



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

UWV / Harriët Havinga, Katinka van
Brakel

Onderzoek

KM 08/02 Resultaten onderzoek
zittend bestand WW
Startdatum – 29 februari 2008
Einddatum – 29 februari 2008

Categorie

Kenmerken van klanten

Resultaten onderzoek zittend bestand WW

Conclusie

Bij UWV bestaat er een grote behoefte aan meer kennis over de samenstelling en de arbeidsmogelijkheden van het zogeheten zittend bestand WW, werklozen die al langer dan een jaar werkloos zijn. Om deze reden is hier onderzoek naar gedaan. Dit kennismemo doet verslag van dit onderzoek. De onderzoeksresultaten laten zien dat bij langdurig werkloze 55-minners het hebben van werk over het algemeen een prominentere plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij langdurig werkloze 55-plussers. Ze vertonen gemiddeld meer werkzoekgedrag en hun werkzoekintentie ligt hoger. Ook het nut en de (financiële) noodzaak van het zoeken naar betaald werk is bij 55-minners erg groot. Daarbij ervaren ze veel psychosociale malaise klachten als gevolg van het niet-werken en meer sociale druk vanuit hun directe omgeving om een baan te vinden. Het is daarom des te schrijnender dat maar een klein deel zijn kansen op werkhervatting hoog inschat. 55-plussers echter, lijken gemiddeld meer dan 55-minners een bevredigende invulling te geven aan de dagelijkse situatie van het niet betaald werken. 55-plussers hebben veel minder het gevoel dat ze niet meer maatschappelijk meedoen, dat ze nutteloos zijn. Wellicht stuiten we hier op een variant van het 'ontzie-beleid' bij 55-plussers die niet werken. Oudere werklozen achten zich mogelijk vaker gelegitimeerd om niet te werken en voelen minder de (financiële en sociale) druk om weer te gaan werken. Uiteraard kan een dergelijke attitude het gevolg zijn van vele vruchteloze pogingen om weer aan het werk te komen. Vaak afgewezen worden demotiveert aanzienlijk. De gebruikelijke manieren om werk te zoeken (zoals het schrijven van sollicitatiebrieven) werkt voor langdurig werklozen niet voldoende. De kans om door een werkgever uitgenodigd te worden is zeer gering. Vooral hun leeftijd en gezondheid maken dat ze niet aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt. Of ze een veel gevraagd beroep hebben doet er niet veel toe. Om deze mensen bij werkgevers op het netvlies te krijgen, zullen dus andere wegen (dan de gebruikelijke) bewandeld moeten worden: gerichte bemiddeling, wegnemen van risico's en belemmeringen. Op het moment dat een werkgever positieve ervaringen opdoet met ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen, zullen leeftijd en gezondheid wellicht minder een doorslaggevende rol spelen bij personeelsselectie. Deze resultaten van dit onderzoek geven nu inzicht in de samenstelling van het zittend bestand WW, maar dat betekent nog niet dat het voorspellers voor werkhervatting zijn. Hiervoor is een longitudinaal onderzoek nodig

waarbij werklozen vanaf het begin van werkloosheid gevolgd worden. De eerste stappen voor dit onderzoek (in de vorm van een pilot) zijn nu gezet. Bron: Kennismemo

[Link naar bestand](#)

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/h5ivbcmw>



Aan
RvB,
J. Hoogendonk, B. Pont, G. Prins, P. Haarms, F. Paling, T. Livius,
M. Harms en A. Timmermans

Datum
29 februari 2008
Van
KENNISCENTRUM,

Harriët Havinga
T (020) 687 1962
Harriet.Havinga@uwv.nl

Katinka van Brakel
T (020) 687 3176
Katinka.vanbrakel@uwv.nl

Onderwerp

KM 08/02 Resultaten onderzoek zittend bestand WW

Waarom en wat

Bij UWV bestaat er een grote behoefte aan meer kennis over de samenstelling en de arbeidsmogelijkheden van het zogeheten zittend bestand WW, werklozen die al langer dan een jaar werkloos zijn. Om deze reden is hier onderzoek naar gedaan. Dit kennismemo doet verslag van dit onderzoek. In het algemeen zijn langdurig werklozen van mening dat hun leeftijd, verkeerde opleiding en werkervaring en gezondheidsproblemen de belangrijkste belemmeringen voor werkgevers zijn om hen aan te nemen.

Naast het schetsen van een totaalbeeld van het zittend bestand WW is er in dit kennismemo voor gekozen om de nadruk te leggen op het presenteren van verschillen tussen leeftijdsklassen. Als gevolg van deze keuze, bestaat het gevaar dat al snel geconcludeerd wordt dat de ene leeftijdscategorie het "beter" doet ten opzichte van een andere leeftijdscategorie en dat hiermee iedereen binnen een dergelijke groep "over een kam geschoren wordt". Belangrijk is om, naast gemiddelde verschillen tussen groepen, steeds voor ogen te houden dat er binnen groepen een grote diversiteit in kenmerken bestaat. Dit vraagt om maatwerk en selectie in de dienstverlening naar werk. Hierdoor kan behoefte ontstaan, na het lezen van dit kennismemo, aan extra analyses met betrekking tot specifieke onderwerpen en groepen binnen het zittend bestand. We willen de lezer dan ook oproepen om eventuele extra vragen en analyses naar aanleiding van de hier gepresenteerde resultaten aan ons kenbaar te maken.

Met bovengenoemde kanttekening in het achterhoofd laten de onderzoeksresultaten zien dat bij langdurig werkloze 55-minners het hebben van werk over het algemeen een prominenter plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij langdurig werkloze 55-plussers. Ze vertonen gemiddeld meer werkzoekgedrag en hun werkzoekintentie ligt hoger. Ook het nut en de (financiële) noodzaak van het zoeken naar betaald werk is bij 55-minners erg groot. Daarbij ervaren ze veel psychosociale malaise klachten als gevolg van het niet-werken en meer sociale druk vanuit hun directe omgeving om een baan te vinden. Het is daarom des te schrijnender dat maar een klein deel zijn kansen op werkhervatting hoog inschat. 55-plussers echter, lijken gemiddeld meer dan 55-minners een bevredigende invulling te geven aan de dagelijkse situatie van het niet betaald werken. 55-plussers hebben veel minder het gevoel dat ze niet meer maatschappelijk meedoen, dat ze nutteloos zijn. Wellicht stuiten we hier op een variant van het 'ontzie-beleid' bij 55-plussers die niet werken. Oudere werklozen achten zich mogelijk vaker gelegitimeerd om niet te werken en voelen minder de (financiële en sociale) druk om weer te gaan werken. Uiteraard kan een dergelijke attitude het gevolg zijn van vele vruchteloze pogingen om weer aan het werk te komen. Vaak afgewezen worden demotiveert aanzienlijk.

De gebruikelijke manieren om werk te zoeken (zoals het schrijven van sollicitatiebrieven) werkt voor langdurig werklozen niet voldoende. De kans om door een werkgever uitgenodigd te worden is zeer gering. Vooral hun leeftijd en gezondheid maken dat ze niet aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt. Of ze een veel gevraagd beroep hebben doet er niet veel toe. Om deze mensen bij werkgevers op het netvlies te krijgen, zullen dus andere wegen (dan de gebruikelijke) bewandeld moeten worden: gerichte bemiddeling, wegnemen van risico's en belemmeringen. Op het moment dat een werkgever positieve ervaringen opdoet met ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen, zullen leeftijd en gezondheid wellicht minder een doorslaggevende rol spelen bij personeelsselectie.

Deze resultaten van dit onderzoek geven nu inzicht in de samenstelling van het zittend bestand WW, maar dat betekent nog niet dat het voorspellers voor werkhervatting zijn. Hiervoor is een longitudinaal onderzoek nodig waarbij werklozen vanaf het begin van werkloosheid gevolgd worden. De eerste stappen voor dit onderzoek (in de vorm van een pilot) zijn nu gezet.



1 Doelstelling, conclusie en vervolg

Doelstelling

Bij UWV bestaat er een grote behoefte aan meer kennis over de samenstelling en de arbeidsmogelijkheden van het zogeheten zittend bestand WW, werklozen die al langer dan een jaar werkloos zijn. Deze groep is wat minder in beeld, aangezien bij de start van re-integratiecoaching de coaches hun handen vol hadden aan het begeleiden van de nieuwe instroom. Om toch ook voor het zittend bestand WW op termijn meer maatwerk te kunnen leveren en om meer inzicht te krijgen in wat maakt dat sommige klanten zelf snel het werk hervatten en anderen langdurig werkloos blijven, heeft de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) samen met het kenniscentrum van UWV een onderzoek uitgevoerd onder langdurig werklozen.

De doelstelling van het onderzoek is tweeledig:

1. Ten eerste willen we inzicht krijgen in het zittend bestand WW. Hoe ziet het zittend bestand eruit? Het gaat hierbij niet alleen om zogeheten harde kenmerken als leeftijd, opleiding, beroep en geslacht, maar vooral ook om zachte kenmerken zoals motivatie, attitude, werkzoekintentie etc. Wat zijn de arbeidsmogelijkheden van de langdurig werklozen? Welke belemmeringen ervaren werklozen bij het zoeken naar en het verkrijgen van werk?
2. Ten tweede willen we mogelijke voorspellers voor (snelle) werkhervatting herkennen en een zo'n beknopt mogelijke set van items samenstellen die voorspellend is voor werkhervattingskansen. Deze relatief korte vragenlijst kan dan gebruikt worden bij de diagnosestelling aan de kop van het re-integratieproces (intake).

Het onderzoek kan gekarakteriseerd worden als een perceptieonderzoek, dat wil zeggen dat de uitgevraagde (zachte) kenmerken gebaseerd zijn op de subjectieve waarneming van de werkzoekende. Op de korte termijn geeft het onderzoek inzicht in de kenmerken van het zittend bestand die van belang zijn voor het verkrijgen of behouden van werk (doelstelling 1). Dit biedt mogelijke beleidsmatige aanknopingspunten voor de re-integratie van deze groep. Dit inzicht in de kenmerken betekent nog niet dat dit voorspellers voor werkhervatting zijn. De mensen uit zittend bestand WW zijn namelijk ondervraagd op deze kenmerken op het moment dat zij al langer dan een jaar werkloos zijn, wat van invloed kan zijn op hun gemoedstoestand en motivatie. Resultaten die nu naar voren komen, kunnen anders worden als de vragenlijst in het begin van de werkloosheid wordt voorgelegd. Daarbij dienen deze kenmerken vergeleken te worden met werklozen die wel snel het werk hervatten. Hiervoor is een longitudinaal onderzoek nodig waarbij werklozen vanaf het begin van werkloosheid gevolgd worden. Op de langere termijn geeft dit onderzoek inzicht in voorspellers voor werkhervatting (doelstelling 2). Als de bepalende factoren voor werkhervatting in beeld zijn kan een hulpmiddel voor diagnose worden ontwikkeld. De eerste stappen voor dit onderzoek (in de vorm van een pilot) zijn nu gezet.

Dit kennismemo gaat in op de eerste doelstelling: het verschaft inzicht in de arbeidsmarktrelevante kenmerken van het zittend bestand WW, zowel harde als zachte. Gezien het belang van leeftijd (het overgrote deel van de werkzoekenden uit het zittend bestand WW is van mening dat leeftijd de belangrijkste factor voor werkgevers is om hen niet te willen aannemen) wordt naast een totaalbeeld ook vergelijkingen tussen leeftijdsklassen gemaakt.

Deze paragraaf sluiten we af met de bespreking van de conclusies en de vervolgstappen. In de paragrafen hierna volgt een uitwerking van het in dit kennismemo gehanteerde analysemodel (paragraaf 2) en de onderzoeksresultaten (paragrafen 3 tot en met 8), waarop



de conclusies zijn gebaseerd. Het analysemodel bestaat uit harde kenmerken en de zachte kenmerken: willen werken, kunnen werken, gewild zijn voor werkgevers en de sociale druk van de omgeving.

Conclusie

Volgens langdurig werklozen zijn de belangrijkste belemmeringen voor werkgevers om hen aan te nemen: hun leeftijd, verkeerde opleiding en werkervaring en gezondheidsproblemen.

De onderzoeksresultaten laten zien dat bij 55-minners het hebben van werk over het algemeen een prominentere plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij 55-plussers. Ze vertonen gemiddeld meer werkzoekgedrag en hun werkzoekintentie en arbeidsmotivatie ligt hoger. Ook het nut en de (financiële) noodzaak van het zoeken naar betaald werk is bij 55-minners erg groot. Daarbij ervaren ze veel psychosociale malaise klachten als gevolg van het niet-werken en meer sociale druk vanuit hun directe omgeving om een baan te vinden. Het is daarom des te schrijnender dat maar een klein deel de kansen op werkherleving hoog inschat.

55-plussers echter, lijken gemiddeld meer dan 55-minners een bevredigende invulling te geven aan de dagelijkse situatie van het niet betaald werken. 55-plussers hebben veel minder het gevoel dat ze niet meer maatschappelijk meedoen, dat ze nutteloos zijn. Wellicht stuiten we hier op een variant van het 'ontzie-beleid' bij de mensen die niet werken. Oudere werklozen achten zich mogelijk vaker gelegitimeerd om niet te werken en voelen minder de (financiële) druk om weer te gaan werken. Uiteraard kan een dergelijke houding mede het gevolg zijn van vele vruchteloze pogingen om weer aan het werk te komen. Ook speelt een rol dat de directe omgeving van de oudere langdurig werkloze, zoals partner en familie, het gemiddeld minder belangrijk vindt dat hij of zij betaald werk zoekt.

De meerderheid van het zittend bestand WW acht zich capabel om via de gebruikelijke wegen werk te zoeken, zoals het zoeken naar vacatures, bedrijven te bellen naar aanleiding van een vacature en een goede sollicitatiebrief te schrijven. Ondanks deze capaciteiten van langdurig werklozen komen ze nauwelijks in beeld bij een werkgever. Vooral hun leeftijd en gezondheid maken dat ze niet aantrekkelijk zijn voor de arbeidsmarkt. Of ze een veel gevraagd beroep hebben doet er niet veel toe. Dus als de arbeidsmarkt aantrekt voor beroepen die het zittend bestand WW heeft uitgeoefend (zoals bij de technische en industrieberoepen) betekent dit niet automatisch dat er meer mensen uit het zittend bestand WW aan het werk komen. Uit onderzoek van het CWI is gebleken dat 85% van de vacatures opgevuld wordt door mensen onder de 40 jaar. Ook in dit onderzoek vinden we aanwijzingen hiervoor: de mate waarin het zittend bestand WW tijd besteedt aan solliciteren en sollicitatiebrieven verstuurt heeft weinig invloed op de kans om uitgenodigd te worden bij een werkgever voor een sollicitatiegesprek¹.

Om deze groep bij de werkgevers op het netvlies te krijgen, zullen dus andere wegen (dan de gebruikelijke) bewandeld moeten worden: gerichte bemiddeling, werkgevers en langdurig werklozen gericht met elkaar in contact brengen, proefplaatsingen, maar ook financiële stimulansen, wegnemen van risico's en belemmeringen. Op het moment dat een werkgever positieve ervaringen opdoet met ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen, zullen leeftijd en gezondheid wellicht minder een doorslaggevende rol spelen bij personeelsselectie. Dit vergt een grotere inzet en betrokkenheid van zowel de keten, werkgevers, als ook van werkzoekenden, waarbij het wegnemen van percepties bij zowel werkgevers als werkzoekenden van belang is.

¹ Uiteraard is het wel van belang dat werkzoekenden sollicitatievaardigheden (leren) beheersen, maar dit alleen is voor veel langdurig werklozen niet voldoende om werk te vinden.



Bij de beschrijving van het zittend bestand WW is de insteek geweest om verschillen tussen leeftijdsklassen te laten zien. Het gevaar van het trekken van algemene conclusies als 'oudere langdurige werklozen willen niet werken en jongere langdurige werklozen wel' en daaraan beleid te koppelen, ligt hierdoor op de loer. De realiteit is complexer: binnen de onderscheiden leeftijdsgroepen is sprake van diversiteit in zachte kenmerken. Dit vraagt om maatwerk en selectie. Zo constateren we bijvoorbeeld dat, hoewel de financiële noodzaak onder ouderen om snel werk te vinden relatief laag is, voor een vijfde van die groep wel een hoge financiële noodzaak geldt. Hiervoor moet wel aandacht zijn. Dit pleit ervoor om extra analyses te maken met betrekking tot specifieke onderwerpen binnen het zittend bestand WW, zoals: de verminderde beschikbaarheid voor werk bij langdurig werklozen onder de 45 jaar met thuiswonende kinderen, langdurig werkloze allochtonen onder de 55 jaar en hun problemen met de taal en het verrichten van sollicitatieactiviteiten, oudere langdurig werklozen die een grote financiële noodzaak hebben om werk te vinden. We willen de lezer dan ook oproepen om eventuele extra vragen en analyses naar aanleiding van de hier gepresenteerde resultaten aan ons kenbaar te maken.

De resultaten van het onderzoek naar het zittend bestand WW geven nu inzicht in de samenstelling van het zittend bestand WW (1^e deel van de doelstelling). De resultaten worden nu gebruikt voor de verdere professionalisering van de re-integratiecoach. Daarbij kunnen deze inzichten gebruikt worden voor intensieve samenwerking binnen de keten en met werkgevers (zoals het wegnemen van belemmeringen en gerichte bemiddeling, vooral voor ouderen)

Vervolg

Het is belangrijk om verder te gaan met het vervolgonderzoek, het longitudinale onderzoek. Eerder is uitgelegd dat, op basis van de huidige data, het tweede deel van de doelstelling (voorspellers voor werkhervatting) nog niet is te beantwoorden. De eerste stappen voor het vervolgonderzoek zijn gezet. Het kenniscentrum analyseert gezamenlijk met de RUG de al verzamelde gegevens zodat we een voorstel kunnen doen voor een verkorte vragenlijst. Daarbij is er inmiddels contact met de uitvoering over een pilot waarbij de vragenlijst op een aantal locaties wordt geïmplementeerd, waarbij deze regelmatig tussentijds wordt getoetst en geanalyseerd. Op korte termijn biedt het dan handvatten voor de Re-integratiecoach en op langere termijn een diagnose-instrument, als hulpmiddel voor selectievere inzet van dienstverlening.

Zoals eerder is aangegeven is dit soort onderzoek gebaseerd op percepties van de deelnemers, in dit geval van de langdurig werklozen. Naast de percepties van werklozen is het ook nodig om de percepties van werkgevers inzichtelijk te hebben. Het kenniscentrum zal hier de komende tijd aandacht aan besteden.

2 Analysemodel

De analyse van de resultaten van het onderzoek² naar het zittend bestand WW wordt gepresenteerd aan de hand van een theoretisch model voor werkgelegenheidssucces. De harde en zachte kenmerken in dit model zijn het resultaat van het literatuuronderzoek³ dat in dit kader verricht is.

² Het betreft hier de resultaten van de 2^e fase van het onderzoek naar het zittend bestand, het zogenaamde crosssectionele onderzoek. De onderzoeksopzet wordt uitgebreid behandeld in kennismemo 2007-12, paragraaf 2.

³ Voor de resultaten van het literatuuronderzoek wordt verwezen naar kennismemo 2007-12, paragraaf 3.1.

Harde kenmerken

Harde kenmerken worden in dit memo onderverdeeld naar persoonskenmerken, uitkeringskenmerken, arbeidsverleden en wensberoep en arbeidsparticipatie .

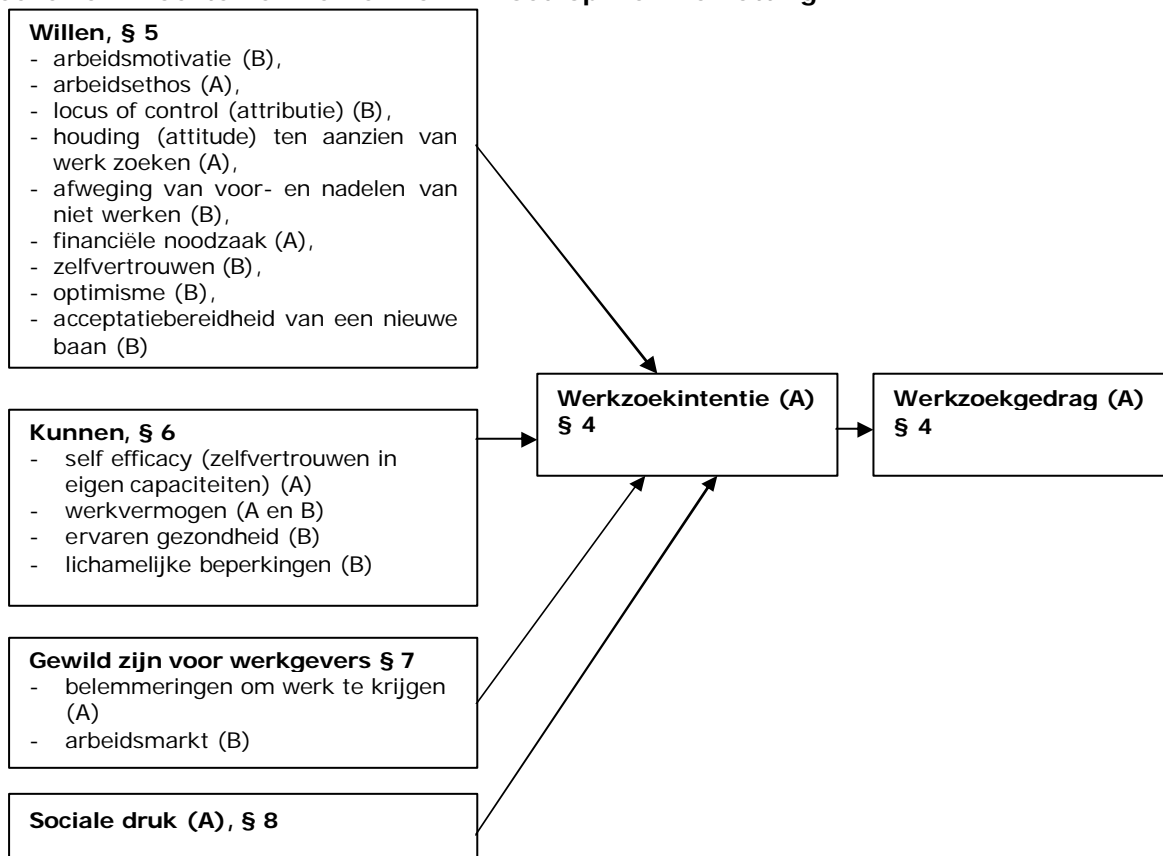
Zachte kenmerken

Uit de literatuurstudie komt dat, naast harde kenmerken, ook het werkzoekgedrag van invloed op werkhervatting. In het model wordt verondersteld dat werkzoekintentie de belangrijkste voorspeller is van werkzoekgedrag. We nemen aan dat de werkzoekintentie bepaald wordt door kenmerken die te maken hebben met:

1. willen werken
2. kunnen werken
3. gewild zijn voor werkgevers
4. sociale druk vanuit de omgeving

Schema 1 geeft de onderlinge relaties weer en bevat de kenmerken die we in dit kader gaan behandelen.

Schema 1. Zachte kenmerken van invloed op werkhervatting



Voor deze kenmerken willen we inzicht krijgen in het zittend bestand WW. Deze kenmerken zijn in een vragenlijst voorgelegd aan een steekproef uit het zittend bestand WW. Gezien de omvang van de totale vragenlijst is er voor gekozen om de lijst op te knippen in drie deellijsten (A, B, C). Iedere subgroep binnen het zittend bestand WW heeft een algemene



vragenlijst gekregen, voor elke subgroep is nog een aparte specifieke vragenlijst gemaakt⁴. In de algemene vragenlijst, die voor alle drie subgroepen gelijk was, zijn voornamelijk harde kenmerken uitgevraagd, in de specifieke deellijsten de zachte kenmerken. De zachte kenmerken die hier behandeld worden zijn of alleen uitgevraagd in vragenlijst A of vragenlijst B. Dit betekent dat de responsaantallen voor de kenmerken uitgevraagd in het algemeen deel, in deellijst A en in deellijst B van elkaar verschillen. In schema 1 is opgenomen in welke lijst het betreffende kenmerk is uitgevraagd.

De resultaten hebben betrekking op personen uit het zittend bestand WW met sollicitatieplicht. De resultaten zijn gewogen naar de samenstelling van het zittend bestand WW ultimo 2006 op basis van leeftijd en geslacht. Eind 2006 bedroeg het zittend bestand WW met sollicitatieplicht en zonder buitenlandgevallen circa 100.000 personen.

3 Harde kenmerken van de langdurig werkloze

Persoonskenmerken

Een overzicht van de persoonskenmerken van het zittend bestand is opgenomen in tabel 1. Van de langdurig werklozen is bijna 80% 45 jaar of ouder. De hoogste leeftijdsklasse (vanaf 55 jaar) kenmerkt zich door een hoog aandeel mannen (64%), terwijl in de leeftijdsklasse 35 tot 45 jaar het aandeel vrouwen hoog is (58%). Door dit verband met geslacht bevinden zich relatief meer kostwinners in de hoogste leeftijdsklasse. De meerderheid van de langdurig werklozen is gehuwd of samenwonend (ruim 70%), waarbij de 55-minners veelal nog thuiswonende kinderen hebben en 55-plussers meestal niet. De langdurig werklozen met thuiswonende kinderen geven bijna allemaal aan zorgtaken te hebben.

Bijna twee op de tien langdurig werklozen is allochtoon, de grootste groep (bijna één op tien) behoort tot de eerste generatie niet westerse allochtonen en is over het algemeen jonger dan 55 jaar. In verband hiermee komen problemen met de Nederlandse taal ook meer voor bij langdurig werklozen onder de 55 jaar. De meeste langdurig werklozen wonen in Zuidoost Nederland, de minste in Noord en Noordwest Nederland. Hierbij zijn weinig verschillen tussen de leeftijdsklassen (zie tabel b.1 in bijlage 1).

Uitkeringskenmerken

Veertig procent van het zittend bestand WW was drie jaar of langer werkloos op het moment dat de vragenlijst werd ingevuld. Hoe lang men recht heeft op een WW-uitkering houdt onder meer verband met de leeftijd. Dit werkt door in de duur van de werkloosheid en in het aantal maanden dat men nog recht op WW heeft. De resultaten uit tabel 1 laten dat ook zien. Gemiddeld heeft iemand tussen de 35 en 44 jaar nog ongeveer een jaar recht op WW en iemand vanaf 55 jaar nog ruim twee jaar.

De meeste langdurig werklozen hebben naast hun WW-uitkering geen andere uitkering (circa 80%). De meest voorkomende andere uitkering naast de WW is een arbeidsongeschiktheidsuitkering (14%). Opvallend is dat 7% van de 55-plussers overige uitkeringen heeft (zie tabel b.1 in bijlage 1). Welke dit zijn is onbekend, maar mogelijk zijn dit aanvullende financiële regelingen vanuit de voormalige werkgever.

Arbeidsverleden

Een overzicht van de kenmerken van het arbeidsverleden is opgenomen in tabel 2. Ruim 70% van het zittend bestand had een dienstverband voor onbepaalde tijd en bijna 20% voor bepaalde tijd. Bijna de helft oefende voor de werkloosheid een beroep uit op elementair of

⁴ Zie ook paragraaf 2.3 van kennismemo 2007-12



laag niveau. Dit kan zowel geschoold als ongeschoold werk zijn en hoofdarbeid of handenarbeid (zie hiervoor tabel b.2 in bijlage 1). Eén op de vijf had een beroep op hoger of wetenschappelijk niveau. Een vergelijking tussen leeftijdsklassen laat de volgende verbanden zien: hoe hoger de leeftijdsklasse, hoe vaker men een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft gehad en hoe hoger het beroepsniveau is.

Het vaakst had men een economisch-administratief beroep, een technisch, ambachts-, industrieberoep of een verzorgend/dienstverlenend beroep. De technische, ambachts- en industrieberoepen komen meer voor onder oudere langdurige werklozen en de verzorgende en dienstverlenende beroepen onder de wat jongere langdurige werklozen. Dit heeft te maken met het feit dat in de eerste categorie meer mannen werken en in de tweede categorie meer vrouwen. De meeste langdurig werklozen hebben voor dat ze werkloos werden gewerkt in de industrie, horeca en zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg, landbouw, visserij en voeding. Gemiddeld heeft het zittend bestand WW bijna 30 jaar werkervaring (tabel b.2 in bijlage 1).

Wensberoep en arbeidsparticipatie

De meest voorkomende beroepen waarin langdurig werklozen weer het liefst het werk willen hervatten komen overeen met de laatst uitgeoefende beroepen: economisch-administratieve beroepen, technische, ambachts-, industrieberoepen en verzorgende/dienstverlenende beroepen. Opvallend is wel dat technische, ambachts-, industrieberoepen veel minder vaak genoemd worden als wensberoep dan als laatste beroep dat men uitgeoefend heeft (tabel 2). Op zich is dit jammer als we kijken naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Volgens de prognoses van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt⁵ worden voor werkgevers knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht in de technische en industrieberoepen, ongeacht opleidingsniveau. Deze beroepen zijn minder aantrekkelijk als gevolg van een gemiddeld laag loon en weinig carrièreperspectieven, waardoor het aanbod achterblijft bij de vraag (UKV 2007-IV, hoofdstuk 5). Dit kan een verklaring zijn waarom ook bij het zittend bestand WW deze beroepen veel minder in trek zijn. Daarbij is het mogelijk dat een deel van het zittend bestand WW niet meer in staat is om het oude beroep weer op te pakken. Nader onderzoek zou dit uit kunnen wijzen. Voor het deel van het zittend bestand WW dat wel het werk in deze beroepen wil hervatten is deze arbeidsmarktontwikkeling uiteraard wel gunstig. De vraag hierbij is waarom ze niet aan het werk zijn.

Voor de andere twee grootste beroepsgroepen waarin langdurig werklozen het werk wensen te hervatten, economisch-administratief en verzorgend/dienstverlenend, zijn weinig knelpunten in de personeelsvoorziening te verwachten. Het aantal verwachte baanopeningen in de verzorgende en dienstverlenende beroepen is wel groot, maar er wordt voldoende nieuwe instroom van arbeidskrachten verwacht. Voor langdurig werklozen lijken deze beroepen dus weinig perspectief te bieden bij de terugkeer naar werk, tenzij er sprake is van gerichte dienstverlening in samenwerking met de werkgever.

Relatief meer mensen uit het zittend bestand WW onder de 55 jaar verrichten betaald werk (ongeveer eenderde) naast de WW-uitkering in vergelijking met het zittend bestand vanaf 55 jaar (15%). Het zittend bestand WW dat betaald werk verricht, werkt gemiddeld 20 uur per week, dit verschilt weinig per leeftijdsklasse. Ongeveer de helft van het zittend bestand WW wil fulltime werken (tabel 2). Uit onderzoek van TNO⁶ blijkt dat werklozen die inkomsten hebben voor 20 uur of meer per week een grotere kans hebben op werkhervatting.

⁵ De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, (november 2007).

⁶ Gezondheidsherstel en werkhervatting van zieke en niet-zieke werklozen. TNO Kwaliteit van leven (december 2007).

Vanaf 55 jaar wordt meer aan vrijwilligerswerk gedaan dan onder de 55 jaar. Een veel groter deel van de 55-plussers, in vergelijking met 55-minners, geeft ook aan een onbetaalde baan (vrijwilligerswerk) net zo belangrijk te vinden als betaald werk (respectievelijk 33% en 23%). Dit gegeven is uiteraard van invloed op de motivatie om terug te keren naar betaald werk. Ouderen schatten hun kansen op terugkeer naar werk ook ongunstig in: acht op de 10 55-plussers hebben een negatieve kijk op de terugkeer naar werk.

Tabel 1. Persoons- en uitkeringskenmerken

	Zittend bestand (%)	35-44 jaar (%)	45-54 jaar (%)	vanaf 55 jaar (%)
Persoonskenmerken				
<u>Leeftijdsklasse</u>				
25 t/m 34	3			
35 t/m 44	19			
45 t/m 54	34			
55 t/m 64	45			
<u>geslacht</u>				
man	55	42	52	64
vrouw	45	58	48	36
<u>samenstelling huishouding</u>				
alleenwonend	20	19	23	18
een ouder huishouden	6	10	8	2
gehuwd/samenwonend, geen thuiswonende kinderen	40	14	27	63
gehuwd/samenwonend en thuiswonende kind(eren)	31	51	39	15
anders	3	6	3	2
<u>zorgtaken thuiswonende kinderen</u>				
geen	67	41	57	87
wel	33	59	43	13
<u>kostwinner</u>				
wel kostwinner	59	46	57	68
geen kostwinner	38	51	39	30
gelijk inkomen als partner	3	3	3	3
kenmerken uitkering				
<u>aantal jaren werkloos (%)</u>				
1 tot 2 jaar	29	42	31	23
2 tot 3 jaar	31	20	32	34
3 tot 4 jaar	26	26	21	29
4 jaar en langer	14	11	15	14
<u>aantal maanden dat nog recht op WW bestaat, v.a. moment invullen vragenlijst (gemiddelde)</u>				
	20,4	12,5	17,9	25,7

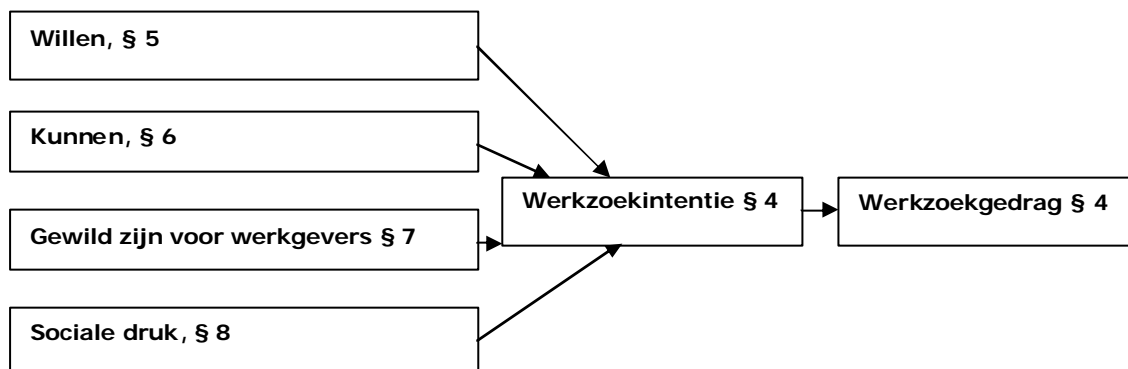
Tabel 2. Arbeidsverleden, wensberoep en arbeidsparticipatie

	Zittend bestand (%)	35-44 jaar (%)	45-54 jaar (%)	vanaf 55 jaar (%)
kenmerken arbeidsverleden				
<u>aard laatste dienstverband</u>				
onbepaalde tijd	72	58	68	83
uitzendkracht	6	10	7	4
oproepkracht	1	2	2	1
seizoenarbeid	1	2	1	1
bepaalde tijd	19	28	23	11
<u>beroepsniveau laatste baan</u>				
elementair en laag	45	51	45	42
middelbaar	33	35	33	33
hoger en wetenschappelijk	21	14	22	25
<u>laatst uitgeoefende beroep</u>				
Agrarische beroepen	2	3	1	2
Culturele beroepen	2	2	3	2
Economisch- administratieve beroepen	36	34	35	37
Informatica beroepen	3	3	3	2
Medische en paramedische beroepen	2	1	3	2
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	0	1	1	0
Pedagogische beroepen	3	3	3	3
Sociaal- culturele beroepen	3	2	3	2
Technische, ambachts- en industrieberoepen	26	24	24	30
Transportberoepen	6	7	6	5
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	16	19	17	13
kenmerken wensberoep en arbeidsparticipatie				
<u>wensberoep</u>				
Agrarische beroepen	3	3	2	3
Culturele beroepen	4	4	5	3
Economisch- administratieve beroepen	38	34	36	42
Informatica beroepen	2	2	2	2
Medische en paramedische beroepen	3	3	3	2
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	1	1	1	1
Pedagogische beroepen	5	6	5	4
Sociaal- culturele beroepen	4	5	5	4
Technische, ambachts- en industrieberoepen	17	15	15	20
Transportberoepen	7	7	7	6
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	15	18	16	12
<u>aantal uren willen werken per week</u>				
< 20 uur	10	11	7	11
20-35 uur	39	43	40	34
36-40 uur	52	47	53	54
<u>% dat betaald werk verricht naast de uitkering</u>				
	24	37	32	15
<u>% dat vrijwilligerswerk verricht naast de uitkering</u>				
	15	7	12	20

4 Werkzoekgedrag en werkzoekintentie

Naast harde kenmerken, zoals deze in de vorige paragraaf zijn behandeld, wordt ook verondersteld dat het werkzoekgedrag van een persoon van invloed is op de kans op werkhervatting. Vanuit de theorie van gepland gedrag is de aanname dat hieraan werkzoekintentie ten grondslag ligt of wel werkzoekintentie is een goede voorspeller van werkzoekgedrag (zie ook paragraaf 2 en een korte samenvatting van in schema 2). In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in het werkzoekgedrag en de werkzoekintentie.

Schema 2. Zachte kenmerken van invloed op werkhervatting



Werkzoekgedrag

Wat voor werkzoekgedrag vertoont het zittend bestand WW? Werkzoekgedrag kan onderscheiden worden naar sollicitatieactiviteiten (zoals het benaderen van werkgevers en het zoeken naar bedrijfsinformatie) en sollicitatievoorbereidingen (zoals het volgen van trainingen en (om)scholingsactiviteiten).

Over het algemeen onderneemt het zittend bestand onder 55 jaar meer sollicitatieactiviteiten dan het zittend bestand boven de 55 jaar. Deze activiteiten zijn vet gemarkeerd in tabel 3: het gaat hier om het voeren van sollicitatiegesprekken, het inschakelen van familie en vrienden, het zoeken naar informatie over bedrijven waar men heeft gesolliciteerd en het bellen van werkgevers.

Ook hebben relatief meer 55-minners dan 55-plussers (om)scholingsactiviteiten en –trainingen gevolgd. De helft van de 55-minners heeft deze voorbereidende activiteiten ondernomen tegen slechts eenderde van de 55 plussers. Ongeveer de helft van het zittend bestand WW heeft sinds de werkloosheid sollicitatietrainingen gevolgd: 55-plussers iets minder dan 55-minners, maar deze verschillen zijn niet groot. Daarbij is er een belangrijke groep (2 op de 5) die geen enkele van deze sollicitatievoorbereidingen heeft ondernomen tijdens de werkloosheid (tabel b.3 in bijlage 1 betreft de sollicitatievoorbereidingen).

De sollicitatieactiviteiten die het meest verricht worden - het zoeken naar vacatures en het versturen van sollicitatiebrieven - komen vrijwel even vaak voor bij 55-minners als bij 55 plussers. Toch worden 55-minners in vergelijking met 55-plussers veel vaker uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (respectievelijk 25% en 10% geven aan in de afgelopen maand (zeer) vaak te zijn uitgenodigd). 55-minners hebben een iets grotere kans om uitgenodigd te

worden voor een sollicitatiegesprek wanneer ze vaker vacatures zoeken en sollicitatiebrieven schrijven. Bij 55-plussers is dit in het geheel niet het geval.

Tabel 3. % zittend bestand WW dat in de afgelopen maand (zeer) vaak de volgende sollicitatieactiviteiten heeft ondernomen

sollicitatieactiviteiten	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
zoeken naar vacatures (krant/internet)	90	93	87
versturen sollicitatiebrieven	81	83	79
familie, vrienden e.a. gevraagd naar mogelijkheden baan	63	69	54
contact met uitzendbureau/CWI	61	66	54
doen van open sollicitaties	60	62	57
bedrijfsinformatie zoeken (bv. via internet)	57	64	47
invullen sollicitatieformulieren	44	49	39
bellen met mogelijke werkgever	38	42	33
familie, vrienden e.a. gevraagd om goed woordje te doen	29	35	23
voeren van sollicitatiegesprekken	19	25	10

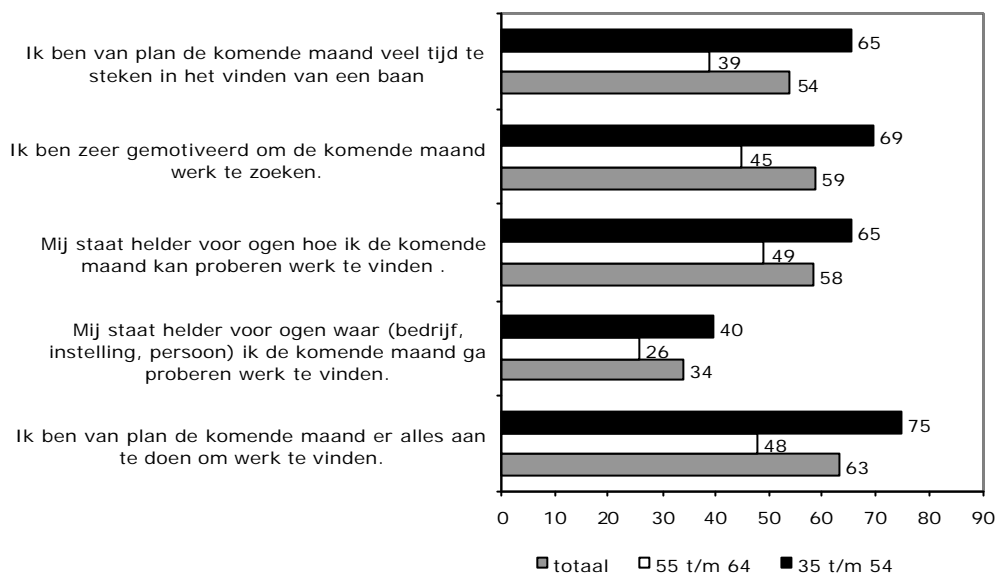
Langdurig werklozen vanaf 55 jaar hebben dus via de bekende weg van sollicitatiebrieven schrijven weinig kans om uitgenodigd te worden door een werkgever. De vraag is hier waar dit aan ligt: willen werkgevers geen ouderen aannemen en/of besteden ouderen minder tijd en aandacht aan het zoeken van vacatures en het schrijven van een sollicitatiebrief, met andere woorden: is de werkzoekintentie bij 55 plussers lager? Voor beide beweringen vinden we aanwijzingen in de onderzoeksresultaten. In paragraaf 6 zal namelijk aan de orde komen dat het zittend bestand de leeftijd noemt als grootste belemmering voor werkgevers om hem of haar aan te nemen. Maar ook ligt, zoals hierna aan de orde komt, de werkzoekintentie van ouderen lager. Beide kunnen niet geheel los van elkaar worden gezien. Aangenomen mag worden dat afwijzingen van werkgevers aanleiding geeft tot het ontstaan van ontmoedigingsverschijnselen en daarmee van invloed is op het de werkzoekintentie.

Werkzoekintentie

Zoals eerder vermeld, wordt de werkzoekintentie in de literatuur gezien als een voorspeller van werkzoekgedrag. De onderzoeksresultaten laten zien dat 55-plussers minder de intentie hebben om veel uren per week te besteden aan werk zoeken dan 55-minners (zie tabel b.4 in bijlage 1). Maar liefst 17% van de 55-plussers geeft aan de komende maand minder dan 1 uur gemiddeld per week naar werk te zoeken. De geringe kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek kan hieraan ten grondslag liggen. Dit kan demotiverend werken, waardoor er minder tijd besteed wordt aan het zoeken naar werk. Het verband tussen het aantal uren dat men van plan is de komende maand werk te zoeken en de mate waarin men wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek blijkt namelijk zwak te zijn. Bij 55-plussers is dit verband nog zwakker dan bij 55-minners. Figuur b.1 (in bijlage 1) laat zien dat de gemiddelde kans van 55-minners om soms uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek bij 6 t/m 10 baanzoekuren gemiddeld per week ligt, bij 55-plussers is dit tussen de 11 en 20 uur.

Naast het aantal baanzoekuren is de werkzoekintentie ook gemeten aan de hand van vijf stellingen die aan het zittend bestand WW zijn voorgelegd (figuur 1).

Figuur 1. Percentage dat het eens is met de vijf stellingen rond werkzoekintentie, naar leeftijd



Op grond van deze stellingen laten 55-minners een hogere werkzoekintentie zien dan 55-plussers (figuur 1): met vrijwel alle stellingen zijn 60% tot 70% van de 55-minners het eens, bij de 55 plussers is dit nog niet de helft. 55-minners zijn vooral veel vaker van plan er de komende maand alles aan te doen om werk te vinden, zijn vaker bereid om er veel tijd in te steken en zijn vaker gemotiveerd om werk te zoeken in vergelijking met 55-plussers.

Wel geldt voor het gehele zittend bestand dat het voor de meeste langdurig werklozen niet zo duidelijk is waar zij de komende maand werk gaan proberen te vinden. De vraag hierbij is of deze onbekendheid ook al speelde aan het begin van de werkloosheid van het zittend bestand WW of juist het gevolg is van de langdurige werkloosheid. In het laatste geval kan het immers zo zijn dat langdurig werklozen bij alle relevante werkgevers al een keer gesolliciteerd hebben. Het niet (meer) weten bij wie je moet solliciteren, kan het zoeken naar werk ontmoedigen.

Conclusie werkzoekgedrag en werkzoekintentie

Een belangrijk deel van het zittend bestand WW heeft over het algemeen een hoge werkzoekintentie en vertoont gedrag dat gericht is op het krijgen van een betaalde baan. Wel komt dit meer voor bij 55-minners dan bij 55-plussers. Voor de mensen die gemotiveerd zijn om werk te zoeken en er veel tijd in willen stoppen, is het problematisch dat ze vaak niet (meer) helder voor ogen hebben waar ze moeten solliciteren. Ook lijkt het werkzoekgedrag in de vorm van het zoeken naar vacatures, het schrijven van sollicitatiebrieven en het besteden van meer tijd aan het zoeken naar werk voor het zittend bestand WW in het algemeen en specifiek voor 55-plussers vaak nauwelijks te leiden tot een sollicitatiegesprek. Dit kan uiteraard een demotiverende uitwerking hebben op het werkzoekgedrag.

De vraag is wat ten grondslag ligt aan deze verschillen in werkzoekintentie en werkzoekgedrag. In schema 1 zijn de kenmerken die hier een rol spelen al ingedeeld naar willen, kunnen, gewild zijn en de sociale druk vanuit de omgeving. In de volgende vier paragrafen worden deze kenmerken behandeld.

5 Willen

In deze paragraaf geven we inzicht in de kenmerken van het zittend bestand WW die een rol spelen bij het willen werk zoeken (zie ook schema 1):

- Arbeidsmotivatie, arbeidsethos, locus of control (attributie) en houding (attitude) ten aanzien van werk zoeken
- Afweging van voor- en nadelen van niet werken, financiële noodzaak, zelfvertrouwen en optimisme
- Acceptatiebereidheid van een nieuwe baan.

Arbeidsmotivatie, arbeidsethos, locus of control (attributie) en houding (attitude) ten aanzien van werk zoeken

De arbeidsmotivatie van langdurig werklozen onder de 55 jaar is gemiddeld hoger in vergelijking met langdurig werklozen vanaf 55 jaar. Onder de 55 jaar is men over het algemeen zeer gemotiveerd om te gaan werken: bijna 90% is het (zeer) eens met de stelling "ik ben zeer gemotiveerd om te werken". Voor het zittend bestand vanaf 55 jaar geldt dit maar voor circa 60%. Naast deze stelling zijn nog 4 andere stellingen voorgelegd die gezamenlijk de factor arbeidsmotivatie meten. Ook deze bevestigen het verschil in arbeidsmotivatie tussen 55-minners en 55-plussers (tabel 4).

Tabel 4. Arbeidsmotivatie (gemiddelde)

	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
arbeidsmotivatie (gemiddelde score op onderstaande 5 stellingen: 0 = zeer mee oneens - 4 = zeer mee eens)	2,9	3,1	2,7
1. werk is zeer belangrijk voor mij	2,9	3,1	2,6
2. ook al zou een uitkering even hoog zijn als een salaris dan nog zou ik liever willen werken	2,8	3,0	2,5
3. werk betekent voor mij meer dan alleen maar geld verdienen	2,9	3,0	2,7
4. werk geeft inhoud aan het leven	2,9	3,0	2,7
5. ik ben zeer gemotiveerd om te werken	3,1	3,3	2,8

Uit de resultaten uit tabel 4 kan afgeleid worden dat bij 55-minners het hebben van werk over het algemeen een prominentere plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij 55-plussers. Dit wordt ook nog een bevestigd doordat meer 55-minners dan 55-plussers beweren dat de belangrijkste dingen die in het leven gebeuren betrekking hebben op werk (respectievelijk 26% en 19%). Daarbij vervelen "jongeren" zich sneller wanneer ze geen werk hebben. In de leeftijdscategorie 35 tot en met 44 jaar is dit in 42% van de gevallen en in de leeftijdscategorie 45-54 jaar is dit percentage 35%. Bij de 55-plussers gaat het slechts om 20% van het zittend bestand.

Het arbeidsethos van het zittend bestand is uitgevraagd via stellingen. De gemiddelde scores op deze stellingen en op de factor arbeidsethos als geheel zijn opgenomen in tabel b.5 (bijlage 1). Een groot deel (circa 60%) is van mening dat mensen die niet willen werken van anderen profiteren. Hier is geen verschil tussen 55-minners en 55 plussers. Wanneer meer persoonlijk naar het arbeidsethos wordt gevraagd, dan wordt het arbeidsethos lager, vooral bij de 55-plussers. Het gaat hier om de stellingen: 'ik heb het gevoel dat ik mijn hand moet ophouden voor mijn uitkering' en 'ik denk dat andere mensen op mij neerkijken omdat ik een uitkering ontvang'.

Een mogelijke verklaring voor het lagere arbeidsethos wanneer de stellingen meer persoonlijk worden, kan te maken hebben met het feit dat een meerderheid van het zittend bestand van mening is dat je als ww'er meer geluk moet hebben om een baan te vinden en dat slechts een minderheid van het zittend bestand vindt dat je als ww'er harder moet proberen om werk te vinden (tabel 5). Met andere woorden: langdurig werklozen vinden over het algemeen dat het niet aan henzelf ligt dat ze geen werk hebben. Dit wordt ook wel een externe locus of control of attributie genoemd. Bij een externe locus of control schrijft iemand zijn langdurige werkloosheid toe aan oorzaken die buiten hem zelf liggen (pech, het lot e.d.). Mensen met een interne locus of control schrijven de oorzaken meer toe aan hen zelf (bijvoorbeeld: te weinig gesolliciteerd). Mensen met een externe locus of control zullen sneller gedemotiveerd raken, omdat ze het gevoel hebben dat ze zelf geen invloed (pech) kunnen uitoefenen op het doel wat ze willen bereiken (betaald werk). Mensen met een interne locus of control, blijven over het algemeen gemotiveerder omdat ze wel vinden dat ze zelf invloed hebben op het vinden van werk (bijvoorbeeld door meer te gaan solliciteren).

Tabel 5. Locus of control (gemiddelde)⁷

gemiddelde score: 0 = volledig mee oneens - 100 = volledig mee eens

intern: WW'er moet harder proberen om werk te vinden	27
extern: WW'er moet meer geluk hebben	64

Een bijkomende mogelijke verklaring voor het lagere arbeidsethos bij ouderen is dat is dat ouderen wellicht meer van mening zijn dat zij in hun arbeidsverleden al voldoende hun steentje hebben bijgedragen en dat het hebben van een uitkering zowel door hen zelf als door hun omgeving meer geaccepteerd wordt (over dit laatste meer in paragraaf 7 sociale druk van de omgeving).

Evenals bij de arbeidsmotivatie zien we de verschillen tussen de leeftijdsklassen ook terug in de houding (attitude) die het zittend bestand WW heeft ten aanzien van het zoeken naar betaald werk. De houding is gemeten door te vragen naar hoe nuttig en noodzakelijk, prettig en voordelig, en kansrijk men het zoeken naar betaald werk vindt. Tabel 6 geeft een overzicht van de resultaten.

Tabel 6. Houding van het zittend bestand WW ten aanzien van betaald werk zoeken

	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
schaal nut en noodzaak (gemiddelde score: 0 = nutteloos/onnodig - 4 = nuttig/nodig)	3,0	3,4	2,4
schaal kansrijkheid (gemiddelde score: 0 = uitzichtloos - 4 = kansrijk)	1,4	2,1	1,0
schaal prettig en voordelig (gemiddelde score: 0 = onprettig/nadelig - 4 = prettig/voordelig)	2,7	2,9	2,5
hoge nut en noodzaak (% met een gemiddelde score > 3)	52	68	32
zeer kansrijk (% met een gemiddelde score > 3)	12	18	6
zeer prettig en voordelig (% met een gemiddelde score > 3)	37	42	31

⁷ Hierbij zijn weinig verschillen in leeftijdsklassen, hooguit vinden 45-minners gemiddeld (= 32) vaker dat WW'ers harder moeten proberen om werk te vinden.

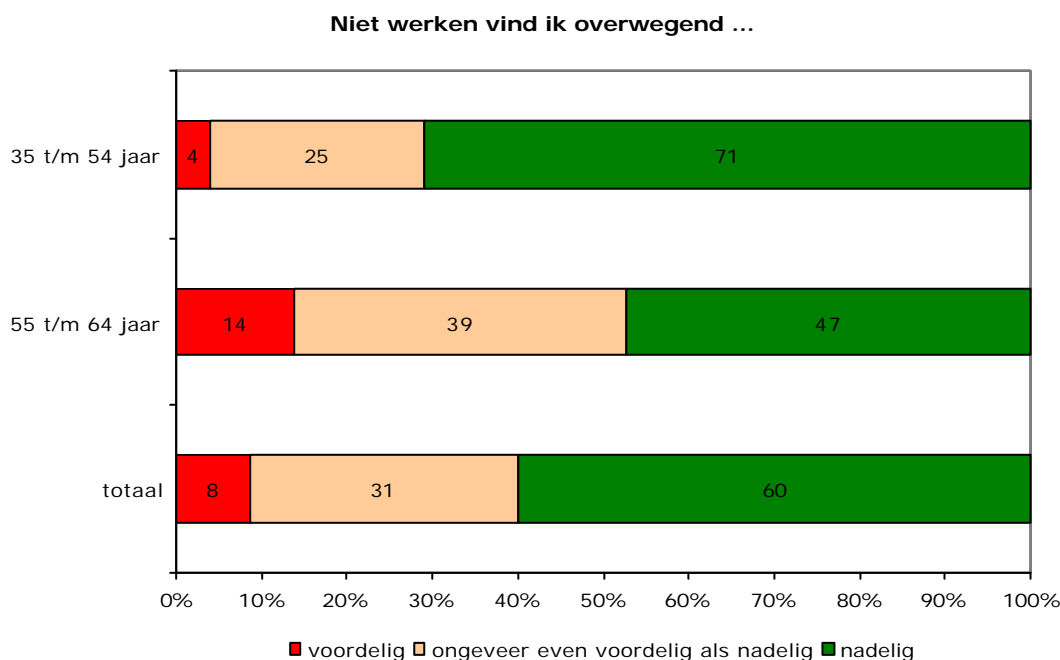
Aan de ene kant is het nut en de noodzaak van het zoeken naar betaald werk erg groot onder het zittend bestand jonger dan 55 jaar. Tweederde rapporteert een hoge nut en noodzaak en vrijwel niemand geeft aan dat het zoeken naar betaald werk nutteloos en onnodig is. Aan de andere kant schat nog geen één op de vijf 55-minners hun kansen hoog in. Toch is dit nog een stuk kansrijker in vergelijking met het zittend bestand boven de 55 jaar. De helft van de 55-plussers ervaart het zoeken naar betaald werk namelijk zelfs als uitzichtloos. Ook nut en noodzaak is veel minder hoog in vergelijking met de 55-minners. Ongeveer eenderde rapporteert een hoge nut en noodzaak en 14% een lage.

Over het algemeen kunnen we stellen dat de houding van 55-minners positiever is t.a.v. werk zoeken dan 55-plussers. Naast een hogere nut en noodzaak rapporteren 55-minners ook vaker het zoeken naar betaald werk voordelig en prettig te vinden.

Afweging van voor- en nadelen van niet werken, financiële noodzaak, zelfvertrouwen en optimisme

Niet werken heeft zo zijn voor- en nadelen. Wanneer het totale zittend bestand WW de voor- en nadelen tegen elkaar afweegt dan, wordt de situatie van niet werken door 60% als overwegend nadelig ervaren. Hierbij is een groot verschil tussen 55-minners en 55-plussers. Van de 55-minners ervaart ruim 70% de situatie van niet werken als nadelig en bij de 55-plussers is dit nog niet de helft. 14% van de 55-plussers ervaart deze situatie zelfs als voordelig (figuur 2).

Figuur 2. Afweging van voor- en nadelen van niet werken, naar leeftijdsklasse (%)



Tabel b.6 in bijlage 1 geeft een overzicht van de nadelen van niet werken die voorgelegd zijn aan het zittend bestand. 55-minners ervaren alle nadelen van niet werken in sterkere mate dan 55-plussers.

Het grootste nadeel dat men ervaart als gevolg van niet werken is de financiële onzekerheid. Bijna 90% van het zittend bestand WW ziet de financiële achteruitgang in (zeer) sterke mate als een nadeel. De vraag is of de financiële achteruitgang zo nadelig wordt ervaren, dat het een drijfveer is om werk te zoeken. Dit lijkt bij 55-minners meer het geval te zijn dan bij 55-plussers. Uit de onderzoeksresultaten (tabel 7) blijkt dat ongeveer 40% van het zittend bestand niet of moeilijk kan rondkomen van het inkomen, maar dat meer 55-plussers een betere inkomenspositie hebben dan 55-minners. Ze kunnen beter rondkomen van hun inkomen, geven vaker aan dat hun inkomen niet verbeterd na het vinden van werk en daarbij hebben ze er vanuit financieel oogpunt minder belang bij om binnen twee maanden werk te vinden. Jongere langdurig werklozen hebben vaker naast hun uitkering inkomsten uit betaald werk (zie paragraaf 3) dan oudere. Dit kan aan de ene kant te maken hebben met de hogere economische noodzaak, maar aan de andere kant ook met het feit dat jongeren gemakkelijker betaald werk vinden dan ouderen.

Hoewel de (economische) noodzaak voor 55-minners hoger is om betaald werk te zoeken dan 55-plussers, is het van belang om ook oog te hebben voor de groep 55-plussers die ook graag om deze reden aan het werk wil.

Tabel 7. Economische noodzaak van het zittend bestand WW om betaald werk te zoeken

economische noodzaak	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
% dat niet of moeilijk kan rondkomen	40	45	33
% waarbij inkomen verbeterd na vinden werk	70	75	64
% dat vanuit financieel oogpunt het vinden van betaald werk binnen twee maanden zeer belangrijk vindt	30	38	18

Op de tweede plaats worden de psychosociale malaise effecten van het niet werken (zoals doelloos voelen, uitschakeling uit de maatschappij en sociaal isolement) als nadelig ervaren. Ruim 50% ervaart dit in (zeer) sterke mate, 55-minners meer dan 55 plussers. Toch is het zelfvertrouwen van het zittend bestand erg groot en hoewel het optimisme lager is, kunnen we niet spreken van pessimisme. Hierbij is weinig verschil tussen leeftijdklassen behalve op items van het zelfvertrouwen en optimisme die overeenkomen met de eerder genoemde psychosociale malaise effecten als: "soms voel ik me nutteloos", "soms denk ik dat ik helemaal niets te bieden heb", "als er iets mis kan gaan voor mij, dan gaat het meestal ook mis" en "ik reken er eigenlijk nooit op dat mij iets goeds overkomt". Jongere langdurig werklozen vinden dit meer dan oudere. Tabellen b.7 en b.8 in bijlage 1 presenteren de resultaten ten aanzien van het zelfvertrouwen en optimisme van het zittend bestand WW.

Tot slot ervaart het zittend bestand gezondheidsmalaise effecten als gevolg van het niet werken, zoals (geestelijke) spanningen, lichamelijk minder goed voelen, futloosheid en slapeloosheid.

Naast nadelen worden er ook voordelen van het niet werken ervaren. De grootste voordelen die ervaren worden hebben te maken met meer tijd voor gezin, kinderen, familie, vrienden enz en voor hobby's en klusjes. 55-plussers ervaren deze voordelen nog iets meer dan 55-minners. Tabel b.9 in bijlage 1 geeft een overzicht van de voordelen van niet werken, naar leeftijdsklasse.

Acceptatiebereid

Hoewel langdurig werklozen veel nadelen zien in het niet werken, is het de vraag of ze gemakkelijk een baan accepteren of juist erg kritisch zijn. Wat hebben ze er voor over? Tabel 8 geeft aan welke kenmerken gemiddeld meer en minder worden geaccepteerd.

Het meest geaccepteerd wordt omscholing met vergoeding, deeltijdbaan met aanvullende uitkering en werk buiten het eigen beroep/vak. Onder de 55 jaar is men dit meer bereid te accepteren dan vanaf 55 jaar. Een voltijdse baan is ook acceptabel, hierbij is weinig verschil tussen leeftijdsklassen. Het minst geaccepteerd wordt werk dat fysiek minder is, zoals werk met stank of lawaai en lopende bandwerk. Ook variabele of afwijkende werktijden vindt het zittend bestand gemiddeld gezien niet erg acceptabel, vooral de 55-plussers zijn deze mening toegedaan. Verhuizen met vergoeding of een reistijd van 2 uur zal voor een belangrijk deel van het zittend bestand een belemmering zijn om betaald werk te accepteren. In het algemeen kunnen we stellen dat de acceptatiebereid gemiddeld hoger is in de jongere leeftijdsklassen.

Tabel 8. acceptatiebereidheid van betaald werk (gemiddelde)

	totaal	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
gemiddelde score: 0 = zeker niet acceptabel - 100 = beslist wel acceptabel)				
acceptatie van variabele/afwijkende werktijden	38	45	42	32
4. ploegendienst (wisselende tijden en werkzaamheden)	36	45	40	29
5. onregelmatige werktijden (steeds andere werktijden)	40	46	45	33
6. afwijkende werktijden (avonddienst, nachtdienst)	37	43	41	31
acceptatie van fysiek minder werk	20	25	21	18
1. lopende bandwerk	21	21	19	19
2. stank of lawaai	13	13	11	11
3. (lichamelijk) zwaar werk	20	22	17	17
7. vuil werk	27	30	23	23
acceptatie re-integratie en verhuis/reisvergoeding	58	62	60	56
9. verhuizen met vergoeding	45	49	45	43
11. twee uur reizen (heen- en terugreis samen) met vergoeding	48	48	47	48
13. deeltijd baan met aanvullende uitkering	67	68	71	64
15. omscholing met vergoeding	71	79	76	64
acceptatie aanpassing vragend werk	54	61	58	48
17. moeilijker werk dan gewend	54	60	57	49
18. tijdelijk contract (minder dan 6 maanden)	46	56	51	37
19. werk buiten het eigen beroep/vak	61	65	67	54
acceptatie voltijdse baan	63	60	65	63



Conclusie willen

De arbeidsmotivatie van langdurig werklozen onder de 55 jaar is gemiddeld hoger in vergelijking met langdurig werklozen vanaf 55 jaar. De onderzoeksresultaten laten zien dat bij 55-minners het hebben van werk over het algemeen een prominentere plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij 55-plussers. Het nut en de (financiële) noodzaak van het zoeken naar betaald werk is bij 55-minners erg groot. Daarbij ervaren ze veel psychosociale malaise klachten als gevolg van het niet-werken en druk vanuit hun directe omgeving om een baan te vinden. Daarom is het des te schrijnender dat maar een klein deel de kansen op werkherleving hoog inschat.

Hoewel 55-minners veel nadelen zien in het niet werken, zijn ze in sommige opzichten wel kritisch in het accepteren van een baan. Hierbij gaat het in het algemeen om fysiek zwaar werk (lopende bandwerk, stank of lawaai), maar ook ploegendienst, avonddienst en nachtdienst. Verhuizen met vergoeding of een reistijd van 2 uur zal voor een belangrijk deel van het zittend bestand een belemmering vormen om betaald werk te accepteren. Wat wel acceptabel is, is omscholing met vergoeding, deeltijdbaan met aanvullende uitkering en werken buiten het eigen vak.

In tegenstelling tot de 55-minners lijkt een grotere groep 55-plussers een bevredigende invulling te geven aan de dagelijkse situatie van het niet betaald werken: 55-plussers hebben veel minder het gevoel dat ze niet meer maatschappelijk meedoen, dat ze nutteloos zijn. Wellicht stuiten we hier op een variant van het 'ontzie-beleid' bij de mensen die niet werken. Oudere werklozen achten zich mogelijk vaker gelegitimeerd om niet te werken en voelen minder de (financiële) druk om weer te gaan werken. Uiteraard kan een dergelijke houding mede het gevolg zijn van vele vruchteloze pogingen om weer aan het werk te komen. De helft van de 55-plussers ervaart het zoeken naar betaald werk namelijk als uitzichtloos. Vaak afgewezen worden, of zelfs geen uitnodiging voor een gesprek ontvangen, demotiveert aanzienlijk. Als de financiële noodzaak dan niet erg groot is, is het eenvoudiger om in je situatie te berusten en er een zinvolle invulling aan te geven. Daarnaast speelt uiteraard ook de mening van de directe sociale omgeving (partner en naaste familie) van de oudere een belangrijke rol. Het blijkt dat de partner en de naaste familie van de 55-plusser het gemiddeld minder belangrijk vinden dat hij of zij betaald werk zoekt dan die van de 55-minner (hierover meer in paragraaf 8). Het beeld dat hier geschetst wordt, gebaseerd op de huidige onderzoeksresultaten (bij ouderen is de situatie van niet-werken over het algemeen meer geaccepteerd, zowel door hen zelf als door de maatschappelijke en sociale omgeving), vraagt wel om een nadere uitwerking van de onderliggende factoren. Daarbij moeten we ook oog hebben voor de groep 55-plussers die wel een grote (financiële) noodzaak voelt om werk te zoeken.

6 Kunnen

In deze paragraaf geven we inzicht in de kenmerken van het zittend bestand WW die een rol spelen bij het kunnen werk zoeken (zie ook schema 1). Het gaat hierbij om twee aspecten van het kunnen⁸:

- Het zelfvertrouwen in de eigen capaciteiten om werk te zoeken. Acht iemand zich voldoende capabel om werk te zoeken en wat is de kwaliteit van deze werkzoekactiviteiten?

⁸ Een adequate opleiding en werkervaring spelen natuurlijk ook een grote rol bij het kunnen werk zoeken. Omdat deze factoren ook van invloed zijn op het gewild zijn voor werkgevers, worden ze behandeld in de volgende paragraaf (7).



- Werkvermogen en gezondheid. Hoe ervaren langdurig werklozen hun werkvermogen en welke lichamelijke gezondheidsbeperkingen ondervinden ze?

Zelfvertrouwen in de eigen capaciteiten om werk te zoeken, kwaliteit van het werk zoeken

Inschatting van de eigen kwaliteiten

Het zelfvertrouwen in de eigen capaciteiten om werk te zoeken, is over het algemeen niet gerelateerd aan leeftijd. Een groot deel van het zittend bestand WW (circa 70%) vindt zichzelf (zeer) capabel om:

1. veel informatie te vinden over (veel belovende) vacatures
2. zijn sterke en zwakke punten op een rij te zetten waaruit de geschiktheid voor een baan kan blijken
3. een bedrijf te bellen om iets te vragen over een baan
4. een baan te zoeken
5. een goede indruk te maken tijdens sollicitatiegesprekken
6. een goede (open) sollicitatiebrief te schrijven.

Bij de eerste vijf aandachtspunten is weinig verschil in leeftijd. Dit geldt wel voor het goed kunnen schrijven van een sollicitatiebrief. In vergelijking met 45-plussers, geven relatief minder langdurig werklozen tussen de 35 en 44 jaar aan een goede sollicitatiebrief te kunnen schrijven (60%).

Relatief minder langdurig werklozen (circa 50% van het zittend bestand) achten zich capabel voor de volgende werkzoekactiviteiten:

- inschakelen van de vrienden- en kennissenkring bij het zoeken naar een baan
- bedrijf bellen om te vragen of ze een baan hebben
- indruk te maken op werkgevers met de eigen kennis en vaardigheden

Hier zijn geen noemenswaardige verschillen in leeftijdsklassen.

Werkzoekkwaliteit: zorgvuldigheid en selectiviteit

Het zittend bestand WW is over het algemeen zorgvuldig in zijn sollicitatievoorbereiding. Bijna 90% zorgt er altijd voor om er verzorgd uit te zien bij een sollicitatiegesprek. In het inhoudelijk aanpassen van de sollicitatiebrief en CV bij verschillende sollicitaties en het opzoeken van informatie over het bedrijf en de functie voor een sollicitatiegesprek zijn 55-minners gemiddeld wel iets zorgvuldiger dan 55-plussers (tabel b.10 in bijlage 1). Meestal solliciteren langdurig werklozen selectief, dat wil zeggen dat ze alleen solliciteren op vacatures waarin ze geïnteresseerd zijn en waarvan ze weten dat ze aan de daarin gestelde eisen (zoals opleidingsniveau) voldoen.

Werkvermogen en ervaren gezondheid

In de volgende paragraaf zullen we zien dat in de ogen van langdurig werklozen lichamelijke en geestelijke gezondheidsproblemen een werkgever kan belemmeren om hen aan te nemen. De vraag is hoe langdurig werklozen zelf hun lichamenlijk en psychisch werkvermogen inschatten en hoe ze zelf hun gezondheid ervaren.

Gemiddeld geven langdurig werklozen hun huidig werkvermogen een rapportcijfer van 7. Langdurige werklozen onder de 55 geven zichzelf een iets hoger cijfer dan langdurig werklozen vanaf 55 jaar (respectievelijk 7,3 en 6,7). Dat 55-minners positiever over hun werkvermogen zijn, zien we ook terug wanneer specifiek gevraagd wordt naar lichamenlijk of psychisch werkvermogen (tabel 9). Met het psychische werkvermogen van het zittend bestand is het beter gesteld dan met het lichamenlijk werkvermogen. Bijna tweederde van geeft aan een goed psychisch werkvermogen te hebben, terwijl slechts de helft zijn lichamenlijk werkvermogen waardeert als goed.

Tabel 9: Huidig lichamelijk en psychisch werkvermogen (%)

	huidig lichamelijk werkvermogen			
	slecht	neutraal	goed	totaal
35 t/m 54 jaar	16	24	60	100
55 t/m 64 jaar	20	36	45	100
Totaal	18	29	53	100

	huidig psychisch werkvermogen			
	slecht	neutraal	goed	totaal
35 t/m 54 jaar	10	19	71	100
55 t/m 64 jaar	15	26	59	100
Totaal	12	22	65	100

De VOEG is een vragenlijst met dertien Vragen Over Ervaren Gezondheid, die in de verkorte 13-item versie, sinds jaar en dag gebruikt wordt in onderzoek onder de (werkende) bevolking. Ook in dit onderzoek is deze lijst gebruikt. Tabel b.11 in bijlage 1 geeft per item het aandeel van het zittend bestand dat last heeft van deze gezondheidsklachten. Tien items van deze vragenlijst kunnen onderverdeeld worden naar drie clusters klachten: bewegingsapparaat (3), maag-hart (3) en algemene vermoeidheid (4). In Tabel 10 zijn de gemiddelde resultaten naar leeftijdsklasse weergegeven. De antwoorden zijn gestandaardiseerd op een schaal van 0 tot 100.

Tabel 10. Ervaren gezondheid (VOEG)

	totaal	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
	gemiddelde score: 0 = geen klachten - 100 = max. klachten)			
VOEG-13 items	32	34	34	29
VOEG bewegingsapparaatklachten	45	41	47	46
VOEG maag-hart klachten	23	26	25	20
VOEG algemene vermoeidheidsklachten	34	40	38	29

Hoewel oudere landurig werklozen (55+) hun werkvermogen slechter inschatten dan jongere, ervaren ze in het algemeen minder gezondheidsklachten. Kennelijke spelen (ook) andere aspecten een rol bij de inschatting van het werkvermogen en/of wegen bepaalde aspecten van de ervaren gezondheid zwaarder dan andere mee voor het werkvermogen. We moeten hierbij in het oog houden dat bij het uitvragen van meningen subjectiviteit een grote rol speelt. Nader onderzoek zou meer helderheid kunnen verschaffen in het verband tussen werkvermogen en ervaren gezondheid.

De meeste voorkomende klachten, in alle leeftijdsklassen, hebben met het bewegingsapparaat te maken. Deze klachten komen meer voor bij 45-plussers dan bij 45-minners. Toch beperken deze klachten m.b.t. het bewegingsapparaat 45 plussers nauwelijks meer in de dagelijkse activiteiten in vergelijking met 45-minners (hierover meer in bijlage 2 'beperkingen in lichamelijk functioneren'). Jongere langdurig werklozen (55-) klagen meer over de maag en hart en vooral over vermoeidheid (tabel 10). Opvallend is het grote aandeel (bijna 40%) onder de 45 jaar dat klaagt over hoofdpijn (tabel b.11 in bijlage 1). Overigens heeft bijna 20% van het zittend bestand geen enkele van de 13 VOEG-klachten genoemd (17% in de leeftijdsklasse 35-44 en circa 20% in de leeftijd vanaf 45 jaar).



Conclusie kunnen

De meerderheid van het zittend bestand WW acht zich capabel om via de gebruikelijke wegen werk te zoeken, zoals het zoeken naar vacatures en een goede sollicitatiebrief te schrijven. Helaas is, zoals we eerder in paragraaf 4 hebben gezien, de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek via het schrijven van brieven gering. De afstand tussen de werkgever en de werkzoekende is hierbij te groot. De werkzoekactiviteiten waarbij de langdurig werkloze sneller in beeld komt bij een werkgever, zoals het inschakelen van de vrienden- en kennissenkring bij het zoeken naar een baan en het indruk maken op werkgevers met de eigen kennis en vaardigheden, hebben waarschijnlijk meer effect. Bij het zittend bestand WW zijn de capaciteiten die hiervoor nodig zijn juist in mindere mate ontwikkeld.

Gemiddeld geven langdurig werklozen hun huidige werkvermogen een rapportcijfer van 7. 55-minners zijn positiever of hun werkvermogen dan 55-plussers. Een belangrijk deel van het zittend bestand geeft aan dat zijn lichamelijk werkvermogen niet goed is (dat wil zeggen een slecht werkvermogen of een werkvermogen dat niet goed, maar ook niet slecht is). Bij 55-minners is dit 40% en bij 55-plussers 55%. De meest voorkomende klachten, in alle leeftijdsklassen, hebben met het bewegingsapparaat te maken. Opvallend is dat onder de 55 jaar meer geklaagd wordt over vermoeidheid en onder de 45 jaar over hoofdpijn. Wellicht speelt een combinatie van financiële verantwoordelijkheden, zorgtaken voor het gezin en de psychosociale malaise effecten als gevolg van het niet werken bij deze klachten in deze 'jongere' leeftijdscategorieën een rol.

7 Gewild zijn voor werkgevers

Het is uiteindelijk de werkgever die bepaalt of hij wel of niet iemand aanneemt. In deze paragraaf geven we inzicht in de kenmerken van het zittend bestand WW die een rol spelen bij deze beslissing van een werkgever. Het gaat hierbij om de perceptie van de langdurig werkloze. Waarom denkt hij dat hij niet gewild is bij werkgevers.

In deze paragraaf behandelen we twee aspecten van het gewild zijn voor werkgevers (zie ook schema 1).

- Welke belemmeringen hebben werkzoekenden in de ogen van werkgevers om hen af te wijzen?
- Arbeidsmarkt. Hoe schat het zittend bestand de arbeidsmarkt in? Zijn langdurig werklozen van mening dat er veel of juist weinig voor hen geschikte vacatures zijn?

Belemmeringen voor werkgevers om langdurig werklozen aan te nemen

Aan het zittend bestand WW is gevraagd welke belemmeringen er voor werkgevers zijn om hem of haar aan te nemen. Tabel 11 geeft een overzicht van deze belemmeringen en het percentage van het zittend bestand WW dat aangeeft dat de werkgever zich hierdoor een beetje tot zeer belemmerd voelt om hem of haar aan te nemen.

De meest genoemde belemmering is de leeftijd (90%). Op zich zelf verbaast dat niet. Wat wel verbaast is dat ook in de leeftijdsklasse 35-44 jaar deze belemmering al zo vaak wordt genoemd. Op de tweede plaats, genoemd door bijna de helft van het zittend bestand WW, staan belemmeringen in verband met een verkeerde opleiding of niet aansluitende werkervaring. Vooral 55-minners worden hierdoor gehinderd. Kennelijk is vanaf 55 jaar de factor leeftijd dominant. Ook wordt een belangrijk deel van het zittend bestand WW, ongeacht de leeftijd, gehinderd door aan de gezondheid gerelateerde problemen. Opvallend hierbij is dat relatief meer 35 t/m 44 jarigen belemmerd worden door het aantal uren dat ze

kunnen en willen werken, terwijl ze ongeveer evenveel gezondheidsproblemen hebben als 45-plussers. Het gebrek aan (betaalbare) kinderopvang is hiervoor een verklaring. Bij 45-minners is er een minder sterk verband tussen lichamelijke gezondheidsklachten (in vergelijking met 45-plussers) en het aantal uren dat men wil en kan werken, maar wel een verband tussen het gebrek aan (betaalbare) kinderopvang en het aantal uren dat men wil en kan werken (figuren b.2 en b.3 in bijlage 1).

Onder de 55 jaar is het aandeel langdurige werklozen van allochtone afkomst (niet-westers eerste generatie) groter dan boven de 55 jaar. Als gevolg hiervan geven relatief meer 55-minners aan afgewezen te worden vanwege hun buitenlandse afkomst en problemen met de Nederlandse taal.

Tabel 11. Belemmeringen bij het krijgen van werk naar leeftijdsklasse (% beetje tot zeer belemmerend)

	totaal	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
leeftijd	90	79	94	94
geslacht	11	18	13	7
verkeerde opleiding	47	52	51	41
te weinig of niet de juiste werkervaring	47	59	54	35
lichamelijke gezondheidsproblemen (bijv. ziekte, handicap)	35	32	36	36
psychische gezondheidsproblemen (bijv. depressie, overspannenheid)	22	23	24	19
beschikbaarheid voor afwijkende werktijden (ploegendienst, onregelmatige dienst)	42	42	40	43
aantal uren dat u kunt en wilt werken	34	43	31	30
zorg voor familieleden	15	18	15	12
gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	8	23	5	0
geen (betrouwbaar) vervoersmiddel	20	25	21	17
financiële problemen	17	17	20	15
problemen met de Nederlandse taal	9	13	10	5
buitenlandse afkomst	9	15	10	5
religieuze opvattingen	4	5	6	2
verslaving (alcohol, drugs, gokken e.d.)	2	3	2	1
strafblad/in de gevangenis gezeten	2	3	2	0

Inschatting van de arbeidsmarkt

Over het algemeen schatten langdurig werklozen de arbeidsmarkt voor hen ongunstig in. Aan hen is gevraagd in welke mate ze het eens zijn met stellingen die beweren dat er veel openstaande vacatures zijn in het werkveld, binnen en buiten de regio van de werkzoekende. Gemiddeld is het zittend bestand WW het oneens met deze stellingen. Dit verschilt nauwelijks per leeftijdsklasse en regio (zie tabel b.12 in bijlage 1). In de perceptie van het zittend bestand WW biedt de huidige arbeidsmarkt weinig perspectief. Toch heeft ongeveer eenderde van het zittend bestand WW een beroep uitgeoefend met een goede arbeidsvraag. In UKV 2007-III, hoofdstuk 5 deden we al de opmerkelijke constatering dat langdurig werklozen met een goede arbeidsmarktvrage geen gunstiger visie hebben op de terugkeer naar werk: zowel bij langdurig werklozen met ervaring in een veel gevraagd beroep als bij



die met ervaring in een weinig gevraagd beroep heeft meer dan de helft een ongunstige visie op de terugkeer naar werk. Wat wel van invloed is op de visie op terugkeer naar werk zijn de leeftijd en het werkvermogen van het zittend bestand. Oudere langdurig werklozen en langdurig werklozen met een slechter werkvermogen schatten hun kansen op terugkeer naar werk beduidend lager in.

Conclusie gewild zijn voor werkgevers

In de vorige paragraaf werd duidelijk dat de meerderheid van het zittend bestand WW zich capabel acht om via de gebruikelijke wegen werk te zoeken. Ondanks, deze capaciteiten van langdurig werklozen, komen ze nauwelijks in beeld bij een werkgever. In de ogen van langdurig werklozen maken vooral hun leeftijd, opleiding en werkervaring en gezondheid dat ze niet aantrekkelijk zijn een werkgever. Naast deze perceptie van het zittend bestand, is het ook van belang om van werkgevers te weten wat voor hun belemmeringen zijn om langdurig werklozen aan te nemen. Om inzicht te krijgen in de selectiecriteria en overwegingen van werkgevers is nader onderzoek nodig. Het kenniscentrum zal hier de komende tijd aandacht aan besteden⁹

Langdurig werklozen met een veel gevraagd beroep hebben niet een gunstiger visie op hun terugkeer naar werk dan langdurig werklozen met een weinig gevraagd beroep. Dus als de arbeidsmarkt aantrekt voor beroepen die het zittend bestand WW heeft uitgeoefend betekent dit niet automatisch dat er meer mensen uit het zittend bestand WW aan het werk komen. Eerder lijken factoren als leeftijd en gezondheid een dominante rol te spelen bij de terugkeer naar werk. Uit onderzoek van het CWI¹⁰ is gebleken dat 85% van de vacatures opgevuld wordt door mensen onder de 40 jaar. Eerder, in paragraaf 4, zagen we ook al dat er weinig tot geen effect is tussen de mate waarin het zittend bestand WW tijd besteedt aan solliciteren en sollicitatiebrieven verstuurd en de kans om uitgenodigd te worden bij een werkgever voor een sollicitatiegesprek.

Om deze groep bij de werkgevers op het netvlies te krijgen, zullen andere wegen (dan de gebruikelijke) bewandeld moeten worden: gerichte bemiddeling, werkgevers en langdurig werklozen gericht met elkaar in contact brengen, proefplaatsingen, maar ook financiële stimulansen, wegnemen van risico's en belemmeringen. Op het moment dat een werkgever positieve ervaringen opdoet met ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen, zullen leeftijd en gezondheid wellicht minder een doorslaggevende rol spelen bij personeelsselectie.

8 Sociale druk van de directe omgeving

Sociale omgeving en sociale steun

De mening van de sociale omgeving kan van invloed zijn op het zoeken naar betaald werk. Het zittend bestand WW vindt de mening van de directe omgeving (naaste familie, partner, vrienden en kennissen) belangrijk. Het is dus van belang hoe zij denken over het zoeken naar betaald werk van de persoon. Bij 55-minners wordt dit gemiddeld veel belangrijker gevonden door de directe omgeving, dan bij 55-plussers (tabel 12). Gezien de grote invloed die ze hebben op de langdurig werkloze, zal dit een directe invloed hebben op het zoeken en krijgen van werk.

⁹ Zie ook paragraaf 5.4 UKV-2007

¹⁰ Vacatures in Nederland 2007. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld, CWI (december 2007).

De mening van de buurt van de langdurig werkloze doet er overigens veel minder toe. Wel de mening van UWV: langdurig werklozen geven dat ze deze mening gemiddeld nog belangrijker vinden dan die van vrienden en kennissen.

Tabel 12. Invloed van sociale omgeving op zittend bestand WW

	hoe belangrijk vinden .. dat u betaald werk zoekt			hoe belangrijk is deze mening voor u		
	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
<u>directe omgeving</u>						
uw naaste familie en partner (gemiddelde score: 0 = zeer onbelangrijk - 4 = zeer belangrijk)	2,9	3,2	2,5	3,2	3,3	3,0
uw vrienden en kennissen (gemiddelde score: 0 = zeer onbelangrijk - 4 = zeer belangrijk)	2,5	2,8	2,1	2,6	2,8	2,4
mensen uit uw buurt (gemiddelde score: 0 = zeer onbelangrijk - 4 = zeer belangrijk)	2,1	2,4	1,7	1,9	2,0	1,8
<u>UWV</u>	3,3	3,4	3,2	3,0	3,0	2,9

Hoewel de directe omgeving van de 55-minners het over het algemeen belangrijk vindt dat ze zoeken naar betaald werk ontvangt een relatief kleine groep vaak sociale steun (bijna een kwart) bij het vinden van een baan¹¹. Dit kan er op duiden dat het sociale netwerk van de langdurig werkloze over het algemeen niet geschikt is als instrument om te zoeken naar werk. Eerder zagen we al dat een groot deel van de langdurig werklozen niet veel gebruik maakt van familie en vrienden om een goed woordje voor hen te doen bij een potentiële werkgever en zich daar ook niet capabel toe acht (tabel 3 en paragraaf 6).

Bij 55-plussers is de sociale steun bij het vinden van een baan nog minder (bijna 10%), maar hier wordt het zoeken naar betaald werk ook niet zo belangrijk gevonden door hun directe omgeving.

De emotionele steun van de sociale omgeving ligt, in vergelijking met de steun bij het vinden van werk, hoger, hierbij is geen verschil tussen leeftijdsklassen. Ruim 70% van het zittend bestand WW heeft mensen om zich heen die vaak aangeven dat ze om hem of haar geven. Ongeveer de helft heeft vaak mensen in zijn of haar buurt die goede raad kunnen geven en/of ondersteuning bieden bij somberheid en gespannenheid.

Voor de conclusies en vervolgstappen wordt verwezen naar paragraaf 1.

¹¹ Sociale steun bij het vinden van een baan betekent: het hebben van contacten die kunnen helpen bij het vinden van een baan, die tips en nuttige informatie kunnen geven en die aanmoedigen om werk te zoeken.

Bijlage 1: tabellen en figuren
Tabel b.1 Overige persoons- en uitkeringskenmerken

	Zittend bestand (%)	35-44 jaar (%)	45-54 jaar (%)	vanaf 55 jaar (%)
Persoonskenmerken				
<u>etniciteit</u>				
autochtoon	83	77	82	87
1e generatie westers allochtoon	3	3	3	4
2e generatie westers allochtoon	2	2	2	3
1e generatie niet westers allochtoon	9	15	11	5
2e generatie niet westers allochtoon	2	3	2	1
<u>begrijpen van de Nederlandse taal</u>				
geen problemen met Nederlands	94	90	94	96
beetje tot veel problemen met Nederlands	6	10	6	4
<u>regio</u>				
Noord-Nederland	12	13	12	12
Zuidwest-Nederland	16	15	16	18
Zuidoost-Nederland	24	22	23	25
Oost-Nederland	18	20	20	16
Middenwest-Nederland	18	19	17	18
Noordwest-Nederland	12	12	12	12
kenmerken uitkering				
<u>andere uitkeringen naast WW:</u>				
arbeidsongeschiktheidsuitkering	14	12	16	13
toeslagenwet	2	3	2	2
bijstand WWB AWB	1	2	1	0
overige uitkeringen	4	2	2	7

Tabel b.2 Overige kenmerken arbeidsverleden

	Zittend bestand (%)	35-44 jaar (%)	45-54 jaar (%)	vanaf 55 jaar (%)
kenmerken arbeidsverleden				
<u>aantal jaren werkervaring (gemiddelde)</u>	28,4	18	26,1	35,4
<u>bedrijfstak voor de werkloosheid</u>				
landbouw, visserij en voeding	10	10	9	10
industrie	30	27	29	33
bouw en onroerend goed	6	6	5	7
handel en reparatie	3	2	3	4
transport en communicatie	6	5	6	6
bank- en verzekeringswezen	5	5	5	6
horeca en zakelijke dienstverlening	19	21	19	18
gezondheidszorg en overige kwartaire diensten	13	15	15	10
overheid en onderwijs	8	8	9	7

Vervolg tabel b.2	Zittend bestand (%)	35-44 jaar (%)	45-54 jaar (%)	vanaf 55 jaar (%)
kenmerken arbeidsverleden				
<u>positie in laatste baan voor de werkloosheid</u>				
functie op hoger niveau	19	13	19	23
functie op middelbaar niveau	34	36	33	34
functie op lager, uitvoerend niveau, hoofdarbeid (bv. werken achter bureau, balie)	16	16	17	15
uitvoerende handenarbeid, geschoold (bv. kapper, timmerman)	8	7	8	9
uitvoerende, handenarbeid, ongeschoold	12	13	12	11
zelfstandige	1	1	1	1
anders	10	13	9	8

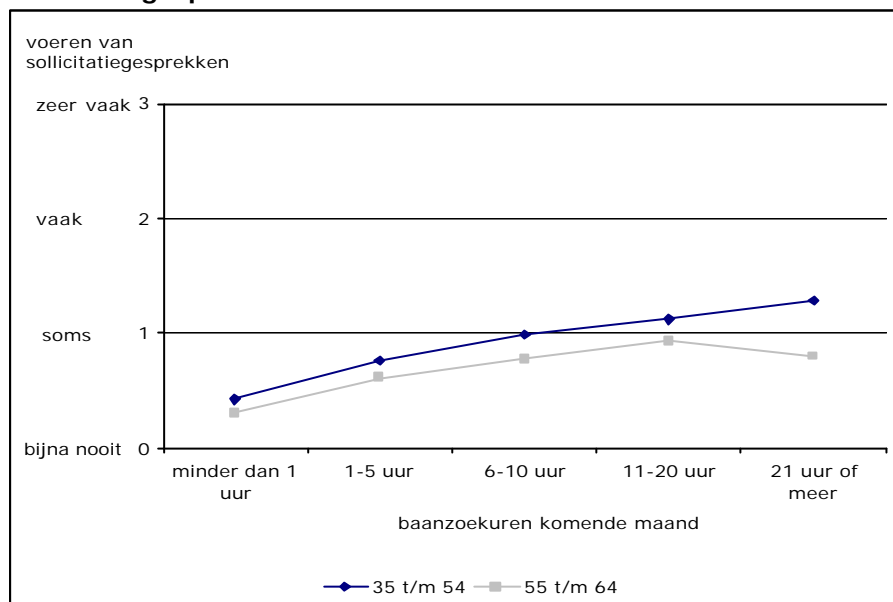
Tabel b.3 (om)scholingsactiviteiten en (sollicitatie)trainingen gevolgd door zittend bestand WW (in %)

sollicitatievoorbereidingen	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
alleen sollicitatietrainingen gevolgd	19	19	19
alleen (om)scholingsactiviteiten en trainingen gevolgd	10	13	6
zowel sollicitatietrainingen als (om)scholingsactiviteiten en trainingen gevolgd	32	37	27
geen van voornoemde activiteiten heeft gevolgd	39	31	48
totaal	100	100	100

Tabel b.4 baanzoekuren per week de komende maand zittend bestand WW (in %)

baanzoekuren	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
minder dan 1 uur	10	4	17
1-5 uur	40	33	49
6-10 uur	28	32	22
11-20 uur	15	21	9
21 uur of meer	7	10	4
totaal	100	100	100

Figuur b.1 Verband tussen baanzoekuren per week en het voeren van sollicitatiegesprekken



Tabel b.5 Arbeidsethos zittend bestand WW (gemiddelde)

	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
arbeidsethos (gemiddelde score op onderstaande 3 stellingen: 0 = zeer oneens - 4 = zeer mee eens)	2,2	2,4	2,0
1. Ik vind dat mensen die niet willen werken, van anderen profiteren	2,7	2,7	2,7
2. Ik heb het gevoel dat ik mijn hand moet ophouden voor mijn uitkering	2,1	2,3	1,9
3. Ik denk dat andere mensen op mij neerkijken omdat ik een uitkering ontvang	1,8	2,0	1,5

Tabel b.6 Aandeel zittend bestand WW dat nadelen van niet werken in (zeer) sterke mate ervaart (%)

ervaren nadelen van niet werken	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
financiële onzekerheid			
1. financiële achteruitgang	86	90	81
2. onzekerheid over de toekomst	72	82	60
psychosociale malaise effecten			
1. doelloos voelen	56	67	42
2. nutteloos voelen	51	60	39
3. gevoel van uitschakeling uit de maatschappij (er niet meer horen)	55	62	46
4. het sociale isolement (je raakt alle contacten kwijt)	53	58	46
gezondheidsmalaise effecten			
1. geestelijke spanningen hebben	46	54	36
2. je lichamelijk minder goed voelen	40	45	33
3. spanningen (in gezinssituatie, relatie, familie, vrienden enz.)	37	43	28
4. futloosheid, nergens meer aan toe komen	34	41	25
5. slapeloosheid	27	32	21
6. weinig kunnen hebben van je meest nabije leefgenoten (op elkaars lip zitten)	25	30	19

Tabel b.7 Aandeel zittend bestand WW met een goed zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
negatief gestelde stellingen			
		% (zeer) mee oneens	
1. ik heb het gevoel dat alles wat ik aanpak mislukt	87	85	90
2. ik vind dat ik weinig heb om trots op te zijn	81	81	83
3. soms voel ik me nutteloos	66	61	73
4. Soms denk ik dat ik helemaal niets te bieden heb	78	75	83
positief gestelde stellingen			
		% (zeer) mee eens	
1. ik vind mezelf evenveel de moeite waard als anderen	91	91	93
2. ik vind dat ik een aantal goede kwaliteiten bezit	95	96	95
3. ik ben positief over mezelf	87	86	87
4. alles bij elkaar genomen ben ik tevreden over mezelf	85	83	88

Tabel b.8 Aandeel zittend bestand dat optimistisch is optimisme

	totaal	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
negatief gestelde stellingen				
		% (zeer) mee oneens		
1. als er iets mis kan gaan voor mij, dan gaat het meestal ook mis	73	66	73	77
2. ik verwacht nooit dat dingen lopen zoals ik het graag zou willen	54	52	56	56
3. ik reken er eigenlijk nooit op dat mij iets goeds overkomt	73	66	73	77
positief gestelde stellingen				
		% (zeer) mee eens		
1. in onzekere tijden verwacht ik vaak het beste	49	47	49	51
2. ik ben altijd zeer optimistisch over mijn toekomst	67	64	64	71
3. over het algemeen verwacht ik dat mij meer goede dan slechte dingen overkomen	69	69	68	72

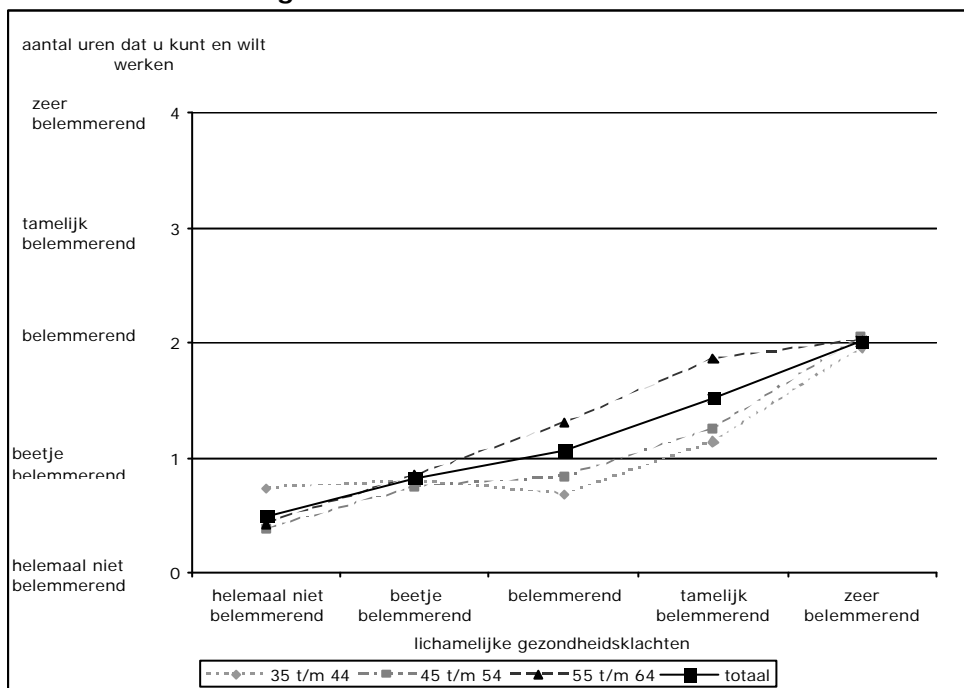
Tabel b.9 Aandeel zittend bestand WW dat voordelen van niet werken in (zeer) sterke mate ervaart (%)

ervaren voordelen van niet werken	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
1. meer vrijheid, geen verplichtingen hebben, kunnen doen waar je zin in hebt	48	43	53
2. meer tijd voor gezin, kinderen, familie, vrienden enz	69	67	72
3. geld krijgen zonder dat je er voor werkt	33	34	32
4. meer gelegenheid om iets bij te verdienen	10	11	8
5. meer tijd hebben voor hobby's en/of klusjes	64	60	69

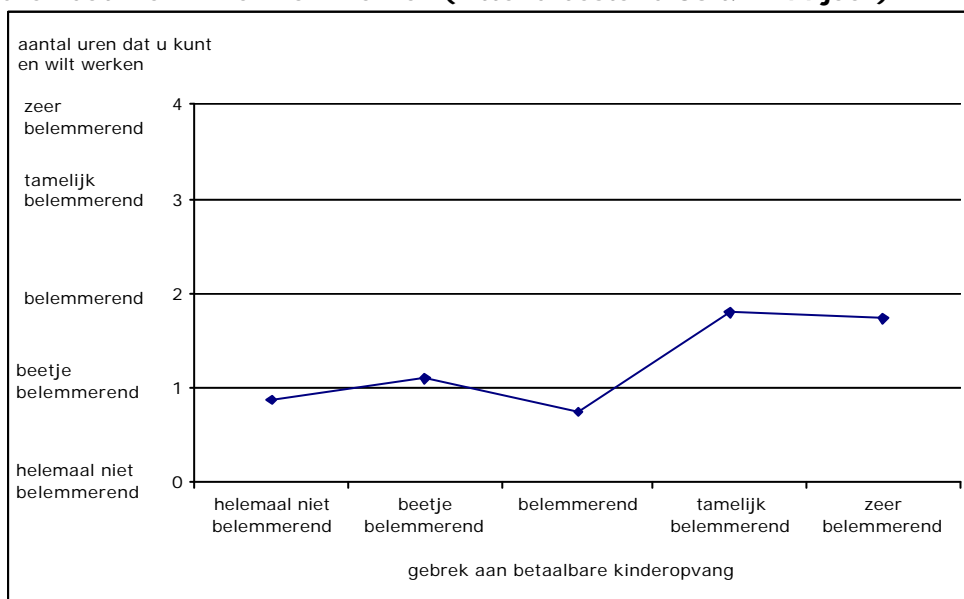
Tabel b.10 Zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (gemiddelde)

	totaal	35 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
zorgvuldige sollicitatievoorbereiding (gemiddelde score op onderstaande 3 stellingen: 0 = nooit - 3 = altijd)	2,4	2,5	2,3
1. zorgen dat ik er verzorgd uitzie voor een sollicitatiegesprek	2,8	2,8	2,8
2. mijn sollicitatiebrief en CV inhoudelijk aanpassen bij verschillende sollicitaties	2,2	2,3	2,1
3. voor een sollicitatiegesprek informatie opzoeken over het bedrijf en de functie	2,2	2,3	2,1

Figuur b.2 Verband tussen lichamelijke gezondheidsklachten bij het krijgen van werk en belemmeringen betreffende het aantal uren dat men wil en kan werken



Figuur b.3 Verband tussen belemmeringen i.v.m. gebrek aan (betaalbare) kinderopvang bij het krijgen van werk en belemmeringen betreffende het aantal uren dat men wil en kan werken (zittend bestand 35 t/m 44 jaar)



Tabel b.11 Aandeel zittend bestand dat gezondheidsklachten (VOEG) ervaart (%)

	totaal	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
VOEG bewegingsapparaatklachten				
1. hebt u nogal eens klachten over pijn in botten en spieren?	55	47	55	56
2. hebt u nogal eens last van rugpijn?	48	47	50	46
3. hebt u wel eens een verdoofd gevoel of tintelingen in uw ledematen?	34	29	36	34
VOEG maag-hart klachten				
1. hebt u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?	30	31	34	26
2. hebt u nogal eens pijn in de borst- of hartstreek?	18	22	18	15
3. is uw maag nogal eens van streek?	21	25	23	18
VOEG algemene vermoeidheid				
1. hebt u vaak een gevoel van moeheid?	41	52	44	34
2. voelt u zich sneller moe dan u normaal acht?	34	34	37	31
3. voelt u zich nogal eens lusteloos?	33	34	37	28
4. staat u in de regel s'ochtends moe en niet uitgerust op?	30	40	32	23
VOEG overig				
1. bent u gauw kortademig?	24	25	25	23
2. hebt u nogal eens last van hoofdpijn?	28	38	29	23
3. bent u nogal eens duizelig?	20	24	21	16

Tabel b.12 Inschatting arbeidsmarkt door het zittend bestand WW

gemiddelde score van de stellingen: er zijn veel openstaande vacatures in het werkveld, binnen en buiten de regio van de werkzoekende (0 = zeer mee oneens, 3 = zeer mee eens)

35 t/m 44 jaar	1,2
45 t/m 54 jaar	1,1
55 t/m 64 jaar	1,0
regio	
Noord-Nederland	0,9
Zuidwest-Nederland	1,1
Zuidoost-Nederland	1,1
Oost-Nederland	1,0
Middenwest-Nederland	1,2
Noordwest-Nederland	1,1
totaal	1,1

Bijlage 2: Beperkingen in lichamelijk functioneren

Uit de scores op de VOEG blijkt dat klachten over pijn aan (delen) van het bewegingsapparaat het vaakst worden gerapporteerd, in alle leeftijdsklassen en meer bij 45-plussers dan bij 45-minners. Om te onderzoeken of deze klachten ook tot uiting komen in beperkingen in functioneren is eveneens gevraagd (in 26 items, onderverdeeld naar 3 clusters, zie kader) naar de eventuele hinder die de respondenten ondervinden in het dagelijks leven bij de uitvoering van normale activiteiten. Hinder aan de clusters rug/benen, armen/handen en nek/schouder bij uit het uitvoeren van activiteiten verschillen gemiddeld niet per leeftijdsklasse. De klachten van 45 plussers m.b.t. het bewegingsapparaat beperken hen dus niet meer in de dagelijkse activiteiten in vergelijking met 45-minners (zie onderstaande tabel). Wel zijn er binnen de clusters vier specifieke items waarbij 45-plussers wat meer gehinderd worden in vergelijking met 45-minners: hardlopen, een tijdje in gebogen en/of gedraaide houding actief zijn, een tijdje geknield of gehurkt actief zijn en kracht zetten met de armen.

Onderdeel van deze vragenlijst zijn ook zes items over het gebruik van de zintuigen. Hinder als gevolg van de zintuigen komt gemiddeld weinig voor. Ook voor dit cluster geldt dat er geen verschillen zijn tussen de leeftijdsklassen. Dit geldt wel voor specifieke items binnen dit cluster. Zo worden 45-minners meer gehinderd bij het spreken, schrijven en bewaren van het evenwicht dan 45-plussers (zie onderstaande tabel).

Beperkingen in lichamelijk functioneren

soort lichamelijke beperking	items die verschillen tussen leeftijdsklassen	totaal	35 t/m 44	45 t/m 54	55 t/m 64
		jaar	jaar	jaar	jaar
		gemiddelde score: 0 = (bijna) nooit hinder – 100 = (bijna) altijd hinder			
<u>hinder aan rug/benen</u> (15 items)		<u>28</u>	<u>26</u>	<u>27</u>	<u>28</u>
	hardlopen	35	29	35	37
	een tijdje in gebogen en/of gedraaide houding actief zijn	36	31	36	37
	een tijdje geknield of gehurkt actief zijn	36	32	35	38
<u>hinder handen/armen</u> (7 items)		<u>19</u>	<u>16</u>	<u>19</u>	<u>19</u>
	kracht zetten met de armen	25	22	27	25
<u>hinder nek/schouder</u> (4 items)		<u>16</u>	<u>15</u>	<u>16</u>	<u>17</u>
<u>hinder zintuigen</u> (6 items)		<u>10</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>10</u>
	spreken	13	17	13	12
	schrijven	14	18	15	12
	het bewaren van evenwicht	20	24	19	19

**Lichamelijke beperkingen in het dagelijkse leven**

Cluster I, hinder van rug/benen: zitten, in een stoel gaan zitten en weer opstaan, staan, lopen, hardlopen, trappenlopen, klimmen, knielen of hurken (om iets op te rapen), kracht zetten met de benen, buigen, duwen of trekken, tillen of dragen, een tijdje geknield of gehurkt actief zijn, een tijdje in gebogen en/ of gedraaide houding actief zijn.

Cluster II, hinder van handen/armen: handen of vingers gebruiken, toetsenbord hanteren en muis bedienen, schroefbewegingen met hand en arm, grove bewegingen van de armen (zoals poetsen of zwaaien), kracht zetten met de armen, reiken, een tijdje boven schouderhoogte actief zijn.

Cluster III, hinder van nek/schouder: achterom kijken, het hoofd naar voren of naar achteren bewegen, het hoofd naar opzij bewegen, het hoofd een tijdje in gebogen of gedraaide stand houden.

Overzicht KENNISMEMO'S

2005

- 05/01 Eigen risicodragers WAO/WIA
- 05/02 RWI rapport "de weg terug: van arbeidsongeschiktheid naar werk
- 05/03 Reïntegratiemarkt en UWV in vogelvlucht
- 05/04 Doorstroom van WW naar WWB per regio
- 05/05 Stelselherzieningen in WW sinds 2003 [artikel in W&I]
- 05/06 WW kwartaalramingen 2005 IV
- 05/07 AO Kwartaalramingen 2005 IV

2006

- 06/01 ZW Kwartaalramingen 2005 IV
- 06/02 Werkloosheid in de regio Haaglanden
- 06/03 Ontwikkelingen bij WAJONG
- 06/04 Vraaggericht re-integreren en arbeidsmarktprognoses [artikel in W&I]
- 06/05 Startnotitie WAJONG
- 06/06 WW Kwartaalramingen 2006 I
- 06/07 AO Kwartaalramingen 2006 I
- 06/08 Dossierstudie WIA 80-100
- 06/09 WIA Kwartaalramingen 2006 I
- 06/10 ZW Kwartaalramingen 2006 I

- 06/11 Vaststelling en evaluatie van effectiviteit van reïntegratiemaatregelen voor WW cliënten
- 06/12 Eerste verkenningen WIA
- 06/13 Steekproeftrekking onderzoek zittend bestand WW
- 06/14 Uitstroomkansen in WIA
- 06/15 Klantontwikkelingen UWV
- 06/16 Herbeoordeling van werkende WAO'ers
- 06/17 Re-integratie na herbeoordeling [artikel in het blad **re-integratie**]
- 06/18 Instroom in WW na ontslag van werknemers met Wiw- of ID-baan
- 06/19 WW Kwartaalramingen 2006 II
- 06/20 AO Kwartaalramingen 2006 II

- 06/21 ZW Kwartaalramingen 2006 II
- 06/22 De oudere werknemer [artikel W&I]
- 06/23 Klachten; stand van zaken en benchmark met andere publieke instellingen
- 06/24 Witte fraude bij jongeren
- 06/25 Langdurige werkloosheid [artikel in W&I]
- 06/26 Duurzaamheid plaatsingen [artikel in W&I]
- 06/27 Startnotitie vangnet ZW
- 06/28 Zittend Bestand WW: Indicaties voor re-integratiekansen en handhavingsrisico's
- 06/29 Ontwikkelingen bij gemeenten na invoering van de WWB
- 06/30 Een jaar WIA; de balans [artikel in ESB]

2007

- 07/01 Doorstroom van WW naar bijstand (WWB), 2003-2010
- 07/02 Indicatieve quick scan participatiepotentieel UWV klanten
- 07/03 Tussenrapportage dossieronderzoek Wajong
- 07/04 WIA monitor WGA; eerste meting
- 07/05 Geactualiseerde raming re-integratiepotentieel UWV klanten
- 07/06 Voorjaarsraming WW
- 07/07 Voorjaarsraming AO
- 07/08 Voorjaarsraming ZW
- 07/09 De groep 35-min in kaart gebracht
- 07/10 Over slaagpercentages en re-integratiedoelstellingen; schattingen en overwegingen



07/11 WIA monitor vangnet; eerste meting
07/12 Stand van zaken onderzoek Zittend Bestand WW
07/13 Zie 08/02
07/14 ZW Raming 2007-II
07/15 AO Raming 2007-II
07/16 WW Raming 2007-II
07/17 Effectiviteit re-integratie AG cliënten
07/18 Samenvatting dossieronderzoek Wajong
07/19 Raming ZW 2007-III

07/20 Klachten WIA klanten
07/21 Raming AO 2007-III
07/22 Raming WW 2007-III

2008

08/01 Vangnet werkprogramma
08/02 Resultaten onderzoek zittend bestand WW