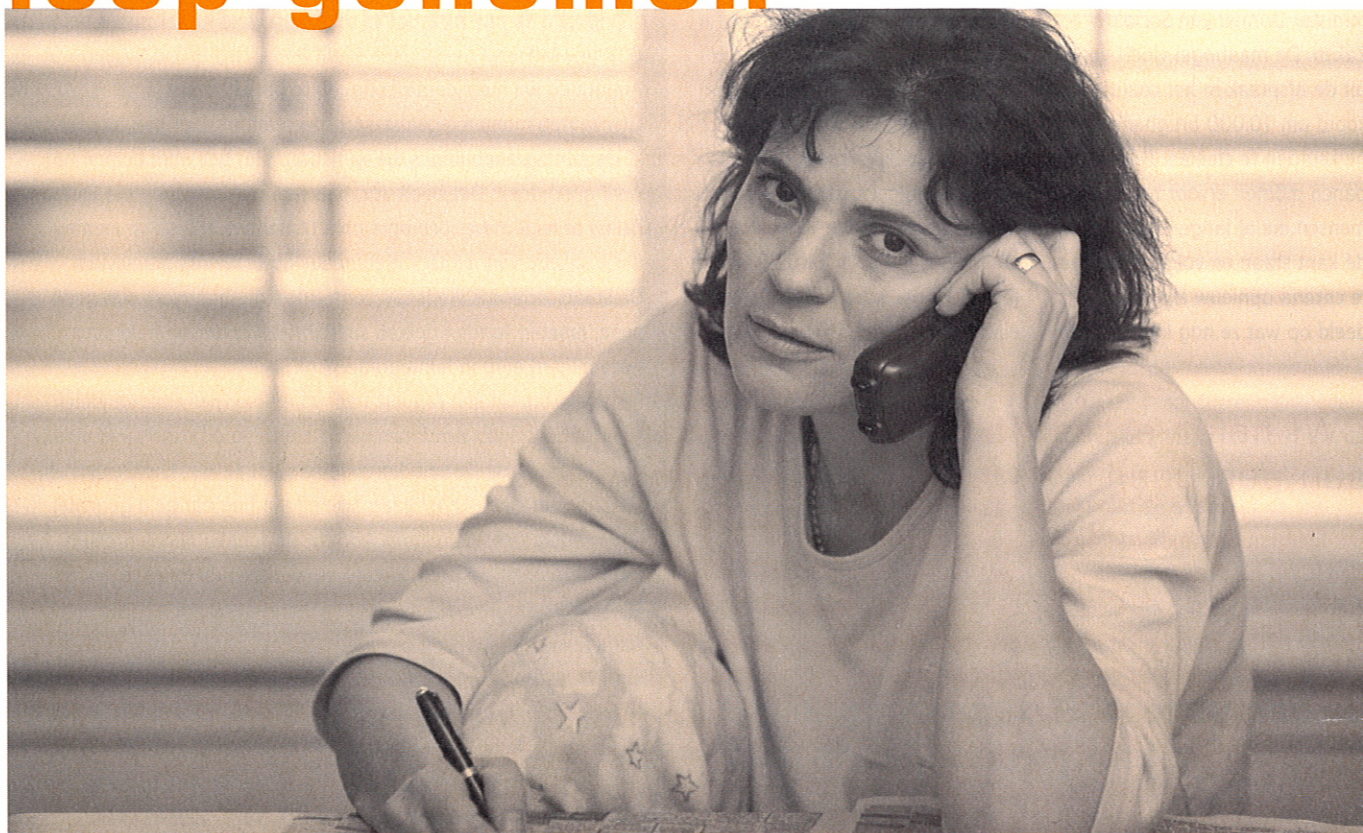


Werkzoekgedrag en het effect ervan onder de loep genomen



Wat zorgt ervoor dat mensen werk gaan zoeken en het ook vinden? Dat is de centrale vraag binnen het onderzoek dat de Erasmus Universiteit, in samenwerking met AGENS, in 2006 heeft uitgevoerd en waarvan de resultaten in 2007 bekend werden. Binnen de reïntegratiebranche is relatief weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan. De vraag hoe je een reïntegratietraject het beste kunt inrichten, is beantwoord door praktijkervaring en algemene inzichten. De kritiek op reïntegratietrajecten is daarbij niet van de lucht en de effectiviteit van reïntegratietrajecten staat ter discussie (zie bijvoorbeeld SEO, oktober 2006). Die effectiviteit kan verbeterd worden door onderzoek te doen en daardoor meer zicht te krijgen op de factoren die bijdragen aan een toename van werkzoekgedrag en het vergroten van de kans dat men opnieuw een baan vindt.

Het onderzoek

Wie deden mee aan het onderzoek?

In de periode van februari tot en met augustus 2006 vulden 236 cliënten bij de intake een vragenlijst in over allerlei motivationele factoren, zoals intenties om naar werk te zoeken, belang dat gehecht werd aan het hebben van werk of het vertrouwen in eigen kunnen. Van de groep deelnemende cliënten was ruim de helft vrouw, de gemiddelde leeftijd 44 jaar, had bijna zestig procent geen of een relatief lage opleiding en gaf ruim negentig procent aan, op de vraag tot welke bevolkingsgroep men zichzelf rekende, Nederlands te zijn. Van de deelnemers had 89 procent geen betaalde baan. Het kleine deel dat aangaf een betaalde baan te hebben, werkte slechts parttime. Vrijwel alle respondenten ontvingen een uitkering (95,3 procent). De meeste respondenten vielen in de categorie WW (68,2 procent). Verder ontving 33,2 procent een WAO-, Wajong-, WIA- of AAW-uitkering en gaf 7,4 procent aan zowel een WAO-uitkering als een WW-uitkering te ontvangen.

Na de intake vulden zowel cliënt als degene die de intake deed, de werkadviseur, nog een korte vragenlijst in. Vier maanden na de intake is in een telefonisch onderzoek nog een vragenlijst afgenomen en kreeg de werkadviseur een vragenlijst per e-mail over het werkzoekgedrag van de cliënt. Zes maanden na de intake werd in het systeem van AGENS bekeken of cliënt inmiddels een baan had gevonden.

Bijzonder aan dit onderzoek is dat de cliënten langere tijd, namelijk 6 maanden, zijn gevolgd. Hierdoor is het mogelijk om te onderzoeken welke factoren bij de intake het vinden van werk voorspellen. Daarnaast

zijn de werkadviseurs in het onderzoek betrokken en is hun visie op en inschatting van de cliënten bekeken.

De resultaten

Werkzoekintentie, werkzoekgedrag en werk vinden

Er zijn diverse motivationele factoren gemeten om te onderzoeken of die kunnen verklaren

- in hoeverre de cliënten intenties vormen om werk te zoeken (de hoeveelheid tijd die mensen aan werk zoeken willen besteden);
- in hoeverre de cliënten vervolgens ook daadwerkelijk werkzoekgedrag vertonen (zoals het zoeken van vacatures, het schrijven van brieven en het voeren van sollicitatiegesprekken);
- en in hoeverre ze uiteindelijk werk vinden.

Wie maakt er meer plannen?

De intentie om werk te zoeken uit zich in het maken van plannen om werk te gaan zoeken en het zich voornemen hier tijd aan te besteden. Het kan zijn dat de plannen en de voornemens niet of niet goed worden uitgevoerd. Maar populair gezegd is de wil er als iemand zich voorneemt om de komende tijd werk te zoeken. De werkzoekintentie is de eerste stap richting de arbeidsmarkt.

Het blijkt dat bij de cliënten die bij de intake een hogere mate van positief affect hadden, dat wil zeggen in het algemeen positiever gestemd waren en vaker positieve gevoelens en emoties ervaren, de intentie om werk te zoeken hoger was. Hetzelfde geldt voor het vertrouwen in eigen kunnen en de verwachte kans op succes bij de intake. Als deze aspecten hoog waren bij de intake, was de kans groot dat ook de werkzoekintentie hoog was.

Samengevat, degenen die bij de intake optimistisch waren over hun vaardigheden en kansen en zich goed voelden, maakten meer plannen om werk te gaan zoeken.

Wie ging er harder zoeken?

Na het maken van plannen komt het daadwerkelijk uitvoeren van die plannen. Hiervoor is de mate van het werkzoekgedrag bepalend. Hiervoor is gekeken welke factoren bij de intake het werkzoekgedrag over de vier daarop volgende maanden verklaren.

Als belangrijkste factor komt de werkzoekintentie naar voren. Degenen die zich bij de intake voornemen om hard te gaan zoeken, vertonen in de vier maanden erna dus ook meer werkzoekgedrag. Naast de werkzoekintentie blijken het vertrouwen in eigen kunnen en de gezondheidsbeleving ook belangrijke factoren te zijn. Cliënten die dus meer plannen maken bij de intake, meer vertrouwen in hun vaardigheden hebben en zich gezond voelen zoeken vier maanden later harder naar werk.

Wie vonden weer een baan?

Net zoals plannen maken het daadwerkelijk zoeken van werk voorspelt, zou je verwachten dat degenen die harder zoeken ook eerder werk vinden. In dit onderzoek blijkt het zoeken van werk, zoals dat gerapporteerd werd door de cliënten zelf, niet doorslaggevend te zijn voor het vinden van een baan.

Er zijn andere factoren in het spel die een grotere bijdrage leveren aan het vinden van een baan. Cliënten die zich gezond voelen, zoeken niet alleen harder, maar vinden ook eerder werk. Dit blijkt ook voor positief en negatief affect in het algemeen te gelden: cliënten die ten tijde van de intake aangaven vaker negatief

gestemd te zijn, vonden minder snel werk en cliënten die aangaven vaker positief gestemd te zijn, juist sneller.

Daarnaast blijkt dat cliënten met een sterke prestatiedoeloriëntatie, een sterk gericht zijn op het demonstreren van kwaliteiten, minder snel werk

hoge inschatting van de kans op werk, blijkt de gegeven inschatting wel degelijk consistent positief samen te hangen met werkzoekgedrag, werkhervatting en plaatsing. Met andere woorden, de werkadviseurs kunnen tijdens de intake redelijk goed onderscheid maken tussen cliënten die actief naar

is, vroeg in het traject, een motivatietraining aan te bevelen. In de training kan bijvoorbeeld gewerkt worden aan de negatieve houding ten aanzien van werk zoeken.

Naast motivatie blijkt een algemene positieve stemming bij de cliënt een belangrijke factor te zijn in het zoeken van werk. Het zoeken van werk kan leiden tot een opeenstapeling van negatieve ervaringen, die ook zijn uitwerking heeft op de algehele stemming, gevoelens en ervaren emoties van de cliënt. Vaak is het werkloos worden en de periode die hieraan voorafgaat een tijd van spanningen en negatieve ervaringen. Het versterken van positieve gevoelens verdient dus een prominente plaats in een traject. Dit is echter niet zo eenvoudig. Het alleen maar positief benaderen van cliënten (zoals 'je vindt vast wel een baan') zal tijdelijk een positief gevoel geven, maar kan zelfs een averechts effect hebben op cliënten die erg somber zijn.

Het vergroten van het vertrouwen in eigen kunnen biedt een aanknopingspunt om positief affect te vergroten en te versterken. Wanneer cliënten weten welke vaardigheden nodig zijn om hun doel te bereiken en zij getraind worden in deze vaardigheden, neemt hun vertrouwen in het eigen kunnen toe. Wanneer cliënten merken dat hun vaardigheden groeien en verbeteren, zullen ze positiever en optimistischer gestemd raken. Het opbouwen van het vertrouwen in eigen kunnen heeft dus ook een positief effect op de algehele stemming van de cliënt. Een traject dient daarom gericht te zijn op het vergroten van de vaardigheden van de cliënt en aanmoediging om de vaardigheden te ontwikkelen. Het vertrouwen in eigen kunnen levert niet alleen positiever gestemde cliënten

'Waar een wil is, is een weg' is ook binnen reïntegratietrajecten van toepassing

vinden. (Voor meer over de rol van prestatiedoeloriëntatie tijdens reïntegratie wordt verwezen naar het artikel van Gera Noordzij, Edwin van Hooft en Arjan van Dam elders in dit blad.)

Samengevat blijken de volgende factoren het vinden van werk te versnellen:

- Positieve gezondheidsbeleving;
- Positief affect;
- Positieve houding ten aanzien van werk zoeken.

De factoren die het vinden van werk vertragen, zijn:

- Negatieve gezondheidsbeleving;
- Prestatiedoeloriëntatie;
- Negatief affect.

De inschatting van de werkadviseur

De werkadviseur werd gevraagd om zijn oordeel te geven over de cliënt. Over het algemeen is de werkadviseur iets te optimistisch over de kansen dat cliënten weer een baan vinden. Gemiddeld schatten de werkadviseurs in dat 43,2 procent van de cliënten werk zou vinden binnen zes maanden, terwijl volgens het systeem van AGENS 30,5 procent na zes maanden ook werk bleek te hebben gevonden. Echter, ondanks de gemiddeld iets te

werk gaan zoeken en binnen zes maanden werk zullen vinden en cliënten die niet actief gaan zoeken en geen werk zullen vinden.

Verder blijkt de werkadviseur een goede beoordelaar te zijn van de intensiteit van het werkzoekgedrag van de cliënten. Dat wil zeggen, wanneer de werkadviseur actief werkzoekgedrag bij de cliënt waarneemt, dan neemt de kans op het vinden van werk toe. Maar wanneer de werkadviseur veel uitstelgedrag waarneemt bij de cliënt, neemt de kans op het vinden van werk juist af.

Wat betekenen de resultaten van het onderzoek voor een reïntegratietraject?

Het bekende gezegde 'waar een wil is, is een weg' is ook binnen reïntegratietrajecten van toepassing. Het begint met een positieve houding ten aanzien van werk zoeken. Wanneer cliënten er van overtuigd zijn dat werk zoeken hen niet veel oplevert, zullen zij niet veel plannen gaan maken en is de kans dat ze daadwerkelijk werk gaan zoeken nog kleiner.

De motivatie wordt door de werkadviseur goed ingeschat bij de intake. Voor cliënten met een geringe motivatie


op, maar cliënten met meer vertrouwen in eigen kunnen zoeken ook harder, zijn vasthoudender en komen sneller over tegenslagen heen.

Zoals blijkt uit de resultaten, vinden cliënten die erg gericht zijn op het demonstreren van hun kwaliteiten (een hoge prestatiedoeloriëntatie) minder snel werk. Dergelijke cliënten willen vooral laten zien dat ze het wel kunnen en staan daardoor minder open voor het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Zij willen falen (zoals afwijzingen) zoveel mogelijk voorkomen en zullen daardoor sneller geneigd zijn de 'inkoppertjes' op de arbeidsmarkt te zoeken. Hiermee laten ze kansen liggen, zoals vacatures met meer concurrentie. In tegenstelling tot een prestatiedoeloriëntatie blijkt een leerdoelori-

ëntatie, die wordt gekenmerkt door een bereidheid om te willen leren en ontwikkelen, effectiever. Door in het reïntegratietraject veel nadruk te leggen op leren en ontwikkelen en cliënten uit te dagen om nieuwe vaardigheden te leren, neemt de prestatiedoeloriëntatie in de zoektocht naar werk af en de kans op het vinden van een baan toe.

Ten slotte zou het verbeteren van de gezondheidsbeleving van cliënten een aanzienlijke bijdrage kunnen leveren aan de effectiviteit van reïntegratietrajecten. Mogelijk kunnen bewegingsprogramma's hier een belangrijke rol in vervullen. Hier zal nog gericht onderzoek naar gedaan moeten worden.

We mogen concluderen dat het onderzoek meer zicht heeft gegeven

op wat het vinden en het zoeken van werk voorspelt. Bovendien laten de inzichten zich goed vertalen in reïntegratietrajecten. Door het (wetenschappelijk) onderzoeken van programma's kan het inzicht in de dynamiek van het reïntegratieproces verder vergroot worden en kan de reïntegratiebranche zich steeds verder professionaliseren. 

Edwin A.J. van Hooft is werkzaam bij het Instituut voor Psychologie van de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Arjan van Dam is werkzaam bij AGENS.

Het volledige onderzoeksrapport, getiteld *Verklarende factoren van zoekgedrag en werkhervatting*, is te downloaden via www.psyweb.nl/homepage/edwin_van_hooft.

