

KWETSBAARHEID OVER DE LEVENSLOOP

Een verkennend onderzoek in opdracht van KWI

Eindrapportage

Paul de Hek

Jaap de Koning

Elisa de Vleeschouwer

Merlijn Gabel

CONTACTPERSOON

Naam	Paul de Hek
Adres	Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam
Telefoon	010 – 302 0506
Email	dehek@seor.eur.nl

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	1
2	CONCEPTUEEL ANALYSEMODEL	3
2.1	Inleiding	3
2.2	Model	4
3	LITERATUUROVERZICHT	7
3.1	Inleiding	7
3.2	Beschouwingen met betrekking tot levenslopen	9
3.3	Langetermijngevolgen eerste levensfase	10
3.4	Harde kenmerken	11
3.5	Zachte kenmerken	20
3.6	Toeval	29
3.7	Contextfactoren	29
3.8	Lacunes in kennis over kwetsbaarheid in levensloopperspectief	31
3.9	Conclusie	35
4	INZICHT IN BESCHIKBARE DATABESTANDEN	36
4.1	Inleiding	36
4.2	Databestanden	37
4.3	Mogelijkheden voor aanvullende data	42
4.4	Privacy beperkingen	42
5	KENNISBEHOEFTE	45
5.1	Inleiding	45
5.2	Ouderen en/of Gepensioneerden	45
5.3	Mensen met een arbeidsbeperking	45
5.4	Mensen die afwisselend wel of niet een uitkering hebben	46
5.5	Zzp'ers met een laag inkomen	46
5.6	Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond	46
5.7	Mensen in de Bijstand	46
5.8	Werknemers met een laag inkomen	47
5.9	Verlies van banen	47
5.10	Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt	47
5.11	Conclusie	47

6	MOGELIJKHEDEN VOOR ONDERZOEK	49
6.1	Algemene levenslooplanalyse	49
6.2	Meerwaarde van levenslooplanalyses	51
6.3	Aanvullende dataverzameling	54
6.4	Conclusie	54
7	CONCLUSIE	55

1 INLEIDING

Het Kennisplatform Werk en Inkomen (KWI) stelt dat het voor het beleid van cruciaal belang is om meer inzicht te krijgen in de factoren die de kwetsbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt bepalen. De KWI stelt vast dat er weliswaar al veel bekend is op dit punt, maar dat er vooral op twee punten leemtes zijn in de beschikbare kennis. In de eerste plaats heeft het bestaande onderzoek meestal betrekking op kwetsbaarheid op een bepaald moment: er wordt dan niet gekeken of mensen over een langere periode of zelfs tijdens de gehele levensloop kwetsbaar blijven. En ten tweede geeft dit onderzoek onvoldoende inzicht in de mate waarin een ongunstige arbeidsmarktpositie wordt bepaald door persoonlijke factoren, contextfactoren en toeval. Daarom heeft het KWI een verkenning laten doen naar de mogelijkheden voor en de meerwaarde van een onderzoek naar een levenslopperspectief op kwetsbaarheid.

Onder **kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt** (verder kortweg aan te duiden als kwetsbaarheid) wordt verstaan: Het risico op verslechtering van de arbeidsmarktpositie of het voortduren van een slechte arbeidsmarktpositie in termen van het al dan niet hebben van betaald werk, het inkomen (loon, inkomen uit onderneming of uitkering) en de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Uit eerder onderzoek is gebleken dat persoonlijke kenmerken een belangrijke verklaring geven voor verschillen in kwetsbaarheid tussen mensen, maar ook dat er dan nog veel onverklaarde verschillen overblijven. Onduidelijk is waarom de ene persoon veel kwetsbaarder is dan een andere, op het eerste gezicht vergelijkbare persoon? Is dit geheel toe te schrijven aan toeval? Wat is de rol van 'zachte' kenmerken? Daar zou nieuw onderzoek antwoord op moeten geven. Verder zou nieuw onderzoek inzicht moeten geven in de mate waarin de kwetsbaarheid van individuen over hun levensloop varieert en welke factoren daarop van invloed zijn. Hiervoor is het nodig om individuen over een langere periode te volgen en na te gaan hoe hun arbeidsmarktpositie in de loop van de tijd verandert. Daarbij moet onderzocht worden in hoeverre het mogelijk is de (toekomstige) kwetsbaarheid van mensen te voorspellen. Ten derde dient nieuw onderzoek ook meer inzicht te geven in de verhouding tussen persoonlijke factoren, contextfactoren en toeval, in termen van invloed op de (arbeidsmarkt)kwetsbaarheid van personen over de tijd.

De focus van dit onderzoek ligt op de fase van de levensloop waarin de arbeidsmarkt een belangrijk element is. We richten ons daarom op personen in de leeftijd van 15 jaar en ouder (tot overlijden).

Het verkennende onderzoek gaat in op de volgende vragen:

1. Wat is er (nationaal en internationaal gezien) al aan onderzoek gedaan naar de verschillende vormen van kwetsbaarheid vanuit een longitudinaal/loopbaan-perspectief en wat komt hieruit?
2. Wat zijn de belangrijkste lacunes in de beschikbare kennis?
3. Welke kennisbehoefte is er bij beleidsmakers en uitvoerende professionals op dit gebied om effectief beleid te kunnen ontwikkelen c.q. uit te voeren?
4. Wat zou naar hun oordeel een nieuw onderzoek aan bruikbare informatie opleveren voor beleid?
5. Welke databestanden zijn beschikbaar voor een dergelijk onderzoek?
6. Welke aanvullende (kwantitatieve dan wel kwalitatieve) data zijn nodig om het gewenste onderzoek uit te voeren en hoeveel tijd en kosten zouden hiermee gemoeid zijn?
7. Welke beperkingen stelt de privacywetgeving aan het verzamelen en gebruiken van data voor dit onderzoek?

Het is denkbaar dat de kennisbehoefte bij beleidsmakers en uitvoerders in relatie tot kwetsbaarheid in levenslopperspectief divers is en dat meer op afzonderlijke beleidsvragen toegesneden levenslooptanalyses nodig zijn in plaats van één analyse die voor allen de benodigde informatie oplevert. Wellicht kan dit in het kader van één onderzoek, maar de conclusie zou ook kunnen zijn dat hiervoor verschillende onderzoeken nodig zijn.

In hoofdstuk 2 beginnen we met een conceptueel analysemodel, dat de aspecten bevat die relevant zijn voor levenslopen. Dit geeft het denkkader aan en vormt de basis voor de data-inventarisatie die al die aspecten omvat. Hoofdstuk 3 bevat een overzicht van de literatuur om een beeld te krijgen van de aanwezige kennis op dit gebied. Daarna volgt een overzicht van beschikbare databestanden in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt de kennisbehoefte van beleidsmakers en uitvoerende professionals in beeld gebracht op basis van de gesprekken die we gevoerd hebben. Hoofdstuk 6 bevat mogelijkheden voor toekomstig levensloonderzoek. Hoofdstuk 7 bevat een systematische beantwoording van de onderzoeksvragen.

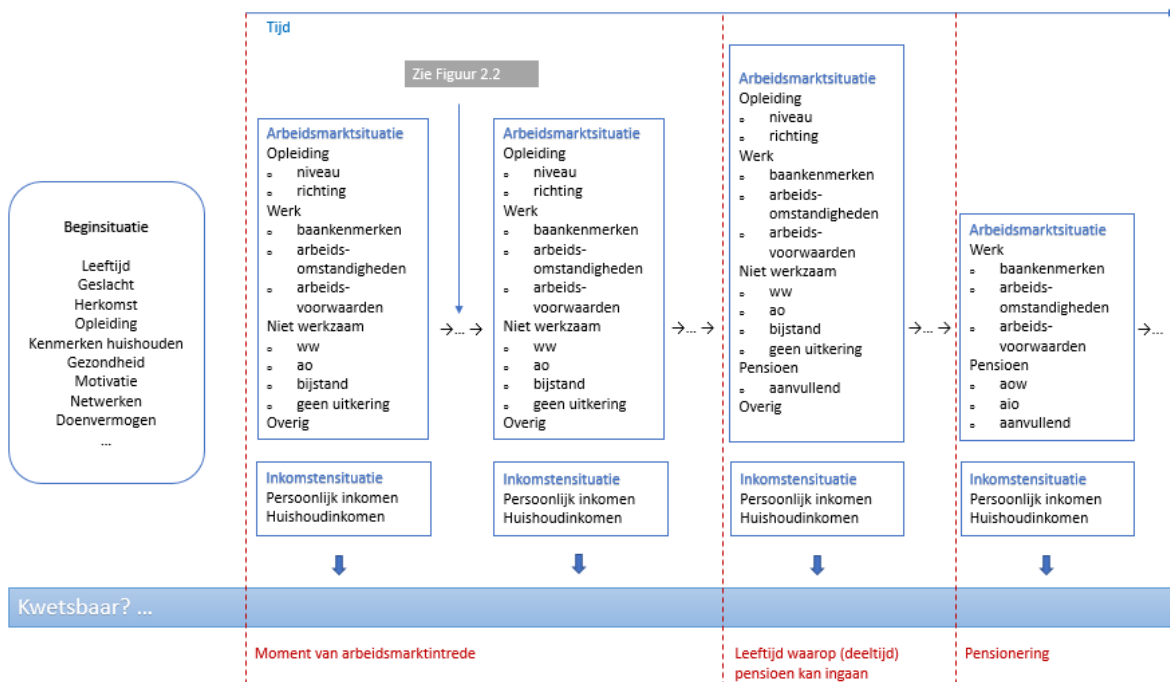
2 CONCEPTUEEL ANALYSEMODEL

2.1 INLEIDING

Een levensloop is te zien als het tijdsverloop vanaf de geboorte tot de dood waarbinnen mensen achtereenvolgens in verschillende situaties verblijven. Deze situaties zijn: onderwijs- of scholing volgend, betaald werkend, werkzaam in het huishouden, werkloos met WW-uitkering, werkloos met bijstandsuitkering, werkloos zonder uitkering, arbeidsongeschikt, AOW-genietend, aanvullend pensioen-genietend en overig. In de praktijk komen ook allerlei combinaties voor. Voorbeelden van combinaties zijn onderwijsvolgend en werkend, werkend en een (aanvullende) uitkering, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en (gedeeltelijk) werkend, enz. Een levensloop kan heel simpel zijn. Bijvoorbeeld iemand gaat vanaf een bepaalde leeftijd onderwijs volgen (en werkt dan niet naast het onderwijs), gaat direct na het onderwijs werken en werkt tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Maar vaak is de levensloop complexer. Onderwijs wordt vaak gecombineerd met een deeltijdbaan. Bij veel mensen worden tijdens hun actieve leven perioden van werk en werkloosheid (en/of arbeidsongeschiktheid) afgewisseld. Perioden met werk kunnen ook worden afgewisseld met perioden waarin mensen niet-betaalde taken verrichten. Verder kunnen mensen tijdens hun arbeidsleven opnieuw onderwijs volgen en dan tijdelijk niet of minder werken (door technologische ontwikkelingen zal dit in de toekomst waarschijnlijk vaker voor gaan komen). Sommige mensen gaan met deeltijdpensioen en werken dan nog gedeeltelijk door. In beginsel kan men ook transities tussen verschillende banen meenemen en banen onderscheiden naar baankenmerken.

Mensen kunnen tijdens hun levensloop dus in veel situaties terecht komen en deze situaties kunnen in beginsel meerdere keren in verschillende volgordes voorkomen. Dit geeft een heel complex beeld. Bij tien onderscheiden situaties heb je al 90 verschillende overgangskansen. Daarom zal het in de praktijk vaak nodig zijn om vereenvoudigingen aan te brengen door situaties te clusteren.

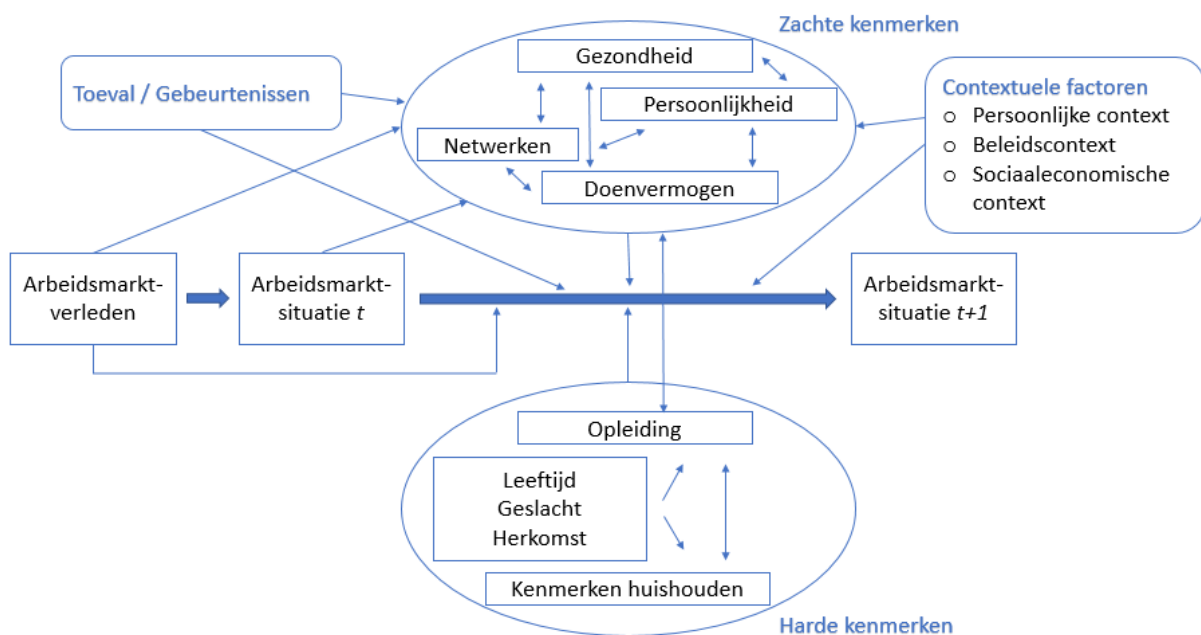
Figuur 2.1 Conceptueel model, deel 1



2.2 MODEL

In het conceptueel model gaan we uit van het individu. Het huishouden is onderdeel van de (persoonlijke) context. De focus van dit onderzoek ligt op de fase van de levensloop waarin de arbeidsmarkt een belangrijk element is. Beginpunt is – grofweg – het moment waarop iemand de arbeidsmarkt betreedt of kan betreden (na de onderwijsfase). De beginsituatie (zie figuur 2.1) wordt gekenmerkt door de ‘stand van zaken’ op het moment van intrede op de arbeidsmarkt, wat betreft de verschillende (harde en zachte) factoren. De gebeurtenissen die zich hebben voorgedaan voor de arbeidsmarktphase worden ook als kenmerken gezien. Een voorbeeld hiervan is onderwijs, wat bijvoorbeeld resulteert in hoogst behaalde opleiding. Maar ook allerlei eerdere gebeurtenissen op persoonlijk vlak, zoals echtscheiding, ziekte en dergelijke, bepalen iemands beginsituatie. Vervolgens komt iemand achtereenvolgens in verschillende situaties, gekenmerkt door vooral iemands arbeidsmarktsituatie en inkomenssituatie. Daarbij kunnen ook de factoren van de beginsituatie in de loop van de tijd veranderen (zoals hieronder wordt besproken). De situatie met betrekking tot arbeid en inkomen, samen met de (persoonlijke) omstandigheden en kenmerken, bepalen of iemand zich in een kwetsbare positie bevindt. De pensioenfase wordt, vanaf een bepaalde fase, ook meegenomen in het model.

Figuur 2.2 Conceptueel model, deel 2



Hoe het iemand in de tijd vergaat met betrekking tot arbeidsmarkttuitkomsten en inkomsten, en daarmee zijn of haar kwetsbaarheid, wordt bepaald door persoonlijke factoren, contextfactoren en toeval. Zie figuur 2.2 voor een schematische weergave van de invloed van deze factoren op de transitie van periode op periode. Persoonlijke factoren kunnen opgedeeld worden in min of meer objectief meetbare, ‘harde’ factoren (zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en -richting, herkomst, kenmerken huishouden, en dergelijke) en meer subjectieve, ‘zachte’ factoren (zoals gezondheid, persoonlijkheid, de mate waarin iemand over een netwerk beschikt, en dergelijke).¹ Motivatie en zelfvertrouwen zijn bijvoorbeeld moeilijk objectief meetbaar en wat

¹ De indeling in harde en zachte factoren is niet zwart-wit. Gezondheid heeft bijvoorbeeld ook ‘harde’, objectief meetbare aspecten. Omdat gezondheid ook niet objectief-meetbare onderdelen bevat, hebben we er voor gekozen gezondheid in te delen bij de ‘zachte’ factoren.

betreft sociale netwerken is niet alleen de omvang maar ook (of juist) de aard van belang. Ook het arbeidsmarktverleden, zoals de mate waarin men voorheen te maken heeft gehad met werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en de duur die men in de huidige situatie zit (bijvoorbeeld hoe lang een werkloze al werkloos is), spelen een rol in arbeidsmarkttransities. In het geval van contextfactoren gaat het zowel om de persoonlijke context (de organisatie waar men werkt, het gezin, het sociale netwerk) als om de sociaaleconomische en beleidscontext. Het intergenerationele aspect van het levenslopperspectief, waarbij iemands levensloop beïnvloed kan worden door eerdere generaties, wordt in dit model ook als onderdeel gezien van de persoonlijke context. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de sociale klasse van de ouders. Ten slotte moet een deel van de variatie tussen personen met vergelijkbare kenmerken ook worden toegeschreven aan toeval. Eerder onderzoek heeft aangetoond of in elk geval aannemelijk gemaakt dat al deze factoren een rol spelen.

Naast het onderscheid tussen 'harde' en 'zachte' factoren, maken we ook onderscheid tussen exogene en endogene factoren. Exogene factoren zijn factoren die onafhankelijk van de andere factoren (buiten het model) bepaald zijn, terwijl endogene factoren juist afhankelijk zijn van (een deel van) de andere factoren binnen het model. Tabel 2.1 geeft aan welke factoren exogeen worden verondersteld en welke factoren endogeen.

Tabel 2.1 Exogene en endogene factoren in conceptueel model

Exogene factoren	Endogene factoren
Leeftijd	Gezondheid
Geslacht	Persoonlijkheid
Herkomst	Netwerken
Persoonlijke context	Opleiding
Beleidscontext	Kenmerken huishouden
Sociaaleconomische context	Doenvermogen
Toeval / Gebeurtenissen	

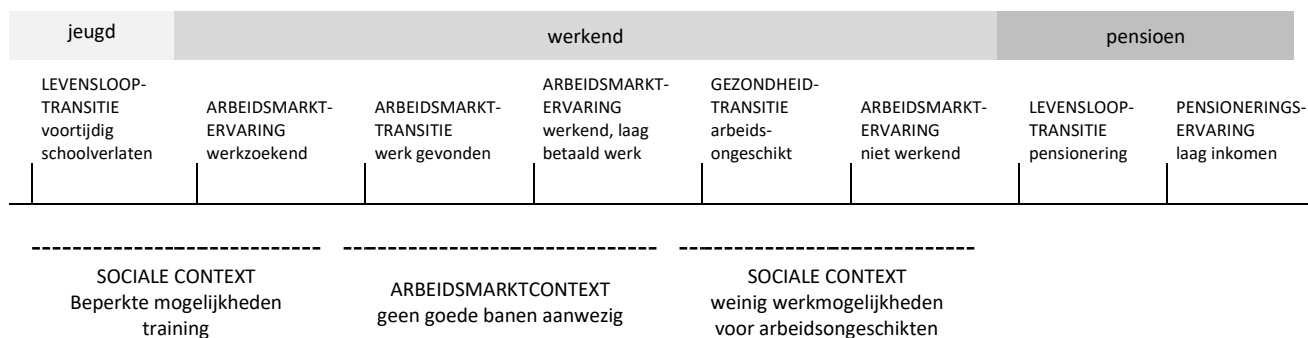
De endogene factoren geven een aantal complicaties. In de eerste plaats is de causale relatie tussen endogene factoren en arbeidsmarktuitkomsten op voorhand onduidelijk. Persoonlijkheid (motivatie, zelfvertrouwen en dergelijke) kan bijvoorbeeld van invloed zijn op de herintredingskans en daarmee op de uitkerings- of werkloosheidsduur, maar omgekeerd heeft een lange uitkerings- of werkloosheidsduur mogelijk ook invloed op persoonlijkheid. Bijvoorbeeld het ontbreken van een relevant sociaal netwerk vermindert waarschijnlijk de kans op het vinden van een baan en naarmate iemand langer zonder werk is, vermindert het aantal sociale contacten vermoedelijk. Waarschijnlijk gaan beide causale verbanden op en is er sprake van een tweezijdig verband. De tweede moeilijkheid is dat het lastig te bepalen is in hoeverre endogene factoren een rol spelen in de invloed van bijvoorbeeld beleid op arbeidsmarkttransities. Beleid zal vaak (voor een deel) als het ware via deze endogene factoren een netto-effect tot stand brengen. De derde complicatie is dat endogene factoren onderling sterk verweven zijn. Het sociale netwerk zal bijvoorbeeld mede samenhangen met motivatie. Verder zal gezondheid met de meeste andere zachte factoren samenhangen.

Voor concrete beleidsvragen zal het in het algemeen niet nodig zijn om levenslopen in al deze details te beschrijven. Maar voor de beantwoording van de ene beleidsvraag over kwetsbaarheid over levenslopen zijn andere aspecten van belang dan voor de andere. Gaat het bijvoorbeeld over een leven lang leren in relatie tot mobiliteit en arbeidsparticipatie dan zullen scholing en onderwijs centrale aspecten zijn. Maar is de beleidsvraag gericht op de vraag in welke mate mensen tijdens hun arbeidsleven een geleidelijke verbetering doormaken wat betreft de stabiliteit en de kwaliteit van hun arbeidspositie dan wel in het lage beloonde, instabiele segment blijven hangen, dan zullen in de analyses de transities tussen verschillende typen banen (van tijdelijk naar vast, van kleine naar grotere omvang) een centrale rol spelen. Ook is het niet altijd nodig om analyses over de gehele levensloop te doen.

In een levensloopbenadering van kwetsbaarheid kunnen allerlei verschillende factoren of ervaringen op verschillende momenten in de tijd (en in verschillende levensfasen) invloed uitoefenen op iemands kwetsbaarheid. Deze factoren kunnen onafhankelijk van elkaar invloed hebben, maar ook geclusterd zijn of

een causale keten vormen. Figuur 2.3 geeft een voorbeeld van een levensloop met arbeidsmarkt- en pensioneringservaringen, en een aantal transitie op het gebied van arbeidsmarkt, gezondheid en levensloop. Levenslooptransities vertegenwoordigen transitie van de ene naar de andere levensfase. Belangrijke levenslooptransities zijn de school-naar-werk transitie en de werk-naar-pensioen transitie. Andere transitie, die vaak tijdens het arbeidzame leven plaatsvinden, zijn bijvoorbeeld relatie- en gezinsvorming (en echtscheiding). Arbeidsmarkttransities van werkend naar niet-werkend en andersom kunnen een grote invloed hebben op het arbeidsleven.

Figuur 2.3 Illustratief levensloop diagram



In het voorbeeld van figuur 2.3 is de eerste arbeidsmarktvering (werkzoekend) deels afhankelijk van een gebeurtenis in de jeugd (voortijdig schoolverlaten) en de bredere sociale context waarin er weinig mogelijkheden zijn om deel te nemen aan trainingsprogramma's. Beperkte mogelijkheden voor training gekoppeld aan het niet hebben van een diploma maken het moeilijk voor deze persoon om een baan te vinden. In een andere sociale context, met toegang tot effectieve trainingsprogramma's, had deze persoon misschien wel een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt gemaakt.

In dit voorbeeld vindt de persoon later wel werk, maar is dit geen goede baan (laag betaald, zwaar werk) en raakt deze persoon op een gegeven moment arbeidsongeschikt. Mede omdat er weinig mogelijkheden zijn voor arbeidsongeschikten om werk te vinden, leidt dit – in dit geval – tot een periode van werkloosheid en armoede. Omdat deze persoon zowel op het vlak van arbeidsmarkt als gezondheid te maken heeft gehad met tegenslag (cumulatie van invloeden), is het effect op kwetsbaarheid mogelijk sterker.

3 LITERATUUROVERZICHT

Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt

3.1 INLEIDING

Om een goed beeld te krijgen van de al aanwezige kennis op het gebied is er geïnventariseerd welk onderzoek beschikbaar is naar verschillende vormen van arbeidsmarktkwetsbaarheid vanuit een longitudinaal/levensloopperspectief en wat de belangrijkste uitkomsten hiervan zijn. Hierbij is zowel Nederlands als internationaal onderzoek betrokken.

In de inleiding gaan we in op de definitie van kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van kwetsbaarheid en levensloop binnen de wetenschappelijke traditie en de ontwikkeling van kwetsbaarheid in de tijd. Daarna geven we steeds een overzicht van de kennis over de invloed van verschillende factoren op kwetsbaarheid over de levensloop. De verschillende factoren zijn – in navolging van het conceptueel model – ingedeeld in harde kenmerken, zachte kenmerken, toeval en contextuele factoren. De factoren die naar ons huidige inzicht het meeste invloed hebben op kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt over de levensloop, worden hierin meegenomen.

3.1.1 Definities

Binnen dit onderzoek wordt kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt als volgt gedefinieerd: “Het risico op verslechtering van de arbeidsmarktpositie of het voortduren van een slechte arbeidsmarktpositie in termen van het al dan niet hebben van betaald werk, het inkomen (loon, inkomen uit onderneming of uitkering) en de arbeidsmarktomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.” Hierbij beperken we ons tot kwetsbaarheid van individuen. Het is hierbij belangrijk op te merken dat kwetsbaarheid naast de afhankelijke, te verklaren variabele, tegelijkertijd ook een verklarende variabele is. Of zoals Hanappi, Bernardi en Spini het verwoorden: “We can describe vulnerability in terms of what can happen to a population, given that certain events occur (i.e., events shape vulnerability), whereby the occurrence of such events is influenced by people’s vulnerability itself (vulnerability shapes the probability of an event).”²

Voor een onderzoek naar kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt vanuit een longitudinaal of loopbaan-perspectief is het belangrijk de kwetsbaarheid vanuit verschillende invalshoeken te benaderen. De levensloop wordt namelijk gevormd door verschillende levenssferen die elkaar beïnvloeden,³ zoals de verschillende harde en zachte kenmerken en de culturele context, die hieronder aan bod zullen komen. De levenssferen kunnen elkaar in positieve en negatieve zin beïnvloeden. Zo kan een stabiele relatie bijvoorbeeld de positie op de arbeidsmarkt verbeteren.⁴ De vraag is in welke mate de levenssferen elkaar positief of negatief beïnvloeden en in hoeverre ze door de tijd doorwerken. Dario Spini, Laura Bernardi & Michel Oris geven aan dat er nog veel onderzoek gedaan moet worden naar deze “spillover” effecten.⁵

² Hanappi, Doris, Laura Bernardi & Dario Spini, “Vulnerability as a heuristic concept for interdisciplinary research: assessing the thematic and methodological structure of empirical life course studies,” *Longitudinal and Life Course Studies* 6/1 (2015): 2.

³ Elder, G. H., Jr. “Perspective on the life course.” In G. H. Elder Jr. (Ed.), *Life course dynamics: Trajectories and transitions* (Ithaca: Cornell University Press, 1985): 1968-1980. Elder, G. H., Jr. “The life course paradigm: Social change and individual development.” In G. H. Elder Jr. & K. Lüscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development* (Washington: American Psychological Association, 1995): 101-136.

⁴ Bernardi, L., G. Bollmann, G. Potarca, & J. Rossier, “Multidimensionality of well-being and spillover effects across life domains: How do parenthood and personality affect changes in domain-specific satisfaction?” *Research in Human Development*, 14 (2017): 26–51.

⁵ Spini, Dario, Laura Bernardi & Michel Oris, “Toward a Life Course Framework for Studying Vulnerability,” *Research in Human Development* 14/1 (2017):11.

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is een onderzoek vanuit verschillende invalshoeken vereist. Om een overzicht te geven van de huidige staat van de verschillende te volgen invalshoeken, volgt een opsomming van de verschillende thema's die gezamenlijk van belang zijn voor kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. De thema's zijn als volgt opgebouwd: Per thema worden eerst enkele belangrijke implicaties gegeven uit de internationale wetenschappelijke literatuur, waarna verder wordt toegespitst op thema's die relevant zijn voor het onderzoek. De algemene implicaties hebben niet altijd direct een betrekking op kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt, maar op kwetsbaarheid in het algemeen. Toch zijn de algemene implicaties noodzakelijk om te begrijpen hoe de literatuur, die wel betrekking heeft tot kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt, zich verhoudt tot de bredere wetenschappelijke tradities.

3.1.2 Ontwikkeling levensloop en kwetsbaarheid binnen de wetenschappelijke traditie

Zowel de concepten levensloop als kwetsbaarheid hebben een wetenschappelijke traditie. Beide worden hieronder uitgediept om de lezer een overzicht te bieden.

Het concept van levensloop kent een lange geschiedenis binnen de wetenschappelijke, deels sociologische, literatuur. Het concept wordt bijvoorbeeld al in de vooroorlogse literatuur gebruikt. Toch is vooral de afgelopen jaren het aantal studies spectaculair gestegen. Kenneth Ferraro spreekt daarom over een "golden age" van het levenslooponderzoek, vooral op het gebied van kwetsbaarheid.⁶ Levenslooponderzoek gaat meestal over veranderingen in menselijk leven, te zien bij grote groepen gedurende een langdurige periode. De levensloop is de uitkomst van persoonlijke eigenschappen, individuele acties en structuren. Levenslooponderzoek onderzoekt onder andere of gebeurtenissen in een vroeger stadium in het leven gevolgen hebben in een latere levensfase. Als dat zo blijkt te zijn, biedt dat mogelijk handvatten om preventief actie te ondernemen om kwetsbaarheid later in het leven te voorkomen.⁷

In tegenstelling tot levensloop is kwetsbaarheid een relatief recent onderzoeksthema. De eerste onderzoeken stammen uit de jaren 1980, maar pas sinds de jaren 2000 is het een (zeer) populair thema geworden.⁸ Onderzoeksthema's lopen uiteen van kwetsbaarheid van (personen in) een samenleving bijvoorbeeld in de vorm armoede (invalshoek van de sociale wetenschappen) of de mentale kwetsbaarheid in de vorm van stress en depressie (psychologische invalshoek), maar kwetsbaarheid kan ook interdisciplinair benaderd worden.⁹

3.1.3 Ontwikkeling van kwetsbaarheid door de tijd heen

De kwetsbaarheid van mensen, ook op de arbeidsmarkt, is afhankelijk van sociale evoluties en instituties. Zo is onder andere de uitbouw van de welvaartsstaat na de Tweede Wereldoorlog, met bijvoorbeeld de ontwikkeling van een goed werkend school- en zorgsysteem, en een pensioenstelsel, de kwetsbaarheid afgenomen. De afname kan als driedig gezien worden in (i) een afname van armoede, (ii) een verhoogde levensverwachting en (iii) het bieden van een eenvoudig en betekenisvol narratief, van het leven en van veiligheid, aan individuen.¹⁰

Hiertegenover staat een ontwikkeling die vaak vanaf de jaren 1970 gesitueerd wordt. Hoewel het contrast tussen beide periodes niet overdreven moet worden. Sinds de jaren 1970 is er een ontbinding van de traditionele structuren zichtbaar, zoals in families (toename van scheidingen, afname van kinderen, veranderde genderrollen, etc.), veranderingen op de werkplaats (flexibilisering, rationalisatie, deregulering,

⁶ Ferraro, Kenneth F. & Markus H. Schafer, "Visions of the Life Course: Risks, Resources, and Vulnerability," *Research in Human Development* 14/1 (2017): 88-93.

⁷ Mayer, Karl Ulrich, "New Directions in Life Course Research," *Annual Review of Sociology* 35 (2009): 415-416.

⁸ Spini, Dario, Laura Bernardi & Michel Oris, "Toward a Life Course Framework for Studying Vulnerability," *Research in Human Development* 14/1 (2017):6.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Kohli, Martin, "The Institutionalization of the Life Course: Looking back to look ahead," *Research in Human Development* 4 (2007): 253-271.

globalisering, toename van concurrentie)¹¹, een afname van de welvaartsstaat en een toename van onzekerheid en risico's. Er wordt door vele auteurs gesteld dat de levensloop door deze ontwikkelingen gedestandaardiseerd en individueler geworden is. Door de afname van gestandaardiseerde sociale normen, is de kwetsbaarheid, bijvoorbeeld in de vorm van onzekerheid en stress, toegenomen.¹² Bovendien verandert de arbeidsmarkt, zo is er bijvoorbeeld meer sprake van een polarisatie, waardoor middenklasse banen kunnen verdwijnen. Dit wordt onder andere veroorzaakt door technologische ontwikkelingen, maar is ook afhankelijk van de politieke context.¹³

3.2 BESCHOUWINGEN MET BETREKKING TOT LEVENSLOPEN

3.2.1 Duur- en padafhankelijkheid

Gebeurtenissen tijdens het arbeidsleven kunnen op zichzelf van invloed zijn op het verdere verloop van het arbeidsleven. Zo is empirisch vastgesteld dat naarmate mensen langer werkloos zijn dit de kans op werkherleving kleiner maakt. Een mogelijke oorzaak hiervan is dat een langere werkloosheidsduur leidt tot vermindering van het menselijk kapitaal bij een werkloze, waardoor de kans op werkherleving kleiner wordt. Werkloze werkzoekenden kunnen ook ontmoedigd raken. Maar het is ook mogelijk dat de werkloosheidsduur zelf een rol speelt, bijvoorbeeld doordat werkgevers de werkloosheidsduur als proxy voor geschiktheid hanteren. Waarschijnlijk spelen beide mogelijkheden een rol. Dit is een voorbeeld van duurzaamheid, waarbij de tijdsduur waarin iemand in een bepaalde situatie verkeert, invloed heeft op de kans uit deze situatie te komen.

Padafhankelijkheid is het proces waarbij gebeurtenissen of keuzes uit het verleden van invloed zijn op de loop van latere ontwikkelingen, mede doordat bepaalde keuzemogelijkheden moeilijk of uitgesloten zijn. Een voorbeeld hiervan is dat als iemand werkloos is geweest, dit op zichzelf de kans vergroot dat diegene opnieuw werkloos wordt. Dit wordt ook wel een cumulatief-effect genoemd. Ook hier kan het zo zijn dat dit komt doordat werkloosheid de eigenschappen van de betrokken persoon verandert of doordat werkgevers mede op werkloosheidsverleden selecteren.

De huidige arbeidssituatie van een persoon kan dus van invloed zijn op het arbeidssucces later in zijn leven. Zo blijkt uit een onderzoek onder alumni van een Nederlandse universiteit¹⁴ dat het hebben van een baan onder het behaalde opleidingsniveau een negatief effect heeft op het latere loon. Een ander voorbeeld betreft de beroepsmobiliteit: personen met een turbulente carrière (die vaak wisselen van beroep, maar kort in een beroep blijven, etc.) in eerdere carrièrestadia, hebben ook een turbulenter carrière in latere stadia.¹⁵

Duur- en padafhankelijkheid leiden ertoe dat binnen een qua kenmerken homogeen cohort het voorkomen van werkloosheid sterker is geconcentreerd bij een kleinere groep personen.

¹¹ Maggiori, Christian, Claire S. Johnston et al. "The Role of Career Adaptability and Work Conditions in General and Professional Well-Being," *Journal of Vocational Behavior* 83 (2013): 437-449.

¹² Spini, Dario, Laura Bernardi & Michel Oris, "Toward a Life Course Framework for Studying Vulnerability," *Research in Human Development* 14/1 (2017):6-7.

¹³ Murphy, Emily C., Daniel Oesch, "Is Employment Polarisation inevitable? Occupational change in Ireland and Switzerland, 1970-2010," *Work, Employment and Society* (2017): 1-19.

¹⁴ Verbruggen, M., van Emmerik, H., van Gils, A., Meng, C., & de Grip, A. (2015). Does early-career underemployment impact future career success? A path dependency perspective. *Journal of Vocational Behaviour*, 90, 101-110.

¹⁵ Dlouhy, K., & Biemann, T. (2018). Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development through individuals' careers. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 86-97.

3.2.2 Levenstransities

Gedurende het leven gaan personen enkele levenstransities door, i.e. transitie tussen levensfasen, bijvoorbeeld van scholier naar arbeidsmarkt¹⁶, of van de arbeidsmarkt naar het pensioen, of ouderschap. Hoe personen met zulke gebeurtenissen omgaan, hangt onder meer af van een combinatie van harde en zachte persoonskenmerken, maar zijn ook sterk afhankelijk van sociale normen en beleid, denk bijvoorbeeld aan ouderschapsverlof.

Sommige groepen jongeren zijn kwetsbaarder tijdens de overgang naar volwassenheid dan andere groepen. Zij hebben bijvoorbeeld te maken met een grotere kans op armoede, criminaliteit, vervroegd schoolverlaten, drugsgebruik of tienerzwangerschap. Of jongeren tot een kwetsbare groep horen, kan worden voorspeld door demografische karakteristieken, de thuissituatie tijdens de kindertijd en psychosociale hulpbronnen. Zo behoren jongeren uit arme gezinnen vaker tot een kwetsbare groep, omdat zij tijdens de overgang naar volwassenheid minder financiële steun krijgen van hun ouders.¹⁷

Ook transitie later in het leven kunnen een groot effect hebben op kwetsbaarheid. Levenstransities als het krijgen van een kind of een scheiding vergroten de kans dat men in armoede terechtkomt. Hoe groot de invloed van dergelijke levenstransities is, hangt af van iemands persoonskenmerken. Zo heeft het krijgen van een kind een groter effect op de kans op armoede voor alleenstaande moeders en mensen die lange tijd werkloos zijn. Scheidingen hebben vooral een groot effect op vrouwen.¹⁸

3.3 LANGETERMIJNGEVOLGEN EERSTE LEVENSFASE

Enkele belangrijke levenslooponderzoeken gaan ervan uit dat kenmerken in de eerste levensfasen van een mens langetermijngevolgen kunnen hebben over de gehele levensloop. Een aanzienlijk deel van de studies, die van deze implicatie uitgaat, concentreert zich op het gevolg op de gezondheid later in het leven.¹⁹ Hierin kunnen zowel harde als zachte kenmerken gezien worden als de oorzaak voor een kwetsbare gezondheidspositie. Hetzelfde soort onderzoek is mogelijk op de arbeidsmarkt, aan de hand van harde en zachte kenmerken kan gemeten worden in welke mate een persoon kwetsbaar is op de arbeidsmarkt. Een slechte positie in het verleden hoeft echter niet te leiden tot kwetsbaarheid later in het leven.²⁰ Een mens heeft een agency en kan binnen zijn sociale context zelfstandig handelen en kan door zelfstandig te handelen binnen het sociale kader de zwakke positie verbeteren.²¹

Een vooraanstaande persoon in het onderzoek naar het gevolg van een slechte positie in het vroegere leven op het vervolg in de levensloop, vaak met directe of indirecte betrekking op de arbeidsmarkt, is Nobelprijswinnaar James Heckman. Heckmans manier van onderzoeken zou als voorbeeld kunnen dienen voor omvattende onderzoeken, waarin de effecten van harde en zachte kenmerken, en sociale context over een lange periode gemeten worden. Heckman gaat uit van het idee dat bepaalde harde en zachte

¹⁶ Vogt, Kristoffer Chelsom, "From Job-seekers to Self-searchers: Changing Contexts and Understandings of School-to-work Transitions," *Young* 24/4S (2018): 18-35.

¹⁷ Berzin, Stephanie Cosner, Vulnerability in the transition to adulthood: Defining risk based on youth profiles, *Children and Youth Services Review* 32 (2010): 487-495.

¹⁸ Vandecasteele, L. (2010). Life course risks or cumulative disadvantage? The structuring effect of social stratification determinants and life course events on poverty transitions in Europe. *European Sociological Review*, 27(2), 246-263.

¹⁹ Voorbeelden zijn: Davey Smith, G. (Ed.), *Health inequalities: Life-course approaches* (Bristol: Policy Press, 2003). Ferraro, K. F., "Health and aging: Early origins, persistent inequalities?" In: R. A. Settersten & J. L. Angel (Eds.), *Handbook of sociology of aging* (New York: Springer, 2011), 465-473.

²⁰ Furstenberg, F. F., "Non-normative life course transitions: Reflections on the significance of demographic events on lives," in: R. Levy, P. Ghisletta, J.-M. Le Goff, D. Spini, & E. Widmer (Eds.), *Towards an interdisciplinary perspective on the life course* 10 (Amsterdam: Elsevier, 2005), 155-172.

²¹ Dannefer, Dale, Jessica Kelley-Moore & Wenxuan Huang, "Opening the Social: Sociological Imagination in Life Course Studies," in Michael J. Shanahan et al. *Handbook of the Life Course: Volume II* (Heidelberg: Springer, 2016), 87-110.

(persoons-)kenmerken gevolgen hebben voor het vervolg van de levensloop, zoals bijvoorbeeld de invloed van het investeren in kinderen in een vroege levensfase op de kans dat zij een diploma behalen. Om het effect te meten van harde en zachte kenmerken in een vroeg stadium, dient er rekening te worden gehouden met de sociale context later in het leven. De kans dat kinderen een diploma halen, is niet enkel afhankelijk van de sociale context in hun vroegste levensfase, waarin in hen geïnvesteerd wordt, maar is ook afhankelijk van de context later in hun leven, bijvoorbeeld als zij jongvolwassen zijn. Het onderzoek van Heckman laat zien dat kenmerken in een zeer vroeg levensstadium belangrijke gevolgen kunnen hebben later in het leven.²²

3.4 HARDE KENMERKEN

3.4.1 Geslacht

Onderzoek naar de relatie geslacht en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt gedurende de levensloop richt zich vaak op de (zwakke) positie van vrouwen. Een groot deel van deze onderzoeken richt zich op de toegang tot werk, loon, percentage van vrouwen dat werk heeft, etc. Hier volgt een overzicht van de invloed van het kenmerk geslacht op kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt.

Gevolgen van hard kenmerk geslacht op kwetsbaarheid arbeidsmarkt

In de internationale literatuur wordt gesteld dat de inkomensverschillen tussen man en vrouw (per uur en per jaar) sinds de jaren 1970 sterk afnamen. Bovendien werken vrouwen gemiddeld gezien minder.²³ Binnen Nederland is er onderzoek beschikbaar dat zich specifiek richt op inkomen (songelijkheid) tussen man en vrouw.²⁴ Hieruit blijkt dat Nederlandse vrouwen de internationale trend volgen en gemiddeld gezien minder lang participeren op de arbeidsmarkt (23 tegen 35 jaar van mannen). Het inkomen van een vrouw is minder vaak opgebouwd uit loon en winst, maar is percentueel vaker opgebouwd uit WW, AO en vrouwen zitten vaker in de bijstand dan mannen. Bovendien zijn de lonen van vrouwen lager.²⁵ Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is het grootst tussen de leeftijd 30-45 en vrouwen met kinderen hebben over het algemeen een zwakkere positie dan vrouwen zonder kinderen c.q. lager loon, lagere arbeidsparticipatie, etc. Het loonverschil tussen mannen en vrouwen is groter bij laag en middelbaar opgeleiden, maar ook bij hoog opgeleiden bestaat er een verschil.²⁶ Dit verschil is groter in het bedrijfsleven dan bij de overheid, maar wordt wel kleiner in de

²² Voorbeelden van onderzoeken van Heckman zijn: Cunha, F., J. Heckman & S. Schennach, "Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation" *Econometrica* 78 (2010): 883–931. Cunha, F. & J. Heckman, "The technology of skill formation" *American Economic Review* 97/2 (2007): 31–47. Borghans, Lex, Bart H. H. Golsteyn, James J. Heckman, John Eric Humphries, "What grades and achievement tests measure," *Proceedings of the National Academy of Sciences* 113/47 (2016): 13354–13359. Borghans, Lex, Bart Golsteyn, James Heckman, John Eric Humphries, "Identification Problems in Personality Psychology," *NBER Working Paper Series* (2009) [<http://www.nber.org/papers/w16917>]. Borghans, Lex, Bart Golsteyn, James Heckman, Huub Meijers, "Gender Differences in Risk Aversion and Ambiguity Aversion," *NBER Working Paper Series* (2009) [<http://www.nber.org/papers/w14713>]. Heckman, James, John Eric Humphries, Gregory Veramendi, Sergio Urzúa, "Education, Health and Wages," *NBER Working Paper Series* (2014) [<http://www.nber.org/papers/w19971>]. Heckman, James, Stefano Mosso, "The Economics of Human Development and Social Mobility," *NBER Working Paper Series* (2014) [<http://www.nber.org/papers/w19925>]. Heckman, James, Lakshmi Raut, "Intergenerational Long Term Effect of Preschool – Structural Estimates from a Discrete Dynamic Programming Model," *NBER Working Paper Series* (2013) [<http://www.nber.org/papers/w19077>]. Heckman, James, Chase Corbin, "Capabilities and Skills," *NBER Working Paper Series* (2016) [<http://www.nber.org/papers/w22339>].

²³ Jacobsen, Joyce, Melanie Kharnis & Mutlu Yuksel, "Gender Convergence in the Labor Market," *Research in Labor Economics* 41 (2015): 1–33.

²⁴ Waaijers, Rob & Marcel Lever, *Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop, uitkomsten van een TRAIL (Transities van Inkomens tijdens de Levensloop) analyse* (2013).

²⁵ Lever, Marcel & Rob Waaijers, "Inkomensongelijkheid gedurende de levensloop," *TPE* 7/1 (2012).

²⁶ Waaijers, Rob & Marcel Lever, *Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop, uitkomsten van een TRAIL (Transities van Inkomens tijdens de Levensloop) analyse* (2013).

loop van de jaren. Al hoeft een loonverschil niet te betekenen dat er ook sprake is van loondiscriminatie. Vrouwen werken bijvoorbeeld vaker in slecht betalende sectoren²⁷ of in deeltijdbanen.

Deeltijdbanen worden in de internationale literatuur vaak geassocieerd met grotere onzekerheid, lagere lonen, minder kansen voor een stabiele carrière en slechtere secundaire arbeidsvoorwaarden.²⁸ In Nederland blijkt dit beeld te kloppen en zijn vrouwen oververtegenwoordigd in deeltijdbanen.²⁹

(Standaard) rol van de man en de vrouw en de gevolgen daarvan

Hoewel er gesteld kan worden dat de loopbaan van personen gedestandaardiseerd is sinds de jaren 1970, bestaan er in de huidige samenleving nog altijd typische mannen- en vrouwenrollen, die een weerslag hebben op de kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. Het blijkt dat vooral vrouwen een verzwakte positie hebben, vooral na het krijgen van een kind.³⁰ Zo gaan bijvoorbeeld vooral vrouwen minder werken na het krijgen van een kind.

Dit wordt enerzijds veroorzaakt door de rol die vrouwen (en mannen) menen dat vrouwen hebben.³¹ De rol van een persoon wordt mede bepaald door de zachte kenmerken van een vrouw, bijvoorbeeld in welke mate ze georiënteerd is op het hebben van een carrière of een gezin.³² Of een vrouw op werk of op familie georiënteerd is, verschilt per land (cultuur) en per tijd. In Nederland is een traditionele moederrol nog sterk waar te nemen. Zo vindt een relatief klein deel van de ouders dat vrouwen moeten bijdragen aan het inkomen van het gezin na het krijgen van een kind.³³ Ook zijn het grootste deel van de Nederlanders ervan overtuigd dat vrouwen nadat ze moeder zijn geworden parttime moeten gaan werken³⁴, in vele gevallen omdat hun moeders dat ook op die manier deden.³⁵

Anderzijds hebben de (institutionele) mogelijkheden om als vrouw te blijven werken, zoals kinderopvang etc., een effect op de arbeidsmarktpositie van een vrouw.³⁶ De rol en institutionele mogelijkheden na het krijgen van een kind hebben vervolgens harde consequenties voor een vrouw, namelijk: deeltijdbanen, lager loon, etc. Beleid kan echter een positief effect hebben om deze standaardrollen te doorbreken en de (harde) kwetsbare positie van de vrouw op de arbeidsmarkt verbeteren.³⁷ Een onderzoek uit 2002 geeft aan dat

²⁷ CBS, *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven*, 2014 (2016).

²⁸ Kalleberg, Arne L., "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work," *Annual Reviews Sociology* 26 (2000): 341-365.

²⁹ Van Gaalen, Ruben, Jos Sanders et al., *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen* (Den Haag: CBS, 2011).

³⁰ Widmer, Eric D. & Gilbert Ritschard, "The de-standardization of the life course: are men and women equal?," *Advances in Life Course Research* 14 (2009): 28-39.

³¹ Connel, R.W., *Gender* (Cambridge: Polity Press, 2002).

³² Hakim, Catherine, "Women's Lifestyle Preferences in the 21st Century: Implications for Family Policy," in: Gijs Beets, Joop Schippers, Egbert R. te Velde (eds.) *The Future of Motherhood in Western Societies: Late Fertility and its Consequences* (Dordrecht: Springer, 2011), 177-196.

³³ Haas, Barbara et al., "Household employment patterns in an enlarged European Union," *Work, Employment and Society*, 20/4 (2006): 751-771.

³⁴ Merens, A., M. Van den Brakel, M. Hartgers, & B. Hermans, *Emancipatiemonitor 2010* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2011).

³⁵ Ruitenbergh, Justine, "Resilience of the Childhood Origins of Dutch Mothers' Gender Role Attitudes," *Journal of Adult Development* 23 (2016): 11-26.

³⁶ Stähli, Michèle Ernst, Jean-Marie Le Goff, René Levy & Eric Widmer, "Wishes or Constraints? Mothers' Labour Force Participation and its Motivation in Switzerland," *European Sociological Review* 25/3 (2009): 333-348.

³⁷ Hakim, Catherine, "Women's Lifestyle Preferences in the 21st Century: Implications for Family Policy," in: Gijs Beets, Joop Schippers, Egbert R. te Velde (eds.) *The Future of Motherhood in Western Societies: Late Fertility and its Consequences* (Dordrecht: Springer, 2011), 177-196.

Nederlandse instituties onvoldoende zijn ingericht om de positie van moeders op de arbeidsmarkt te verbeteren.³⁸

Toch hebben sociale normen (of rollen) niet enkel een negatief effect voor vrouwen, maar in sommige situaties ook voor mannen. Voor mannen bestaat er bijvoorbeeld nog altijd de sociale norm dat zij als hoofd van de familie de kostwinner moeten zijn. Indien zij werkloos worden heeft dit een negatief gevolg voor de man, naast het negatieve effect van inkomensverlies dat voor beide geslachten geldt. Zo heeft werkloosheid een groter negatief effect op het mentale welzijn van de man dan op dat van de vrouw, vanwege zijn rol als kostwinner.³⁹ Ook daalt het mentale welzijn van de man meer en langer na het krijgen van een kind.⁴⁰ Het mentale welzijn van een mens heeft vervolgens negatieve effecten bijvoorbeeld op hoe groot de kans is om langdurig werkloos te blijven.⁴¹

Geslacht en de Levensloop

Een belangrijke notie bij levensloponderzoek is dat gebeurtenissen of bepaalde kenmerken in een vroeg levensstadium langetermijneffecten kunnen hebben. In het onderzoek naar levensloop en geslacht blijft deze notie vaak onderbelicht. Levensloponderzoeken richten zich meestal op de periode dat mannen en vrouwen participeren op de arbeidsmarkt (leeftijd 18-65) of op specifieke levenstransities, bijvoorbeeld het krijgen van een kind of werkloosheid.

Het effect van kenmerken in een vroeg levensstadium moet echter niet onderbelicht blijven. Er komt bijvoorbeeld tweejaarlijks een emancipatiemonitor uit, waarin onder andere bijgehouden wordt hoe meisjes en jongens op school presteren, waaruit blijkt dat jongens het slechter doen, dat wil zeggen hogere vroegtijdige uitstroom, lagere instroom hoger onderwijs.⁴² Belfi et al. geven bijvoorbeeld verklaringen waarom jongens minder presteren op school. Hersens van jongens ontwikkelen zich bijvoorbeeld langzamer dan meisjes en leeromgevingen zijn ingericht op de vaardigheden waarin vrouwen beter zijn, waardoor jongens vaker uitstromen of minder vaak in het hoger onderwijs belanden.⁴³ De monitor geeft dus wel de verklaring, maar toont nauwelijks welke implicaties vroegtijdige kwetsbaarheid heeft voor de toekomst. Al zijn sommige gevolgen te vinden uit andere literatuur, bijvoorbeeld het gevolg van vroegtijdige schooluitval op kwetsbaarheid later op de arbeidsmarkt.⁴⁴

Bovendien bestaat er een padafhankelijkheid in de latere levensfase. Vrouwen hebben vaak een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, vooral als ze kinderen krijgen, waardoor ze lagere inkomsten en vaker deeltijdwerk

³⁸ Plantenga, Janneke, "Combining Work and Care in the Polder Model; An Assessment of the Dutch Part-Time Strategy," *Critical Social Policy* 22 (2002): 53-71.

³⁹ Van der Meer, "Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed is Worse for Men than for Women," *Soc Indic Res* 115 (2014): 23-44.

⁴⁰ Bernardi, Laura, Grégoire Bollmann, Gina Potarca & Jérôme Rossier, "Multidimensionality of Well-Being and Spillover Effects Across Life Domains: How Do Parenthood and Personality Affect Changes in Domain-Specific Satisfaction?" *Research in Human Development* 14/1 (2017): 26-51.

⁴¹ Arni, Patrick, Marco Caliendo, Steffen Künn & Robert Mahlstedt, "Predicting the Risk of Long-Term Unemployment: What can we learn from Personality Traits, Beliefs and other Behavioral Variables?," Working Paper (2014) [https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=ESPE2014&paper_id=512].

⁴² Portegijs, Wil, et al. *Emancipatiemonitor 2016* (Den Haag: SCP, CBS, 2016). Andere monitors zijn opgeslagen/ online vindbaar. Hebben overigens een uitstekende literatuurlijst met onderzoeken uitgevoerd over Nederland.

⁴³ Belfi, Barbara, Mark Levels & Rolf van der Velden (eds.), *De Jongens tegen de Meisjes: Een onderzoek naar verklaringen voor verschillen in studiesucces van jongens en meisjes in mbo, hbo en wo* (Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2015).

⁴⁴ Campolieti, Michele, Tony Fang & Morley Gunderson, "Labour Market Outcomes and Skill Acquisition of High-School Dropouts", *Journal of Labor Research* 31.1 (2009): 39-52.

hebben. Deze zwakke posities hebben zelfs tot laat in hun leven gevolgen en vrouwen (als groep) komen eigenlijk nooit meer op het minder kwetsbare niveau van mannen.⁴⁵

3.4.2 Leeftijd

Ook leeftijd is een 'harde' factor die invloed heeft op iemands kwetsbaarheid in de tijd. Het is in zekere zin wel een vreemde factor, omdat leeftijd tegelijkertijd ook de levensloop definieert.

De pensioenleeftijd stijgt en er wordt van oudere werknemers verwacht dat zij langer werkzaam zijn. Het is daarom belangrijk om de kwetsbaarheid van ouderen in kaart te brengen. Ouderen (ouder dan 45)⁴⁶ hebben op verschillende punten een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt, vaak in de vorm van leeftijdsdiscriminatie. Dit komt voort uit geldende sociale normen. Zo bestaan er volgens Neugarten leeftijdsnormen om levenstransities te maken, bijvoorbeeld wanneer het tijd is om een huis te kopen, te trouwen of voor vrouwen om een bikini te dragen.⁴⁷ Zulke normen bestaan ook op de arbeidsmarkt. Zo zijn junior-banen in de regel enkel toegankelijk voor jongeren en niet voor oudere personen die in een nieuwe beroepsgroep werkzaam worden. Ook beperken de leeftijdsnormen pensioengerechtigden, die nog langer door zouden willen werken.⁴⁸

Mede door deze normen ontstaat er voor (een deel van) de ouderen een zekere kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. Dit manifesteert zich in de volgende punten:

- Opleidingsniveau heeft nauwelijks invloed op de kwetsbaarheid van ouderen.⁴⁹
- Lage beroepsstatus mede veroorzaakt door beperkte toegang tot training en bijscholing.⁵⁰
- Lastig om aan werk te komen na verlies baan.⁵¹
 - Kunnen gedwongen worden tot vervroegd pensioen.⁵²
 - Arbeidsdiscriminatie.
 - Stereotiep beeld over ouderen dat arbeidsdiscriminatie bevordert tijdens de sollicitatieprocedure; idee dat ouderen minder competent, flexibel, fit, gezond en efficiënt zijn, dat ze minder motivatie hebben, minder geneigd zijn om te veranderen, minder lang bij een organisatie blijven werken. Tegelijkertijd bestaan er ook positieve stereotypen; ouderen zouden stabiel, eerlijker en betrouwbaar zijn dan jonge werknemers.⁵³
 - Door er ouder uit te zien (esthetisch kapitaal) kunnen personen benadeeld worden.⁵⁴

⁴⁵ Waaijers, Rob & Marcel Lever, *Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop, uitkomsten van een TRAIL (Transities van Inkomens tijdens de Levensloop) analyse* (2013)

⁴⁶ Andriessen, I., H. Fernee & K. Wittebrood, *Ervaren Discriminatie in Nederland* (Den Haag: SCP, 2015-2016).

⁴⁷ Ferraro, Kenneth F., "The time of our lives: Recognizing the contributions of Mannheim, Neugarten, and Riley to the study of aging," *The Gerontologist* 54/1 (2014): 127-133.

⁴⁸ Kohli, Martin, "The Institutionalization of the Life Course: Looking back to look ahead," *Research in Human Development* 4 (2007): 253-271.

⁴⁹ Vrije Universiteit, *Leeftijdsdiscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en Selectiefase: Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten* (Amsterdam: VU, in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

⁵⁰ Hennekam, Sophie, "Employability of older workers in the Netherlands: antecedents and consequences," *International Journal of Manpower* 36/6 (2015): 931-946.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Ibid.*

⁵³ Kaufman, Michèle Céline, Franciska Krings & Sabine Sczesny, "Looking too old? How an older age appearance reduces chances of being hired," *British Journal of Management* 27 (2016): 727-739.

⁵⁴ *Ibid.*

- Op leeftijd discriminerende vacatureteksten.⁵⁵

3.4.3 Sociale Klasse

Inleiding

Sociale verschillen kunnen volgens uiteenlopende theorieën benaderd worden, bijvoorbeeld vanuit; neoklassieke economie, (neo)marxisme, functionalisme, theorie van Pareto, (neo)weberiaans, moderniseringstheorie, ecologisch-evolutionaire theorie, theorie van Bourdieu, netwerktheorie, post-modernisme.⁵⁶ Ook bestaat er de these dat de samenleving zich ontwikkeld heeft naar een meritocratische samenleving⁵⁷, i.e. een samenleving waarin de sociale status bepaald wordt door prestaties en capaciteiten. Hoewel elke theorie zijn eigen kenmerken heeft, spreken we in dit rapport voor het gemak over sociale klasse.

Sociale klasse betreft een indeling in sociale lagen gebaseerd op sociaal prestige. De indeling in sociale klasse wordt vaak bepaald aan de hand van inkomen, de buurt waar men woont, beroep en opleiding.

Kenmerken van sociale klasse in internationale literatuur

Het behoren tot een lagere sociale klasse heeft op verschillende manieren een negatieve uitwerking op de kwetsbaarheid van personen op de arbeidsmarkt. Zo komen de volgende noties uit de internationale literatuur naar voren dat mensen over mensen die tot een lagere sociale klasse behoren:

- Hebben kwetsbaardere fysieke en mentale gezondheid en hogere sterftcijfers⁵⁸
 - Veroorzaakt door beperkte toegang tot gezondheidszorg
 - In een latere fase op de levensloop zijn de verschillen groter
- Grotere kans op werkloosheid⁵⁹, want zijn vaak laaggeschoolde werknemers en zijn daardoor kwetsbaarder door processen van globalisering en post-industrialisatie, waardoor zulke banen verdwijnen⁶⁰
- Meer familiale problemen⁶¹
- Armoede⁶² en lagere lonen⁶³

Het blijkt dat de kwetsbare positie van personen die tot een lagere sociale klasse behoren een aanzienlijke kwetsbaardere positie hebben in landen waar een lage mate van welvaartsverdeling is dan in landen met een

⁵⁵ Vrije Universiteit, *Leeftijdscriminatie op de Arbeidsmarkt in de Wervings- en Selectiefase*.

⁵⁶ Vrooman, Cok, "Visies op Verschil," in: Cok Vrooman (eds.), *Verschil in Nederland: Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (Den Haag: SCP, 2014), 29-62.

⁵⁷ de Beer, Paul & Maisha van Pinxteren (eds.), *Meritocratie, op weg naar een nieuwe klassensamenleving* (Amsterdam: Amsterdam University Press, 2016).

⁵⁸ Pavalko, Eliza K. & Jennifer Caputo, "Social Inequality and Health across the life course," *American Behavioral Scientists* 57/8 (2013): 1040-1056.

⁵⁹ Pintelon, Olivier, "The social stratification of social risks: The relevance of class for social investment strategies," *Journal of European Social Policy* 23/1 (2013): 52-67.

⁶⁰ Moller, Stephanie, "The state and structural vulnerability: Policy egalitarianism and household income," *Research in Social Stratification and Mobility* 26 (2008): 323-340.

⁶¹ Pintelon, Olivier, "The social stratification of social risks: The relevance of class for social investment strategies," *Journal of European Social Policy* 23/1 (2013): 52-67.

⁶² Vandecasteele, Leen, "Life Course Risks or Cumulative Disadvantage? The Structuring Effect of Social Stratification Determinants and Life Course Events on Poverty Transitions in Europe," *European Sociological Review* 27/2 (2011): 246-263.

⁶³ Pintelon, Olivier, "The social stratification of social risks: The relevance of class for social investment strategies," *Journal of European Social Policy* 23/1 (2013): 52-67.

hogere welvaartsverdeling.⁶⁴ Hierbij moet echter wel worden opgemerkt dat welvaartstaten aan het veranderen zijn.⁶⁵

Kenmerken van de lage sociale klasse in Nederland

- Beweging richting meritocratische samenleving
- Aantal laagopgeleiden daalt
- Hebben een slechtere gezondheid, terwijl werk voor deze groep vaker fysiek belastend is
- Groot aandeel werklozen
- Door cognitieve beperking is het lastig om bij te scholen
- Meer familiale problemen
- Minder hulpbronnen, zoals sociaal kapitaal⁶⁶
- Kinderen van laagopgeleiden volgen minder vaak hoog onderwijs⁶⁷
- Bedreigde arbeidsmarktpositie door automatisering, outsourcing en offshoring⁶⁸
- Meer dan 1.1 miljoen personen had een laag inkomen (2016) en had daarmee een verhoogde kans op armoede. Voor de komende jaren wordt een kleine daling verwacht⁶⁹

Sociale klasse en levensloop

Kenmerkend voor het behoren tot een lage sociale klasse is armoede. Deze wordt veroorzaakt door slecht betaalde banen, hoge belastingen voor deze groep en een beperkte welvaartsstaat.⁷⁰ Over de gevolgen van armoede tijdens de (vroeg) kindertijd is al veel onderzoek gedaan. Er wordt vooral een relatie gelegd tussen armoede en de ontwikkeling van gezondheidsproblemen, zowel mentaal als fysiek, veroorzaakt door bijvoorbeeld een slechter voedselpatroon, minder toegang tot medische zorg en meer blootstelling aan psychologische stressors.⁷¹ De gezondheidsproblemen kunnen op individueel niveau worden gecounterd door bijvoorbeeld gezond eten en beweging.⁷² Op een collectief niveau kan de welvaartsstaat de positie verbeteren. Ook zijn de volgende aspecten bij arme kinderen later in hun leven waar te nemen⁷³.

- Vroegtijdige (tiener) zwangerschappen

⁶⁴ Moller, Stephanie, "The state and structural vulnerability: Policy egalitarianism and household income," *Research in Social Stratification and Mobility* 26 (2008): 323-340.

⁶⁵ Pintelon, Olivier, "The social stratification of social risks: The relevance of class for social investment strategies," *Journal of European Social Policy* 23/1 (2013): 52-67.

⁶⁶ Inclusief de voorgaande punten. TNO/ UWV, *Perspectief op de Onderkant van de Arbeidsmarkt* (Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016).

⁶⁷ Herwijer, Lex & Edith Josten, "Een ideaal met een keerzijde," in: Cok Vrooman (eds.), *Verskil in Nederland: Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (Den Haag: SCP, 2014), 69-101.

⁶⁸ Sanders, Jos, Ellen van Wijk, Luc Dorenbosch & Roland Blaak, "Arbeidsmarkttransities van laagopgeleiden," in: Ruben van Gaalen (eds.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt: de focus op kwetsbare groepen* (Den Haag: CBS, 2011), 43-60.

⁶⁹ CBS, *Armoede en sociale uitsluiting 2018* (Den Haag: CBS, 2018).

⁷⁰ Biddle, Bruce J., *The Unacknowledged Disaster: Youth Poverty and Educational Failure in America* (Rotterdam: Sense Publishers, 2014).

⁷¹ Boyce, Thomas C. & Clyde Hertzman, "Early Childhood Health and the Life Course: The State of the Science and Proposed Research Priorities," in: Neal Halfon et al. (eds.), *Handbook of Life Course Health Development* (Cham: Springer, 2018), 61-93. Najman, Jake M., et al., "Family Poverty Over the Early Life Course and Recurrent Adolescent and Young Adult Anxiety and Depression: Longitudinal Study," *American Journal of Public Health* 100/9 (2010): 1719-1723.

⁷² Pavalko, Eliza K. & Jennifer Caputo, "Social Inequality and Health across the life course," *American Behavioral Scientists* 57/8 (2013): 1040-1056.

⁷³ Biddle, Bruce J., *The Unacknowledged Disaster: Youth Poverty and Educational Failure in America* (Rotterdam: Sense Publishers, 2014).

- Zwakke peerrelaties
- Hogere criminaliteitscijfers
- Misbruik door ouders en andere familieleden
- Beperkte vaardigheden om werk met een goed inkomen te vinden
- Schoolprestaties zijn minder goed

3.4.4 Herkomst

Een veel onderzocht thema is het gevolg van herkomst op de kwetsbaarheid van de arbeidsmarkt van personen. De literatuur is onuitputtelijk op dit onderwerp. Hieronder volgt een kort overzicht van enkele belangrijke implicaties.

Gevolgen van 'hard kenmerk' migratieachtergrond op kwetsbaarheid arbeidsmarkt

Migratieachtergrond is een ruim begrip. In de regel wordt gesteld dat wanneer één van beide ouders buiten Nederland geboren is, dat er dan gesproken kan worden van een migratieachtergrond. Er is een duidelijke distinctie waar te nemen tussen personen met een westerse (WM) en personen met een niet-westerse migratieachtergrond (NWM). Waar de verschillen tussen Nederlanders en personen met een WM vaak klein zijn, hebben personen met een NWM in de regel een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt. Zij hebben vaak:

- Lagere opleiding⁷⁴
- Lager beroepsniveau⁷⁵
- Hogere kans op deeltijdwerk⁷⁶
- Lager inkomen (over de gehele levensloop)⁷⁷ en hogere kans op armoede.⁷⁸
- Grotere kans op (jeugd) werkloosheid⁷⁹ en vaker langdurig⁸⁰
- Slechtere arbeidsomstandigheden (fysiek werk, atypische werktijden, minder zelfstandigheid, minder variatie in werk, meer problemen met sociale omgang op werk).⁸¹
- Vaker een mismatch in kwalificaties⁸²
- Hogere kans op burn-outklachten⁸³ en depressies⁸⁴

⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/nl/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers-netherlands>

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Huijnk, Willem, "Arbeidsmarktpositie en inkomen," in: Willem Huijnk & Iris Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016).

⁷⁷ Lever, Marcel & Rob Waaijers, "Inkomensongelijkheid gedurende de levensloop," *TPEdigitaal* 7/1 (2012): 140-159.

⁷⁸ Huijnk, Willem, "Arbeidsmarktpositie en inkomen," in: Willem Huijnk & Iris Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016).

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ Waaijers, Rob & Marcel Lever, *Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop, uitkomsten van een TRAIL (Transities van Inkomens tijdens de Levensloop) analyse* (2013)

⁸¹ Hooftman, Wendela & Irene Houtman, "Arbeidsomstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond," in: Katja Chkalova et al., *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, De focus op ongelijkheid* (Den Haag: CBS, TNO, 2017), 216-240.

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Van der Zwan, Roos & Jochem Tolsma, "Integratie en Depressie: De relatie tussen sociaal-culturele integratie en depressieklachten bij Turkse en Marokkaanse Nederlanders," *Mens en Maatschappij* 88/2 (2013): 177-205.

- Lagere arbeidsparticipatie van vrouwen (mede veroorzaakt door lage taalvaardigheid en opleiding van vooral eerste generatie NWM⁸⁵ en sociale normen van bijvoorbeeld moederschap⁸⁶)
- Maar vrouwen met een NWM kunnen in tegenstelling tot mannen met menselijk kapitaal hun positie sterk verbeteren⁸⁷
- Door de slechtere sociale en economische situatie ook een lagere levenstevredenheid.⁸⁸

Hierbij moet vermeld worden dat de bovengenoemde kenmerken voor deze groep niet noodzakelijk het gevolg zijn van de NWM. Bijvoorbeeld laagopgeleide jonge mannen hebben in de regel vaker slechte arbeidsomstandigheden, zoals fysiek werk en atypische werktijden. Mensen met een NWM zijn vaak oververtegenwoordigd in deze groep. Zulke correlaties zijn vaker waar te nemen.

Het blijkt dat de tweede generatie personen met een NWM aanzienlijk beter af zijn dan hun ouders en dat de kwetsbare positie van mensen met een NWM de afgelopen jaren licht verbeterd is.⁸⁹ Bovendien scoren hoogopgeleide NWM vaak beter dan laagopgeleiden.⁹⁰

Verklaringen (oorzaken) voor kwetsbare positie

De volgende verklaringen worden gegeven voor de kwetsbaardere positie van personen met een NWM:

- Arbeidsdiscriminatie, bijvoorbeeld mindere kans aangenomen te worden door niet-Nederlands klinkende achternaam⁹¹
- Sociale (informele) netwerken van mensen met zelfde kwetsbare positie. (Netwerken kunnen gebruikt worden om bijvoorbeeld een baan te vinden).⁹²
- Lagere opleiding⁹³ (lagere opleiding is enerzijds kenmerkend voor NWM, anderzijds verklaart het de kwetsbare arbeidsmarktpositie)
- Er bestaat een debat in hoeverre niet-Nederlandse normen en waarden, zoals het hechten aan religie, tradities, eigen taal, invloed hebben op de kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals werkloosheid, van

⁸⁵ Huijnk, Willem, "Arbeidsmarktpositie en inkomen," in: Willem Huijnk & Iris Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016).

⁸⁶ Vliet, R. van der, M. Gijsberts en J. Dagevos, "Veranderingen in de gezinssituatie en de arbeidsmarktpositie van vrouwen," in: W. Huijnk, M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2014).

⁸⁷ Gracia, Pablo, Lucía Vázquez-Quesada & Herman G. Van de Werfhorst, "Ethnic penalties? The Role of Human capital and social Origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands," *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41/1 (2015): 69-87. Gracia, P., L. Vazquez, H.G. Werfhorst, "Are ethnic minorities disadvantaged? The employment participation and occupational status of Moroccan and Turkish second generation migrants in the Netherlands," *AMCIS: Working Paper Series* (2014).

⁸⁸ De Vroome, Thomas & Marc Hooghe, "Life Satisfaction among Ethnic Minorities in the Netherlands: Immigration Experience or Adverse Living Conditions?" *Journal Happiness Studies* 15 (2014): 1389-1406.

⁸⁹ Hooftman, Wendela & Irene Houtman, "Arbeidsomstandigheden van werknemers met een migratieachtergrond," in: Katja Chkalova et al., *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt, De focus op ongelijkheid* (Den Haag: CBS, TNO, 2017), 216-240.

⁹⁰ Huijnk, Willem, "Arbeidsmarktpositie en inkomen," in: Willem Huijnk & Iris Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016).

⁹¹ Bijvoorbeeld: Andriessen, Iris, Eline Nievers, Laila Faulk & Jaco Dagevos, "Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar Arbeidsdiscriminatie van niet-Westerse migranten via Praktijktests (Den Haag: SCP, 2010). Zie ook: RADAR, *Factsheet Discriminatie en Arbeid* (2017) [[https://radar.nl/file/2823337/Factsheet+discriminatie+en+arbeid+def+\(1\).pdf](https://radar.nl/file/2823337/Factsheet+discriminatie+en+arbeid+def+(1).pdf)].

⁹² McDonald, Steve, "What's in the "old Boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks," *Social Networks* 33/4 (2011): 317-330.

⁹³ <https://www.eurofound.europa.eu/nl/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/employment-and-working-conditions-of-migrant-workers-netherlands>

NWM. De resultaten hiervan zijn contrasterend.⁹⁴ Binnen Nederland bestaat literatuur over dit onderwerp.⁹⁵

Herkomst en de levensloop

Uit de voorgaande paragrafen kan gesteld worden dat mensen met een NWM een bovengemiddeld kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Veel van de verzwakte posities hebben een padafhankelijk gevolg, waardoor de positie van deze mensen de neiging heeft zwak te blijven. Door een lagere opleiding, deeltijdwerk, een burn-out of het niet beheersen van de Nederlandse taal zal de positie van deze groep kwetsbaar blijven. De padafhankelijkheid van de kwetsbaarheden begint vaak al in de kindertijd. Zo halen kinderen met een NWM minder vaak een Havo of Vwo diploma en verlaten ze relatief vaker vroegtijdig de middelbare school. Achterstanden beginnen vaak al op de basisschool, waar kinderen met een NWM lager scoren op taal en rekenen.⁹⁶ Het opleidingsniveau van ouders is in hoge mate bepalend voor de resultaten van hun kinderen.⁹⁷ Aangezien ouders met een NWM vaak zelf al een slechte opleiding hebben, heeft dit een effect op de resultaten van hun kinderen. Al moet opgemerkt worden dat prestaties van kinderen met een NWM de afgelopen jaren aan het verbeteren zijn.

Migranten ouderen zijn ook kwetsbaar vanwege hun lage inkomens- en sociaaleconomische positie. Ze hebben een onvolledige AOW-opbouw omdat ze op latere leeftijd in Nederland zijn komen wonen. Daarmee is deze groep ook potentieel kwetsbaar na pensionering.

Naast de padafhankelijkheid zijn kruiseffecten van belang in levensloponderzoeken. Deze zijn bij herkomst duidelijk waar te nemen. Zo blijkt bijvoorbeeld de tweede generatie mensen met een NWM meer scholing gehad te hebben dan de eerste generatie, maar is hun positie nog niet gelijk aan personen met een Nederlandse achtergrond.⁹⁸ Verder wordt er ook vaak een verband gelegd tussen herkomst en sociaal kapitaal of sociale klasse. Ook kan cultuur invloed hebben op de kwetsbaarheid van personen op de arbeidsmarkt. Zo is het goed voorstelbaar dat een (ontvankelijke) open cultuur in een land een positiever effect heeft op de kwetsbaarheid van mensen met een NWM dan een gesloten of uitsluitende cultuur. Het blijkt ook dat een cultuur zachte kenmerken kunnen bevorderen die positief bij kunnen dragen aan iemands kwetsbaarheid. Zo blijkt dat mensen (met een NWM) meer zelfvertrouwen hebben als zij zich verbonden voelen tot een groep (familie, peergroep, grotere sociale groep). Hierdoor kunnen kwetsbaarheden die mensen met NWM op de arbeidsmarkt ervaren makkelijker overwonnen worden.⁹⁹

⁹⁴ Auer, Daniel, Giuliano Bonoli & Flavia Fossati, "Why do immigrants have longer periods of unemployment? Swiss evidence," *International Migration* 55/1 (2017): 159.

⁹⁵ De Graaf, Paul, et al., "Sociaal-culturele verschillen tussen Turken, Marokkanen en autochtonen: eerste resultaten van de Nederlandse LevensLoop Studie (NELLS)," *Bevolkingstrends* 59/4 (2011): 61-71.

⁹⁶ Herweijer, Lex, Jurjen Iedema & Iris Andriessen, "Prestaties en Loopbanen in het Onderwijs," in: Willem Huijnk & Iris Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016).

⁹⁷ Kloosterman Rianne, Stijn Ruiters, Paul M. de Graaf & Gerbert Kraaykamp, "Parental education, children's performance and the transition to higher secondary education: trends in primary and secondary effects over five Dutch school cohorts (1965-99)," *The British Journal of Sociology* 60/2 (2009): 377-398.

⁹⁸ Huijnk, Willem, "Arbeidsmarktpositie en inkomen," in: Willem Huijnk & Iris Andriessen, *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken* (Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2016).

⁹⁹ Bakouri, Mouna & Christian Staerkle, "Coping with structural disadvantage: Overcoming negative effects of perceived barriers through bonding identities," *British Journal of Social Psychology* 54 (2015): 648-670.

3.5 ZACHTE KENMERKEN

3.5.1 Persoonlijkheid

Inleiding

Iemands persoonlijkheid heeft in grote mate invloed op de kwetsbaarheid van deze persoon op de arbeidsmarkt. Meerdere studies hebben aangetoond dat iemands persoonlijkheid een relatie vertoont met zijn of haar prestaties op school en op het werk.¹⁰⁰ In plaats van persoonlijkheid zou ook gesproken kunnen worden over persoonlijke eigenschappen, karakter, of psychologisch of mentaal kapitaal. Hoewel er zeker theoretische verschillen bestaan tussen de termen,¹⁰¹ worden ze in het overzicht gemakshalve onder de noemer persoonlijkheid gevat. Aan de hand van persoonlijkheid of persoonlijke eigenschappen kan ook de kwetsbaarheid gemeten worden, bijvoorbeeld de kans op (langdurige) werkloosheid of de capaciteiten om met levenstransities om te gaan.

Terugkerende thema's persoonlijkheidsonderzoek

Met betrekking tot persoonlijkheid zijn er enkele belangrijke en vaak terugkerende thema's binnen het onderzoek naar kwetsbaarheid. Hieronder volgt een opsomming van belangrijke thema's.

- *Life Design*. Belangrijke term binnen de hedendaagse literatuur heeft betrekking op de psychologische resources van een persoon.¹⁰²
- *Career Adaptability*¹⁰³ (De *Career Adaptability* van een persoon wordt bepaald door; persoonlijke eigenschappen, toekomstverwachtingen, zelfbeeld, in hoeverre een persoon gelooft in *Agency*, het omgaan met de context, emotionele gezondheid, emotionele intelligentie, arbeidsstatus, werktevredenheid, werksucces, *Person-Environment fit* (P-E fit), *job search self-efficacy* (JSSE), waardering van eigen prestaties en competenties op het werk, *work engagement*, werkstress, *career anxiety*, welzijn, levensvoldoening, levenskwaliteit).
- Levensvoldoening (life satisfaction) of werktevredenheid (job satisfaction)¹⁰⁴

Methodologie

Er zijn verschillende methodes mogelijk om iemands persoonlijkheid te bepalen en te bepalen welke persoonlijke eigenschappen dus invloed hebben op iemands kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. De meeste van deze methodes maken gebruik van vragenlijsten.

- *Five Factor Model of Big Five* (FFM): aan de hand van vijf punten (openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism) kan iemands persoonlijkheid gemeten worden.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Barrick, M.R., Mount, M.K. & Judge, T.A., "Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?" *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (2001), 9-30; Poropat, A. E., "A meta-analysis of the Five-Factor Model of personality and academic performance," *Psychological Bulletin*, 135 (2009), 322-338.

¹⁰¹ Heckman, James, Tim Kautz, "Fostering and Measuring Skills: Interventions that Improve Character and Cognition," *NBER Working Paper No. 19656*.

¹⁰² Paul Hartung & Michael Cadaret, "Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success," In: Kobus Maree (eds), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (Cham: Springer, 2017), 15-29.

¹⁰³ Santilli, Sara, Jenny Marcionetti et al., "Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents," *Journal of Career Development* 44/1 (2017): 62-76.

¹⁰⁴ Maggiori, Christian, Claire S. Johnston & Jérôme Rossier, "Contribution of Personality, Job Strain and Occupational Self-Efficacy to Job Satisfaction in Different Occupational Contexts," *Journal of Career Development* 43/3 (2016): 244-259.

¹⁰⁵ Is één van de oudste en meest gebruikte persoonlijkheidstests. Inmiddels bestaan er ook vele variaties op deze test, bijvoorbeeld in: Marcionetti, Jenny & Jérôme Rossier, "The Mediating Impact of Parental Support on the Relationship Between Personality and Career Indecision in Adolescents," *Journal of Career Assessment* 25/4 (2017): 601-615.

- *Locus of control* (LOC) of beheersingsoriëntatie is de mate waarin iemand de oorzaken van wat haar overkomt bij zichzelf of juist buiten zichzelf zoekt.¹⁰⁶
- Career Adapt-Abilities scale (CAAS): vragenlijst van 24 punten om iemands *Career Adaptability* te meten.¹⁰⁷
- *Vision about future* (VAF): vragenlijst om te zien hoe respondenten tegenover de toekomst aankijken. Kan bv gebruikt worden om hoop en optimisme te meten.¹⁰⁸
- *The Satisfaction With Life Scale* (SWLS): vragenlijst om iemand levensvoldoening te meten.¹⁰⁹
- *Character Strengths Rating Form* (CSFR): vragenlijst die iemands karaktereigenschappen in kaart kunnen brengen.¹¹⁰
- *General Work stress Scale*¹¹¹
- *Job Insecurity* (JI)¹¹²

Onderzoek doen naar persoonlijkheid over een lange periode is lastig. Persoonlijkheid wordt vaak gedefinieerd aan de hand van een vragenlijst, maar context en gebeurtenissen zijn ook van invloed op persoonlijkheid. Toch zijn er onderzoekers die het aandurven longitudinale studies te doen naar persoonlijkheid. Zo kunnen bijvoorbeeld (big-five) vragenlijsten over een lange periode worden ingevuld, om te meten hoe stabiel iemands persoonlijkheid is.¹¹³ Stabiliteit kan vervolgens weer gebruikt worden in vervolgonderzoeken.

Hoe persoonlijkheid te veranderen?

Het is belangrijk om te bedenken dat persoonlijkheid geen vast gegeven is, maar wordt bepaald door specifieke (historische) context en dus verandert door de tijd.¹¹⁴ Ook speelt het vraagstuk van *agency*. In hoeverre is een persoon in staat zelf keuzes te maken of wordt de persoonlijkheid gevormd door sociale omstandigheden? Agency moet niet gezien worden als tegenhanger van sociale omstandigheden of een structuur, maar agency van een persoon wordt juist gevormd door de omstandigheden. Een mens of een groep mensen kan alleen binnen een eigen sociale context zelfstandig handelen.¹¹⁵

Uit de literatuur over *Career Adaptability* komen verschillende punten naar voren hoe de *Career Adaptability* van een persoon verhoogd kan worden, zoals:

¹⁰⁶ Cobb-Clark, Deborah A., "Locus of control and the labor market," *IZA Journal of Labor Economics* 4/3 (2015).

¹⁰⁷ Santilli, Sara, Jenny Marcionetti et al., "Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents," *Journal of Career Development* 44/1 (2017): 62-76.

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Martinez-Marti, Maria L. & Willibald Ruch, "Character strengths and well-being across the life span: data from a representative sample of German-speaking adults living in Switzerland," *Frontiers in Psychology* 5 (2014): 1-10.

¹¹¹ Fiori, Marina, Grégoire Bollman & Jérôme Rossier, "Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: the role of affect," *Journal of Vocational Behavior* 91 (2015): 113-121.

¹¹² Iliescu, Dragos et al., "The five-factor traits as moderators between job insecurity and health," *Career Development International* 22/4 (2017): 399-418.

¹¹³ Klimstra, T., K. Luyckx, W. Hale III, L. Goossens, & W. Meeus, "Longitudinal associations between personality profile stability and adjustment in college students: Distinguishing among overall stability, distinctive stability, and within-time normativeness," *Journal of Personality* 78/4 (2010): 1163-1184. In dit werk staan ook verwijzingen naar allerlei andere studies die zich bezig houden met stabiliteit en persoonlijkheid.

¹¹⁴ Caspi, A., & T. E. Moffitt, T. E. "When do individual differences matter? A paradoxical theory of personality coherence," *Psychological Inquiry* 4 (1993): 247-271.

¹¹⁵ Dannefer, Dale, Jessica Kelley-Moore & Wenxuan Huang, "Opening the Social: Sociological Imagination in Life Course Studies," in Michael J. Shanahan et al. *Handbook of the Life Course: Volume II* (Heidelberg: Springer, 2016), 87-110.

- Life Design¹¹⁶
- Counseling of *vocational psychology*¹¹⁷
 - Dialoog, zowel met zichzelf (zelfreflectie) als met anderen¹¹⁸
 - Storytelling¹¹⁹
- Beïnvloeding door sociale omgeving (in de jeugd)¹²⁰

Deze punten worden als voorbeeld gebruikt om te laten zien hoe de persoonlijkheid van een persoon kan veranderen/ minder kwetsbaar kan worden. Enkele van deze eigenschappen kunnen al tijdens de kindertijd aangeleerd worden, bijvoorbeeld in familiale context of op school.¹²¹

Persoonlijkheid in levenslooponderzoek

Persoonlijkheid heeft meerdere dimensies en wordt in onderzoek meestal vormgegeven op basis van de vijf basiskenmerken servicegerichtheid (anderen helpen), zorgvuldigheid, extravertie, emotionele stabiliteit en openheid. Een aantal studies verbindt persoonlijkheidskenmerken met arbeidsmarktuitkomsten, zoals lonen, beroep, en werkloosheid.¹²² Om de kans op het vinden van een baan te bepalen, maakt UWV in de Werkverkenner gebruik van verschillende factoren die direct of indirect te herleiden zijn tot persoonlijkheid; bijvoorbeeld 'visie op terugkeer naar werk' of 'acceptatiebereidheid van een voltijd baan.'¹²³ Persoonlijkheidskenmerken kunnen invloed hebben op arbeidsmarktuitkomsten, maar andersom kan ook.¹²⁴ Bovendien is de persoonlijkheid van invloed tijdens levenstransities. Tenslotte is de persoonlijkheid tijdens de kindertijd een belangrijke factor voor de (arbeidsmarkt)uitkomsten in een later leven.

3.5.2 Doenvermogen

In het rapport "Weten is nog geen doen" vestigt de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) de aandacht op 'doenvermogen'.¹²⁵ Dit doenvermogen geeft non-cognitieve vermogens aan, zoals een doel stellen en een plan maken, in actie komen, volhouden en om kunnen gaan met verleidingen en tegenslag. Aan de basis van dit doenvermogen ligt een drietal persoonskenmerken: temperament, zelfcontrole en overtuiging. Deze drie kenmerken hangen significant samen met vermogens die centraal staan bij redzaamheid. Mensen verschillen in de mate waarin ze hierover beschikken. Die verschillen hangen enigszins samen met opleidingsniveau, maar zeker niet volledig.

¹¹⁶ Hartung, "Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success," 15-29.

¹¹⁷ Hartung, "Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success," 15-29. Marcionetti, The Mediating Impact of Parental Support on the Relationship Between Personality and Career Indecision in Adolescents."

¹¹⁸ Lengelle, Reinekke, I.J.M. Van der Heijden & Frans Meijers, "The Foundations of Career Resilience," In: Kobus Maree (eds), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (Cham: Springer, 2017), 29-24.

¹¹⁹ Watson, Mark & Mary McMahon, "Adult Career Counseling: Narratives of Adaptability and Resilience," In: Kobus Maree (eds), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (Cham: Springer, 2017), 189-206.

¹²⁰ Heckman, James, Tim Kautz, "Fostering and Measuring Skills: Interventions that Improve Character and Cognition," *NBER Working Paper Series* [<http://www.nber.org/papers/w19656>]

¹²¹ Wendy Patton, "Career Adaptability, Employability and Resilience for Children in the Early School Years," In: Kobus Maree (eds), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (Cham: Springer, 2017), 207-...

¹²² Almlund, M., Duckworth, A.L., Heckman, J., Kautz, T., "Personality psychology and economics," IZA Discussion Paper 5500 (2011).

¹²³ <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-kennisverslag-2018-8.pdf>

¹²⁴ Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M., & Sedikides, C., "Personality change following unemployment," *Journal of Applied Psychology*, 100 (2015), 991-1011.

¹²⁵ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2017). *Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: WRR.

Levensomstandigheden zijn van invloed op de inzetbaarheid van die niet-cognitieve vermogens. Door veeleisende cognitieve taken of door langdurige blootstelling aan verleidingen komt zelfcontrole bijvoorbeeld onder druk te staan. Dat is extra problematisch op momenten wanneer het leven tegenzit, zoals bij een echtscheiding, faillissement, of ontslag. Juist dan is het cruciaal dat iemand in actie komt, de juiste keuzes maakt en die weet vol te houden.

Over de mogelijkheid om niet-cognitieve vermogens te trainen is nog niet veel bekend, maar het onderzoek dat er is geeft nog geen aanleiding tot hooggespannen verwachtingen.

3.5.3 Netwerken (Sociaal Kapitaal)

Sociale relaties of netwerken hebben een invloed op de kwetsbaarheid van personen op de arbeidsmarkt. Het sociale kapitaal gaat over de sociale netwerken waar individuen als hulpbronnen over beschikken. Het is niet ongebruikelijk dat personen werk vinden via personen uit hun netwerk. Netwerken zijn veranderlijk en personen kunnen zich actief inzetten hun netwerken te verbeteren.

Kenmerken van netwerken in internationale literatuur

- Sociale relaties worden meestal geassocieerd met een verhoogd welzijn.¹²⁶ Dit geldt ook als mensen zich verbonden voelen aan een groep.¹²⁷
- Sociale relaties kunnen ook een negatief effect hebben op het welzijn. Niet alleen de afwezigheid van sociale relaties heeft een negatieve uitwerking op iemands welzijn, maar negatieve sociale relaties hebben dat ook, bijvoorbeeld als er sprake is van geweld of conflicten.¹²⁸
- Netwerken kunnen werklozen helpen een baan te vinden, maar daarvoor moeten ze een netwerk bezitten¹²⁹ en zich bewust zijn van het potentieel van hun netwerk.¹³⁰ Hiervoor kunnen verschillende netwerken worden aangeboord.
- Mensen die een baan vinden via een werkvriend verdienen vaak meer dan mensen die een baan vinden via een 'normale' vriend.¹³¹
- De kwaliteit van een netwerk is belangrijk voor iemands positie op de arbeidsmarkt. Minderheden en vrouwen hebben vaak een minder sterk netwerk dan witte mannen.¹³²

¹²⁶ Antonucci, Toni C., Kristine J. Ajrouch & Kria S. Birditt, "The Convoy Model: Explaining Social Relations From a Multidisciplinary Perspective," *The Gerontologist* 54/1 (2013): 82-92; Rook, Karen S., "Emotional Health and Positive Versus Negative Social Exchanges: A Daily Diary Analysis," *Applied Developmental Science* 5 (2001): 86-97.

¹²⁷ Iyer, A., J. Jette, D. Tsvirikos, T. Postmes & S. A. Haslam, "The more (and the more compatible) the merrier: Multiple group memberships and identity compatibility as predictors of adjustment after life transitions," *British Journal of Social Psychology* 48 (2009): 707-733; Bakouri, Mouna & Christian Staerkle, "Coping with structural disadvantage: Overcoming negative effects of perceived barriers through bonding identities," *British Journal of Social Psychology* 54 (2015): 648-670.

¹²⁸ Bertera, E. M., "Mental health in US adults: The role of positive social support and social negativity in personal relationships," *Journal of Social and Personal Relationships* 22 (2005): 33-48.

¹²⁹ Bonoli, G. & N. Turtischi, "Inequality in social capital and labour market re-entry among unemployed people," *Research in Social Stratification and Mobility* 42 (2015): 87-95.

¹³⁰ Bonoli, Giuliano, "Networking the unemployed: Can policy interventions facilitate access to employment through informal channels?" *International Social Security Review* 67/2 (2014): 85-106.

¹³¹ Oesch, Daniel & Anna von Ow, "Social Networks and Job Access for the Unemployed: Work Ties for the Upper-Middle Class, Communal Ties for the Working Class," *European Sociological Review* 33/2 (2017): 275-291.

¹³² McDonald, Steve, "What's in the 'old boys' network? Accessing social capital in gendered and racialized networks," *Social Network* 33 (2011): 317-330.

Netwerken binnen Nederland

- Hoogopgeleiden hebben een veel hoger sociaal kapitaal (gemeten op basis van een brede set van gedrags- en attitude-indicatoren) dan laagopgeleiden.¹³³
- Behoren tot een kerkgemeenschap kan het sociaal kapitaal van een persoon verhogen, maar mensen uit een Islamitische gemeenschap hebben een lager sociaal kapitaal.¹³⁴
- Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben een zwakker netwerk (vrienden, familie, burens, informele hulp, verenigingen, werk, vrijwilligers werk) ¹³⁵ met uitzondering van Turken.¹³⁶
- Mensen met meer cognitieve kwaliteiten krijgen makkelijker een (hoge-status) baan door middel van een netwerk.¹³⁷
- Binnen de leeftijdsgroep 15-45 hebben ouderen meer sociaal kapitaal.¹³⁸
- Mannen vinden eenvoudiger een baan door hun netwerk, maar dit zijn wel vaak lage-status banen.¹³⁹

Uit, onder andere, de bovenstaande bevindingen concluderen Volker, Mollenhorst en Flap dat sociaal kapitaal de bestaande ongelijkheden alleen maar verder versterken. Groepen die kwetsbaar zijn, zullen kwetsbaar blijven, omdat ze weinig sociaal kapitaal bezitten (Mattheus-Effect).¹⁴⁰

3.5.4 Gezondheid

Inleiding

De relatie tussen gezondheid en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt werkt twee richtingen op. Enerzijds hebben mensen met een slechte gezondheid een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.¹⁴¹ Anderzijds hebben kwetsbare groepen vaak een verhoogd gezondheidsrisico. Beide samen kunnen resulteren in een vicieuze cirkel van opeenvolgende kwetsbaarheid. Kwetsbaarheidsonderzoek naar gezondheid kan vanuit biologische, psychologische, sociologische, maar ook neurowetenschappelijke, epidemiologische, economische of multidisciplinaire invalshoek verricht worden. De gezondheid van een persoon in een stadium van het leven heeft gevolgen voor de gezondheid of kwetsbaarheid in een later stadium. Er bestaat een uitgebreide literatuur over gezondheid over de levensloop, waarbij met al de relevante aspecten rekening gehouden wordt van de vroege kindertijd tot in de laatste levensfase.¹⁴² Omdat de literatuur zeer uitgebreid is, is ervoor gekozen enkele aspecten van gezondheid uit te lichten in dit literatuuroverzicht, wat een indicatie moet geven over de relatie tussen gezondheid en de levensloop. In het eerste deel wordt aandacht besteed aan de

¹³³ Schmeets, Hans & Jacqueline van Beuningen, *Bevolkingstrends 2014: Discrepancies in sociaal kapitaal van bevolkingsgroepen* (Den Haag: CBS, 2014).

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ Van Tubergen, Frank & Beate Volker, "Inequality in Access to Social Capital in the Netherland," *Sociology* 49/3 (2014): 521-538.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Volker, Beate, Gerald Mollenhorst & Henk Flap, "Reproductie van ongelijkheid als gevolg van de verdeling en opbrengsten van sociaal kapitaal?," *Sociologie* 11/3 (2015): 402-423.

¹⁴¹ Een goed overzichtswerk over dit type onderzoek is Vuori, Jukka, Roland Blonk & Richard H. Price (eds.), *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course* (Dordrecht: Springer, 2015).

¹⁴² Halfon, Neal & Christopher B. Forrest, "The Emerging Theoretical Framework of Life Course Health Development," in: Neal Halfon et al. (eds.), *Handbook of Life Course Health Development* (Cham: Springer, 2018), 19-43.

gevolgen van slechte omstandigheden in de jeugd op de gezondheidsontwikkeling. In het tweede deel wordt ingegaan op stress en mentale gezondheid.

Invloed positie kindertijd op gezondheid latere levensfase

Waar bij andere onderwerpen het onderzoek van de gevolgen van de positie van personen in de kindertijd beperkt is, bestaat er een ruime literatuur over de relatie tussen kindertijd en gezondheid. Zoals is aangetoond heeft gezondheid een directe relatie met kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. De volgende (algemene) aspecten tijdens de kindertijd hebben invloed op de gezondheid later in het leven¹⁴³:

- Armoede in de kindertijd veroorzaakt op alle punten een slechtere gezondheid in brede zin van het woord. Veroorzaakt door:
 - Slechter voedselpatroon
 - Minder toegang tot medische zorg
 - Blootstelling aan psychologische stressors
 - Chaotische familiale situaties
 - Minder ondersteuning van ouders
 - Hogere neurobiologische gevoeligheid voor vijandige sociale contexten
 - Vertonen onaangepast sociaal gedrag
 - Hebben vaker depressieve symptomen
 - Minder positieve peer-relaties
- Vatbaarheid voor de context van de sociale omgeving, vooral als er negatieve stressor in de sociale omgeving zijn. Vatbaarheid hangt grotendeels af van genetische factoren.
- Victimisatie. Dit gaat samen principes van stigmatisatie en het idee van zondebok.
- Historische context
- Doorstaan levenstransities in kindertijd, zoals het aanleren van een taal
- Biologische ontwikkeling

Stress

Het is belangrijk om stress als apart onderzoeksthema te benoemen vanwege de grote hoeveelheid aandacht die het krijgt binnen, vooral psychologische, kwetsbaarheidsonderzoeken. Stress wordt vaak in de zin van het kunnen omgaan met ervaring of gebeurtenissen in het verleden, heden of de toekomst, gedefinieerd.¹⁴⁴ Er wordt vaak een relatie gelegd tussen stress en depressies en burn-outs, wat de reden is dat er veel aandacht is voor stress vanuit de psychologie.¹⁴⁵ Dit betekent niet dat er binnen de sociale wetenschappen geen aandacht voor stress is. L. Pearlin merkte al in de jaren 1980 op dat stress te relateren is aan sociale structuren en sociale ongelijkheid.¹⁴⁶

Er zijn drie noties belangrijk bij het denken over de relatie tussen stress en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. De eerste is tijd. Het is waarschijnlijk dat elk persoon op een punt in het leven stress ervaart, maar in kwetsbaarheidsonderzoeken over de levensloop bestaat er een onderscheid tussen chronische stress en occasionele stress. Chronische stress betekent in deze zin veelvuldige stressmomenten, langdurige stress of een hogere blootstelling aan stressmomenten, wat resulteert in een slechtere mentale gezondheid. De tweede notie houdt rekening met het feit dat stress op het werk effect heeft op de persoon buiten de werkplek en dus invloed heeft op het algemene welzijn van de persoon. De laatste notie is dat stress vaak mede het resultaat

¹⁴³ Boyce, Thomas C. & Clyde Hertzman, "Early Childhood Health and the Life Course: The State of the Science and Proposed Research Priorities," in: Neal Halfon *et al.* (eds.), *Handbook of Life Course Health Development* (Cham: Springer, 2018), 61-93.

¹⁴⁴ Lazarus, R. S. & S. Folkman, *Stress, appraisal and coping* (New York: Springer, 1984).

¹⁴⁵ Hanappi, D., L. Bernardi & D. Spini, "Vulnerability as a heuristic concept for interdisciplinary research: Assessing the thematic and methodological structure of empirical life course studies," *Longitudinal and Life Course Studies* 6 (2015): 59-87.

¹⁴⁶ Pearlin, Leonard I., "The Sociological Study of Stress," *Journal of Health and Social Behavior* 30/3 (1989): 241-256.

is van andere kwetsbaarheidstrajecten, zoals andere nadelige harde of zachte kenmerken, zelfs al in een eerdere levensfase. Daarom moet ook bij een onderzoek naar stress en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt rekening gehouden worden met de eerste levensfase.¹⁴⁷

Theoretische modellen

Theoretische modellen om (werk)stress van personen te verklaren en te meten¹⁴⁸

- *Person-environment fit*: “addresses the role of individual perceptions and coping efforts in adapting to job environments, with a major interest in achieving optimal correspondence between persons’ abilities and environmental demands and supplies”¹⁴⁹
- *Demand-control*: “is rooted in a sociological approach focusing on characteristics of job task structures and features, gives rise to organizational change in term of job redesign, and it aims at strengthening workers’ control over their job tasks, stimulating job enrichment and skill development.”¹⁵⁰ Het *Job demands-resources model* bouwt hier op voort en stelt dat hoge werkeisen, zoals een hoge werkdruk en veel overuren, de kans op burn-out vergroten, terwijl veel energiebronnen in het werk, zoals autonomie en sociale steun, de kans op burn-out verkleinen.¹⁵¹
- *Effort-reward imbalance*: “Model of psychosocial stress at work that addresses more recent economic developments by focusing on the employment contract as the core elements of employment relations”¹⁵²
- *Organizational injustice*: “places its main emphasis on fair procedures of treating employees, of appropriated leadership behavior and of improved flows of information and communication within organizations”¹⁵³
- *Conservation of Resources model* (COR): geeft inzicht op invloed van burn-outklachten op het werkgedrag van werknemers.¹⁵⁴ Werknemers met zulke klachten proberen zo min mogelijk

¹⁴⁷ Wahrendorf, M. & T. Chandola, “A Life Course Perspective on Work Stress and Health,” in: Johannes Siegrist & Morten Wahrendorf (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy* (Cham: Springer Nature, 2016), 43-66.

¹⁴⁸ Zoals gevonden in: Siegrist, Johannes, “A Theoretical Model in the Context of Economic Globalization,” in: Johannes Siegrist & Morten Wahrendorf (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy* (Cham: Springer Nature, 2016), 3-20. Van Echtelt, Patricia, Edith Josten & Jan Dirk Vlasblom, “Effecten van emotionele uitputting op de loopbaan,” *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 29/3 (2013): 338-353.

¹⁴⁹ French, J.R.P., R.D. Caplan & R. van Harrison, *The mechanisms of job stress and strain* (London: Wiley, 1982). Edwards, J.R., R.D. Caplan & R. van Harrison, “Person-environment fit theory: Conceptual foundations empirical evidence, and directions for future research,” in: C.L. Cooper (eds.), *Theories of organizational stress* (Oxford: Oxford University Press, 1998), 28-67.

¹⁵⁰ Karasek, R.A. & T. Theorell, *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life* (New York: Basic Books, 1990).

¹⁵¹ Demerouti, E., A.B. Bakker, F. Nachreiner & W.B. Schaufeli, “The Job Demands-Resource model of Burnout,” *Journal Applied Psychology* 86/3 (2001): 499-512. Schaufeli, W.B. & A. B. Bakker, “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study,” *Journal of organizational behavior* 25 (2014): 293-315. Schaufeli, W.B., A.B. Bakker & W. van Rhenen, “How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism,” *Journal of organizational behavior* 20 (2009): 893-917. Schaufeli, W.B. & T. Taris, “Het Job Demands-Resources Model: Overzicht en kritische beschouwing,” *Gedrag & Organisatie* 26 (2013): 182-204.

¹⁵² Siegrist, J., “Adverse health effects of high effort – Low reward conditions at work,” *Journal of Occupational Health Psychology* 1/1 (1996): 27-43.

¹⁵³ Elovainio, M., M. Kivimäki & J. Vahtera, “Organizational justice: Evidence a new psychosocial predictor of health,” *The American Journal of Public Health* 92/1 (2002): 105-108.

¹⁵⁴ Wright, T.A. & R. Cropanzano, “Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover,” *Journal of applied psychology* 83 (1998): 486-493. ten Brummelhuis, L.L., C.L. ter Hoeven, A.B. Bakker & B. Peper, “Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84 (2011): 268-287

energiebronnen te verliezen. Daartoe hanteren ze een coping-strategie waarin ze zich zo vele mogelijk terugtrekken uit de stressvolle situatie en stressoren proberen te vermijden.¹⁵⁵

Verklaringen voor ontstaan mentale ongezondheid

Individueel niveau

- Binnen de Big5 zijn mensen met een hoge mate van neuroticisme gevoelig voor een burn-out¹⁵⁶
- Mensen met weinig zelfvertrouwen zijn gevoelig voor een burn-out¹⁵⁷
- Mensen die zich sterk gecommitteerd zijn aan het werk hebben verhoogde kans op burn-out¹⁵⁸
- Kenmerken van het werk en sociale omgeving zijn van grotere invloed op kans op burn-out dan persoonskenmerken, zoals geslacht, leeftijd, etc. Al blijken alleenstaanden en hoogopgeleiden een verhoogd risico te hebben.¹⁵⁹

Maatschappelijk niveau (stress als gevolg van context)

- Hoge werkdruk blijkt veel invloed te hebben op emotionele uitputting en meer dan bijvoorbeeld autonomie¹⁶⁰
- Flexibilisering van arbeidscontracten brengt constante bewijsdrang met zich mee en prestatiedruk met zich mee. Bovendien houdt werk, mede door technologische ontwikkeling, zoals email, niet op bij de voordeur, wat leidt tot stress en werkdruk¹⁶¹
- Soms wordt gezien dat door afname van 'natuurlijke rustmomenten' in de samenleving door 24-uurs economie en flexibele arbeidstijden stress en tijdsdruk toeneemt.¹⁶²
- Prestatiemaatschappij waarin vrijheid bestaat voor zelfrealisatie en succes, maar waarbij mislukking de persoon aangerekend kunnen worden, waardoor burn-outs en depressies ontstaan¹⁶³

Mentale (on)gezondheid in NL

- Eén op de acht werknemers kampt met gevoelens van emotionele uitputting (centraal component stress)¹⁶⁴
- Psychische klachten, overspannenheid en burn-out zijn grootste oorzaak van verzuim,¹⁶⁵ veroorzaakt door een kleine groep mensen van langdurig verzuim.¹⁶⁶

¹⁵⁵ Goodman, E. & W. Boss, "The phase model of burnout and employee turnover," *Journal of Health and Human Services Administration* 25 (2002): 33-47. Hughes, R.E., "Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover," *The international journal of human resource management* 12 (2001); 288-298.

¹⁵⁶ Van Echtelt, Patricia, *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (Den Haag: SCP, 2014).

¹⁵⁷ *Ibid.*

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ *Ibid.*

¹⁶⁰ *Ibid.*

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ Van Echtelt, Patricia, Edith Josten & Jan Dirk Vlasblom, "Effecten van emotionele uitputting op de loopbaan," *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 29/3 (2013): 338-353.

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ Van Echtelt, Patricia, *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (Den Haag: SCP, 2014).

- Werknemers met gevoelens van emotionele uitputting zijn te relateren aan vertrek en vertrekintentie bij huidige werknemer, langdurig ziekteverzuim en de wens om minder te werken¹⁶⁷

Werkstress en de levensloop

Stress wordt vaak in verband gebracht met de persoonlijkheid van een persoon. Er is dus een kruiseffect tussen de twee. Hetzelfde geldt voor de context. De relatie tussen stress en persoonskenmerken als geslacht en leeftijd is echter nauwelijks waar te nemen. Bovendien bestaat er een padafhankelijkheid bij het ontstaan van werkstress, zelfs tot in de jeugd. Hier is vooral sprake van als er tijdens de jeugd armoede is of er andere negatieve sociaaleconomische omstandigheden zijn. Deze omstandigheden veroorzaken (werk)stress.¹⁶⁸

Veel onderzoek naar emotionele uitputting richt zich op de risicofactoren, zoals een hoge werkdruk en rolconflict, over de consequenties voor de arbeidsmarktpositie is – zeker voor de Nederlandse situatie – echter minder bekend.

3.5.5 Esthetisch kapitaal

Esthetisch kapitaal oftewel iemands uiterlijk is een persoonsgebonden vermogen dat bestaat uit fysieke elementen, zoals slankheid of fysieke beperkingen, of mentale elementen, zoals uitstraling of charme. De waardering van deze elementen zijn sterk cultureel afhankelijk en veranderen over de tijd. Op de arbeidsmarkt wordt bij het ene type werk, zoals modellenwerk of beroepen waarbij representativiteit belangrijk is, meer waarde gehecht aan esthetisch kapitaal dan bij andere type werk. Toch geldt dat bij deze beroepen esthetisch kapitaal ook belangrijk is, want iemands uiterlijk kan geassocieerd worden met andere eigenschappen of vaardigheden. Zo worden dikke mensen bijvoorbeeld als lui gezien en aantrekkelijke mensen als capabeler.¹⁶⁹

Een belangrijk onderdeel van esthetisch kapitaal is aantrekkelijkheid. Aantrekkelijkheid kan bijvoorbeeld gemeten worden aan de hand van schoonheid van het gezicht beoordeeld door een grote groep, BMI en lengte of aan de hand van bepaalde kenmerken, zoals het al dan niet hebben van zichtbare tatoeages, extreem kapsel of slecht gebit. Verschillende studies hebben aangetoond dat iemands uiterlijk effect heeft op de psychologie en de sociaaleconomische en sociale uitkomsten van de persoon. Zo zijn aantrekkelijke mensen:

- Zelfverzekerder
- Populairder
- Extraverter
- Gezonder
- Gelukkiger
- Succesvoller in het huwelijk
- Succesvoller op arbeidsmarkt (dit geldt vooral voor mannen)¹⁷⁰

Esthetisch kapitaal is geen vast gegeven gedurende de levensloop. Het fysiek kapitaal neemt in de regel af gedurende de levensloop van een persoon, terwijl het mentale kapitaal toeneemt. Het uiterlijk van een persoon verandert ook gedurende de levensloop als gevolg van een natuurlijk proces, gebeurtenissen, zoals bijvoorbeeld ongelukken, of van een levenshouding, bijvoorbeeld door te sporten. Het uiterlijk is echter

¹⁶⁷ Van Echtelt, Patricia, Edith Josten & Jan Dirk Vlasblom, "Effecten van emotionele uitputting op de loopbaan," *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 29/3 (2013): 338-353.

¹⁶⁸ Wahrendorf & Chandola, "A Life Course Perspective on Work Stress and Health," in: J. Siegrist, M. Wahrendorfer (eds.), *Work Stress and Health in a Globalized Economy* (Springer International Publishing Switzerland, 2016).

¹⁶⁹ Van Campen, Cretien & Maroesjka Versantvoort, "Aantrekkelijk gezond: de sociale gevolgen van verschillen in fysiek, mentaal en esthetisch kapitaal," in: Cok Vrooman, Mérove Gijsberts & Jeroen Boelhouwer, *Vershil in Nederland: Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (Den Haag, SCP, 2014).

¹⁷⁰ Jæger, Mads Meier, "A Thing of Beauty is a Joy Forever"? Returns to Physical Attractiveness over the Life Course," *Social Forces* 89/3 (2011): 983-1004.

moeilijker te koppelen aan de levensloop.¹⁷¹ Bovendien bestaan er nog geen studies die esthetisch kapitaal verbinden aan padafhankelijkheid.

3.6 TOEVAL

Wat is toeval? Wij vatten dit op als het gezamenlijke effect van de factoren die we niet kunnen meten. Ideaal gezien zou je dit willen beperken tot factoren die op individueel niveau heel moeilijk voorspelbaar zijn, zodat ze bij benadering als 'ruis' te beschouwen zijn. Een maatstaf voor toeval is de mate van variatie die niet verklaard wordt door de factoren die in het model meegenomen worden. Dat maakt toeval een restcategorie, afhankelijk van hoeveel relevante informatie als verklarende variabelen beschikbaar is.

Op individueel niveau zijn er waarschijnlijk heel veel factoren die van invloed zijn op arbeidsmarkttransities die in het kader van een modelanalyse als toevalsfactoren kunnen worden gezien. Hierbij valt onder meer te denken aan life events zoals: het failliet gaan van het bedrijf waar iemand werkt, een reorganisatie die tot baanverlies leidt, een ongeval of ernstige ziekte, het verlies van een partner, een ontmoeting met iemand waardoor men aan een baan komt, een conflict waardoor men zijn baan kwijtraakt. Maar ook of iemand net wel of net niet die baan krijgt, kan voor een groot deel als toeval gezien worden. Ook kan nog gedacht worden aan de conjunctuurcyclus en de effecten die dit heeft op verlies van werk of toetreden tot de arbeidsmarkt. De gezondheidseffecten van het verliezen van een baan zijn bijvoorbeeld groter als dit gebeurt in een arbeidsmarkt met hoge werkloosheid.¹⁷²

Toeval bepaalt vaak in belangrijke mate of men bijvoorbeeld in een uitkeringssituatie terecht komt.¹⁷³ Maar als men eenmaal in zo'n situatie komt, is er een relatief grote kans op een route die tot langdurige inactiviteit (al dan niet met uitkering) leidt. Dit kan ertoe leiden dat als men een cohort zou volgen vanaf toetreding tot de arbeidsmarkt tot pensionering, binnen dit cohort de ene persoon (veel) minder met uitkeringen en inactiviteit te maken krijgt dan een andere persoon, puur op basis van toeval. Twee verschijnselen kunnen deze concentratie versterken (zie ook paragraaf 3.2.1). Het eerste verschijnsel is duurzaamheid. Hiervan is sprake als de overgangskans vanuit een bepaalde situatie verandert naarmate men langer in die situatie verblijft. Zo zou de overgangskans van werkloosheid naar werk kleiner kunnen worden naarmate men langer werkloos is door verlies aan motivatie en menselijk kapitaal en door stigmatisering. Dit zou dan leiden tot lange werkloosheidsperiodes bij een betrekkelijk kleine groep mensen. Het tweede verschijnsel is cumulatie. Dit houdt in dat als iemand werkloos is geweest, dit de kans op toekomstige werkloosheid vergroot. Een mogelijke oorzaak hiervoor kan zijn dat werkgevers mensen die werkloos zijn minder snel een vast contract zullen geven. Ook cumulatie zal bijdragen tot concentratie van het gebruik van uitkeringen.

3.7 CONTEXTFACTOREN

Het is belangrijk vast te stellen in welke mate instituties of beleidsmakers invloed kunnen uitoefenen op de kwetsbaarheid van mensen tijdens hun levensloop. Levy geeft aan dat er twee scholen bestaan op de vraag hoe geïnstitutionaliseerde collectieve processen invloed kunnen uitoefenen op een individueel niveau. Enerzijds door instituties die met organisaties processen proberen te stabiliseren. Anderzijds door een cultuur die sociale normen en waarden kan opleggen.¹⁷⁴

¹⁷¹ Van Campen, Cretien & Maroesjka Versantvoort, "Aantrekkelijk gezond: de sociale gevolgen van verschillen in fysiek, mentaal en esthetisch kapitaal," in: Cok Vrooman, Mérove Gijsberts & Jeroen Boelhouwer, *Verskil in Nederland: Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (Den Haag, SCP, 2014).

¹⁷² Browning, M. & E. Heinesen, "Effect of job loss due to plant closure on mortality and hospitalization," *Journal of Health Economics* 31 (2012) 599–616.

¹⁷³ De Koning, J., H. Kroes & A. van der Steen, "Patronen van werk en gebruik van sociale regelingen," rapport SEOR, 2006.

¹⁷⁴ Levy, R., "Analysis of the Life Course. A Theoretical Sketch," in R. Levy & E.D. Widmer (eds.), *Gendered Life Courses: Between Standardization and Individualization. A European Approach applied to Switzerland* (Vienna: LIT Verlag, 2013).

3.7.1 Instituties en beleid

Beleed kan op vele manieren effect hebben op de levensloop. Dit geldt in de eerste plaats voor het onderwijsbeleid dat medebepalend is voor de aard (niveau/richting) van de opleiding waarmee jongeren op de arbeidsmarkt komen. Een goed op de arbeidsmarkt afgestemde opleiding vermindert de kwetsbaarheid tijdens de levensloop. Tijdens de levensloop kunnen re-integratiebeleid en mobiliteit-bevorderend beleid bijdragen aan vermindering van kwetsbaarheid tijdens de levensloop. Re-integratiebeleid is in eerste instantie reactief beleid voor mensen die werkloos of inactief zijn, maar kunnen ook een preventief karakter hebben in zoverre zij de kans op toekomstige werkloosheid of inactiviteit verminderen. Er kunnen groepen zijn die (bijvoorbeeld door een handicap) gedurende hun gehele arbeidsleven kwetsbaar en waarop daardoor herhaaldelijk of misschien zelfs permanent beleid wordt toegepast.

Beleed hoeft niet uitsluitend positieve effecten te hebben op het verloop van de levensloop. Beschermende maatregelen voor werkenden (vaak ook aangeduid als instituties) kunnen als neveneffect hebben dat de werkgelegenheid negatief beïnvloed wordt of dat de prikkel om werk te accepteren kleiner wordt. De wetenschappelijke literatuur is overigens niet eenduidig over de effecten van dergelijke instituties, zelfs niet altijd over de richting van de effecten.

Beleed kan een meer algemeen of een meer specifiek, op bepaalde groepen gericht, karakter hebben. Groepsgericht beleid heeft vaak vermindering van ongelijkheid tot doel. Algemene maatregelen kunnen overigens verschillend uitpakken voor verschillende groepen en daarmee ook de ongelijkheid tussen groepen beïnvloeden.

Er is veel onderzoek gedaan naar de effecten van de welvaartsstaat, bijvoorbeeld op de (structuur van de) werkgelegenheid¹⁷⁵, maar ook op de kwetsbaarheid van bepaalde groepen, zoals laagopgeleiden¹⁷⁶.

3.7.2 Cultuur/ sociale normen

Er is al vastgesteld dat sinds de jaren 1970 culturele normen individueler en gestandaardiseerd zijn geworden, waardoor de kwetsbaarheid is toegenomen. Toch bestaan er nog altijd sociale normen, die een effect kunnen hebben op de kwetsbaarheid.¹⁷⁷ Zulke normen bestaan ook op de arbeidsmarkt. Zo zijn juniorbanen in de regel enkel toegankelijk voor jongeren en niet voor oudere personen die in een nieuwe beroepsgroep werkzaam worden. Ook beperken de leeftijdsnormen pensioengerechtigden, die nog langer door zouden willen werken.¹⁷⁸

In de dit verband kunnen ook *peer* effecten worden genoemd. Deze effecten houden in dat mensen hun gedrag mede baseren op hun sociale omgeving. Zo werd in de laatste decennia van de vorige eeuw, toen de werkloosheid vooral in de grote steden sterk toenam, wel gesproken van een werkloosheidscultuur. Werkloosheid zou in bepaalde wijken zo gewoon zijn geworden dat dit voor mensen ook de norm werd. Hard bewijs hiervoor was er echter niet en sommige auteurs kwamen zelfs tot de conclusie dat de beschikbare informatie niet wees op een werkloosheidscultuur.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Esping-Andersen, G., *The three worlds of welfare capitalism*, (Cambridge: Polity Press, 1990). Vervolgonderzoek is uitgevoerd door Oesch, Daniel, "Welfare regimes and change in the employment structure: Britain, Denmark and Germany since 1990," *Journal of European Social Policy* 25 (2014): 1-17.

¹⁷⁶ Gesthuizen, Maurice & Peer Scheepers, Economic Vulnerability among Low-Educated Europeans: Resource, Composition, Labour Market and Welfare State Influences, *Acta Sociologica* 53 (2010): 247-267.

¹⁷⁷ Spini, Dario, Laura Bernardi & Michel Oris, "Toward a Life Course Framework for Studying Vulnerability," *Research in Human Development* 14/1 (2017): 14-15.

¹⁷⁸ Kohli, Martin, "The Institutionalization of the Life Course: Looking back to look ahead," *Research in Human Development* 4 (2007): 253-271.

¹⁷⁹ De Beer, Paul, *Werkloosheid in de grote stad*, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1996.

Peer effecten kunnen ook betrekking hebben op ander gedrag. Zo kunnen mensen hun arbeidsduur afstemmen op die van hun 'peers'. Hiervoor is in de literatuur wel enig bewijs gevonden.¹⁸⁰

3.8 LACUNES IN KENNIS OVER KWETSBAARHEID IN LEVENSLOPPERSPECTIEF

Om lacunes in de kennis over kwetsbaarheid over de levensloop in beeld te brengen, geeft tabel 3.1 een overzicht van de studies die zich specifiek op arbeid en/of inkomen in een levenslopperspectief richten.

Twee Nederlandse studies hebben de volledige arbeidslevensloop geconstrueerd om een beeld te geven van de mate waarin mensen gedurende hun arbeidsleven werken of een uitkering hebben en hoe hun inkomens zich ontwikkelen. De Koning, Kroes & Van der Steen¹⁸¹ hebben daarvoor gebruik gemaakt van het IPO-panel, waarmee circa 65.000 mensen over twaalf jaar konden worden gevolgd. Op basis hiervan hebben zij de overgangskansen tussen werk en uitkering afgeleid en vervolgens via kanstrekking en een wiskundig model 100.000 complete levenslopen gesimuleerd. Daarbij is rekening gehouden met duurzaamheid en cumulatie. Waaijers en Lever¹⁸² hebben niet alleen gekeken naar het al dan niet hebben van werk of een uitkering, maar ook naar het inkomen van mensen. De ontwikkeling van de inkomenssamenstelling en van het inkomen wordt in deze studie geconstrueerd door de inkomensgegevens van verschillende, min of meer vergelijkbare, personen in verschillende fasen van hun leven te combineren.

Deze studies hebben enkele belangrijke beperkingen. In de eerste plaats zijn deze studies gebaseerd op longitudinale data die slechts een relatief korte periode beslaan (een jaar of vier, vijf). Dit heeft tot gevolg dat bij de constructie van levenslopen moest worden aangenomen dat het patroon van werken, werkloosheid en inactiviteit dat werd waargenomen voor bijvoorbeeld de groep van 50 tot 55 jaar in de toekomst ook zou gelden voor jongeren van 15 tot 20 jaar die toen net op de arbeidsmarkt waren. De korte dataperiode maakte het ook lastig om padafhankelijkheid betrouwbaar te meten. Verder konden alleen enkele 'harde' kenmerken meegenomen worden.

Om goed aan te sluiten bij de actuele situatie is het van belang om gebruik te maken van recente gegevens bij het construeren van de levensloop. In bovenstaande studies zijn gegevens gebruikt over 1989-2000 (De Koning, Kroes & Van der Steen) en 1999-2005 (Waaijers & Lever). Het herhalen van dergelijke studies met data over een recentere, en vooral langere periode, kan mogelijk een realistischer beeld van de toekomstige levensloop van personen geven.

Er is nog weinig onderzoek gedaan naar de invloed van zachte kenmerken op arbeidsmarktpatronen over de levensloop. Uit een Nederlandse studie naar armoede in de kindertijd en 25 jaar later¹⁸³ blijkt dat sociale participatie en gezondheid als kind een behoorlijke invloed hebben op de kans dat men als volwassene arm is. Een Noorse studie¹⁸⁴ vindt dat lange-termijn effecten van werkloosheid op jonge leeftijd afhangen van hoe zij omgaan met werkloosheid, de lengte van de werkloosheidsperiode, hun mentale gezondheid en opleiding. Uit een Zwitsers onderzoek blijkt dat kwetsbaarheid later in het arbeidsleven (in termen van kwaliteit van werk) vaker voorkomt bij vrouwen die door eerdere (zorg)verantwoordelijkheden voor familie lange tijd geen betaald werk hebben verricht en vaak ook problemen ondervonden met hun gezondheid.

Het meenemen van zachte kenmerken als verklarende variabelen in analyses van de levensloop zou dus een grote meerwaarde hebben. Hierbij is het wel van belang dat er rekening wordt gehouden met mogelijke

¹⁸⁰ Collewet, Marion, Andries de Grip & Jaap de Koning, *Conspicuous Work: Peer Working Time, Labour Supply and Happiness for Male Workers*, IZA Discussion Paper No. 9011, 2015.

¹⁸¹ De Koning, J., Kroes, H., & van der Steen, A. (2006). *Patronen van werk en gebruik van sociale regelingen*. Rotterdam: SEOR.

¹⁸² Waaijers, R. & Lever, M. (2013). *Inkomen en netto profijt van sociale zekerheid gedurende de levensloop: Uitkomsten van een TRAIL (Transities van Inkomens tijdens de Levensloop) analyse*, Den Haag: CPB.

¹⁸³ Guiaux, M. (2011). *Voorbestemd tot achterstand? Armoede en sociale uitsluiting in de kindertijd en 25 jaar later*. Den Haag: SCP.

¹⁸⁴ Hammer, T. (2007), "Labour market integration of unemployed youth from a life course perspective: the case of Norway," *International Journal of Social Welfare* 16: 249-257.

endogeniteit. Zo heeft gezondheid mogelijk niet alleen een effect op werk, maar werk ook een effect op de gezondheid.

In de meeste levensloopstudies wordt geen rekening gehouden met duurzaamheid en/of padafhankelijkheid (of cumulatie). Ook is er nog weinig inzicht in hoe en de mate waarin de endogene factoren elkaar beïnvloeden. Ook Spini, Bernardi & Oris geven aan dat er nog veel onderzoek gedaan moet worden naar de mate waarin verschillende levenssferen elkaar positief of negatief beïnvloeden en in hoeverre ze door de tijd doorwerken.¹⁸⁵

Wat ontbreekt is dus voldoende inzicht in de mate waarin ‘harde’ factoren, ‘zachte’ factoren, duurzaamheid en padafhankelijkheid bepalend zijn voor het arbeidsleven, en wat de rol is van toeval.

¹⁸⁵ Spini, Dario, Laura Bernardi & Michel Oris (2017), “Toward a Life Course Framework for Studying Vulnerability,” *Research in Human Development* 14/1 :11.

Tabel 3.1 Overzicht van bestaande studies

Artikel	Doel	Personen	Periode	Arbeidsmarkt situaties	Kenmerken	Volledige levensloop	Duurafhan- kelijkheid	Cumulatie	Toeval	Sociale mobiliteit
<i>Empirische studies</i>										
De Koning, Kroes & Van der Steen (2006)	Patronen van werk en gebruik van sociale regelingen	Nederlandse bevolking (cohort 2002)	12 jaar (kwartalen)	Werk; verschillende uitkeringen; inactiviteit; werk i.c.m. uitkering	Leeftijd; geslacht; etniciteit; opleiding (geschat uit inkomen)	Ja, via constructie	Ja	Ja	Ja	Nee
Waijers & Lever (2013)	Ontwikkeling van inkomensbronnen, inkomens en het gebruik en netto profijt van de sociale zekerheid	Nederlandse bevolking	7 jaar (1999-2005)	Inkomensbronnen (loon, winst, WW, AO, bijstand, pensioen en geen eigen inkomen)	Leeftijd; geslacht; etniciteit; opleiding; huishoudsituatie; inkomensbronnen; inkomen; deeltijdfactor	Ja, via constructie	Nee	Nee	Nee	Nee
Visser et al. (2016)	Vervroegd pensioen en werkloosheid op latere leeftijd	Nederlandse mannen (50 jaar en ouder)	11 jaar (vier ronden: 1998, 2000, 2003, 2009)	Werk; vervroegd pensioen; uitkering	Leeftijd; opleiding; sociale klasse; partner (wel of geen werk); werkuren; sector; aantal werkloosheidsperioden	Ja, via retrospectieve interviews	Nee	Nee	Nee	Nee
Madero-Cabib (2015)	Kwetsbaarheid in laatste periode arbeidsleven	Zwitserse ouderen (50 plus)	1 jaar (2008-2009)	Niet-kwetsbaar; deels kwetsbaar; kwetsbaar	Geslacht; sociaal-culturele achtergrond; geboortecohort; gezinssituatie; beroepssituatie; financiële situatie; gezondheid	Ja, via retrospectieve interviews	Nee	Ja	Nee	Nee
Hanushek, Woessman & Zhang (2011)	Invloed van algemeen vs. beroepsonderwijs op arbeidsmarktuitkomsten	Personen uit 18 landen	4 jaar (1994-1998)	Werk; onderwijs tijdens loopbaan; inkomen	Geslacht; leeftijd; opleiding; literacy score; beroep vader	Ja, via DiD-methode	Nee	Nee	Nee	Nee
Hammer (2007)	Arbeidsmarktintegratie van (werkloze) jongeren	Noorse jongeren (cohort 1965-68)	18 jaar (vijf ronden: 1985, 1987, 1989, 1993, 2003)	Werk; geen werk	Geslacht; opleiding; startsituatie (werk of geen werk); uitkering; werk vader; opleiding vader; gezondheid; scheiding ouders	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee

Passaretta et al. (2018)	Invloed van 'social origin' op beroepspositie in vroege arbeidsleven	Nederlandse en Italiaanse mannen	9-10 jaar (maanden)	Beroepspositie (ISEI)	Hoogste sociale klasse van vader/moeder ('social origin'); opleiding; carrièreduur; cohort	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Verbruggen et al. (2015)	Invloed van 'under-employment' op toekomstig succes in carrière	Alumni van een Nederlandse universiteit	10 jaar (drie ronden: 1, 5 en 10 jaar na studie)	Bruto uurloon; tevredenheid met baan	Geslacht; eerder salaris; werkloosheidsduur; verandering werkgever; 'underemployment'	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee
Dlouhy & Biemann (2018)	Beroepsmobiliteit	Duitse personen	15 jaar (jaren)	Beroep	Geslacht; leeftijd; opleiding; sector; beroepsgroep; jaar; vaardigheidsniveau; werkstatus (voltijd, deeltijd, niet werkend); aantal kinderen	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
Guiaux (2011)	Armoede en sociale uitsluiting in de kindertijd en 25 jaar later	Nederlandse personen die in 1985 0-17 jaar oud waren	25 jaar	Armoede, sociale uitsluiting	Opleiding; opvoeding; herkomst; arbeidsparticipatie; economisch kapitaal; huishouden; gezondheid; psychologische hulpbronnen (persoon zelf, partner en ouders)	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
Vandecasteele (2011)	Effect van persoonskenmerken en levensgebeurtenissen op armoede	Personen uit 13 Europese landen	7 jaar (jaren)	Armoede	Geslacht; opleiding; sociale klasse; huishouden; leeftijd; land; geboorte van kind; verlies baan (in hh); scheiding	Nee	Ja	Nee	Nee	Ja
Amick et al. (2002)	Invloed van (cumulatieve) arbeidsomstandigheden op sterfte	Personen in de VS	23 jaar	Sterfte	Geslacht; leeftijd; etniciteit; huishoudinkomen; gezinsgrootte; werkloosheid; pensioen; gezondheid; werkdruk	Nee	Nee	Ja	Nee	Nee
Literatuurstudies										
Borghans et al. (2008)	Invloed van persoonlijkheid op succes									
Kautz et al. (2014)	Invloed van persoonskenmerken en levensgebeurtenissen op armoede									

3.9 CONCLUSIE

Uit de analyse van de literatuur kan geconcludeerd worden dat de levensloop van een persoon wordt beïnvloed door een samenspel van verschillende harde en zachte factoren. Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt kan ontstaan als één of meerdere factoren zwak zijn, bijvoorbeeld de afwezigheid van een sterk sociaal netwerk of een negatieve persoonlijkheid. In dit hoofdstuk is globaal in kaart gebracht hoe de verschillende kenmerken een effect kunnen hebben op de kwetsbaarheid van een persoon. Hierbij is in enige mate rekening gehouden met de kruiseffecten die bestaan tussen de verschillende kenmerken. Daarnaast bestaat er een padafhankelijkheid. Een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de ene levensfase heeft mogelijk een gevolg in een latere levensfase. De padafhankelijkheid loopt vanaf de vroege kindertijd tot in de pensioenfase. Tijdens de levensloop wordt een persoon geconfronteerd met enkele levenstransities, zoals de transitie van school naar arbeidsmarkt of het krijgen van een kind. In welke mate de transities invloed hebben op kwetsbaarheid, hangt onder meer af van persoonlijke kenmerken.

Naast de persoonlijke, harde en zachte, kenmerken is ook de context een bepalende factor voor de kwetsbaarheid. Enerzijds gaat dit over instituties en beleid. Bijvoorbeeld een uitgebreide welvaartsstaat kan de kwetsbaarheid van een persoon op de arbeidsmarkt aanzienlijk verlagen. Anderzijds gaat context over cultuur en sociale normen. Sociale normen zijn belangrijk voor het handelen van een persoon, en kunnen bijdragen aan een verhoogde of verlaagde kwetsbaarheid, zoals bijvoorbeeld de norm dat vrouwen deeltijd gaan werken na het krijgen van een kind. Cultuur en beleid zijn bovendien tijdsafhankelijk, waardoor het mogelijk is om over cohorteffecten te spreken bij levenslooponderzoeken.

Een laatste element dat invloed heeft op iemands kwetsbaarheid is toeval. Voorbeelden zijn het failliet gaan van het bedrijf waar iemand werkt, een ongeval of ernstige ziekte, of een ontmoeting met iemand waardoor men aan een baan komt.

Veel studies beperken zich tot een deel van de levensloop en/of schatten een effect van een situatie of gebeurtenis in de beginfase van de levensloop op de arbeidsmarktsituatie later in de levensloop op basis van gegevens op twee tijdstipmomenten. Studies die wel (een groot deel van) de volledige levensloop omvatten, betrekken slechts een beperkt aantal (vooral 'harde') kenmerken in de analyse. Wat ontbreekt is voldoende inzicht in de mate waarin 'harde' factoren, 'zachte' factoren, duurzaamheid en padafhankelijkheid bepalend zijn voor het arbeidsleven, en wat de rol is van toeval.

4 INZICHT IN BESCHIKBARE DATABESTANDEN

4.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk laten we zien welke databestanden beschikbaar zijn die mogelijk gebruikt kunnen worden voor toekomstig onderzoek naar kwetsbaarheid over de levensloop. De basis hiervoor wordt gevormd door de databestanden van het CBS. Deze bestanden zijn onderling op persoonsniveau aan elkaar te koppelen. Voor de overige bestanden wordt ook aangegeven of de data (eventueel) op persoonsniveau te koppelen zijn aan CBS-data.

Ten eerste moet inzicht gegeven worden in de mate waarin de kwetsbaarheid van individuen over hun levensloop varieert en welke factoren daarop van invloed zijn. Hiervoor is het nodig om individuen over een langere periode te volgen en na te gaan hoe hun arbeidsmarktpositie in de loop van de tijd verandert. Daarbij moet onderzocht worden in hoeverre het mogelijk is de (toekomstige) kwetsbaarheid van mensen te voorspellen. Ten tweede dient het onderzoek ook meer inzicht te geven in de verhouding tussen persoonlijke factoren, contextfactoren en toeval, in termen van invloed op de (arbeidsmarkt)kwetsbaarheid van personen over de tijd. Voor de beantwoording van deze vragen zijn databestanden nodig die zoveel mogelijk informatie bevatten over persoonlijke factoren, contextfactoren en toevalsfactoren. Deze databestanden dienen bij voorkeur over deze informatie te beschikken op (i) individueel niveau en (ii) over een langere periode.

Er zijn geen databestanden waarmee individuen over hun gehele levensloop kunnen worden gevolgd wat betreft onderwijs, arbeidsparticipatie, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensionering. Met de microdata uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS kunnen individuen maximaal ca. 17 jaar worden gevolgd (met de aantekening dat data voor 2006 niet helemaal vergelijkbaar is met data vanaf dat jaar). Op microniveau is een aantal persoonsgegevens beschikbaar, zoals leeftijd, geslacht, herkomst, opleiding (niveau en richting; de vulling hiervan verschilt naar leeftijd) en kenmerken huishouden. Verder bevatten de gegevens baankenmerken (beloning, omvang en aard dienstverband). Belangrijke omissie is dat gegevens over beroep en arbeidsomstandigheden ontbreken. De CBS-microdata bevatten ook geen informatie over zachte kenmerken. Andere CBS-bestanden zoals de EBB en de NEA, die in beginsel koppelbaar zijn, bevatten een deel van de ontbrekende informatie, maar hierbij gaat het vaak om informatie op basis van steekproeven, waardoor bij koppeling minder waarnemingen overblijven.

Er zijn wel panels die al langer dan 17 jaar lopen, zoals het Arbeidsaanbodpanel (dat is opgezet door de OSA en momenteel wordt beheerd door het SCP), maar door uitval is het aantal personen dat langer dan 17 jaar in deze panels zit klein. Verder is een beperking van deze bronnen dat deze informatie op bepaalde momenten leveren (het Arbeidsaanbodpanel om de twee jaar). Kun je met CBS-microdata precies in kaart brengen hoe lang mensen achtereenvolgens in verschillende situaties verblijven, in het genoemde panel wordt dit niet direct gemeten. Uit het Arbeidsaanbodpanel kun je niet precies invullen wat iemand tussen twee achtereenvolgende golven heeft gedaan. Dit zou je kunnen reconstrueren met behulp van een modelanalyse.

Een voordeel van een aantal panels is dat zij meer informatie bevatten over zachte kenmerken. Zo bevat het LISS Panel gegevens over karaktereigenschappen en waarden als het arbeidsethos. Ook hier geldt echter de beperking dat het aantal waarnemingen beperkt is (het LISS panel bestaat bijvoorbeeld uit ongeveer 4.500 huishoudens met in totaal circa 7.000 personen).

4.2 DATABESTANDEN

Tabel 4.1 geeft een overzicht van beschikbare databestanden met Nederlandse data. Daarbij wordt in de tabel aangegeven op welke periode de gegevens betrekking hebben, het aantal waarnemingen (personen en/of huishoudens), of de gegevens koppelbaar zijn aan CBS-microdata en (een deel van) de gegevens die deze bestanden bevatten, ingedeeld naar 'harde' en 'zachte' factoren.

Tabel 4.1 Overzicht van beschikbare databestanden Nederland

Bron	Periode	Aantal	Koppelbaar	Gegevens	
CBS administratieve data					
SSB	1999-2017	Gehele populatie	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau, herkomst) Baankenmerken (o.a. baanduur, loon, aard dienstverband) Uitkeringsgegevens (o.a. AO, AOW, bijstand, WW) Zelfstandig ondernemers (o.a. inkomsten) Vermogens Medische gegevens (o.a. zorgkosten, medicijngebruik)	'Zachte' factoren
CBS enquêtes					
EBB	1996-2017	56.000 (hh)	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau, herkomst) Baankenmerken (o.a. baanduur, aantal uren, aard dienstverband, sector, beroep) Deelname aan scholing Maatschappelijke positie Kenmerken van werkzoekenden	
EU-SILC	2005-2015	10.000 (hh)	Ja	Persoonskenmerken Inkomen Onderwijs Arbeid Op huishoudniveau: huisvesting, materiële deprivatie, inkomen	Gezondheid
Gezondheidsenquête (en voorloper POLS)	1997-2017	9.500	Ja		Gezondheid
NEA	2005-2015	42.000	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau, herkomst) Baankenmerken (o.a. aard dienstverband, aantal uren) Arbeidsomstandigheden (o.a. gevaarlijke omstandigheden, zwaar werk, onregelmatig werk, werkdruk, autonomie)	
ZEA	2012, 2015	3.900 4.800	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau, herkomst) Baankenmerken (o.a. aard dienstverband, aantal uren) Arbeidsomstandigheden (o.a. gevaarlijke omstandigheden, zwaar werk, onregelmatig werk, werkdruk, autonomie)	

Arbeidsaanbodpanel	1985-2014	4.500-5.000	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau, herkomst) Baankenmerken (o.a. loon, aard dienstverband) Arbeidsomstandigheden (o.a. gevaarlijke omstandigheden, zwaar werk, onregelmatig werk) Financiële situatie huishouden	Gezondheid
Overige enquêtes (Nederland)					
LISS Panel	2007-2017	4.500 (hh) 7.000 (p)	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau, herkomst)	Sociale contacten Karaktereigenschappen (o.a. Big Five persoonlijkheidsdimensies) Gezondheid Waarden (o.a. arbeidsethos)
Arbeidsmarktpanel	1999-2015	1,8 miljoen	Ja	Persoonsgegevens Huishoudenskenmerken Opleidings- en beroepskenmerken Baan- en uitkeringskenmerken Gegevens over de inkomsten van de persoon en het huishouden	
Maastrichtse cohort studie (MCS)	1998-2014	5.000	?	Arbeidssituatie	Gezondheid
Lifelines	2006-2017	167.000 (alleen noordelijke provincies)	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau, herkomst) Baankenmerken (o.a. aantal uren) Inkomen	Medische gegevens (zeer uitgebreid)
SEP	1984-2003	5.000	Ja	Demografische kenmerken Opleiding Arbeidssituatie Inkomen Wonen Consumptie Bezit, schuld	Welvaartsbeleving
FNB	1992, 1998, 2000, 2003, 2009	7.500	?		Vragen over de levensloop op demografisch, sociaaleconomisch en sociaal-cultureel gebied Vragen over de leefstijl, vrijetijdsgedrag, politieke voorkeur, godsdienst, waarden en normen, en sociale participatie
NIDI werk en pensioen panel*	2001, 2006, 2011	2.400 1.700 1.300	Nee	Demografische kenmerken Werksituatie Financiële situatie	Werkbeleving Gezondheid
NELLS	2008-2014 (4 waves)	5.000 (wave 1)	?	Demografische kenmerken Kenmerken gezin/familie Sociaaleconomische achtergrondvariabelen Vrije tijd	Sociale ongelijkheid Sociale cohesie en integratie Waarden, normen en attitudes
Zzp-panel	2010-2013	3.000	Mogelijk (via KvK-nummer)	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en -niveau) Kenmerken van de onderneming (sector, rechtsvorm, aantal uren) Inkomen (Groe) ambities Risicoperceptie	

NKPS	2004, 2007, 2011, 2014	9.500 7.000 4.500 2.800	Ja	Persoonskenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en - niveau, herkomst) Gezinssituatie Baankenmerken (o.a. aantal uren, aard dienstverband) Inkomen	Gezondheid
Klantenenquête SZW**	2012- 2018	4.000 (2014)	Ja	Persoonskenmerken (o.a. opleidingsrichting en – niveau) Huidige en vroegere situatie m.b.t. werk Dienstverlening m.b.t. uitkeringen	
SHARE	2004- 2017	2.000 (NL)	Ja	Demografische kenmerken Baankenmerken	Gezondheid Mentale status

* Niet beschikbaar voor onderzoekers buiten het project.

** Mogelijk niet beschikbaar voor onderzoekers van buiten. De inspectie kan wel zelf aanvullende analyses doen, als onderdeel van een onderzoeksprogramma.

Hieronder volgen korte beschrijvingen van de (niet-CBS) databestanden.

De **Maastrichtse Cohort Studie (MCS)**¹⁸⁶ omvatte bij de start 12.140 werknemers afkomstig uit 45 Nederlandse bedrijven en instellingen verspreid over diverse bedrijfssectoren. De studie kent inmiddels een follow-up duur van maar liefst 16 jaar en telt nog ruim 5.000 respondenten. Oorspronkelijk was het doel van deze cohort studie het in kaart brengen van de korte-termijneffecten van het werk op de gezondheid. Meer specifiek, het bestuderen van de oorzaken en het beloop van langdurige vermoeidheid in de arbeidssituatie en de gevolgen voor gezondheid. Bij de meest recente meting van oktober 2014 is, als gevolg van allerlei maatschappelijke ontwikkelingen, een bijkomend aandachtspunt gelegd op het thema langer doorwerken. Daarnaast is ten gevolge van economische ontwikkelingen de arbeidsmarkt flexibeler geworden. Dit resulteert enerzijds in meer nieuwe vormen van arbeidscontracten (ZZP-ers, uitzendkrachten etc.) en anderzijds is ook de indeling van werk- en de werkplek aan veranderingen onderhevig (flex plekken, 'nieuwe werken'). In de meest recente meting wordt gekeken welke omstandigheden – tijdens de gehele levensloop – voor werknemers van belang zijn om gezond en prettig langer en tot op hogere leeftijd te kunnen doorwerken.

In 2006 is **Lifelines**¹⁸⁷ begonnen om onderzoek naar gezonder oud worden mogelijk te maken. De studie volgt 167.000 mensen over een periode van 30 jaar. Om de 5 jaar ondergaan de deelnemers een onderzoek waarin in verschillende fysieke metingen worden uitgevoerd en er een vragenlijst wordt ingevuld. Ondertussen zijn al veel gegevens verzameld van ruim 167.000 deelnemers uit Noord-Nederland:

- Data uit vragenlijsten over leefstijl, ziekten, stress, etc.
- Lichaamsmaterialen waaronder urine, haar en bloed.
- Metingen waaronder hartfilmpjes en bloeddruk.

Al deze gegevens worden beschikbaar gesteld voor wetenschappelijk onderzoek. Naast de reguliere onderzoeken die eens in de 5 jaar plaatsvinden, wordt aanvullend onderzoek gedaan. In 2017 is volgens planning de tweede onderzoeksronde afgerond. Een mogelijke derde onderzoeksronde begint in 2019.

Het CBS is in 2005 gestart met de uitvoering van het onderzoek **European Union- Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)**¹⁸⁸. Dit onderzoek wordt in opdracht van Eurostat in alle lidstaten van de Europese Unie uitgevoerd. Het voornaamste doel van EU-SILC is het samenstellen van actuele en internationaal vergelijkbare

¹⁸⁶ <https://www.maastrichtcohortstudy.nl/>

¹⁸⁷ <https://www.lifelines.nl/researcher/about-lifelines>

¹⁸⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions--eu-silc-->

gegevens over inkomen, armoede en sociale uitsluiting. EU-SILC is daarmee de opvolger van het European Community Household Panel (ECHP).

EU-SILC is een roterend panelonderzoek. De geselecteerde respondenten en hun huishoudensleden worden na de eerste peiling nog drie jaar lang met tussenpozen van een jaar gevolgd. De cross-sectionele EU-SILC steekproef bevat ieder jaar circa 10 duizend huishoudens. Het microdatabestand bevat alle personen in deze huishoudens.

In 1984 is het Centraal Bureau voor de Statistiek gestart met het **Sociaaleconomisch panelonderzoek (SEP)**¹⁸⁹. Doel van het onderzoek is een samenhangend beeld te geven van de sociaal economische situatie van huishoudens en personen, met name van veranderingen daarin. Daartoe worden circa 5.000 huishoudens in de tijd gevolgd. Met tussenpozen worden alle huishoudleden van 16 jaar of ouder ondervraagd over onderwerpen die betrekking hebben op de sociaaleconomische situatie van het huishouden en van de personen zelf. Afhankelijk van de aard van het onderwerp worden vragen gesteld aan een persoon uit het huishouden (bij voorkeur het hoofd) of aan alle tot het huishouden behorende personen van 16 jaar en ouder. Van alle personen, dus ook van die onder de 16 jaar, worden de belangrijkste persoonsgegevens voor het onderzoek verzameld. In het SEP zijn gegevens opgenomen over demografische kenmerken, opleiding, arbeidssituatie, inkomen, wonen, consumptie, bezit, schuld en welvaartsbeleving.

De **Familie-enquête Nederlandse bevolking (FNB)**¹⁹⁰ is een survey-onderzoek van de sectie Sociologie van de Radboud Universiteit Nijmegen naar de levensloop en leefsituatie van de Nederlandse bevolking. In dit onderzoek komen enerzijds vragen aan de orde over de levensloop op demografisch, sociaaleconomisch en sociaal-cultureel gebied, en anderzijds vragen over de leefstijl, vrijetijdsgedrag, politieke voorkeur, godsdienst, waarden en normen, en sociale participatie. Een belangrijk kenmerk van de familie-enquête is dat naast de primaire respondent en zijn of haar partner ook één van beide ouders, één van de broers of zusters, en één volwassen uit huis wonend kind worden ondervraagd. De primaire respondent en de partner zijn op identieke manier ondervraagd. De ouder, de broer of zus en het kind krijgen een selectie van de vragen die aan respondent en partner zijn gesteld. In totaal is inmiddels gedetailleerde levensloopinformatie over 7564 individuen uit 4235 huishoudens beschikbaar. De vragenlijsten zijn zoveel mogelijk vergelijkbaar over de jaren.

De Familie-enquêtes Nederlandse Bevolking zijn beschikbaar voor secundaire analyse ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek. De FNB's worden gedeponereerd bij DANS. De codeboeken zijn te raadplegen op de website van DANS. Gebruik van de FNB's is in ieder geval in de eerste tien jaar beperkt door onderstaande voorwaarden:

- Er is concrete samenwerking met een of meerdere leden van de Sectie Sociologie van de Radboud Universiteit.
- De secundaire analyses conflicteren niet met lopend onderzoek van de Sectie Sociologie. Een aanvraag voor gebruik dient een analyse-voorstel te bevatten, inclusief een overzicht van de benodigde vragen/variabelen.

Na het tiende jaar zijn de FNB's zonder voorwaarden beschikbaar tenzij gebruik van variabelen conflicteert met lopend of voorgenomen onderzoek. Daarom zijn ook na 10 jaar enkele kenmerken uit de originele dataset niet publiekelijk beschikbaar.

Het **NIDI werk en pensioen panel**¹⁹¹ is een longitudinaal onderzoek naar uitredegedrag van werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam bij diverse werkmaatschappijen en bedrijfsonderdelen van Unilever Nederland BV, VendexKBB (nu Maxeda) en IBM, alsmede personen werkzaam bij de Nederlandse Rijksoverheid. Het onderzoek kent drie meetmomenten. In 2001 werden alle werknemers van 50 jaar en ouder en hun partner (indien van toepassing) benaderd (N=3.900). Het aantal personen dat de vragenlijst retour zond bedroeg 2.406 (respons: 62%). De deelnemers aan dit onderzoek werd gevraagd naar plannen met betrekking tot het tijdstip

¹⁸⁹ https://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Sociaal_economisch_panelonderzoek_SEP

¹⁹⁰ <https://www.ru.nl/sociologie/onderzoek/onderzoeksprojecten/familie-enquete/achtergrond-familie-enquete/>

¹⁹¹ <https://www.nidi.nl/shared/content/output/books/nidi-book-87.pdf>

van pensionering en de gewenste vorm van uittreden. Naast demografische achtergrondinformatie van de werknemer, is informatie verzameld over de werksituatie en de werkbeleving, de gezondheid en de financiële situatie. In 2006 werd een vervolgstudie uitgevoerd onder de deelnemers van het onderzoek in 2001. In totaal werden 2.240 vragenlijsten verzonden. Een aantal deelnemers uit de eerste ronde kon niet meer worden benaderd vanwege bedrijfsovername of overlijden. Het aantal geretourneerde en min of meer volledig ingevulde vragenlijsten bedroeg 1.678 (respons 75%). De deelnemers (én hun partners) uit 2001 en 2006 zijn in 2011 nogmaals benaderd. In totaal werden 1.639 vragenlijsten verzonden. Een aantal deelnemers uit de tweede ronde kon niet meer worden benaderd vanwege overlijden. Het aantal geretourneerde en min of meer volledig ingevulde vragenlijsten bedroeg 1.275 (respons 78%).

De **Nederlandse levensloopstudie (NELLS)**¹⁹² is een panel onderzoek naar de leefsituatie en meningen van mensen tussen de 15 en 45 jaar in Nederland. NELLS probeert aan de hand van longitudinale panel surveys data te genereren en onderzoeken te doen. In 2009 en 2010 deden meer dan 5000 Nederlanders mee aan de eerste ronde van het onderzoek. NELLS is opgezet als een panelonderzoek in drie golven; de eerste golf vond plaats in 2009, de tweede golf in 2013, de derde golf is (nog) niet uitgevoerd. De levensloopstudie is een gezamenlijk project van onderzoekers van de universiteiten van Tilburg, Nijmegen en Amsterdam en wordt grotendeels gefinancierd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Het onderzoek focust zich op drie centrale sociologische thema's: sociale cohesie, normen en waarden en ongelijkheid. Het bevat ook informatie over etnische minderheden in de Nederlandse samenleving. Het databestand is openbaar beschikbaar.

Panteia onderhoudt in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een panel van zelfstandigen zonder personeel. Het **zzp-panel**¹⁹³ geeft inzicht in relevante aspecten rond de bedrijfsvoering en de continuïteit van zzp-ondernemingen. Circa 3.000 zzp'ers worden twee maal per jaar ondervraagd over de persoon en zijn of haar onderneming. Daarnaast is per meting ruimte voor een speciaal onderwerp, zoals netwerken, pensioen, inkomensondersteuning innovatie, motieven en ambities, verzekeringen en werktevredenheid.

De opbouw van het panel bestaat uit een structureel gedeelte, aangevuld met wisselende verdiepingsthema's. De structurele onderwerpen worden periodiek gemeten, zodat de ontwikkeling hiervan in de tijd te volgen is. Bij elke meting van het panel zijn een of enkele verdiepingsthema's opgenomen. Voor deze thema's is telkens een aanvullend blok van samenhangende vragen geformuleerd. In de eerste meting van 2013 is extra ingegaan op het onderwerp opleiding en scholing en zijn ook extra vragen gesteld over innovatie en samenwerking. In de tweede meting is dieper ingegaan op arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van zzp'ers en hun werktevredenheid en functioneren.

De **Netherlands Kinship Panel Study (NKPS) / Familiebanden in Nederland**¹⁹⁴ heeft als doel inzicht te krijgen in de aard en sterkte van familiebanden in Nederland. Er worden vragen gesteld als: Hoe belangrijk is familie eigenlijk nog? Kunnen we terugvallen op onze familie als dat nodig is of juist niet? Zijn we vooral met ons eigen leven bezig ten koste van de aandacht voor onze familieleden? De vragen zijn gesteld aan de geselecteerde respondent ('anchor') en een aantal familieleden ('survey alters'). Naast het hoofdonderzoek onder de Nederlandse bevolking is in de eerste twee golven een afzonderlijk onderzoek gehouden onder een gestratificeerde steekproef van de (op dat moment) vier grootste migrantengroepen in Nederland (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen).

De **Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)**¹⁹⁵ is een multidisciplinair, grensoverschrijdende panel database onder meer dan 120.000 personen in de leeftijd van 50 of ouder. 27 Europese landen en Israël zijn deel van de database. Tot nu toe zijn er 7 golven aan onderzoeken geweest van 2004 tot en met 2017. In al deze golven is informatie verzameld over:

¹⁹² https://www.scp.nl/Onderzoek/Bronnen/Beknopte_onderzoeksbeschrijvingen/Nederlandse_levensloopstudie_NELLS

¹⁹³ <http://ondernemerschap.panteia.nl/main/pressrelease/perid/4754>

¹⁹⁴ <http://www.nkps.nl/NKPSEN/nkps.htm>

¹⁹⁵ <http://www.share-project.org/home0.html>

- Gezondheidsvariabelen (eigen perceptie van de gezondheid, fysieke en cognitieve status, gebruik van gezondheidszorgfaciliteiten, e.d.)
- Psychologische variabelen (welzijn, levensgeluk, e.d.)
- Economische variabelen (werk, inkomen, pensioen, consumptie, e.d.)
- Sociale ondersteuning (familie, sociaal netwerk, e.d.)

De data is gratis beschikbaar voor wetenschappelijke studies.

Een van de golven van SHARE is wellicht interessant. Hierin wordt retrospectief informatie gevraagd over de arbeidsmarktgeschiedenis.¹⁹⁶

4.3 MOGELIJKHEDEN VOOR AANVULLENDE DATA

In geval van de CBS-enquêtes is het in principe mogelijk om extra vragen in te brengen. Daarbij zal door het CBS bekeken worden of de toe te voegen vragen passen binnen de context van de vragenlijst en of er voldoende ruimte is voor extra vragen. Mogelijk zullen bij het toevoegen van extra vragen andere vragen tegelijkertijd verwijderd moeten worden. Dit is het geval bij NEA en ZEA, waarbij er voor veranderingen ook toestemming van TNO en SZW nodig is. Wat betreft de kosten, moet gedacht worden aan zo'n €10.000 tot €20.000 per jaar voor het toevoegen van een set vragen aan een bestaand panel.

De CBS-enquêtes bevatten roterende panels, waarbij personen slechts voor een korte periode (in de EBB bijvoorbeeld 5 kwartalen) bevestigd worden. Deze panels zijn dus niet geschikt om dezelfde personen voor langere tijd te volgen.

Een andere mogelijkheid is om een bestaande panel te benutten voor de start van een nieuw panel, waarin dezelfde personen wel voor langere tijd gevolgd gaan worden. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met uitval.

Mogelijkheden om, in aanvulling op beschikbare data, personen nogmaals te benaderen voor bijvoorbeeld een diepte-interview, zijn ook aanwezig.

Ook binnen het LISS-panel is er – naast de *core study* – ruimte om extra data te verzamelen voor verschillende onderzoeksdoelen.

4.4 PRIVACY BEPERKINGEN

Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de hele Europese Unie (EU). Als gevolg van de AVG zijn er mogelijk enkele beperkingen voor het onderzoek.

Vanuit het reguliere beleidsonderzoeksproces (veelal kwantitatief en/of kwalitatief onderzoek, in de code gedefinieerd als: *statistisch onderzoek*) blijft de 'geest van de in het verleden opgestelde gouden regels voor onderzoek & statistiek en gegevensbescherming' grotendeels van kracht.

Gouden regels uit het verleden waren:

- informeer de respondent over het doel e.d. van het onderzoek;
- verzamel niet meer gegevens dan noodzakelijk voor de uitvoering van het onderzoek;
- extra zorgvuldigheid is geboden bij het verzamelen en verwerken van bijzondere gegevens;
- verwerk gegevens in identificeerbare vorm niet langer dan noodzakelijk voor de uitvoering van het onderzoek, anonimiseer zo snel mogelijk (uiterlijk na 6 maanden);
- rapporteer nooit over individuele respondenten met identificeerbare gegevens tenzij de respondent daarvoor ondubbelzinnige toestemming heeft gegeven;
- neem technische en organisatorische maatregelen ter beveiliging van de verzamelde gegevens;

¹⁹⁶ <http://www.share-project.org/special-data-sets/job-episodes-panel.html>

- houd alle persoonsgegevens die worden verzameld en bewerkt geheim en verstrek persoonsgegevens alleen aan geautoriseerde functionarissen;
- wijs respondent op de mogelijkheid om zijn persoonsgegevens tegen deze vorm van onderzoek te blokkeren;

Aanscherping zit in de volgende onderdelen:

- stel vast – aan het begin van het project – of, en zo ja *welke persoonsgegevens* in het onderzoek zullen moeten worden verzameld (maak verschil tussen statistisch onderzoek en data-analytics);
- bepaal (zo nodig) de *impact op privacy* (privacy impact assessment of data protection impact assessment);
- indien persoonsgegevens van derde(n) verkregen: werk met een *verwerkingsovereenkomst* waarin afspraken zijn vastgelegd tussen bewerk, verantwoordelijke en verstrekker (sommige opdrachtgevers sturen deze nu al mee);
- indien persoonsgegevens door een derde worden verwerkt (bv. enquête): laat die derde een verwerkingsovereenkomst met ons sluiten;
- stel vast de *grondslag* voor de dataverzameling en neem deze op in de verwerkingsovereenkomst;
- voer *ontkoppelingsprocedures* door (one-way-hash technologie) zodat natuurlijke personen niet identificeerbaar zijn, denk ook aan interviewverslagen. Functionarissen van organisaties zijn ook natuurlijke personen;
- zorg er voor dat data niet *herleidbaar*, niet *koppelbaar* (tenzij daar een noodzaak toe bestaat; in dat geval: pseudonimiseer), niet *deduceerbaar* tot een natuurlijke persoon is;
- neem *organisatorische* (welke medewerkers hebben toegang?) en *technische maatregelen* (denk aan: open wifi, drop box, gebruik randapparatuur, wachtwoorden en encryptie) voor beveiliging van de verwerking. Deze maatregelen dienen te worden *getest* en *geëvalueerd* (bijv. door het een onderdeel te maken van ISO-audits);
- houd een *verwerkingsregister* bij van de registraties van persoonsgegevens binnen het bureau;
- richt *rechten voor de respondent* in: mee werken aan inzage, correctie of afscherming of vernietiging (verwijdering) van persoonsgegevens (recht op vergetelheid).

Bovenstaande regels zijn van toepassing indien aanvullende data zelf verzameld worden.

Binnen de CBS-omgeving kunnen in principe alle bestanden gekoppeld worden. Echter, voor het gebruik van sommige CBS-databestanden is extra toestemming nodig van de dataleverancier. Dit is bijvoorbeeld het geval voor gegevens over criminaliteit of medische gegevens. Hierbij moet aangetoond worden dat deze gegevens onmisbaar zijn voor het doel van het onderzoek en dient een wettelijke grondslag aanwezig te zijn. Bij het verkrijgen van toestemming dient rekening gehouden te worden met een mogelijke doorlooptijd.

In geval van de enquêtes, is externe toestemming nodig voor gebruik van:

- ZEA (bij TNO via projectleider bij CBS)
- LISS panel (Centerdata, zelf aanvragen)
- Lifelines (bij gelijknamige organisatie, zelf aanvragen)
- Arbeidsmarktpanel (via CPB, zelf aanvragen)
- SHARE (koppelbare versie in de maak, toestemming via projectleider bij UU)

Interne toestemming is nodig voor gebruik van:

- NEA (bij projectleider CBS)

Het is mogelijk om eigen bestanden te koppelen aan CBS-gegevens, mits de gegevens rechtmatig verkregen zijn en voor zover het gaat om persoonsgegevens, de verstrekking van de gegevens aan het CBS voldoet aan de eisen van de AVG. Het CBS anonimiseert de bestanden en maakt koppeling met CBS-microdata mogelijk.

De uitvoerder van onderzoek met microdata van het CBS dient een instellingsmachtiging te hebben voor gebruik microdata.

5 KENNISBEHOEFTE

Vanuit beleid en uitvoering

5.1 INLEIDING

Op basis van gesprekken met beleidsmakers en uitvoerende professionals op het gebied van kwetsbaarheid (in levensloopperspectief) wordt de behoefte aan kennis op dit gebied in beeld gebracht. Er zijn gesprekken gevoerd met personen die werkzaam zijn bij SZW, UWV, gemeente Rotterdam, Divosa en Toezicht Sociaal Domein (VWS). Bij SZW, UWV, Divosa en Toezicht Sociaal Domein betrof het mensen die bezig zijn met beleid, bij de gemeente Rotterdam waren ook personen aanwezig die in de uitvoering werkzaam zijn.

Doel van deze gesprekken was om na te gaan welke (specifieke) kennisbehoefte er bestaat op het gebied van kwetsbaarheid over de levensloop om effectief beleid te kunnen ontwikkelen en uit te voeren. Welke kennis ontbreekt op dit moment en voor welke beleidsvragen is deze kennis relevant?

De beleidsmakers en uitvoerende professionals geven aan voor verschillende groepen mogelijkheden te zien voor onderzoek op het gebied van kwetsbaarheid in levensloopperspectief. Dit betreft ouderen en/of gepensioneerden, mensen met een beperking, mensen die steeds weer opnieuw in de bijstand of andere uitkeringen komen (b.v. vangnetters), zzp'ers met een laag inkomen, mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond, mensen in de bijstand en werknemers met een laag inkomen. Daarnaast is er interesse in het bestuderen van de langere-termijn gevolgen van een (groot) verlies van banen en van de gevolgen van een wel of niet succesvolle transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt.

5.2 OUDEREN EN/OF GEPENSIONEERDEN

Voor de groep ouderen op de arbeidsmarkt is het van belang dat zij zich blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt (leven lang leren). Vooral op het moment dat ouderen hun baan verliezen, kunnen zij kwetsbaar worden. Hoe effectief zijn de huidige scholingsmiddelen om oudere werkenden te beschermen tegen (langdurige) werkloosheid?

De OECD heeft voor een aantal Europese landen (niet voor Nederland) onderzoek verricht naar de ontwikkeling van ongelijkheid over de levensloop en hoe dit uitpakt voor ouderen/gepensioneerden. Op het moment van pensioen is de ongelijkheid tussen mensen relatief groot. Waar de huidige generatie ouderen in de meeste landen hogere inkomens en lagere armoederisico's ervaren dan voorgaande generaties, zullen de jongere generaties waarschijnlijk opnieuw geconfronteerd worden met hogere ongelijkheid op oudere leeftijd. Ze zullen naar verwachting langer leven, maar hebben minder stabiele arbeidsmarktomstandigheden en meer ongelijkheid in de verdeling van inkomens ervaren. Het is interessant om dit ook voor Nederland uit te zoeken.

5.3 MENSEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

Welke factoren zijn van invloed op arbeidsparticipatie van jonggehandicapten over (een deel van) hun levensloop, en in welke mate? Mogelijke factoren zijn bijvoorbeeld aard en ernst van de beperkingen, evenals persoonlijke factoren zoals geslacht, opleiding, leeftijd en sociale vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken zoals zelfbeeld, zelfstandigheid en motivatie. Ook externe factoren, zoals begeleiding, werkervaring/stages, beschikbaarheid van passend werk, beeldvorming bij werkgevers, samenwerking door ketenpartners en wet- en regelgeving zijn belangrijk om mee te nemen.

Verschillende organisaties houden zich bezig met de begeleiding van mensen met een beperking. Hierbij kan de focus vooral gericht zijn op het krijgen van werk, maar ook een veel breder pallet bestrijken (waarbij gekeken wordt naar meerdere leefgebieden zoals financiën, wet & regelgeving, wonen & leven en vrienden &

relaties). Welke aanpak werkt beter om de kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt voor deze groep te verminderen? Zou dit ook goed kunnen werken voor andere kwetsbare groepen?

5.4 MENSEN DIE AFWISSELEND WEL OF NIET EEN UITKERING HEBBEN

Er is een groep mensen die regelmatig wisselt tussen werk en verschillende uitkeringen (WW, bijstand). Dit zijn vaak mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en/of personen zonder startkwalificatie. Hoe kun je dit patroon doorbreken? Wat is de rol van regelgeving, bijvoorbeeld toeslagen die er voor kunnen zorgen dat werk niet loont?

Een belangrijk aspect bij de groep mensen die dan weer wel en dan weer geen werk hebben, is het voorkomen dat zij na de WW in de bijstand komen. Daarnaast is het belangrijk uit te zoeken welke factoren van invloed zijn op mogelijke progressie in de arbeidsmarktsituatie, zowel tijdelijk als blijvend.

5.5 ZZP'ERS MET EEN LAAG INKOMEN

Van alle werkenden in de leeftijd van 15 tot 75 jaar lopen zzp'ers het grootste risico op armoede. Van hen maakte 9,4 procent in 2016 deel uit van een huishouden met een inkomen onder de lage-inkomensgrens. De groep zzp'ers is overigens zeer divers. Vooral de in deeltijd werkende zzp'ers liepen risico op armoede. Van de zelfstandigen met personeel had 5,2 procent een laag inkomen, bij werknemers was dat 1,7 procent. In totaal liep bijna 3 procent van de krap 7,3 miljoen werkenden tussen de 15 en 75 jaar risico op armoede.¹⁹⁷ Ook voor deze groep is het dus van belang (meer) inzicht te krijgen in de factoren die van invloed zijn op de kwetsbaarheid van personen over hun levensloop. In hoeverre is het lage inkomen een tijdelijke of meer structurele situatie?

5.6 MENSEN MET EEN NIET-WESTERSE MIGRATIEACHTERGROND

Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond hebben vaker een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en in pensionering. De hoogte van de werkloosheid van leden van migrantengroepen wordt sterk beïnvloed door de conjunctuur¹⁹⁸: zit deze tegen, dan stijgt de werkloosheid snel en neemt het verschil met autochtone Nederlanders toe. Trekt de conjunctuur aan, dan nemen de werkloosheidsverschillen af. Hieruit blijkt hoe kwetsbaar de arbeidsmarktpositie is van veel migranten en hun kinderen.

5.7 MENSEN IN DE BIJSTAND

De belangrijkste beleidsvraag voor de gemeente op het gebied van kwetsbaarheid in levensloopperspectief betreft de mensen die in de bijstand zitten. Welke factoren (naast de *usual suspects*, zoals opleiding, leeftijd, tijd in de bijstand) zorgen ervoor dat mensen vanuit de bijstand werk vinden en ook voor langere tijd aan het werk blijven?

Welke rol spelen werkgevers hierin? Wat is de rol van discriminatie of vooroordelen van werkgevers op grond van etniciteit, leeftijd of het feit dat iemand bijstand ontvangt? Wat is het effect van investeringen in personeel? Indruk is dat werkgevers nu – in tijden van krapte op de arbeidsmarkt – meer bereid zijn mensen uit kwetsbare groepen aan te nemen. Maar wat gebeurt er met deze mensen in economisch mindere tijden?

Ook de interactie tussen werknemers en werkgevers wordt gezien als een belangrijke factor aangaande de kans op een succesvolle match op de arbeidsmarkt voor kwetsbare personen. Een deel van deze personen vertoont niet altijd de juiste houding en/of gedrag dat door de werkgever gewenst is. Ook kunnen er culturele barrières voorkomen die een goede verstandhouding tussen werknemer en werkgever in de weg kunnen zitten. Waarom de een wel en de ander niet aan het werk blijft zou voor een deel kunnen komen door de houding van de werkgever ten opzichte van niet-gewenst gedrag.

¹⁹⁷ CBS, Armoede en sociale uitsluiting, 2018.

¹⁹⁸ SCP, Integratie in zicht?, 2016

Wat is de relatie tussen kwetsbaarheid en bijstand? Mensen in de bijstand zijn kwetsbaar. Komt dat omdat mensen die kwetsbaar zijn sneller in de bijstand komen, of leidt bijstand tot kwetsbaarheid?

Wat is een goede aanpak voor mensen met schulden? Moet er eerst iets aan hun schulden gedaan worden, voordat hulp geboden wordt met het zoeken naar werk, of andersom? Of allebei tegelijk? Ook op dit terrein is een langere tijdshorizon gewenst met betrekking tot de gevolgen van een bepaalde aanpak.

Wat is de mate van variatie in kwetsbaarheid? Welke mensen kunnen het redden op de arbeidsmarkt, en voor wie is een beschutte plek een beter alternatief? Juist voor de kwetsbaren is de arbeidsmarkt het 'hardst', veel concurrentie en weinig zekerheid op werk voor langere tijd door tijdelijke contracten.

Het beleid met betrekking tot statushouders verschilt per gemeente. De kansen voor statushouders zijn daarom afhankelijk van de gemeente waarin zij terecht komen. Welk beleid werkt beter om de kwetsbaarheid van statushouders over een langere tijd te verminderen?

5.8 WERKNEMERS MET EEN LAAG INKOMEN

Een van de groepen waarover men meer zou willen weten op dit gebied zijn werkenden met een laag loon, tussen 80 en 120 procent van het wettelijk minimumloon (WML). Dit zijn vaak de personen die in slechtere economische omstandigheden hun baan verliezen. De vraag is wat het effect is van opleiding (meer scholing) op de langere termijn. Kan dit er toe leiden dat (een deel van) deze personen minder kwetsbaar worden voor conjuncturele schokken? Is het beter deze mensen op het moment dat zij werk hebben scholingsmogelijkheden te geven, of juist wanneer zij geen werk hebben? Voor wie werkt dit wel en voor wie niet?

5.9 VERLIES VAN BANEN

Er bestaat behoefte om meer te weten te komen over de gevolgen van een (groot) verlies aan banen in een bepaalde sector, bijvoorbeeld door automatisering. Hoe vergaat het die mensen die hun baan hebben verloren in de daaropvolgende periode of in hun verdere levensloop? Wie vindt wel weer een baan en wie niet?

In feite gaat het hier om de impact van een gebeurtenis (verlies van betaald werk) op het verdere verloop van iemands levensloop, in de context van minder kans op een baan in de sector waarin men heeft gewerkt.

5.10 AANSLUITING ONDERWIJS ARBEIDSMARKT

Op het gebied van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is er ook behoefte om te weten wat het effect is van het ontbreken van deze aansluiting op het verdere verloop, in termen van arbeidsmarktkansen, over de levensloop. Het betreft hier dus de gevolgen van de levenslooptransitie van onderwijs naar arbeidsmarkt op kwetsbaarheid in het resterende deel van de levensloop. Zijn er groepen voor wie het extra van belang is dat deze transitie goed verloopt? Welke factoren zorgen ervoor dat de een daar meer hinder van ondervindt dan de ander?

Mensen met een hoger intelligentieniveau spenderen meer tijd aan opleidingen dan mensen met een lager intelligentieniveau. Is er een manier om dit verschil te verkleinen? Zijn er alternatieve opleidingen voor kwetsbare groepen, die de kwetsbaarheid mogelijk verminderen? In het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs is er bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid om leerlingen in de vorm van nazorg nog twee jaar lang te volgen. Wat is het effect hiervan op de kwetsbaarheid van deze leerlingen, ook op de langere termijn?

5.11 CONCLUSIE

Uit onze gesprekken met beleidsmakers en uitvoerende professionals bleek dat zij geen duidelijk beeld hadden van welke concrete kennis zij op dit gebied missen om beleid effectief uit te kunnen voeren. In zijn algemeenheid is er behoefte aan meer kennis over de werking van beleid om kwetsbaarheid tegen te gaan.

Wat werkt voor wie in welke omstandigheden? Hierbij zijn ook verschillende doelgroepen benoemd en voorbeelden van gebeurtenissen (life events) waarop toekomstig onderzoek zich zou kunnen richten.

Er is dus behoefte aan (levensloop)onderzoek als dat kan bijdragen aan een betere invulling van beleid om kwetsbaarheid tegen te gaan. Als bijvoorbeeld uit onderzoek blijkt dat bepaalde psychologische factoren (mogelijk voor een bepaalde doelgroep en/of in een bepaalde levensfase) een grote invloed hebben op kwetsbaarheid, dan zou beleid meer en/of specifieker kunnen aangrijpen op deze factoren. Dit kan leiden tot bijvoorbeeld gerichtere dienstverlening om mensen naar werk te begeleiden. Daarnaast is er ook behoefte om de kennis die uit levenslooponderzoek volgt onderdeel te maken van het leercurriculum van uitvoerende professionals.

6 MOGELIJKHEDEN VOOR ONDERZOEK

Voorstel levenslooponderzoek

6.1 ALGEMENE LEVENSLIOPANALYSE

Wat ontbreekt is voldoende inzicht in de mate waarin ‘harde’ factoren, ‘zachte’ factoren, duurzaamheid en afhankelijkheid bepalend zijn voor het arbeidsleven. Er zijn in het verleden wel enkele studies geweest die met behulp van econometrisch geschatte transitie modellen voor een fictief cohort levenslopen hebben geconstrueerd waarin een deel van deze factoren zijn meegenomen, maar deze studies hebben enkele belangrijke beperkingen. In de eerste plaats zijn deze studies gebaseerd op longitudinale data die slechts een relatief korte periode beslaan (een jaar of vier, vijf). Dit heeft tot gevolg dat bij de constructie van levenslopen moest worden aangenomen dat het patroon van werken, werkloosheid en inactiviteit (onderscheiden naar uitkeringsperiodes en periodes zonder uitkering) dat werd waargenomen voor bijvoorbeeld de groep van 50 tot 55 jaar in de toekomst ook zou gelden voor jongeren van jongeren van 15 tot 20 jaar die toen net op de arbeidsmarkt waren. De korte dataperiode maakte het ook lastig om afhankelijkheid betrouwbaar te meten. Verder konden alleen enkele ‘harde’ kenmerken meegenomen worden.

Inmiddels zijn er veel betere data. Met behulp van SSB-data kunnen mensen nu over een jaar of zeventien worden gevolgd. Dan moeten er nog steeds veronderstellingen worden gemaakt om volledige levenslopen te construeren, maar het gebruik van deze data zou wel een grote verbetering betekenen. Verder zijn er over meer kenmerken van mensen gegevens bekend (naast leeftijd: geslacht, vooropleiding, herkomst en situatie huishouden). Ook bevatten de bestanden informatie over lonen, arbeidsduren en aard van de baan (in loondienst of zelfstandig), zodat ook het verloop daarvan over de levensloop meegenomen kan worden. Verder zijn er nog bestanden met informatie over schulden.

Bij de constructie van levenslopen op basis van deze data kan rekening worden gehouden met duurzaamheid, afhankelijkheid en ‘toeval’. Er kan op basis van zo’n analyse bepaald worden wat het relatieve belang van deze factoren en persoonskenmerken is op de levensloop. Daarbij kan de levensloop worden gekarakteriseerd aan de hand van maatstaven als: het totale aantal jaren dat men werkt, dat men een uitkering (onderscheiden naar type uitkering) heeft en het aantal jaren dat men geen baan en geen uitkering heeft. Door het construeren van levenslopen voor mensen met verschillende kenmerken kan worden bepaald welke combinaties van kenmerken vooral tot kwetsbaarheid leiden. Verder kan zichtbaar worden in hoeverre kwetsbaarheid samenhangt met levensfase. En via simulaties met en zonder duurzaamheid en afhankelijkheid kan het effect van deze factoren worden vastgesteld. Ten slotte kan de rol van ‘toeval’ zichtbaar worden gemaakt door te bekijken hoe groot de variatie in levenslopen is binnen homogene groepen.

Naarmate de transitie modellen die ten grondslag liggen aan simulaties van levenslopen een langere periode betreffen zal er bij de schatting van de modellen meer rekening moeten worden gehouden met veranderingen in contextuele factoren zoals conjuncturele verschuivingen en institutionele (beleids-)veranderingen. Dit maakt de analyse complexer, maar geeft wel een betere basis voor levensloopsimulaties.

6.1.1 Levensloop naar verleden of toekomst

Levenslopanalyses kunnen zowel betrekking hebben op het verleden als op de toekomst. Een voorbeeld van een levensloop die betrekking heeft op het verleden is een reconstructie van de levensloop van bijvoorbeeld mensen die in de eerste helft van de jaren vijftig zijn geboren. Zo’n constructie is van belang in het kader van de discussie over de verhoging van de AOW-leeftijd, waarin beweringen worden gedaan over hoeveel jaar verschillende groepen tijdens hun leven werken.¹⁹⁹

¹⁹⁹ Zo’n reconstructie van levenslopen uit het verleden is bijvoorbeeld gemaakt in De Koning e.a.

Bij andere levenslopanalyses gaat het juist over levenslopen in de toekomst. Dan gaat het bijvoorbeeld over de vraag hoe vaak mensen in de toekomst tijdens hun arbeidsleven van baan zullen veranderen of werkloos zullen worden. Simulaties hiervan kunnen bijvoorbeeld van belang zijn voor de onderbouwing van maatregelen om bepaalde transities (van baan naar baan en van werkloosheid naar werk) te stimuleren en andere (bijvoorbeeld van werk naar werkloosheid) juist te ontmoedigen. Dit kan bijvoorbeeld een rol spelen bij de onderbouwing van beleid op het gebied van een leven lang leren.

Vooraf bij simulaties naar de toekomst zullen veronderstellingen moeten worden gemaakt over allerlei zaken, zoals veranderingen in economische structuur, veranderingen in instituties en dergelijke. Maar ook met betrekking tot analyses van levenslopen over het verleden zullen veelal veronderstellingen moeten worden gemaakt en wel vanwege databeperkingen.

6.1.2 Uitbreiding van het aantal achtergrondkenmerken

In een analyse zoals beschreven in 6.1 ontbreken kenmerken die van groot belang zouden kunnen zijn voor levenslopen. Dit geldt in de eerste plaats voor psychologische factoren (bijvoorbeeld de zogenoemde 'big five'). Amerikaans onderzoek heeft laten zien dat deze factoren medebepalend zijn voor het succes van mensen in hun leven, ook op de arbeidsmarkt. Verder wijst dit onderzoek uit dat het mogelijk is deze factoren op jonge leeftijd te beïnvloeden. Minder duidelijk is in welke mate deze factoren op latere leeftijd nog veranderd kunnen worden.

Op grond hiervan ligt het voor de hand om in elk geval deze psychologische factoren als kenmerken mee te nemen in simulaties van levenslopen. Eén van de mogelijkheden hiervoor is uitkomsten uit Amerikaans onderzoek te verwerken in de transitie modellen waarmee levenslopen worden gesimuleerd. Daarbij moeten dan wel veronderstellingen worden gemaakt. Maar om dit te kunnen gebruiken voor levenslopanalyse moet men ook weten hoe psychologische kenmerken verdeeld zijn als jongeren van school komen.

Een andere relevante factor die in 6.1 ontbreekt, is opleiding en scholing tijdens het arbeidsleven. Er zijn bronnen die informatie over opleiding en scholing bevatten en koppelbaar zijn met de integrale CBS-bestanden over banen en uitkeringen (zie ook paragraaf 6.4). Maar deze bronnen bevatten geen integrale gegevens. Het is dus niet mogelijk om de integrale data te verrijken met (voldoende) gegevens over opleiding en scholing tijdens het arbeidsleven. Er is onderzoek gedaan naar de invloed van scholing op de herintredingskans van werklozen en op de kans van werkenden om hun baan te behouden. De gevonden effecten zouden in transitie modellen opgenomen kunnen worden. Om dit te kunnen gebruiken in levenslopanalyse zou dan de kans op het volgen van scholing moeten worden gemodelleerd.

Ten slotte noemen we als ontbrekende kenmerken gezondheid en het al dan niet hebben van een beperking. Hierover is veel minder bruikbare informatie beschikbaar om direct te verwerken in transitie modellen.

6.1.3 Partiële analyses

Voor sommige aspecten zijn partiële analyses mogelijk en wellicht ook voldoende. De EBB bevat gegevens over deelname aan scholing bij werkenden, werklozen, arbeidsongeschikten en overigen. Door koppeling met SSB kunnen hiermee enkelvoudige transities worden geanalyseerd. De resultaten daarvan zouden dan verwerkt kunnen worden in de uitgebreidere transitie modellen zoals bedoeld in 6.1. Daarvoor zou ook de kans op deelname aan scholing moeten worden gemodelleerd.

Door koppeling met UWV-bestanden zou ook specifiek gekeken kunnen worden naar de invloed van re-integratiemaatregelen op de herintredingskans en op de kans op recidive. Op deze wijze zou men ook de rol van beleid voor levenslopen kunnen kwantificeren. Om dit in een levenslopanalyse mee te kunnen nemen, moet dan ook de kans op deelname aan re-integratie worden gemodelleerd.

Wat betreft gezondheid zouden verschillende databestanden (bijvoorbeeld Gezondheidsenquête, LISS-panel en/of Lifelines) kunnen worden benut voor enkelvoudige transitie analyses met betrekking tot de invloed van gezondheid op de transities tussen werk, werkloosheid en inactiviteit. Men moet dan ook een model opstellen voor de ontwikkeling van de gezondheid tijdens het arbeidsleven. Waarschijnlijk is deze verweven met de mate waarin men werk heeft. Ook de resultaten hiervan zouden dan in de transitie modellen zoals genoemd in 6.1 verwerkt kunnen worden.

De informatie over psychologische factoren in het LISS-panel zou mogelijk benut kunnen worden om de invloed van karaktereigenschappen (Big Five persoonlijkheidsdimensies) op de transities tussen werk, werkloosheid en inactiviteit te bepalen. Op basis van deze data zou ook de verdeling van karaktereigenschappen over jongeren in de beginsituatie bepaald kunnen worden. Om de resultaten hiervan in de transitie modellen te integreren, moet ook een model opgesteld worden om de ontwikkeling van karaktereigenschappen over de levensloop te bepalen.

Ook voor de invloed van netwerken op de transities tussen werk, werkloosheid en inactiviteit zou het LISS-panel ingezet kunnen worden. Omdat in het LISS-panel informatie over meerdere factoren aanwezig is, zou mogelijk ook informatie over hoe de verschillende factoren elkaar beïnvloeden, meegenomen kunnen worden.

6.2 MEERWAARDE VAN LEVENSLLOOPANALYSES

Als het gaat om kwetsbare groepen zie je nog steeds vaak dat er gekeken wordt naar momentopnames. Men kijkt dan bijvoorbeeld hoeveel procent van de werkenden een flexibel arbeidscontract heeft, hoeveel procent van de mensen in armoede leeft, hoeveel procent van het arbeidsaanbod langdurig werkloos is, e.d. Dit zijn relevante maatstaven, maar zij geven maar een beperkt beeld van kwetsbaarheid. Het is ook of juist van belang om te weten of mensen over een langere periode kwetsbaar blijven. Zijn zij duurzaam op flexibele banen aangewezen, blijft hun inkomenspositie zwak of zijn zij vaak werkloos? En is er tijdens hun levensloop sprake van cumulatie van dergelijke problemen? Om dit na te gaan moeten mensen over een langere tijd worden gevolgd. Om van kwetsbaarheid te spreken is het niet noodzakelijk dat groepen vanaf het begin tot het einde van hun levensloop een sterk verhoogd risico op allerlei problemen hebben. Het kan ook zijn dat een min of meer toevallige gebeurtenis tijdens hun levensloop ertoe leidt dat men vanaf dat moment kwetsbaar wordt. Verder kan de kwetsbaarheid verschillen tussen levensfasen. We zien bijvoorbeeld dat mensen vanaf een bepaalde leeftijd kwetsbaarder worden op de arbeidsmarkt.

6.2.1 Algemene levenslooptanalyses

Om effectief beleid te kunnen voeren om kwetsbaarheid tijdens de levensloop te verminderen is het noodzakelijk om te weten wie er kwetsbaar zijn tijdens de levensloop of tijdens fasen daarbinnen. Momenteel is daar onvoldoende zicht op. Er is wel enig onderzoek naar gedaan, maar daarin is slechts naar enkele kenmerken van mensen gekeken (leeftijd, geslacht en opleiding) en zijn mensen slechts over een korte periode gevolgd (een jaar of vijf). Bovendien is dit onderzoek gedateerd. In nieuw uit te voeren onderzoek zouden vooral meer kenmerken in beschouwing moeten worden genomen. Naast de genoemde kenmerken moet daarbij gedacht worden aan herkomst, leefsituatie (het al dan niet hebben van een partner en kinderen), persoonlijkheidseigenschappen, motivatie, de mate waarin men beschikt over een sociaal netwerk, het al dan niet hebben van een beperking en kenmerken van het ouderlijk milieu. Dit onderzoek zou dan antwoorden kunnen geven op vragen als:

- Welke kenmerken of combinaties van kenmerken leiden tot kwetsbaarheid tijdens de levensloop of bepaalde fasen daarin?
- In welke mate verklaren al deze factoren bij elkaar kwetsbaarheid tijdens de levensloop?

Antwoorden op deze vragen zouden al indicaties kunnen geven van het type beleid dat nodig is om kwetsbaarheid tijdens de levensloop te verminderen. Blijkt bijvoorbeeld dat persoonlijkheid een belangrijke verklaring vormt, dan zou dit aanleiding kunnen zijn voor interventies op jeugdige leeftijd om deze te beïnvloeden. In de Verenigde Staten krijgt dit momenteel veel aandacht.

De genoemde factoren bieden niet zonder meer een verklaring voor kwetsbaarheid. Stel dat (na correctie voor de andere kenmerken) herkomst een zelfstandige rol speelt, dan biedt dit op zichzelf nog geen verklaring. Getracht zou kunnen worden om in bovengenoemde analyse variabelen als taalvaardigheid toe te voegen en na te gaan of daarmee het effect van de variabele herkomst vermindert. Als dit zo is biedt het een handvat voor beleid. Maar een effect van herkomst zou ook te maken kunnen hebben met een algemene (context-)factor als discriminatie door werkgevers. De invloed van deze factor kan niet worden bepaald met behulp van een analyse waarin kwetsbaarheid op basis van gegevens over individuele personen wordt geanalyseerd. Men moet daarvoor te rade gaan bij een ander type onderzoek, bijvoorbeeld experimenteel

onderzoek waarin mensen bij werkgevers solliciteren die dezelfde (harde en zachte) competenties hebben en alleen verschillen in herkomst. Hiernaar is overigens al wel onderzoek gedaan.

Ook voor leeftijd en geslacht geldt dat zij waarschijnlijk ook bij een uitgebreide set van verklarende factoren een zelfstandig effect zullen behouden. En ook hier is dan de vraag wat er achter zit. Ook hier zouden bijvoorbeeld factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt een rol kunnen spelen zoals leeftijdsdiscriminatie en de verhouding tussen productiviteit en arbeidskosten.

Zoals eerder is aangegeven kan de kwetsbaarheid tijdens de levensloop veranderen. Dit kan het gevolg zijn van gebeurtenissen die een langdurige doorwerking hebben. Onder meer valt te denken aan het krijgen van een ernstige ziekte, een ernstig ongeval, een scheiding, het overlijden van de partner of juist het vinden van een partner. In beginsel is het mogelijk om na te gaan in welke mate dergelijke gebeurtenissen de kwetsbaarheid duurzaam beïnvloeden. Is er een ernstig risico op duurzame verstoring van de loopbaan, dan zou dit aanleiding kunnen zijn voor specifiek beleid voor mensen die dit overkomt. Uitkeringsinstanties zouden hier bijvoorbeeld rekening mee kunnen houden.

Zelfbestendigheid van situaties (duurafhankelijkheid) en doorwerking van situaties naar de toekomst (cumulatie) spelen ook een rol. Naarmate mensen langer werkloos zijn, neemt de kans om een baan te vinden af. Iemand die een werkloosheidsperiode heeft gehad kan daardoor een minder succesvol verloop van de verdere loopbaan hebben. Deze verschijnselen kunnen ten dele te maken hebben met veranderingen die werkloosheid te weeg brengt bij de betrokken individuen (bijvoorbeeld vermindering van motivatie en menselijk kapitaal). Uit onderzoek blijkt dat naarmate meer individuele kenmerken van werklozen worden meegenomen de gevonden duurafhankelijkheid kleiner is, maar vaak blijft deze dan nog steeds significant. Mogelijk heeft dit te maken met gedrag van werkgevers die werkloosheid zien als indicatie van een minder goede inzetbaarheid zonder dat dit feitelijk het geval hoeft te zijn.

Het is mogelijk om zichtbaar te maken wat het relatieve belang is van individuele kenmerken, duurafhankelijkheid, cumulatie en toeval op de levensloop, bijvoorbeeld op de totale werkloosheid waar een individu mee te maken krijgt tijdens zijn leven. Dit kan door simulatie van levenslopen met behulp van een transitie-model waarin transities tussen werk, werkloosheid en inactiviteit worden verklaard uit genoemde factoren. Het is van belang hierbij op te merken dat het effect van deze factoren gedeeltelijk de weerslag is van andere factoren die voor individuen als contextfactoren zijn te beschouwen en niet expliciet in het model kunnen worden opgenomen zoals het werkgeversgedrag. Sommige contextfactoren kunnen overigens wel worden meegenomen in een levenslooptanalyse zoals de conjunctuur en ingrijpende veranderingen in de regelgeving.

6.2.2 Specifieke beleidsvragen die levenslooptanalyse vereisen

Analyses van de levensloop of fases daaruit kunnen ook worden uitgevoerd voor specifieke beleidsvragen. Daarvan geven we hieronder enkele voorbeelden.

Voorkoming van recidive bij werkloosheid

Met re-integratiebeleid wordt getracht herintreding van werklozen in betaald werk te bevorderen. Duurzame arbeidsinpassing is noodzakelijk om de kwetsbaarheid te verminderen. Maar de meeste studies kijken alleen naar het effect van re-integratiemaatregelen op de herintreding. Maar omdat het hierbij tegenwoordig vrijwel altijd om banen van korte duur gaat, is de kans groot dat de betrokken personen snel opnieuw werkloos worden. Denkbaar is verder dat maatregelen als scholing die op korte termijn geen of zelfs een negatief effect hebben, juist gunstig uitpakken voor duurzame arbeidsinpassing. Vanuit dit oogpunt is het volgende onderzoek van belang:

- Welke kenmerken zijn bepalend voor langdurige werkloosheid en werkloosheidsrecidive?
- In hoeverre vergroot een werkloosheidsperiode de kans op toekomstige werkloosheid?
- Wat is het effect van verschillende maatregelen op de kans op duurzame arbeidsinpassing vanuit werkloosheid?

Voor dit type onderzoek moeten mensen langdurig worden gevolgd.

Preventie van werkloosheid

Als mensen werkloos worden vermindert dit op zichzelf hun arbeidsmarktkansen. In plaats van re-integratiebeleid om herintreding in betaald werk te bevorderen zou men ook kunnen inzetten op preventieve maatregelen om de kans op kwetsbaarheid te verminderen. Daarbij kan aan twee typen onderzoek worden gedacht:

- Onderzoek naar factoren in de jeugd die de basis leggen voor kwetsbaarheid tijdens het arbeidsleven en naar de effectiviteit van maatregelen tijdens de jeugd om de kwetsbaarheid te verminderen.
- Onderzoek naar factoren die de kans bepalen dat werkenden werkloos worden en vanaf dat moment in een kwetsbare positie komen en naar de effectiviteit van maatregelen (bijvoorbeeld in het kader van het personeelsbeleid of op het gebied van loopbaaninformatie, loopbaanbegeleiding en scholing) om de kans op werkloosheid te verkleinen en in geval van werkloosheid de weerbaarheid te vergroten.

Ook voor dit type onderzoek moeten mensen langdurig worden gevolgd.

Een leven lang leren

Het is aannemelijk dat onder invloed van technologische ontwikkelingen mensen in de toekomst tijdens hun loopbaan verschillende keren mee zullen maken dat het werk dat zij doen ingrijpend van karakter zal veranderen of zelfs zal verdwijnen. Het is ook aannemelijk dat de overheid een belangrijke rol zal moeten spelen in de organisatie en financiering van de loopbaanbegeleiding en financiering van scholingstrajecten om mensen te helpen loopbaantransities te maken. Om indicaties te krijgen van de benodigde middelen en de verdeling hiervan naar type scholing, moet men per sector en beroep indicaties hebben van de omvang en aard van de benodigde transitie tussen beroepen en sectoren. Aannemelijk is dat de rol van de overheid bij een leven lang leren het grootst zal zijn voor mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Daarom zijn juist ook indicaties nodig van de mate waarin deze personen met transitie te maken krijgen en wat er nodig is om het voor deze mensen mogelijk te maken om in een nieuw beroep te starten. Hier gaat het ook om levensloopanalyses, maar dan voor de toekomst en toegespitst op scholingsbeleid om transitie van het ene beroep naar het andere mogelijk te maken. Er is teveel onzekerheid om in dit verband prognoses te maken, maar levenslopen in verschillende scenario's zijn wel denkbaar. Daarbij valt te denken aan verschillen in tempo waarin technische ontwikkelingen zich voordoen en de aard en de mate waarin verschillende beroepsgroepen erdoor worden beïnvloed.

Een uniforme of variërende AOW-leeftijd?

Lager opgeleide mensen beginnen relatief vroeg met werken en hebben een relatief korte (gezonde) levensverwachting. Ze leven vanaf hun AOW-leeftijd aanzienlijk korter dan hoger opgeleiden. Een uniforme AOW-leeftijd pakt daarom voor lager opgeleiden, die veelal tot de meer kwetsbaren op de arbeidsmarkt behoren, ongunstig uit. Verder is een relatief groot deel van de lager opgeleiden niet in staat om tot de AOW-leeftijd aan het werk te blijven. Maar om een compleet beeld te krijgen van de verschillen tussen opleidingscategorieën zijn ook andere aspecten van belang. Gaat het vooral om opleiding of spelen andere kenmerken zoals de zwaarte van het beroep en de kans op arbeidsongeschiktheid ook een significante rol? En hoe zit het met het totale aantal jaren dat men gedurende de levensloop werkt? Daarvoor is niet alleen van belang hoelang men als oudere werknemer doorgaat of door kan gaan met werken maar ook in hoeverre men in eerdere levensfasen werkloos, arbeidsongeschikt of om andere redenen inactief is geweest. Ook geslacht zal hierin waarschijnlijk een rol spelen. Levensloopanalyse kan nader inzicht geven in de vraag hoe de uniforme AOW-leeftijd voor verschillende groepen uitpakt en daarmee ook een betere onderbouwing geven van de vraag of een naar kenmerken variërende AOW-leeftijd beter zou aansluiten op variaties in de duur van het arbeidsleven en de verwachte levensduur. Ook zou levensloopanalyse kunnen helpen om te bepalen of deze variaties kunnen worden opgehangen aan specifieke kenmerken van mensen en/of het specifieke werk wat zij in hun leven verrichten.

6.3 AANVULLENDE DATAVERZAMELING

De meeste kenmerken die in het conceptueel model (zie hoofdstuk 2) staan, kunnen in een algemene levenslooptanalyse meegenomen worden. Voor een aantal kenmerken moet hiervoor een beroep gedaan worden op enquêtes, waarvoor het aantal waarnemingen beperkt is. Dit betekent dat voor deze kenmerken niet voor iedere doelgroep apart de effecten bepaald kunnen worden. In dat geval zou ervoor gekozen kunnen worden gegevens over deze kenmerken voor specifieke doelgroepen te verzamelen met behulp van nieuw uit te zetten enquêtes.

Er zijn echter, voor zover ons bekend, geen gegevens beschikbaar over het doenvermogen van personen. Gegevens hierover kunnen mogelijk verzameld worden door nieuwe vragen toe te voegen aan een bestaand panel of een nieuw panel te starten (mogelijk op basis van een bestaand panel).

6.4 CONCLUSIE

Een algemene levenslooptanalyse kan meer inzicht geven in welke kenmerken of combinaties van kenmerken tot kwetsbaarheid leiden tijdens de levensloop of bepaalde fasen daarin, en in welke mate al deze factoren bij elkaar kwetsbaarheid tijdens de levensloop verklaren. Antwoorden op deze vragen zouden al indicaties kunnen geven van het type beleid dat nodig is om kwetsbaarheid tijdens de levensloop te verminderen.

Deze algemene levenslooptanalyse vormt vervolgens een goede basis voor mogelijke vervolgonderzoeken. Dit kunnen aan de ene kant onderzoeken zijn om de in de algemene levenslooptanalyse gevonden resultaten verder uit te diepen. Een voorbeeld hiervan zijn analyses die de invloed van herkomst op kwetsbaarheid onderzoeken door na te gaan welke rol bijvoorbeeld taalvaardigheid of discriminatie door werkgevers hierin spelen. Aan de andere kant kan gedacht worden aan onderzoeken die zich richten op specifieke beleidsvragen, zoals bijvoorbeeld het voorkomen van recidive bij werkloosheid. Ook voor dit soort onderzoeken kan de algemene levenslooptanalyse de basis vormen van waaruit er een nadere toespitsing plaatsvindt, op basis van fase van de levensloop, de specifieke doelgroep en/of de vorm van kwetsbaarheid.

Omdat het lang kan duren voordat er gebruik gemaakt kan worden van nieuw te verzamelen informatie – vooral omdat gegevens voor levenslooptanalyses doorgaans over meerdere jaren gemeten dienen te worden – en omdat het op dit moment lastig is om precies aan te geven welke informatie belangrijk is om in een algemene levenslooptanalyse of in vervolganalyses mee te nemen, is het beter om eerst een algemene levenslooptanalyse uit te voeren op basis van de nu beschikbare data. Vervolgens kan bekeken worden of aanvullende dataverzameling gewenst is, voor verbetering van de algemene levenslooptanalyse of voor toepassingen in vervolganalyses.

De kosten van een algemene levenslooptanalyse liggen in de orde van grootte van €100.000. De kosten van analyses met betrekking tot verdiepende (verklarende) analyses zullen waarschijnlijk variëren van ca. €10.000 tot €50.000 per analyse. De kosten van analyses met betrekking tot specifieke beleidsvragen schatten wij in op gemiddeld €50.000 per analyse.

7 CONCLUSIE

Beantwoording onderzoeksvragen

Wat is er (nationaal en internationaal gezien) al aan onderzoek gedaan naar de verschillende vormen van kwetsbaarheid vanuit een longitudinaal/loopbaan-perspectief en wat komt hieruit?

Uit de analyse van de literatuur kan geconcludeerd worden dat de levensloop van een persoon wordt beïnvloed door een samenspel van verschillende harde en zachte factoren. Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt kan ontstaan als één of meerdere factoren zwak zijn, bijvoorbeeld de afwezigheid van een sterk sociaal netwerk of een negatieve persoonlijkheid. In hoofdstuk 3 is globaal in kaart gebracht hoe de verschillende kenmerken een effect kunnen hebben op de kwetsbaarheid van een persoon. Hierbij is in enige mate rekening gehouden met de kruiseffecten die bestaan tussen de verschillende kenmerken. Daarnaast bestaat er een padafhankelijkheid. Een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de ene levensfase heeft mogelijk een gevolg in een latere levensfase. De padafhankelijkheid loopt vanaf de vroege kindertijd tot in de pensioenfase. Tijdens de levensloop wordt een persoon geconfronteerd met enkele levenstransities, zoals de transitie van school naar arbeidsmarkt of het krijgen van een kind. In welke mate de transities invloed hebben op kwetsbaarheid, hangt onder meer af van persoonlijke kenmerken.

Naast de persoonlijke, harde en zachte, kenmerken is ook de context een bepalende factor voor de kwetsbaarheid. Enerzijds gaat dit over instituties en beleid. Bijvoorbeeld een uitgebreide welvaartsstaat kan de kwetsbaarheid van een persoon op de arbeidsmarkt aanzienlijk verlagen. Anderzijds gaat context over cultuur en sociale normen. Sociale normen zijn belangrijk voor het handelen van een persoon, en kunnen bijdragen aan een verhoogde of verlaagde kwetsbaarheid, zoals bijvoorbeeld de norm dat vrouwen in deeltijd gaan werken na het krijgen van een kind. Cultuur en beleid zijn bovendien tijdsafhankelijk, waardoor het mogelijk is om over cohorteffecten te spreken bij levenslooponderzoeken.

Een laatste element dat invloed heeft op iemands kwetsbaarheid is toeval. Voorbeelden zijn het failliet gaan van het bedrijf waar iemand werkt, een ongeval of ernstige ziekte, of een ontmoeting met iemand waardoor men aan een baan komt.

Wat zijn de belangrijkste lacunes in de beschikbare kennis?

Veel studies beperken zich tot een deel van de levensloop en/of schatten een effect van een situatie of gebeurtenis in de beginfase van de levensloop op de arbeidsmarktsituatie later in de levensloop op basis van gegevens op twee tijdstipmomenten. Studies die wel (een groot deel van) de volledige levensloop omvatten, betrekken slechts een beperkt aantal (vooral 'harde') kenmerken in de analyse. Wat ontbreekt is voldoende inzicht in de mate waarin 'harde' factoren, 'zachte' factoren, duurzaamheid en padafhankelijkheid bepalend zijn voor het arbeidsleven, en wat de rol is van toeval.

Welke kennisbehoefte is er bij beleidsmakers en uitvoerende professionals op dit gebied om effectief beleid te kunnen ontwikkelen c.q. uit te voeren?

Uit onze gesprekken met beleidsmakers en uitvoerende professionals bleek dat zij geen duidelijk beeld hadden van welke concrete kennis zij op dit gebied missen om beleid effectief uit te kunnen voeren. In zijn algemeenheid is er behoefte aan meer kennis over de werking van beleid om kwetsbaarheid tegen te gaan. Wat werkt voor wie in welke omstandigheden? Hierbij zijn ook verschillende doelgroepen benoemd en voorbeelden van gebeurtenissen (life events) waarop toekomstig onderzoek zich zou kunnen richten.

Er is dus behoefte aan (levensloop)onderzoek als dat kan bijdragen aan een betere invulling van beleid om kwetsbaarheid tegen te gaan. Daarnaast is er ook behoefte om de kennis die uit levenslooponderzoek volgt onderdeel te maken van het leercurriculum van uitvoerende professionals.

Wat zou naar hun oordeel een nieuw onderzoek aan bruikbare informatie opleveren voor beleid?

Bruikbare informatie voor (*evidence based*) beleid op basis van nieuw levenslooponderzoek ligt vooral op het vlak van nieuwe inzichten in het belang van verschillende factoren op kwetsbaarheid, voor specifieke doelgroepen en in bepaalde levensfasen. Deze kennis kan dan gebruikt worden om nieuw beleid te maken of bestaand beleid gericht in te zetten.

Als bijvoorbeeld uit onderzoek blijkt dat bepaalde psychologische factoren (mogelijk voor een bepaalde doelgroep en/of in een bepaalde levensfase) een grote invloed hebben op kwetsbaarheid, dan zou beleid meer en/of specifieker kunnen aangrijpen op deze factoren. Dit kan leiden tot bijvoorbeeld gerichtere dienstverlening om mensen naar werk te begeleiden.

Welke databestanden zijn beschikbaar voor een dergelijk onderzoek?

Met de microdata uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS kunnen individuen maximaal 17 tot 18 jaar worden gevolgd (vanaf 1999). Hierin is in principe de gehele populatie vertegenwoordigd. Op microniveau is een aantal persoonsgegevens beschikbaar, zoals leeftijd, geslacht, herkomst, opleiding (niveau en richting; de vulling hiervan verschilt naar leeftijd) en kenmerken huishouden. Verder bevatten de gegevens baankenmerken (beloning, omvang en aard dienstverband). Belangrijke omissie in deze integrale bestanden is dat gegevens over beroep en arbeidsomstandigheden ontbreken. De integrale CBS-microdata bevatten ook geen informatie over zachte kenmerken.

Gegevens over scholing, beroep, arbeidsomstandigheden en verschillende zachte factoren zijn beschikbaar via enquêtes. De EBB bevat bijvoorbeeld gegevens over deelname aan scholing bij werkenden, werklozen, arbeidsongeschikten en overigen en bevat ook informatie over beroep. De NEA bevat gegevens over arbeidsomstandigheden. UWV-bestanden bevatten informatie over re-integratiemaatregelen. Wat betreft gezondheid zouden verschillende databestanden (bijvoorbeeld Gezondheidsenquête, LISS-panel en/of Lifelines) kunnen worden benut. Het LISS-panel bevat ook informatie over psychologische factoren (de *Big Five* persoonlijkheidsdimensies) en over sociale contacten (netwerken).

Welke aanvullende (kwantitatieve dan wel kwalitatieve) data zijn nodig om het gewenste onderzoek uit te voeren en hoeveel tijd en kosten zouden hiermee gemoeid zijn?

De algemene levenslooplanalyse wordt beoogd zich te baseren op beschikbare data. Hiervoor zijn dus geen aanvullende data nodig.

Ten behoeve van vervolganalyses is mogelijk wel aanvullende data gewenst. Welke data dat zijn, hangt af van de uitkomsten van de algemene levenslooplanalyse en is op dit moment niet te voorzien. Als voorbeeld noemen we analyses die de invloed van herkomst op kwetsbaarheid nader onderzoeken door na te gaan welke rol bijvoorbeeld taalvaardigheid hierin speelt. Gegevens over taalvaardigheid, indien niet beschikbaar, dienen dan aanvullend verzameld te worden. Deze gegevens zouden slechts eenmaal voor een bepaalde groep verzameld kunnen worden, maar omdat taalvaardigheid geen vaststaand gegeven is, is het waarschijnlijk beter om dit voor meerdere jaren te doen. Het zal dus waarschijnlijk een aantal jaar duren voordat de gewenste gegevens beschikbaar zijn. De kosten hiervan liggen in de orde van grootte van enkele tienduizenden euro's.

Welke beperkingen stelt de privacywetgeving aan het verzamelen en gebruiken van data voor dit onderzoek?

Binnen de CBS-omgeving kunnen in principe alle bestanden gekoppeld worden. Echter, voor het gebruik van sommige CBS-databestanden is extra toestemming nodig van de dataleverancier. Dit is bijvoorbeeld het geval voor gegevens over criminaliteit of medische gegevens. Hierbij moet aangetoond worden dat deze gegevens onmisbaar zijn voor het doel van het onderzoek en dient een wettelijke grondslag aanwezig te zijn. Bij het verkrijgen van toestemming dient rekening gehouden te worden met een mogelijke doorlooptijd.

Voor gebruik van enquêtes is ook in sommige gevallen toestemming nodig van de dataleverancier. Dit is bijvoorbeeld het geval voor het LISS panel en Lifelines.

Het is mogelijk om eigen bestanden te koppelen aan CBS-gegevens, mits de gegevens rechtmatig verkregen zijn en voor zover het gaat om persoonsgegevens, de verstrekking van de gegevens aan het CBS voldoet aan de eisen van de AVG. Het CBS anonimiseert de bestanden en maakt koppeling met CBS-microdata mogelijk.

De uitvoerder van onderzoek met microdata van het CBS dient een instellingsmachtiging te hebben voor gebruik microdata.



SEOR BV
Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam

www.seor.nl