effect te hebben.

Er zal een duidelijke relatie zijn met het vinden van een baan en deelname aan (en succes) van reïntegratieactiviteiten. Een toepassing van het begrip psychologisch kapitaal bij de analyse van baankansen van werklozen, wordt bijvoorbeeld uitgevoerd door Cole (2006). Hij duidt daarbij op factoren als zelfwaardering, geloof in greep op het eigen leven, emotionele stabiliteit en "*self-efficacy*". Dit laatste begrip komt in de literatuur in bredere

zin veel vaker terug. Met dit begrip wordt geduid op het vertrouwen dat men heeft om een bepaalde activiteit tot een goed einde te brengen. In relatie tot het zoeken van een baan gaat het dan bijvoorbeeld om zelfvertrouwen dat men de juiste baanopeningen vindt, weet wat voor beroepen passend zijn, vertrouwen heeft in de wijze waarop men sollicitatiegesprekken voert.

Dit soort aspecten worden lang niet altijd geduid onder de noemer psychologisch kapitaal. De toepassing van verwante begrippen op dit onderzoeksdomein zijn uitgebreid. In de Engelstalige literatuur komen bijvoorbeeld begrippen voor als “*mental health*”, “*emotional functioning*” en “*(psychological) wellbeing*”. In de praktijk is er dan vaak een sterke verwantschap met het begrip psychologisch kapitaal, zoals dat hierboven is omschreven. Een accentverschil kan wel zijn dat door het gebruik van het begrip “kapitaal” in het begrip psychologisch kapitaal, dat dit duidt op een structurele situatie en minder vluchtig is als bijvoorbeeld “*mental health*”. Ook in een studie als van Cole (2006) wordt echter nadrukkelijk uitgegaan van de beïnvloedbaarheid van dit psychologisch kapitaal. In onze aanpak is psychologisch kapitaal de paraplu die ook begrippen als “*mental health*” omvat.

Psychologisch kapitaal is waarschijnlijk een belangrijke causale factor voor de andere behandelde vormen van kapitaal. Bijvoorbeeld succes in het onderwijs zal mede verband houden met psychologische factoren. Maar aan te leren vaardigheden en waarden en normen zullen omgekeerd van invloed zijn op de psychologie van mensen.

Motivatie

Motivatie heeft ook een duidelijk psychologische component. Toch onderscheiden we dit van psychologisch kapitaal. Rondom motivatie bij het zoeken van een baan zijn verschillende theoretische kaders ontwikkeld. Een goed overzicht hiervan wordt gegeven in van Hooft e.a. (2004). Fishbein en Azjen (1975) hebben de zogenaamde *theory of reasoned action* (TRA) ontwikkeld, die later is uitgebreid in de *theory of planned behavior* (TPB) (Azjen, 1985). Een ander gerelateerd model is ontwikkeld door Feather (1992), de zogenaamde *expectancy value theory*. Elementen die in deze theorieën terugkomen zijn dat de intentie om te zoeken wordt bepaald door de houding die men heeft tot betaald werk (“value” in de expectancy value theorie), de perceptie van de sociale druk om een nieuwe baan te zoeken, de beoordeling van het zoekproces zelf (vindt men dit “nuttig” of “leuk”), maar ook het vertrouwen dat men heeft in de eigen zoekcapaciteiten. Bij dit laatste is er een verschil tussen de TRA die de nadruk legt op vertrouwen in capaciteiten in het zoekproces zelf en de TPB die zich meer richt op vertrouwen in de uitkomst (het vinden van een baan). Deze vormen van zelfvertrouwen sluiten weer nauw aan bij het eerder genoemde begrip *self-efficacy* bij psychologisch kapitaal.

Deze theorieën zijn dus breder dan de economische job search theorieën die zich vaak exclusief richten op het belang van financiële prikkels voor het zoekgedrag, zoals het verschil tussen een uitkering en het mogelijk te verdienen loon. In bovenstaande theorieën is vaak ook oog voor het belang van financiële druk, maar spelen diverse meer psychologische elementen een rol.

Recapitulatie en link met reïntegratie

Samenvattend kan worden gesteld dat menselijk kapitaal in de zin van productief vermogen en psychologisch kapitaal redelijk duidelijk af te bakenen begrippen zijn,

waarvan de relatie met reïntegratie duidelijk is aan te geven. Dit geldt ook voor gezondheid. Deze begrippen zijn onderling verweven, maar zowel conceptueel als empirisch te onderscheiden. Je kunt ze elk afzonderlijk operationaliseren. Sociaal kapitaal in relatie tot reïntegratie is te operationaliseren in de zin van sociale contacten en sociale vaardigheden die relevant zijn voor het vinden van werk. Maar dit is dan een sterk geïndividualiseerd begrip sociaal kapitaal dat sterke verwantschap vertoont met het begrip menselijk kapitaal zoals gehanteerd in de economie: je investeert erin om een economisch doel (een baan, een inkomen) te bereiken. Het begrip cultureel kapitaal is in zoverre relevant voor reïntegratie dat culturele achtergrond van belang kan zijn bij sollicitaties en het leggen van contacten voor het vinden van een baan. Het hebben van een gemeenschappelijke achtergrond of in ieder geval kennis van en begrip voor een andere culturele achtergrond vergemakkelijkt het onderlinge verkeer, ook in relatie tot het matching proces op de arbeidsmarkt. Maar het is niet zo gemakkelijk aan te geven hoe iemand in cultureel kapitaal kan investeren om zo zijn kans op de arbeidsmarkt te verbeteren. Misschien kan vergroting van kennis van en begrip voor andere culturen als zodanig worden gezien, of eventueel aanpassing van waarden en normen aan de heersende cultuur. Maar zeker ten aanzien van waarden is het niet helemaal logisch om deze als instrumenten voor het bereiken van economisch succes (een baan, een inkomen) te zien. Het is immers inherent aan waarden dat je ze niet opgeeft louter om een economisch doel te bereiken. Bij normen ligt dit iets genuanceerd voor zover deze gebruiken reflecteren die meer een uiterlijk karakter hebben en minder de identiteit raken.

2.3 DIVERSE MOGELIJKE SAMENHANGEN

Tussen de onderscheiden typen zachte factoren bestaan naar verwachting diverse raakvlakken en verbanden. Wanneer mensen bijvoorbeeld psychische problemen hebben, heeft dit in eerste instantie met psychologisch kapitaal te maken, maar zal dit ook vaak doorwerken in hun (fysieke) gezondheid⁸. In de vorige paragraaf bleek dat motivatie en psychologisch kapitaal samenhangen, waarbij *self-efficacy* een verbindende schakel is. De gezinsituatie kan weer belangrijk zijn voor de opbouw van netwerken. Zo zijn talloze voorbeelden van mogelijke samenhangen te noemen.

Een specifiek voorbeeld van een complexe samenhang, is die tussen cultureel kapitaal, psychologisch kapitaal, sociaal kapitaal en motivatie. In Nederland is namelijk een aantal studies uitgevoerd (zie bijvoorbeeld van Hooft e.a., 2002 en 2004; Taris e.a., 2003) waarbij het verschil in werkzoekgedrag van autochtonen en allochtonen is onderzocht. Uitgangspunt is dus een onderscheid naar cultureel kapitaal. Dit wordt echter uitgewerkt in termen van andere vormen van zachte factoren, zoals de hierboven genoemde motivatie, *self-efficacy* (psychologisch kapitaal) en de mate van integratie en de steun (en druk!) die wordt uitgeoefend door de directe omgeving (aspecten van sociaal kapitaal en motivatie). Deze blijken dan onderling ook nog samen te hangen.

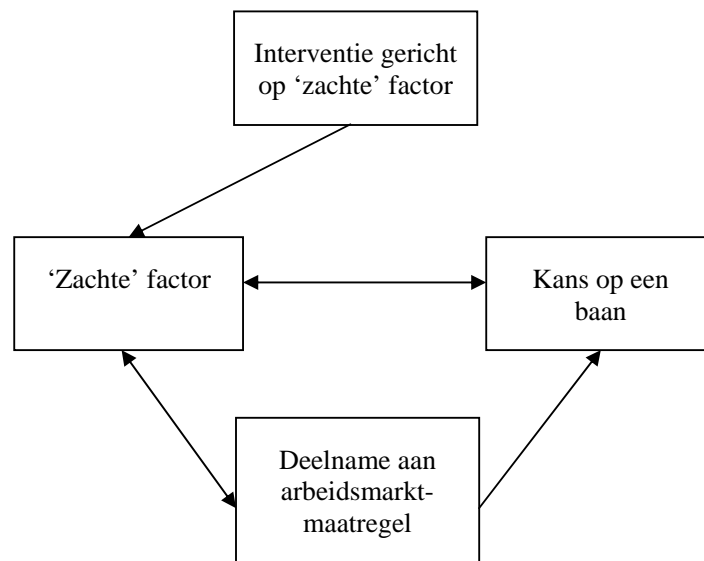
Voorzover onderzoek bestaat dat tegelijkertijd meerdere samenhangende zachte factoren in ogenschouw neemt, is dan interessant welke factoren nu uiteindelijk meer bepalend zijn dan andere. Stel bijvoorbeeld dat in een studie van baankansen zowel rekening

⁸ Tekenend voor de samenhang van fysieke gezondheid en psychologisch kapitaal is dat een veel gebruikte schaal voor zelfwaardering afgeleid is van de *General Health Questionnaire*.

gehouden wordt met motivatie als zelfvertrouwen, en dat beide samenhangen, maar dat in een analyse blijkt dat vooral zelfvertrouwen de bepalende factor is. Dit leidt tot hele andere conclusies betreffende geschikte instrumenten om hierop in te spelen, dan wanneer motivatie de bepalende factor zou zijn.

De zachte factoren kunnen in beginsel zowel de kans op een baan als het effect van maatregelen op deze kans beïnvloeden. Maar de kans op een baan zal omgekeerd invloed op deze factoren hebben. Het feit dat men zich kansloos acht, kan ertoe leiden dat men gedemotiveerd raakt. Deelname aan een maatregel kan weer reëel perspectief op een baan geven en de motivatie vergroten. Maar uiteraard zijn ook andere interventies van invloed (bij gezondheid medische zorg en bij motivatie bijvoorbeeld dreiging met sancties).

Figuur 2.1 Samenhang tussen baankans, zachte factoren en beleidsinterventies



De aandacht voor dergelijke onderlinge samenhangen is niet alleen terug te vinden in specifieke evaluatieliteratuur rondom maatregelen of studies van baankansen, of uittreding uit een uitkerings situatie. Er zijn ook studies die in eerste instantie de omgekeerde relatie als eerste focus hebben, namelijk de invloed van werkloosheid op factoren als gezondheid en (psychisch) welbevinden, maar tegelijkertijd ook oog hebben voor de wederkerige beïnvloeding. Een voorbeeld hiervan is het overzicht van de literatuur over de relatie tussen veranderende arbeidsmarktomstandigheden en gezondheid (Platt, e.a., 1999). Dit overzicht is door medewerkers van een medisch instituut geschreven, maar verwerkt ook veel literatuur waarin (ook) aandacht bestaat voor de invloed van gezondheid op de arbeidsmarktpositie. Daarom besteden wij in ons literatuuronderzoek aandacht aan onderzoeksliteratuur uit een brede groep disciplines: medisch, psychologisch, sociologisch, economisch, etc.. Uitgangspunt blijft wel dat om binnen het onderzoeksdomein te vallen, deze studies tenminste ook aandacht moeten besteden aan de relatie van zachte factoren op de baankans. Studies die zich alleen op de omgekeerde relatie richten, zijn gegeven de probleemstelling van ons onderzoek minder interessant.

2.4 INSTRUMENTEN

De tweede onderzoeksvraag betreft de mogelijkheden om de zachte factoren te beïnvloeden. Een belangrijk deel van het beleidsinstrumentarium is (mede) gericht op deze zachte factoren. Zelfs bij scholing kan deze niet zozeer gericht zijn op formele diploma's, maar meer op zachte vaardigheden. Bij instrumenten gericht op het opdoen van werkervaring (gesubsidieerde arbeid) is een belangrijk doel dat men weer leert om op tijd te komen, te communiceren, samenwerken en met een hiërarchie leert omgaan⁹. Voorbeelden van instrumenten uit het verleden die zich mede richtten op het opdoen van arbeidsritme, het verbeteren van sociale vaardigheden en/of het zelfvertrouwen van de deelnemer zijn het CBB (Centrum voor Beroepsoriëntatie en Beroepsuitoefening), de Vrouwenvakschool, Tijdelijk werk bij de Overheid, de Wet Vermeend/Moor, de Kaderregeling Arbeidsinpassing en de projecten van ESF-doelstelling 3. In de evaluaties van deze maatregelen wordt echter vrijwel geen aandacht besteed aan effecten op onder meer de aspecten motivatie en sociale vaardigheden. Centraal staan plaatsingskansen.

Van recente datum zijn Work First projecten. Met de invoering van de Wet Werk en Bijstand zijn gemeenten in steeds grotere mate overgegaan tot het opzetten van Work First projecten. De gedachte achter Work First is dat uitkeringsgerechtigden zich in ruil voor een uitkering inspannen voor economische zelfstandigheid. De visie achter Work First is 'werk boven inkomen'. Door deelname aan Work First trajecten oefenen klanten werknemersvaardigheden, behouden ze werkritme en vergroten zij de kansen op een succesvolle reïntegratie.

Ook sancties zijn via financiële prikkels sterk gericht op "zachte" factoren, en dan met name op de motivatie. Ook de uitkeringshoogte kan in deze zin gezien worden als een mogelijk instrument om de motivatie te beïnvloeden. Naarmate het verschil tussen werk en uitkering groter wordt, kan dit de motivatie versterken. Over deze rol van de algemene uitkeringshoogte gaan we in deze studie niet verder in. Wel besteden we aandacht aan het specifieke instrument sancties.

Soms zijn ook hele specifieke instrumenten ontwikkeld gericht op bepaalde zachte factoren. Een voorbeeld is het *Rethinking unEmployment* programma in Canada waarbij langdurig werklozen een intensief traject volgen gericht op sociale vaardigheden, veranderen van hun houding, herwinnen motivatie en oplossen van allerlei praktische problemen (Robinson e.a. 1999). In Engeland is gebruik gemaakt van zogenaamde *Soft skills pilots*, die bestaan uit programma's sterk gericht op motivatie, zelfvertrouwen en houding (zie Slater en Irving, 2001). In de VS is gebruik gemaakt van een zogenaamde JOBS training programma dat gericht is op training in goede zoekstrategieën, maar ook expliciet gericht is op het ondersteunen van het zelfvertrouwen. Deze JOBS-aanpak is later ook in andere landen toegepast en recentelijk ook in Nederland (Blonk en Brenninkmeijer, 2005). Een enigszins gerelateerde aanpak zijn de zogenaamde jobclubs (zie bijvoorbeeld Rife en Belcher (1994), die vooral de nadruk leggen op onderlinge ondersteuning bij het vinden van een baan (sociaal kapitaal). In hoofdstuk 4 gaan we nader op dergelijke instrumenten in, en komt ook de effectiviteit hiervan aan bod.

⁹ Dit wordt bijvoorbeeld expliciet als zodanig benoemd bij een evaluatie van Maatwerk in Amsterdam (Faber e.a., 2003).

In een literatuurstudie van het Engelse DWP (Ritchie, Casebourne, en Rick, 2005) wordt benadrukt dat alleen het gebruik van instrumenten die sterk gericht zijn op het individu zelf, niet voldoende is. Wanneer vooral sociaal en cultureel kapitaal als aangrijpingspunt wordt genomen, moeten ook de sociale structuren rondom langdurig werklozen in beschouwing genomen worden. Het is dan bijvoorbeeld ook van groot belang om ook de betrokkenen rondom de werklozen te bereiken. De recente SEOR studie over succesvolle allochtonen (Gravesteijn e.a., 2006) ondersteunt dit beeld. Hieruit blijkt dat de opstelling van ouders een belangrijke rol speelt.

Overigens hoeven beleidsinstrumenten zeker niet alleen op de betrokken individuen aan te grijpen. Met EQUAL-subsidie zijn werkgelegenheidsprojecten opgezet om te experimenteren met vernieuwende oplossingen voor arbeidsmarktnelpunten. In dit programma bestaan diverse voorbeelden van projecten in Nederland die sterk gericht zijn op de sociale en culturele context¹⁰. Voor wat betreft het belang van rolpatronen en cultureel kapitaal kan ook de werkgever een belangrijk aangrijpingspunt van beleid zijn, bijvoorbeeld via allerlei vormen van beleid tegen discriminatie. Denkbaar is immers dat belemmeringen zich ook aan de vraagkant voordoen. Het beleidsinstrumentarium dient daar ook op afgestemd te zijn.

Hierboven is geconstateerd dat veel van de bestaande beleidsinstrumenten daadwerkelijk gericht zijn op zachte factoren. Dit wil echter niet zeggen dat in de evaluatieliteratuur van maatregelen dit verband vaak inzichtelijk wordt gemaakt. De beoogde verandering in zachte factoren is immers een tussenschakel gericht op verbetering van de reïntegratiekansen. Veel van het onderzoek slaat de tussenschakel over en meet de effecten van instrumenten op de reïntegratiekansen. Voorzover deze instrumenten heel duidelijk direct gericht zijn op zachte factoren, bevinden deze studies zich in het domein van het onderzoek. Naarmate de instrumenten minder exclusief op zachte factoren zijn gericht, wordt het van groter belang dat deze studies de tussenschakel van zachte factoren in beeld brengen, om nog tot het onderzoeksdomein gerekend te worden. Stel bijvoorbeeld dat een evaluatie van effecten van een scholingsmaatregel geen aandacht besteedt aan de invloed hiervan op zachte factoren (of vice versa), dan valt deze buiten het onderzoeksdomein. Het moge duidelijk zijn dat naarmate studies over instrumenten explicieter aandacht besteden aan de invloed hiervan op zachte factoren, dat deze meer relevant worden. Ter illustratie van het voorgaande, volgt hieronder een schema.

¹⁰ Voorbeelden van dergelijke projecten zijn:

- Family Approach: de doelgroep bestaat uit werkloze mensen die behoren tot een etnische minderheidsgroep. In de gezinnen van deze groepen is vaak sprake van meervoudige sociale problemen, voornamelijk liggend in de relationele sfeer binnen het gezin.
- Wijkgerichte Sociale Activering: dit project is gericht op zeer langdurige werklozen die al geruime tijd deel uitmaken van de fase 4 groep van het bijstandsklantenbestand van de gemeente Ede. Dit project wil deze groep uit hun sociale isolement.
De landelijke evaluaties van EQUAL die zijn uitgevoerd, concentreren zich op resultaten op programmaniveau en geven geen projectspecifieke uitkomsten. Vandaar dat over de resultaten van genoemde specifieke projecten minder te zeggen valt.

Schema 2.1 Relevantie van enkele typen studies voor het onderhavige onderzoek

Typen onderzoek	Onderzoeksvraag 1	Onderzoeksvraag 2
Invloed zachte factoren op reïntegratiekans	XXX	
Invloed van (reïntegratie-)instrumenten op zachte factoren		XXX
Invloed op reïntegratiekans van instrumenten die sterk gericht zijn op zachte factoren (zonder expliciete aandacht voor modellering van de "tussenschakel" van zachte factoren)	X	X
Invloed van instrumenten op zachte factoren en reïntegratiekans als geheel in beschouwing	XXX	XXX

Noot: naarmate het aantal "X" in een cel hoger ligt, is de relevantie hoger.

2.5 WIJZE VAN METING ZACHTЕ FACTOREN

In het onderzoek gaat het om zachte factoren. Niet verwonderlijk is dan ook dat de wijze waarop deze factoren gemeten worden, vaak ook via "zachte" schalen is. In de praktijk worden veel verschillende indicatoren en schalen gebruikt. De wijze van meten kan tot grote verschillen leiden. Een voorbeeld hiervan is de studie van Bommelje e.a. (2003) over bijstandcliënten met medische belemmeringen. Hierin blijkt er een behoorlijke groep te zijn die op grond van medische keuringen wel als volledig arbeidsongeschikt wordt beschouwd, maar zichzelf toch geschikt acht om te werken en vice versa.

In de onderstaande tabel staan voorbeelden van de wijze waarop dergelijke zachte factoren zijn geoperationaliseerd. Een uitgebreider overzicht met gebruikte indicatoren en bijbehorende bronnen voor psychologisch kapitaal en motivatie is terug te vinden in Wanberg e.a. (2001).

De meting van zachte factoren speelt ook een belangrijke rol als van te voren bepaald dient te worden wie het meest in aanmerking komt, c.q. behoefte heeft aan de toepassing van instrumenten gericht op (verbetering van) deze zachte factoren. Vraag is in hoeverre allerlei profiling-achtige instrumenten hiervoor ontwikkeld zijn. Het belang hiervan ligt voor de hand. Het is immers zeer wel denkbaar dat de toepassing effectiever zal zijn, naarmate de keuze van doelgroep zorgvuldiger plaatsvindt. De praktijk bij veel profiling instrumenten is echter dat er relatief weinig aandacht is voor zachte factoren. Een reden hiervoor zijn bepaalde restricties aan het opslaan van dit type gegevens in bestanden¹¹. Toch zijn er wel voorbeelden van profiling systemen waarbij ook met dergelijke zachte factoren rekening wordt gehouden. In hoofdstuk 4 over het beleid gaan we hier nader op in.

¹¹ *Restrictions on the variables allowed in profiling models are also an issue in the EU, where in many countries it is forbidden to record so-called soft characteristics and attitudes in a database due to their stigmatising effect (PLS Ramboll, 2001).*

Tabel 2.1 Voorbeelden van operationalisering zachte factoren

Clusters van zachte factoren	Voorbeelden van indicatoren
Gezondheid	Perceptie over eigen gezondheids situatie Perceptie mate van pijn Ziekenhuisbezoek
Gezinsituatie	Wel of niet partner Aantal kinderen Wel of niet eenouder gezinnen (Regelmatig bij bovengenoemde factoren ook onderscheid naar man en vrouw)
Motivatie	Intenties om baan te zoeken (bijvoorbeeld tijd die men er aan spendeert) Houding ten opzichte van baan zoeken (nuttig, nutteloos, interessant, saai, e.d.) Belang dat men aan betaald werk hecht Flexibiliteit ten opzichte van vinden werk Financiële druk (soms ook vertaald via gezinsituatie) Sociale groepsnormen over werk (bijvoorbeeld uitslag regionaal referendum over hoogte uitkeringen in Zwitserland)
Psychologisch kapitaal	Diverse standaardschalen uit psychologie (GHQ, Rosenberg-schaal, ...) Mate van depressie, zelfverwijt, optimisme, afstand nemen, e.d. Zelfvertrouwen in baan zoeken en solliciteren (<i>self-efficacy</i>)
Sociaal kapitaal	Steun uit de omgeving Beschikken over netwerken Vaardigheden om netwerken op te zetten en te benutten
Cultureel kapitaal	Recentelijk veel toegepast via het onderscheid tussen groepen van verschillende etnische afkomst (in combinatie met link hiervan met andere zachte factoren) Ook toepassingen op invloed bepaalde buurten (oude wijken)

Ook de indicatoren voor resultaten zijn verschillend. De meest voor de hand liggende resultaatindicator is de kans dat men een baan vindt. Er is echter ook de nodige literatuur over een tussenstap daarvoor, namelijk het werkzoekgedrag zelf. Hiermee komen we op een punt, waarbij er een duidelijke overlap is met motivatie. In deze literatuur wordt de relatie tussen de kans op het vinden van een baan en het zoekgedrag vaak ook weer apart onderzocht. Zoekgedrag wordt dan bijvoorbeeld gemeten via het aantal sollicitaties of de tijd die besteedt wordt aan verschillende vormen van zoeken. Men gebruikt dan bijvoorbeeld schalen van diverse subactiviteiten die variëren van 1 (helemaal geen tijd aan besteed) tot 5 (zeer veel tijd aan besteed).

2.6 CAUSALITEITSPROBLEEM

Zoals eerder opgemerkt is een cruciaal element bij deze literatuur het causaliteitsprobleem. Overvloedig wordt in de literatuur aangetoond dat er verbanden zijn tussen zachte factoren en de arbeidsmarktsituatie van personen. Wanneer dergelijke verbanden vervolgens nader geanalyseerd worden, ligt het accent vaak op de relatie van arbeidsmarktsituatie naar zachte factor, in plaats van andersom. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag in hoeverre bijvoorbeeld werkloos worden invloed heeft op gezondheid. Heel veel titels van boeken of artikelen waarin zachte factoren genoemd worden in relatie tot bijvoorbeeld werkloosheid, blijken bij nadere analyse om dit richtingsverband te gaan.

Toch zijn er ook nog vele studies die aandacht hebben voor de richting van de causaliteit die voor dit onderzoek van belang is, namelijk van zachte factoren richting arbeidsmarktsituatie. Voorts is zeer wel denkbaar dat het verband wederzijds zelfversterkend is: als iemand werkloos wordt, neemt bijvoorbeeld het zelfvertrouwen af, wat weer de kans op een baan vermindert. Dit kan wel eens een van de belangrijkste redenen zijn voor het vaak opgemerkte verschijnsel dat werkloosheid een zelfversterkend effect heeft, ook wel aangeduid als hysteresis (zie bijvoorbeeld Darity en Goldsmith, 1996, die ook op macro-niveau aandacht vragen voor dit tweezijdige verband).

Een van de problemen bij dit type onderzoek is dus de sterke onderlinge samenhang van de verschillende verbanden. Zachte factoren beïnvloeden de baankans, maar er kan ook sprake zijn dat de causaliteit andersom loopt. Bovendien hangen de zachte factoren onderling ook sterk samen. In een eerste scan van met name de internationale literatuur zijn we diverse voorbeelden tegengekomen van methodes om dergelijke methodologische problemen goed te ondervangen. Dit kan bijvoorbeeld de toepassing zijn van longitudinaal onderzoek, of het gebruik van simultane modellen (Cole, 2006).

Het belang van longitudinaal onderzoek maken we duidelijk met het volgende voorbeeld. Stel dat in een studie mensen geënquêteerd worden van wie bekend is dat deze een jaar geleden werkloos waren en dat nu gekeken wordt wie van hen nu een baan heeft. Vervolgens gaan we na of we deze baankans kunnen verklaren op grond van (deels zachte) kenmerken die we op dit moment meten. Stel bijvoorbeeld dat de gezondheid dan een belangrijke verklarende factor is. Het is dan echter maar de vraag of we de invloed van gezondheid zuiver meten. Het is immers denkbaar dat de gezondheid ook verbeterd is doordat men inmiddels een baan gevonden heeft. Pas wanneer men ook in het verleden tijdens de werkloosheid deze gezondheid heeft gemeten, kan het effect zuiverder bepaald worden. Dit onderstreept het belang van meerdere meetmomenten en dus van longitudinaal onderzoek. Wanneer in de tussentijd (wel of niet) deelname aan een maatregel heeft plaatsgevonden, geldt evenzeer dat de wisselwerking van maatregel / zachte factoren / baankans, zuiverder in beeld gebracht kan worden via meerdere meetmomenten. Overigens is dit soort longitudinaal onderzoek zeker niet alleen beperkt tot het buitenland. Een Nederlands voorbeeld is de studie van Taris (2002), waarin de relatie tussen gezondheid en werkloosheid via longitudinale data wordt onderzocht.

Naast meer statistisch/econometrisch onderzoek waarin dergelijke verbanden worden getoetst, bestaat ook veel kwalitatief getint onderzoek, waarbij bijvoorbeeld betrokkenen zelf direct gevraagd wordt naar de verbanden van onderzoeksvragen 1 en 2. Aan degenen die in een maatregel zitten, wordt dan bijvoorbeeld direct gevraagd wat het effect hiervan is op bepaalde zachte factoren (vraag 2). De beperkingen van dit meer kwalitatief type onderzoek zijn dat deze vaak gebaseerd zijn op kleine steekproeven en sterk bepaald worden door subjectieve percepties. Zeker voor de Nederlandse situatie heeft veel van het

bestaande onderzoek een dergelijk kwalitatief karakter. Daarom is de verwerking van internationale literatuur, met ook meer statistisch/econometrische toetsing van groot belang om tot meer robuuste uitspraken te komen. In de selectie en de verwerking van de literatuur ligt hier dan ook de nadruk op.

2.7 CONCLUSIES

In de onderzoeksliteratuur komt een bont geheel van zachte factoren naar voren. Deze grote verscheidenheid noopt tot enige systematisering. Daarom is in dit hoofdstuk een aantal clusters onderscheiden waarin verwante factoren zijn samengebracht. Deze clusters zijn: (fysieke) gezondheid, sociaal kapitaal (netwerken en sociale vaardigheden), cultureel kapitaal (vooral toegepast op etnische afkomst), psychologisch kapitaal, motivatie en gezinsachtergrond (partner, zorg voor kinderen). Dat een dergelijk onderscheid gemaakt is, wil niet zeggen dat er geen verbanden blijven bestaan tussen de clusters onderling. Zo zullen fysieke en geestelijke gezondheid (psychologisch kapitaal) samenhangen. Bij het meten van deze zachte factoren wordt een veelheid van indicatoren gebruikt, vaak op basis van percepties. In sommige gevallen zijn standaardschalen ontwikkeld.

Eén van de methodische problemen van dit onderzoek is dat een wederzijdse beïnvloeding kan bestaan tussen zachte factoren en uitkeringsduur. Of anders gezegd: de causaliteitsrichting kan tweeledig zijn. Zo kan een slechte gezondheid de kans op herintrede verminderen, maar neemt de gezondheid mogelijk ook af naarmate men langer in een uitkeringssituatie zit. Wanneer dan onderlinge verbanden worden gevonden, is onduidelijk wat nu wat veroorzaakt. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen zijn paneldata belangrijk.

In het onderhavige onderzoek wordt ook ruim aandacht besteed aan de wisselwerking tussen zachte factoren, beleidsinstrumenten en effecten van dit beleid. Hier zijn meerdere vormen van samenhang mogelijk. Beleidsinstrumenten kunnen zachte factoren beïnvloeden, waardoor de herintredkans verbetert. Ook is denkbaar dat de effectiviteit van een instrument weer samenhangt met de zachte kenmerken van de deelnemers. Zo is mogelijk de netto effectiviteit hoger als meer gemotiveerden deelnemen. Door deze samenhang met zachte factoren meer expliciet te maken, wordt de effectiviteit van de instrumenten zuiverder gemeten.

3 ZACHTE FACTOREN EN REINTEGRATIE

3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk gaan we in op de invloed van zachte factoren op de reïntegratiekans. Daarbij gaat het niet alleen om studies die de kans bepalen dat iemand vanuit een uitkeringssituatie weer instroomt in werk, maar ook om studies die de invloed van zachte factoren bepalen dat iemand vanuit werk instroomt in een uitkeringssituatie. Beide typen studies zullen naar verwachting sterk verwant zijn. Beide geven immers de invloed van zachte factoren op de arbeidsmarktpositie weer. Het hoofddaccent ligt echter op de eerste groep studies.

De paragrafen zijn geordend aan de hand van typen zachte factoren. Achtereenvolgens komen de volgende zachte factoren aan de orde:

- (fysieke) gezondheid (3.2);
- motivatie (3.3);
- psychologisch kapitaal (3.4);
- sociaal kapitaal (3.5);
- cultureel kapitaal (3.6);
- gezin (3.7).

Tot slot volgen in paragraaf 3.8 de belangrijkste conclusies.

3.2 (FYSIEKE) GEZONDHEID

Over de relatie baankans – fysieke gezondheid is heel veel literatuur verschenen. Het overgrote deel hiervan heeft echter betrekking op de causaliteitsrichting die voor dit onderzoek minder relevant is, namelijk de invloed van werkloosheid op gezondheid. Over dit terrein zijn ook enkele overzichtstudies verschenen (Platt e.a., 1999, McKee-Ryan e.a., 2005). Uit deze overzichten komt duidelijk het negatieve effect van werkloosheid naar voren op gezondheid.

Zeker niet in alle gevallen wordt in dergelijke studies rekening gehouden met een selectie-effect, namelijk dat degenen die toch al relatief slecht scoren of achteruitgaan in gezondheid, ook degenen zijn die een baan verliezen. Bartly (1988) geeft een overzicht van een aantal wat oudere studies die wel aandacht hebben voor deze causaliteitsrichting en waarin ook empirische bevestiging hiervan gegeven wordt. Voorts spreekt hij een vermoeden uit dat de grootte van dit effect mede zal afhangen van de conjunctuur. In tijden van laagconjunctuur bevinden werkgevers zich in een makkelijker positie en kunnen zij zich een meer selectieve houding beter veroorloven. Het effect van gezondheid zal dan sterker doorwegen.

Voor Nederland gaat het proefschrift van Paul de Beer (2001) nader op deze relatie in. Hierbij wordt gebruik gemaakt van twee golven van het Sociaal Economische Panel (SEP). In de analyses wordt rekening gehouden met de dubbele causaliteit en wordt voor

wat betreft de invloed van gezondheid op baankans dit zowel vertaald richting behoud van werk voor werkenden als kans op een baan voor werklozen. In beide gevallen blijken een of enkele van de indicatoren voor gezondheid een significant effect te hebben. Gezondheid heeft dus invloed op de baankans. Voorts wordt de andere causaliteitsrichting bevestigd: door met name langdurige werkloosheid verslechtert de gezondheidspositie.

Hoff en Jehoel-Gijsbers (2003) hebben nog meer recent voor Nederland onderzoek uitgevoerd, waarbij bovendien specifiek is gekeken naar drie vormen van uitkeringsgerechtigden, namelijk die in Bijstand, WAO en WW. Voor al deze uitkeringsvormen wordt een negatieve invloed geconstateerd van ernstige gezondheidsbeperkingen op de baankans. De beperking van dit onderzoek is echter dat dit geen panelkarakter heeft. De precieze ontrafeling van de causaliteitsrichtingen heeft dus niet plaatsgevonden.

In buitenlands onderzoek van Mastekaasa (1996) en Emptage e.a. (2005) wordt wel met paneldata gewerkt en ook hier wordt een effect van gezondheid op de baankans gevonden. In het eerste geval is dan langdurige ziekte als indicator genomen, en in het tweede geval chronische pijn.

Bovenstaande studies hebben een kwantitatief karakter in de zin dat overgangskansen in een statistisch model verklaard worden. Voor Nederland geldt dat er ook diverse meer kwalitatieve studies zijn die aandacht besteden aan de rol van gezondheid bij de uitstroom uit een uitkeringsituatie. Het betreft dan dossieronderzoek, vaak aangevuld met interviews met uitkeringsinstanties en uitkeringsgerechtigden zelf. Opvallend is dat bij twee van dergelijke studies naar de uitstroom uit de bijstand beide tot de conclusie komen dat gezondheid een belangrijke rol speelt (Post en Bakker, 2000; Hosper e.a., 1998). Bij Post en Bakker (2000) is gezondheid zelfs een dominante factor. Voor dit onderzoek geldt dat vier op de tien mensen in de bijstand te maken hebben met medische (lichamelijke) problemen die de uitstroom naar betaald werk in de weg staan.

Bij de WAO ligt het belang van gezondheid voor de hand. Belangrijk hieraan toe te voegen is echter dat ook de subjectieve beleving hiervan een grote rol speelt. In het onderzoek van Batelaan e.a. (2001) onder langdurig arbeidsongeschikten wordt een onderscheid gemaakt tussen wat genoemd wordt “stromers” en “blijvers”. De eersten betreft de groep die ofwel werk hebben gevonden of reïntegratie-activiteiten hebben ondernomen. Deze groep wijkt van de “blijvers” af in de zin dat zij hun gezondheid anders beleven en er anders mee omgaan. De stromers ontkennen hun gezondheidsproblemen niet, maar proberen deze niet allesbepalend te laten zijn. Ondanks hun gezondheidsgebreken proberen ze uit te gaan van de eigen kwaliteiten; ze zien dan ook eerder dan blijvers dat er kansen zijn op de arbeidsmarkt.

Fysieke gezondheid en psychologisch kapitaal zijn nauw verbonden. Tekenend hiervoor is dat de overzichtstudie van McKee-Ryan e.a. (2005) zich zowel richt op fysieke als psychische gezondheid. Ook bij diverse individuele studies loopt dit vaak door elkaar heen. In Kessler e.a. (1989) blijkt er ook een sterke correlatie te zijn tussen de indicator voor fysieke gezondheid en een aantal andere indicatoren voor psychologisch kapitaal. Wel constateren McKee-Ryan e.a. dat het aantal studies voor *mental health* veel groter is dan voor *physical health*. Vanuit ons eigen onderzoek kunnen wij deze constatering bevestigen.

Een grensgeval tussen fysieke gezondheid en psychologisch kapitaal zijn allerlei vormen van verslaving. Wij hebben twee studies gevonden die aandacht vragen voor de invloed van alcoholproblematiek op werkloosheidskansen en waarbij gebruik gemaakt wordt van paneldata om rekening te houden met causaliteitsproblemen. De twee studies komen niet tot gelijksoortige uitkomsten. Dooley e.a. (1992) vinden wel een effect van alcoholverslaving op de kans op werkloosheid, terwijl Claussen (1999) het effect veel meer eenzijdig van werkloosheid richting alcoholverslaving legt.

Een duidelijke vorm van (problemen) met fysieke gezondheid, is de aanwezigheid van fysieke beperkingen (handicaps). Hier is overduidelijk een verband. Turner en Turner (2004) geven voor de VS aan dat degenen met een handicap een 5 keer zo grote kans hebben om onvrijwillig werkloos te zijn. Waar zij in hun studie echter vooral aandacht aan besteden, is het feit dat werkloosheid bij deze groep een veel zwaardere impact heeft op psychisch welzijn. Deze groep blijkt veel kwetsbaarder te zijn voor dergelijke negatieve gevolgen van werkloosheid dan andere groepen.

3.3 MOTIVATIE

Zowel voor motivatie als diverse factoren van het psychologisch kapitaal bestaat een overzichtstudie waarin ook een meta-analyse wordt uitgevoerd (Kanfer e.a., 2001). Een groot aantal studies is daarin gescand op verbanden tussen indicatoren van motivatie en psychologisch kapitaal enerzijds en zoekgedrag en baanvinden anderzijds. De studies hebben zowel betrekking op starters op de arbeidsmarkt als werkzoekenden die daarvoor wel een baan hadden. Uiteindelijk wordt een (gewogen) gemiddelde van correlatie-coëfficiënten uitgerekend om een beeld te geven van de verbanden in de studies. Een beperking is dus dat deze coëfficiënten niet gecorrigeerd zijn voor de samenhang met andere factoren. Voorts hoeven de meegenomen studies niet gebruik te maken van paneldata, zodat het causaliteitsprobleem in de onderliggende studies zeker niet altijd niet ontrafeld is. Omdat echter in deze meta-analyse veel studies zijn verwerkt en verbanden daarin via de correlatie-coëfficiënten op compacte wijze zijn gepresenteerd, is het zeker de moeite waard om aan deze uitkomsten aandacht te besteden. Voor wat betreft resultaatvariabelen zijn de studies verdeeld over 4 categorieën: werkzoekgedrag, wel of niet baan gevonden, aantal baanaanbiedingen en werkloosheidsduur.

Voor motivatie worden hierin twee indicatoren gebruikt, namelijk financiële druk en arbeidsethos (“*employment commitment*”). Voor het zoekgedrag zijn meer studies gevonden. Bij het zoekgedrag is er ook veel duidelijker een positief verband: motivatie heeft een positief effect op het zoekgedrag. Bij de 3 andere indicatoren die met een baan te maken hebben, zijn de verbanden veel minder duidelijk. Bij financiële druk zou nog een verklaring kunnen zijn dat juist degenen die sowieso minder kansen op een baan hebben (bijvoorbeeld lager opgeleiden), ook degenen zijn die financieel eerder onder druk komen te staan. Dit zorgt voor een tegenovergestelde kracht in de relatie tussen financiële druk en baanvinden. Bij dit verband kan dus de (andere) causaliteitsrichting een versturende rol spelen.

Bij arbeidsethos ligt een dergelijke systematische verstoring door de andere causaliteitsrichting minder voor de hand. Er is namelijk wel iets bekend over het effect van werkloosheid op arbeidsethos. Deze resultaten zijn niet bepaald eenduidig. De verstoring door de andere causaliteitsrichting is daardoor in ieder geval niet systematisch. In sommige studies geldt dat arbeidsethos daalt naarmate men langer werkloos is en in

sommige andere is juist sprake van het tegenovergestelde. Isaksson (2004) geeft voorbeelden van studies met beide typen uitkomsten. Deze studie behoort zelf tot de groep waarbij arbeidsethos toeneemt naarmate men langer werkloos is. Nordenmark (1999) is een ander (Scandinavisch) voorbeeld van een studie waarbij het effect juist andersom ligt.

Een andere mogelijke verklaring van het verschil in uitkomsten van de invloed van motivatie op zoekgedrag en werkstatus, zou kunnen zijn dat zoekgedrag slechts een beperkte voorspeller is voor feitelijk baanvinden. Wanberg e.a. (1999) geven echter een overzicht van diverse studies waarin in ieder geval wel een verband tussen beide wordt gevonden (dit geldt ook voor hun eigen studie). Dit geldt ook voor Wanberg e.a. (2005). Het is echter zeker geen perfecte voorspeller: in de meta-analyse van Wanberg e.a. (2001) is de correlatiecoëfficiënt van zoekgedrag met werkstatus 0,21. Deze beperkte voorspelwaarde kan dus zeker een rol spelen voor het feit dat de effecten op zoekgedrag duidelijker zijn dan op de arbeidsmarktstatus.

Tabel 3.1 Gevonden gemiddelde correlatie-coëfficiënten in meta-analyse op gebied motivatie in Kanfer e.a. (2001)

	Resultaatvariabele	Aantal studies	Gemiddelde correlatie-coëfficiënt
Financiële druk	Zoekgedrag	14	0,21*
	Wel of niet baan gevonden	7	-0,11*
	Aantal aanbiedingen baan	0	
	Duur werkloosheid	5	-0,07*
Arbeidsethos	Zoekgedrag	16	0,29*
	Wel of niet baan gevonden	2	0,19*
	Aantal aanbiedingen baan	0	
	Duur werkloosheid	4	0,04

Het hierboven gevonden patroon komt ook terug in een studie voor Nederland waarin uitdrukkelijk wel met paneldata is gewerkt (Taris, 1994). Uitgaande van de *value expectancy theory* (Feather, 1982), blijkt dat de beoordeling van de eigen situatie (hoe negatief vindt men de eigen werkloosheidssituatie in vergelijking met werken?) invloed heeft op de intentie om te zoeken en dat vervolgens deze intentie weer een positieve invloed heeft op het zoekgedrag. Tegelijkertijd blijken de genoemde indicatoren voor motivatie geen invloed te hebben op de kans op een baan. Een positieve invloed op zoekgedrag, maar niet op baanvinden, dit is dus een vergelijkbare uitkomst als de meta-analyse van Kanfer e.a. (2001). Ook Nordenmark (1999) vindt slechts een gering effect van motivatie op baanvinden. Dit geldt ook voor een Nederlandse studie met paneldata onder schoolverlaters uit het hoger onderwijs (Schaufeli, 1997). Een uitzondering in de zin dat wel duidelijke effecten worden gevonden op de baankans, is een CPB-studie van Vollaard en Koning (2000). Hier is motivatie op meerdere wijzen gemeten: perceptie op de eigen houding (flexibiliteit en motivatie), wel of niet uitkering en kieskeurigheid bij vacatures. Al deze indicatoren hebben een significant effect op de kans op werk. Een beperking hier is echter dat het niet om paneldata gaat. Een andere Nederlandse studie met paneldata die – uitgaande van de *theory of planned behaviour* - zich specifiek op zoekgedrag richt, is die van van Hooft e.a. (2002). Ook in deze studie heeft arbeidsethos

(*work valence*) een positief effect op het zoekgedrag, evenals de beoordeling van het zoeken zelf (is dit interessant, leuk, saai,). Het effect van financiële druk valt echter weg als tegelijkertijd met andere variabelen rekening gehouden wordt.

Waar deze studie – conform de *theory of planned behavior* – tevens aandacht aan besteed, is de rol van de directe omgeving. Het gaat dan om de beoordeling of hun directe omgeving het belangrijk vindt dat zij een baan zoeken (*subjective norms*). Ook dit laatste blijkt een significant effect te hebben op het zoekgedrag. Dit effect komt ook in buitenlandse literatuur naar voren (zie bijvoorbeeld Wanberg e.a., 2005). Deze rol van de omgeving komt ook terug in Clark (2003). Hij laat – met paneldata - zien dat de arbeidsmarktstatus van de omgeving een belangrijke invloed heeft op hoe men de eigen werkloosheid ervaart. Men staat minder negatief tegenover de eigen werkloosheid als dit ook in de omgeving voorkomt. “Omgeving” kan dan zowel worden ingevuld met partner, huishouden en regio. Naarmate de “referentiegroep” dus ook meer te maken heeft met werkloosheid, wordt de eigen werkloosheid als minder negatief ervaren. Hier ligt een nauw verband met motivatie (maar ook sociaal en cultureel kapitaal). Hij toont aan dat bij degenen die werkloosheid als minder vervelend ervaren, ook degenen zijn die vervolgens minder hard zoeken en een baan vinden. Dit wijst erop dat werkloosheid binnen groepen een zelfversterkend effect kan hebben. Dit zelfversterkende effect komt ook bij enkele andere zachte factoren, zoals psychologisch kapitaal, aan de orde. Een andere studie die de invloed van de normen in de omgeving bevestigt, is een Zwitserse studie van Stutzer en Lalive (2001). Zij gebruiken de regionale uitslagen op een referendum over verlaging van uitkering van werklozen als een indicator van sociale normen over werkloos zijn. Zij laten zien dat het “geluk” van werklozen lager is in regio’s die sterker voor verlaging opteren. Voorts is de duur van de werkloosheid in deze regio’s lager. Bij dit laatste kan wel wederzijdse beïnvloeding een rol spelen.

Bovengenoemde studies geven dus aan dat sociale normen van belang zijn voor de motivatie en daarmee het zoekgedrag. Wel kan hier sprake zijn van een zekere begrenzing. Enkele studies (van Steenkiste e.a., 2004; Senecal en Guay, 2000) maken een onderscheid tussen meer zelf bepaalde, autonome motivatie en motivatie die meer bepaald wordt door de omgeving. Van Steenkiste e.a. (2004) laten zien dat de zoekintensiteit in veel sterkere mate bepaald wordt door autonome motivatie dan “gecontroleerde” motivatie. In de studie van Senecal en Guay (2000) blijkt dat degenen voor wie sprake is van autonome motivatie veel minder snel opgeven en dat bij hen minder sprake is van “vluchtgedrag” (bijvoorbeeld uitstellen).

Behalve als referentiekader, is de omgeving uiteraard ook van belang als bron van steun. In de eerder genoemde meta-analyse van Kanfer e.a. (2001) is ook sociale steun opgenomen. De gemiddelde correlatiecoëfficiënt met zoekgedrag is 0,24 en met werkstatus (werkend of niet) zelfs 0,30. Dit onderstreept het belang van steun die de omgeving kan bieden.

3.4 PSYCHOLOGISCH KAPITAAL

Ook bij psychologisch kapitaal nemen wij de meta-analyse van Kanfer e.a. (2001) als startpunt. In deze meta-analyse wordt een groot aantal psychologische factoren meegenomen, namelijk de 5 persoonlijkheidskenmerken uit het 5-factorenmodel:

- extrovertheid;
- neurotisch;
- openheid;
- aanpassingsgerichtheid;
- gewetensvolheid.

Daarnaast worden de volgende 4 factoren gebruikt:

- optimisme;
- perceptie op de mate van beheersing wat in het eigen leven gebeurt (“*locus of control*”);
- zelfvertrouwen dat men taak tot goed einde kan brengen; in dit verband dus vaak specifiek toegepast op het zoeken naar een baan (“*self-efficacy*”).
- zelfwaardering.

In de onderstaande tabel 3.2 worden de gemiddelde correlatie-coëfficiënten weergegeven. In tegenstelling tot de uitkomsten bij motivatie is er een grotere eenduidigheid van de correlaties met zoekgedrag aan de ene kant en de indicatoren voor arbeidsmarktsituatie aan de andere kant. Wanneer er een positief verband is met zoekgedrag, geldt dit veelal ook voor bijvoorbeeld de kans op het vinden van een baan en geldt vaak een negatief verband met de werkloosheidsduur.

Tabel 3.2 *Gevonden gemiddelde correlatie-coëfficiënten in meta-analyse op gebied psychologisch kapitaal in Kanfer e.a. (2001)*

	Resultaatvariabele	Aantal studies	Gemiddelde correlatie-coëfficiënt
Extrovertheid	Zoekgedrag	7	0,46*
	Wel of niet baan gevonden	1	
	Aantal aanbiedingen baan	1	
	Duur werkloosheid	2	-0,10
Neurotisch	Zoekgedrag	14	-0,07*
	Wel of niet baan gevonden	9	-0,09*
	Aantal aanbiedingen baan	2	-0,22*
	Duur werkloosheid	6	-0,01
Openheid	Zoekgedrag	4	0,27*
	Wel of niet baan gevonden	1	
	Aantal aanbiedingen baan	1	
	Duur werkloosheid	2	-0,08*
Aanpassingsgerichtheid	Zoekgedrag	4	0,15*
	Wel of niet baan gevonden	1	
	Aantal aanbiedingen baan	1	
	Duur werkloosheid	2	-0,09*
Gewetensvolheid	Zoekgedrag	11	0,38*
	Wel of niet baan gevonden	5	0,13*
	Aantal aanbiedingen baan	2	0,10*
	Duur werkloosheid	4	-0,12*
<i>Locus of control</i> (perceptie op de mate van beheersing wat in eigen leven gebeurt)	Zoekgedrag	13	0,05*
	Wel of niet baan gevonden	0	
	Aantal aanbiedingen baan	0	
	Duur werkloosheid	2	0,12
Optimisme	Zoekgedrag	7	-0,04
	Wel of niet baan gevonden	3	0,13*
	Aantal aanbiedingen baan	0	
	Duur werkloosheid	3	0,10*
Zelfwaardering	Zoekgedrag	22	0,25*
	Wel of niet baan gevonden	7	0,15*
	Aantal aanbiedingen baan	3	0,11*
	Duur werkloosheid	5	-0,24*
<i>Self-efficacy</i>	Zoekgedrag	28	0,27*
	Wel of niet baan gevonden	11	0,09*
	Aantal aanbiedingen baan	5	0,28*
	Duur werkloosheid	4	-0,12

Diverse van de opgenomen variabelen kennen inderdaad een verband met werkzoekgedrag en de arbeidsmarktsituatie. Dit geldt echter niet voor alle variabelen. Opvallend is dat bij *locus of control* en optimisme er amper een verband is. Bij het kenmerk neurotisch is het verband negatief. De andere 4 persoonskenmerken, zelfwaardering en *self-efficacy* scoren vaak positief op zoekgedrag en baankans. Dit geeft aan dat psychologisch kapitaal een belangrijke rol speelt als zachte factor.

Nu geldt uiteraard ook hier dat de studie van Kanfer e.a. (2001) een aantal beperkingen heeft. Zo zijn de onderliggende studies niet specifiek geselecteerd op paneldata, waardoor de causaliteitsvraag open ligt. Voorts betekent een correlatie-coëfficiënt dat niet gecorrigeerd is voor andere factoren die een versturende rol kunnen spelen, zoals “harde” kenmerken als leeftijd en vooropleiding.

Hierover bestaat meer zekerheid in diverse individuele studies die in de bijlage in tabel B1.1 zijn opgenomen. Wat betreft het gebruik van paneldata is dit ook expliciet in deze tabel opgenomen. Soms zijn daarbij de gebruikte indicatoren voor psychologisch kapitaal anders, zoals *mental health*, en depressies. Uit de tabel blijkt dat in veel van de opgenomen studies gebruik gemaakt is van paneldata. Wat betreft de correctie voor andere (harde) factoren, geldt dat het beeld in deze studies gemengd is. Het is zeker niet in alle gevallen zo dat gewerkt wordt met multivariate schattingstechnieken waarin het effect van zachte factoren in samenhang met andere variabelen wordt bekeken. Ook het aantal en de aard van de gebruikte controlevariabelen varieert sterk.

Wat betreft de uitkomsten geldt dat ook diverse van de studies in de bijlage met paneldata significante effecten geven voor indicatoren van psychologisch kapitaal. Dit geldt bijvoorbeeld voor *mental health* (zie bijvoorbeeld Taris, 2002), psychologische problemen (Mastekaasa, 1996; Flatau e.a., 2000), zelfwaardering (Ellis en Taylor, 1983), *self-efficacy* (De Bruin, 2005; Kanfer en Hulin, 1985); optimisme (Leane en Feldman, 1995; Schaufeli, 1997).

Een andere manier waarop het probleem van de causaliteit kan worden benaderd, is het gebruik van een simultaan model waarbij zowel de zachte factor(en) als de arbeidsmarktsituatie tegelijkertijd verklaard worden. Hiervan hebben wij slechts één voorbeeld kunnen vinden. Dit betreft een Australische studie van Cole (2006). Hij verklaart simultaan de arbeidsmarktstatus (werkend/werkloos) aan de ene kant en welzijn (*wellbeing*) aan de andere kant. Beide factoren zijn opgenomen als verklarende factor voor de ander. Welzijn wordt bovendien verklaard door psychologisch kapitaal (opgebouwd uit *self-efficacy* en *locus of control*). Voorts zijn diverse harde factoren opgenomen voor de verklaring van de arbeidsmarktstatus. Het model bevestigt diverse relaties. Welzijn is een belangrijke verklarende factor voor de werkende status, en ook de omgekeerde causaliteit wordt bevestigd. Voorts is psychologisch kapitaal een belangrijke verklarende factor voor welzijn.

In deze analyse wordt dus welzijn als verklarende factor genomen voor de arbeidsmarktsituatie, waarbij psychologisch kapitaal mede-verklarend is voor welzijn. Veruit de meeste studies over de relatie arbeidsmarktsituatie en welzijn concentreren zich op de invloed van de eerste op de tweede: welk effect heeft werkloosheid op het welzijn en waarvan is dit effect afhankelijk. Een uitzondering is Clark e.a (2000). Zij laten met behulp van paneldata zien dat welzijn daalt door werkloosheid. Zij toetsen vervolgens of de mate van daling in welzijn voor werklozen ook weer invloed heeft op de herintredkans, waarvoor zij ook aanwijzingen vinden. Degenen die dus het sterkst

getroffen worden door werkloosheid in hun welzijn, hebben vervolgens ook weer een kleinere herintredekans.

Hiermee komen we wederom op het punt van het zelfversterkende effect van werkloosheid (hysterese). Ook voor psychologisch kapitaal geldt dat er vele studies zijn die de andere causaliteitsrichting onderzoeken dan waar deze studie zich op richt. Ook hiervoor bestaat een specifieke overzichtstudie met een meta-analyse die veel parallellen vertoont met de eerder besproken studie van Kanfer e.a. (2001), zoals het gebruik van gemiddelde correlatie-coëfficiënten om indicaties te geven van verbanden over de diverse studies heen. Deze studie van McKee-Ryan e.a. (2005) richt zich dus op de effecten van werkloosheid op allerlei psychologische factoren. Ook hier richt zich deze studie niet exclusief op panelanalyses, zodat causaliteitsproblemen een rol kunnen spelen. Wel wordt een apart onderscheid gemaakt tussen studies met cross-sectie en panelanalyses; iets wat in Kanfer e.a. (2001) niet gebeurt. *Mental health* blijkt een significant negatieve correlatie te hebben met werkloosheid, zowel in cross-sectie- als panelanalyses. Ook McFadyen en Thomas (1997) noemt een groot aantal studies die aantonen dat gedurende werkloosheid probleemoplossend vermogen, motivatie, zelfwaardering en *self-efficacy* achteruit gaan. Zij spreken in dit verband over “*scarring*”.

Zowel voor het effect van psychologisch kapitaal op de arbeidsmarktstatus, als de omgekeerde relatie is in de literatuur de nodige bevestiging. Er zijn ook individuele studies die naar beide causaliteitsrichtingen kijken. Hiervoor is reeds Cole (2006) besproken die dit doet met behulp van een simultaan model. Er zijn ook studies met paneldata die beide verbanden onderzoeken en daarvoor effecten vinden. Voor Nederland geldt dit bijvoorbeeld voor Taris (2002).

Dit wederzijdse verband van verslechtering van psychologisch kapitaal en daaruit voortkomende verminderde baankansen kan een verklaring zijn voor het veel waargenomen feit dat werkloosheid een zelfstandig effect heeft op baankansen (hysterese). Een eerste verklaring hiervoor is dat werkgevers een langere werkloosheidsduur als een signaal zien van mindere kwaliteiten, die niet gemeten wordt via de harde factoren. Dat motivatie en psychologisch kapitaal daadwerkelijk een effect blijken te hebben op de baankansen, versterkt deze mogelijke verklaring. Het verband wordt nog versterkt als gedurende de werkloosheidsperiode het psychologisch kapitaal ook nog eens achteruit gaat. Een andere - nauw gerelateerde - verklaring is dat zoekactiviteiten als een soort zelfbescherming afnemen naarmate men langer werkloos is, om te voorkomen dat men voortdurend wordt afgewezen (zie bijvoorbeeld de Witte, 1993 en een compact overzicht in Rosholm en Toomet, 2005). Caplan e.a. (1989), Feather en Davenport (1981) en Vinokur en Caplan (1987) laten zien dat juist degenen die in het begin het meest intensief zoeken en het meest gemotiveerd zijn, ook het grootste risico lopen om als de werkloosheid voortduurt, flink in te boeten op hun psychologisch kapitaal en welzijn. Een zekere mate van afstand houden voorkomt een grote daling van welzijn. Uit Wanberg e.a. (2005) blijkt dat degenen met een lager zelfbeeld en emotionele stabiliteit het zoeken naar een baan sneller opgeven bij mogelijke afwijzingen.

Uit al deze mechanismen blijkt hoe nauw beide causaliteitsrichtingen met elkaar verbonden zijn. Dit vergroot de noodzaak van beleidsinterventies om zelfversterkende mechanismen te doorbreken. Op het beleid gaan we in hoofdstuk 4 verder in.

De studies die hiervoor besproken zijn, hebben vrijwel alle betrekking op werklozen en niet op arbeidsongeschikten. Op dit laatste terrein bestaat een uitgebreide Britse overzichtstudie (Waddell e.a., 2003), waarin een groot aantal studies behandeld worden

die ingaan op uitstroomkansen voor arbeidsongeschikten. Conclusie is dat psychologische factoren een belangrijke rol spelen. Dit geldt dus voor werklozen, maar evenzeer voor arbeidsongeschikten.

Naast meer kwantitatief getinte studies, zijn er zeker ook voor Nederland diverse meer kwalitatief getinte studies die aandacht besteden aan psychische factoren als belemmering voor herintreding van uitkeringsgerechtigden. Een overzicht van dergelijke studies voor werkzoekenden wordt gegeven in Rodenburg e.a. (2004). Zij hebben in dit overzicht veel aandacht voor zachte factoren. Gezondheid wordt daarbij als belangrijkste belemmering gekenschetst en psychische problemen als nummer twee. Zij baseren dit onder meer op Post en Bakker (2000) waarin wordt geconstateerd dat ruim een kwart van de onderzochte bijstandcliënten last heeft van psychosociale problemen zoals depressiviteit, fobieën en persoonlijkheidsstoornissen. Hospers e.a. (1998) komen tot een score van 20%. Bovendien nemen zij waar dat dit aandeel snel groeit naarmate men langer in de bijstand zit. Bij vrouwen en hoofden van eenoudergezinnen is het aandeel met psychische klachten eveneens hoger. Ook deze meer kwalitatieve studies bevestigen dus het belang van psychologisch kapitaal bij reïntegratie.

3.5 SOCIAAL KAPITAAL

Het ligt voor de hand dat naarmate iemand een breder sociaal netwerk heeft, dit de kans op een baan vergroot. Dit netwerk kan op verschillende manieren het vinden van werk vergemakkelijken. In de eerste plaats vindt werving van personeel door bedrijven vaak langs informele weg plaats. Men vraagt bijvoorbeeld aan medewerkers of zij iemand kennen of medewerkers tippen uit eigen beweging mensen uit hun kennissenkring over een vacature. Maar het is ook denkbaar dat van het deel uitmaken van een netwerk een normerend effect uitgaat. Als binnen het netwerk het hebben van een baan de norm is, dan zal dit een stimulerend effect hebben op de inspanningen om een baan te vinden bij degenen die werkloos zijn. De keerzijde hiervan is dat als binnen een netwerk het niet hebben van betaald werk de norm is, hiervan juist een negatief effect uitgaat op de zoekintensiteit. Door Engbersen, Schuyt, Timmer en Van Waarden (1995) is in het verleden gewezen op het bestaan van een werkloosheidscultuur in sommige wijken waarin de overgrote meerderheid geen baan had, die zelfs tussen generaties tot zelfbestendiging van werkloosheid leidt. Dus netwerken zijn niet per definitie gunstig voor het vinden van betaald werk. Culturele aspecten zijn dus nauw verweven met de rol van netwerken op de arbeidsmarkt. Overigens zijn er ook studies die het belang van een werkloosheidscultuur sterk relativeren. In een Zweedse studie van Nordenmark (1999) wordt enerzijds vastgesteld dat werkloosheid is geconcentreerd onder bepaalde families en sociale netwerken, maar anderzijds ook dat onder groepen met een hoge concentratie van werkloosheid het werkethos niet verschilt van dat bij andere groepen. De conclusie uit die studie is dat het voornamelijk structurele factoren zoals opleidingsniveau zijn die leiden tot werkloosheid. Omdat binnen een sociaal netwerk de kenmerken van mensen betrekkelijk weinig variatie zullen vertonen, leiden deze structurele factoren ook tot concentratie van werkloosheid.

Sociale netwerken komen niet uit de lucht vallen. Mensen kunnen meer of minder bedreven zijn in het leggen en onderhouden van de juiste contacten. Voor een deel heeft dit te maken met factoren als karaktereigenschappen (bijvoorbeeld is men introvert of extravert), het ouderlijke milieu en de opleiding. Voor zover het ontwikkelen en onderhouden van een sociaal netwerk als een vaardigheid kan worden gezien die kan

worden aangeleerd, kan van menselijk kapitaal worden gesproken. Hier overlappen dus de begrippen sociaal en menselijk kapitaal. Maar er is ook een verwevenheid tussen culturele en sociale aspecten. Zo komt uit de literatuur (zie Gravesteyn e.a., 2007, voor een overzicht) naar voren dat het normen- en waardenpatroon waarmee veel allochtonen zijn opgevoed, kunnen leiden tot een bescheiden opstelling tijdens sollicitatiegesprekken. Men denkt dat dit beleefd overkomt en de kansen vergroot, maar werkgevers interpreteren het als gebrek aan enthousiasme en assertiviteit.

Naast persoonlijke factoren spelen ook externe factoren een rol. Langdurig uitkeringsgebruik kan leiden tot minder sociale contacten en daardoor mogelijk ook tot minder contacten die relevant zijn voor een baan. De vermindering van de contacten kan het gevolg zijn van minder bestedingsmogelijkheden die leiden tot het opzeggen van het lidmaatschap van verenigingen, van depressiviteit als gevolg van het niet kunnen werken of van vermindering of beëindiging van contacten door kennissen. Hatala (2007) noemt een aantal studies die aanwijzingen geven dat sociale netwerken kleiner worden naarmate mensen langer in een uitkering zitten (Garber, 1999; Amundsen en Borgen, 1987). Daarbij wordt aangetekend dat vermindering van de baankans naarmate men langer uitkeringsgerechtigd is, ook een selectie-effect kan weerspiegelen. Stel dat kenmerk x een positieve invloed heeft op de baankans en tijdens de uitkeringsperiode niet verandert. Dan zullen geleidelijk steeds meer mensen uitstromen met een relatief gunstige score op x , waardoor een groep overblijft die steeds minder kansrijk is. In econometrische studies kan dit voor een deel opgevangen worden door te corrigeren voor de invloed van kenmerken als leeftijd en opleiding. Maar aan te nemen is dat ook niet waargenomen factoren een rol spelen. Toepassing van speciale econometrische methoden om ook daar zo goed mogelijk voor te corrigeren, leidt in de meeste gevallen tot een duidelijke afname van de duurzaamheid van de baankans.

In sommige studies wordt onderscheid gemaakt tussen sterke en zwakke banden. Sterke banden zijn persoonlijk en intensief, zoals met familie en kennissen. Uit door Hatala (2007) aangehaalde studies blijkt dat lager opgeleiden en gemarginaliseerde groepen bij het zoeken naar werk voornamelijk gebruik maken van deze sterke banden die echter juist weinig effectief blijken te zijn. Zwakke banden zijn wel effectief. Zoals we hiervoor hebben gezien kan de directe omgeving zelfs een averechts effect hebben. Overigens is denkbaar dat sociaal milieu van invloed is op de rol van zwakke banden. In hogere sociale milieus biedt de directe omgeving wellicht wel veel aanknopingspunten voor het vinden van een baan, omdat de mensen uit de directe omgeving dan zelf een breder netwerk zullen hebben. Het hangt er dan ook vanaf hoe je de sterkte van het netwerk precies meet. Het gaat er niet alleen om wie je kent, maar ook (of misschien wel juist) om de personen die tot het netwerk behoren van de mensen die je kent.

Het feit dat het sociale netwerk van een persoon afhankelijk kan zijn van een groot aantal factoren (waaronder de tijd die de persoon al in de uitkering zit) bemoeilijkt de meting van het effect van het netwerk op de baankans. De baankans en de sterkte van het sociale netwerk beïnvloeden elkaar wederzijds en worden elk weer beïnvloed door (deels dezelfde) andere factoren. Studies die uitsluitend kijken naar het causale verband van netwerk naar baankans kunnen dan tot verkeerde conclusies leiden. Als in dat geval een positieve correlatie wordt gevonden, sluit dit niet uit dat het causale verband juist andersom ligt.

In een recent artikel van Hatala (2007) wordt een Canadees experiment beschreven waarbij sommige bijstandsccliënten een aanvulling kregen op de dienstverlening. Deze aanvulling bestond uit een zogenoemd 'job search management system'. Dit systeem is

bedoeld om cliënten de nodige stappen te laten doorlopen om een baan te vinden. Eén van de onderdelen van het systeem is de 'job search board' waarmee zowel de consultant als de cliënt de zoekactiviteiten en het aantal gemaakte contacten kan monitoren. Ook de relevantie van contacten voor het zoekproces kan hiermee worden vastgesteld. Bij onvoldoende (relevante) contacten kunnen nadere interventies worden gepleegd die als sollicitatietraining kunnen worden gezien.

Er was sprake van willekeurige toewijzing van de extra faciliteit aan een groep van 132 cliënten, waarvan 40 hierover de beschikking kregen en de resterende 90 niet. Aan de hand van een 'Social Network Strength formula' werd voor beide groepen de sterkte van het sociale netwerk voor en na deelname gemeten. De geringe omvang van de groep is uiteraard een beperking van het onderzoek.

De uitkomsten wijzen uit dat de sterkte van het netwerk significant positief gecorreleerd is met het vinden van een baan. Dit moet geïnterpreteerd worden als een aanwijzing voor een effect van netwerken op de reïntegratiekans, maar het is geen hard bewijs. Daarvoor had men baankansen en sterkte van het netwerk voor en na de interventie moeten meten. Opvallend genoeg is er geen significante correlatie gevonden tussen de sterkte van het netwerk en de uitkeringsduur. Dit kan te maken hebben met de geringe steekproefomvang. Ook denkbaar is dat het verband houdt met het feit dat cliënt ook andere uitstroombestemmingen kunnen hebben dan een baan.

Mouw (2003) geeft een overzicht van studies naar het effect van sociale netwerken op de baankans van werklozen. Veelal concluderen deze studies dat er een positief effect uitgaat van de sterkte van het sociale netwerk op de baankans. Maar Mouw vindt in zijn eigen empirische onderzoek aanwijzingen voor de hypothese dat het gevonden effect van sociale netwerken op de baankans een schijninvloed is die wordt veroorzaakt door het feit mensen die als gevolg van structurele kenmerken zoals opleiding een hogere baankans hebben veelal vrienden en kennissen zullen hebben die ook deze gunstige kenmerken hebben. Volgens deze studie hebben mensen met een sterker sociaal netwerk een hogere baankans, maar worden zowel de sterkte van het netwerk als de baankans bepaald door structurele kenmerken. Er is geen causaal verband van sociaal netwerk naar baankans. Dit komt dus overeen met de bevindingen uit de studie van Nordenmark. Maar zowel de studie van laatstgenoemde als die van Mouw kunnen worden bekritiseerd op de gebruikte methodiek.

Aan een (Zweedse) studie van Korpi (2001) hechten we wat dat betreft meer waarde. In deze studie wordt ook een significant effect van netwerken op de baankans gevonden. Maar tevens blijkt uit deze studie dat de sterkte van netwerken in belangrijke mate wordt bepaald door factoren die ook direct de baankans bepalen. Er wordt rekening gehouden met niet-waargenomen factoren die beide grootheden beïnvloeden. Door correctie voor de daaruit voortvloeiende selectie-onzuiverheid wordt het gevonden effect van netwerken zwakker, maar dit blijft significant.

Hatala evalueert op basis van een experiment de effecten van een interventie gericht op versterking van de netwerken van de uitkeringsgerechtigden. Ook hij vindt aanwijzingen voor een positief effect van sociale netwerken op de baankans. De interventie leidt tot versterking van de sociale netwerken en tevens tot verhoging van de baankans. Door de experimentele opzet kunnen deze effecten in beginsel zuiver worden gemeten. Maar door de geringe steekproefomvang en de wijze waarop de analyses zijn uitgevoerd, kunnen er toch geen harde conclusies uit dit onderzoek worden getrokken.

Op basis van de beschikbare informatie concluderen we dat er enige aanwijzingen zijn dat de sterkte van het sociale netwerk waarover men beschikt een positieve invloed heeft op de baankans. Maar ook duidelijk is dat de sterkte van het sociale netwerk voor een belangrijk deel door dezelfde factoren wordt bepaald als de baankans. Deels gaat het hierbij om kenmerken waarover veelal data beschikbaar zijn, maar deels ook om niet-waargenomen factoren. Correctie hiervoor is wel mogelijk, maar stelt hoge eisen aan de data. Als rekening wordt gehouden met de endogeniteit van de sterkte van het sociale netwerk, dan wordt de gevonden invloed hiervan kleiner dan zonder de correctie. Waarschijnlijk zijn ook kenmerken van het netwerk van belang. Als familieleden en kennissen ook voornamelijk werkloos zijn, zijn deze sterke sociale banden vermoedelijk weinig effectief voor het vinden van een baan. Zwakke banden met mensen die in meer direct contact staan met werkgevers zijn mogelijk van meer belang.

3.6 CULTUREEL KAPITAAL

In hoofdstuk 2 is naar voren gekomen dat cultureel kapitaal in dit verband een lastig te hanteren begrip is. In deze paragraaf geven we een praktische invulling door specifiek te kijken naar de positie van allochtonen. We doen dit consequent in relatie tot andere zachte factoren. Vraag is steeds of de invloed van deze andere zachte factoren voor allochtonen anders uitpakt dan voor autochtonen. Cultureel kapitaal is dus zo vertaald dat een verschillende culturele achtergrond er toe leidt dat andere zachte factoren anders uitwerken. Denkbaar is bijvoorbeeld dat de invloed van de directe sociale omgeving voor allochtonen groter is dan voor autochtonen vanuit hun meer collectivistische culturele achtergrond.

In Nederland zijn de laatste jaren diverse onderzoeken op dit terrein uitgevoerd (van Hooft e.a., 2002, 2003 en 2004). Het theoretische kader dat daarbij is gehanteerd, is vaak een combinatie van de *theory of planned behaviour* en *expectancy value theory*. De analyse is vaak zo opgebouwd dat achtereenvolgens werkzoekintentie, werkzoekgedrag en soms ook baankans geanalyseerd worden. De intentie is dan onderliggend aan het gedrag. Bij de verklaring zijn er ook een aantal terugkomende factoren zoals werkattitude (arbeidsethos), druk vanuit de sociale omgeving, financiële druk en *self-efficacy*.

De aard van de doelgroepen was hierbij iets verschillend. Bij Van Hooft e.a. (2002) gaat het om voormalige uitzendkrachten (zowel werkenden als werklozen), waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt niet heel groot is. Van Hooft e.a. (2003) betreft wel volledig uitkeringsgerechtigden en ook paneldata. Bij van Hooft e.a. (2004) gaat het om een vergelijking van mensen met een Turkse achtergrond met autochtonen. Ondanks deze diversiteit zijn er toch een aantal opvallende overeenkomsten in de uitkomsten. Sociale druk speelt een belangrijkere rol bij allochtonen dan bij autochtonen, terwijl werkattitude juist een grotere voorspelwaarde heeft bij autochtonen. Voorts blijkt dat *self-efficacy* een grotere voorspellende rol speelt bij allochtonen. Tegelijkertijd geldt dat allochtonen lager scoren op deze *self-efficacy*. Zij hebben minder vertrouwen dat het zoeken naar werk ook tot resultaten zal leiden. Hier ligt dus een belangrijk knelpunt voor deze groep. Van Hooft e.a. (2004) hebben ook een nadere analyse uitgevoerd van deze *self-efficacy* onder personen met een Turkse achtergrond. Daaruit blijkt dat de mate van geïntegreerdheid en beheersing van de Nederlandse taal een positieve invloed hierop hebben. Deze laatste uitkomst is nauw verwant aan Australisch onderzoek onder werkloze minderheden (Nesdale en Pinter, 2000). De perceptie op de acceptatie door de dominante cultuur is hier

een belangrijke verklarende factor voor *self-efficacy*. Deze acceptatie werkt ook direct door in het zoekgedrag.

Dat culturele verschillen ook een rol spelen bij reïntegratie van arbeidsongeschikten komt naar voren in de studie van Molenaar-Cox en Cuelenaere (2006). Weliswaar gaat het hier om het eerste ziektejaar, maar de geconstateerde culturele verschillen zullen naar verwachting zeker ook een rol spelen bij arbeidsongeschikten. Zij refereren naar ander onderzoek waaruit blijkt dat de hervattingsdrempel bij allochtonen hoger ligt, waardoor reïntegratie moeizamer verloopt en allochtonen uiteindelijk een hoger WAO-risico lopen. Het onderzoek van Molenaar-Cox en Cuelenaere heeft als doel meer inzicht te verkrijgen in de achtergronden hiervan. Daarbij is gebruik gemaakt van bestudering van reïntegratieverslagen en interviews met beoordelaars. Uit dit onderzoek komen (culturele) verschillen naar voren tussen autochtonen en allochtonen. Zo verloopt de communicatie met de (bedrijfs)arts vaak moeizamer bij allochtonen, waarbij taal zeker een rol speelt, maar ook een meer afwachtende houding van allochtonen. Tevens wordt een meer passieve houding ten opzichte van de eigen gezondheidssituatie geconstateerd. Klachten worden meer als gegeven beschouwd en de algemene houding is minder gericht op de transitie terug naar werk.

3.7 GEZIN

Dat er een relatie is tussen gezinsituatie en arbeidsmarktsituatie komt naar voren uit een aantal beschrijvende cijfers die in Beckers en van der Valk (2005) worden gepresenteerd. De arbeidsparticipatie onder moeders met kleine kinderen en partner is 1,5 keer zo hoog dan onder moeders zonder partner. Voor alleenstaande moeders zal het moeilijk zijn om het zorgen voor kleine kinderen te combineren met werk. Als de kinderen naar de basisschool gaan, participeren moeders met en zonder partner even vaak. Voorts geldt dat de werkloosheidsgraad onder alleenstaande moeders twee keer zo hoog is als onder moeders met partners. Bij alleenstaande vaders is dit 1,5 keer zo hoog dan vaders met partner.

Naast onderzoek naar arbeidsmarktstatus bestaat ook onderzoek dat kijkt naar de invloed van gezinsituatie op het zoekgedrag van werklozen. Ook hier is een parallelle uitkomst terug te vinden. Het feit dat men een alleenstaande moeder is, blijkt een negatief effect te hebben op de mate van zoeken (Klein Hesselink en Smulders, 2005). Hierbij zijn diverse redenen te bedenken. Zeer wel denkbaar is dat zij minder tijd hebben, omdat een relatief groot deel van hun tijd wordt bezet door zorgtaken. Tevens is denkbaar dat men de stimulans mist van een partner om te zoeken. Een aanwijzing voor dit laatste is dat het effect van sociale druk in een gezinsituatie groter is, dan in het geval men single is (van Hooft e.a., 2002). Een andere reden is dat men moeite kan hebben om de zorg voor de kinderen uit handen te geven. Hekelaar e.a. (2001) geven aan dat ruim een derde van de bijstandmoeders in het onderzoek weinig voelt voor kinderopvang of buitenschoolse opvang en bijna eenderde liever thuisblijft dan de kinderen door derden te laten opvangen.

Betekent dit automatisch dat de baankans bij degenen met een partner altijd hoger ligt? Dit is niet het geval. Ten eerste heeft de boven geschetste situatie betrekking op de aanwezigheid van (kleine) kinderen, wat bij alleenstaanden zwaarder doorweegt. Ten tweede geldt dat het inkomen van andere leden in het huishouden een rol kan spelen bij het zoekgedrag van degenen met een partner. Denkbaar is dat naarmate dit andere

inkomen hoger is, ook de gevoelde noodzaak tot zoeken lager ligt. Eerder zagen we dat financiële druk in ieder geval een rol speelt bij het zoekgedrag. Een andere aanwijzing is dat in geval er twee of meer inkomens in het huishouden zijn dat WW-ers dan minder hard zoeken (Klein Hesselink en Smulders, 2005). Een andere aanwijzing hiervoor wordt gegeven in Hof en Jehoel-Gijsbers (2003). WW-ers met een partner hebben een kleinere kans op werkhervatting dan degenen zonder partner. Dit is los van het effect van kinderen dat ook in deze multivariate analyse is meegenomen.

De verbanden liggen dus genuanceerd. Dit blijkt ook uit het volgende. Er is namelijk ook panelonderzoek uitgevoerd dat zich concentreert op de effecten van “life events”, zoals scheiding, op de werkloosheid. Een dergelijke Nederlandse studie is die van Kalmijn (2005). Deze studie geeft aan dat scheiding de kans op werkloosheid vergroot, evenals de kans op instroom in ziekteverlof en arbeidsongeschiktheid. Hij verwijst ook naar ander onderzoek, bijvoorbeeld in Duitsland (Kraft, 2001) dat tot soortgelijke conclusies komt. Blijkbaar kan een scheiding tot hogere instroomrisico’s in een uitkering leiden, maar is de uitstroomkans ook weer hoger als er geen partner met een inkomen is.

Wanneer de uitkomsten van deze paragraaf worden gecombineerd kan gesteld worden dat reïntegratiekansen het grootste zijn voor degenen die een partner zonder inkomen hebben en voor alleenstaanden zonder zorgtaken.

3.8 CONCLUSIES

Voor het beoogde onderzoeksdomein is een groot aantal studies beschikbaar, al wisselt dit per onderscheiden cluster. Zo is bij psychologisch kapitaal het aantal studies zeer groot en bij cultureel en sociaal kapitaal beperkt. Wel is het aanbod van studies dat zich (exclusief) richt op de andere causaliteitsrichting, zoals de invloed van werkloosheid op gezondheid, nog groter. Een belangrijk deel van de studies werkt met paneldata, waarbij vaak meer duidelijkheid wordt verschaft over het causaliteitsprobleem.

De belangrijkste conclusies voor de verschillende clusters zijn weergegeven in onderstaande tabel 3.3.

Voor alle factoren geldt dat er duidelijke aanwijzingen zijn dat deze een rol spelen. Welke factoren nu meer van belang zijn dan andere, is echter lastig aan te geven, omdat er weinig onderzoek is waarin de diverse factoren tegelijkertijd in beschouwing worden genomen en onderling het belang wordt afgewogen. Wel komt zowel uit kwantitatief als kwalitatief onderzoek naar voren dat gezondheid en psychologisch kapitaal in ieder geval belangrijk zijn. Dit zijn echter ook twee zachte factoren die vaak in onderzoek terugkomen. Voor andere zachte factoren, zoals sociaal kapitaal geldt dit minder, en is het dus nog lastiger om iets over het belang hiervan te zeggen.

Tabel 3.3 Beschikbaarheid en uitkomsten effecten zachte factoren op reïntegratiekansen

Terrein	Effecten op zoekgedrag en baankans
Gezondheid	Grote mate van consensus in de literatuur dat gezondheid een rol speelt voor de reïntegratiekansen, ongeacht methode (cross-sectie/longitudinaal), nationaal vs. internationaal onderzoek, type uitkering. In kwalitatief Nederlands onderzoek bij gemeenten komt dit zelfs als belangrijkste knelpunt naar voren voor herintrede. Bij verslaving eveneens effect, maar wel onduidelijkheid over causaliteitsrichting.
Motivatie	De effecten op zoekgedrag zijn overtuigender dan bij baankans. Sociale steun en druk spelen ook een rol.
Psychologisch kapitaal	Hier is een grote mate van variatie aan gebruikte indicatoren, vaak ook binnen dezelfde studies. In veel gevallen wordt voor minstens 1 van deze indicatoren een effect gevonden. Voor andere indicatoren gaat dit dan weer niet op. Al met al wordt het belang van psychologisch kapitaal bevestigd, maar verschilt dus de "uitingsvorm" vaak per studie. Voor het veel gebruikte <i>self-efficacy</i> wordt vaak een effect gevonden.
Sociaal kapitaal	Op basis van de (beperkte) beschikbare informatie geldt dat er aanwijzingen zijn dat de sterkte van het sociale netwerk een positieve invloed heeft op de baankans. Verstoring is dat de sterkte van het sociale netwerk voor een belangrijk deel door dezelfde factoren wordt bepaald als de baankans.
Cultureel kapitaal	<i>Self-efficacy</i> en sociale druk hebben een groter effect op zoekgedrag bij etnische minderheden (terwijl men juist lager scoort op <i>self-efficacy</i>).
Gezinsverband	Eenouder situatie heeft negatief effect, met name als dit gekoppeld is aan zorgtaken die belemmerend werken voor het vinden van een baan. Voorts geldt dat er minder hard gezocht wordt als er minstens twee inkomens in een gezin zijn.

4 BELEID

4.1 INLEIDING

Beleidsinstrumenten kunnen invloed hebben op zachte factoren. Sommige beleidsinstrumenten zijn hier ook direct op gericht. Ook bij het reguliere instrumentarium kunnen dergelijke effecten optreden, en kunnen deze een belangrijke rol spelen bij de effectiviteit van het instrument voor de arbeidsmarktkansen. In paragraaf 4.2 gaan we nader in op de relatie tussen beleidsinstrumenten en zachte factoren. Zachte factoren kunnen ook een belangrijke rol spelen bij de selectie van cliënten die voor de toepassing van beleid in aanmerking komen. In paragraaf 4.3 gaan we nader in op de rol van zachte factoren bij profiling.

4.2 BELEIDSINSTRUMENTEN EN ZACHTEN FACTOREN

In deze paragraaf wordt de relatie tussen beleid en zachte factoren gestructureerd aan de hand van typen beleidsinstrumenten. Voorzover dit reguliere beleidsinstrumenten betreft, gaat het dan enkele om de behandeling van studies die ook expliciet aandacht besteden aan de relatie met zachte factoren. Dit kan betekenen dat gekeken wordt naar de effecten op zachte factoren. Tevens is denkbaar dat gekeken wordt of het type deelnemers naar kenmerken op zachte factoren ook weer invloed heeft op de effectiviteit. Leidt bijvoorbeeld een hogere motivatie tot een hogere (netto) effectiviteit? Op voorhand kan reeds gesteld worden dat over dit laatste type vragen minder onderzoek beschikbaar is dan onderzoek dat zich richt op de effecten van instrumenten op zachte factoren. De beleidsinstrumenten die zodanig zijn opgezet dat deze zich ook expliciet richten op zachte factoren, krijgen uiteraard extra aandacht. Onderzoek voor dit type instrumenten wordt ook reeds behandeld als alleen gekeken wordt naar arbeidsmarkteffecten en de tussenschakel van zachte factoren minder in beeld komt.

Scholing

Scholing van werkzoekenden is gericht op het vinden van een baan. Een van de neveneffecten – wat overigens ook direct kan doorwerken op de reïntegratiekans – is dat zachte factoren worden beïnvloed. Scholing geeft structuur aan de dag en kan de cursist meer het gevoel geven dat men doelgericht bezig is. Voorts ontmoet men anderen, zodat men in een sociale omgeving moet functioneren. Denkbaar is dat al deze factoren gunstig zijn voor zachte factoren als psychologisch kapitaal in vergelijking met een situatie van werkloosheid zonder scholing. Begin jaren '80 heeft hiervoor een toets plaatsgevonden in het Verenigd Koninkrijk voor wat betreft het Youth Opportunity Scheme, de voorloper van het Youth Training Scheme (Oddy e.a., 1984). Creed e.a. (1996) gaan in op de effecten van een duale training voor jonge werklozen in Australië. Beide studies gebruiken meerdere zachte factoren als resultaatvariabelen. Uit beide evaluaties komen positieve effecten naar voren op een deel hiervan. Creed e.a. (1996) vinden bijvoorbeeld een positief effect op zelfwaardering, maar niet op *psychological distress*. Vuori en Vesalainen (1999) vinden juist weer wel een gunstig effect van scholing op *psychological distress*. Dit gematigd positieve beeld van de effecten op zachte factoren spoort met een overzicht van andere studies die Creed e.a. (1996) in de inleiding van hun eigen

onderzoek geven. Creed e.a. (1996) hebben ook onderzocht of de positieve effecten die zij vinden zich in sterkere mate voordoen bij de groepen die voorafgaand het laagste scoren op de gemeten psychologische factoren. Dit blijkt niet het geval te zijn.

Minder is bekend over de situatie na de scholing. Verdwijnt het positieve effect van scholing op dergelijke psychologische factoren snel als de scholing is afgerond? Creed e.a. geven in hun inleiding enkele voorbeelden van studies waarbij de effecten in ieder geval deels beklijven. Daar staat tegenover dat Vuori en Vesalainen in ieder geval geen grotere baankans vinden voor degenen die geschoold zijn. Dit spoort met het algehele beeld van de effectiviteit van scholing voor reïntegratie, waarvan de effecten niet heel groot zijn (De Koning e.a., 2004). Indien de effecten op zachte factoren na afloop van de training heel groot zouden zijn, zou toch verwacht kunnen worden dat dit ook doorwerkt in de resultaten voor reïntegratie. Hieruit zou men kunnen concluderen dat deze effecten op zachte factoren beperkt zijn, maar studies die de mechanismen scholing – zachte factoren – baankans tegelijkertijd in beschouwing nemen, zijn vrijwel niet te vinden. Een uitzondering hierop is de studie van Vollaard en Koning (2000) waarin naar voren komt dat de netto effectiviteit van scholing hoger is in het geval men geen uitkering heeft. Zij zien dit als een belangrijke indicatie dat motivatie de effectiviteit van beleidsinstrumenten vergroot.

Sancties

Sancties en daaraan gekoppelde monitoring zijn direct gericht op de motivatie van werkzoekenden. Voorzover geen actief zoekgedrag wordt vertoond heeft dit implicaties. Aan sancties en daaraan gekoppelde monitoring is reeds uitgebreid aandacht besteed in een eerdere overzichtstudie (Zandvliet e.a., 2006). Het beeld dat daaruit naar voren komt, is dat deze instrumenten effectief zijn: de plaatsingskans wordt vergroot en voorzover dit is onderzocht, zijn deze effecten ook blijvend op langere termijn. Naar verwachting is motivatie hier een cruciale intermediaire factor. Slechts weinig studies besteden expliciet aandacht aan deze intermediaire factor. Voorzover dit wel het geval is, gaat het dan om meer kwalitatief getint enquête-onderzoek. Een voorbeeld is de Australische studie van Eardly e.a. (2005). Ongeveer tweederde van de gesanctioneerden geeft aan dat men harder is gaan zoeken naar werk. Anderzijds geeft 27% weer aan dat men juist minder heeft geïnvesteerd in baanzoekten (waarbij de beperking in middelen een rol speelt). In Rayner e.a. (2000) wordt een effect op het zoekgedrag bevestigd, maar wordt dit tegelijkertijd als beperkt gekenschetst. Overigens kan dit effect op de motivatie niet alleen bij de gesanctioneerden plaatsvinden, maar ook bij degenen die niet gesanctioneerd worden, doordat van sancties een bredere dreiging uitgaat. Enquête-onderzoek onder (nog) niet gesanctioneerde werkzoekenden bevestigt dit (BMRB, 2005).

In deze meer kwalitatief getinte enquête-onderzoeken, is soms ook aandacht besteed aan (neven-)effecten van sancties op andere zachte factoren, zoals gezondheid, en sociaal kapitaal. Eardly e.a. (2005) besteden hier ruim aandacht aan. Ongeveer een kwart geeft aan dat men door de sanctie bezuinigt op medische zorg die men wel nodig denkt te hebben. 13% gebruikt meer alcohol en drugs. Bij een kwart kwam hun relatie onder druk te staan en ruim 40% bezuinigt op hobby's en sociale activiteiten. Vincent (1998) constateert bij gesanctioneerden in de UK veel frustratie en stress. Het betreft hier een kleinschalig onderzoek onder enkele tientallen gesanctioneerden.

Work first

Een groot deel van de Nederlandse gemeenten maakt inmiddels gebruik van maatregelen waarvoor de verzamelterm ‘Work First’ wordt gebruikt¹². Veelal bestaan de maatregelen uit twee componenten. In de eerste plaats dienen de betrokkenen gedurende een deel van hun tijd eenvoudig werk te doen (vaak bij de sociale werkvoorziening). Soms wordt geen uitkering meer verstrekt, maar komen de betrokkenen tijdelijk in dienst van de organisatie waar zij de werkzaamheden moeten verrichten. De verplichting om eenvoudig werk te verrichten in ruil voor een inkomen, kan een prikkel geven om regulier werk te zoeken. Men kan dit zien als versterking van de motivatie. De tweede component van Work First initiatieven wordt gevormd door hulp bij het vinden van een reguliere baan, bijvoorbeeld in de vorm van sollicitatietraining. Men kan dit beschouwen als investering in sociaal kapitaal.

In een onderzoek van het Bureau Onderzoek Gemeente Groningen naar een Work First instrument gericht op jongeren in de gemeente Groningen (Beukeveld e.a., 2005) zijn aanwijzingen gevonden voor een positief effect op de uitstroom uit een uitkering. Op de instroom in de bijstand, echter, kon geen zichtbaar effect worden vastgesteld. In een onderzoek naar het Work First instrument in Alkmaar (‘Loon boven uitkering’) kwamen juist aanwijzingen naar voren voor een instroom-beperkend effect, terwijl het effect op de uitstroom gering leek (Gravesteyn e.a., 2007). Mogelijk heeft het verschil met Groningen te maken met het feit dat de maatregel in Alkmaar zich op een andere leeftijdsgroep richt (23 tot 50 jaar). Een ander verschil is dat in Alkmaar het accent meer op de werkcomponent ligt, terwijl in Groningen de activiteiten gericht op het vinden van regulier werk een groter gewicht lijken te hebben.

Sociale tewerkstelling

Voor wat betreft sociale tewerkstelling hebben Rubbrecht e.a. (2005) een uitgebreide studie uitgevoerd voor Vlaanderen, waarin naast plaatsingseffecten ook aandacht wordt besteed aan effecten op diverse zachte factoren als gezondheid en de gezinsituatie. Bovendien worden deze effecten ook op langere termijn gemeten, waardoor duidelijk wordt of bepaalde effecten beklijven, ook als men intussen niet meer op een dergelijke wijze is tewerkgesteld. Voor veel van de opgenomen zachte factoren wordt geen effect gevonden. Uitzondering hierop zijn factoren rondom het gezin, die bij twee van drie vormen van tewerkstelling een positief effect – ook op langere termijn – sorteren. Deelnemers blijken bijvoorbeeld er beter in te slagen om nieuwe partnerrelaties aan te knopen. Voor “fysische” en “psychische zwakte” worden geen effecten gevonden.

Sollicitatietraining

Een bijzondere vorm van scholing is sollicitatietraining. Dit is training gericht op arbeidsmarktkennis en vaardigheden bij de sollicitaties. Soms zijn hierbij vormen ontwikkeld die ook sterk gericht zijn op versterking van de zachte factoren. Deze behandelen we onder het volgende kopje. Bij dit kopje “sollicitatietraining” gaat het om de meer standaardvormen van sollicitatietraining. Ook al gaat het om meer standaardvormen, dan nog ligt het voor de hand dat sommige studies hier een verband

¹² Voor een uitvoeriger beschrijving, inclusief enkele buitenlandse voorbeelden, zie: Stimulansz (2000/2003).

leggen met *self-efficacy* en andere psychologische factoren, omdat dit immers een cruciaal element is bij solliciteren, zoals ook bleek uit de studies die in het vorige hoofdstuk besproken zijn. Twee voorbeelden van dergelijke studies zijn de Bruin (2005) voor Nederland en Vuori en Vesalainen (1999) voor Finland. De effecten van de Finse studie zijn duidelijk positief in termen van baankansen. Er wordt echter geen effect gemeten op de *psychological distress*. Blijkbaar is dit in ieder geval niet het directe mechanisme waarlangs het effect op de reïntegratiekans plaatsvindt. Overigens is zeer wel denkbaar dat als meer specifiek gekeken zou zijn naar sollicitatie *self efficacy* dat dit wel een relevante tussenschakel had kunnen zijn.

De studie van de Bruin (2005) onder cliënten van een reïntegratiebureau vindt geen effecten op *self-efficacy* en psychisch welzijn. Het gaat hier echter om beperkte aantallen respondenten. Wel wordt geconstateerd dat er een significant verschil is tussen degenen die aanvankelijk het laagste scores in zelfvertrouwen (*self efficacy*) en degenen die hoger scores. De eerste groep heeft meer profijt van de maatregel dan degenen die aanvankelijk reeds hoger scores.

Uit het eerder geciteerde artikel van Hatala (2007) blijkt dat cliënten die de beschikking kregen over een 'job search management system' een grotere versterking van hun netwerk lieten zien dan degenen die de standaarddienstverlening kregen aangeboden. Hieruit blijkt dus dat het mogelijk is sociale netwerken te versterken door middel van beleidsprogramma's. Dit lijkt misschien voor de hand liggend, maar het is heel goed denkbaar dat mensen op eigen kracht hun netwerk versterken. Verder is niet uit te sluiten dat in de praktijk juist mensen die hiervoor gemotiveerd zijn en het toch al doen, worden geselecteerd voor deelname aan instrumenten om bijvoorbeeld het sociale netwerk te versterken. Daarom is het door Hatala uitgevoerde experiment interessant, omdat dit dergelijke selectiviteit uitsluit.

Speciale programma's gericht op zachte factoren

Soms zijn ook hele specifieke instrumenten ontwikkeld gericht op bepaalde zachte factoren. In de onderstaande tabel 4.1 is een aantal voorbeelden hiervan gegeven die gericht zijn op psychologisch kapitaal, motivatie en sociaal kapitaal. Gemeenschappelijk in veel van deze programma's is een sterk groepsgewijze aanpak en een combinatie van praktische hulp bij het baanzoeken, met tegelijkertijd versterking van zachte factoren als zelfvertrouwen en motivatie.

Tabel 4.1 Specifieke programma's gericht op psychologisch kapitaal, motivatie en sociaal kapitaal

Programma	Land	Korte beschrijving inhoud
Soft skills pilots	VK	Scholing en sollicitatietraining, met onder meer aandacht ook voor persoonlijke effectiviteit (inclusief zachte factoren als motivatie en zelfvertrouwen). Het gewicht in het programma op deze zachte factoren verschilt per pilot
Rethinking unEmployment	Canada	Intensief programma (8/9 weken full-time) gericht op versterking sociale vaardigheden, motivatie voor een baan, probleemoplossend vermogen en zelfvertrouwen. Tegelijk wordt assistentie verleend door consultant die helpt bij het zoeken van werk
JOBS programma	VS (Michigan Prevention Research Centre)	Training in groepsverband gericht op goede zoekstrategieën, maar ook expliciet op ondersteuning zelfvertrouwen en opvang van tegenslagen (5 * halve dag sessies)
	Finland	
	Ierland	
	Nederland	
Job club	VS	Werkzoekenden sterk in groepsverband laten zoeken: gezamenlijke (sollicitatie)training, doelen stellen, ervaringen delen, informatie doorspelen. Concept mede gericht op voorkomen depressie, versterken sociale netwerken, motivatie en sociale vaardigheden
Training "self-efficacy"	Israël	8 workshops in 2 weken, gericht zelfvertrouwen in eigen kwaliteiten wat betreft baan zoeken
	Australië/UK	Scholing gericht op cognitieve gedragstherapie
Stress management werkzoekenden	VS	Stress management werkzoekenden

Wat is er bekend over de effecten van dergelijke, op zachte factoren toegespitste, programma's? Opvallend is dat voor dit soort programma's relatief veel evaluaties beschikbaar zijn, waarbij aandacht wordt besteed aan de effecten op zachte factoren en/of baankansen. In de bijlage 2 (tabel B2.1) worden de resultaten van deze individuele studies weergegeven. In tabel 4.2 geven we deze resultaten in verkorte vorm weer.

Tabel 4.2 *Specifieke programma's gericht op psychologisch kapitaal, motivatie en sociaal kapitaal*

Programma	Aantal studies in bijlage 2	Methoden	Effecten op zachte factoren	Effecten baankans
Soft skills pilots	1	Geen controlegroep	Gunstig	
Rethinking unEmployment	2	Geen controlegroep; beperkte aantallen		Gunstig
JOBS programma	Groot aantal	(experimentele) controlegroep; grote aantallen	Gunstig	Gunstig in Amerikaanse, Nederlandse en Ierse context Effecten in Finland minder duidelijk
Job club	2	(experimentele) controlegroep; kleine aantallen	Gunstig	Gunstig
Scholing gebaseerd op cognitieve gedragstherapie	2	Controlegroep (waarvan 1 studie experimenteel)	Gunstig	Gunstig
Training "self-efficacy"	1	(Experimentele controlegroep); kleine aantallen	Gunstig	Gunstig
Stress management werkzoekenden	1	(Experimentele controlegroep); kleine aantallen	Gunstig	

In de tabel overheerst een gunstig beeld, zowel wat betreft de effecten op de zachte factoren, als op de baankansen. Daarbij dient echter wel opgemerkt te worden dat de opzet van de evaluaties in diverse gevallen vrij beperkt is. Niet altijd wordt met een controlegroepmethodiek gewerkt, en als dit wel het geval is, zijn de aantallen vaak klein. Een uitzondering op dit beeld zijn de evaluaties rondom het JOBS programma in de VS. Dit betreft een experimentele benadering met grote aantallen deelnemers, met meerdere meetmomenten, ook op langere termijn. Dit experiment is eind jaren '80 uitgevoerd en nog eens herhaald halverwege de jaren '90. Een groot aantal studies in tabel B.2.1 van bijlage 2 hebben betrekking op deze experimenten. De gevonden resultaten zijn positief, zowel wat betreft de ontwikkeling van de zachte factoren zelf, als wat betreft de baankansen. Een van de evaluatiestudies voert een bredere kosten-baten analyse uit, met eveneens gunstige resultaten voor zowel deelnemers (ook in termen van inkomen) als de overheid (Vinokur e.a., 1991). Hierbij speelt mee dat het niet om een heel kostbaar instrument gaat.

In de literatuur op dit terrein komt dit – robuuste – experiment veel terug. Het is dan ook niet verwonderlijk dat een soortgelijke experimenten ook in Europa is toegepast. In Finland is eveneens een experiment met een sterk vergelijkbare aanpak uitgevoerd. In Vuori e.a. (2002) blijkt dat in het eerste experiment de effecten op baankans minder overtuigend zijn dan in de VS. Voorzover effecten worden gevonden, hebben deze met name betrekking op degenen die 3-12 maanden werkloos zijn. Het experiment in de VS had juist specifiek betrekking op kortdurig werklozen (tot 4 maanden), waarbij ook effecten gevonden werden. Het verschil in deze effecten schrijven Vuori e.a. (2002) met name toe aan de verschillende context. Vanwege de verschillen in sociale zekerheid

(uitkeringshoogte) is de druk op werknemers in de VS reeds op korte termijn groter. Dit spoort ook met de uitkomst van Malmberg-Heimonen en Vuori (2005b) dat positieve effecten op de baankans in het Finse experiment met name optreden bij degenen met een minimumuitkering of degenen die de uitkering dreigen te gaan verliezen. Hämäläinen e.a. (2007) relativieren de gevonden effecten op baankansen in de Finse context nog verder. Zij laten zien dat de uitval in de respons onder de controlegroep tot een vertekend beeld leidt. Via administratieve data, die wel dekkend zijn voor de controlegroep, laten ze zien dat de verschillen in baankansen nog kleiner zijn, dan op basis van de respons op enquêtes. Een Amerikaanse studie van Yau en Little (2001) laat zien dat na een correctie voor een dergelijke verstoring door “attrition” in de Amerikaanse situatie de effecten wel overeind blijven.

Later is in Finland een hernieuwde meting voor effecten op langere termijn uitgevoerd (Vuori en Silvonen, 2005). Uit deze studie komen gunstige effecten van het programma naar voren na een periode van 2 jaar op zowel baankans, als zachte factoren als depressie en zelfwaardering. Al met al is het beeld uit het Finse experiment dus ook positief, al is dit iets minder overtuigend dan in de VS.

Ook in Ierland is JOBS gebruikt en geëvalueerd (Barry e.a., 2006). Hier is ook gebruik gemaakt van een controlegroep, maar is geen sprake van een experimentele opzet. Ook zijn de aantallen (enkele honderden in respectievelijk de deelnemersgroep en controlegroep) enigszins lager dan in de VS en Finland, maar nog altijd hoog vergeleken bij de evaluaties van andere programma's uit tabel 4.2. Ook na correctie voor eventueel andere versturende factoren, scoren de JOBS-deelnemers beter dan de controlegroep op herintredkans en op de gemeten zachte factor “omgaan met tegenslag”.

Het derde Europese land waar JOBS is toegepast is Nederland zelf in de gemeente Lelystad (Blonk en Brenninkmeijer, 2005). Het betreft hier een experimentele aanpak waarbij deelnemers aan het experiment toegedeeld zijn aan drie situaties: deelname aan JOBS, deelname aan een ander instrument, namelijk de beschikking over een persoonlijk reïntegratiebudget (PRB), en een controlegroep. Hoewel in eerste instantie een vrij grote groep was gescreend, nam uiteindelijk slechts een beperkte groep deel. In totaal hebben ruim 100 deelnemers, verspreid over de drie opties, de verschillende vragenronden beantwoord. De uitkomsten bleken gunstig voor JOBS. De deelnemers scoorden beter op het vinden van een baan en groei in *self-efficacy*, al waren de uitkomsten soms net boven of onder de 5% significantiegrens.

Verschillende van de studies over het Amerikaanse JOBS experiment (zie bijvoorbeeld Price, van Ryn, Vinokur, 1992 en Vinokur, Price en Schul, 1995) geven aan dat juist voor de meest kwetsbare groep de effecten het grootste zijn. Bij de grootste risicogroep voor depressies is de verbetering op de kans op baanvinden het grootste, evenals de verminderde kansen op depressie. Of hieruit direct geconcludeerd moet worden dat een dergelijke maatregel alleen toegespitst moet worden op deze groep is echter de vraag. Het succes wordt namelijk ook bepaald door de interactie van de groepen, waarbij de minder kwetsbare deelnemers wel een belangrijke rol voor de meer kwetsbaren kunnen spelen. Ook Eden en Aviram (1993) vindt parallele verschillen in effecten naar doelgroep, namelijk dat degenen die aanvankelijk het laagste scoren in zelfvertrouwen (*self-efficacy*), wel meer profijt hebben van de maatregel dan degenen die aanvankelijk reeds hoger scoren. Voorts blijkt in het Finse experiment dat het effect voor lager opgeleiden groter is (OECD, 2005). Brenninkmeijer e.a. (2006) laten zien dat de effecten op *self-efficacy* van het JOBS-experiment bij vrouwen groter zijn dan bij mannen. Rife en Belcher (1994) laten zien dat de aanpak van de Job club ook effectief is voor oudere

werkzoekenden en beter werkt dan meer traditionele ondersteuning bij het zoeken van een baan.

Malmberg-Heimonen en Vuori (2005a) wijzen op het belang van de wijze waarop de toewijzing voor de training is georganiseerd. In de latere toepassing van de JOBS-aanpak in Finland is deelname aan het experiment vaker niet langer vrijwillig, maar gedwongen. De effecten zijn in een dergelijk geval minder gunstig. Het gunstige effect op de herintredkans is kleiner en de effecten op *mental health* zijn zelfs negatief voor degenen die geen baan weten te vinden, wat wordt benoemd als *discouragement*. Dat motivatie een positief effect heeft op de effectiviteit van een maatregel, kwam ook reeds bij scholing naar voren (Vollaard en Koning, 2000).

In Proudfoot e.a. (1997) en Creed e.a. (1999) wordt eveneens gebruik gemaakt van ondersteuning in groepsverband van het zoekgedrag, maar heeft de aanpak een nog sterker therapeutisch karakter, gebaseerd op de cognitieve gedragstherapie. Deze studies wijzen op gunstige effecten voor een dergelijke aanpak.

De maatregelen die hiervoor besproken zijn, zijn onderling verwant en gericht op ondersteuning in groepsverband van zoekgedrag, met tegelijkertijd aandacht voor zachte factoren. Een ander instrument dat in de literatuur terugkomt en sterk gericht is op zachte factoren rondom psychologisch kapitaal en motivatie, is de klant de mogelijkheid bieden om zijn emoties rondom het verlies van een baan te uiten. De achterliggende gedachte is dat het verlies van een baan een traumatisch karakter kan hebben en dat het goed is om de emoties daaromheen te uiten. Spera e.a. (1994) beschrijven een experiment waarin werkzoekenden een week lang hun emoties en gedachten op papier dienen te uiten. Hierbij zijn er twee controlegroepen, één die in het geheel niets aan papier toevertrouwt en een groep die alleen meer zakelijk schrijft over dagindeling en acties. Uit de evaluatie blijkt dat de groep die de gevoelens en gedachten heeft verwoord, een grotere kans heeft op een baan. Het zoekgedrag, gemeten in bijvoorbeeld aantal sollicitaties, is niet verschillend, maar het resultaat hiervan wel. Blijkbaar heeft de verwerking geholpen om zich bij sollicitaties gunstiger te presenteren.

Twee zachte factoren die hiervoor nog niet aan de orde zijn geweest in specifiek hierop gerichte maatregelen, zijn gezondheid en de gezinssituatie. Wat betreft gezondheid is er een interessant overzicht van allerlei projecten in Nederland (Ploeg, Rokers, van Haastrecht en Tenhaeff, 2005), maar in dit overzicht wordt geen aandacht besteed aan de effectmeting hiervan. Bij de gezinssituatie is het Engelse *New Deal for lone parents* een programma dat heel specifiek op de situatie van deze doelgroep is gericht. In dit programma worden alleenstaande ouders geholpen bij het zoeken naar werk, en worden tegelijkertijd financiële faciliteiten geboden voor kinderopvang, zodat ook voldoende tijd beschikbaar is. Tevens wordt voorkomen dat part-time werk niet voldoende financieel aantrekkelijk is boven een uitkering. Het programma richt zich ook op het inzichtelijk maken van financiële voordelen van werken. Uit de studie van Evans e.a. (2003) komt een gunstig beeld van dit programma naar voren wat betreft de effecten hiervan op reïntegratie.

4.3 ASSESSMENTS EN PROFILING

Zachte factoren zijn van invloed op de reïntegratiekans. De kennis hierover kan benut worden bij allerlei selectieprocessen van cliënten. Ten eerste kan de behoefte bestaan om geschikte cliënten te selecteren voor vacatures van werkgevers. Daarbij dient de kandidaat te voldoen aan een aantal minimum vereisten, die – afhankelijk van de vacature – ook meer “zachte” componenten kan bevatten. RWI (2006) geeft een voorbeeld van een handreiking aan gemeenten voor een gesystematiseerde voorselectie van uitkeringsgerechtigden voor dergelijke doeleinden. Hiertoe worden voorbeelden gegeven van criteria die een belangrijke rol kunnen spelen bij de ontwikkelingen van instrumenten om cliënten te classificeren. Bij de criteria die worden gebruikt, zijn onder meer de persoonlijke presentatie en de fysieke en psychische belastbaarheid opgenomen.

Ten tweede kan men via het gebruik van een dergelijk instrument juist ook cliënten selecteren die zodanig ver van de arbeidsmarkt staan, dat de kans klein is dat ze geschikt zijn voor een vacature, of zelfstandig een baan zullen vinden. Het ligt voor de hand om de meer intensieve maatregelen juist op deze groep toe te passen. Juist vanwege het zelfversterkende effect van werkloosheid is het van belang om deze risicogroep in een vroegtijdig stadium te signaleren en deel te laten nemen aan maatregelen. Daarvoor dient bij intrede in de werkloosheid dus snel bepaald te worden of men wel of niet een groot risico loopt om niet meer uit te stromen. Deze inschatting kan subjectief gemaakt worden door een consulent of casemanager, maar ook meer geobjectiveerd worden gemaakt aan de hand van risicokenmerken van de betreffende persoon. Een van de manieren waarop dit vorm gegeven kan worden, is de ontwikkeling van een profiling instrument. Hierbij wordt op basis van historische data een verklarende statistische analyse uitgevoerd van de bijdrage van verschillende factoren in de werkloosheidskans. Vervolgens worden de uitkomsten van deze analyse gebruikt voor een profiling instrument waarbij voor nieuwe cliënten de risicokansen worden berekend. Een iets andere vorm is een gestructureerde assessment waarbij nieuwe cliënten gescreend worden op een aantal risicofactoren, maar waarbij de opbouw en uitkomst hiervan niet zozeer gebouwd is op een statistische analyse.

De meest vergaande vorm van de link tussen profiling en selectie voor een maatregel is als in het profiling instrument ook zodanig is opgebouwd dat, afhankelijk van de kenmerken van de cliënt, ook bepaald kan worden welke maatregel de meeste toegevoegde waarde heeft. Om dit te bepalen dient het achterliggende statistische model echter zodanig verfijnd te zijn dat deelname aan maatregelen hierin is verwerkt en bovendien ook nog interactie-effecten met klantkenmerken zijn opgenomen¹³. Bovendien zou voor een complete afweging ook de kosten per maatregel hierbij nog betrokken dienen te worden.

¹³ Een aanzet hiervoor voor de gemeente Rotterdam wordt gegeven in Hekelaar (2006), maar in het achterliggende model zijn geen zachte factoren opgenomen.

In het bovenstaande zijn we er van uitgegaan dat de deelnemers voor beleidsmaatregelen het beste geselecteerd kunnen worden uit degenen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Verondersteld wordt dan in feite dat de netto effectiviteit voor deze groep het grootste is. Bij werkloosheid zal deze situatie vaak opgaan. Bij arbeidsongeschiktheid is dit veel minder duidelijk. Hier zijn de uitstroomkansen zonder beleid sowieso lager. Voor een bepaalde groep zal deze ook met beleid zeer klein blijven. Profiling kan in dat geval juist gericht zijn op degenen die nog enige kansen hebben.

Samengevat komen dus de volgende manieren van systematische selectie op basis van kenmerken van de cliënten voor:

- selectie van de meest geschikten voor vacatures;
- selectie voor deelname aan beleidsinstrumenten, waarbij juist de minst kansrijken worden geselecteerd (vaak bij werklozen);
- selectie voor deelname aan beleidsinstrumenten, waarbij juist de meest kansrijken worden geselecteerd (meer van toepassing op arbeidsongeschikten).

Ongeacht welke manier ook van toepassing is, kan het benutten van informatie over zachte kenmerken een belangrijke toegevoegde waarde hebben, omdat hiermee “kansarm” en “kansrijk” beter bepaald worden.

Nu heeft een dergelijke profiling instrument alleen zin als de daaruit voortvloeiende inschatting op baankansen een redelijk hoge voorspelwaarde heeft. In het overzicht dat Hasluck (2004) geeft van profiling systemen, komt naar voren dat juist op dit punt veel discussie bestaat. Hij geeft voorbeelden van profiling-systemen waarmee men gestopt is, omdat de inschattingskans als onvoldoende werd beoordeeld.

In het voorgaande is vastgesteld dat zachte factoren een belangrijke rol spelen bij de in- en uitstroomkans bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Als dit zo is, betekent dit dat de opname van zachte factoren in dergelijke profilingssystemen een aanzienlijke verbetering van de voorspelwaarde kunnen opleveren. Dit was ook een van de ideeën achter de Early Identification Pilot in het Verenigd Koninkrijk. In dit instrument zijn veel zachte factoren opgenomen, zoals gezondheid, mate van assertiviteit en sollicitatievaardigheden (Hasluck, 2004). Desondanks was bij een evaluatie ook hier de conclusie dat de voorspelling nog niet accuraat genoeg was (zie Gibbins, 1997 en Wells, 1998). Hiermee is de discussie in Engeland echter niet afgesloten. Deze kwam weer opnieuw op gang door een studie van Bryson en Kasparova (2003). Zij gebruiken een zeer rijke bron aan data (de “ONE-pilot”) om aan te tonen dat de voorspelkans zodanig hoog kan zijn dat de ontwikkeling van een profiling instrument zeer de moeite waard is. Hierbij bevinden zich diverse “zachte” factoren, zoals werkattitude, gezondheidsindicatoren en gezinsituatie (inclusief zorgtaken). De voorspelkans is bij arbeidsongeschiktheid in zijn algemeenheid duidelijk hoger dan bij werkloosheid.

Een profiling-instrument met diverse zachte factoren dat daadwerkelijk wordt toegepast, is de Australische Job Seeker Classification Instrument (JSCI). Hierin zijn onder meer gezondheid, gezinsituatie en persoonskenmerken (zoals psychologische factoren) opgenomen¹⁴. De laatste factor wordt getrap vastgesteld. Wanneer in de standaard-intake het vermoeden rijst dat op dit punt problemen zijn, wordt vervolgens in een

¹⁴ Voor een uitgebreidere beschrijving: zie Lipp (2005).

vervolgprocedure dit door een professional nader bepaald. Het relatieve gewicht van de verschillende factoren wordt bepaald door de voorspelkracht in een achterliggend statistisch model. Dat zachte factoren een relatief belangrijke rol spelen blijkt uit onderstaand overzicht (tabel 4.3). Naarmate de maximale score hoger is, geeft dit aan dat het gewicht van deze factor van groter belang is. Bij psychologische problemen is de maximale score het hoogste van alle factoren.

Tabel 4.3 Gewicht van risicofactoren in Australische JSCI

Factor	Hoge (risico)score voor:	Maximale score
Leeftijd	Ouderen	7
Taalbeheersing	Slechte beheersing	4
Gezondheid	Diverse medische problemen/ handicaps	5
Werkervaring	Allen werkloos of niet werkend	6
Stabiliteit woning	Geen vaste woning	6
Vooropleiding	Alleen basisonderwijs	6
Strafblad	Meer dan 1 maand gevangenisstraf	8
Psychologische problemen	Veel psychologische problemen	12
Etniciteit bij degenen in Australië geboren	Aboriginals	11
Geboorteland	West Azië	4
Regio	Regio met veel werkloosheid	9
Beroepskwalificaties	Geen	2
Gezinssituatie	Eenouder	4
Telefoon	Nee	2

Ook een studie van UWV (2004) ondersteunt het belang van “zachte factoren” bij de bepaling van reïntegratiekansen van WAO-ers en daarmee criteria voor deelname aan instrumenten. Van verschillende cliënten gebruiken zij inschattingen van arbeidsdeskundigen voor wat betreft activeerbaarheid en reïntegreerbaarheid. Vervolgens gaan zij na in welke mate deze activeerbaarheid en reïntegreerbaarheid ook verklaard kan worden door drie voorspelinstrumenten¹⁵:

- (“harde”) bestandsvariabelen;
- een vragenlijst die vooraf aan de cliënten is toegestuurd, met daarin ook vragen naar zachte kenmerken, zoals gezondheidsbeleving en motivatie;
- een meer intensieve vragenlijst die deskundigen tijdens het interview invullen. Deze vragenlijst is gebaseerd op een theoretisch voorspelmodel (reïntegratievisie)

¹⁵ Hier is de verklaring (profiling/assessment) gericht op het vinden van kandidaten die nog kansen op uittreding hebben. Deze aanpak spoort met de opmerkingen in het begin van deze paragraaf dat selectie voor deelname aan beleidsinstrumenten bij arbeidsongeschiktheid vaak anders zal verlopen dan bij werkloosheid. Ligt de nadruk bij werkloosheid op het detecteren van de degenen met de grootste risico's, geldt hier min of meer het tegenovergestelde.

die ASTRI heeft ontwikkeld. Ook hierin zijn diverse zachte factoren opgenomen (gezondheidssituatie, sociale situatie, ‘sociaal kunnen’, arbeidsattitude, voor- en nadelen van werken, e.d.).

De verklaringskracht van de harde factoren is beperkt¹⁶, neemt toe bij de vragenlijst vooraf en is het hoogste bij de reïntegratievisie. Ook dit is een indicatie van het belang om zachte factoren op te nemen bij dergelijke instrumenten.

Op het gebied van meer kwalitatieve screening bestaan talloze instrumenten waarbij zachte factoren een belangrijke rol spelen. Een voorbeeld in Vlaanderen is de zogenaamde ARI, het ArbeidsmarktRijpheidsInstrument, dat zich onder meer richt op het sollicitatiegedrag en de achterliggende factoren daarbij (Samoy en Sannen, 2002). Tevens kunnen psychische, medische en sociale redenen voor werkloosheid gesignaleerd worden. Het doel van de ARI is een eerste ruwe screening. Een volgende meer fijnmazig Vlaams instrument is de AMI. Dit instrument kent diverse zachte gegevens. Voorbeelden hiervan zijn motivationele aspecten en attitudes (motivatie, zelfbeeld, actief sollicitatiegedrag, sociale en communicatieve vaardigheden, fysieke aspecten, randvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld kinderopvang).

In Nederland is ook in het verleden gebruik gemaakt van profiling instrumenten. Dit betrof enerzijds een econometrisch model met “harde” factoren, waaronder een zeer fijnmazige beroepsindeling. Deze stond bekend onder de naam “kansmeter”. Daarnaast was er een meer kwalitatieve checklist, met behulp waarvan consultants juist ook aan zachte factoren aandacht konden besteden. Beide instrumenten waren (eventueel in combinatie) hulpmiddelen om cliënten te categoriseren voor wat betreft hun afstand tot de arbeidsmarkt (“faserings”). Het kwalitatieve instrument stond bekend onder de naam “kwint”. Met deze instrumenten wordt Nederland nog als zeer vooraanstaand gekenschetst op dit terrein binnen Europa in de PLS-studie van 2001 (PLS Ramboll, 2001). Met de privatisering van Arbeidsvoorziening en veranderingen bij het CWI zijn deze instrumenten steeds meer op de achtergrond geraakt en vindt het gebruik van dergelijke instrumenten steeds meer op regionale en lokale basis plaats.

Hekelaar e.a. (2006) is een voorbeeld van een studie waar onderzoek naar netto-effectiviteit wordt benut voor de ontwikkeling van een profiling instrument op lokaal niveau. In dit onderzoek voor Rotterdam wordt erkend dat zachte factoren belangrijk zijn, maar wordt dit niet meegenomen in de analyse, omdat eenvoudigweg de hiervoor benodigde data ontbreken.

Rodenburg e.a. (2004) is een voorbeeld van een studie waar een meer kwalitatief assesment instrument wordt ontwikkeld voor lokaal niveau (Dordrecht), waarin wel uitvoerig aandacht wordt besteed aan zachte factoren. In deze studie wordt een literatuurstudie uitgevoerd naar factoren die van belang kunnen zijn bij reïntegratie. Hierbij komen alle zachte factoren, zoals die ook in de onderhavige studie benoemd zijn aan de orde en worden deze opgenomen in het ontwikkelde assesment instrument. Per (zachte) factor zijn diverse vragen of items opgenomen. De bedoeling is dat deze ingevuld worden door de case-manager die hiervoor in eerste instantie gebruik maakt van

¹⁶ Hierbij dient wel aangetekend te worden dat een voorselectie van cliënten is gemaakt waarin sommige kandidaten op grond van harde factoren sowieso afvielen uit de analyse. Een deel van het mogelijke effect van harde factoren is daarmee op voorhand wel verkleind.

het persoonlijk dossier, gespreksverslagen met chef werk sociale dienst, contacten met chefs op sociale werkvoorziening of in het kader van work first. Pas na benutting hiervan wordt ook gebruik gemaakt van een gesprek met de cliënt zelf om samen een en ander door te lopen en lacunes te vullen. Vervolgens is dit instrument de basis voor een plan van aanpak, waarin deelname aan een maatregel, maar bijvoorbeeld ook doorverwijzing naar andere instanties (schuldhulpverlening, medische zorg, verslavingszorg) onderdeel van uit kunnen maken.

Een uitgebreid internationaal overzicht van bestaande screening instrumenten voor arbeidsongeschiktheid wordt gegeven in Waddell e.a. (2003). Psychologische problemen komen regelmatig als één van de opgenomen factoren terug. Dit ligt ook voor de hand omdat dezelfde publicatie een overvloed aan internationale studies geeft waarin de uitstroomkans uit arbeidsongeschiktheid voor een substantieel ook mede bepaald wordt door psychologische factoren.

Zachte factoren zijn dus een belangrijke verrijking van profiling en screening instrumenten. Tegelijkertijd is de inbedding van dergelijke zachte factoren niet zonder problemen:

- De toepassing van zachte factoren in deze instrumenten vraagt het nodige vertrouwen van de cliënten. Uit een telefonische (anonieme) enquête onder degenen voor wie de Australische JSCI is ingevuld, blijkt dat ze bij het interview de neiging hebben om zich gunstiger te presenteren dan in de meer “veilige” telefonische anonieme enquête. Ook andere auteurs (zie bijvoorbeeld Samoy en Sannen, 2002, Waddell e.a., 2003) wijzen op het belang van een veilige omgeving, waarbij ook de inrichting, gevoel van privacy en deskundigheid van de consulent een belangrijke rol spelen. Met dit laatste komen we op het volgende punt.
- Deskundigheid van consulenten is cruciaal. Juist wat betreft zachte factoren wordt veel gevraagd in de zin van het opvangen van signalen en vragen op zo’n manier stellen dat deze niet als bedreigend worden ervaren. Ook de vertaling van een eventueel interview naar een “zachte” scoringslijst vraagt de nodige deskundigheid.
- Juridische problemen. Sommige gegevens kunnen niet gearchiveerd worden tenzij met toestemming van de cliënt. Bij het eerder besproken Vlaamse instrument AMI geldt dit bijvoorbeeld voor medische en gezondheidsgegevens, evenals politie- en gerechtelijke gegevens (Samoy en Sannen, 2002). Volgens PLS Ramboll (2001) is dit zelfs een van de belangrijkste knelpunten voor de verdere ontwikkeling van profiling instrumenten. In theorie is eveneens denkbaar dat een dergelijk instrument tot bezwaren leidt omdat men vindt dat men juist wel of niet recht heeft op deelname aan een interventie. Waddell e.a. (2003) bespreekt deze mogelijkheid voor arbeidsongeschikten, maar constateert tegelijkertijd dat dit nog niet heeft plaatsgevonden.

Deze punten hebben ook een directe consequentie voor de wijze waarop screening en profiling wordt uitgevoerd. Ten eerste is denkbaar dat cliënten zelf een dergelijk instrument invullen, bijvoorbeeld via de computer. Uit de studie van UWV (2004) bleek dat de voorspelwaarde dan wel duidelijk afneemt in vergelijking met een interview door een deskundige. Wel wordt in dit rapport ruimte gesignaleerd om dergelijke vragenlijsten verder te verfijnen en verbeteren zodat de verklaringskracht nog toeneemt. Bollens e.a. (2003) zijn vrij terughoudend voor het gebruik van ICT, omdat zij grote twijfel hebben of juist bij deze doelgroep hiervoor voldoende ICT-vaardigheid bestaat. ICT kan ook een rol spelen wanneer het instrument in samenspraak met een consulent/deskundige wordt

bepaald. Bollens (2003) raadt echter af om het invullen via een computer direct te doen tijdens het gesprek met de cliënt. Dit kan ten koste gaan van het vertrouwen dat juist bij die zachte factoren zo'n rol speelt.

Voorts is de vraag welke deskundigheid degene moet bezitten die een dergelijk gesprek uitvoert. In de literatuur wordt vastgesteld dat de reguliere consulenten/case-managers vaak onvoldoende deskundig zijn (zie bijvoorbeeld Department of Health & Human Services, 2001). Hierbij zijn dan twee oplossingen, ofwel scholing van dit personeel op deze vaardigheden, of de inpassing van professionals op dit terrein. Een voorbeeld van de wijze waarop dit laatste kan worden vorm gegeven, is de Australische JSCI (Lipp, 2005). Hierbij vindt de eerste screening op mogelijke psychologische problemen door de reguliere consulent plaats. Zodra deze echter vaststelt dat er mogelijk problemen zijn, vindt een doorverwijzing plaats. De "waardering" van deze problemen voor de score op de schaal vindt door deze deskundigen plaats.

Een ander praktisch punt is de timing van profiling en assesment. Denkbaar is dat enige tijd verstrijkt voordat dit plaatsvindt, zodat automatisch een selectie plaatsvindt van degenen die snel een baan vinden. Vanwege het zelfversterkende effect van werkloosheid en het belang van een pro-actieve aanpak, kan deze periode echter ook weer niet te lang duren.

4.4 CONCLUSIES

Heeft de toepassing van arbeidsmarktbeleid invloed op zachte factoren? En leidt dit vervolgens tot betere herintredkansen? Voor deze vragen is voor de meer "standaard" beleidsinstrumenten relatief weinig bekend. Voorzover resultaten bekend zijn bij scholing, zijn deze niet eenduidig. Sommige stellen een gunstig effect op zachte factoren vast, maar bij andere is dit niet zo. Bij een Belgische studie over sociale tewerkstelling worden alleen gunstige effecten gevonden op de kans om een partner te vinden, maar niet op diverse andere onderzochte zachte factoren. Bij sancties zijn er duidelijke aanwijzingen voor positieve effecten op de motivatie, maar kunnen tegelijkertijd ongunstige effecten optreden op andere zachte factoren als gezondheid en sociaal kapitaal.

Er zijn ook diverse instrumenten ontwikkeld die zich specifiek richten op zachte factoren. Vaak gaat het dan om groepsgewijze korte trainingen die gericht zijn op sollicitatievaardigheden, maar tegelijkertijd ook op het versterken van het zelfvertrouwen en omgaan met tegenslagen. Onderlinge steun is vaak een belangrijk onderdeel van het concept. Op dit terrein is meer bekend over de effecten op zachte factoren, wat voor de hand ligt omdat deze instrumenten daar ook meer direct op gericht zijn. Evaluaties betreffen vaak kleine aantallen deelnemers. Uitzondering hierop is het zogenaamde JOBS-instrument dat grootschalig is geëvalueerd in experimenten in de VS, Finland en Ierland. Het beeld is over het algemeen positief, zowel in termen van effecten op zachte factoren als baankansen. Dit geldt ook voor een Nederlandse evaluatie. De aantallen deelnemers in dit laatste experiment zijn echter beperkt. Voorts is in een aantal van deze studies ook aandacht voor de vraag of de effecten verschillen afhankelijk van de zachte kenmerken van de deelnemers. Diverse studies laten een relatief groot effect zien voor degenen die bij aanvang ongunstig scoorden op zachte factoren.

De kennis die bestaat over de invloed van zachte factoren op de herintredekans, kan ook benut worden om vast te stellen welke cliënten het meest gebaat zijn bij de toepassing van beleid. Bij werkloosheid zijn er bijvoorbeeld velen die op korte termijn op eigen kracht een baan zullen vinden. Wanneer met relatief grote zekerheid in een vroeg stadium bepaald kan worden voor welke groep dit niet zo is, kan het beleid zich hierop concentreren. Wij hebben in de literatuur een aantal praktijkvoorbeelden gevonden van profiling-instrumenten en assessments waarin zachte factoren terugkomen. Toch is op dit terrein nog relatief weinig uitgekristalliseerd welke zachte factoren nu het meest bepalend zijn, en hoe deze het beste gemeten kunnen worden. Bovendien zijn er diverse praktische problemen, zoals de gevraagde professionaliteit van consultants en de wijze van vastlegging van deze – gevoelige – gegevens.

5 LACUNES

5.1 INLEIDING

In de voorgaande hoofdstukken is een overzicht gegeven van de uitkomsten van beschikbare literatuur. Daaruit kwam reeds naar voren dat op sommige terreinen meer studies beschikbaar zijn dan op andere. Over sommige clusters van zachte factoren weten we bijvoorbeeld meer dan andere. Om het belang van zachte factoren goed in te schatten, is ook de vraag van belang in hoeverre methodisch valide studies beschikbaar zijn. Om bijvoorbeeld een goede inschatting van het relatieve gewicht van verschillende zachte factoren te bepalen is het van belang dat zij tegelijkertijd in verklarende analyses in beschouwing genomen worden. In dit hoofdstuk gaan we in op de mate waarin lacunes in kennis bestaan, waarbij een onderscheid is aangebracht tussen een paragraaf over lacunes naar terrein (5.2) en naar gehanteerde methodieken (5.3).

5.2 BESCHIKBAARHEID ONDERZOEK NAAR TYPEN ZACHTE FACTOREN EN BELEID

Een eerste vraag wanneer we spreken over lacunes is de vraag in welke mate er onderzoek beschikbaar is. In zijn algemeenheid is gebleken dat er op dit terrein veel literatuur bestaat. Een illustratie hiervan is de lange literatuurlijst bij deze studie, die bovendien zeker niet dekkend is voor alle studies die op dit terrein bestaan. De onderstaande tabel geeft een beeld van de relatieve beschikbaarheid van studies op deelterreinen. Des te meer “+”-tekens, des te meer aanbod van onderzoek is beschikbaar. Bij de effecten van zachte factoren op de reïntegratiekans is te zien dat het aanbod het grootste is bij psychologisch kapitaal en relatief laag bij sociaal en cultureel kapitaal. Ten dele heeft dit laatste ook te maken met het feit dat deze begrippen (en de achterliggende factoren) minder eenduidig zijn, en ook minder gemeengoed zijn. Bij cultureel kapitaal kan wel opgemerkt worden dat in recente jaren steeds meer aandacht is gekomen voor het feit dat het zoekgedrag van allochtonen kan afwijken van autochtonen en dat dit ook voor het beleid belangrijke repercussies kan hebben. Eerder is in dit verband gewezen op het feit dat *self-efficacy* voor allochtonen een relatief belangrijke verklarende factor is voor zoekgedrag. Voor de effecten van sociaal kapitaal in de zin van netwerken is zeker in Nederland weinig onderzoek terug te vinden. Wel is er soms aandacht voor de invloed van steun (en druk) uit de directe omgeving. Bij onderzoek naar reïntegratie van arbeidsongeschikten zijn de verschillen in aandacht voor de verschillende zachte factoren nog groter. Ook hier is veel aandacht voor psychologische factoren, en uiteraard ook voor gezondheid, terwijl zelden aandacht wordt besteed aan sociaal en cultureel kapitaal.

Tabel 5.1 Beschikbaarheid van studies op verschillende deelterreinen

Terrein	Beschikbaarheid onderzoek
Effect gezondheid op reïntegratie	+++
Effect motivatie op reïntegratie	++++
Effect psychologisch kapitaal op reïntegratie	+++++
Effect sociaal kapitaal op reïntegratie	++
Effect cultureel kapitaal op reïntegratie	++
Effect gezinsverband op reïntegratie	+++
Effect reguliere beleid op zachte factoren	++
Effect specifieke (op zachte factoren gerichte) beleid op zachte factoren	++
Combinatie beleid – zachte factor – arbeidsmarkresultaat	+

Bij evaluaties van het reguliere beleid is relatief weinig aandacht voor (neven)effecten op zachte factoren, die vaak een belangrijke intermediair zijn naar te verwachten arbeidsmarkteffecten. Bij instrumenten die specifiek gericht zijn op zachte factoren, is dit minder het geval, maar dit ligt voor de hand, aangezien deze instrumenten ook meer expliciet gericht zijn op deze zachte factoren als tussenschakel. Onderzoek waarbij zowel beleid, zachte factoren als arbeidsmarkteffecten in onderling verband in beeld worden gebracht is zeldzaam. Voorzover dit gebeurt, is dit met name bij onderzoek dat zich concentreert op beleidsinstrumenten die sterk gericht zijn op zachte factoren. Een specifieke vorm van deze samenhang is dat zachte factoren ook invloed kunnen hebben op de (netto) effectiviteit van beleidsinstrumenten. Het aantal studies op dit terrein is beperkt, maar deze wijzen er zeker op dat deze samenhang kan bestaan. Zo zijn er aanwijzingen dat de effectiviteit van specifieke instrumenten gericht op motivatie en psychologisch kapitaal hoger is voor de groepen die bij aanvang relatief laag hierop scoren.

5.3 METHODEN

Hiermee komen we op een meer algemeen methodisch punt, namelijk dat in veel onderzoek slechts partiële verbanden worden getoetst. De analyse concentreert zich dan bijvoorbeeld op de effecten van een bepaalde zachte factor op reïntegratie, zonder dat gecontroleerd wordt voor andere zachte factoren. Gebruikelijker is wel om te controleren voor cruciale harde variabelen als opleidingsniveau, leeftijd en geslacht, maar ook dit geldt niet altijd. Wanberg e.a. (2002) constateren dat op dit terrein nog te weinig multidisciplinair gewerkt wordt. Zij doen een poging om dit te doorbreken door een brede range van zachte factoren op te nemen, en tegelijkertijd ook diverse harde variabelen op te nemen, waaronder ook diverse economisch getinte variabelen. De empirische toepassing van dit model levert vervolgens overigens geen hoge verklaringskracht op, maar dit wordt in verband gebracht met het beperkte aantal variabelen per zachte factor dat wordt uitgetoetst. Zo wordt voor psychologische kapitaal met name met

“*conscientiousness*” gewerkt, maar zouden uiteraard ook allerlei andere indicatoren mogelijk zijn.

Een onderzoeksterrein waar wel regelmatig meerdere zachte factoren tegelijkertijd in beschouwing worden genomen (in combinatie met harde factoren), is profiling. Voor alle zachte factoren zijn voorbeelden te geven van profiling modellen die deze zachte factoren gebruiken (soms in combinatie). De knelpunten liggen hier meer in de toepassing in de praktijk. De toepassing in de werkpraktijk vraagt de nodige deskundigheid, vertrouwen bij cliënten en is soms juridisch niet mogelijk vanwege wetgeving en privacy. Toch zijn er voorbeelden van dergelijke instrumenten met zachte factoren, die ook daadwerkelijk worden toegepast, zoals in België en Australië.

Deze problemen geven aan dat toevoeging van zachte factoren aan profiling instrumenten pas de moeite waard wordt, als dit een serieuze bijdrage levert aan de verklaringskracht. Op statistische wijze kan dit getoetst worden door de verklaringskracht van een model met alleen harde factoren te vergelijken met een model waaraan ook zachte factoren zijn toegevoegd. Dergelijke exercities zijn bijna nooit uitgevoerd. Wel wordt in veel studies de significantie van allerlei zachte factoren getoetst. Regelmatig blijkt dan sprake te zijn van significantie. Zeker als de uitkomsten van de significantietoetsen zeer duidelijk zijn, mag verondersteld worden dat het om een serieuze toevoeging aan de verklaringskracht gaat. Een precieze kwantificering hiervan vindt echter zelden plaats. Een uitzondering op dit beeld is de studie van Bryson en Kasparova (2003). Zij voeren schattingen uit voor 3 doelgroepen: arbeidsongeschikten, eenouders en werklozen met JSA-uitkering. Bij kleinste kwadraat schattingen van het percentage van de tijd dat men een uitkering heeft, gebruikt men meerdere varianten van verklarende variabelen en wordt bij iedere variant ook de R-kwadraat gegeven. In zijn algemeenheid geldt dat veel verklarende variabelen worden gebruikt, zelfs in de meer basale varianten. Illustratief is dat in de meest basale variant van de verklaring van arbeidsongeschiktheid zo'n 45 variabelen worden gebruikt. Met name in de laatste van de 6 varianten worden veel zachte factoren toegevoegd (17 extra variabelen bovenop zo'n 70 in de variant daarvoor). Het gaat dan wat betreft zachte factoren om zorgtaken, gezondheid, *mental disability* en arbeidsethos. De verklaringskracht (R-kwadraat) stijgt hierdoor van 0,24 naar 0,34. Een groot deel van de toegevoegde variabelen is significant. Bij eenouders gaat het in de laatste varianten om de toevoeging van slechts een beperkt aantal variabelen rondom zorgtaken. Deze verhogen de verklaringskracht van 0,23 naar 0,30, wat het belang hiervan illustreert. Bij de werkloosheidsuitkering is het belang lager. Bij een grotendeels soortgelijke toevoeging van variabelen als bij arbeidsongeschiktheid, leidt dit tot een verhoging van de R-kwadraat van 0,12 naar 0,13. Hierbij dient echter wel een belangrijke kanttekening. De enige analyse waarbij R-kwadragen worden gegeven betreft het percentage van de tijd in een uitkeringssituatie. Een andere (logit-)analyse met dezelfde werklozen betreft de kans dat men een jaar later nog werkloos is. Bij deze analyse is geen maat voor de totale verklaringskracht gegeven, maar gezien de significantie van de diverse toegevoegde zachte factoren in de laatste variant, mag verwacht worden dat de bijdrage hier veel duidelijker is dan bij het aandeel van de tijd in de JSA-uitkering. Samenvattend kan gesteld worden dat uit deze analyses blijkt dat zachte factoren een duidelijke toegevoegde waarde hebben. Dit is wel duidelijker bij arbeidsongeschikten en eenoudergezinnen dan bij degenen in een werkloosheidsuitkering.

Het bovenstaande geeft een – schaars – voorbeeld van de toegevoegde waarde in verklaringskracht van een cluster van diverse zachte factoren. Een afweging van de extra toegevoegde van afzonderlijke zachte factoren door te kijken naar de toevoeging aan de verklaringskracht komt vrijwel niet voor. Uit de analyse van Bryson en Kasparova (2003)

bij eenouders blijken zorgfactoren zeer cruciaal. Uit de gewichten van de Australische JSCI valt af te leiden dat psychologisch kapitaal een duidelijke toevoeging is in verklaringskracht. Dit soort kwantitatieve analyses zijn echter uitzonderingen. Uit meer kwalitatief onderzoek onder werklozen blijken gezondheid en psychische problemen belangrijke knelpunten. Al met al levert dit een beeld dat al deze genoemde zachte factoren van belang zijn. Er valt echter zeker nog veel onderzoek te verrichten voor wat betreft de vraag welke zachte factoren nu meer of minder belangrijk zijn.

Wat de analyse aanzienlijk compliceert is dat de causaliteitsrichting tussen zachte factoren en reïntegratie tweezijdig is. Reeds eerder is opgemerkt dat er veel studies bestaan over de effecten van zachte factoren op reïntegratie. Over de omgekeerde relatie zijn nog meer studies beschikbaar. Ook hier worden vaak verbanden gevonden. Dus zachte factoren beïnvloeden niet alleen de baankans, maar de arbeidsmarktsituatie beïnvloedt ook weer de zachte factoren. Dit betekent dat sprake kan zijn van wederzijdse beïnvloeding waarbij betrokkene in een steeds kanslozere positie terecht komt. Een mogelijk voorbeeld: naarmate men langer werkloos is, wordt men depressief, vaker ziek en krijgt men conflicten in de gezinsituatie, die alle de herintredkans weer verder verminderen. Slechts weinig studies brengen deze wederzijdse versterking ook precies in beeld. De aandacht is vaak toch op een van de causaliteitsrichtingen. Dus ook in die zin zijn veel analyses partieel. Wel wordt regelmatig gebruik gemaakt van paneldata die als basismateriaal goed geëigend zijn om de afzonderlijke causaliteitsrichtingen en de wisselwerking daartussen goed in beeld te brengen.

In zijn algemeenheid is er weinig onderzoek waarin de uitkomsten zijn verbijzonderd naar doelgroep. Een alternatieve methode hiervoor zou een meta-analyse kunnen zijn, waarbij de resultaten van bestaande studies in verband worden gebracht met (onder meer) de doelgroep. Wij hebben weinig meta-analyses terug kunnen vinden, terwijl door het grote aantal beschikbare studies hier wel mogelijkheden voor liggen.

Wat betreft de evaluatie van instrumenten is eerder opgemerkt dat voorzover evaluaties bestaan die (mede) aandacht besteden aan de effecten op, en wisselwerking met, zachte factoren, dit vooral de instrumenten zijn die zich specifiek op deze zachte factoren richten. Een beperking hierbij is dat weliswaar regelmatig met een controlegroep wordt gewerkt, maar dat de aantallen deelnemers beperkt zijn. Een uitzondering hierop zijn de experimenten met JOBS in de VS en ook enkele Europese landen.

6 SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

6.1 PROBLEEMSTELLING

Voor het reïntegratiebeleid is het van groot belang om te weten welke factoren van invloed zijn op de kans van uitkeringsgerechtigden om een baan te vinden. Ten eerste kan met behulp hiervan bepaald worden welke groepen het meest kwetsbaar zijn en daarom naar verwachting de meeste ondersteuning nodig hebben. Ten tweede kunnen hierdoor beleidsinstrumenten ontwikkeld worden die zich richten op factoren die belangrijk zijn voor de reïntegratiekans. Stel bijvoorbeeld dat opleidingsniveau cruciaal is, dan is scholing een belangrijk instrument. Ten derde kan in dergelijke analyses de toepassing van beleidsinstrumenten zelf verwerkt worden, om daarmee de toegevoegde waarde hiervan (netto effectiviteit) vast te stellen.

Nu is reeds veel van dergelijk onderzoek uitgevoerd over de reïntegratiekansen en effectiviteit van beleid. In dit onderzoek ligt het accent echter vaak op de rol van administratieve criteria als leeftijd, werkloosheidsduur en geslacht en min of meer objectieve criteria zoals etnische afkomst en opleidingsniveau. Het is echter zeer wel denkbaar dat de kans op reïntegratie meer wordt bepaald door zachte criteria als motivatie, zelfvertrouwen, gezondheid, zorgtaken, etc. Als dit werkelijk zo is, heeft dit ook implicaties voor het beleid. Vraag is dan welke beleidsinstrumenten deze zachte factoren – en daarmee de reïntegratiekans – kunnen beïnvloeden. Voorts is denkbaar dat de effectiviteit van bepaalde beleidsinstrumenten weer wordt beïnvloed door de zachte factoren. Toepassing van een instrument kan bijvoorbeeld effectiever zijn voor de meer gemotiveerden. Hiermee komen we op de onderzoeksvragen die door de opdrachtgever als volgt zijn geformuleerd:

4. Welke in de persoon gelegen “zachte” kenmerken zijn van invloed op de effectiviteit van reïntegratie, respectievelijk de verschillende reïntegratie-instrumenten?
5. Is de mate van motivatie (om te solliciteren/werken), respectievelijk andere van belang blijkende “zachte” competenties ook beleidsmatig te beïnvloeden en zo ja, met welke instrumenten?
6. Welke onderzoeksmethoden worden voor dit type onderzoek gebruikt en welke zouden het meest kansrijk zijn voor eventueel vervolgonderzoek?

Deze vragen zijn in dit rapport beantwoord aan de hand van Nederlandse en internationale literatuur. Op ieder van deze vragen gaan we hieronder verder in. Voordat we dit doen, willen we echter ingaan op welke zachte factoren in dit rapport onderscheiden zijn.

6.2 ZACHTE FACTOREN

In de voor deze studie relevante literatuur worden vele verschillende begrippen gebruikt. Soms overlappen deze begrippen elkaar deels. Tevens worden begrippen niet altijd in dezelfde betekenis gebruikt en vaak op verschillende wijze gemeten. Om enige ordening aan te brengen, zijn een zestal clusters van zachte factoren onderscheiden:

- Gezondheid. Dit slaat dan vooral op de “fysieke” gesteldheid en niet zozeer op de “mentale”. Wel zijn vormen van verslaving in dit begrip meegenomen.
- Motivatie. In de literatuur is dit op verschillende wijzen uitgewerkt. Dit kan betrekking hebben op werkhouding (hoe belangrijk vindt men bijvoorbeeld een betaalde baan?). Een ander aspect is de druk van de omgeving om een baan te zoeken of betaald werk te verrichten. Voorts wordt in de literatuur ook financiële druk als een (onderliggende) indicator gebruikt.
- Psychologisch kapitaal. Hierbij gaat het om de mentale gesteldheid. Hierbij spelen begrippen als zelfwaardering, zelfvertrouwen en emotionele stabiliteit een belangrijke rol. Bij zelfvertrouwen zijn er theorieën die hier in dit verband een specifieke toepassing van geven. Zij spreken over *self-efficacy* als de mate waarin betrokkenen zelf het vertrouwen hebben dat zij een bepaalde activiteit tot een goed einde kunnen brengen. In de context van dit type onderzoek gaat het dan om het vertrouwen in de eigen zoekcapaciteiten (en de afloop daarvan), zoals de selectie van geschikte banen, benadering van verantwoordelijken voor vacatures en de eigen presentatie bij sollicitatiegesprekken.
- Sociaal kapitaal. Dit begrip heeft twee componenten. Ten eerste verwijst dit naar netwerken die iemand heeft. Bij de verwerving van een baan kunnen bekenden een rol spelen. Ten tweede heeft sociaal kapitaal betrekking op sociale vaardigheden. Beide elementen staan niet los van elkaar: voor het opbouwen van netwerken zijn sociale vaardigheden van belang en sociale interactie in netwerken versterkt weer sociale vaardigheden.
- Cultureel kapitaal. De culturele achtergrond van mensen kan een rol spelen bij reïntegratie. Als werkzoekende en werkgever elkaar ontmoeten, kunnen verschillen in normen, waarden en gewoonten de totstandkoming van een arbeidsrelatie bemoeilijken. De toepassing in dit onderzoek is op cultuurverschillen door verscheidenheid in etnische afkomst, maar dan steeds in samenhang met andere zachte factoren, zoals motivatie en sociaal kapitaal. Zo is er onderzoek in Nederland dat nagaat of de sociale omgeving een relatief belangrijke rol speelt in het zoekgedrag van etnische minderheden, door hun afkomst uit een meer collectivistische cultuur.
- Gezin. De gezinssituatie kan mede bepalen hoeveel tijd men heeft voor het zoeken naar een baan, maar ook aan de eisen die men er aan stelt. De aanwezigheid van een partner en het aantal kinderen zijn dan de cruciale factoren, waarbij deze voor mannen en vrouwen ook anders kunnen uitpakken door verschillen in rolverdeling.

Voor al deze clusters van zachte factoren geldt dat ondanks het onderscheid er nog veel raakvlakken en verwachte samenhangen zijn. Zo zullen fysieke en mentale gezondheid sterk gerelateerd zijn. De gezinsituatie beïnvloedt ook weer de sociale druk (motivatie). Zelfvertrouwen (psychologisch kapitaal) zal het opbouwen en benutten van netwerken vergemakkelijken. Zo zijn nog meer voorbeelden te noemen. Daarom is zeker onderzoek interessant waarin meerdere zachte factoren tegelijkertijd in beschouwing genomen worden, waardoor onderlinge relaties duidelijk worden, maar tevens helderder wordt welke zachte factoren het meest dominant zijn.

6.3 ZACHTE FACTOREN EN REÏNTEGRATIE

De eerste onderzoeksvraag betreft de invloed van zachte factoren op reïntegratie. In tabel 6.1 wordt per type zachte factor op korte wijze het beeld uit de literatuur samengevat. Tevens wordt een indicatie gegeven van de mate van beschikbaarheid van studies. Wat betreft dit laatste geldt dat veel studies beschikbaar zijn, zeker in de internationale literatuur. Wel zijn hierin verschillen per type zachte factor. Veel informatie is beschikbaar over psychologische kapitaal, maar veel minder voor sociaal en cultureel kapitaal. Voorts is in de internationale literatuur de beschikbaarheid van studies over uitstroom uit de werkloosheid veel groter dan uitstroom uit arbeidsongeschiktheid.

Wat betreft de resultaten geldt dat het belang van zachte factoren door het merendeel van de studies die dit toetsen wordt onderschreven. Dit geldt eigenlijk voor alle onderscheiden typen zachte factoren. Wel kan het zijn dat voor een specifieke indicator of deelaspect van een zachte factor dit minder overtuigend is dan voor een ander, of dat dit wisselt per studie.

Tabel 6.1 Beschikbaarheid en uitkomsten effecten zachte factoren op reïntegratiekansen

Terrein	Beschikbaarheid onderzoek ^{a)}	Effecten op zoekgedrag en baankans
Gezondheid	+++	Grote mate van consensus in de literatuur dat gezondheid een rol speelt voor de reïntegratiekansen, ongeacht methode (cross-sectie/longitudinaal), nationaal vs. internationaal onderzoek, type uitkering. In kwalitatief Nederlands onderzoek bij gemeenten komt dit zelfs als belangrijkste knelpunt naar voren voor herintrede. Bij verslaving eveneens effect, maar wel onduidelijkheid over causaliteitsrichting.
Motivatie	++++	De effecten op zoekgedrag zijn overtuigender dan bij baankans. Sociale steun en druk spelen ook een rol.
Psychologisch kapitaal	+++++	Hier is een grote mate van variatie aan gebruikte indicatoren, vaak ook binnen dezelfde studies. In veel gevallen wordt voor minstens 1 van deze indicatoren een effect gevonden. Voor andere indicatoren gaat dit dan weer niet op. Al met al wordt het belang van psychologisch kapitaal bevestigd, maar verschilt dus de "uitingsvorm" vaak per studie. Voor het veel gebruikte <i>self-efficacy</i> wordt vaak een effect gevonden.
Sociaal kapitaal	++	Op basis van de (beperkte) beschikbare informatie geldt dat er aanwijzingen zijn dat de sterkte van het sociale netwerk een positieve invloed heeft op de baankans. Verstrend probleem is dat de sterkte van het sociale netwerk voor en belangrijk deel door dezelfde factoren wordt bepaald als de baankans.
Cultureel kapitaal	++	<i>Self-efficacy</i> en sociale druk hebben een groter effect op zoekgedrag bij etnische minderheden (terwijl men juist lager scoort op <i>self-efficacy</i>).
Gezinsverband	+++	Eenouder situatie heeft negatief effect, met name als dit gekoppeld is aan zorgtaken die belemmerend werken voor het vinden van een baan. Voorts geldt dat er minder hard gezocht wordt als er minstens twee inkomens in een gezin zijn.

a) Naarmate het aantal "+" groter is, zijn meer studies beschikbaar.

Er is dus veel onderzoek beschikbaar. Dit geldt in nog sterkere mate voor onderzoek naar de andere causaliteitsrichting. Denkbaar is immers dat werkloosheid of arbeidsongeschiktheid zelf ook weer invloed heeft op de zachte factoren. Als men langdurig werkloos is, kan dit bijvoorbeeld tot depressie leiden. Dit type studies is in ons onderzoek niet systematisch op een rij gezet, maar alleen al uit enkele overzichtstudies wordt duidelijk dat ook veel van dit soort verbanden opgaan. Dit betekent dat naarmate een uitkeringssituatie langer duurt, dit een zelfversterkend effect kan hebben. De zachte factoren ontwikkelen zich minder gunstig om alsnog een baan te vinden.

Zijn sommige zachte factoren nu belangrijker dan andere bij de verklaring van herintrededekansen? Op grond van het beschikbare materiaal is het lastig deze vraag te beantwoorden. Duidelijk is dat gezondheid en psychologisch kapitaal een belangrijke rol spelen. In kwalitatief onderzoek onder werkzoekenden in Nederland worden deze als de twee belangrijkste belemmerende factoren genoemd. Dit zijn echter ook twee factoren waarover relatief veel bekend is, en het beeld dus duidelijker is. Voor bijvoorbeeld sociaal kapitaal is eenvoudiger minder bekend, en is het dus ook moeilijker om uitspraken te doen. Bovendien is er ook weinig kwantitatief onderzoek waarin het

relatieve belang van de diverse zachte factoren onderling wordt afgewogen. De analyses concentreren zich veelal op één of enkele zachte factoren afzonderlijk.

Ook de vraag wat de toegevoegde waarde in verklaringskracht is van de opname van zachte factoren ten opzichte van harde factoren, is op grond van het beschikbare materiaal moeilijk te beantwoorden. Een Engelse studie laat zien dat de verklaringskracht van schattingsvergelijkingen hierdoor duidelijk toeneemt, maar dit type studies waarin schattingsresultaten worden vergeleken met en zonder zachte factoren zijn zeer zeldzaam.

6.4 EFFECTEN VAN BELEIDSINSTRUMENTEN

Zachte factoren spelen dus een belangrijke rol bij de reïntegratiekans. Vanuit beleidsoogpunt is daarom de vraag van groot belang of deze zachte factoren ook via beleidsinstrumenten te beïnvloeden zijn. Het is denkbaar dat dergelijke effecten zich ook voordoen bij beleidsinstrumenten die niet direct op deze zachte factoren gericht zijn. Een voorbeeld is scholing. Doordat scholing weer een zinvolle dagbesteding geeft, sociale vaardigheden vraagt en ook contacten oplevert, is denkbaar dat hiervan een positief effect uitgaat op mentale gesteldheid en sociaal kapitaal. Naar de effecten van de reguliere instrumenten op zachte factoren is betrekkelijk weinig onderzoek gedaan. Daarom kunnen op dit punt minder harde uitspraken worden gedaan, maar in de literatuur die wij hebben gevonden, vinden we diverse bevestigingen van de effecten van reguliere instrumenten op zachte factoren. Zo zijn er studies die aangeven dat scholing positief uitwerkt op psychologisch kapitaal en sancties positief op motivatie. Niet in alle studies worden dit soort verbanden bevestigd. Zo vindt een uitgebreide Belgische studie weinig effecten van sociale tewerkstelling op gezondheid en psychologisch kapitaal, maar wel op gezin (men vindt eerder een partner). Hier bestaat dus nog de nodige onzekerheid.

Meer is bekend over de effecten van instrumenten die specifiek gericht zijn op zachte factoren. Het gaat dan vaak om trainingen in groepsverband die gericht zijn op zoekstrategieën, zelfvertrouwen, sociale vaardigheden en opvang van tegenslagen. Het beeld uit evaluaties van dit soort programma's is vrij gunstig, zowel in termen van effecten op zachte factoren, als op baankansen.

Een andere vraag, die als deelvraag ook in vraag 1 van de probleemstelling is opgenomen, is of zachte factoren ook zelf weer de effectiviteit van instrumenten beïnvloeden. Op dit punt bestaat niet veel onderzoek, maar voorzover dit wel het geval is, blijken dergelijke verbanden wel te bestaan. Zo wijst onderzoek van het CPB uit dat de effectiviteit van scholing hoger is bij de meer gemotiveerden (waarbij motivatie gekoppeld is aan het niet ontvangen van een uitkering). Hiermee in lijn is de minder hoge effectiviteit van een Fins beleidsexperiment waaraan deelname verplicht was, in vergelijking met soortgelijke experimenten op basis van vrijwilligheid. Voorts blijkt in meerdere studies dat de effecten van specifieke instrumenten hoger zijn voor de groepen die juist het meest kwetsbaar zijn op dit terrein. Vaak gaat het dan om degenen die het laagste scores op een indicator van psychologisch kapitaal.

Overigens komt meer in zijn algemeenheid in de literatuur over arbeidsmarktbeleid vaker terug dat beleidsinspanningen rondom reïntegratie van werklozen (netto) effectiever zijn bij de moeilijker doelgroepen. In het kader van de verdeling van schaarse middelen is dan zeker lonend om de inspanningen vooral op deze groep te richten. De meer kansrijken zullen veelal weer een baan vinden op eigen kracht. In het verleden zijn

diverse profiling- en assesment-methoden opgezet om snel na intrede in de werkloosheid te bepalen of de betreffende persoon als minder kansrijk kan worden beschouwd. Hierbij komt in de discussie voortdurend terug of deze methoden voldoende voorspelkracht hebben. In dit verband zijn zachte factoren uiteraard ook van belang, omdat eerder is gebleken dat deze duidelijk de voorspelkracht verbeteren. Inbreng van zachte factoren in profiling-instrumenten vraagt echter de nodige deskundigheid bij de intake. Bovendien is de vraag of vanuit juridisch en ethisch oogpunt dergelijke gegevens in administratieve bestanden kunnen worden vastgelegd. Toch zijn we in de literatuur voorbeelden tegengekomen van toepassingen van profiling-instrumenten waarin zachte factoren zijn opgenomen.

Voor arbeidsongeschikten geldt grotendeels een parallel verhaal. Alleen zal hier profiling vaak niet zozeer gericht zijn op de minst kansrijken, maar juist op de meest kansrijken, omdat de uittredekans sowieso een stuk kleiner is dan bij werkloosheid. Voorts zijn zeker internationaal gezien de ervaringen met profiling schaarser. De in Nederland ontwikkelde reïntegratievisie (RIV) is een voorbeeld van een instrument dat ook aandacht heeft voor zachte factoren, zoals motivatie. Een Engelse studie waarnaar eerder is gerefereerd, laat zien dat de voorspelkracht van een profiling model met zachte factoren bij arbeidsongeschikten relatief hoog ligt in vergelijking met een soortgelijk model onder werklozen.

6.5 ONDERZOEKSMETHODEN

Onderzoek naar de relatie tussen reïntegratie en zachte factoren wordt door drie zaken bemoeilijkt. In de eerste plaats is de causale relatie tussen beide op voorhand onduidelijk. Zachte factoren kunnen van invloed zijn op de herintredingskans en daarmee op de uitkerings- of werkloosheidsduur, maar omgekeerd heeft een lange uitkerings- of werkloosheidsduur mogelijk ook invloed op de zachte factoren. Bijvoorbeeld het ontbreken van een relevant sociaal netwerk vermindert waarschijnlijk de kans op het vinden van een baan en naarmate iemand langer zonder werk is, vermindert het aantal sociale contacten vermoedelijk. Waarschijnlijk gaan beide causale verbanden op en is er sprake van een tweezijdig verband.

De tweede moeilijkheid is dat het lastig te bepalen is in hoeverre reïntegratiebeleid aangrijpt op de zachte factoren en als het ware via deze factoren een netto-effect tot stand brengt. Dit geldt zeker voor instrumenten (bijvoorbeeld scholing) die niet alleen op de zachte factoren aangrijpen, maar ook op andere aspecten (bijvoorbeeld een tekort aan scholing).

De derde complicatie is dat zachte factoren moeilijk grijpbaar en onderling sterk verweven zijn. Motivatie en zelfvertrouwen zijn moeilijk objectief meetbaar en wat betreft sociale netwerken is niet alleen de omvang maar ook (of juist) de aard van belang. Het sociale netwerk zal mede samenhangen met motivatie. Verder zal gezondheid met de meeste andere zachte factoren samenhangen.

De eerste twee punten kunnen op twee wijzen worden opgelost. De eerste manier is de toepassing van daarvoor geëigende econometrische methoden. In beginsel is het daarmee mogelijk simultane verbanden tussen grootheden te identificeren. In de praktijk is succes daarvan alleen te verwachten als paneldata beschikbaar zijn, zodat veranderingen in de zachte factoren en de herintredingskansen kunnen worden gemeten. In tegenstelling tot de

verwachting vooraf bleek zeker internationaal veel kwantitatief onderzoek beschikbaar dat van paneldata gebruik maakt. Ook wordt in een aantal onderzoeken rekening gehouden met een tweezijdig verband tussen zachte factoren en baankansen, al worden in deze studies veelal niet de laatste econometrische inzichten meegenomen die bijvoorbeeld rekening houden met niet-waargenomen heterogeniteit. Dit is vooral ook problematisch als men zou willen nagaan in hoeverre de zachte factoren die medebepalend zijn voor de reïntegratiekansen door beleidsinstrumenten kunnen worden beïnvloed. Onderzoek naar dit laatste is overigens vrij schaars en beperkt zich voornamelijk tot instrumenten die expliciet gericht zijn op beïnvloeding van zachte factoren.

Onderzoek op basis van een experiment heeft als voordeel dat men de rol van niet-heterogeniteit in hoge mate kan beperken (in een ideaal experiment speelt deze zelfs helemaal geen rol meer). Er zijn enkele voorbeelden van studies gevonden waarbij op experimentele wijze een groep deelnemers aan beleid is vergeleken met een controlegroep, waarbij onder meer is gekeken of verbetering optrad in de zachte factoren. Over het algemeen gaat het om kleine aantallen wat het trekken van harde conclusies bemoeilijkt.

Een beperking van veel studies is echter vooral dat deze tot op zekere hoogte partieel zijn. Zo wordt bijvoorbeeld ingezoomd op de effecten van bepaalde zachte factoren, zonder dat rekening wordt gehouden met andere zachte factoren. Voorts wordt in weinig studies het samenspel van zachte factoren, beleidsinstrumenten en arbeidsmarktkansen integraal onderzocht. Operationalisering van zachte factoren is minder een probleem. Bij een aantal zachte factoren zijn diverse standaardschalen ontwikkeld. Standaardvragen worden daarbij vertaald naar een ordinale schaal.

Onderzoeksresultaten over de betekenis van zachte factoren voor de herintredingskansen en de mogelijkheden om deze zachte factoren te beïnvloeden kunnen ook benut worden voor profiling doeleinden, dat wil zeggen om te bepalen welke werklozen/uitkeringsgerechtigden slechts geringe herintredingskansen hebben en wat hieraan kan worden gedaan. Er zijn enige aanwijzingen dat hierdoor beleid beter kan worden gericht op cliënten die de meeste problemen hebben om een baan te vinden en dat de gemiddelde netto-effectiviteit van het beleid hierdoor kan toenemen. Enkele operationele profiling systemen die rekening houden met zachte factoren zijn gedocumenteerd. Maar voor zover ons bekend zijn deze profiling systemen veelal niet gevalideerd op basis van onderzoek naar zachte factoren. Bestaande profiling systemen die wel gevalideerd zijn, bevatten (met mogelijk een enkele uitzondering) alleen harde factoren.

Concluderend kunnen we vaststellen dat de methoden voor het meten van de zachte factoren zelf en van de effecten van deze factoren in beginsel beschikbaar zijn. Veel is ook al toegepast al benadert slechts een klein aantal studies de ideale onderzoeksopzet. Er is op grond van de onderzoeksresultaten weinig twijfel dat zachte factoren effect hebben op de herintredingskansen en dat zachte factoren door beleidsinstrumenten beïnvloed kunnen worden. Hoe groot de effecten en de beïnvloedingsmogelijkheden zijn is op basis van het bestaande onderzoek niet precies te zeggen. Evenmin is een hiërarchie onder de zachte factoren aan te geven op grond van de omvang van hun effect op de herintredingskansen. En ten slotte kan het nodige verbeterd worden aan profiling systemen.

6.6 AANBEVELINGEN

Hoewel een deel van het bestaande onderzoek naar het effect van zachte factoren op de baankans van werklozen niet helemaal bevredigend is uit methodologisch oogpunt, is er weinig twijfel dat dat zachte factoren van betekenis zijn voor de herintredingskans. Ook is het als tamelijk zeker te beschouwen dat er sprake is van een zelfversterkend effect, in de zin dat langdurige werkloosheid afbreuk doet aan motivatie, zelfvertrouwen en de sterkte van het sociale netwerk, wat de werkloosheidsduur verder verlengt, waardoor motivatie e.d. verder afnemen, enzovoort. Verder onderzoek dat uitsluitend gericht is op het vinden van definitief bewijs voor de rol van zachte factoren lijkt ons daarom minder urgent. Wij denken dat verder onderzoek beleidsgericht zou moeten zijn en in eerste instantie antwoord zou moeten geven op de vraag of het mogelijk is een behapbare set met vragen te construeren waarmee de voor reïntegratie relevante zachte factoren adequaat kunnen worden gemeten. Dit is essentieel omdat alleen dan zachte factoren in het uitvoeringsproces kunnen worden vastgelegd. Deze zachte factoren kunnen dan een rol gaan spelen in het uitvoeringsproces bij de keuze welk instrument voor welke cliënt wordt ingezet.

Een denkbaar scenario is het volgende:

- voor een steekproef van cliënten wordt vanaf het moment van instroom naast de thans geregistreerde kenmerken ook zachte kenmerken vastgelegd;
- voor deze steekproef wordt een uitgebreide vragenlijst met betrekking tot zachte factoren gehanteerd die op verschillende momenten wordt afgenomen;
- de steekproef bevat zowel cliënten die deelnemen aan reïntegratie-instrumenten als cliënten waarvoor dit niet geldt.

Deze data worden benut om na te gaan:

- met welke ‘ingedikte’ vragenlijst de zachte factoren benaderd kunnen worden zonder significant aan verklaringskracht te verliezen;
- wat het individuele en gezamenlijke effect is van zachte factoren op de herintredingskans (rekening houdend met een mogelijk tweezijdig effect);
- wat het effect is van beleidsinstrumenten op de zachte factoren en daarmee op de herintredingskans.

Op grond van de resultaten kan dan besloten worden om al dan niet over te gaan tot vastlegging van (sommige) zachte factoren in administratieve systemen. Indien hiertoe wordt overgegaan kunnen zachte factoren een rol gaan spelen in de beleidsuitoefening en kan op deze factoren worden gestuurd. Zo zouden zachte factoren dan ook een rol kunnen gaan spelen bij de profiling van cliënten met het oog op de inzet van beleidsinstrumenten (aannemende dat gevonden wordt dat zachte factoren een duidelijke bijdrage leveren aan de verklaring van de herintredingskans).

Een dergelijke pilot zou zo opgezet kunnen worden dat de steekproef de cliënten in een aantal regio's betreft, zodat ook een vergelijking kan worden gemaakt met regio's waarvan de uitvoeringsinstanties de zachte factoren niet systematisch in hun registratie en

hun beleid meenemen. Op deze wijze zou dan kunnen worden geëvalueerd wat de kosten en baten van het hiervan wel in beschouwing nemen zijn.

Registratie van zachte factoren in administratieve bestanden roept wellicht de vraag op of het ethisch verantwoord is om data op te slaan over factoren als motivatie die een duidelijke morele lading hebben. Dit is echter alleen het geval als de in te voeren gegevens hierover zouden worden gebaseerd op oordelen van consulenten. Bovengenoemde voorstellen houden echter in dat een meetinstrument wordt ontwikkeld dat gebaseerd is op de antwoorden van cliënten zoals bij psychologische testen. Door zo'n instrument te valideren verkrijgt dit een objectieve basis.

LITERATUUR (ONDERVERDEELD IN AANTAL CATEGORIEËN)

Gezondheid

- Ashworth, K., Y. Hartfree, A. Stephenson (2001), *Well enough to work?*, research report no. 145, published for the Department for Work and Pensions Pensions.
- Bacon, J. (2002), Moving between sickness and unemployment, *Labour Market Trends*, April.
- Bartley, M. (1988), Unemployment and health: selection or causation - a false antithesis, *Sociology of Health & Illness*, vol. 10, no. 1, pag. 41-67.
- Beer, P. de (2001), *Over werken in de post-industriële samenleving*, Proefschrift, UVA, uitgave SCP.
- Blanck, P.D. (1997), Debunking myths about the employment of persons with mental disabilities, *Contemporary Psychology*, vol. 43, no. 1, pag. 68-70.
- Bommeljé, Y.B., C. van Gaalen, A.J. Ruige (2003), *Bijstandsccliënten met medische Belemmeringen*, studie in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag: SGBO.
- Claussen, B. (1999), Health and re-employment in a five-year follow-up of long-term unemployed, *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 27, no. 2, pag. 94-100.
- Dooley, D., R. Catalano en R. Hough (1992), Unemployment and alcohol disorder in 1910 and 1990: drift versus causation, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 65, no. 4, pag. 277-290.
- Emptage, N.P., R. Sturm en R.L. Robinson (2005), Depression and comorbid pain as predictors of disability, employment, insurance status, and health care costs, *Psychiatric Services*, vol. 56, no. 4, pag. 467-474.
- Hammarström, A. en U. Janlert (2000), Do early unemployment and health status among young men and women affect their chances of later employment?, *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 28, no. 1, pag. 10-15.
- Kieselbach, T. (1999), Interventions to counteract health effects of unemployment in Germany, *International archives of occupational and environmental health*, vol. 72, issue 2.
- Krefting, L.A. en A.P. Brief (1976), The impact of applicant disability on evaluative judgments in the selection process, *The Academy of Management Journal*, vol. 19, no. 4, pag. 675-680.

Lambooij, M.S., H. van Lindert en G.P. Westert (2006), Gezondheidstoestand naar arbeidsstatus; een vergelijking in de tijd (1987-2001), *TSG-tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, jrg. 84, nr.6, pag. 324-329.

Mastekaasa, A. (1996), Unemployment and health: Selection Effects, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, vol. 6, no. 3, pag. 189-205.

Platt, S., S. Pavis en G. Akram (1999), *Changing labour market conditions and health. A systematic literature review (1993-98)*, European foundation for the improvement of living and working conditions.

Swart, E. en H. Machler (2000), Does health status improve after re-assumption of ABM employment?, *Gesundheitswesen*, vol. 62, no. 6, pag. 335-341.

Turner, B. en J. Turner (2004), Physical disability, unemployment, and mental health, *Rehabilitation Psychology*, vol. 49, no. 3, pag. 241-249.

Motivatie

Clark, A.E. (2003), Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 21, no. 2, pag. 289-322.

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

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

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

Isaksson, K., G. Johansson, K. Bellaagh en A. Sjoberg (2004), Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences, *Scandinavian Journal of Psychology*, vol. 45, no. 3, pag. 207-214.

Kanfer, R., C. Wanberg en M. Kantrowitz (2001), Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 5, pag. 837-855.

Koning, P. en B. Vollaard, (2000), *Arbeidsbemiddeling- en reïntegratie van werklozen: Welke rol heft de overheid te spelen?*, CPB Werkdocument 118, Den Haag.

Lancaster, T. en S. Nickell (1980), The analysis of re-employment probabilities for the unemployed, *Journal of the Royal Statistical Society*, vol. 143, no. 2, pag. 141-165.

Nordenmark, N. (1999), Non-financial employment motivation and well-being in different labour market situations: a longitudinal study, *Work, Employment & Society*, vol. 13, no. 4, pag. 601-620.

- Senécal, C. en F. Guay (2000), Procrastination in job-seeking: An analysis of motivational processes and feelings of hopelessness, *Journal of Social Behavior and Personality*, vol. 15, no. 5, pag. 267-282.
- Steenkiste, M. van, W. Lens, S. De Witte, H. de Witte en E.L. Deci (2004), The “why” and “why not” of job search behaviour: Their relation to searching, unemployment experience, and well-being, *European Journal of Social Psychology*, vol. 34, pag. 345-363.
- Stutzer, A. en R. Lalive (2001), The role of social work norms in job searching and subjective well-being, Working paper, no. 51, *Institute for Empirical Research in Economics*.
- Taris, T.W., J.A.M. Heesink en J.A. Feij (1995), The evaluation of unemployment and job-searching behavior: A longitudinal study, *Journal of Psychology*, vol. 129, no. 3, pag. 301-314.
- Wanberg, C., T.M. Glomb, Z. Song en S. Sorenson (2005), Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study, *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 3, pag. 411-430.
- Wanberg, C., R. Kanfer en M. Rotundo (1999), Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job-seeking and reemployment, *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, no. 6, pag. 897-910.
- Wanberg, C.R., J.D. Watt en D.J. Rumsey (1996), Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment, *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, no. 1, pag. 76-87.

Psychologisch kapitaal

- Artazcoz, L., J. Benach, C. Borrell en I. Cortes (2004), Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles, and social class, *American Journal of Public Health*, vol. 94, no. 1, pag. 82-88.
- Bjorkland, A. (1985), Unemployment and mental health: some evidence from panel data, *Journal of Human Resources*, vol. 20, no.4, pag. 469-483.
- Bruin, L. de (2005), *Evaluatie van een Arbeidsreïntegratietraject. Effect van sollicitatietraining op sollicitatie self-efficacy, psychisch welzijn en core self-evaluations van werkzoekenden*, Werkstuk Arbeids- en Organisationspsychologie, Universiteit van Amsterdam.
- Clark, A.E., Y. Georgellis en P. Sanfey (2001), Scarring: The psychological impact of past unemployment, *Economica*, vol. 68, no. 270, pag. 221-241.
- Clark, A.E. en A.J. Oswald (1994), Unhappiness and unemployment, *The Economic Journal*, vol. 104, no. 424, pag. 648-659.

- Cole, K. (2006), *Wellbeing, psychological capital, and unemployment: an integrated theory*, paper presented at the joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society for the Advancement of Behavioural Economics (SABE), 5-8 July 2006 Paris, France.
- Ellis, R.A. en M.S. Taylor (1983), Role of Self-esteem within the job-search process, *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, pag. 632-640.
- Ezzy, D. (1993), Unemployment and mental health: a critical review, *Social Science & Medicine*, vol. 37, no. 1, pag. 41-52.
- Flatau, P., J. Galea en R. Petridis (2000), Mental health and wellbeing and unemployment, *Australian Economic Review*, vol. 33, no. 2, pag. 161-181.
- Fryer, D. (1997), International perspectives on youth unemployment and mental health: some central issues, *Journal of Adolescence*, vol. 20, no. 3, pag. 333-342.
- Goldsmith, A.H., J.R. Veum en W. Darity (1997), Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: Theory and evidence, *Journal of Socio-Economics*, vol. 26, no. 2, pag. 133-158.
- Goldsmith, A.H. en W. Darity (1992), Social psychology, unemployment exposure and equilibrium unemployment, *Journal of Economic Psychology*, vol. 13, no. 3, pag. 449-471.
- Goldsmith, A.H. and Darity, W. (1996), Social psychology, unemployment and macroeconomics, *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 10, no. 1, pag. 121-140.
- Hammer, T. (1993), Unemployment and mental health among young people: a longitudinal study, *Journal of Adolescence*, vol. 16, no. 4, pag. 407-420.
- Jackson, P.R., E.M. Stafford, M.H. Banks en P.B. Warr (1983), Unemployment and psychological distress in young people: The moderating role of employment commitment, *Journal of Applied Psychology*, vol. 68, no. 3, pag. 525-535.
- Jahoda, M. (1982), Employment and unemployment: a social-psychological analysis, *Journal of Economic Psychology*, vol. 4, pag. 291-293.
- Kanfer, R. en C.L. Hullin (1985), Individual differences in successful job searches following lay-off, *Personnel Psychology*, vol. 38, pag. 835-847.
- Kessler, R.C., J.B. Turner en J.S. House (1989), Unemployment, reemployment, and emotional functioning in a community sample, *American Sociological Review*, vol. 54, no. 4, pag. 648-657.
- McFadyen, R.G. en J.P. Thomas (1997), Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed, *Human Relations*, vol. 50, no. 12, pag. 1461-1485.

- McKee-Ryan, F.M., Z. Song en C.R. Wanberg (2005), Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study, *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 1, pag. 53-76.
- Parker, C.P., B.B. Baltes, S.A Young, J.W. Huff, R.A. Altmann, en H.A. LaCost (2003), Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, no. 4, 389-416.
- Schaufeli, W.B. (1997), Youth unemployment and mental health: some Dutch findings, *Journal of Adolescence*, vol. 20, no. 3, pag. 281-292.
- Shamir, B. (1986), Self-Esteem and the psychological impact of unemployment, *Social Psychology Quarterly*, vol. 49, no. 1, pag. 61-72.
- Taris, T.W. (2002), Unemployment and mental health: A longitudinal perspective, *International Journal of Stress Management*, vol. 9, no. 1, pag. 43-57.
- Ullah, P. (1990), The association between income, financial strain, and psychological well-being among unemployed youths, *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pag. 317-330.
- Vinokur, A.D. en Y. Schul (2002), The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, no. 1, pag. 68-83.
- Wanberg, C., R. Griffiths en M. Gavin (1997), Time structure and unemployment: A longitudinal investigation, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 70, pag. 75-95.
- Warr, P. (1990), The measurement of well-being and other aspects of mental health, *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, no. 3, pag. 193-210.
- Warr, P. en P. Jackson (1985), Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment, *Psychological Medicine*, vol. 15, no. 4, pag. 795-807.
- Winefield, A.H. en M. Tiggemann (1990), Employment status and psychological well-being: A longitudinal study, *Journal of Applied Psychology*, vol. 75, no. 4, pag. 455-459.
- Winefield, A.H. en M. Tiggemann (1985), Psychological correlates of employment and unemployment: effects, predisposing factors and sex differences, *Journal of Occupational Psychology*, vol. 58, no. 3, pag. 229-242.
- Winkelmann, L. en R. Winkelmann (1997), Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data, *Economica*, vol. 65, no. 257, pag. 1-15.
- Winkelmann, L. en R. Winkelmann (1995), Happiness and unemployment: a panel data analysis for Germany, *Konjunkturpolitik-Applied Economics Quarterly*, vol. 41, no. 4, pag. 293-307.

Witte, H. de (1993), Gevolgen van langdurige werkloosheid voor het psychisch welzijn: Overzicht van de onderzoeksliteratuur, *Psychologica Belgica*, vol. 33, pag. 1-35.

Sociaal kapitaal & netwerken

Akerlof, G.A. (1980), A theory of social custom, of which unemployment may be one consequence, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 94, no. 4, pag. 749-775.

Amundsen, N. en W. Borgen (1987), Coping with unemployment: what helps and what hinders, *Journal of employment counseling*, vol. 3, pag. 97-106.

Fukuyama, F. (1995), 'Social capital and the global economy: A redrawn map of the world', *Foreign Affairs*, September/October 1995.

Garber, A. (1999), Advances in cost-effectiveness analysis of health interventions, *National Bureau of Economic Research*, Working paper no. 7198.

Hannan, C. (1999), Beyond Networks: 'Social Cohesion' and Unemployment Exit Rates, no. 28, ILR working papers from Institute for Labour Research, University of Essex.

Hatala, J. (2007), Making the transition to re-employment: social networks and their impact on social assistance recipients, *Canadian Journal of Career Development*, vol. 6, no. 1, pag. 28-38.

Korpi, T. (2001), Good friends in bad times? Social networks and job search among the unemployed in Sweden, *Acta Sociologica*, vol. 44, no. 2, pag. 157-170.

Montgomery, J. (1992), Job search and network composition: Implications of the strength-of-weak-ties hypothesis, *American Sociological Review*, vol. 57, no. 5, pag. 586-596.

Mouw, T. (2003), Social capital and finding a Job: Do contacts matter?, *American Sociological Review*, vol. 68, no. 6, pag. 868-898.

Nordenmark, M. (1999), The concentration of unemployment within families and social networks: A question of attitudes or structural factors?, *European Sociological Review*, vol. 15, no. 1, pag. 49-59.

Paxton, P. (1999), 'Is social capital declining in the United States? A multiple indicator assessment', *American Journal of Sociology*, 105, pag. 88-127.

Petersen, T., I. Saporta en M.L. Seidel (2000), Offering a Job: Meritocracy and Social Networks, *American Journal of Sociology*, vol. 106, no. 3, pag. 763-816.

Putnam, R.D. (1995), 'Bowling alone: America's declining social capital', *The Journal of Democracy*, vol. 6, no. 1, pag. 65-78.

Winkelmann, R. (2006), Unemployment, social capital and subjective well-being, *IZA discussion paper series no. 2346*, institute for the study of labor (IZA).

Cultureel kapitaal

- Gravesteijn, J., J. de Koning, V. van den Maagdenberg en C. Th. Zandvliet (2007), *Balanceren tussen twee culturen: een onderzoek naar succesvolle allochtonen op de arbeidsmarkt*, Uitgave Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Werkdocument 383, Den Haag.
- Hooft, E. van, M.P. Born, T.W. Taris en H. van der Flier (2002), Culturele verschillen in werkzoekgedrag: Motivationale factoren en belemmeringen bij het zoeken naar werk, *Gedrag & Organisatie* 15, no. 1, pag. 52-71.
- Hooft, E. van, M.P. Born, T.W. Taris en H. van der Flier (2004), Werk zoeken en werk vinden. Een vergelijkend onderzoek onder Turkse en autochtone Nederlanders, *Paper Vrije Universiteit Amsterdam*.
- Hooft, E. van, A. Raes, T.W. Taris, V. Brenninkmeijer, R. Blonk en H. van der Flier (2003), Determinanten van werkzoekgedrag bij autochtone en allochtone werklozen, *Gedrag & Organisatie*, vol. 16, no. 6, pag. 419-435.
- Klaver, J., J.W.M. Mevissen en A.W.M. Odé (2005), *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt – Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen – eindrapport*, in opdracht van het Ministerie van SZW, Regioplan Beleidsonderzoek, Amsterdam.
- Kruisbergen, E. en T. Veld (2002), *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Van Gorcum.
- Molenaar-Cox, P.G.M. en B. Cuelenaere (2006), *Reïntegratie van allochtone werknemers in het eerste ziektejaar*, AStri, Leiden.
- Nesdale, D. en K. Pinter (2000), Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth, *The Journal of Social Psychology*, vol. 140, no. 5, pag. 608-614.

Gezin

- Beckers, I. en J. van der Valk (2005), Ouders op de arbeidsmarkt, *Sociaal-economische trends: 2^e kwartaal 2005*, Centraal Bureau voor de Statistiek, pag. 18-22.
- Kalmijn, M. (2005), The effects of divorce on men's employment and social security histories, *European Journal of Population*, vol. 21, pag. 347-366.
- Klein Hesselink, J. en P. Smulders (2005), De voorspellers van werkwens en werkzoekgedrag, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 21, no. 3, pag. 245-258.
- Kraft, K. (2001), Unemployment and the separation of married couples, *Kyklos: Internationale Zeitschrift für Sozialwissenschaften*, 54, pag. 67-88

Invloed beleid op zachte factoren en herintredekan

- Barry, M., Reynolds, C. & Sheridan, A. (2006), Implementation of the JOBS programme in Ireland, *Journal of Public Mental Health*, vol. 5, no. 4, pag. 10-25.
- Beukeveld, M., A. Klein Rouweler, M. van Teerns en J. Vosselman (2005), *Werkt Groningen@Work?*, Bureau Onderzoek Gemeente Groningen, Groningen.
- Blonk, R. en V. Brenninkmeijer (2005), Experimenteren in activering. In E. de Vos, J. van Genabeek (Eds.), *Verraderlijk effectief: Prestatiemeting van reïntegratie en activering deel 2*, Amsterdam, PlantijnCasparie, pag. 141-163.
- Blonk, R. en R. Cremer (2003), Jobs +: het effect van een op motivatie gerichte interventie bij langdurig werklozen, *Maandblad reïntegratie* 3, no. 3, pag. 30-33.
- Brenninkmeijer, V., R. Blonk en A. van Houwelingen (2006), Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS, een groepsinterventie voor werklozen, *Gedrag & Organisatie* 19, no. 2, pag. 97-112.
- Caplan, R.D., A.D. Vinokur, A.H. Price en M. van Ryn (1989), Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss, *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, no. 5, pag. 759-769.
- Creed, P.A., M.A. Machin en R.E. Hicks (1999), Improving mental health status and coping abilities for long-term unemployed youth using cognitive-behaviour therapy based training interventions, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, pag. 963-978.
- Creed, P.A., M.A. Machin en R.E. Hicks (1996), Neuroticism and mental health outcomes for long-term unemployed youth attending occupational skills training programs, *Personality and Individual Differences*, vol. 21, no. 4, pag. 537-544.
- Eardly, T., J. Brown, M. Rawsthorne, K. Norris en L. Emrys (2005), *The impact of breaching on income support customers*, Social Policy Research Centre, Australia.
- Eden, D. en A. Aviram (1993), Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves, *Journal of Applied Behavior*, vol. 78, pag. 352-360.
- Engbersen, G., K. Schuyt, J. Timmer en F. van Waarden (1995), *A Comparative Look at Long-Term Unemployment and Poverty*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Evans, M., J. Millar en S. Sarre (2003), *New deal for lone parents: second synthesis report of the national evaluation*, document prepared for the department for work and pensions.
- Faber, J., S. Leferink en M. van der Wal (2003), *Van werk naar werk, De WIW in theorie en praktijk*, NYFER, Breukelen.
- Floyd, M., D. Pilling, K. Garner en P. Barret (2004), Vocational rehabilitation: what works and in what circumstances, *International Journal of Rehabilitation Research*, vol. 27, no. 2, pag. 99-103.

- Gravesteijn-Ligthelm, J., J. de Koning en M. Spijkerman (2007), *Evaluatie 'loon boven uitkering' in de gemeente Alkmaar*, SEOR, in opdracht van de Rekenkamercommissie van de gemeente Alkmaar.
- Gravesteijn, J., J. de Koning, H. Kroes, V. van den Maagdenberg en A. de Wit (2005), *Gelijk in Arbeid door Vernieuwend Beleid. Tweede Mid-Term Evaluatie van het EQUAL Programma*, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SEOR, Rotterdam.
- Gravesteijn, J., J. de Koning, L. van den Boom, N. Arkesteijn en E. Schepers (2005), *Tweede mid-term evaluatie van het EQUAL programma -tussenrapportage-*, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SEOR, Rotterdam.
- Gray, D. en B. Braddy (1988), Experimental social innovation and client-centered job-seeking programs, *American Journal of Community Psychology*, vol. 16, no. 3, pag. 325-343.
- Hämäläinen K., R. Uusitalo en J. Vuori (2007), *Long-term effects of job search training: Evidence from two randomized field experiments*, Finnish Institute of Occupational Health, 23 pag.
- Hanewinkel, R., M. Wewel, C. Stephan, B. Isensee en G. Wiborg (2006), Motivational interviewing of unemployed acceptance and effects of counselling to improve health-related behaviour, *Gesundheitswesen*, 68 (4), pag. 240-8.
- Hento, I. en T.J. Veerman (2001), *Quickscan reïntegratietrajecten arbeidsgehandicapten en werklozen*, in opdracht van het Ministerie van SZW, Den Haag.
- IWI (2004), *Uitvoering en effectiviteit reïntegratievoorzieningen en –instrumenten*.
- Kieselbach, T. (1999), Interventions to counteract health effects of unemployment in Germany, *International archives of occupational and environmental health*, vol. 72, issue 2.
- Koning, J. de (red.) (2007), *The Evaluation of Active Labour Market Policies. Measures, Public Private Partnerships and benchmarking*, Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- Koning, J. de, P. van Nes, M. van der Kamp en M. Spijkerman (2006), *Het gebruik van prikkels in de bijstand – onderzoek bij zes sociale diensten – eindrapport*, in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken, SEOR, Rotterdam.
- Koning, J. de, A. Gelderblom, K. Zandvliet en L. van den Boom (2005), *Effectiviteit van reïntegratie – stand van zaken*, Rotterdam, SEOR.
- Koning, J. de, A. Gelderblom, K. Zandvliet en R. Blanken (2004), *Werkt scholing voor werklozen? Literatuurstudie*, SEOR B.V., Rotterdam, Uitgave RWI (Raad voor werk en inkomen), Den Haag, 2004.
- Latck, J.C., A.J. Kinicki en G.E. Prussia (1995), An integrative process model of coping with Job Loss, *Academy of Management Review*, vol. 20, no. 2, pag.311-342.

- Malmberg-Heimonen, I. en J. Vuori (2005), Financial incentives and job-search training: methods to increase labour market integration in contemporary welfare states?, *Social Policy & Administration*, vol. 39, no. 3, pag. 247-259.
- Maysent, M. en S. Spera (1995), Coping with job loss and career stress: effectiveness of stress management training with outplaced employees, in Murphy, L.R., Hurrell, J.J. Jr, Sauter, S.L., Keita, G.P. (Eds), *Job Stress Interventions*.
- McFadyen, R. en J. Thomas (1997), Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed, *Human Relations*, vol. 50, no. 12, pag. 1461-1484.
- McManus, C. (1997), Employing cognitive behaviour therapy to reduce unemployment, *The Lancet*, vol. 350, pag. 96-100.
- Oddy, M., A. Donovan en R. Pardoe (1984), Do government training schemes for unemployed school leavers achieve their objectives? A psychological perspective, *Journal of Adolescence*, vol. 7, no. 4, pag. 377-385.
- OECD (2007), *Human capital: how what you know shapes your life*, OECD, Parijs.
- Peters, M. en L. Joyce (2006), *A review of the JSA sanctions regime: Summary research findings*, Department for Work and Pensions, Research report 313.
- Ploeg, M., P. Rokers, P. van Haastrecht en C. Tenhaeff (2005), *Gezondheidsbevordering bij uitkeringsgerechtigden: inventarisatie van projecten en beschrijving van 20 'good practices'*, NIGZ, Woerden.
- Proudfoot, J, D. Guest, J. Carson, G. Dunn, en J. Gray (1997), Effect of cognitive-behavioural training on job-finding among long-term unemployed people, *The Lancet*, vol. 350, pag. 96-100.
- Rayner, E., S. Shah, R. White, L. Dawes en K. Tinsley (2000), *Evaluating jobseeker's allowance: A summary of the research findings*, DSS Research Report 116, TSO.
- Rife, J. en J. Belcher (1994), Assisting unemployed older workers to become reemployed: An experimental evaluation, *Research on Social Work Practice*, vol. 4, no. 1, pag. 3-13.
- Robinson, D., A.P. Stringer en F.J. Porporino (1999), *reThinking unEmployment: Client Profiles and Program Performance*.
- Rubbrecht, I., N. Matheus, A. D'Addio en I. Nicaise (2005), *Sociale Tewerkstelling in Vlaanderen: Effectiviteit en maatschappelijk rendement op langere termijn*, HIVA, Leuven.
- Ryn, M. van en A. Vinokur (1992), How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior, *American Journal of Community Psychology*, vol. 20, no. 5, pag. 577-597.
- Slater, A. en P. Irving (2001), *Evaluation of soft skills pilots*, Ecotec Research and Consulting, Employment Service Report, ESR96.

- Spera, S.P., E.D. Buhrfeind en J.W. Pennebaker (1994), Expressive writing and coping with job loss, *Academy of Management Journal*, vol. 37, no. 3, pag. 722-733.
- Stimulansz (2000/2003), *Work First! 1&2*, Den Haag.
- Stouten, J. (2005), *Reïntegratie in balans. Een onderzoek naar succes- en faalfactoren van het reïntegratietraject In Balans*, EUR, Haarlem.
- Stutzer, A. en R. Lalive (2001), *The role of social work norms in job searching and subjective well-being*, Institute for Empirical Research in Economics, Working paper no. 51, University of Zurich.
- Veerman, T.J. en B.J. Cuelenaere (2003), *UWV Pilots reïntegratie langdurig WAO gerechtigden*, ASTRI. Leiden.
- Vincent, J. (1998), *Jobseeker's allowance evaluation: Qualitative research on disallowed and sanctioned claimants*, Research Report 86, Centre for research on disallowed and sanctioned claimants.
- Vinokur, A.D., Y. Schul, J. Vuori en R.H. Price (2000), Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, no. 1, pag. 32-47.
- Vinokur A.D. en Y. Schul (1997), Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 65, no. 5, pag. 867-877.
- Vinokur, A., R. Price en Y. Schul (1995), Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression, *American Journal of Community Psychology*, vol. 23, no. 1, pag. 39-74.
- Vinokur, A.D., M. van Ryn, E.M. Gramlich en R.H. Price (1991), Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the JOBS project: A preventive intervention for the unemployed, *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, no. 2, pag. 213-219.
- Vuori, J. en J. Silvonen (2005), The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health at 2-year follow up, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 78, pag. 43-52.
- Vuori, J. en A. Vinokur (2005), Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search Intervention on re-employment and mental health, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, pag. 275-291.
- Vuori, J., J. Silvonen, A. Vinokur en R. Price (2002), The työhön job search program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, no. 1, pag. 5-19.
- Vuori, J. en J. Vesalainen (1999), Labour market interventions as predictors of re-employment, job seeking activity and psychological distress among the unemployed, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 72, no. 4, pag. 523-538.

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

Zandvliet, K., A. Gelderblom, K. Korolkova en J. de Koning (2006), *Effectiviteit van sancties bij arbeidsmarkt- en reïntegratiebeleid. Lessen uit het buitenland*, SEOR B.V., mei 2006.

Profiling/ Assessment

Bollens, J., V. Heylen en S. Vos (2003), *Evaluatie van de huidige screeningspraktijk in het kader van een preventief activerend beleid*, Leuven: HIVA in het kader van het VIONA-programma.

Black, D.A., M. Plesca, J. Smith en S. Shannon (2003), *Profiling UI claimants to allocate reemployment services: evidence and recommendations for states*, US Department of Labour, Employment and Training Administration.

Bryson, A. en D. Kasparova (2003), *Profiling benefit claimants in Britain: A feasibility study*, Department for Work and Pensions Research Report 196, November.

Gibbins, C. (1997), *Early identification pilots: Results at 12 months*, Employment Service, REB113, August.

Hasluck C. (2004), *Targeting services in the individual customer strategy: The role of profiling. A review of research evidence*, Department for Work and Pensions/Jobcentre Plus.

Hekelaar, A., W. Zwinkels en A. Braat (2006), *'De juiste klant op het juiste traject'. Een onderzoek naar de netto-effectiviteit van het Rotterdamse reïntegratiebeleid voor het ontwikkelen van klantprofielen*, Dienst SZW, Sociaal-wetenschappelijke Afdeling, Rotterdam.

Kramer, F. (2001), Screening and assessment for physical and mental health issues that impact TANF recipients' ability to work, *Issue Notes*, vol. 5, no. 3.

Lipp, R. (2005), *Job seeker profiling: The Australian experience*, Keynote EU-Profiling seminar Nuremberg, Department of employment and workplace relations.

PLS RAMBØLL Management (2001), *Study on early identification of high risk unemployed*, European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2001.

Samoy, E. en L. Sannen (2002), *Screening en diagnose van arbeidsgehandicapten: instrumentarium en praktijk*, HIVA, KU Leuven.

Sutton, A. en J. Benseman (2006), *Screening welfare beneficiaries for adult literacy skills: A review of the international literature*, Centre for Social Research and evaluation, Ministry of social development.

Thompson, T. en K. Mikelson (2001), *Screening and Assessment in TANF/Welfare-to-Work: Ten Important Questions TANF Agencies and Their Partners Should Consider*, Urban Institute, Washington.

Vrijhof, B. (2004), *Reïntegratie langdurig wao-gerechtigden: factoren die de reïntegratie bepalen*, UWV, Amsterdam.

Waddell, G., K. Burton en C. Main (2003), *Screening to identify people at risk of long-term incapacity for work*, Royal Society of Medicine Press.

Wells, B. (1998), 'Early identification/profiling in the United Kingdom' in *Early identification of jobseekers at risk of long-term unemployment, The role of profiling*, OECD, Paris.

Meer algemene studies over reïntegratie, in- en uitsluiting, met aandacht voor zachte factoren

Hanisch, K.A. (1999), Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 55, no. 2, pag. 188-220.

Hekelaar, A., R. Kolk en T. Wentink (2001), *Werk in zicht? Een onderzoek naar de arbeidsoriëntatie van bijstandsmoeders in Rotterdam*. Rotterdam: SZW.

Hekelaar, A. en R. van Berkel (2000), *Perspectieven voor fase 4: een onderzoek naar de participatiewensen en –mogelijkheden van fase 4-cliënten in de bijstand*, Rotterdam: Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Utrecht: Universiteit Utrecht.

Hoff, S., G. Jehoel-Gijsbers en J.M. Wildeboer Schut (2003), *De uitkering van de baan. Reïntegratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992 – 2002*.

Hoof, E. van, M.P. Born, T.W. Taris en H. van der Flier (2005), Predictors and Outcomes of Job Search Behavior: The Moderating Effects of Gender and Family Situation, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 67 no. 2, pag. 133-152.

Hoof, E. van, M.P. Born, T.W. Taris en H. van der Flier (2004), Predictors of job search behavior among employed and unemployed people, *Personnel Psychology*.

Hoogtanders, Y. en N. van der Sluis (2006), *Onderzoek werkplaatsing van jongeren zonder startkwalificatie – Eindrapportage*, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Policyproductions, Haarlem.

Hospers, L., C. Schuyt en R. van Geuns (1998), *Van bijstand naar werk: een onderzoek naar blijvers in en stromers uit de bijstand: eindrapport*. 's Gravenhage: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Koning, J. de, A. Gelderblom, R. Kunnen en R. Blanken (2003), *De maatschappelijke betekenis van het hoger onderwijs: een vooronderzoek naar niet-markteffecten*, SEOR, Rotterdam, In opdracht van het Ministerie van OCW.

- Leana, C.R. en D.C. Feldman (1995), Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment, *Human Relations*, vol. 48, no. 12, pag. 1381-1401.
- Post, B. en G. Bakker (2000), *Een bestaan in de bijstand: belemmeringen en beleid*, Nijmegen: ITS.
- Ritchie, H., J. Casebourne en J. Rick (2005), *Understanding workless people and communities: a literature overview*, research report no. 225, published for the Department for Work and Pensions.
- Sikkema, P. (red.) (2004), *Jongeren op weg naar opleiding en werk, Quick Scan*, in opdracht van Taskforce Jeugdwerkloosheid.
- Veenman, J. (ed.) (2002), *De toekomst in meervoud. Perspectief op multicultureel Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (1998), *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.
- Verveen, E. en M. van der Aalst (2005), *De werkloze jongere in beeld - Eindrapport*, Research voor Beleid, Leiden.
- Vinke, H., S. Andriessen en S.G. van den Heuvel (1999), *Vrouwen en reïntegratie. Onderzoek naar de verschillen tussen vrouwen en mannen bij WAO-intrede en reïntegratie*, TNO Arbeid, Hoofddorp, januari.

BIJLAGE 1. UITKOMSTEN INDIVIDUELE STUDIES ZACHTE FACTOREN - REÏNTEGRATIEKANS

Hieronder volgt een overzicht van studies over de effecten van zachte factoren op de kans op het vinden van een baan en zoekgedrag. Het overzicht is niet uitputtend, maar geeft wel een goed beeld wat zoal voor type studies zijn uitgevoerd en welke resultaten werden gevonden. De studies zijn zoveel mogelijk geclusterd naar type zachte factoren, maar omdat diverse studies op meer clusters betrekking hebben, kan dat niet consequent worden doorgevoerd.

Tabel B1.1 *Individuele studies over de effecten van zachte factoren op reïntegratie*

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
Bartley (1988)	O	Divers	Gezondheid	Divers	Divers	Ja (diverse van genoemde studies)	Divers	Veel studies bevestigen effect van gezondheid op baankansen, kwaliteit van het werk (ook met inachtneming selectiviteitsprobleem)
De Beer (2001)	I	Nederland	Gezondheid	Divers: artsenbezoek, eigen perceptie gezondheid, opname ziekenhuis	Werklozen en werkenden	Ja (Sociaal Economisch Panel; golven 1994 en 1998)	Kans op baan (werklozen) Kans op ontslag (werkenden)	Wederzijdse relatie: gezondheid vergroot kans op baan (werklozen) en voorkomt ontslag. Anderzijds leidt met name langdurige werkloosheid tot verdere verslechtering gezondheid
Hoff en Jehoel- Gijsbers (2003)	I	Nederland	Gezondheid Motivatie	Perceptie op gezondheidsbeper- kingen Arbeidsethos afgeleid uit een aantal meningen over stellingen Houding tov ontvangen uitkering	Ruim 2 duizend uitkeringsont- vangers (WAO, WW en Bijstand)	Nee	Kans op een baan	Lager bij degenen die ernstige gezondheids-beperkingen ervaren Meer moeite met uitkering leidt tot groter reïntegratiekans bij WW-ers (maar niet bij WAO en bijstand) Arbeidsethos geen invloed
Dooley e.a. (1992)	I	VS	Gezondheid (alcoholproblemen)	Vaste eerder gebruikte symptomenlijst voor alcoholproblemen	Ruim 8 duizend respondenten (werkenden en niet-werkenden)	Ja, (tweede meting jaar later)	Kans op werkloosheid	Wederzijdse relatie. alcoholprobleem 1 jaar eerder beïnvloedt in ieder geval ook kans op werkloosheid jaar erop

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
Claussen (1999)	I	Noorwegen	Gezondheid (alcoholproblemen)	Schaal met diverse items alcoholgebruik en – problemen en – verslaving	Rond 300 werklozen (minstens 12 weken werkloos)	Ja (hermeting 2 en 5 jaar later)	Kans op werkloosheid (5 jaar later)	Niet significant Causaliteit is vooral andersom: werkloosheid versterkt wel alcoholprobleem
Mastekaasa (1996)	I	Noorwegen	Gezondheid Psychologisch kapitaal	Dummy voor aanwezigheid langdurige ziekte Indicator voor psychologische problemen, opgebouwd uit diverse onderliggende vragen (factoranalyse)	Enkele duizenden personen die werkend zijn in 1989	Ja (1989/1993)	Kans op hervinden baan na ontslag	Gezondheidsproblemen beïnvloeden kans hervinden baan Psychologische problemen beïnvloeden ontslagkans en kans hervinden baan
Emptage e.a. (2005)	I	VS	Gezondheid Psychologisch kapitaal	Zelf-percepties over depressie en mate van pijn	Bijna 10 duizend personen van 50- 61 jaar (zowel werkenden als niet-werkenden)	Ja, meerdere meetmomenten (tot 6 jaar later)	Kans dat men werkt	sterke pijn verklaart (minder) kans op werk Negatief effect depressie alleen in combinatie met pijn
Cole (2006)	I	Australië	Psychologisch kapitaal (waarvan geluk ("wellbeing" apart onderscheiden)	<i>Self-efficacy</i> Gevoel van controle op leven Geluk (gezondheid, vitaliteit, sociaal functioneren, "mental health")	Bijna 10 duizend personen van zgn. HILDA survey	Nee (1 specifieke golf van panel) Model met wederzijdse causaliteit (2 SLS)	Werkloosheid	"Wellbeing" belangrijke verklarende factor voor werkloosheid Werkend zijn ook weer positieve invloed op <i>wellbeing</i> Psychologisch kapitaal positieve invloed op <i>wellbeing</i>

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Zachte factor(en)</i>	<i>Indicator(en)</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Paneldata</i>	<i>Resultaat- variabele(n)</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Shamir (1986)	I	Israël	Psychologisch kapitaal	Zelfbeeld	Hoog opgeleide Israëlische werklozen die eerder een baan hebben gehad	Ja (2 keer, om de 6 maanden)	Zoekgedrag	Werklozen met een laag zelfbeeld zijn minder kritisch bij het zoeken van een baan
Taris (2002)	I	Nederland	Psychologisch kapitaal	Geestelijke gezondheid en werkloosheid (Gemeten met GHQ)	Een groep van 229 werkloze Nederlanders tussen de 18 en 26 jaar	Ja (periode van 4 jaar)	Zoekgedrag	Werkloosheid heeft een negatieve invloed op de geestelijke gezondheid, wat weer zorgt voor een kleinere kans op het vinden van een baan
Hammer (1993)	I	Noorwegen	Psychologisch kapitaal	Depressiviteit en zelfbeeld	Jongeren uit Noorwegen tussen 17-20 jaar	Ja (1985, 1987 en 1989)	Zoekgedrag en kans op psychische problemen	Werklozen die al eerder werkloos zijn geweest, zijn minder actief op zoek naar een baan en hebben meer psychologische problemen
Flatau e.a. (2000)	I	Australië	Psychologisch kapitaal	1. Huidige stemming en emoties (psychologisch welzijn) gemeten adhv SF-36 Mental Health Scale 2. Geestelijke stoornis adhv ICD-10 3. Mate van depressiviteit en hulpeloosheid	53828 Australiërs (1995 NHS) en 10641 achttienjarigen (1997 SMHWB)	Ja (1995 en 1997)	Psychologisch welzijn en zoekgedrag	Werkloosheid vergroot de kans op psychische problemen en stoornissen. Wat weer de kans om een baan te vinden vermindert

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
De Bruin (2005)	I	Nederland	Psychologisch kapitaal (sollicitatie self-efficacy en psychisch welzijn)	Sollicitatie <i>self efficiency</i> : 8 items afgeleid uit Job procurement <i>self-efficacy scale</i> (Wenzel, 1993) en <i>task specific self-esteem items</i> van Ellis en Taylor (1983) Psychisch welzijn (schaal ogv Warr)	46 werkzoekenden	Ja (2 meetmomenten)	Zoekgedrag (verstuurde CV's en telefonische sollicitaties)	<i>Self-efficacy</i> positieve invloed op verstuurde CV's, maar niet op telefonische sollicitaties. Psychisch welzijn geen significante invloed.
Kanfer en Hulin (1985)	I	VS	Psychologisch kapitaal (<i>self efficacy</i>)	Vertrouwen in: vinden openstaande banen, sollicitatiebrieven schrijven, keuze wat voor baan solliciteren, snelheid van handelen bij baankans	Tijdelijk personeel dat is ontslagen in ziekenhuis (slechts enkele tientallen)	Ja (2 momenten, waarvan eerste direct na ontslag)	Kans op hervinden baan	Kans op hervinden baan significant groter voor degenen met hoge score of <i>self-efficacy</i>
Kanfer e.a. (2001)	O (meta-analyse enkele tientallen studies)	Diverse	Motivatie Psychologisch kapitaal	Motivatie (arbeidsethos, financiële nood, sociale steun) Psychologisch kapitaal (5 persoonskenmerken van FFM-kader), optimisme, <i>self-efficacy</i> , zelfwaardering)	Onderscheid in studies met nieuwe intreders op arbeidsmarkt en degenen die baan verloren hebben	Geen selectie op wel of niet panelstudies	Baanvinden Zoekgedrag	Groot deel indicatoren motivatie en psychologisch kapitaal scoort redelijk hoog op correlatiecoëfficiënten met zoekgedrag en baan (uitzonderingen: locus of control, optimisme, neuroticisme)

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
Taris e.a. (1994)	I	Nederland	Motivatie	Voordelen die men verbindt aan werken (en nadelen aan werkloosheid)	Werklozen tussen 18 en 30 jaar	Ja (3 momenten)	Werkzoekgedrag en baanvindkans	Percepties op voor- en nadelen beïnvloeden werkzoekgedrag, maar niet vinden van een baan Motivatie neemt af naarmate werkloosheid langer duurt
Nordenmark (1999)	I	Zweden	Motivatie	WIS: <i>work involvement scale</i>	Enkele duizenden werklozen	Ja (2 maal; bijna 2 jaar ertussen)	Kans op baan (onderscheid naar banen die "stimulerend" zijn en meer "functioneel")	Hoge score motivatie vergroot kans op stimulerende baan (maar geen effect op functionele baan). Verschillen sowieso niet heel groot
Senécal & Guay (2000)	I	Canada	Motivatie	Motivatie wordt gedifferentieerd naar meer autonome motivatie en "gecontroleerde" motivatie die meer van buitenaf komt	345 universiteitsstudenten	Ja (met een tijdsverschil van 6 maanden tussen het 1 ^e en 2 ^e onderzoek)	Werkzoekgedrag	Personen met autonome motivatie geven minder snel op en er is bij hen minder sprake van vluchtgedrag
Waddel, Burton & Main (2003)	O (groot aantal studies)	UK	Psychologisch kapitaal	Diversiteit aan indicatoren	Divers	Divers (overzichtstudie)	Uitstroom uit arbeidsongeschiktheid	Het psychologisch kapitaal is een belangrijke factor voor de uitstroom uit de arbeidsongeschiktheid
Wanberg e.a. (2005)	I	VS	Motivatie Psychologisch kapitaal	Zelfbeeld/ Emotioneel welzijn (CSES) Intensiteit van werkzoekgedrag	Werklozen die een werkloosheidsverzekering ontvangen	Ja, 10 golven in een periode van circa 5 maanden	Werkzoekgedrag	Een hoger zelfbeeld en emotionele stabiliteit zorgen ervoor dat individuen het zoeken naar een baan vervolgen, ondanks mogelijke afwijzingen gedurende de zoektocht

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Zachte factor(en)</i>	<i>Indicator(en)</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Paneldata</i>	<i>Resultaat- variabele(n)</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Vollaard & Koning (2000)	I	Nederland	Motivatie	Motivatie gemeten op 3 manieren: Uitkeringspositie Kieskeurigheid Perceptie op eigen houding	10.000 werklozen uit "Hoe zoeken werkzoekenden" (HZW)	Nee	Werkhervattingskansen	De beroepskeuzetests en sollicitatiecursussen dragen weinig bij aan een verbetering van de kans op werk voor werklozen Motivatie van werklozen heeft een veel grotere invloed op de werkhervattingskans dan de inzet van kansvergroten instrumenten De netto effectiviteit van scholing is hoger bij degenen met hogere motivatie (geen uitkering)
Ellis & Taylor (1983)	I	VS	Motivatie Psychologisch kapitaal	Zelfwaardering: Specifiek/ Algemeen Motivatie: Tevredenheid over baan zoeken	86 studenten aan een universiteit die gespecialiseerd zijn in accounting, finance, management of marketing	Ja (4 maanden na de eerste keer)	Werkaanbiedingen	Degenen met hogere zelfwaardering hebben meer plezier in baan zoeken en leidt ook tot meer werkaanbiedingen Werkzoekenden met een laag zelfbeeld maken eerder gebruik van zoekkanalen die normaal gesproken niet de beste uitkomsten bieden Hogere zelfwaardering: kritischer: eerder afslaan aanbod

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
Schaufeli (1997)	I	Nederland	Psychologisch kapitaal Motivatie	<i>Mental health</i> Financiële druk Arbeidsethos Sociale steun Zelfwaardering Zelfvertrouwen (<i>estimated succes</i>) <i>Problem focused coping</i> (concentreren op werkloosheids- probleem zelf)	Ruim 600 schoolverlaters hoger onderwijs	Ja, 3 golven met in totaal 7 jaar ertussen	Baankans schoolverlaters	Alleen <i>problem focused coping</i> en zelfvertrouwen hebben invloed op baankans
Kanfer e.a. (2001)	O	Divers	Motivatie Psychologisch kapitaal Sociaal kapitaal	<u>Motivatie</u> : Financiële druk & Arbeidsethos <u>Psychologisch kapitaal</u> : Extrovertieit, Neurotisch, Openheid, Aanpassings- gerichtheid, Gewetensvolheid, Perceptie op mate van beheersing wat in eigen leven gebeurt, Optimisme, Zelfwaardering & Zelfvertrouwen dat men taak tot goed einde kan brengen <u>Sociaal kapitaal</u> : Sociale steun	Divers	Divers (overzichtstudie)	Werkzoekgedrag Baankansen (wel of niet baan, duur werkloosheid, baanaanbiedingen)	De overzichten geven bevestiging van verbanden voor alle drie zachte factoren. Deze verbanden gaan niet voor alle indicatoren op.

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
Leane en Feldman (1995)	I	VS	Motivatie Psychologisch kapitaal (<i>Coping resources and strategies</i>)	Motivatie: financiële druk (gezin: aantal kinderen; perceptie benodigde inkomen), <i>job market perception</i> (werkloosheid eigen beroepsgroep) Psychologisch kapitaal (optimisme, zelf-verwijt, psychologisch afstand kunnen nemen, etc.; sterk met problemen bezig zijn)	Werklozen na sluiting industrieel bedrijf	9 maanden gevolgd	Kans op hervinden baan Wel/niet tevreden met gevonden baan	Perceptie op baankansen: hogere baankans en betere baan Kinderen: hogere baankans, maar minder tevreden met baan Optimisme: hogere baankans, maar minder tevreden met baan Zelfverwijt: idem Depressie: minder tevreden baan Afstand nemen: hogere baankans, maar minder tevreden met baan Met problemen bezig zijn: lagere baankans, minder tevreden met baan
Wanberg, Watt, Rumsey (1996)	I	VS	Motivatie Psychologisch kapitaal	Psychologisch kapitaal: <i>Self-efficacy</i> baan zoeken, gewetensvolheid Motivatie: arbeidsethos, sociale steun, financiële druk	640 deelnemers die zijn ontslagen door een grote productiefaciliteit in Kansas	Ja, 2 maanden en 5 maanden na de lay-off	Zoekgedrag Baanvinden	Sterke invloed sociale steun op zoekgedrag en baanvinden Gewetensvolheid positieve invloed op zoekgedrag, maar niet op baanvinden
Wanberg, Kanfer en Rotundo (1999)	I	VS	Motivatie Psychologisch kapitaal ("motivatiecontrole"; <i>self-efficacy</i>)	Motivatie: financiële druk en arbeidsethos (" <i>employment commitment</i> ")	600 Werkloze uitkeringsgerechtigden (300 in tweede golf)	Ja, 3 maanden tussen 2 golven	Zoekgedrag (intensiteit)	In eerste golf alle zachte factoren invloed. In tweede golf alleen " <i>motivational control</i> "

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
Stutzer en Lalive (2001)	I	Zwitserland	Motivatie (sociale groepsnormen over werk)	Regionale score op referendum over verlaging uitkeringen werklozen	Werklozen (qua geluk ook vergeleken met werkenden)	Geen paneldata Bij groepsnorm minder causaliteits-probleem?	Gemiddelde duur werkloosheid Geluk	Gemiddelde duur werkloosheid lager in regio's met hoge norm Geluk lager in regio's met hoge norm
Nesdale en Pinter (2000)	I	Australië	Cultureel kapitaal Psychologisch kapitaal	Etnische minderheden en kloof met dominante cultuur als verklarende variabele	Ruim 100 jonge werklozen uit minderheids-groepen	Geen paneldata	<i>Self-efficacy</i> Zoekactiviteiten	Zelfwaardering (Rosenberg schaal) en acceptatie door dominante cultuur verklarende factoren voor <i>self efficacy</i> Acceptatie door dominante cultuur en inschatting kloof met dominante cultuur verklarende factoren voor zoekgedrag
Van Hooft e.a. (2002)	I	Nederland	Cultureel kapitaal (in samenhang met psychologisch kapitaal, motivatie)	Onderscheid allochtonen en autochtonen (verklaring werkzoekintentie); gekeken naar samenhang ethniciteit met <i>self-efficacy</i> , sociale steun en druk en werkzoekattitude)	(voormalig-) uitzendkrachten, waarvan ongeveer een kwart werkzoekend	Geen paneldata	Werkzoekintentie (moeite die men gaat doen om baan te vinden)	Werkattitude belangrijkste voorspeller voor autochtonen en sociale steun en druk voor allochtonen. <i>Self-efficacy</i> alleen van belang als voorspeller voor allochtonen
Van Hooft e.a. (2003)	I	Nederland	Cultureel kapitaal (in samenhang met psychologisch kapitaal, motivatie)	Onderscheid allochtonen en autochtonen (verklaring werkzoekgedrag; gekeken naar samenhang ethniciteit met <i>self-efficacy</i> , sociale steun en druk en werkzoekattitude)	Uitkeringsgerechtigden Lelystad en Emmen (netto ongeveer 500 autochtonen en 100 allochtonen)	2 meetmomenten (werkzoekgedrag 4 maanden later)	Werkzoekintentie Werkzoekgedrag	<i>Self-efficacy</i> belangrijker voorspeller bij allochtonen (en zij scoren lager). Rol sociale druk en steun vooral een voorspellende rol bij allochtonen (zij scoren hierop ook lager). Werkattitude voorspeller bij beide groepen, maar betere voorspeller bij autochtonen

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Zachte factor(en)	Indicator(en)	Doelgroep	Paneldata	Resultaat- variabele(n)	Gevonden effecten
Van Hooft e.a. (2004)	I	Nederland	Cultureel kapitaal (in samenhang met psychologisch kapitaal, motivatie)	Mensen met Turkse achtergrond (ook is maatstaf voor mate van geïntegreerd gehanteerd) Gekeken naar samenhang met <i>self-efficacy</i> , taalvaardigheid, druk sociale omgeving, mate waarin men solliciteren nuttig en interessant vindt)	Werklozen en werkenden (bij de laatste gaat het om personen die andere baan zoeken). 270 met Turkse etniciteit; soms ook vergeleken met Nederlandse groep van bijna 2000 personen	Ja	Baanzoekgedrag Vinden van baan	Baanzoekgedrag heeft positief verband met vinden baan Baanzoekgedrag beïnvloed door motivatie, sociale druk en <i>self-efficacy</i> . <i>Self-efficacy</i> weer beïnvloed door beheersing Nederlandse taal en mate van geïntegreerdheid
Van Hooft e.a. (2002)	I	Nederland	Gezinsituatie (in relatie tot geslacht) Sociale druk Psychologisch kapitaal Motivatie	Wel/niet partner en aantal kinderen Sociale druk via Vinokur/Caplan (1987) schaal <i>Self-efficacy</i> voor werkzoeken Motivatie: Vinokur/Caplan (1987) schaal over nut van werkzoeken	2000 werklozen en werkenden (3/4) die andere baan zoeken	Panel (2 momenten)	Zoekgedrag en baanvinden	Zoekgedrag en baanvinden gerelateerd, maar geen effect mate van zoekgedrag op tevredenheid baan Effect van sociale druk en motivatie is groter voor personen in gezinsituatie (geen single)

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Zachte factor(en)</i>	<i>Indicator(en)</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Paneldata</i>	<i>Resultaat- variabele(n)</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Klein Hesselink en Smulders (2005)	I	Nederland	Gezinsituatie Gezondheid Sociaal kapitaal	Wel/niet partner en/of kinderen. Een of meer inkomens in huishouding Gezondheid: aantal gezondheidsklachten Sociaal kapitaal (klachten over sociale isolatie)	WW-ers (1184) en WAO-ers (912) uit CBS/POLS bestand	Nee	Wens om te werken Werkzoekgedrag	Werkloze alleenstaanden met kinderen zoeken minder Twee of meer inkomens in huishouding vermindert zoeken (WW) Gezondheid geen effect Sociaal geïsoleerde arbeidsongeschikten zoeken vaker, maar WW-ers juist minder vaak
Mouw (2003)	I en O	Verenigde Staten	Sociale contacten	Gebruik van contacten bij het vinden van werk Status van contacten	Jongeren	Ja	Loon Werkloosheidsduur	Geen causaal effecten van contacten als rekening wordt gehouden met de endogeniteit van de contacten
Hatala (2007)	I en O	Canada	Job search management systeem, gericht op vorming netwerk	Sterkte van het sociale netwerk	Bijstandsgerechtigden	Nee, maar wel experimentele opzet	Uitkeringsduur Kans op een baan	Geen significant effect op uitkeringsduur Significant positief effect op baankans
Korpi (2001)	I	Zweden	Sociale contacten; onderscheid tussen sterke en zwakke banden	Aantal banden met andere mensen	Werklozen	Nee	Baankans	De sterkte van het netwerk heeft een significant positieve invloed, maar deze is betrekkelijk klein en gevoelig voor de correctie voor selectie-onzuiverheid. Sterke banden lijken van meer belang dan zwakke banden, maar harde uitspraken hierover kunnen op basis van de studie hierover niet worden gedaan

BIJLAGE 2. UITKOMSTEN INDIVIDUELE STUDIES

BELEIDSINSTRUMENTEN - ZACHTE FACTOREN - REÏNTEGRATIEKANS

Hieronder volgt in tabel B2.1 een korte beschrijving van individuele studies over de relatie van beleidsinstrumenten tot zachte factoren en/of baankans. Dit overzicht is niet uitputtend, maar omvat wel het grootste deel van de studies op dit terrein die voor de onderhavige studie is gebruikt.

Tabel B2.1 Beleidsinstrumenten en zachte factoren

Studie	Individueel (I); overzicht (O)	Land	Beleidsinstrument	Doelgroep	Methodiek ((quasi-) experimenteel,)	Resultaat-variabelen zachte factoren	Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten	Gevonden effecten
De Bruin (2005)	I	Nederland	Sollicitatietraining	Deelnemers sollicitatie	Geen controlegroep, wel longitudinaal (2 meetmomenten; 46 respondenten)	Sollicitatie <i>self-efficacy</i> Psychisch welzijn	-	Geen effecten voor groep als geheel gevonden. Wel significant verschil tussen degenen met lage en hoge <i>self-efficacy</i> bij aanvang (lage <i>self-efficacy</i> leidt tot groter effect)
Hatala (2007)	I en O	Canada	Job search management systeem	Bijstands- gerechtigden	Experimenteel (kleine aantallen 40 vs. 92)	Sterkte van het sociale netwerk	Uitkeringsduur Kans op een baan	Significant versterkend effect op sociaal netwerk Geen significant effect op uitkeringsduur Significant positief effect op baankans
Maysent en Spera (1995)	I	VS	Stress management werkzoekenden	Werkzoekenden bij outplacement bureau	Experimenteel (kleine aantallen 76 vs. 37)	Stress	Geen meting	Stress lager bij deelnemers
Spera e.a. (1994)	I	VS	Degenen die werkloos worden, helpen verwerken verlies baan via " <i>disclosive writing</i> "	5 maanden werkzoekend bij outplacement bureau	Experimenteel: 3 groepen (<i>disclosive writers</i> , degenen die meer oppervlakkig plannen voor dag en baan zoeken opschrijven en niet-schrijvers (kleine aantallen: 20-21-22)	-	Vinden fulltime baan	Baanvindkans groter bij <i>disclosive writers</i>

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi-) experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Gray en Braddy (1988)	I	VS	<i>Job club:</i> werkzoekenden helpen hoe te zoeken en in groepsverband daarin elkaar ondersteunen (beperkt programma)	Werkzoekenden ouder dan 50 jaar	Experimenteel (2*24 deelnemers)		Baankansen	Experimentele groep scoort significant beter
Rife en Belcher (1994)	I	VS	<i>Job club:</i> werkzoekenden helpen hoe te zoeken en in groepsverband daarin elkaar ondersteunen	Oudere werkzoekenden (ouder dan 50)	Experimenteel (controlegroep krijgt "gewone" diensten van gemeente). Kleine aantallen (26-26)	Depressie	Baanvinden	Minder depressieverschijnselen bij deelnemers Kans op baanvinden aanzienlijk hoger voor deelnemers
Vinokur e.a. (1991)	I	VS (Michigan)	JOBS-training gericht op goede zoekstrategieën, maar ook expliciet op ondersteuning zelfvertrouwen en stress-vermindering (5*4 uur sessies)	Werkzoekenden, maar meting effect op langere termijn (2,5 jaar later)	Experimenteel met vrij grote groep (circa 800 netto respons). Gaat dus om effect op langere termijn (2,5 jaar)	-	Kans op werk Hoogte inkomsten Kosten-baten analyse	Positief effect op alle hiervoor genoemde resultaatvariabelen
Price, van Ryn and Vinokur (1992)	I	VS (Michigan)	JOBS-training gericht op goede zoekstrategieën, maar ook expliciet op ondersteuning zelfvertrouwen en stress-vermindering (5*4 uur sessies)	Werkzoekenden	Experimenteel met vrij grote groep (circa 800 netto respons). Meerdere meetmomenten Gaat ook om effect op langere termijn (2,5 jaar)	Depressie ("Hopkins checklist")		Positief effect training (minder depressies) met name bij degenen met grootste risico's voor depressie

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi-) experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Vinokur, Price en Schul (1995)	I	VS (Michigan)	JOBS Intervention: gericht op goede zoekstrategieën, maar ook expliciet op ondersteuning zelfvertrouwen en stress-vermindering	Werkzoekenden (apart gekeken naar effecten voor degenen met laag- en hoog risico op depressie)	Experimenteel, met meerdere meetmomenten	"Mental health"	Baanvinden	Hogere kans baanvinden deelnemers (netto effect groter bij degenen met hogere risico's depressie)
Vinokur, Schul, Vuori en Price (2000)	I	VS (Michigan)	JOBS II intervention: Tweede keer dat JOBS is toegepast in een experiment	Werkzoekenden die minder dan 13 weken werkloos zijn	Experimenteel In dit artikel staan effecten na 2 jaar centraal	Depressie (Hopkins Checklist) Emotioneel welzijn Financiële druk Assertiviteit Locus of control Motivatie	Kans op vinden baan Hoogte inkomen	Deelnemers aan JOBS-workshop vinden eerder een baan, hebben een hoger inkomen, vertonen minder symptomen van depressie en zijn emotioneel stabiel vergeleken met de controlegroep

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi-) experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Vuori en Vesalainen (1999)	I	Finland	Verschillende maatregelen: <i>guidance</i> , scholing en gesubsidieerde arbeid	Werkzoekenden die bijna 1 jaar werkloos zijn en met hoog risico van langdurig werkloos te worden	Niet-experimenteel; wel verschillende typen groepen (deelname aan maatregelen)	" <i>Psychological distress</i> " (gemeten via 20-item General health questionnaire, Goldberg, 1978) Motivatie (<i>work involvement</i>)	Baanvinden 1 jaar later	Tijdens deelname aan scholingsmaatregel is <i>psychological distress</i> lager. Bij andere maatregelen geen effect hierop <i>Psychological distress</i> ook sterk verklaard door financiële situatie Van maatregelen heeft alleen <i>guidance</i> positief effect op baankans. Van zachte factoren is alleen motivatie (<i>work involvement</i>) opgenomen (geen effect)
Vuori, Silvonen, Vinokur en Price (2002)	I	Finland	Finse versie JOBS programma van VS (Michigan)	Werkzoekenden (zowel kort- als langdurig)	Experimenteel (ruim 600 in experiment en ruim 400 netto in controlegroep). 2 meetmomenten achteraf (2 weken en 6 maanden)	" <i>Psychological distress</i> " (gemeten via items General health questionnaire) Depressie	Baanvinden Kwaliteit baan (baantevredenheid/loon)	Gunstig effect op <i>psychological distress</i> vooral bij kortdurig werklozen Geen significant effect op depressie Positief effect op baanvinden vooral als werkloosheid langer is dan 3 maanden en korter dan 12 maanden Hogere baan kwaliteit voor degenen die aanvankelijk minder intensief zochten

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi-) experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Vuori en Silvonon (2005)	I	Finland	Finse versie JOBS programma VS	Werkzoekenden (zowel kort- als langdurig)	Experimenteel (ruim 1000 verdeeld over experiment en controlegroep) Longitudinaal met meetmoment na 2 jaar	Zelfwaardering Depressie	Baanvinden	Gunstig effect op depressie en zelfwaardering Gunstig effect op baanvinden
Barry e.a. (2006)	I	Ierland	Ierse versie JOBS programma	402 werklozen en 44 gebruikers van de geestelijke gezondheidszorg	Experimenteel, 4 meetmomenten (vooraf, na 2 weken, 4 maanden en 12 maanden)	Depressie Zelfvertrouwen in baanzoekten Tegenslagen verwerken	Kans op vinden baan	De training verbetert het vertrouwen in baanzoekvaardigheden, omgaan met tegenslag, maar geen effect op depressie Bevordert reïntegratie Vermindert financiële druk
Blonk en Brenninkmeijer (2005)	I	Nederland (Lelystad)	Nederlandse versie JOBS programma (Lelystad) Persoonsgebonden ReïntegratieBudget (PRB)	Uitkeringsgerechtigden gemeente Lelystad (ruim 100)	Experimenteel, 3 meetmomenten (1 maand, 6 maanden en 12 maanden na start interventie) 3 groepen: JOBS, PRB en controlegroep	<i>Self-efficacy</i>	Kans op vinden baan Werkzoekdrag Werkzoekintentie	Deelnemers van JOBS-programma vinden vaker een baan, zijn meer tevreden met begeleiding en tenderen naar een sterkere groei in self-efficacy. Op werkzoekgedrag en werkzoekintentie zijn er geen effecten gevonden.
Creed e.a. (1996)	I	Australië	Scholing (16 weken duale training)	Werkzoekenden	Vergelijking met wachtenden op wachtlijst (30 vs 52 controlegroep)	Zelfwaardering (Rosenberg 1965 self-esteem scale) Psychological distress (12 items Goldberg schaal)	- (kijkt alleen naar effect op zachte factor)	Wel positief effect op <i>self-esteem</i> , maar niet op <i>psychological distress</i>

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi-) experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Creed e.a. (1996 en 1999)	O (goede inleiding met overzicht andere studies)	Divers	Scholing	Werkzoekenden	Divers	Zelfwaardering Psychological distress Geluk	- (kijkt alleen naar effect training op zachte factoren)	Diverse studies bevestigen positieve effecten scholing op genoemde zachte factoren, maar voor minderheid is dit niet het geval
Creed e.a. (1999)	I	Australië	Scholing gebaseerd op cognitieve gedragstherapie	Werkzoekende jongeren	Vergelijking met groep op wachtlijst (43 vs. 22)	<i>Psychological distress</i> (Goldberg) Zelfwaardering (aangepaste Rosenberg schaal) Enthousiasme/alertheid (positief) en angst en woede (negatief) (PANAS-schaal van Watson, Clark en Canagan)	-	Positieve effecten op alle genoemde zachte factoren. Ook effecten op langere termijn (behalve voor <i>psychological distress</i>).

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi-) experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat-variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Caplan e.a. (1989)	I	VS	Speciale training gericht op "mental health" (8 sessies van 3 uur over 2 weken)	Werkzoekenden (breed)	Experimenteel. In totaal 900 verdeeld over beide groepen	<i>Mental health</i> (schaal voor angst en depressie van Hopkins Sympton checklist; schaal voor angst van Caplan en zelfwaardering; schaal 4/5 items van Rosenberg) Motivatie (maat gebaseerd op Fisjbein en Ajzen, 1975) en Vinokur en Caplan, 1987) <i>Job seeking self-efficacy</i> (maat op onderliggende scores wat betreft vertrouwen in eigen zoekkwaliteiten: netwerk, interviewen)	Kans op een baan Kwaliteit van de baan (inkomen)	Motivatie en <i>job seeking efficacy</i> onder degenen die in tweede meting nog werkloos zijn hoger in experimentele groep. Ook aanwijzingen voor effect op mental health Hogere kans op baanvinden en hogere kwaliteit baan Voorts blijken degenen met hogere <i>mental health</i> eerder baan te vinden
Proudfoot e.a. (1997)	I	UK	Training gebaseerd op cognitieve gedragstherapie	Langdurig werklozen	Experimenteel	<i>Mental health</i> (GHQ)	Kans op vinden baan Mate van zoeken	Training vergroot <i>mental health</i> in meting na 3 tot 4 maanden Grotere baankans Niet meer zoekactiviteiten

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi- experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Oddy e.a. (1984)	I	UK	Training (Youth Opportunities program; voorganger Youth Training Scheme)	Jonge werkloze schoolverlaters (vergeleken met andere schoolverlaters)	Niet-experimenteel; wel controlegroep (beperkte aantallen: 40-40-40) Gekeken wordt naar veranderingen in scores sinds schoolverlaten	Verschillende schalen <i>mental health</i> en geluk: GHQ Leeds depression and anxiety scales Rosenberg self esteem scale Present life satisfaction scale (Warr)	-	Bij meeste schalen bevindt groep die scholing volgt zich in score van verandering van schalen zich tussen werklozen en werkenden
Eden en Aviram (1993)	I	Israël	Training specifiek gericht op vergroting " <i>self-efficacy</i> " (vertrouwen in eigen capaciteiten om zelf dingen op te lossen); 8 workshops in 2 weken	66 personen die korter dan 18 weken werkloos zijn	Experimenteel (wel beperkte aantallen in totaal 66)	17-item schaal van Sherer, 1982 voor <i>General Self-Efficacy</i> (GSE) (grote correlatie met zelfwaardering) Geconstateerd dat veel literatuur is over causaliteit andere richting	Zoekactiviteiten Kans op vinden baan	Positief effect op GSE Positief effect op zoekgedrag en baanvinden. Dit laatste alleen voor degenen met aanvankelijk lage GSE

<i>Studie</i>	<i>Individueel (I); overzicht (O)</i>	<i>Land</i>	<i>Beleidsinstrument</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Methodiek ((quasi-) experimenteel,)</i>	<i>Resultaat-variabelen zachte factoren</i>	<i>Resultaat- variabelen arbeidsmarkt- effecten</i>	<i>Gevonden effecten</i>
Rubbrecht e.a. (2005)	I	België	Sociale tewerkstelling (3 verschillende vormen)	Netto ruim 400 deelnemers (inclusief controlegroep)	Controlegroep (niet experimenteel)	Gezondheid ("fysische zwakte", lichamelijke handicaps, klachten, specialistenbezoek) Psychische zwakte (mentale handicap; bezoek psychiater; psychiatrische instelling) Gezinssituatie (relatiebreuk; partner) Sociaal cultureel kapitaal (verenigingsleven, beroep vader)	Kans op betaald werk op lange termijn	Van zachte factoren alleen positieve invloed op gezins- situatie (vinden partner) Positief netto effect op baankans langere termijn
Evans e.a. (2003)	I	UK	New Deal for Lone Parents. Diverse onderdelen: Ondersteuning zoeken, financiële steun kinderopvang t.b.v. zoeken, inzichtelijk maken financiële voordelen werken, financieel voordeel bij part-time werk	Netto ruim 1000 geënquêteerde deelnemers en ruim 1000 controlegroep ("matched sample")	Controlegroep (matched sample; geen experiment)		Kans op uitstroom uitkering naar werk	Kans op uitstroom naar werk vergroot