

“DRUK OP DE SOCIALE ZEKERHEID”
*PSYCHOLOGISCHE EN SOCIOLOGISCHE FACTOREN ALS
VOORSPELLERS VAN RE-INTEGRATIESUCCES*



TITELPAGINA

Titel van het onderzoeksrapport:

'Druk op de sociale zekerheid: psychologische en sociologische factoren als voorspellers van re-integratiesucces'

Auteur:

Iris Verstegen

Studentnummer:

2093131

Opdrachtgevende organisatie:

Maas groep Venlo BV

Contactpersoon:

Directeur Wim Ambaum

Begeleidend docent:

Kazimier Helfenrath

Instituut en opleiding:

Fontys Hogeschool HRM en Psychologie, Toegepaste Psychologie

Datum van verschijning:

23 december 2011

VOORWOORD

In het kader van mijn opleiding heb ik een onderzoek verricht naar factoren die re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten voorspellen. Het onderzoek is tot stand gekomen na overleg met directeur dhr. Ambaum van Maas groep Venlo BV. Hij wilde graag zien welke factoren vanuit de gedeeltelijk arbeidsgeschikten zorgen voor re-integratiesucces, om na te gaan welke methode zorgt dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten sneller uitstromen naar duurzame arbeid. Het onderzoeksrapport *“Druk op de sociale zekerheid. Psychologische en sociologische factoren als voorspellers van re-integratie”* is het uiteindelijke resultaat van het gehele onderzoek.

Het schrijven van *“Druk op de sociale zekerheid”* was een boeiend, maar soms ook een zwaar proces waarin ik veel geleerd heb. Het was niet gelukt zonder hulp, tips en adviezen van anderen. Om deze reden wil ik graag een aantal mensen bedanken. Allereerst wil ik Wim Ambaum bedanken voor de prettige samenwerking die ik heb mogen ervaren. Met veel toewijding en interesse heeft hij mij geholpen om dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Ik heb met heel veel plezier een heel jaar lang mogen werken bij Maas groep Venlo BV en ik heb daar veel kennis en ervaring op mogen doen. Rob Gubbels (hoofdarbeidsdeskundige UWV), Louk Wiertz, Herman Nieskens en Ai van Bergen (arbeidsdeskundigen UWV) wil ik bedanken voor hun bereidheid en tijd om mee te werken aan de interviews van dit onderzoek. Zonder hen was deze scriptie niet zo goed tot leven gekomen. Ook Barbara Leurs (CareforWomen), Wendy Brauckmann (Loopbaanadvies Venlo), Huub Verheijden (werkcoach Gemeente Venlo) en Piet Dekkers (jobcoach Refrisk B.V.) wil ik heel erg bedanken voor alle tijd en moeite om respondenten voor mijn onderzoek te werven. Zonder hen was er geen onderzoek mogelijk. Ook wil ik Francine Verstegen bedanken voor het aanreiken van relevante informatie voor mijn onderzoek.

Daarnaast wil ik Kazimier Helfenrath bedanken, die als afstudeerdocent veel begeleiding heeft kunnen geven bij dit onderzoek en vaak tijd vrij maakte voor tips en feedback op het onderzoek. Ook Wim van de Riet en Bart Scholtissen wil ik bedanken voor de tips, adviezen en kennisoverdracht op het gebied van statistische vraagstukken en Marijke Bergman als tweede lezer zijnde.

Tot slot bedank ik mijn familie en mijn vriend voor hun steun en begrip tijdens deze scriptieperiode. In het bijzonder wil ik mijn vader Jack Verstegen bedanken, die voor mijn onderzoek, via zijn werk, re-integratiebedrijf Ergon heeft benaderd om meer respondenten voor mijn onderzoek te krijgen.

Ik hoop dat u met veel plezier en interesse mijn onderzoeksrapport mag lezen!

Iris Verstegen

Venlo, 23 december 2011

SAMENVATTING

In dit onderzoek worden de voorspellende factoren van re-integratiesucces in kaart gebracht. De vraagstelling voor dit onderzoek luidt: *‘Welke psychologische en sociologische factoren vanuit de gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben de meest voorspellende waarde voor re-integratiesucces?’*

In het literatuuronderzoek is het multidisciplinaire model van Wanberg, Song & Hough (2002) en de Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991) als uitgangspunt gebruikt om meer inzicht te krijgen. Vervolgens zijn er een viertal expertinterviews met arbeidsdeskundigen gevoerd om de bestaande theorie te bevestigen. Uit de resultaten van de expertinterviews zijn vijf belangrijke voorspellers naar voren gekomen, namelijk (a) het menselijk kapitaal, (b) waargenomen gedragscontrole, (c) werkbetrokkenheid, (d) subjectieve norm, en (e) ‘motivation control skill’. Deze factoren zijn onderzocht bij een groep van 88 gedeeltelijk arbeidsgeschikten, waarvan er 49 werkzaam en 39 werkloos waren, na het volgen van een re-integratietraject. Beiden groepen kregen een vragenlijst die deze factoren ten aanzien van werkzoekgedrag meten, om na te gaan wat de verschillen tussen werkzame en werkloze gedeeltelijk arbeidsgeschikten met re-integratiesucces was. Uit de resultaten van het kwantitatief onderzoek blijkt dat het menselijk kapitaal een belangrijke voorspellende factor is voor re-integratiesucces. Dit houdt in dat personen die denken dat ze genoeg kennis en ervaring hebben voor een baan, een grotere kans hebben om werkzaam te zijn. In tegenstelling tot de verwachting zijn waargenomen gedragscontrole, werkbetrokkenheid, subjectieve norm en ‘motivation control skill’ niet naar voren gekomen als voorspellers.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Samenvatting	4
1. Inleiding	6
2. Theoretisch kader	8
2.1 Re-integratie	8
2.2 Arbeidsgehandicapt en/of gedeeltelijk arbeids(on)geschikt	9
2.3 Welke psychologische en sociologische factoren hebben een voorspellende waarde op re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten?	10
2.3.1 Model van Wanberg	14
2.3.2 Theorie van Gepland Gedrag	17
2.4 Conclusie theoretisch kader	21
3. Methode	22
3.1 Deelonderzoek 1: interviews	22
3.1.1 Deelnemers	22
3.1.2 Materialen	22
3.1.3 Procedure	23
3.2 Deelonderzoek 2: vragenlijst	23
3.2.1 Deelnemers	23
3.2.2 Materialen	25
3.2.3 Procedure	27
3.3 Hypothesen	28
	29
4. Resultaten	
4.1 Resultaten kwalitatief vooronderzoek	29
4.1.1 Psychologische factoren	29
4.1.2 Sociologische factoren	32
4.1.3 Overige factoren	35
4.2 Deelconclusie	37
4.3 Resultaten kwantitatief onderzoek	38
5. Conclusie en discussie	40
5.1 Conclusie	40
5.2 Discussie en aanbevelingen	41
5.2.1 Beperkingen onderzoek	42
5.2.2 Afname veldonderzoek	43
5.2.3 Aanbevelingen	44
6. Literatuurlijst	45
7. Bijlagen	48
7.1 Lijst van definities	48
7.2 Topiclijst expertinterviews	51
7.3 Transcripten en gespreksverslagen	53
7.4 Ordening labels interviews	64
7.5 Kernthema's interviews	65
7.6 E-mail naar respondenten	66
7.7 Vragenlijst	67
7.8 Analyseplan	73
7.9 Authenticiteitverklaring	75

1. INLEIDING

Tegenwoordig lukt het werklozen moeilijk om aan het werk te komen. Dit blijkt uit de ‘Factsheet Re-integratie 2011-2012’ van de Raad voor Werk en Inkomen. De oorzaken hiervoor zijn de economische crisis en het huidige kabinetsbeleid. Door de bezuinigingen is er steeds minder geld voor re-integratie voor werklozen, waardoor zij vooral op zichzelf zijn aangewezen bij het vinden van een nieuwe baan. Terwijl het aantal werkzoekenden stijgt door de crisis, slinkt het budget voor WW’ers bijstandgerechtigden en arbeidsongeschikten de komende jaren van 5,5 miljard in 2010 tot 3 miljard in 2015.

De ‘grijze druk’ op de sociale zekerheid wordt duidelijker waarneembaar bij de arbeidsongeschiktheidszekeringen. De WIA is een uitkering voor gedeeltelijk of geheel arbeidsongeschikten. Dit zijn mensen die wegens een beperking of ziekte niet meer in staat zijn om met gangbare arbeid hetzelfde te verdienen als gezonde personen met dezelfde opleiding en ervaring (De kleine gids voor de sociale zekerheid, 2010). Ouderen hebben vaker een arbeidsbeperking dan jongeren en door de toename van het aantal ouderen in de werkende beroepsbevolking, zal ook het aantal ouderen in de WIA stijgen (Kenniscentrum UWV, 2011). De toenemende arbeidsparticipatie van ouderen heeft nog een extra effect. In de korte periode dat de WIA in werking is, blijkt dat de aanvraagkans voor ouderen harder is gestegen dan voor de jongere leeftijdsgroepen. Deze stijging is bovendien bij vrouwen groter dan bij mannen. Dit betekent dat de druk op de WIA extra groot wordt door de vergrijzing: de WIA-kans is bij ouderen al hoger dan bij jongeren, maar die WIA-kans neemt ook nog eens toe, omdat relatief meer ouderen dan voorheen langdurig ziek zijn. Deze hogere WIA-kans kan het gevolg zijn van de economische crisis of van een veranderende samenstelling van de populatie werkende ouderen waarbij ook relatief minder fitte ouderen langer doorwerken (Kenniscentrum UWV, 2011).

Ahmed Aboutaleb, van 2007 tot 2008 Staatssecretaris van Sociale Zaken is van mening dat re-integratieprojecten die niet leiden tot een baan, evengoed wat opleveren. De sociale activering is volgens Aboutaleb ook veel waard. ‘Het gaat ook om de maatschappelijke opbrengsten zoals minder isolement of minder criminaliteit’, aldus de staatssecretaris. De re-integratieprojecten kosten de overheid miljarden euro’s. De exacte kosten die hiermee gepaard gaan, zijn niet bekend. Kamerlid Eddy van Hijum vindt dat er een einde moet komen aan het subsidiëren van ongerichte en uitzichtloze re-integratietrajecten (Dijkman, 2008).

Het terugkeren naar de arbeidsmarkt is van belang voor zowel re-integratiebedrijven, zoals Maas groep Venlo BV, het UWV, de maatschappij als de gedeeltelijk arbeidsgeschikten zelf. De gevolgen van werkloosheid bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten, is dat de kosten voor de uitkeringen toenemen, omdat er meer arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden verstrekt. Het absolute hoogtepunt werd bereikt in januari 2002, toen 993 duizend arbeidsongeschiktheidsuitkeringen werden verstrekt. Deze uitkeringen zijn langzaam en zeker afgenomen tot 828 duizend in juli 2010. Vanaf juli 2010 is er weer een lichte stijging waargenomen. De overheid heeft relatief hoge uitgaven aan ziekte en arbeidsongeschiktheid. In vergelijking met andere landen, telt Nederland een hoog aantal arbeidsongeschikten (CBS, 2010).

Het mag duidelijk zijn dat de maatschappij erbij gebaat is dat zo veel mogelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk gaan. Voor re-integratiebedrijven is het van belang dat zij zoveel mogelijk mensen kunnen uitplaatsen. Zij verdienen immers geld aan het uitplaatsen van mensen naar werk. Het verlies van werk is voor werklozen een stressvolle ervaring die reacties als angst, depressie en een verminderde lichamelijke gezondheid oproept. Werklozen melden meer ziektes en gezondheidsklachten en hebben meer kans om risicogedragingen als alcohol te gebruiken (McKee, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Uit onderzoek is gebleken dat (weer) gaan werken een gezondheidsbevorderende factor is (Nijhuis & van Lierop, 2003).

Vanwege het belang van uitstroom naar duurzaam werk, wil Maas groep Venlo BV inzicht krijgen in de psychologische en sociologische factoren die de re-integratie kunnen belemmeren of zelfs doen mislukken. Belangrijk hierbij is dat Maas groep Venlo BV deze signalen snel kan oppikken en hierop adequaat kan reageren. Dit onderzoek is relevant voor Maas groep Venlo BV, omdat zij zich wil blijven ontwikkelen en verbeteren in de re-integratiebranche, waarbij het belangrijk is om zich op unieke wijze te kunnen profileren t.o.v. andere re-integratiebedrijven. Tevens streven zij naar een zo hoog mogelijk uitplaatsingspercentage van cliënten.

In dit onderzoek worden daarom de psychologische en sociologische factoren onderzocht die een voorspellende waarde hebben op het re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is Maas groep Venlo BV informeren over de belangrijkste psychologische en sociologische factoren die van voorspellende waarde zijn op re-integratiesucces en uiteindelijk een advies te geven hoe men waar mogelijk gericht kan werken aan het bevorderen van deze factoren en zodoende kunnen meer gedeeltelijk arbeidsgeschikten succesvol terugkeren naar de arbeidsmarkt. De hoofdvraag voor dit onderzoek luidt als volgt:

Welke psychologische en sociologische factoren vanuit de gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben de meest voorspellende waarde voor re-integratiesucces?

De volgende deelvragen worden beantwoord door middel van literatuur:

- ❖ Wat wordt verstaan onder re-integratie?
- ❖ Wanneer is iemand gedeeltelijk arbeids(on)geschikt?

De volgende deelvragen worden aan de hand van literatuur, kwalitatief en kwantitatief onderzoek beantwoord:

- ❖ Wat zijn de kenmerken van de onderzochte groep gedeeltelijk arbeidsgeschikten?
- ❖ Welke psychologische en sociologische factoren hebben een voorspellende waarde op het re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten?

2. THEORETISCH KADER

In dit onderzoek staat de verklaring van succesfactoren van re-integratie door psychologische en sociologische factoren voorop. Als uitgangspunt wordt het model van Wanberg, Song en Hough (2002) en de Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991) gebruikt om meer inzicht te krijgen in voorspellers van re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Alvorens een literatuuroverzicht te geven over psychologische en sociologische factoren als voorspellende waarden van re-integratiesucces, zal eerst kort worden ingegaan op het begrip re-integratie en gedeeltelijk arbeidsgeschikten om zodoende een compleet beeld te geven van de onderzoeksgroep. In paragraaf 2.3, 2.4 en 2.5 wordt ingegaan op factoren van re-integratiesucces met daarbij als uitgangspunt het model van Wanberg, Song en Hough (2002) en de Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991). In paragraaf 2.6 volgt tot slot een conclusie van het theoretisch kader.

2.1 Re-integratie

Re-integratie betekent 'weer aan het werk gaan'. Het RWI verstaat onder re-integratie:

Het proces dat leidt tot realisatie of herstel van (een optimale) arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot eigen of ander werk'. Onder re-integratie wordt dus nadrukkelijk terugkeer naar regulier betaald werk verstaan, waarbij onderscheid kan worden gemaakt tussen wel of geen gesubsidieerde arbeid, aard van het werk, enz.

Men kan re-integreren na of tijdens een periode van ziekte of arbeidsgeschiktheid. Mensen met een ziekte of structureel functionele beperking (arbeidshandicap) ondervinden vaak problemen met regulier betaald werken of het vinden van regulier betaald werk (Kenniscentrum UWV, 2011). Er zijn verschillende wettelijke regelingen en organisaties die mensen met een structurele functionele beperking daarbij ondersteunen, zoals regelingen om de re-integratie van mensen met een ziekte of beperking te bevorderen. Denk aan voorzieningen voor werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van aanpassingen op de werkplek en financiële regelingen voor werkgevers die de drempel kunnen verlagen om iemand met een ziekte of beperking in dienst te nemen. Met de invoering van de WIA, begin 2006, is er ook een nieuw begrip ingevoerd: 'een persoon met structurele functionele beperkingen'. Hiermee wordt iemand bedoeld, waarvan het UWV heeft vastgesteld dat hij of zij bepaalde beperkingen in relatie tot werk heeft. Tot 2006 werden deze mensen aangeduid met het woord 'arbeidsgehandicapte'. Dit woord wordt officieel niet meer gebruikt.

Iemand beschikt volgens het UWV over structurele functionele beperkingen als één van de volgende situaties van toepassing is (a) de betrokkene ontvangt een uitkering op grond van de WIA (WGA), WAO, WAZ, Wajong of Ziektewet (ZW), en (b) de betrokkene heeft volgens het UWV een structureel functionele beperking (SFB)

2.2 Arbeidsgehandicapt en/of gedeeltelijk arbeids(on)geschikt

De Wet op de Re-integratie Arbeidsgehandicapten (nader genoemd Wet REA) is met ingang van 29 december 2005 ingetrokken. Daarmee is ook het begrip ‘arbeidsgehandicapt’ komen te vervallen. Het doel van deze wet was het stimuleren van werkgevers om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen of te houden. Arbeidsgehandicapten waren personen die door ziekte of beperkingen belemmeringen ervaren bij het verkrijgen of verrichten van arbeid (Noordam, 2006). Personen met een ‘REA-status’ vielen onder de doelgroep van de Wet REA, maar ook van de premiekorting op de WW en WAO, de no-riskpolis, het persoonsgebonden re-integratiebudget en de IRO (Smitskam & De Vos, 2006). De Wet REA is met de komst van de Wet WIA ingetrokken. De meeste onderwerpen van de Wet REA worden nu geregeld in de Wet WIA, de WAO en de Wajong. Deze wet is ingevoerd om greep te krijgen op het hardnekkige probleem van de hoge aantallen arbeidsongeschikten met een WAO-uitkering. De WIA geeft werknemers die na een wachttijd van 104 weken nog minstens 35% arbeidsongeschikt zijn, recht op een uitkering. De wet is ingevoerd met als doel mensen te stimuleren naar vermogen te werken (De kleine gids voor de Nederlandse sociale zekerheid, 2010).

De Wet WIA onderscheidt personen met een arbeidsbeperking in twee groepen. Daar waar de WAO zich richtte op alle arbeidsongeschikten in de zin van deze wet, kent de Wet WIA twee arbeidsongeschiktheidsregimes (Klosse & Noordam, 2010). Het eerste regime is bestemd voor personen met een ‘structurele functionele beperking’. Als dit duurzaam is, dan is hij of zij volledige arbeidsongeschikt. Hierbij wordt aangenomen dat zij geen noemenswaardige arbeidsmogelijkheden hebben. De inkomensbescherming staat bij deze mensen voorop. De Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) voorziet hierin. De tweede groep heeft nog wel resterende arbeidsmogelijkheden. Het vinden van werk staat bij deze groep centraal. Inkomensbescherming is met het oog hierop zo vorm gegeven dat werken altijd lonender is dan niet werken. In de Wet WIA is dit nader uitgewerkt in de Werkhervattingregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) (Klosse & Noordam, 2010).

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte is iemand bij wie is vastgesteld dat hij door een ziekte of handicap niet meer in staat is om met gangbare arbeid hetzelfde te verdienen als gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring gewoonlijk verdienen. Daarbij gaat het om algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer met zijn beperkingen nog in staat is. Als het verschil tussen het gewoonlijk verdiende loon (het maatmanloon) en het loon dat de verzekerde nog kan verdienen (de resterende verdien capaciteit) ten minste 35% is, dan bestaat er recht op een WIA-uitkering. De verzekeringsarts gaat na welke beperkingen iemand door zijn ziekte of handicap heeft ten aanzien van werk. Daarbij maakt de verzekeringsarts gebruik van wetenschappelijke inzichten die zijn neergelegd in protocollen en wordt onderzocht of de medische situatie duurzaam is (De kleine gids voor de sociale zekerheid, 2010). Ook mensen die een WIA-uitkering hebben en mensen aan wie een voorziening is toegekend die hen helpt om (weer of beter) te kunnen werken, worden als gedeeltelijk arbeidsongeschikte aangemerkt. Personen die wel een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening) maar geen werk op grond van deze wet hebben, worden eveneens gedeeltelijk arbeidsongeschikte genoemd. Nadat de uitkering is ingetrokken of de voorziening is beëindigd, wordt iemand nog vijf jaar als arbeidsongeschikt beschouwd (NBC Werkwijzer, 2004).

Mensen die arbeidsongeschikt zijn, kunnen verschillende achtergronden hebben. Het gaat om personen die als gevolg van ziekte of gebrek verminderde kansen op de arbeidsmarkt hebben. Naast mensen met een uitkering op grond van ZW, WAO, WAZ, Wajong of Wet WIA, rekenen we ook andere personen als gedeeltelijk arbeidsgeschikt, zoals (a) personen met een structurele functionele beperking, (b) werkzoekenden die een indicatie voor WSW hebben, (c) werknemers die na twee jaar arbeidsongeschiktheid, minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en die bij een nieuwe werkgever in dienst treden, (d) degenen die vallen tot 29 december 2005 arbeidsgehandicapt en de zin van de Wet REA waren, en (e) degenen die vallen onder de doelgroep van gemeenten en volgens het protocol van CWI en VNG een structurele functionele beperking hebben (Smitskam & De Vos, 2006).

2.3 Welke psychologische en sociologische factoren hebben een voorspellende waarde op re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten?

Het model van Wanberg, Song en Hough (2002), nader genoemd als model van Wanberg, is een breed omvattend model wat zich richt op drie dimensies die re-integratiesucces voorspellen, namelijk het economische, psychologische en het sociologische veld. Factoren als de vraag naar personeel op de arbeidsmarkt, het menselijk kapitaal (zoals het hebben van bepaalde vaardigheden, ervaring en karaktereigenschappen) en het hebben van netwerken staan in dit model centraal. Ook de economische behoefte van mensen om te werken, zoekintensiteit, het ervaren van beperkingen en discriminatie tegen de werkzoekende zouden re-integratiesucces kunnen beïnvloeden en zijn in dit model meegenomen. Het economische, psychologische en het sociologische veld zijn voortgekomen uit een literatuuronderzoek die Wanberg, Song en Hough hebben uitgevoerd (2002). Zij vonden dat de economische literatuur de neiging heeft om zich te richten op economische voorspellers van re-integratiesucces, bijvoorbeeld de arbeidsmarkt (Mcfadyen & Thomas, 1997). De sociologische literatuur heeft wat overlap met de economische literatuur, maar neigt zich vooral te richten op demografische variabelen, discriminatie, arbeidsmobiliteit en sociale netwerken (Potts, 2005). De psychologische literatuur heeft de neiging zich vooral te richten op de percepties van werkzoekenden, persoonlijkheid en zelfgerapporteerd gedrag als voorspellers van re-integratiesucces (Kanfer,

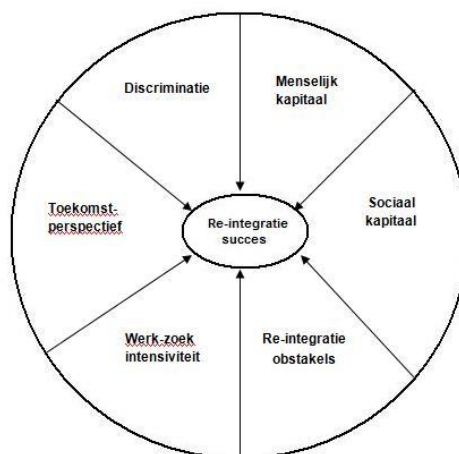
Wanberg & Kantrowitz, 2001; Meyers & Houssemand, 2008; Saks, 2005;). De laatstgenoemde onderzoeken richten zich vooral op de zoekintensiteit en niet op de kwaliteit van de re-integratie. Wanberg, Song en Hough (2002) vonden geen eerdere studies die zich focusten op een combinatie van deze drie velden, waardoor zij een multidisciplinair model hebben ontwikkeld die zich focust op de combinatie van deze velden. Onderdelen die in het model van Wanberg zijn opgenomen, zoals het menselijk kapitaal en het sociaal kapitaal, komen ook terug in het onderzoek van Fugate, Kinicki en Ashforth (2004). Het model dat zij ontwikkeld hebben, is vergelijkbaar met het model van Wanberg (2002), omdat zij zich ook richten op meerdere factoren die re-integratiesucces kunnen voorspellen.

Het onderzoek van Fugate et al. (2004) richt zich op dimensies als: de werkidentiteit, het persoonlijk aanpassingsvermogen en het sociaal en menselijk kapitaal. Zij onderzoeken of deze dimensies noodzakelijk zijn voor de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, zie Figuur 1. Deze dimensies komen veel overeen met de factoren die Wanberg, Song en Hough (2002) hebben onderzocht. Het persoonlijk aanpassingsvermogen heeft bijvoorbeeld veel overlap met de persoonlijkheidskenmerken die in het model van Wanberg (2002) worden behandeld. Het persoonlijk aanpassingsvermogen wordt gekenmerkt

door factoren als: optimisme, de wil om te leren, openheid, interne locus of control en waargenomen gedragscontrole. Een nadeel van het onderzoek van Fugate, Kinicki en Ashforth (2004) is dat het zich niet richt op re-integratie. Een ander nadeel is dat het onderzoek een literatuuronderzoek betreft. Hoewel dit onderzoek (Fugate et al. 2004) veel overlap heeft met het model van Wanberg, is het niet bekend wat deze onderzoekers vinden van het model van Wanberg.

Er zijn geen andere vergelijkbare modellen gevonden die overeenkomen met het model van Wanberg. Het is ook niet bekend wat andere onderzoekers van het model van Wanberg vinden. Het voordeel van het model van Wanberg is dat het breed omvattend is en vele factoren opneemt die re-integratie kunnen voorspellen. Een nadeel van het Wanberg model is dat niet onderbouwd wordt, waarom bepaalde factoren onder het psychologische en sociologische veld vallen. In dit rapport worden nog meer psychologische factoren, zoals attitude, subjectieve norm en waargenomen gedragscontrole beschreven die invloed hebben op de re-integratie, maar die niet zijn meegenomen in het model van Wanberg (Van Hooft et al. 2003; De Rijk et al. 2002; Van Ryn et al. 1992. Enkele factoren die het model van Wanberg onderzoekt worden niet uitgebreid getoetst onder de onderzoeksgroep. Om bijvoorbeeld de variabele ‘netwerken’ te onderzoeken, gebruiken ze slechts twee items in hun vragenlijst. Een ander nadeel van het model van Wanberg is dat het model slechts summier rekening houdt met arbeidsongeschiktheid. Uit de steekproefbeschrijving blijkt dat het model voornamelijk gericht is op alle werklozen (Wanberg et al. 2002). Er is in de vragenlijst slechts één vraag die zich richt op psychische en/of fysieke beperkingen. Desondanks is de vragenlijst wel zo opgesteld dat iedere werkloze, waaronder ook gedeeltelijk arbeidsgeschikten, de vragenlijst kan invullen.

Dit model is gekozen voor het onderzoek, omdat dit een uniek model is die breed omvattend is en die gericht is op re-integratiesucces. Het sociologische veld bestaat uit het sociodemografische variabelen, sociaal kapitaal en discriminatie. Het psychologische veld bestaat uit het menselijk kapitaal, werkzoekintensiviteit en toekomstperspectief. Het model van Wanberg (2002) is in onderstaand figuur weergegeven.

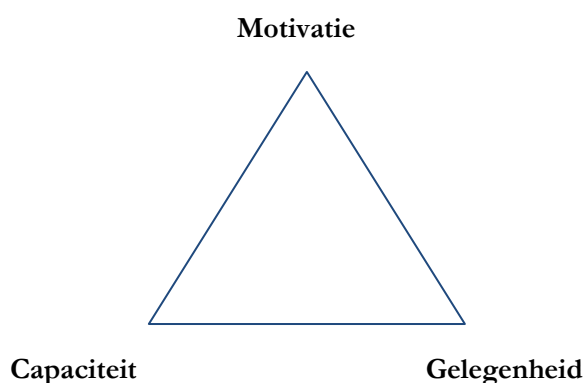


Figuur 1. Multidisciplinair model met factoren als voorspellers van re-integratiesucces. Figuur is aangepast t.o.v. oorspronkelijk figuur (Wanberg et al. 2002)

Wegens de nadelen van het Wanberg model is er gekozen om ook de Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991) in het onderzoek op te nemen. In deze theorie staat de attitude, subjectieve norm en waargenomen gedragscontrole centraal.

De Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991) is een model die gaat over het voorspellen van gedrag. Een voordeel van de Theorie van Gepland Gedrag is dat het vaak gebruikt is in onderzoeken om het werk-zoekgedrag van werklozen te voorspellen (Van Hooft et al. 2003; De Rijk et al. 2002; Van Ryn et al. 1992). Werk-zoekgedrag, ook wel zoekintentie genoemd, vormt een belangrijke factor voor het vinden van nieuw werk (Vinokur & Schul, 2002). De Theorie van Gepland Gedrag heeft zijn waarde bewezen bij het voorspellen van een hele reeks verschillende gedragingen, zoals blijkt in een aantal reviews (Ajzen, 1991; Armitage & Conner, 2001; Sutton, 1998). Voor dit onderzoek is het relevant om te onderzoeken of de Theorie van Gepland Gedrag ook factoren bevat die een voorspellende waarde hebben op het re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Andere modellen die gedrag voorspellen en/of verklaren zijn het Triademodel en het ASE-model model. Het Triademodel van Poiesz (1991) verklaart, beïnvloedt en voorspelt het gedrag. Het model gaat uit van drie vaste, noodzakelijke oorzaken van het gekozen gedrag: motivatie, capaciteit en gelegenheid, zie figuur 2. Het Triademodel wordt veel gebruikt bij consumentengedrag en marketing (Poiesz, 1993). Poiesz (1993) heeft het model gebruikt om reclameboodschappen te onderzoeken. Echter, het model is niet bekend bij onderzoeken naar het voorspellen van re-integratiesucces. Een nadeel van dit model is dat het zich voornamelijk richt op gedragsverandering.



Figuur 2. Triademodel

Een ander model dat veel gebruikt wordt om gedragsveranderingen te voorspellen of te verklaren is het ASE-model van De Vries (1993). Het ASE-model wordt in Nederland regelmatig gebruikt voor de ontwikkeling van interventies om gezond gedrag te bevorderen, bijvoorbeeld onderzoeken naar rookgedrag (de Vries et al. 2002; Bolman & de Vries, 1998). Dit integrale model is deels gebaseerd op de Theorie van Gepland Gedrag. Het ASE-model richt zich op drie determinanten, namelijk attitude, sociale invloed en eigen-effectiviteitsverwachting. Hoewel deze modellen veel overlap met elkaar hebben, wordt het ASE-model nauwelijks gebruikt om werk-zoekgedrag te voorspellen. Een voordeel van het ASE-model is dat de sociale invloed in een breder context wordt gezien, dan de subjectieve norm van de Theorie van Gepland Gedrag. Bij subjectieve norm gaat het om de opvattingen en waargenomen normen van belangrijke anderen waardoor iemand zich laat beïnvloeden (Brug, 2007).

Het ASE-model onderscheidt drie soorten sociale invloeden: subjectieve normen, sociale steun of sociale druk en *modelling* of voorbeeldgedrag (Brug, 2007). Sociale steun verwijst naar steun die voortvloeit uit de sociale omgeving, waarbij de steun zowel emotioneel, praktisch als materieel kan zijn. Sociale druk treedt bijvoorbeeld op wanneer iemand door zijn vrienden wordt aangespoord om te roken of een drankje te nemen. De term ‘sociale’ druk wordt meestal gebruikt als er sprake is van een negatieve invloed op je gedrag. Terwijl ‘sociale’ steun meestal verwijst naar een positieve invloed op je gedrag. Bij *modelling* of voorbeeldgedrag gaat het om het leren door het observeren van andermans gedrag (Brug, 2007).

Een ander verschil met de Theorie van Gepland Gedrag is dat er in het ASE-model gesproken wordt over ‘eigen-effectiviteitsverwachting’ en niet over ‘waargenomen gedragscontrole’. Dit is echter alleen een verschil in benaming. De eigen-effectiviteitsverwachting staat voor de verwachting die mensen hebben over hun eigen vermogen een bepaald gedrag te kunnen uitvoeren, oftewel acht men zichzelf in staat om het desbetreffende gedrag uit te voeren (Brug, 2007). Er is nauwelijks verschil in inhoud tussen de begrippen (Brug, Assema & Lechner, 2007). In het onderzoek heeft de Theorie van Gepland Gedrag toch de voorkeur, omdat deze vaker is onderzocht in combinatie met werk-zoekgedrag en re-integratiesucces. De subjectieve norm zal in dit onderzoek meer uitgebreid worden met sociale invloeden, zoals: sociale steun en sociale druk.

Er zijn vele psychologische en sociologische factoren die van invloed zijn op het re-integratiesucces van werkzoekenden. Dit blijkt uit onderzoeken van onder meer Wanberg et al. (2002), de Rijk et al. (2002), Van Hooft et al. (2003), Van Ryn et al. (1992), Meyers en Houssemand, (2008). Deze onderzoeken richtten zich veelal op een groot aantal psychologische en/of sociologische factoren. Het onderzoek van Meyers en Houssemand (2008) richt zich bijvoorbeeld op ‘sociaal-professionele’ variabelen als: leven met een partner, kinderen hebben, leningen terugbetalen, maar ook leeftijd, geslacht en afkomst. Tevens richten zij zich op psychologische variabelen als: zelfvertrouwen, persoonlijkheid, zelfperceptie, mentale steun, geestelijke gezondheid en meer.

Sommige onderzoeken maken juist gebruik van theoretische modellen die het gedrag voorspellen en/of verklaren, zoals van Hooft et al. (2003) en van Ryn et al. (1992). Deze onderzoeken maken gebruik van de Theorie van Gepland Gedrag. Zij richten zich op factoren als attitude, subjectieve norm en waargenomen gedragscontrole. Andere onderzoeken richten zich slechts op één factor of enkele factoren. De onderzoeken van Hergenrather, Turner, Rhodes & Barlow (2008) en Greenfield (2009) richten zich alleen op eigen effectiviteit en werk-zoekgedrag.

Het model van Wanberg zal nu eerst worden beschreven, vervolgens komt de Theorie van Gepland Gedrag aan bod.

2.4 Model van Wanberg

Zoals eerder benoemd, is in het model van Wanberg, onder andere het menselijk kapitaal, het sociaal kapitaal, persoonlijkheidskenmerken en competenties opgenomen.

2.4.1 Het menselijk kapitaal

Het menselijk kapitaal is het persoonlijk kapitaal wat men door de jaren heen opbouwt en bestaat uit het hebben van vaardigheden, ervaring, persoonlijkheidskenmerken en andere individuele karaktertrekken die een individu waardevol voor een organisatie maakt (Fitz-enz, 2000). Competenties die mensen kunnen bezitten vallen ook hieronder. Deze persoonsgebonden factoren kunnen worden onderverdeeld in sociaal- demografische kenmerken en persoonlijkheidskenmerken.

Sociaal-demografische kenmerken

Leeftijd, geslacht en opleidingsniveau hebben een grote invloed op de re-integratiekans. Jonge mensen hebben tot hun 35^e jaar meer kans op blijvende arbeidsre-integratie dan oudere mensen (Schaufeli & Bakker, 2007). Gemiddeld genomen worden ouderen in Nederland minder snel aangenomen voor een baan dan werkzoekenden van middelbare of jonge leeftijd. Dat is een van de redenen voor de lage arbeidsparticipatie van ouderen. Niet alleen zijn in de huidige situatie veel ouderen werkloos, maar hun werkloosheid duurt ook vaak lang. De kansen op werkherhervatting na werkloosheid zijn voor ouderen dus lager dan voor jongere werkzoekenden (UWV WERKbedrijf, 2010).

Oudere mensen hebben vaker een slechtere gezondheid en beschikken niet over de juiste vaardigheden om een baan te zoeken. Dit heeft invloed op hun intentie om een baan te zoeken. Ouderen die langere tijd werkloos zijn geweest zijn minder gemotiveerd in hun werk-zoekgedrag (Sverko, Galic, Sersic & Galesic, 2007).

De gemiddelde oudere werknemer blijkt een ander beeld te hebben dan de werkgever over de kwaliteiten die nodig zijn voor het dagelijks functioneren. Oudere werknemers benadrukken vooral ‘zachte’ kenmerken waardoor zij in het voordeel zouden zijn, als loyaliteit, betrouwbaarheid en sociale vaardigheden. Daarentegen leggen werkgevers vooral de nadruk op hardere kwaliteiten die nodig zijn voor goed functioneren, waaronder flexibiliteit, mentale en fysieke belastbaarheid en vaardigheden in de omgang met technologie. Dat wil zeggen dat werkgevers de positieve voor(oor)delen van oudere werknemers wel erkennen, maar hier weinig belang aan hechten bij het aannemen van nieuw personeel (Dalen, Henkens & Schippers, 2009).

Oudere werkzoekenden hebben vaak een ongunstige visie op terugkeer naar de arbeidsmarkt, terwijl jongere werkzoekenden een stuk positiever zijn (Kenniscentrum UWV, 2011). De oorzaak van een ongunstige visie op terugkeer naar de arbeidsmarkt kan verschillende oorzaken hebben. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met een laag zelfvertrouwen, een slechte gezondheidsbeleving, of weinig steun vanuit de sociale omgeving, maar het zou ook te maken kunnen hebben met weinig kennis en ervaring met sollicitatiemethoden of met de hoge leeftijd. Over het algemeen blijkt dat de kans op een re-integratie kleiner wordt naarmate de werknemer ouder wordt (Schaufeli & Bakker, 2007).

Uit onderzoek van de Rijk, van Lierop, Janssen en Nijhuis (2002) blijkt dat vrouwen nagenoeg even vaak werk proberen te hervatten als mannen, maar dat de sociale omgeving (partner, relevante anderen, bedrijfsarts, huisarts, het bedrijf) in vergelijking met mannelijke werknemers minder stimulerend is om het werk te hervatten. Mannen zijn bij werkloosheid vaker geneigd om een baan te zoeken dan vrouwen. Zij volgen de traditionele rol van kostwinner.

Opleiding is een van de belangrijke voorspellers van re-integratiesucces (Kanfer et al. 2001). Mensen met een ziekte of een beperking die een hogere opleiding hebben genoten, hebben aanzienlijk meer kans op een duurzame werkhervatting. Een hogere afgeronde opleiding is vaak zelfs een vereiste voor een duurzame werkhervatting van werknemers met een chronische aandoening of een arbeidsongeschiktheidsverleden. Hoger opgeleide mensen hebben vaak meer vertrouwen in hun eigen capaciteiten en hun vooruitzichten voor een succesvolle re-integratie, hetgeen hun zoekintentie voor werk vergroot en verbeterd.

Persoonlijkheidskenmerken

Wanberg et al. (2000) heeft in een studie de Big Five karaktertrekken onderzocht in relatie tot werk-zoekgedrag en de duur van werkloosheid. Zij vonden dat openheid, extraversie en consciëntieusheid de beste voorspellers waren van werk-zoekgedrag. Openheid voor ervaring verwijst naar nieuwsgierigheid en het zoeken en waarderen van nieuwe ervaringen en ideeën. Personen die laag scoren op openheid worden gekenmerkt als conventionele, onartistiek en star in belangen (Gelissen & De Graaf, 2006). Open personen vertonen meer flexibiliteit wanneer ze geconfronteerd worden met uitdagingen in onzekere situaties. Openheid bevordert een positieve houding ten opzichte van (individuele) veranderingen op het werk (Miller, Johnson, & Grau geciteerd in Fugate et al. 2004).

Wanberg & Banas (geciteerd in Fugate et al. 2004) vonden in hun studie dat acceptatie van veranderingen positief geassocieerd wordt met werktevredenheid en negatief met werkirritatie en intenties om te stoppen. Open mensen zien een verandering ook vaker als een uitdaging in plaats van een bedreiging en ze staan meer open voor nieuwe technologieën en processen (McCartt & Rohrbaugh, 1995).

Extraversie is een karakterkenmerk waarbij een persoon sociaal, assertief, actief en optimistisch is (Gelissen et al. 2005). Extraverte mensen zijn proactief in het contact maken met andere mensen. Personen die hoog scoren op extraversie zullen sneller sociale steun zoeken bij anderen (Wanberg et al. 2001). Zij zijn ook veel actiever met netwerken dan introverte mensen (Van Dam & Menting, 2011). Uit diverse onderzoeken (Meyers et al. 2008; Kanfer et al. 2001; Van Dam et al. 2011) blijkt dat extraversie constant als voorspeller van werk-zoekgedrag wordt gezien en dat extraversie een positieve relatie laat zien met motieven om werk te zoeken.

Consciëntieusheid is de enige significante negatieve voorspeller voor de duur van werkloosheid. Dit betekent dat personen met een hoog niveau van consciëntieusheid sneller zullen re-integreren. Mensen met een hoog niveau van consciëntieusheid zijn betrouwbaar (bv. verantwoordelijk, georganiseerd, efficiënt) en hebben een grote wil om te presteren (hoge prestatie oriëntatie en volharding; Goldberg, 1990, aangehaald in Wanberg et al. 2002). Personen met hoge scores op zorgvuldigheid, presenteren zichzelf aan werkgevers als betrouwbaar en gemotiveerd door middel van referenties, sollicitatiebrieven of voorbeelden die ze in gesprekken aangeven.

Samengevat zullen werklozen die openstaan voor een uitdaging, meer extravert en consciëntieus zijn, sneller een baan vinden.

Competenties

De term competenties krijgt veel aandacht op het terrein van Human Resource Management (HRM). Hoewel deze term tegenwoordig erg populair is, is het lang niet altijd duidelijk wat de term precies inhoudt. Competenties kunnen ook wel omschreven worden als: 'de eigenschappen, kenmerken, vaardigheden en de karaktertrekken die iemand nodig heeft om goed te kunnen presteren in een bepaald type werksituatie' (Kochanski, 1996). Volgens Van Hoekstra en Van Sluijs (2003) bestaan een competentie uit twee hoofdbestanddelen: expertise en gedragsrepertoire. Expertise kan ook wel worden gedefinieerd als het ter beschikking hebben van kennis, ervaring en inzicht die vereist of nuttig zijn met betrekking tot een bepaalde taak of probleem. Terwijl gedragsrepertoire verwijst naar het beschikbaar hebben van gedrag/houding, aandacht en emotie die vereist of nuttig zijn gegeven de wisselende context of situatie waarin een taak moet worden verricht. De arbeidsmarkt wordt complexer. Zij verandert in toenemende mate naar een competentie-markt (Van Hoekstra et al. 2003). Niet alleen kennis en ervaring zijn een voldoende voorwaarde, maar vaardigheden en gedragskenmerken worden eveneens belangrijker naast de functie-inhoud (Praktijkgids arbeidsrecht, 2010). Men kan nog zo goed zoeken naar een baan, maar de presentatie moet ook juist zijn. Werkgevers zoeken mensen die consciëntieus zijn, maar men moet dit tevens laten zien in het sollicitatiegesprek (Kanfer et al. 2001).

Naast het hebben van de juiste competenties waarnaar werkgevers op zoek zijn, is de presentatie naar de werkgever ook belangrijk. Een persoon die zorgvuldig CV's en sollicitatiebrieven schrijft en zich goed kan presenteren in een sollicitatiegesprek zal sneller worden aangenomen, dan iemand die beschikt over weinig communicatievaardigheden (Wanberg et al. 2002). Tevens zorgen non-verbale vaardigheden, zoals oogcontact maken en af en toe lachen voor positievere sollicitatie uitkomsten (Howard & Ferris, 1996).

2.4.2 Sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal, in de context van werk, kan worden gedefinieerd als het hebben van een sociaal netwerk (bv. vrienden, familieleden, kennissen) dat een werkzoekende kan beïnvloeden door het verstrekken van informatie en het helpen bij het zoeken naar werkmogelijkheden (Wanberg et al. 2002). Netwerken zijn van invloed op het vinden van werk en kan het re-integratieproces versnellen (Sprengers, Tazelaar & Flap, 1988). Hoewel het hebben van netwerken voornamelijk is onderzocht onder werklozen, zou dit eveneens belangrijk kunnen zijn voor mensen die vanwege een gezondheidsproblematiek niet in staat zijn hun huidige functie te behouden en aangepast werk zoeken bij de eigen of een nieuwe werkgever. Feedback uit de omgeving kan het zoeken naar een baan veranderen in een bepaalde richting of intensiteit (Kanfer et al. 2001). Vooral de 'zwakke banden', waarbij het gaat om het hebben van vage contacten en kennissen leiden tot het sneller vinden van een baan. Verre kennissen kunnen je introduceren in nieuwe werelden, wat leidt tot meer en nieuwe informatie. Het hebben van veel en verschillende contacten is vooral gunstig als de arbeidsmarkt krap is. Uit onderzoek is gebleken dat mensen met meer sociaal kapitaal sneller re-integreren, maar dit hoeft niet altijd te leiden tot een kwalitatief goede re-integratie (Sprengers et al. 1988).

Naast het hebben van netwerken zou ook specifieke steun, bijvoorbeeld van de partner, voor re-integratie zeer waardevol kunnen zijn. Naar verwachting kan het de motivatie vergroten om weer deel te nemen aan het arbeidsproces (Meyers et al, 2008). Sociale steun die gegeven wordt door een partner, familie, vrienden of anderen, is vaak onderzocht in relatie met werkloosheid, omdat het bekend is dat banen vaak worden gevonden door netwerken (Wanberg et al. 2000). Deze studies laten vaker een link zien tussen sociale steun en de mentale gezondheid, dan sociale steun en re-integratie. Uit het onderzoek van Kanfer et al. (2001) is gebleken dat sociale steun een relatie heeft met het werkzoekgedrag, maar niet met de duur van de werkloosheid.

2.4.3 Toekomstperspectief

Een belangrijke factor, die nog nauwelijks wordt herkend in de literatuur, is de mate waarin werkzoekenden duidelijke doelen hebben en een helder idee hebben van het type werk, baan of carrière dat gewenst is (Wanberg et al. 2002). De onzekerheid die personen voelen als zij geen helder beeld hebben van hun doelen, kan een gebrek zijn aan zelfinzicht (weinig besef van interesses, waarden en doelen in relatie tot werk), gebrek aan informatie over werkvelden en mogelijkheden, psychologische conflicten (bv. conflict tussen doelen en privéleven), of de moeite om besluiten en keuzes te maken (Callanan & Greenhaus, 1990). Personen die niet weten in welk werk zij geïnteresseerd zijn of zij die een carrièreswitch overwegen, hebben langer nodig om werk te vinden. Werkzoekenden met minder duidelijke doelen zullen bij een re-integratie het werk minder bevredigend vinden. Zonder een duidelijk doel, zullen zij eerder geneigd zijn om de eerste aangeboden baan te accepteren of banen te accepteren die niet aan hun interesses voldoen (Wanberg et al. 2002).

2.4.4 Discriminatie

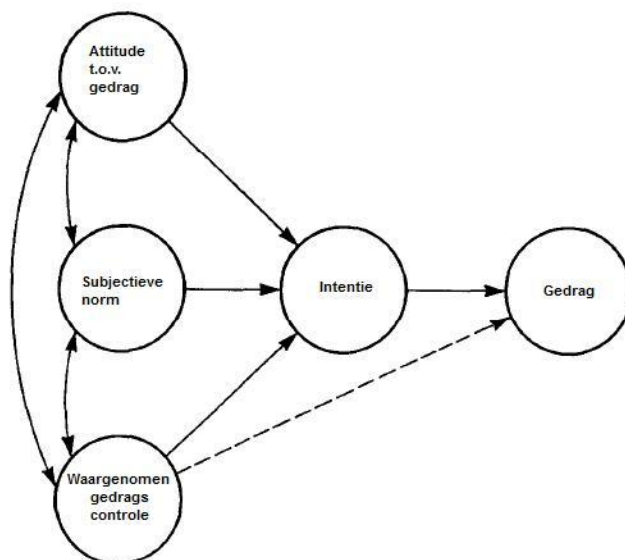
De laatste factor die meegenomen wordt uit het model van Wanberg et al. (2002) is discriminatie tegen de werkzoekende op basis van niet-werk gerelateerde factoren. Factoren als leeftijd, geslacht, ras, beperking en seksuele voorkeur, kunnen het re-integratiesucces belemmeren. In studies is het moeilijk om aan te geven of werkzoekenden worden gediscrimineerd. Ook al zouden resultaten een relatie laten zien tussen deze factoren (bv. leeftijd, geslacht, ras etc.) en re-integratiesucces, dan hoeft een mislukte re-integratie niet altijd te wijten zijn aan discriminatie (Wanberg et al. 2002).

2.5 Theorie van Gepland Gedrag

De werk-zoekintentie kan worden gezien als een onderdeel van de Theorie van Gepland Gedrag (Ajzen, 1991). Werk-zoekintentie verwijst naar de plannen die mensen hebben op het gebied van het zoeken naar werk. Dat wil zeggen, de geplande hoeveelheid tijd die mensen willen besteden aan activiteiten zoals het zoeken van personeelsadvertenties, netwerken, uitzendbureaus zoeken en sollicitatiebrieven schrijven (Van Hooft & Ottervanger, 2007). Vanuit de Theorie van Gepland Gedrag is intentie de beste voorspeller van daadwerkelijk gedrag. De intentie om werk te zoeken wordt voorspeld door 1. de attitude die iemand heeft ten opzichte van bepaald gedrag. De attitude wordt gevormd door kennis, ervaring en voorbeelden van anderen. 2. de subjectieve norm. Hiermee wordt verwezen naar opvattingen en waargenomen normen van belangrijke anderen met betrekking tot het bepaalde gedrag

en de mate waarin iemand geneigd is zich te laten beïnvloeden door deze opvattingen. 3. waargenomen gedragscontrole. Dit verwijst naar de inschatting van de eigen mogelijkheden en vaardigheden om het gedrag te kunnen uitvoeren. Volgens dit model bepalen de attitude, de subjectieve norm en de waargenomen gedragscontrole de intentie oftewel motivatie om te re-integreren op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek wordt naast de subjectieve norm, eveneens gesproken over sociale invloed. Er zijn meer sociale invloeden dan subjectieve normen alleen, zoals sociale steun of sociale druk en voorbeeldgedrag (Brug et al. 2007). Het model van de Theorie van Gepland Gedrag (Ajzen, 1991) is in figuur 3 weergegeven.

Wanneer men het gevoel heeft controle te hebben over de uitkomsten van de eigen prestatie, dan wordt de waarschijnlijkheid verhoogd dat men bepaald gedrag (langer) zal uitvoeren en is de kwaliteit van de prestaties beter (Vinokur & Van Ryn, 1992). De re-integratiekans wordt sterk bepaald door zoekgedrag. Mensen die weinig tijd besteden aan het zoeken naar een baan, zullen minder snel een baan vinden. Onder zoekgedrag wordt verstaan: de hoeveelheid tijd die iemand besteed of van plan is te besteden aan werk. Zoekgedrag kan verschillende werk-zoekactiviteiten omvatten, zoals het zoeken via de krant, internet, uitzendbureau, UWV Werkbedrijf of open sollicitaties. Actief zoekgedrag blijkt geen garantie, maar wel een belangrijke voorwaarde te zijn voor uitstroom naar werk. Als mensen aan actief zoekgedrag geen positieve uitkomst toekennen (' ik heb toch geen kans op werk'), dan houden zij er een negatieve attitude op na. Wanneer actief zoekgedrag niet direct gewenst is (bijvoorbeeld doordat men in een 'uitkeringsbuurt' woont), zullen zij een negatieve subjectieve norm erop na houden. De intentie dat zij dan daadwerkelijk het zoekgedrag gaan vertonen, is in dat geval klein (Tijken, 2008).



Figuur 3. De Theorie van Gepland Gedrag (Ajzen, 1991)

2.5.1 Attitude

Het begrip ‘attitude’ is een van oorsprong Engelse term voor de houding die mensen hebben ten aanzien van bepaalde onderwerpen (Brug, 2007). Zo kan iemand juist een positieve of negatieve houding hebben ten opzichte van werken. Attitudes over gedragingen worden mede gevormd door eerdere leerervaringen (Brug, 2007). De attitude wordt gevormd door drie componenten: affectieve, cognitieve (kennis) en het conatieve (tot actie overgaan) component. Zo kan een attitude ten aanzien van werken gebaseerd zijn op cognitieve opvattingen (‘ik kan de rekeningen betalen als ik werk’), alsook op meer affectieve beliefs (‘werken geeft mij energie’).

Werkbetrokkenheid zou gezien kunnen worden als een onderdeel van de attitude die men heeft ten opzichte van het hebben van werk. Met werkbetrokkenheid wordt bedoeld de hoeveelheid waarde die men hecht aan het hebben van werk. (Wanberg et al. 1999). Onderzoek van Vinokur en Caplan (1987) en Wanberg Kanfer en Rotundo (1999) toont aan dat mensen die veel waarde hechten aan het hebben van werk harder zoeken naar een baan. Een verhoogde zoekintentie gaat gepaard met een sneller re-integratieproces (Wanberg et al. 2002; Wanberg et al. 1999; Kanfer et al. 2001). Uit verschillende studies is gebleken dat mannen in het algemeen meer betrokken zijn met werk dan vrouwen (Nordenmark, 1999; De Rijk et al. 2002). Mannen hebben meer moeite om zich te aan te passen als ze werkloos zijn, dan vrouwen. Deze resultaten zijn te verklaren door het feit dat vrouwen vaak minder gekwalificeerde banen hebben en tegenwoordig nog steeds vaak de verantwoording nemen voor de huishouding.

Een ander aspect van attitude is de houding ten opzichte van arbeid. De houding wordt bijvoorbeeld gekenmerkt door de wensen en eisen die men stelt aan een baan of functie. Er is een verschil tussen iemand die op zoek is naar de ideale baan en iemand die bereid is om daar concessies over te doen. De mate waarin iemand bereid is om zich aan te passen en zijn eigen ambities te temperen, wordt ‘acceptatiebereidheid’ genoemd (Sverko et al. 2007). Het blijkt dat de acceptatiebereidheid bij ouderen vaak lager is. Zij zijn bijvoorbeeld minder bereid om de volgende aspecten te accepteren: moeilijker werk dan gewend, een voltijdse baan, een tijdelijk contract, een langere reistijd, werk buiten hun eigen vakgebied, ander werk dan gewenst en variabele of afwijkende werktijden (waaronder ploegendiensten). Oudere werkhervatters zijn echter wel vaker bereid dan jongere werkzoekenden om werk onder het niveau of ander werk dan gewenst te accepteren (Kenniscentrum UWV, 2011). De acceptatiebereid kan een invloed hebben op de werkhervatting bij mensen die een arbeidshandicap of arbeidsongeschiktheid hebben. Men kan een beperking hebben gekregen, waardoor men gedwongen wordt om zich flexibeler op te stellen tegenover ander werk.

De attitude ten opzichte van niet werken kan eveneens een belemmering vormen. Mensen die het minder nadelig vinden om niet te werken en een minder positieve werkatteitude hebben, vergroten het risico op langdurige werkloosheid (Kenniscentrum UWV, 2011).

2.5.2 Subjectieve norm en sociale invloed

Onder subjectieve norm worden de gepercipieerde verwachtingen van belangrijke anderen verstaan; bijvoorbeeld ‘mijn partner vindt het belangrijk dat ik werk zoek’ (Ajzen, 1991).

De sociale invloed verwijst naar de ontvangen steun, zowel praktische (advies) als emotionele (empathie, troost, vertrouwen) steun, verstrekt door anderen bij het omgaan met stressvolle gebeurtenissen. Het is een waardevolle hulp die de motivatie van een werkloze kan versterken in het zoeken naar een baan (Sverko et al. 2007).

Er is weinig bekend over het effect dat de privéomgeving kan hebben op werkhervatting bij langdurig verzuim. De schaarse onderzoeksgegevens wijzen erop dat in de beleving van het ziek thuis zijn bij vrouwen het belang van praktische steun voorop staat, terwijl voor mannen de emotionele steun en de sfeer thuis het belangrijkste zijn (De Rijk et al. 2002). Verdonk (2001, aangehaald in Van Rijk et al. 2002) concludeerden op basis van literatuurstudie dat vrouwelijke werknemers in het algemeen minder ondersteuning ontvangen van de partner dan mannelijke werknemers, hetgeen het gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico van vrouwen zou kunnen verhogen (Verdonk, 2001; aangehaald in Van Rijk et al. 2002).

2.5.3 Waargenomen gedragscontrole

De waargenomen gedragscontrole beïnvloedt het gedrag indirect (door intentie) en direct. Degenen die een sterk gevoel van waargenomen gedragscontrole hebben in een bepaalde situatie, zullen al hun aandacht en inspanning besteden aan de eisen van die situatie, zij hebben meer zelfvertrouwen, en wanneer zij worden geconfronteerd met obstakels en moeilijke situaties, zullen zij langer aanhouden (Moynihan, Roehling, LePine & Bosswell, 2003). De motivatie om te re-integreren is sterk afhankelijk van de inschatting van de eigen re-integratiekans. Personen die denken dat ze weinig kans maken op de arbeidsmarkt, zullen minder gemotiveerd zijn (Schaufeli, et al. 2007). De wijze waarop iemand omgaat met zijn beperkingen, geleerd heeft deze te accepteren en zijn resterende mogelijkheden te benutten en de vaardigheid heeft om hierover met werkgever en collega's te communiceren, zal een grotere kans hebben op re-integreren (Nijhuis et al. 2002).

Er zal sneller naar werk gezocht worden als men vertrouwen heeft in de eigen capaciteiten. De zoekintentie naar werk blijft eerder stabiel als men een hoger niveau heeft van waargenomen gedragscontrole dan anderen. Bij waargenomen gedragscontrole gaat het om de perceptie over gedragscontrole ('Ben ik in staat om een goede sollicitatiebrief te schrijven?') en de verwachtingen ('Ben ik in staat om een nieuwe baan te vinden als ik dat wil?') die iemand heeft (Van Hooft, 2004). Werkzoekenden met een hoog (zelf) vertrouwen in hun eigen capaciteiten, hebben vaker sollicitatiegesprekken. Zij zijn tevens beter in het voeren van sollicitatiegesprekken en dit leidt weer in een groter (zelf)vertrouwen in hun prestaties (Moynihan et al. 2003).

Belemmerende factoren in de re-integratie verwijzen naar situationele kenmerken van de omgeving of van de werkzoekende die werkhervatting kunnen belemmeren. Het hebben van een beperking, ziekte of opvoedingsproblemen met kinderen thuis, kunnen een obstakel zijn. Ook beperkingen die een re-integrant zichzelf aanpraat (bv. 'het zal moeilijk worden om een baan te vinden met het salaris wat ik wil' of 'de uren die ik kan werken komen weinig overeen met de uren die werkgevers wensen'), kunnen een

belemmering vormen (Warren, 1997). De gezondheidsbeleving is hierbij van belang. Mensen die zich te ziek voelen om te werken, zullen minder snel het werk hervatten. Belangrijk is dat het hier gaat om de perceptie van de werkzoekende en niet om het medisch oordeel van bijvoorbeeld een verzekeringsarts. Hoe zeker iemand zichzelf inschat, hoe kleiner de kans op het vinden van een baan binnen twaalf maanden (Kenniscentrum UWV, 2011).

2.6 Conclusie theoretisch kader

Het hoofdstuk begon met een uitleg over re-integratie en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Vervolgens zijn de factoren besproken, die een invloed hebben op re-integratiesucces. Hierbij werd als uitgangspunt het model van Wanberg, Song en Hough (2002) en de Theorie van Gepland Gedrag van Ajzen (1991) gebruikt.

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat alle factoren een zekere invloed hebben op re-integratiesucces, maar het is nog onduidelijk in welke mate de factoren een voorspellende waarde hebben. De factoren zullen worden onderzocht aan de hand van expertinterviews met arbeidsdeskundigen om na te gaan welke factoren vanuit de visie en ervaring van arbeidsdeskundigen het meest van doorslag zijn op re-integratiesucces. De factoren die hier uit komen, zullen dan gebruikt worden voor de vragenlijst van het kwantitatief onderzoek. Met dit onderzoek kan gemeten worden welke factoren het meest een voorspellende waarde hebben op re-integratiesucces. In de hiernavolgende tabel 2.1 wordt een overzicht gegeven waarvoor in de literatuur aanwijzingen werden gevonden voor voorspellende factoren van re-integratiesucces.

Tabel 2.1

Overzicht van alle factoren die een voorspellende waarde hebben op re-integratiesucces

Model van Wanberg		De theorie van Gepland Gedrag	
Categorie	Factor	Categorie	Factor
<i>Menselijk kapitaal</i>	Sociaaldemografische kenmerken	<i>Attitude</i>	Werk-zoekintentie
	Persoonlijkheidskenmerken		Werkbetrokkenheid
	Competenties		Houding t.o.v. werk Acceptatiebereidheid
<i>Sociaal kapitaal</i>	Netwerken	<i>Subjectieve norm/ sociale invloed</i>	Gepercipieerde verwachtingen belangrijke anderen
	Sociale steun		Sociale steun
<i>Overige factoren</i>	Toekomstperspectief	<i>Waargenomen gedragscontrole</i>	Vertrouwen in eigen capaciteiten
	Discriminatie		

3. METHODE

Het onderzoek naar de factoren die een voorspellende waarde hebben op het re-integratiesucces van gedeeltelijk arbeidsgeschikten is zowel explorerend als toetsend van aard. De hoofdvraag voor dit onderzoek luidt:

‘Welke psychologische en sociologische factoren vanuit de gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben de meest voorspellende waarde voor re-integratiesucces?’

Om de hoofdvraag te beantwoorden zal gebruikt gemaakt worden van zowel een kwalitatief onderzoek als een kwantitatief onderzoek. In het kwantitatief onderzoek zal getoetst worden of de bestaande theorieën, verklaringen en hypothesen in de praktijk kloppen (Baarda, de Goede & Teunissen, 2009).

3.1 Deelonderzoek 1: interviews

Het kwalitatief onderzoek fungeert als vooronderzoek voor het kwantitatief onderzoek. Het doel van deze interviews is het bevestigen van de termen die in de literatuur gevonden zijn, maar ook om nieuwe informatie te verzamelen van de ondervraagde experts. Alle factoren van het literatuuronderzoek worden onderzocht met het kwalitatief onderzoek (zie tabel 2.1). Daarbij zal met het kwalitatief onderzoek de belangrijkste psychologische en sociologische factoren in beeld gebracht worden, die de meest voorspellende waarde op het re-integratiesucces van gedeeltelijk arbeidsgeschikten hebben.

3.1.1 Deelnemers

Vier arbeidsdeskundigen van het UWV in Venlo deden mee aan deelonderzoek 1. Zie tabel 3.1 voor een overzicht van hun kenmerken. Er is gebruikt gemaakt van de sneeuwbalsteekproef. Dit betekent dat er aan een persoon wordt gevraagd of hij/zij mee wil doen met het onderzoek en of hij/zij mensen kent met dezelfde kenmerken, in dit geval andere arbeidsdeskundigen (Brinkman, 2006).

Tabel 3.1

Kenmerken arbeidsdeskundigen

	Geslacht	Leeftijd	Periode werkzaam als arbeidsdeskundige
Arbeidsdeskundige 1	Man	54 jaar	18 jaar
Arbeidsdeskundige 2	Man	58 jaar	15 jaar
Arbeidsdeskundige 3	Man	64 jaar	27 jaar
Arbeidsdeskundige 4	Man	59 jaar	8 jaar

3.1.2 Materialen

Het meetinstrument voor deelonderzoek 1 is een topiclijst. Deze is gebruikt voor gedeeltelijk gestructureerde interviews. In de topiclijst zijn voornamelijk gesloten vragen opgenomen. Naast de gesloten vragen bevatte de topiclijst een aantal open vragen, waarbij de nadruk op het doorvragen lag. De volgende topics zijn besproken: (a) het menselijk kapitaal, (b) attitude, (c) waargenomen gedragscontrole, (d) sociaal kapitaal, (e) belemmerende factoren, en (f) toekomstperspectief.

De volgorde van de topics stonden echter niet vast; indien het gesprek daartoe aanleiding gaf, kon de volgorde veranderen. De bevragingmethode lag open in het interview, maar de onderwerpen die aan bod kwamen lagen vast.

3.1.3 Procedure

De onderzoeksbegeleider heeft contact opgenomen met de arbeidsdeskundigen om toestemming te vragen voor medewerking aan het onderzoek. De arbeidsdeskundigen zijn per e-mail en/of telefoon benaderd om een afspraak te maken. De interviews hebben plaatsgevonden op het UWV kantoor in Venlo. Het gedeeltelijk gestructureerd interview is begonnen met een korte uitleg waarom bepaalde onderwerpen behandeld worden en daarna is het interview begonnen met een brede openingsvraag. Het interview heeft ongeveer 45 minuten geduurd. Er is een geluidsopname van de interviews gemaakt, indien hiervoor toestemming werd gegeven. Bij het interviewen is gebruik gemaakt van een topiclijst waarin de onderwerpen stonden die besproken werden en waarin een voorkeur voor een vraagvolgorde werd aangegeven (zie bijlage 5.2 Topiclijst expertinterviews). Tijdens de interviews zijn aantekeningen gemaakt om de lijn van het gesprek vast te houden. De interviews zijn naderhand uitgewerkt in de vorm van een transcript of er is een uitgebreid gespreksverslag van gemaakt. Voor het analyseren van de interviews, werd gebruik gemaakt van de *template-benadering*. De woorden en fragmenten van de transcripten en gespreksverslagen zijn gelabeld per transcript of gespreksverslag. Vervolgens zijn de labels van alle interviews samengevoegd tot overkoepelende termen. Via deze methode is nagegaan of de verkregen gegevens onder te brengen waren in de bestaande theorie (Baarda et al. 2009).

3.2 Deelonderzoek 2: vragenlijst

Het kwantitatief onderzoek bestond uit een schriftelijke vragenlijst die werd afgenomen bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Met deze vragenlijst werd getoetst of de psychologische en sociologische factoren daadwerkelijk het succes op re-integratie bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten voorspelden.

3.2.1 Deelnemers

In het kwantitatief onderzoek zijn twee doelgroepen met elkaar vergeleken, namelijk de gedeeltelijk arbeidsgeschikten die na een re-integratietraject een baan hebben en de gedeeltelijk arbeidsgeschikten die na een re-integratietraject *geen* baan hebben. In totaal hebben 88 respondenten meegedaan aan het kwantitatieve deel van het onderzoek. Van de 88 respondenten waren 61% (N=54) man en 39% (N=34) vrouw. Van de respondenten is 56% (N= 49) werkzaam na een re-integratietraject en 44% (N= 39) werkloos na een re-integratietraject. De leeftijdscategorie die het meest voorkomt bij de respondenten is 41 tot 50 jaar. Het grootste percentage respondenten heeft een MBO opleiding afgerond (28,4%). De overige kenmerken van de respondenten staan beschreven in tabel 3.2. Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een selecte steekproef. De respondenten van het onderzoek zijn geworven via Maas groep Venlo BV, andere re-integratiebedrijven, job- en werkcoaches en het eigen netwerk. De deelnemers aan het onderzoek konden een VVV-cheque ter waarde van €25-, winnen

“Druk op de sociale zekerheid”

Tabel 3.2

Beschrijving kenmerken gedeeltelijk arbeidsgeschikten (N=88)

Kenmerk	Categorie	N (%)
Leeftijdsklasse in jaren	18 – 25 jaar	14 (15,9)
	26 – 30 jaar	7 (8)
	31 – 40 jaar	9 (10,2)
	41 – 50 jaar	30 (34,1)
	51 – 60 jaar	28 (31,8)
Totaal		88 (100)
Afkomst	Nederlandse afkomst	82 (93,2)
	Niet- Nederlandse afkomst	6 (6,8)
Totaal		88 (100)
Soort uitkering	WIA	8 (9,1)
	WAO	8 (9,1)
	Wajong	11 (12,5)
	Ziektewet	10 (11,4)
	Anders...	13 (14,8)
	Geen uitkering	28 (43,2)
Totaal		88 (100)
Hoogst genoten opleiding	Geen onderwijs / basisonderwijs / lagere school	2 (2,3)
	LBO / VBO / VMBO (kader en -beroepsgerichte leerweg)	13 (14,8)
	MAVO / eerste drie jaar HAVO en VWO / VMBO (theoretisch en gemengde leerweg)	7 (8)
	MBO	25 (28,4)
	HAVO en VWO bovenbouw / WO-propedeuse	16 (18,2)
	HBO / WO Bachelor of kandidaats	16 (18,2)
	WO doctoraal of master	3 (3,4)
	Anders...(bijv. cursussen)	6 (6,8)
	Totaal	
Duur bij de laatste werkgever	0 – 1 jaar	22 (25)
	2 – 3 jaar	13 (14,8)
	4 – 5 jaar	10 (11,4)
	6 – 7 jaar	6 (6,8)
	8 – 9 jaar	6 (6,8)
	10 – 11 jaar	7 (8,0)
	12 – 13 jaar	4 (4,5)
	14 – 15 jaar	2 (2,3)
	16 jaar of langer	18 (20,5)
Totaal		88 (100)
Duur werkloosheid	0 – 1 jaar	18 (20,5)
	1 – 2 jaar	8 (9,1)
	2 – 3 jaar	11 (12,5)
	3 – 4 jaar	2 (2,3)
	4 jaar of langer	6 (6,8)

	Niet van toepassing	43 (48,9)
Totaal		88 (100)

3.2.2 Materialen

De vragenlijst voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten bestaat uit onderdelen waarmee verschillende factoren op re-integratiesucces gemeten kunnen worden. De vragenlijst is voortgekomen uit het literatuuronderzoek en de expertinterviews. Uit het literatuuronderzoek zijn vele factoren (zie theoretisch kader) naar voren gekomen die van voorspellende waarde op re-integratiesucces zijn. Deze factoren zijn met de expertinterviews beperkt tot een aantal factoren. De belangrijkste factoren die van voorspellende waarde zijn op re-integratiesucces, volgens arbeidsdeskundigen zijn: (a) het menselijk kapitaal, (b) waargenomen gedragscontrole, (c) werkbetrokkenheid, (d) subjectieve norm, en (e) ‘motivation control skill’ (motivatie en zelfstandigheid). De vragenlijst meet deze vijf factoren. Er is gebruik gemaakt van meerdere bestaande Engelse vragenlijsten die deze factoren meten (Wanberg, et al. 2002; Caplan, Vinokur, Price & van Ryn, 1989; Vinokur & Schul, 1997; Warr, Cook & Wall, 1979; Van Dam & Menting, 2011; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999). De items uit deze vragenlijsten zijn vertaald naar het Nederlands. Tevens zijn in de vragenlijst sociaal-demografische variabelen opgenomen, zoals geslacht, leeftijd, afkomst, werksituatie, arbeidsverleden, uitkering en opleiding (zie bijlage 7.7 voor de vragenlijst). Hieronder wordt besproken hoe de kenmerken gemeten worden.

Het menselijk kapitaal bestaat uit de zelfgerapporteerde kennis en vaardigheden en is ontwikkeld door Wanberg, Song en Hough (2002). Deze test bestaat uit zeven items die worden beantwoord met een dichotome schaal. De stellingen in deze schaal zijn vertaald naar het Nederlands. Bijvoorbeeld de stelling ‘my level of education is sufficient for getting a job in my area of work’ is vertaald naar ‘mijn opleidingsniveau is voldoende voor het krijgen van een baan in mijn omgeving’. Om een totaalscore te berekenen voor deze schaal, is het belangrijk dat alle variabelen in dezelfde richting geschaald zijn. Daarom is de stelling ‘mijn werkkwalificaties zijn niet erg goed (bijvoorbeeld diploma, werkervaring, kennis en vaardigheden etc.)’ gehercodeerd. De stelling ‘ik heb meer training of opleiding nodig’ is eveneens gehercodeerd. Na omscoring is de maximale score op het menselijk kapitaal gelijk aan 14, hetgeen overeenkomt met een extreem hoog menselijk kapitaal. De minimum score op het menselijk kapitaal is 7, hetgeen overeenkomt met een extreem laag menselijk kapitaal. De oorspronkelijke Cronbach alpha voor deze schaal is onbekend. De eigen berekende Cronbach alpha voor deze schaal bedraagt 0.75 na vertaling van het Engels naar het Nederlands.

Waargenomen gedragscontrole meet het zelfvertrouwen van iemand om bepaalde werkzoekactiviteiten succesvol uit te voeren en is ontwikkeld door Vinokur en Ryn (1992). Deze test bestaat uit zes items die op een vijfpunts Likert-schaal kunnen worden beantwoord, variërend van 1 (helemaal niet zeker) tot 5 (heel erg zeker). Deze stellingen zijn vertaald naar het Nederlands. In de originele vragenlijst zijn de stellingen in vraagvorm gesteld. In dit onderzoek zijn ze vertaald naar een stelling, omdat de stellingen zo beter aansluiten op de rest van de vragenlijst en om de respondenten niet te verwarren. Bijvoorbeeld de stelling ‘Completing a good job application and resumé?’ is vertaald naar ‘Het schrijven van een goede sollicitatiebrief en CV’. De maximum score op waargenomen gedragscontrole is 30, hetgeen overeenkomst met een extreem hoog zelfvertrouwen in de eigen capaciteiten en

mogelijkheden om werk te vinden. De minimum score op waargenomen gedragscontrole is 6, hetgeen overeenkomt met een extreem laag zelfvertrouwen in de eigen capaciteiten en mogelijkheden om werk te vinden. De oorspronkelijk Cronbach alpha voor deze schaal bedraagt 0.87 (Caplan, Vinokur, Price & van Ryn, 1989; Vinokur & Schul, 1997). De eigen berekende Cronbach alpha bedraagt 0.85 na vertaling van het Engels naar het Nederlands.

Werkbetrokkenheid meet de waarde die iemand hecht aan het hebben van werk en is ontwikkeld door Warr, Cook en Wall (1979). Deze test bestaat uit zes items die op een vijfpunts Likert-schaal kunnen worden beantwoord, variërend van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). Deze stellingen zijn vertaald naar het Nederlands. Bijvoorbeeld de stelling ‘I get bored without a job’ is vertaald naar ‘Ik verveel me zonder een baan’. De maximale score op werkbetrokkenheid is 30, hetgeen overeenkomt met een zeer hoge werkbetrokkenheid. De minimum score op werkbetrokkenheid is 6, hetgeen overeenkomt met een zeer lage werkbetrokkenheid. De oorspronkelijke Cronbach alpha voor deze schaal bedraagt 0.64 (Warr et al. 1979). De eigen berekende Cronbach alpha voor deze schaal bedraagt 0.84 na vertaling van het Engels naar het Nederlands.

Subjectieve norm meet de invloed van de sociale omgeving bij de zoektocht naar een baan en is ontwikkeld door Van Dam en Menting (2011). Deze test bestaat uit drie items die op een vijfpunts Likert-schaal kunnen worden beantwoord, variërend van 1 (helemaal niet) tot 5 (heel erg). Deze stellingen zijn vertaald naar het Nederlands. Bijvoorbeeld de stelling ‘My spouse/parents/friends find it important that i seek work’ is vertaald naar ‘Mijn partner/ouders/vrienden vinden het belangrijk dat ik werk zoek’. De stelling ‘Mijn partner/ouders/vrienden zetten mij onder druk om werk te vinden’ is uit de analyse verwijderd om de betrouwbaarheid van deze schaal te verhogen. De maximum score voor subjectieve norm is 15, hetgeen overeenkomt met een hoge invloed van de sociale omgeving bij de zoektocht naar een baan. De minimum score voor subjectieve norm is 3, hetgeen overeenkomst met een lage invloed van de sociale omgeving bij de zoektocht naar een baan. De oorspronkelijke Cronbach alpha is 0.78 (Van Dam & Menting, 2011). De eigen berekende Cronbach alpha is na verwijdering van het item, verhoogd van 0.48 naar 0.65, na vertaling van het Engels naar het Nederlands.

‘Motivation control skill’ meet de gedachten en gedragingen die mensen vaak rapporteren bij het zoeken naar werk en is ontwikkeld door Wanberg, Kanfer en Rotundo (1999). Deze test bestaat uit vijf items die op een vijfpunts Likert-schaal kunnen worden beantwoord, variërend van 1 (helemaal niet het geval bij mij) tot (helemaal het geval bij mij). De stellingen zijn vertaald naar het Nederlands. Bijvoorbeeld de stelling ‘I make myself concentrate on what more i can do to get a job’ is vertaald naar ‘Ik denk goed na over wat ik nog meer kan doen om een baan te krijgen’. De maximum score voor ‘motivation control skill’ is 25, hetgeen overeenkomt met een hoge ‘motivation control skill’. De minimum score voor ‘motivation control skill’ is 5, hetgeen overeenkomt met een lage ‘motivation control skill’. De oorspronkelijke Cronbach alpha voor deze schaal bedraagt 0.74 (Wanberg et al. 1999). De eigen berekende Cronbach alpha voor deze schaal bedraagt 0.78 na vertaling van het Engels naar het Nederlands.

Controlevariabelen. Geslacht, leeftijd, afkomst, werksituatie, arbeidsverleden, uitkering en opleiding zijn in de vragenlijst opgenomen, maar niet gebruikt in de analyses. De onderzoeksgroep was te klein om deze variabelen mee te nemen als mogelijke voorspellers. Deze variabelen zijn in meerdere onderzoeken als achtergrondvariabelen gebruikt en hebben hun invloed op re-integratiesucces bewezen (Wanberg et al. 2002; Wanberg et al. 1999; Van Dam et al. 2011; Vinokur et al. 1989; Warr et al. 1979).

3.2.3 Procedure

Er is een respondentenlijst gemaakt op basis van het cliëntenbestand van Maas groep Venlo BV. De cliënten die in aanmerking kwamen voor het onderzoek zijn in de respondentenlijst opgenomen. Zie tabel 3.3 voor een voorbeeld van de respondentenlijst. Deze gegevens zijn fictief.

Tabel 3.3

Respondentenlijst

Resp. 1	Succesvolle re-integratie	Naam	Adres	Telefoon	Vragenlijst verstuurd	Vragenlijst ingevuld
01	ja	M. Jansen	Dorpsstraat 1, 1234 AB Het Dorp	0123-123456	ja	Ja
02	nee	P. van der Molen	Kerkstraat 2, 4321 BA Kerkwerve	0123-654321	nee	nee

Alle gedeeltelijk arbeidsgeschikten die in aanmerking voor het onderzoek kwamen, zijn benaderd voor deelonderzoek 2. De respondenten zijn via e-mail benaderd met een introductiebrief waarin een verwijzing naar de vragenlijst stond (zie bijlage 5.1 E-mail naar respondenten). Indien een respondent niet over een e-mail beschikte, dan werd er een schriftelijke vragenlijst met introductiebrief verstuurd. De vragenlijst is afgenomen via internet. De vragenlijst kon anoniem worden ingevuld. Na 2 weken is nogmaals een e-mail gestuurd met een herinnering voor de respondenten die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. De gedeeltelijk arbeidsgeschikten werden verspreid over 4 weken geworven. Met deelonderzoek 2 zal een uitspraak gedaan worden over alle gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

3.3 Hypothesen

Voorafgaand aan het onderzoek worden een aantal hypothesen opgesteld. Deze hypothesen komen voort uit het literatuuronderzoek en de resultaten van de expertinterviews. Uit de expertinterviews is naar voren gekomen dat het menselijk kapitaal (arbeidsverleden, opleiding, kennis en vaardigheden), vertrouwen in eigen capaciteiten, werkbetrokkenheid (attitude), de sociale omgeving en motivatie belangrijke factoren zijn in het re-integratiesucces. Er wordt daarom verwacht dat respondenten die een hoge score op deze schalen hebben tot de groep ‘werkenden’ behoren en de groep die een lage score heeft, tot de groep ‘werklozen’ behoren.

Hypothese 1: Gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een hoge score op ‘het menselijk kapitaal’ hebben, zullen eerder werkzaam zijn.

Hypothese 2: Gedeeltelijk arbeidsgeschikten die vertrouwen hebben in hun eigen capaciteiten en vaardigheden om werk te vinden, zullen eerder werkzaam zijn.

Hypothese 3: Gedeeltelijk arbeidsgeschikten die veel waarde hechten aan het hebben van werk, hebben de voorspelling om werkende te zijn.

Hypothese 4: Gedeeltelijk arbeidsgeschikten die veel sociale druk en steun voelen bij hun zoektocht naar een baan, hebben de voorspelling om werkzaam te zijn.

Hypothese 5: Gedeeltelijk arbeidsgeschikten met een hoge score op ‘motivation control skill’, hebben de voorspelling om werkende te zijn.

4. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de expertinterviews en de vragenlijst voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten besproken aan de hand van verschillende deelvragen. De *logistische regressieanalyse* is gebruikt om te beoordelen hoe goed de onafhankelijke variabelen kunnen voorspellen of iemand werkloos of werkzaam is. Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek hebben vier arbeidsdeskundigen meegedaan.

4.1 Resultaten kwalitatief vooronderzoek

In de expertinterviews zijn de psychologische en sociologische factoren onderzocht als voorspellers van re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De uitkomsten uit de interviews per thema zullen hieronder beschreven worden.

4.1.1 Psychologische factoren

Persoonskenmerken

Uit de literatuur blijkt dat consciëntieusheid, openheid en extraversie belangrijke voorspellers zijn van werk-zoekgedrag (Dam & Menting, 2011). De arbeidsdeskundigen bevestigen dat deze persoonskenmerken van belang zijn voor re-integratiesucces.

‘Bepaalde mensen denken in belemmeringen en niet in kansen. Dat krijg je als je ouder wordt...Die staan vaak niet meer open voor verandering’ (Arbeidsdeskundige 2).

‘Extraverte mensen hebben vaak minder moeite met het leggen van contacten. Introverten vinden het vaak akelig om mensen op een bepaalde manier te benaderen. Voor deze introverten mensen worden vaak tools ontwikkeld. Ze leren om over de drempel heen te komen. Het netwerken is in zekere zin te leren’ (Arbeidsdeskundige 4).

De arbeidsdeskundigen noemen nog andere persoonskenmerken op die niet in het model van Wanberg zijn opgenomen zoals: zelfstandigheid, durf, doorzettingsvermogen, relativiseringsvermogen, ondernemingsgeest, optimisme, realisme, flexibiliteit en een hoog arbeidsmoraal.

‘Je komt eigenlijk weer uit op die zelfstandigheid en durf om die stap te zetten’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘Zijn er bepaalde persoonskenmerken die belangrijk zijn om een re-integratie te laten slagen? Ja, doorzettingsvermogen....’ (Arbeidsdeskundige 1)

‘Mensen vinden bijvoorbeeld dat ze mee moeten doen, dus verantwoordelijk voor henzelf en voor de maatschappij’ (Arbeidsdeskundige 2).

‘Het is afhankelijk van het soort werk, welke persoonlijkheidseigenschappen van belang zijn om de re-integratie tot een succes te maken’ (Arbeidsdeskundige 3).

‘Belangrijke persoonlijkheidseigenschappen die de re-integratie tot een succes maken zijn: de drive (doorzettingsvermogen); willen slagen en daarvoor gaan; positieve instelling hebben; realistisch zijn, wat betreft het soort functie, carrière, opleiding; een ideaal hebben, jezelf doelen stellen; contacten kunnen leggen’ (Arbeidsdeskundige 4).

Zelfrealisatie

Volgens één arbeidsdeskundige is zelfrealisatie een belangrijke factor voor re-integratie. In de behoeftehiërarchie van Maslow staat zelfrealisatie op het hoogste niveau. Er moet eerst in andere behoeften worden voorzien, zoals fysiologische behoeften, veiligheidsbehoeften, sociale behoeften en behoefte aan erkenning, voordat de behoefte aan zelfrealisatie ontstaat. Zelfrealisatie betekent dat men behoefte heeft aan persoonlijke groei en het vervullen van hun eigen potentieel (Robbins & Coulter, 2007). Zelfrealisatie is in het literatuuronderzoek niet naar voren gekomen, maar wel factoren die van belang zijn voor zelfrealisatie als motivatie en zelfstandigheid. Motivatie en zelfstandigheid wordt door de arbeidsdeskundigen veelvuldig aangehaald.

‘Gedeeltelijke arbeidsgeschikten kunnen intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd raken.

Ze worden extrinsiek gemotiveerd, doordat ze uit de uitkering willen komen en/of weer aanzien en status willen krijgen. Ze willen weer een inkomen genereren. Ze worden intrinsiek gemotiveerd, doordat ze weer mee willen tellen in de maatschappij. Zelfrealisatie vormt een belangrijke factor’

(Arbeidsdeskundige 4).

‘De belangrijkste factor is de motivatie vanuit de arbeidsgeschikte zelf. Laat je zien dat je geïnteresseerd bent en voorbereidt bent op een baan en laat je dat in gedrag en non-verbaal zien. Dan zal een werkgever je eerder aannemen’ (Arbeidsdeskundige 2).

‘Als iemand echt niet kan, dan wordt het moeilijk om zo iemand te motiveren’ (Arbeidsdeskundige 3).

‘Wat bedoelt u met zelfstandigheid? Waarom is dat zo belangrijk? - Als je zelfstandig bent en niet afhankelijk. Als je een drive hebt om niet afhankelijk te zijn. De drive en motivatie om een vak te leren. Op het moment dat je in de uitkering komt, ben je afhankelijk’ (Arbeidsdeskundige 1).

Bij zelfrealisatie willen mensen zichzelf blijven ontwikkelen en het beste uit zichzelf halen.

Attitude

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat de attitude een grote rol speelt bij het zoeken naar werk. In het geval van werk-zoekgedrag wordt de attitude bepaald door de houding t.o.v. werk en de werkbetrokkenheid (Vinokur en Caplan, 1987; Sverko et al. 2007). De arbeidsdeskundigen geven aan dat de houding t.o.v. werk en de ‘acceptatiebereidheid’ van groot belang is voor re-integratiesucces.

‘Nou demografische, het ligt ook aan de regio waar je in zit. Hier in Venlo bijvoorbeeld vooral logistiek, order-pickers, vrachtwagenchauffeurs.. In Eindhoven is het meer de technologie, de kennis..Daar heb je andere mogelijkheden dan hier. De meeste mensen willen in de eigen buurt werken’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘Laat je zien dat je geïnteresseerd bent en voorbereidt bent op een baan en laat je dat in gedrag en non-verbaal zien. Dan zal een werkgever je eerder aannemen. Motivatie streep houding kun je zetten, want houding is ook belangrijk’ (Arbeidsdeskundige 2)

‘Arbeidsongeschikten moeten altijd concessies doen. Ze zullen moeten accepteren dat ze niet alles meer kunnen doen. Doe je dat niet, dan ben je nog niet klaar om de volgende stap naar nieuw werk te maken (Arbeidsdeskundige 2).

‘Ten eerste is de houding belangrijk. Mensen moeten kijken naar hun mogelijkheden en zich niet verschuilen achter hun onmogelijkheden’ (Arbeidsdeskundige 3).

‘Een arbeidsgeschikte dient ook flexibel te zijn. Hij moet in enige mate concessies durven te doen. Een arbeidsgeschikte blijft vaak hangen in zijn eigen arbeidsverleden, in zijn gewoonten. Ze moeten zich flexibel kunnen opstellen’.

‘Een belemmerende factor voor de re-integratie is acceptatiegedrag. Niet kijken naar de mogelijkheden die ze nog hebben’ (Arbeidsdeskundige 4).

Uit de bovenstaande antwoorden blijkt dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten zich niet moeten laten beperken tot hun onmogelijkheden. Ze moeten hun eigen visie verbreden en kijken naar de mogelijkheden die ze nog hebben. Hierbij is het van belang dat ze zich flexibel kunnen opstellen. Flexibiliteit is belangrijk om open te staan voor nieuw werk, maar ook om concessies te doen op andere vlakken, zoals de regio waar je gaat werken. De antwoorden van de arbeidsdeskundigen komen hierbij overeen met wat in de literatuur is gevonden.

Waargenomen gedragscontrole

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat de zoekintentie naar werk meer stabiel blijft als men het gevoel heeft controle te hebben over de prestatie. Arbeidsdeskundigen geven aan dat zelfvertrouwen in de eigen capaciteiten zeker bijdraagt, omdat

‘Het kan een knelpunt vormen als mensen weinig zelfinzicht (weinig besef van interesses, waarden en doel in relatie tot werk) hebben. Het is wel iets waar gewerkt aan kan worden, door middel van beroepsoriëntatie en stages’ (Arbeidsdeskundige 4).

‘Als iemand voor zichzelf besef heeft dat hij nog wel kan, alleen niet meer hetgeen wat hij in het verleden heeft gedaan. En hij wil daar iets mee doen, dan heeft hij een kans van slagen’ (Arbeidsdeskundige 3).

‘Mensen met zelfvertrouwen in hun eigen capaciteiten zijn vaak zelfstandig. Je kunt ze dingen zelf laten doen. Ze zijn vaak intrinsiek gemotiveerd, doordat ze veel doorzettingsvermogen hebben. Het zelfvertrouwen zorgt in zekere zin wel voor een bijdrage’ (Arbeidsdeskundige 4).

Toekomstperspectief

De arbeidsdeskundigen geven aan dat toekomstperspectief van belang is voor de re-integratie. Gedeeltelijk arbeidsgeschikten die zich ervan bewust zijn dat ze niet meer kunnen terugkeren in hun oude functie en zich flexibel opstellen, gaan uit van hun mogelijkheden. Uit de antwoorden van de arbeidsdeskundigen blijkt dat het belangrijk is dat iemand zichzelf een doel stelt voor werken. De antwoorden van de arbeidsdeskundigen komen overeen met wat in de literatuur is gevonden. Mensen met minder duidelijke doelen, zullen langer de tijd nodig hebben om werk te vinden.

‘Toekomstperspectief bepaal je zelf. Een man van 63 jaar die altijd in de bouw heeft gewerkt en uitvalt met rugklachten, zal er nog moeilijk tussenkomen. Echter, iemand die 10 jaar in de bouw heeft gewerkt en zich nog op iets anders kan specialiseren, gaat uit van de mogelijkheden. Diegene die is bereid om zich flexibel op te stellen, dan hebben ze pas kans van slagen’ (Arbeidsdeskundige 3)

‘Wat bedoelt u met perspectief? - Dat men ziet. Onderwijzer kan niet meer maar wel vrachtwagenchauffeur. Dat perspectief, dat je inziet, dat je bewust bent van de volgende stap en dat meerdere dingen leuk zijn (Arbeidsdeskundige 2).

Iemand met een goed toekomstbeeld, zijn vaak hoog opgeleid en hebben een beter beeld van de arbeidsmarkt. Zij zijn breder inzetbaar’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘Ja als je jezelf een doel stelt. Stel dat je over een jaar dat werk wil doen. Een voetballer die metselaar wil worden, maar daarvoor wel een omscholing nodig heeft. Die weet dat hij over een jaar klaar is en hij weet dat ook. Dan lukt dat ook gegarandeerd. Als je jezelf een duidelijk doel stelt, je staat daar achter en weer de motivatie. Dan lukt dat je ook ‘ (Arbeidsdeskundige 2).

4.1.2 Sociologische factoren

Sociaaldemografie

Sociaaldemografische factoren als leeftijd, geslacht, afkomst en opleiding kunnen ofwel een negatieve of positieve invloed hebben op de re-integratie. De arbeidsdeskundigen geven aan dat vooral ouderen van 50 jaar of ouder, moeilijk re-integreren. Het is zelf op voorhand te voorspellen dat dergelijke trajecten een kleine kans van slagen hebben.

‘De leeftijd natuurlijk. Ouderen denken vaak dat ze niet meer mee tellen. Ze krijgen vaak als ze niet aangenomen worden, een andere reden te horen dan de leeftijd. En dat is slecht voor de motivatie’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘De leeftijd vormt een zeer belangrijke factor voor het laten slagen van een re-integratie. Het is op voorhand vaak al te voorspellen, dat een re-integratie zeer moeilijk zal slagen als gedeeltelijke arbeidsgeschikten 50-plussers zijn’ (Arbeidsdeskundige 4).

Volgens de arbeidsdeskundigen hebben hoger opgeleiden een grotere kans dat hun re-integratie zal slagen. Ze zijn vaak breder inzetbaar. Hoger opgeleiden hebben vaak een goed toekomstbeeld en een beter beeld van de arbeidsmarkt. Een andere arbeidsdeskundige geeft aan dat opleiding zeker van invloed is op het slagen van de re-integratie. Er is één arbeidsdeskundige die opleiding als voorspeller van re-integratie niet heeft benoemd.

‘Hoger opgeleiden kun je ook wat meer bieden, dan lager opgeleiden’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘Iemand die bijvoorbeeld 57 jaar is en bouwvakker is, heeft bijna geen kans meer. Iemand die 57 jaar is en dokter is, die kan morgen weer beginnen. Het is in dat geval ook afhankelijk van de markt’ (Arbeidsdeskundige 2).

Over het geslacht is door arbeidsdeskundigen nauwelijks gesproken. Er is één arbeidsdeskundige die aangeeft dat het geen verschil maakt of je een man of vrouw bent.

‘Het geslacht heeft geen invloed op het re-integratiesucces. Het maakt nauwelijks verschil of je een man of vrouw bent’ (Arbeidsdeskundige 4).

Een eenzijdige werkervaring wordt door drie arbeidsdeskundigen ook aangegeven. Iemand met een beperkt CV, zal moeilijk aan de slag komen.

‘Een eenzijdige werkervaring. Mensen die 40 jaar bij dezelfde werkgever zaten en om economische redenen ontslagen worden. Dat kan heel belemmerend zijn’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘Eenzijdige werkervaring is een belemmerende factor voor de re-integratie’ (Arbeidsdeskundige 4).

‘Een eenzijdige werkervaring. Een lerares is vaak vastgeroest in haar werk. En ineens zeggen wij tegen zo iemand van 45 jaar. Je moet maar eens wat anders gaan doen’ (Arbeidsdeskundige 2).

De afkomst van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft wel degelijk invloed of een re-integratie zal slagen. Een arbeidsdeskundige geeft aan dat allochtonen een uitkering vaak als een verworvenheid zien.

De perceptie op een uitkering is anders dan bij autochtonen. Maar er zijn volgens de arbeidskundige ook allochtonen (Oost-Europeanen) die naar verwachting, juist sneller re-integreren. In hun cultuur hebben ze een hoog arbeidsmoraal. Zij voelen dikwijls schaamte als ze in een ziekteverkeren.

‘Uit ervaring blijkt dat de afkomst een belangrijke factor is voor re-integratiesucces. Het blijkt dat allochtonen vaak moeilijk uit de uitkering komen. Ze verkeren teveel in hun eigen kringen. Zij hebben vaak ook een andere perceptie op een uitkering dan autochtonen’ (Arbeidsdeskundige 4).

Door de andere drie arbeidsdeskundigen is afkomst niet afzonderlijk als factor genoemd. Wel wordt de afkomst in combinatie met leeftijd en opleiding genoemd.

‘Als je buitenlands bent, heb je minder kans. Ben je ouder, dan heb je minder kans. Iemand van jouw leeftijd, met een goede opleiding en zonder beperkingen zou vrij snel weer aan de slag moeten kunnen. Het succes van re-integratie is dan groter, dan voor iemand van 50 plus en die van Turkse afkomst is en geen goede opleiding heeft’ (Arbeidsdeskundige 2).

De antwoorden van de arbeidsdeskundigen komen overeen met de gevonden literatuur. Alleen worden er door de arbeidsdeskundigen nog nieuwe kenmerken geïntroduceerd als, eenzijdige werkervaring en afkomst.

(Ervaren) beperkingen

De arbeidsdeskundigen geven aan dat beperkingen de kans op succes van een re-integratie belemmerd. Het accepteren van de beperkingen en het doen van concessies is van belang voor de re-integratie. Men moet gemotiveerd zijn en bewust zijn van andere mogelijkheden.

‘Beperkingen beïnvloeden de kans op succes negatief. Beperkingen kunnen zowel psychisch als fysiek van aard zijn. De belangrijkste factor voor succes is de motivatie zelf. Je kunt nog zo gemotiveerd zijn als voetballer, maar als je geen wil meer, dan zul je toch iets anders moeten zoeken. En in dit geval is de blessure een beperking om weer aan de slag te gaan’ (Arbeidsdeskundige 2).

‘Wat is belangrijk om die concessies te doen? - De acceptatie van de beperkingen en ook natuurlijk bewust zijn van hetgeen wat hij nog wel kan. Niet blijven hangen in wat hij niet meer kan’ (Arbeidsdeskundige 2).

Tevens is de omgang en de perceptie op de beperkingen belangrijk. Personen die negatief omgaan met hun ziekte, zullen de re-integratie belemmeren.

‘De omgang met de eigen beperkingen. Een negatieve ziektebeleving kan belemmerend zijn voor de re-integratie’ (Arbeidsdeskundige 4).

Subjectieve norm en ervaren sociale invloed

De arbeidsdeskundigen geven uit zichzelf al aan dat de sociale omgeving een invloed heeft op het re-integratiesucces. Het maakt verschil of iemand uit een omgeving komt waar een uitkering normaal is of waar hard werken normaal is.

‘Tja als je uit Genooi (wijk in Venlo) komt en je hebt een uitkering dan roepen ze dat je niet meer hoeft te werken. De sociale omgeving zegt laat maar.’ Je hebt toch geld, het is toch genoeg?’ Een beetje bijwerken en het is goed. Maar als je uit andere kringen komt, dan zeggen ze nee iedereen moet

“Druk op de sociale zekerheid”

werken, want we moeten samen zorgen dat ons land een normaal product levert en dan is de sociale omgeving zeker belangrijk’ (Arbeidsdeskundige 2).

‘De omgeving is heel belangrijk. Komen mensen uit een omgeving waar werken positief benaderd wordt of komen mensen uit een omgeving waar een uitkering ‘normaal’ is. Dat maakt wel verschil’ (Arbeidsdeskundige 3).

Uit de literatuur blijkt dat sociale steun de motivatie kan vergroten, maar dat er weinig bekend is over de effecten hiervan op re-integratiesucces. Één arbeidsdeskundige geeft aan dat ondersteunende factoren van belang zijn. Het meedenken en opkomen voor een partner heeft een positieve invloed.

‘Als een cliënt in de omgeving al geen ondersteunende factoren heeft, dan kan het een lastig verhaal worden. Of als ze uit een omgeving komen waar het werken niet als normaal wordt beschouwd’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘Is er ook een positieve sociale druk? - Jazeker, bijvoorbeeld de sociale steun, maar ook de opvoeding hé. Mensen die zijn opgevoed met “ de handen uit de mouwen steken” en een niet zeuren mentaliteit’ (Arbeidsdeskundige 1).

‘Aan de thuissituatie kun je al goed zien hoe iemand is. Het kan positief en belemmerend werken. Als ze meedenken en voor hun partner opkomen’ (Arbeidsdeskundige 1).

Een arbeidsdeskundige geeft aan dat de sociale omgeving van allochtonen vaak een negatieve invloed heeft op re-integratiesucces.

‘De sociale omgeving kan een belemmerend ofwel positieve invloed hebben op de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Uit ervaring blijkt de sociale omgeving voornamelijk bij allochtonen een negatieve invloed kan hebben. Dit heeft weer te maken met de perceptie op een uitkering. Echter, een imam kan bijvoorbeeld een positieve uitwerking hebben op allochtone arbeidsgeschikten. Als een gezin onderhouden in de omgeving als zeer belangrijk wordt gezien, zullen zij gemotiveerder zijn om weer aan de slag te gaan’ (Arbeidsdeskundige 4).

Netwerken

Uit de literatuur blijkt dat netwerken een enorme invloed heeft op het vinden van werk. De arbeidsdeskundigen zijn het hiermee eens. Ze zijn van mening dat netwerken vooral voor lager opgeleiden van grote waarde kan zijn. Het aanspreken van netwerken is vooral van belang voor doelgroepen die moeilijk aan de bak kunnen komen, zoals 50-plussers. Het is alleen niet duidelijk of gedeeltelijk arbeidsgeschikten sneller slagen m.b.v. netwerken. Dit is wel gebleken uit de literatuur.

‘Ja de kruiwagen blijft voornamelijk voor de ongeschoolde belangrijk. Als je metselaar bent en je kunt in je netwerk alle aannemersbedrijven bellen. Ga je wat hoger op dan zijn re-integratiebedrijven bijvoorbeeld je netwerk. Zij die een netwerk hebben, hebben meer kans van slagen’ (Arbeidsdeskundige 2).

‘Het is op voorhand vaak al te voorspellen, dat een re-integratie zeer moeilijk zal slagen als gedeeltelijke arbeidsgeschikten 50-plussers zijn. Uit ervaring kan gezegd worden, dat ze nauwelijks aan de bak komen. Het aanspreken van hun netwerk is belangrijk om hun re-integratie te laten slagen’ (Arbeidsdeskundige 4).

‘Iemand met een groot netwerk. Werkt ook veel beter. Heeft altijd ingangen. Heeft niet altijd met opleiding te maken. Maar bij hoger opgeleiden zie je wel vaker dat ze een uitgebreider netwerk hebben.

Maar je moet wel de stap maken om gebruik te maken van je netwerk. Het zit in je karakter en hoe je ermee omgaat’ (Arbeidsdeskundige 1).

4.1.3 Overige factoren

De overige factoren zijn factoren die veelal benoemd zijn door één arbeidsdeskundige.

Belemmerende factoren

Belemmerende factoren voor de re-integratie zijn volgens één arbeidsdeskundige agressiviteit, detentie, drugsverleden, leeftijd, zelfperceptie en discriminatie. Dit komt gedeeltelijk overeen met belemmerende factoren die in de literatuur zijn gevonden, zoals leeftijd, zelfperceptie en discriminatie. Factoren als agressiviteit, detentie en drugsverleden zijn niet naar voren gekomen in de literatuur.

‘Agressiviteit, detentie, drugsverleden, leeftijd, zelfperceptie. Discriminatie vormt ook een belemmerende factor, maar dit is een probleem op de achtergrond. Hier wordt niet hardop over gesproken’ (Arbeidsdeskundige 3).

Alle arbeidsdeskundigen geven aan dat sociaaldemografische kenmerken als leeftijd, afkomst, opleiding en arbeidsverleden een belemmerende factor voor re-integratie kunnen zijn.

Economie

Volgens één arbeidsdeskundige heeft de huidige economische situatie invloed op het re-integratiesucces van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Deze factor is niet opgenomen in het literatuuronderzoek, omdat er niet gekeken wordt naar factoren die buiten de gedeeltelijke arbeidsgeschikten liggen.

‘De arbeidsmarkt. De regering die we hebben. Niemand wil investeren. Je bent aan het wachten totdat het beter gaat. De slechte markt en de politiek zijn belemmerend’ (Arbeidsdeskundige 2).

Job-fit

Volgens één arbeidsdeskundige is het belangrijk dat de persoon met zijn mogelijkheden past bij de werkomgeving, het zogenoemde person-environment fit (Schaufeli & Bakker, 2007). In het interview genoemd als job-fit. Een persoon moet met zijn mogelijkheden, maar ook met zijn uitstraling passen bij het type werk.

‘Het werk moet passen bij medische beperkingen, de uitstraling van een persoon, persoonlijkheid van betrokkene etc’ (Arbeidsdeskundige 3).

‘Wie als metselaar in pak komt solliciteren, zal niet zo snel worden aangenomen, terwijl diegene zich misschien uitstekend kan presenteren. Uiteindelijk komt het er op neer dat de persoon bij het type werk past’ (Arbeidsdeskundige 3).

Structuur

Er is één arbeidsdeskundige die aangeeft dat de structuur van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte belangrijk is voor de re-integratie. Een persoon moet zorgen dat hij een vaste structuur in zijn leven heeft. Mensen die geen structuur hebben, vallen vaak door de mand te vallen tijdens een sollicitatiegesprek volgens de arbeidsdeskundige. Dit is een factor die niet is voorgekomen in het literatuuronderzoek.

‘En structuur eigenlijk.. hebben we het helemaal niet over gehad. Mensen die niet meer meedoen, vervallen vaak in niet opstaan, televisie kijken, hond vergeten uit te laten. Bewustwording, als ik weer mee doe sta ik om 8 uur op’ (Arbeidsdeskundige 2).

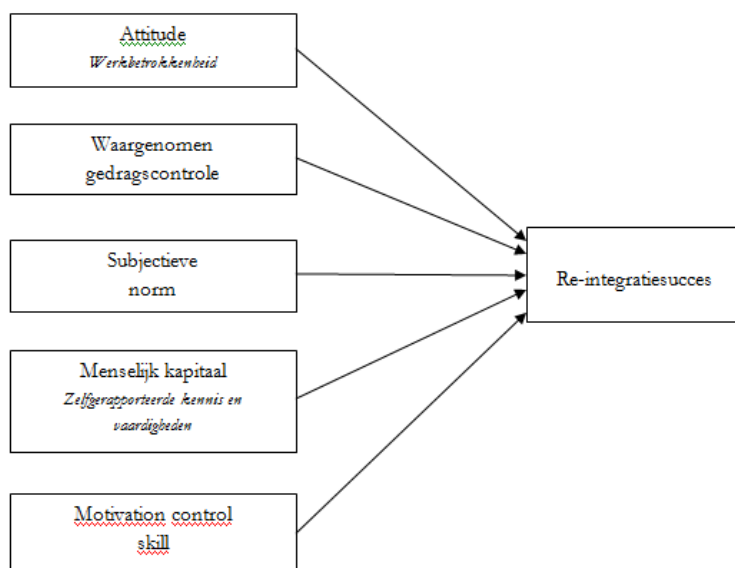
In tabel 4.1 vindt u een overzicht van kernthema’s die het meest benoemd zijn in de interviews. Dit overzicht is een gevolg van de transcripten en gespreksverslagen analyses (zie tabel 7.5 in de Bijlage voor een uitgebreid overzicht). De kernthema’s zijn ondergebracht in drie categorieën, namelijk psychologische factoren, sociologische factoren en overige factoren. Tussenhaakjes zijn weergegeven in hoeverre een thema in positieve of negatieve zin is voorgekomen. De thema’s die het meest zijn genoemd zijn (a) sociaaldemografie, (b) persoonskenmerken, (c) zelfrealisatie, (d) subjectieve norm en sociale invloed, (e) attitude en (f) waargenomen gedragscontrole. Deze thema’s zijn opgenomen in de vragenlijst voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Tabel 4.1
(Kern) thema’s in 4 interviews

Psychologische factoren	Sociologische factoren	Overige factoren
Persoonskenmerken + (13) / - (2)	Sociaaldemografie + (14) / - (14)	Economie + (2) / - (1)
Zelfrealisatie + (18) / - (1)	(Ervaren) beperkingen + (1) / - (8)	Belemmerende factoren – (4)
Attitude + (9) / - (5)	Subjectieve norm en ervaren sociale	Jobfit + (2)
Waargenomen gedragscontrole + (14) / - (3)	invloed + (10) / - (5)	Structuur + (2)
Toekomstperspectief + (4)	Netwerken + (3)	
Eerste indruk + (1) / - (1)		

4.2 Deelconclusie

Op basis van de bovenstaande resultaten is een aangepast model ontwikkeld voor het kwantitatief onderzoek, zie figuur 4. De factoren van het aangepast model worden gebruikt voor de vragenlijst. Het model richt zich op de vijf belangrijkste factoren voor re-integratiesucces, die voortgekomen zijn uit het kwalitatief onderzoek. De factoren in figuur 5 zijn het meest benoemd door de arbeidsdeskundigen. Met uitzondering van het menselijk kapitaal. Deze factor wordt niet als zodanig benoemd in de interviews, maar onderdelen hiervan, zoals opleiding, arbeidsverleden sociaaldemografische kenmerken en competenties worden wel benoemd. Het menselijk kapitaal is in de plaats van ‘persoonskenmerken’ gekomen. Hoewel persoonskenmerken veelvuldig in de interviews is aangehaald, komt deze factor niet terug in het model. Uit de resultaten is gebleken dat niet iedere arbeidsdeskundige veelvuldig persoonskenmerken benoemd.



Figuur 4. Aangepast model met voorspellende factoren voor re-integratiesucces.

‘Motivation control skill’ is een factor die niet als zodanig is beschreven in dit literatuuronderzoek. ‘Motivation control skill’ verwijst naar vaardigheid in het stellen van doelen en het blijven inspanssen om werk te zoeken. Men kan verschillen op deze vaardigheid als gevolg van persoonlijkheid en ervaringen. Dit blijkt als men op zoek gaat naar werk en geconfronteerd wordt met uitdagingen, hindernissen en frustraties. Mensen met een hoog niveau van ‘motivation control skill’, zullen intensiever op zoek gaan naar werk (Wanberg et al. 1999). ‘Motivation control skill’ omvat meerdere onderdelen die wel in het literatuuronderzoek en de expertinterviews naar voren zijn gekomen, zoals (a) zelfrealisatie, (b) toekomstperspectief en, (c) motivatie.

4.3 ‘Welke psychologische en sociologische factoren vanuit de gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben de meest voorspellende waarde voor re-integratiesucces?’

Om de hoofdvraag te beantwoorden, is het van belang om over te gaan op de logistische regressieanalyse. Een logistische regressieanalyse is uitgevoerd met ‘huidige situatie’ (werkzaam vs. werkloze) als afhankelijk variabele en het menselijk kapitaal, waargenomen gedragscontrole, werkbetrokkenheid, subjectieve norm en ‘motivation control skill’ als voorspellende variabelen. Er is gerekend met methode enter. In de dataverwerking zijn geen ontbrekende waarden of foutieve gegevens naar voren gekomen. Alle gegevens van de deelnemers zijn meegenomen in de dataverwerking. In totaal zijn 88 cases meegenomen in de analyse en heeft het model de ‘huidige situatie’ significant voorspeld (omnibus chi-square = 26,66 df = 5, $p < .0005$). De verklaarde variantie voor het model ligt tussen de 25,9% en 34,7%, zie tabel 4.2.

Tabel 4.2

Verklaarde variantie (Cox and Snell R Square en Nagelkerke R square)

Step	-2 Log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	94.466 ^a	.259	.347

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001

Er zijn voor 22 + 39, op de 88 personen, 69,3% goede voorspellingen gedaan. Van de werklozen is 56,4% correct voorspeld en van de werkenden 79,6%, zie tabel 4.3.

Tabel 4.3

Percentage voorspelde cases

Step 1	Wat is uw huidige situatie	Observed	Predicted		% Correct
			Werkloos	Werkzaam	
		Werkloos	22	17	56,4
		Werkzaam	10	39	79,6
		Overall percentage			69,3

In tabel 4.4 worden de resultaten van de logistische regressieanalyse (methode enter) op re-integratiesucces van gedeeltelijk arbeidsgeschikten weergegeven. Hierin kunt u de B waarde, S.E. waarde, Wald waarde, vrijheidsgraden, de *p* waarde, de Exp (B) en de 95% C.I. voor Exp (B) vinden. Slechts één van de vijf variabelen vertoont een significante uitkomst.

Tabel 4.4

Resultaten logistische regressieanalyse met huidige situatie als afhankelijk variabele

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp (B)	95% C.I. for EXP (B)	
							Lower	Upper
Menselijk kapitaal	.519	.178	8.520	1	.004*	1.680	1.185	2.379
Waargenomen gedragscontrole	.151	.080	3.589	1	.058	1.163	.995	1.361
Werkbetrokkenheid	.068	.069	.984	1	.321	1.071	.935	1.226
Subjectieve norm	-.036	.208	.030	1	.863	.965	.671	1.451
Motivation control skill	-.158	.112	1.978	1	.160	.854	.685	1.064

Voetnoot. **p* < 0.05

Er is een significant verschil gevonden op *menselijk kapitaal* (*p* = .004) tussen werkzame en werkloze gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De kans dat een persoon werkzaam is, is 1.68 keer hoger (95% CI 1.19-2.38) voor iemand met een hoge score op menselijk kapitaal. Er is een significante associatie, want de waarde van de nulhypothese (er is geen associatie: OR = 1) ligt buiten het betrouwbaarheidsinterval. Het menselijk kapitaal heeft de meeste voorspellende waarde op re-integratiesucces met een Wald van 8.5. Hypothese 1 wordt bevestigd.

Er is geen significant verschil gevonden op *waargenomen gedragscontrole* tussen werkzame en werkloze gedeeltelijk arbeidsgeschikten ($p = .58$). De kans dat een persoon werkzaam is, is 1.16 keer hoger (95% CI 1.00-1.36) voor iemand met een hoge score op waargenomen gedragscontrole. Er is geen significante associatie, want de waarde van de nulhypothese (er is geen associatie: OR = 1) ligt binnen het betrouwbaarheidsinterval. Door het niet significante resultaat kunnen geen conclusies worden getrokken over de voorspellende waarde van waargenomen gedragscontrole op re-integratiesucces. Hypothese 2 wordt bevestigd noch ontkracht.

Er is geen significant verschil gevonden op *werkbetrokkenheid* tussen werkzame en werkloze gedeeltelijk arbeidsgeschikten ($p = .32$). De kans dat een persoon werkzaam is, is 1.07 keer hoger (95% CI 0.94 – 1.23) voor iemand met een hoge score op waargenomen gedragscontrole. Er is geen significante associatie, want de waarde van de nulhypothese (er is geen associatie: OR = 1) ligt binnen het betrouwbaarheidsinterval. Door het niet significante resultaat kan er geen uitspraak worden gedaan over de voorspellende waarde van werkbetrokkenheid op re-integratiesucces. Hypothese 3 wordt bevestigd noch ontkracht.

Er is geen significant verschil gevonden op *subjectieve norm* tussen werkzame en werkloze gedeeltelijk arbeidsgeschikten ($p = .86$). De kans dat een persoon werkzaam is, neemt met 0.965 keer hoger (95% CI 0.67-1.45) voor iemand met een hoge score op waargenomen gedragscontrole. Er is geen significante associatie, want de waarde van de nulhypothese (er is geen associatie: OR = 1) ligt binnen het betrouwbaarheidsinterval. Ook hier kan door het niet significante resultaat geen uitspraak worden gedaan over de voorspellende waarde van subjectieve norm op re-integratiesucces. Hypothese 4 wordt bevestigd noch ontkracht.

Er is geen significant verschil gevonden op *'motivation control skill'* tussen werkzame en werkloze gedeeltelijk arbeidsgeschikten ($p = 0.16$). De kans dat een persoon werkzaam is, is 0.854 keer hoger (95% CI 0.69-1.06) voor iemand met een hoge score op waargenomen gedragscontrole. Er is geen significante associatie, want de waarde van de nulhypothese (er is geen associatie: OR = 1) ligt binnen het betrouwbaarheidsinterval. Wederom kan hier geen uitspraak worden gedaan over de voorspellende waarde van 'motivation control skill' op re-integratiesucces wegens het niet significante resultaat. Hypothese 5 wordt bevestigd noch ontkracht.

5. CONCLUSIE EN DISCUSSIE

In dit hoofdstuk worden de factoren besproken die uit dit onderzoek zijn gekomen als voorspellers van re-integratiesucces. Allereerst wordt een korte weergave van de belangrijkste resultaten beschreven. Vervolgens zal in paragraaf 5.1 de conclusies van het onderzoek gegeven worden. In paragraaf 5.2 zullen de conclusies worden bediscussieerd in het licht van ander onderzoek naar re-integratiesucces. Hierin zullen ook de mogelijke verklaringen worden gegeven voor de huidige bevindingen en de beperkingen die het huidige onderzoek met zich meebracht. Tot slot zal er in deze paragraaf aanbevelingen gegeven worden.

De vraagstelling die in dit onderzoek is onderzocht luidde als volgt:

‘Welke psychologische en sociologische factoren vanuit de gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben de meest voorspellende waarde voor re-integratiesucces?’

Uit de resultaten is gebleken dat het gebruikte model een significant voorspellende waarde heeft. Het menselijk kapitaal heeft de grootst voorspellende waarde voor re-integratiesucces. Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte, die denkt genoeg kennis en ervaring te hebben, heeft een grotere kans om in de categorie ‘werkzaam’ te vallen. Het verschil tussen werkloze en werkzame gedeeltelijk arbeidsgeschikten was significant en daarom betekenisvol. Hypothese 1 is hiermee bevestigd. In dit onderzoek, kon in tegenstelling tot de verwachtingen, niet worden aangetoond dat waargenomen gedragscontrole, werkbetrokkenheid, subjectieve norm en motivation control skill een voorspellende waarde hebben op re-integratiesucces.

5.1 Conclusie

Alvorens een conclusie te trekken, dient er een antwoord gegeven te worden op de hoofdvraag. Uit de literatuur en de expertinterviews is gebleken dat de onderzochte factoren allen een invloed hebben op re-integratiesucces. Het was hierbij echter onduidelijk of de factoren ook een voorspellende waarde hadden en in welke mate. Op basis van dit onderzoek kan gezegd worden dat het merendeel van de hypothesen bevestigd noch ontkracht worden. Dit geldt voor de hypothesen 2, 3, 4 en 5. Dit onderzoek heeft geen bewijs gevonden voor de hypothesen, maar de hypothesen worden ook niet tegengesproken.

Waargenomen gedragscontrole, werkbetrokkenheid en ‘motivation control skill’ vertonen in de logistische regressieanalyse een positief verband met re-integratiesucces, maar de verbanden zijn niet significant (hypothese 2,3 en 4). Er kan dus geen steun gevonden worden voor deze factoren. Dit kan te wijten zijn aan de geringe onderzoeksgroep. Subjectieve norm en ‘motivation control skill’ laten een negatief verband zien met re-integratiesucces. Iemand met een hoge score op subjectieve norm of ‘motivation control skill’ heeft een grotere kans om in de categorie werkloos te vallen. Deze verbanden zijn niet significant. In dit onderzoek kon geen steun gevonden worden voor hypothese 4 en 5, maar dit zou kunnen zijn veroorzaakt door de geringe onderzoeksgroep, waardoor het resultaat aan toeval te wijten kan zijn. De schaal subjectieve norm had een zeer laag significantieniveau. De betrouwbaarheid van deze meting kan onvoldoende zijn geweest.

Het menselijk kapitaal vertoont in de logistische regressieanalyse de grootste verklaringskracht (Wald), gevolgd door waargenomen gedragscontrole. Alleen het menselijk kapitaal is hierbij significant. Dit houdt in dat personen die denken dat ze genoeg kennis en ervaring hebben voor een baan, een grotere kans hebben om in de categorie ‘werkzaam’ te vallen dan personen met weinig kennis en ervaring. Dit komt overeen met de onderzoeken van Wanberg et al (2002), Kanfer et al. (2001), Wanberg (2002) en Howard & Ferris (1996).

5.2 Discussie en aanbevelingen

In deze studie werden de psychologische en sociologische voorspellers op re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten onderzocht. In de vragenlijst voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten waren vijf factoren opgenomen. De schalen menselijk kapitaal, waargenomen gedragscontrole, werkbetrokkenheid en ‘motivation control skill’ hebben aangetoond betrouwbaar te meten. De Cronbach alpha had voor deze schalen een waarde van 0.75 of hoger. De Cronbach alpha van waargenomen gedragscontrole en ‘motivation control skill’ verschilden met hoogstens 0.04, nauwelijks met de oorspronkelijke Cronbach alpha. De schaal ‘motivation control skill’ is een zelfontwikkelde schaal en is tevens een meetinstrument die weinig is onderzocht met re-integratiesucces (Wanberg et al. 1999). Er kunnen daarom vraagtekens gezet worden bij de validiteit van dit meetinstrument.

Het is echter opvallend dat werkbetrokkenheid een hoge Cronbach alpha heeft van 0.84, terwijl het meetinstrument oorspronkelijk een waarde heeft van 0.64. Het is onduidelijk wat de oorzaak hiervan is. De schaal subjectieve norm zat echter net onder de grens van betrouwbaarheid met een Cronbach alpha van 0.48 naar 0.65., na verwijdering van een item. De oorspronkelijke Cronbach alpha van deze schaal lag op 0.78, wat een groot verschil is (Van Dam & Menting, 2011). Dit verschil kan te wijten zijn aan de vertaling van het Engels naar het Nederlands, hetgeen de validiteit in gevaar kan brengen. Bovendien is de oorspronkelijke Cronbach alpha gebaseerd op 303 deelnemers, terwijl in dit onderzoek 88 deelnemers zijn onderzocht. De andere meetinstrumenten zijn eveneens gebaseerd op meer dan 300 deelnemers.

Het huidige onderzoek heeft één duidelijk resultaat gevonden, die de theorie van eerder onderzoek bevestigt. Het menselijk kapitaal liet een voorspellende waarde zien voor re-integratiesucces. In het onderzoek van Wanberg et al. (2002) waarin eveneens het menselijk kapitaal werd onderzocht vond men eenzelfde resultaat. Mensen met een hoge score op zelfgerapporteerde kennis en vaardigheden, re-integreerden sneller (Wanberg et al. 2002). Dit resultaat was tevens significant.

De resultaten van waargenomen gedragscontrole en werkbetrokkenheid bevestigen eveneens de theorie, maar zijn beiden niet significant. Dit betekent echter niet dat waargenomen gedragscontrole en werkbetrokkenheid geen voorspellende factoren zijn voor re-integratiesucces. Het is echter niet bewezen met het huidige onderzoek. Uit het onderzoek van Vinokur & Ryn (1992) is wel gebleken dat waargenomen gedragscontrole een significante voorspeller is werk-zoekgedrag. Dit geldt eveneens voor werkbetrokkenheid. Wanberg et al. (1999) liet zien dat mensen met een hoog niveau van werkbetrokkenheid, intensiever werk-zoekgedrag vertonen.

Het resultaat van subjectieve norm spreekt de resultaten van ander onderzoeken tegen. In het onderzoek van Van Dam en Menting (2011) is subjectieve norm onderzocht met werk-zoekgedrag. Zij vonden dat subjectieve norm een relatie vertoonde met de inspanning om werk te zoeken. Dit geldt

eveneens voor het onderzoek van Sverko et al. (2007). Deze onderzoeken kunnen echter niet zeggen dat een hoog niveau van subjectieve norm zal leiden tot re-integratiesucces.

Wanberg, Rotundo en Kanfer (1999) hebben in hun onderzoek ‘motivation control skill’ onderzocht als één van de voorspellers van werk-zoekgedrag en re-integratiesucces. Uit hun onderzoek is gebleken dat ‘motivation control skill’ positief correleert met werk-zoekgedrag. Mensen met een hoog niveau van ‘motivation control skill’ vertonen intensiever werk-zoekgedrag. Dit resultaat spreekt het huidige onderzoek tegen.

5.2.1 Beperkingen onderzoek

In dit onderzoek zijn weinig significante resultaten naar voren gekomen. Dit heeft te maken met tekortkomingen van het huidige onderzoek. Ten eerste is de onderzoeksgroep te klein (N=88) om uitspraken over te doen. Om een betrouwbare voorspelling te doen voor iedere factor, zal de steekproef moeten bestaan uit genoeg deelnemers. De norm van minimaal 90 respondenten ($N=50+8*M$) is bij dit onderzoek niet gehaald. Het feit dat de onderzoeksgroep in tweeën is gedeeld (werkzaam vs. werkloos), maakt dat de resultaten zeer voorzichtig moeten worden geïnterpreteerd. Dit leidt er toe dat de gegevens moeilijk zijn te generaliseren voor alle gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Een ander nadeel is de homogeniteit van de onderzoeksgroep. De onderzoeksgroep bestaat uit mensen die een re-integratietraject hebben voltooid in het verleden, maar voor de groep ‘werkenden’ is de arbeidsduur anders. Doordat het voor hen al langer geleden is dat zij werk zochten, kan hun perceptie op het zoeken naar werk vertroebeld zijn naarmate de jaren verstrijken. Dit geldt eveneens voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikten die na een re-integratietraject werkloos zijn gebleven. Hun perceptie op werk zoeken kan vertroebeld zijn, omdat ze terug moeten kijken naar hoe zij in het verleden gedacht en gehandeld hebben.

Een tweede tekortkoming van dit onderzoek is de betrouwbaarheid en de validiteit van de meetinstrumenten. Leeftijd is in dit onderzoek opgedeeld in klassen. De intervallen van leeftijd zijn niet overal even groot. In sommige onderzoeken gebruiken ze wel eens klassen (De Rijk et al. 2002; Kenniscentrum UWV, 2011), maar in dit onderzoek heeft het opdelen in klassen geen toegevoegde waarde. Het was beter geweest om de respondenten hun leeftijd te laten invullen. Verder is in dit onderzoek opgevallen dat het effect van werkbetrokkenheid en subjectieve norm op re-integratiesucces bijzonder klein was. Dit kan weer te wijten zijn aan de geringe onderzoeksgroep en/of aan de betrouwbaarheid van de meetinstrumenten. Hoewel werkbetrokkenheid een hoge Cronbach alpha had van 0.84.

Een derde beperking van dit onderzoek is het werven van de respondenten. Maas groep Venlo BV had een beperkt cliëntenbestand voor het onderzoek. Hierdoor moest er uitgeweken worden naar andere re-integratiebedrijven en job- en werkcoaches om meer respondenten te werven. Dit kost veel tijd en bovendien ben je afhankelijk van de bereidheid van deze bedrijven of ze respondenten voor je onderzoek willen aanreiken. Veelal zijn ze bereidwillig, maar in verband met privacyreglementering duurt het vaak lang voordat ze kunnen helpen. In sommige gevallen kunnen ze hierdoor niet mee werken.

5.2.2 Afname veldonderzoek

In dit huidige onderzoek was het eerste deelonderzoek, een kwalitatief onderzoek. In dit onderzoek werd met vier expertinterviews met arbeidsdeskundigen, getoetst of de theorieën uit het literatuuronderzoek overeen kwamen met de praktijk. Bij het selecteren van de arbeidsdeskundigen was gebruik gemaakt van een sneeuwbalsteekproef. Hierbij wordt gevraagd of een arbeidsdeskundige een andere arbeidsdeskundige kent die mee wil werken aan het onderzoek. Een nadeel van een dergelijke steekproef is dat je blijft hangen in dezelfde kennissenkring van de respondenten. De arbeidsdeskundigen waren allen werkzaam bij hetzelfde UWV kantoor en de interviews waren wellicht minder betrouwbaar doordat de arbeidsdeskundigen veelal eensgezind zijn. Een ander nadeel is dat het niet representatief is voor alle arbeidsdeskundigen, maar daar staat tegenover dat het deelonderzoek slechts diende ter bevestiging van de literatuur. Wanneer er interviews waren gehouden met arbeidsdeskundigen uit verschillende regio's of provincies, dan was er wellicht een ander resultaat uitgekomen.

Gedurende dit onderzoek was het werven van gedeeltelijk arbeidsgeschikten een belangrijk punt. Zoals eerder benoemd, heeft het werven veel tijd gekost. Uiteindelijk heeft het werven vijf weken geduurd. Dit proces had sneller gekund als voor het onderzoek duidelijk was geweest hoeveel respondenten in aanmerking kwamen voor het onderzoek.

5.2.3 Aanbevelingen

Gezien de beperkte omvang van de onderzoeksgroep – 88 gedeeltelijk arbeidsgeschikten – kunnen geen harde conclusies getrokken worden. Een punt voor vervolgonderzoek is om een grotere onderzoeksgroep te selecteren, zodat er generaliseerbare uitspraken kunnen worden gedaan. Met een grotere onderzoeksgroep komt er wellicht een significant resultaat naar voren van waargenomen gedragscontrole op re-integratiesucces. De voorspellende waarde van waargenomen gedragcontrole op re-integratiesucces was immers bijna significant ($p=.06$) voor een significant niveau van $p<.05$. Wanneer de voorspellende waarde bij een grotere steekproef significant zou zijn, zou er gesteld kunnen worden dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten met veel vertrouwen in hun eigen capaciteiten en mogelijkheden, een grotere kans hebben om in de categorie 'werkzaam' te vallen. In de toekomst zouden nog enkele andere varianten van menselijk kapitaal kunnen worden onderzocht, zoals persoonlijkheidskenmerken. Literatuuronderzoek wijst meerdere malen op de invloed van persoonlijkheidskenmerken op re-integratiesucces (Wanberg, 2000; Gelissen & De Graaf, 2006; Fugate, 2004; Van Dam & Menting, 2011; Meyers & Houssemand, 2008).

Tevens kan er in een vervolgonderzoek gekozen worden voor een ander meetinstrument om subjectieve norm te meten. Met een voorkeur voor een meetinstrument met meerdere items, aangezien het meetinstrument van Van Dam & Menting (2011) slechts drie items bevatte.

Een ander punt voor vervolgonderzoek is om de voorspellende waarde van sociaaldemografische gegevens op re-integratiesucces te meten. De steekproef was te klein om deze variabelen in dit huidige onderzoek mee te nemen, maar uit het literatuuronderzoek is wel gebleken dat geslacht, leeftijd, opleiding en afkomst invloed hebben op re-integratiesucces (Kanfer et al, 2001; Sverko et al. 2007; Van Hooft et al, 2004).

Ook kan er in de toekomst gekozen worden voor een andere onderzoeksopzet. Het huidige onderzoek heeft weinig significante resultaten opgeleverd. Wellicht levert kwalitatief onderzoek onder gedeeltelijk arbeidsgeschikten, in combinatie met kwantitatief onderzoek, significante resultaten op. Bij kwalitatief onderzoek dient men wel rekening te houden met de interpretatie en de *interviewer bias* (beïnvloeding van respondenten door interviewer) van de interviewer. De betrouwbaarheid van het kwalitatief onderzoek kan hierdoor in het geding komen.

Uit het huidig onderzoek blijkt dat re-integratie zich nu niet hoeft te richten op het verbeteren van het vertrouwen in de eigen capaciteiten (waargenomen gedragscontrole). Tevens hoeft zij niet gebaseerd te zijn op het verbeteren van de werkbetrokkenheid, subjectieve norm en ‘motivation control skill’. Bij deze factoren is het discutabel of een re-integratiebedrijf deze factoren wel kan beïnvloeden. Kan een re-integratiebedrijf wel zorgen dat iemand meer waarde hecht aan werken? In vervolgonderzoek zou onderzocht kunnen worden of re-integratiebedrijven de factoren van het huidig onderzoek kunnen beïnvloeden.

Ten slotte is het voor vervolgonderzoek aanbevolen om de meetinstrumenten voor factoren als menselijk kapitaal, waargenomen gedragscontrole, werkbetrokkenheid, subjectieve norm en ‘motivation control skill’ betreffende re-integratiesucces nader te verfijnen om de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen.

Voorlopig kan de conclusie zijn dat in dit onderzoek alleen het menselijk kapitaal een voorspellende waarde heeft voor re-integratiesucces.

5. LITERATUURLIJST

- Ajzen, I. (1991). The Theorie van Gepland Gedrag. *Organizational behavior en human decision processes*, 50, 179 - 211
- Asman, M. (2009). *Het re-integratietraject*. Boom onderwijs
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471–799.
- Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de, & Kalmijn, M. (2007). *Basisboek Vragenlijsten. Handleiding voor het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van vragenlijsten*. Noordhoff Uitgevers
- Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de, & Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Noordhoff Uitgevers
- Brinkman, J. (2006). *Cijfers spreken*. Statistiek en methodologie voor het hoger onderwijs. Wolters-Noordhoff
- Brug, J., Assema, P. van, & Lechner, L. (2007). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering. Een planmatige aanpak*. Assen: Van Gorcum
- Bolman, C., & Vries, H. de, (1998). Psycho-social Determinants and Motivational Phases in Smoking Behavior of Cardiac Inpatients. *Preventive Medicine*, 27, 5, 738-747
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1990) The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 79–103.
- Caplan, R.D., Vinokur A.D., Price, R.H., & Ryn, M. van. (1989). Job seeking, reemployment and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769
- Centraal Bureau voor de Statistiek, (2010). *De Nederlandse Economie*. CBS
- Dalen, H.P. van, Henkens, K. & Schippers, J.J. (2009). Beelden van de productiviteit van ouderen bij werkgevers en werknemers. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 25 pp 6-19.
- De kleine gids voor de Nederlandse sociale zekerheid (2010). Kluwer
- Dijkman, (2008). Aboutaleb: miljarden re-integratie goed besteed. Elsevier. Geraadpleegd op 8 september 2011
- Feldman, R. (2009). *Ontwikkelingspsychologie II. Levensloop vanaf de jongvolwassenheid. Amsterdam: Pearson Education Benelux*
- Fitz-enz, J. (2000). The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance. *New York: AMACOM*
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B.E., (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38
- Gelissen, J., & De Graaf, P.M. (2006). Personality, social background and occupational career success. *Elsevier*, 35, 702-726
- Goldberg, L. R. (1990, 1991). In: Wanberg, C.R., Song, Z., Hough, L.M. (2002). Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100 – 1120
- Greenfield, B. (2009). The relationship of general self-efficacy and job search self-efficacy with job search behaviors and employment for individuals with substance use disorders. *Department of Applied Psychology*
- Hergenrather, C., Turner P., Rhodes, D., & Barlow, J. (2008). Persons with disabilities and employment: application of the self-efficacy of job seeking skills scale. *Journal of Rehabilitation*, 74, 34-44
- Hoekstra, H.A., & Sluijs, E. van (2003). *Management van competenties*. Het realiseren van HRM. Assen: van Gorcum
- Hooft, E. van, & Ottervanger, M. (2007). Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting. *Instituut voor Psychologie, Erasmus Universiteit Rotterdam*.
- Hooft, E. van, Born, M., Taris, T., Flier, H. van der, & Blonk R. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59
- Howard, J. L., & Ferris, G. R. (1996). The employment interview context: Social and situational influences on interviewer decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 112–136.

- Jaarboek Personeelsmanagement (2007). *Thema: de meetbaarheid van P&O*. Kluwer
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855
- Klosse, S., & Noordam, F. (2010). *Socialezekerheidsrecht*. Kluwer
- Kenniscentrum UWV. (2011). UWV kennisverslag. *Kwartaalverkenning*. Kenniscentrum UWV
- Kochanski, J. (1996). Introduction to special issue on human resource management. *Human resource management*. 35, 3-6
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., & Douglas Hall, T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity, human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264
- McCartt, A. T., & Rohrbaugh, J. (1995). Managerial openness to change and the introduction of GDSS: Explaining initial success and failure in decision conferencing. *Organization Science*, 5, 569– 584.
- McFayden, R.G., & Thomas, J.P. (1997). Economic en Psychological Models of Job Search Behavior of the unemployed. *Human Relations*, 50, 12
- Mckee, R., Song, Z., Wanberg C., & Kinicki, J. (2005). Psychological en physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*. 90, 53-76
- Menting, L., & Dam, K. van (2011). The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*
- Meyers, R., & Houssemand, C. (2008). Socioprofessional and psychological variables predicting job finding. *Elsevier*, 60. 201- 219
- Morrison, V. & Bennett, P. (2009) *An introduction to Health Psychology*. Pearson Education Limited
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18, 207–233.
- NBC Werkwijzer (2004). Gunstige regelingen bij het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapten. *Kennis en adviescentrum voor de bakkerij*
- Nederhoef, P. (2010). *Helder rapporteren*. Een handleiding voor het schrijven van rapporten, scripties, nota's en artikelen. Bohn Stafleu van Loghum
- Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (2011). Wat is NVvA? Geraadpleegd op 8 september 2011
- Nunnally, J. O. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nordenmark, M. (1999). *Employment commitment and psychological well-being among unemployed men and women*. Acta Sociologica
- Noordam, F.M. (2006). *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*. Kluwer
- Poiesz, TH.B.C. (1993). *Theoretische en methodologische aspecten van het Triade-model*. MOA.
- Potts, B. (2005). Disability and Employment: Considering the Role of Social Capital. *Journal of Rehabilitation*, 71, 3, 20-25
- Rijk, A. de, van Lierop, B., Janssen, N., & Nijhuis, F. (2002) *Geen kwestie van motivatie maar van situatie: een onderzoek naar man/vrouw verschillen in werkhervatting gedurende het eerste jaar na ziekmelding*. Onderzoek verricht in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Robbins, S.P., & Coulter, A. (2007). *Management in sociaalagogische beroepen*. Pearson Education Benelux.
- Ryn, M. van, & Vinokur, A.D. van (1992). How Did It Work? An Examination of the Mechanisms Through Which an Intervention for the Unemployed Promoted Job-Search Behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597
- Saks, E. (2005). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2006) 400-415
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Bohn Stafleu van Loghum
- Smitskam C.L., & Vos, E.L. de, (2006). *Reïntegratie-instrumenten voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten*. Kluwer
- Sprengers, M., Tazelaar, F., & Flap, H.D. (1988). Social resources, situational constraints, and

- reemployment. *The Netherlands Journal of Sociology*, 24, 98-116
- Sutton, S. (1998). Predicting and explaining intentions and behavior: How well are we doing? *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1317–1338.
- Sverko, B., Galic´, Z., Maslic Sersic, D., & Galesic, M. (2007). Unemployed people in search of a job: reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (2008) 415 – 428
- Tijken, H. (2008) *Aan het werk! Over trajectbegeleiding en re-integratie*. Boom onderwijs
- UWV WERKbedrijf, (2010). Rapportage NWW 45-plus december 2010. *Amsterdam: UWV WERKbedrijf*.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007–1024.
- Vinokur D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 68-83
- Vonk, R. (2007). *Sociale psychologie*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff bv.
- Vries, H. de (1993). Determinanten van gedrag. In V. Damoiseaux, v. d. H. T. Molen & G. J. Kok (Eds.), *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering* (pp. 109-131). Assen: *Van Gorcum*
- Vries, H. de, Mesters, I., van Breukelen, G., & Ausems, M. (2002). Do Dutch 11–12 years olds who never smoke, smoke experimentally or smoke regularly have different demographic backgrounds and perceptions of smoking? *European Journal of Public Health*, 13, 2, 160-167
- Warren, P. (1997). Choice or chance? A duration analysis of unemployment using information from “restart” interviews. *Labour*, 11, 541–559.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R. & Rotundo, R. (1999) Unemployed individuals: motives, job-search competencies and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 84 (1999) 897 - 910
- Wanberg, C.R., Song, Z. & Hough, L.M. (2002). Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100 – 1120
- Warr, T., Cook, P. & Walls, K. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129 – 148
- Wijnen, K., Janssens, W., de Pelsmacker, P., & Kenhove, P. van (2002). *Marktonderzoek met SPSS: statistische verwerking en interpretatie*. Garant

7. BIJLAGEN

7.1 Lijst van definities

Attitude: Een van oorsprong Engelse term voor de houding die mensen hebben ten aanzien van bepaalde onderwerpen (attitudeobjecten). De attitude wordt gevormd door drie componenten: affectieve, cognitieve (kennis) en het conatieve (tot actie overgaan) component (Ajzen, 1991).

Acceptatiebereidheid: de bereidheid om bepaald werk en de kenmerken daarvan te accepteren, zoals moeilijker werk dan gewend, een voltijdse baan, een tijdelijke contract, een langere reistijd, werk buiten het eigen vakgebied, ander werk dan gewenst en variabele of afwijkende werktijden (Kenniscentrum UWV, 2011)

Competenties: kunnen ook wel omschreven worden als: “de eigenschappen, kenmerken, vaardigheden en de karaktertrekken die iemand nodig heeft om goed te kunnen presteren in een bepaald type werksituatie” (Kochanski, 1996).

Discriminatie: ongeoorloofd onderscheid of ongelijke behandeling op grond van bijvoorbeeld godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur (VanDale, 2011).

Gedeeltelijk arbeidsgeschikten: Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte is iemand bij wie is vastgesteld dat hij door een ziekte of handicap niet meer in staat is om met gangbare arbeid hetzelfde te verdienen als gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring gewoonlijk verdienen (De kleine gids voor de sociale zekerheid, 2010).

Menselijk kapitaal (human capital): Het menselijk kapitaal is het persoonlijk kapitaal wat men door de jaren heen opbouwt en bestaat uit het hebben van vaardigheden, ervaring, persoonlijkheidskenmerken en andere individuele karaktertrekken die een individu waardevol voor een organisatie maakt (Fitz-enz, 2000).

Re-integratie: 'Het proces dat leidt tot realisatie of herstel van (een optimale) arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot eigen of ander werk'. Onder re-integratie wordt dus nadrukkelijk terugkeer naar regulier betaald werk verstaan, waarbij onderscheid kan worden gemaakt tussen wel of geen gesubsidieerde arbeid, aard van het werk, enz (RWI).

Re-integratietraject: Het geheel van activiteiten dat nodig is om de cliënt duurzaam te re-integreren in het arbeidsproces (Divosa, 2011).

Sociale activering: Het verrichten van onbeloonde maatschappelijke zinvolle activiteiten gericht op (mogelijke) arbeidsinschakeling, kan als einddoel worden opgenomen in het trajectplan of als voortraject op re-integratie (Divosa, 2011).

Sociale druk: de mate waarin mensen druk ervaren vanuit hun sociale omgeving om naar werk te zoeken (Van Hooft & Ottervanger, 2007).

Sociale invloed: verwijst naar de ontvangen steun, zowel praktische (advies) als emotionele (empathie, troost, vertrouwen) steun, verstrekt door anderen bij het omgaan met stressvolle gebeurtenissen. Het is een waardevolle hulp die de motivatie van een werkloze kan versterken in het zoeken naar een baan (Sverko et al. 2007). De sociale invloeden kunnen positief of negatief van aard zijn. Sociale druk is een vorm van sociale invloed wat meestal wordt gebruikt als het een negatieve invloed heeft op je gedrag. Sociale steun is ook een vorm van sociale invloed en hiermee wordt juist de positieve invloed op gedrag bedoeld (Brug, 2007).

Sociaal kapitaal (social capital): Sociaal kapitaal, in de context van werk, kan ook wel worden gedefinieerd als het hebben van een sociaal netwerk (bv. vrienden, familieleden, kennissen) dat een werkzoekende kan beïnvloeden door het verstrekken van informatie en het helpen bij het zoeken naar werkmogelijkheden (Wanberg et al. 2002).

Sociale steun: verwijst naar steun die voortvloeit uit de sociale omgeving, waarbij de steun zowel emotioneel, praktisch als materieel kan zijn (Brug, 2007).

Subjectieve norm (subjective norm): De opvattingen en waargenomen normen van belangrijke anderen met betrekking tot het bepaalde gedrag en de mate waarin iemand geneigd is zich te laten beïnvloeden door deze opvattingen (Ajzen, 1991).

Toekomstperspectief: Het hebben van duidelijke doelen en een helder idee hebben over het type werk, baan of carrière, dat gewenst is.

Voorbeeldgedrag (modelling): Bij modelling of voorbeeldgedrag gaat het om het leren door het observeren van andermans gedrag (Brug, 2007).

Waargenomen gedragscontrole (perceived behavioral control): het vertrouwen dat mensen hebben in hun capaciteiten op het gebied van het zoeken naar werk (bijv. de mate waarin ze denken in staat te zijn een goede sollicitatiebrief te schrijven).

Werkbetrokkenheid (employment commitment): De hoeveelheid waarde die iemand hecht aan het hebben van een baan (Wanberg, 2002)

Werk-zoekgedrag (job search behavior): de mate waarin mensen tijd besteden aan gebruikelijke werkzoekactiviteiten zoals het zoeken naar personeelsadvertenties, netwerken, het schrijven van sollicitatiebrieven (Tijken, 2008).

Werk-zoekintentie (job search intention): de plannen die mensen hebben op het gebied van het zoeken naar werk. Dat wil zeggen, de geplande hoeveelheid tijd die mensen willen besteden aan activiteiten zoals het zoeken van personeelsadvertenties, netwerken, uitzendbureaus bezoeken, en sollicitatiebrieven schrijven (Van Hooft & Ottervanger, 2007).

WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsuitkering): De WAO geldt alleen nog voor werknemers die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden en na een eventuele herkeuring opnieuw (minimaal 15%) arbeidsongeschikt zijn verklaard (<http://www.rijksoverheid.nl>).

WAZ (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen): De hoogte van de uitkering op grond van de Wet arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (WAZ) werd berekend aan de hand van de mate van arbeidsongeschiktheid en een basisbedrag (de grondslag). Op 1 augustus 2004 is de WAZ afgeschaft. Mensen die hiervoor een WAZ-uitkering hadden, houden deze zolang de situatie niet is veranderd (<http://www.rijksoverheid.nl>).

Wet REA: Tot 2006 was de Wet op de (re)integratie van arbeidsgehandicapten (Wet REA), van belang. Een regeling die in 1998 in werking was getreden. Deze wet regelde onder andere welke instantie (werkgever, UWV, Gemeente) verantwoordelijk was voor de re-integratie van wat in die wet arbeidsgehandicapten werden genoemd (Noordam, 2006).

Wet Wajong: Wet Wajong staat voor Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. De Wet Wajong helpt bij het vinden van passend werk of ondersteuning tijdens een opleiding en zorgt voor (een

aanvulling op het) inkomen. Een Wajong-uitkering geldt voor jongehandicapten vanaf 18 jaar (De kleine gids voor de sociale zekerheid, 2010).

WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen): Uitkering voor geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt. De WIA kent 2 uitkeringen: a) Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA) Deze uitkering is bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn of die volledig arbeidsongeschikt zijn maar die een redelijke kans op herstel hebben. Mensen die recht hebben op een WGA-uitkering krijgen eerst een loongerelateerde uitkering, daarna een loonaanvulling of vervolguitering. b) Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) Voor arbeidsongeschikten die niet meer dan 20% van het laatstverdiende loon kunnen verdienen en niet meer beter kunnen worden, is er inkomensbescherming. Zij krijgen als ze aan de voorwaarden blijven voldoen tot hun 65ste een IVA-uitkering. De uitkering bedraagt 75% van het laatstverdiende loon met een maximum van € 186,65 per dag (De kleine gids voor de sociale zekerheid, 2010).

ZW (Ziektewet): Mensen die bij ziekte geen recht hebben op loon van een werkgever kunnen terugvallen op de Ziektewet. Ze worden ook wel vangnetters genoemd (<http://www.rijksoverheid.nl>).

7.2 Topiclijst expertinterviews

Deze bijlage bevat een lijst met onderwerpen die besproken zijn tijdens de interviews met arbeidsdeskundigen. De topics zijn samengesteld aan de hand van literatuuronderzoek. Deze topics zijn weer onderverdeeld in subtopics met de daarbij behorende vragen.

Introductie:

‘Ik zal eerst nog een keer vertellen waar het interview overgaat. Het interview gaat over factoren die een voorspellende waarde hebben op re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Ik ben aan het onderzoeken welke psychologische en sociologische factoren vanuit de arbeidsgeschiede de meest voorspellende waarde hebben op re-integratie succes. Ik wil graag weten wat er toe leidt, dat een gedeeltelijk arbeidsgeschiede weer doorstroomt naar duurzaam arbeid. Ik heb zelf een literatuuronderzoek gedaan waaruit verschillende factoren naar voren zijn gekomen die van invloed zijn op re-integratiesucces, zoals persoonlijkheidseigenschappen, sociale steun, houding t.o.v. werk, vertrouwen in de eigen capaciteiten etc. Ik wil dadelijk onder andere over deze factoren met u praten. Alles wat u mij zo vertelt, zal vertrouwelijk worden behandeld. Zoals ik in de e-mail had gestuurd, zal het interview worden opgenomen. De opname gebruik ik alleen om het interview uit te werken. Nadat het is afgeluisterd en verwerkt, wordt het gewist. Als ik alle interviews heb verwerkt, dan wordt er een verslag van gemaakt. Hierin kunnen ook uitspraken van u staan, maar die kan niemand herkennen. Het interview zal een half uur tot een uur duren. Tijdens het interview zal ik af en toe aantekeningen maken om voor mezelf de lijn van het gesprek vast te houden.

Heeft u tot nu toe vragen? Dan wil ik graag beginnen met het interview.’

Tabel 7.1
Topiclijst

Topics	Subtopics	Vragen
n.v.t.	n.v.t.	Openingsvraag: U heeft als arbeidsdeskundige veel kennis en ervaring met gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Welke factoren vanuit de arbeidsgeschiede hebben volgens u een voorspellende waarde op re-integratiesucces.
Het menselijk kapitaal	Sociaal-demografische kenmerken	Vindt u dat sociaal-demografische kenmerken re-integratiesucces bij arbeidsgeschikten kan voorspellen? Zo ja, welke zijn dat? Geslacht, leeftijd, opleiding,...
	Persoonskenmerken	Als ik zeg: ‘ <i>Hoger opgeleiden hebben meer kans op een duurzame werkhervatting</i> ’, wat is dan uw reactie? Heeft een arbeidsgeschiede bepaalde persoonlijkheidseigenschappen nodig om zijn re-integratie tot een succes te maken?
Attitude	n.v.t.	‘Vindt u dat de houding van een arbeidsgeschiede ten opzichte van werk een belangrijke rol speelt bij het slagen van de re-integratie? Waarom?’
Waargenomen gedragscontrole	n.v.t.	‘Arbeidsgeschikten die veel vertrouwen hebben in hun eigen kansen op de arbeidsmarkt, re-integreren sneller dan arbeidsgeschikten die dit

		vertrouwen niet hebben. Wat zou u daarop zeggen?’
Sociaal kapitaal	Netwerken	In hoeverre is netwerken van voorspellende waarde voor het re-integratiesucces van arbeidsgeschikten?
	Sociale steun	Re-integreren arbeidsgeschikten sneller als zij sociale steun krijgen van de omgeving, bijvoorbeeld partner, familie en vrienden?
	Sociale omgeving	Als ik zou zeggen: hoe de omgeving van de cliënt aankijkt tegen het hebben van werk/ uitkering bepaald in sterke mate of een cliënt wel of niet succesvol re-integreert, wat is dan uw reactie?
Belemmerende factoren	Leeftijd	‘Je hoort wel eens dat oudere mensen moeilijker re-integreren, geldt dit ook voor arbeidsgeschikten?’ ‘Heeft de leeftijd van een arbeidsgeschikte invloed op het re-integratiesucces?’ Zou het zelfs een voorspellende factor kunnen zijn?
	Discriminatie	‘Denkt u dat discriminatie een belangrijke belemmerende factor is voor de re-integratie van arbeidsgeschikten?’
	n.v.t.	‘Wat zijn volgens u belemmerende factoren voor het re-integratiesucces van arbeidsgeschikten?’
Toekomstperspectief	n.v.t.	In hoeverre denkt u dat het belangrijk is dat arbeidsgeschikten duidelijke doelen en een helder idee hebben van het type werk, baan of carrière wat ze nog kunnen uitvoeren?
n.v.t.	n.v.t.	‘Kunt u tot slot de 5 psychologische en of sociologische factoren benoemen, die we zojuist besproken hebben, die de meeste voorspellende waarde hebben op re-integratiesucces van arbeidsgeschikten?’

7.3 Transcripten en gespreksverslagen

Tabel 7.2

Interview met arbeidsdeskundige 1 (3 oktober 2011)

Interviewer	Fragment	Label	Arbeidsdeskundige 1
(Uitleg onderzoek)... Ik heb net uitgelegd waar het onderzoek over gaat. Komen er bij u al een aantal factoren naar voren, die voorspellend zijn voor het re-integratiesucces van arbeidsgeschikten? De sociale druk vormt dus een belangrijk factor? Het werk zoeken is afhankelijk van de soort omgeving? Vormt dat in feite een belemmerende factor?	1.1	Sociale omgeving +/-	In eerste instantie denk ik aan de sociale context van een cliënt. Als een cliënt in de omgeving al geen ondersteunende factoren heeft, dan kan het een lastig verhaal worden. Heel simpel gezegd, als de partner ook in de WAO zit, dan kan het heel lastig worden. Of als ze uit een omgeving komen waar het werken niet als normaal wordt beschouwd. Dat ze liever buiten voor het raam zitten. Dat is het eerste, de beste wat me nu te binnen komt. Ja de sociale druk. De omgeving waar het werken als natuurlijk wordt beschouwd. Gaan ze lekker achteruit liggen voor een uitkering. De bijstand... dan wordt het een lastig verhaal. Ja, dat is een belemmerende factor.
Er is ook positieve sociale druk, komt u dat ook tegen?	1.2	Sociale steun + Opvoeding +	Jazeker, bijvoorbeeld de sociale steun, maar ook de opvoeding hé. Mensen die zijn opgevoed met “de handen uit de mouwen steken” en een niet zeuren mentaliteit. Er is wel wat veranderd, maar ik weet nog dat mijn ouders van de naoorlogse generatie, die Nederland hebben opgebouwd en het is niet zeuren maar werken. Piepen doe je maar een andere keer. Als ouders je van het begin af aan al motiveren, dan werkt dat in dit geval positief.
U noemde net al een aantal kenmerken op, persoonskenmerken als ‘handen uit de mouwen schudden’ Zijn er bepaalde persoonskenmerken die belangrijk zijn om een re-integratie te laten slagen? Voornamelijk doorzettingsvermogen?.. U mag er rustig over nadenken hoor. Wat bedoelt u met zelfstandigheid? Waarom is dat zo belangrijk? Mensen met een beetje durf...?	2.1	Doorzettingsvermogen + Zelfstandigheid + Ondernemingsgeest + Motivatie + Opvoeding + Durf +	Ja, karakter is heel bepalend. Daar ben je mee geboren, dat is erfelijk. Ja goed, het wordt ook wel een stuk gevormd. Maar het karakter heeft er ook zeker mee te maken. Ja, doorzettingsvermogen.... hmm...ja lastige vraag. Ja, ik ben aan het denken, past dit hier wel? Tja, zelfstandigheid... ondernemingsgeest. Als je zelfstandig bent en niet afhankelijk. Als je een drive hebt om niet afhankelijk te zijn. De drive en motivatie om een vak te leren. Op het moment dat je in de uitkering komt, ben je afhankelijk. Er zijn ook mensen die willen gewoon niet in de uitkering zitten. Die voelen zich er niet “happy” bij en willen aan de slag. Dat heeft ook wel weer een beetje met de opvoeding te maken. Ja, je moet niet angstig zijn. Ja durf.
... Ziet u dat veel dat hoger opgeleiden...(zin niet afgemaakt) Volgens u hebben hoger opgeleiden daarin meer kans?	3.1	Opleiding +	Ja, opleiding heeft er ook wel mee te maken. Opgeleiden hebben ook meer kans hé, dan lager opgeleiden. Iemand die aangewezen is op handarbeid en 50 jaar is. Help, wat kan ik nog hé? Als er dan ook nog rugklachten en schouderklachten. Je bent altijd aangewezen op handarbeid. Als dat niet meer gaat is het vaak einde verhaal.

			Ja, hoger opgeleiden kun je ook wat meer bieden, dan lager opgeleiden.
Zijn er nog andere sociaal-demografische kenmerken, zoals leeftijd en geslacht die van invloed kunnen zijn?	3.2	Acceptatiebereidheid +/-	Nou demografische, het ligt ook aan de regio waar je in zit. Hier in Venlo bijvoorbeeld vooral logistiek, order-pickers, vrachtwagenchauffeurs.. In Eindhoven is het meer de technologie, de kennis..Daar heb je andere mogelijkheden dan hier. De meeste mensen willen in de eigen buurt werken. Ze beperken zich tot hun eigen woonplaats. Ja, dat zou kunnen. Als iemand bereid is om.. de wet schrijft voor minimaal een uur/ vijf kwartier, een enkele rit. Je verruimt zo je mogelijkheden. Vijf kwartier is acceptabel. Maar je moet het ook van de menselijke aspect zien. Als iemand een goede baan kan krijgen, een goed loon met een goed woon-werk vergoeding. Dat maakt het wat makkelijker, dan dat je voor een minimumloon naar Arnhem moet. Ja, als je in de trein kan werken, dat zijn ook aspecten die mee spelen. Dat is ook weer makkelijker dan fabrieksarbeid.
U had het net over dat de regio van invloed is. Is het belangrijk voor een arbeidsgeschikte om concessies te doen, wat betreft hun wensen en eisen aan een baan. Om iets in te leveren Het totaalplaatje speelt dus een belangrijk rol?			
Ja, dat zijn allemaal aspecten die meespelen. Hoe zit dat met de houding bijvoorbeeld van arbeidsgeschikten t.o.v.?	4.1	Motivatie +	Ja, dat kan een rol spelen. Uhm je hebt mensen die zijn gemotiveerd. Ze kunnen aan de slag. Andere mensen die gemotiveerd zijn, daar kan je een begeleider op zetten. Bijvoorbeeld een re-integratiebureau. Maar, iemand die niet direct geschikt is voor werk om wat voor reden dan ook, bijvoorbeeld door de motivatie. Dan kun je ook denken aan een psychologische interventie, dan praat ik over de ziektewet interventie. Dan probeer je het gedrag te veranderen.
Voor een positieve houding...?	5.1	Houding -	Ja, om een voorbeeld te noemen. De man had de focus niet op werk. Waarom? De man had een vrouw thuis die wat minder begaafd was. En ze hadden twee kinderen met een stofwisselingsziekte. Deze meiden van in de 20 zouden niet lang te leven hebben. Ze werden regelmatig opgenomen voor epilepsie. Die man had zijn hele leven ingericht voor de zorg van die dochters en zijn vrouw die het niet kon vatten. De focus was daardoor helemaal niet gericht op werk. De man was begin 50, maar hij zou wel iets moeten. We moesten zijn gedrag veranderen, daarvoor is de ziektewet interventie. Proberen te focus te richten op werk, maar ook dat hij leert om te gaan met zijn privé-problematiek. Dat aanpassen en dan richting werk.
We hadden het net over zelfstandigheid, dat dit erg belangrijk is. Hebben arbeidsgeschikten die veel vertrouwen hebben in hun eigen kansen op de arbeidsmarkt, slagen die sneller? De eerste indruk zeg maar...?	6.1	Presenteren +	In principe kun je dat wel zeggen. Mensen die echt willen, komen er wel. Die weten vaak hoe ze zich moeten presenteren. In een gesprek heb je dat in 3 tellen door. Ja. Het kan natuurlijk ook zijn dat iemand die zich goed presenteert. Dat het een façade is. Dat het allemaal karaktertrekken zijn. Iemand met een narcistische persoonlijkheid. Die gaat misschien anders presteren. Het kan irritatie

<p>Kan het niet afhankelijk zijn van wat de werkgever voor persoon zoekt? Bijvoorbeeld voor verkoper.</p>			<p>opwekken uiteindelijk. Ja, voor verkoper heb je weer een aantal talenten en vaardigheden nodig. Iedere baan en functie heeft zijn eigen functionaris met bepaalde vaardigheden. Een arbeidsdeskundige is vaak één op één. Presenteren is aan mij niet besteed.</p>
<p>Dus de persoonskenmerken moeten passen bij het soort werk wat je verricht?</p>			<p>Kijk een legerofficier moet zich natuurlijk niet kwetsbaar gaan opstellen...</p>
<p>Heeft netwerken een voorspellende waarde op re-integratiesucces?</p>	7.1	<p>Netwerken + Opleiding + Zelfstandigheid + Presenteren +</p>	<p>Iemand met een groot netwerk. Werkt ook veel beter. Heeft altijd ingangen. Heeft niet altijd met opleiding te maken. Maar bij hoger opgeleiden zie je wel vaker dat ze een uitgebreider netwerk hebben. Dat is een ander netwerk met hogere functies ,meer geld, meer contacten, accountants blabla.. Dit geldt ook voor banen. Bij een grote fabriek heb je meer contacten dan bij een kleine organisatie. Maar je moet wel de stap maken om gebruik te maken van je netwerk. Het zit in je karakter en hoe je ermee omgaat. Dat kan soms lastig zijn om die stap te zetten. Je komt eigenlijk weer uit op die zelfstandigheid en durf om die stap te zetten. Je moet tegen mensen vaak zeggen, het is je eigen verantwoordelijkheid. Jij moet aan de slag. Daar zul je zelf voor moeten zorgen. Soms hebben ze begeleiding nodig.</p>
<p>Het is dus belangrijk om die stap te zetten om van het netwerk gebruik te maken?</p>			<p>Ja, omdat ze ook in de opleiding, met communiceren makkelijker en vaardiger zijn. Ze kunnen zich beter presenteren. Het moet wel in je zitten. Je kunt het ook wel bijleren door ondersteuning van anderen.</p>
<p>Komt het er in feite op neer dat hoger opgeleiden beter gebruik maken van hun netwerk? Netwerken kan handig zijn. Moet je er ook bepaalde persoonskenmerken voor hebben, zoals extravert zijn?</p>			<p>Ja zeker, ik vind het altijd heel prettig als cliënten hun partner meenemen. Je kunt er veel aan zien. Vroeger kwam je op huisbezoek en dan zie je al een hoop van de achtergrond. Aan de thuissituatie kun je al goed zien hoe iemand is. Het kan positief en belemmerend werken. Als ze meedenken en voor hun partner opkomen.</p>
<p>Hebt u er zelf ervaring mee dat sociale steun bevorderend is voor het re-integratiesucces?</p>	8.1	<p>Sociale steun +/-</p>	<p>Ja zeker, ik vind het altijd heel prettig als cliënten hun partner meenemen. Je kunt er veel aan zien. Vroeger kwam je op huisbezoek en dan zie je al een hoop van de achtergrond. Aan de thuissituatie kun je al goed zien hoe iemand is. Het kan positief en belemmerend werken. Als ze meedenken en voor hun partner opkomen.</p>
<p>We hebben het net over belemmerende factoren, zijn er nog meer factoren die belemmerend zijn voor de re-integratie</p>	9.1	<p>Arbeidsverleden - Leeftijd - Openheid -</p>	<p>Een eenzijdige werkervaring. Mensen die 40 jaar bij dezelfde werkgever zaten en om economische redenen ontslagen worden. Dat kan heel belemmerend zijn. De leeftijd natuurlijk. Ouderen denken vaak dat ze niet meer mee tellen. Ze krijgen vaak als ze niet aangenomen worden. Een andere reden te horen dan de leeftijd. En dat is slecht voor de motivatie. Bepaalde mensen denken in belemmeringen en niet in kansen. Dat krijg je als je ouder wordt... Die staan vaak niet meer open voor verandering. Hoe ouder ze worden, hoe steeds meer ervaring je hebt. Daar denken ze niet aan. Ja, ze moeten de knop omzetten. Als ervaringsdeskundige kun je ze ook helpen. Als ze je zelf bepaalde dingen hebt meegemaakt. Ik zou het zo of zo aanpakken.</p>

“Druk op de sociale zekerheid”

Wat leeftijd betreft, kan je op voorhand voorspellen dat een arbeidsgeschikte niet slaagt?	9.2	Uitkering -	Ja is erg lastig. Dan zet ik vaak toch geen traject uit. Ik zeg meld je aan bij werk.nl. Het is erg moeilijk. Het recht op een VUT-uitkering kan bijvoorbeeld een rol spelen. Dan is iemand niet altijd erg gemotiveerd om een andere baan te zoeken, als zijde VUT rechten kwijt raken.
Hoe zit dat met discriminatie?	9.3	Uiterlijk -	Ik heb een redelijke jonge meid gehad, die liep met een hoe heet dat? een boerka. Het is lastig om die aan de slag te krijgen in een instelling. Werkgevers zijn er toch gevoelig. Hetzelfde als dat je onverzorgd bent. Het is maar net wie je er tegenover hebt zitten. In bepaalde bedrijven wordt niet altijd iedereen geaccepteerd.
Wordt er dan met name op afkomst gediscrimineerd?	9.4	Competenties - Eerste indruk -	Sommige dingen worden niet altijd hardop gezegd. Het echte objectieve.. op competenties beoordelen dat is echt een illusie. Het gaat toch om de eerste indruk.
Ik heb zelf literatuuronderzoek gedaan en veel van wat u benoemde, komt hierin ook naar voren. Iets wat ik zelf nog gevonden heb is toekomstperspectief. De mate waarin iemand een helder idee heeft van wat hij nog kan doen. Het type baan, werk, functie. Ziet u dat mensen met veel zelfinzicht daarin, sneller slagen voor een re-integratie?	10.1	Toekomstperspectief + Opleiding + Zelfinzicht +	We proberen mensen die totaal niet weten wat ze moeten doen, wel te ondersteunen met competentie testen en interventies, maar ook beroepskeuzetesten. Een helpende hand bieden. Waar ben je goed in? Dat geeft vaak al een bepaalde richting. Iemand met een goed toekomstbeeld, zijn vaak hoog opgeleid en hebben een beter beeld van de arbeidsmarkt. Zij zijn breder inzetbaar. Iemand die altijd in de zorg heeft gewerkt, wil vaak weer iets met kinderen of dieren. Iemand die jarenlang in de verpleging heeft gezeten, niet kan tillen, bukken weet ik wat. Zou ook in de polikliniek goed kunnen werken. Ze hebben veel medische kennis, weet hoe de cultuur is, hoe je met doktoren omgaat. Dat soort omschakelingen moeten ze dan maken.
	10.2	Opleiding -	Vooraf lager opgeleiden.. wat moet ik doen? Iemand die altijd lasser is geweest. Die weet vaak niet eens wat solliciteren is.
Ik heb op dit moment een helder beeld van wat de belangrijkste factoren zijn en wat belemmerend is voor re-integratiesucces. Kunt u nog 5 factoren benoemen die de re-integratie tot een succes maken?	11	Motivatie + Zelfstandigheid + Zelfinzicht + Zelfvertrouwen + Relativeringsvermogen +	Uhm.. motivatie.. zelfstandigheid... eigen inzicht, zelfvertrouwen en relativeringsvermogen.. laten we dat maar eens pakken. Niet in de slachtofferrol kruipen. Een goed zelfbeeld hebben. Beseffen van de mogelijkheden en onmogelijkheden wat ze hebben.

“Druk op de sociale zekerheid”

Tabel 7.3

Interview met arbeidsdeskundige 2 (3 oktober 2011)

Interviewer	Fragment	Label	Arbeidsdeskundige 2
(Uitleg onderzoek)... Welke factoren zijn van belang voor re-integratiesucces en dan bekeken vanuit de arbeidsgeschiedte?	1.1	Motivatie + Beperkingen -	De belangrijkste factor is de motivatie vanuit de arbeidsgeschiedte zelf. Je kunt tal van factoren noemen die dat beïnvloeden. En in ons werk is beïnvloeding vooral met mensen die beperkingen hebben. Beperkingen beïnvloeden de kans op succes negatief. Beperkingen kunnen zowel psychisch als fysiek van aard zijn. De belangrijkste factor voor succes is de motivatie zelf. Je kunt nog zo gemotiveerd zijn als voetballer, maar als je geen meer wilt, dan zul je toch iets anders moeten zoeken. En in dit geval is de blessure een beperking om weer aan de slag te gaan.
Oké, en als je kijkt naar bepaalde sociaal-demografische kenmerken, zoals leeftijd, afkomst en geslacht, maakt dat wat uit voor het re-integratiesucces?	2.1	Leeftijd - Opleiding + Afkomst - Beperkingen -	Al die factoren hebben invloed op het succes van de re-integratie. Als je buitenlands bent, heb je minder kans. Ben je ouder, dan heb je minder kans. Iemand van jouw leeftijd, met een goede opleiding en zonder beperkingen zou vrij snel weer aan de slag moeten kunnen. Het succes van re-integratie is dan groter, dan voor iemand van 50 plus en die van Turkse afkomst is en geen goede opleiding heeft. Het is het ene uiterste tegen het andere. Die factoren zijn gewoon bepalend voor succes.
Bedoelt u met name de combinatie van die factoren? Of kan alleen leeftijd bijvoorbeeld al een zware belemmering vormen?			Dat is al een zware belemmering... vanaf 40 jaar. Je kunt het eigenlijk zo niet zeggen, maar hoe ouder je wordt, hoe minder kans je hebt op een succesvolle re-integratie. Iemand die bijvoorbeeld 57 jaar is en bouwvakker is, heeft bijna geen kans meer. Iemand die 57 jaar is en dokter is, die kan morgen weer beginnen. Het is in dat geval ook afhankelijk van de markt. De combinatie van factoren, zoals leeftijd, afkomst, geen goede opleiding, beperkingen, die vier factoren bij elkaar zou al kansloos zijn.
Is dat op voorhand al te voorspellen?			Ja, ik met mijn ervaring zou dat kunnen voorspellen. Dat mag ik niet zo uitspreken, maar het is wel zo. Als iemand gaat solliciteren bij OCE Van der Grinten met al die factoren. Eerste wat ze doen is zo iemand aan de kant leggen.
Als ik zou zeggen: hoger opgeleiden hebben een duurzame werkhervatting (zin niet afgemaakt)	2.2	Leeftijd - Opleiding +	Klopt helemaal...Kijk die arts van 57 jaar, qua leeftijd zou hij kansloos zijn, maar hij zou hier morgen kunnen beginnen. Het heeft met de opleiding en met de markt te maken.
Heeft een arbeidsgeschiedte bepaalde persoonskenmerken nodig om re-integratie tot een succes te maken.	3.1	Motivatie +	Ja, motivatie is daarin nog het belangrijkste. Wie past het beste binnen mijn bedrijf? Er wordt altijd afgestemd bij arbeidsgeschiedten. Wat wordt er gevraagd en wat is er op de markt?
Nu zou ik graag over de houding t.o.v. van de arbeidsgeschiedte willen hebben. Speelt dat een belangrijke rol?	4.1	Motivatie + Houding +	Denk dat je dat zelf al kunt beantwoorden. Iemand die gaat zitten en zoiets heeft van voor mij hoeft het allemaal niet meer, dan denk ik dat het zo gebeurt. Laat je zien dat je geïnteresseerd bent en voorbereid bent op een baan en laat je dat in gedrag en non-verbaal zien. Dan zal een werkgever je eerder aannemen. Motivatie streep houding kun je zetten, want houding is ook belangrijk.

“Druk op de sociale zekerheid”

<p>Een arbeidsgeschiedte zal soms concessies moeten doen, omdat hij niet meer terug kan in zijn huidige/oude functie, ziet u dat in uw eigen werk ook terug? Ziet u dat mensen die concessies doen, sneller re-integreren? Ik heb het over mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschiedt zijn.</p>	<p>Acceptatiebereidheid + Zelfinzicht +</p>	<p>Wij hebben zoals ik in het begin zei, alleen maar arbeidsgeschiedten. Arbeidsgeschiedten moeten altijd concessies doen. Ze zullen moeten accepteren dat ze niet alles meer kunnen doen. Doe je dat niet, dan ben je nog niet klaar om de volgende stap naar nieuw werk te maken. Volgens mij heb jij het ook veel over arbeidsgeschiedten of niet?</p>	
<p>Nee, mensen die niet meer terug kunnen keren naar hun oude functie. Die aanpassend werk moeten vinden. Over concessies, u zei dat het wel belangrijk is, want anders is de re-integratie bij wijze al gedoemd om te mislukken.</p>		<p>Over jou zelf heb je het dan? Als je wil werken en je bent niet arbeidsgeschiedt? Ooh ja ja, dat zijn volgens ons arbeidsgeschiedten. Wat was de vraag ook alweer?</p>	
<p>En wat is belangrijk om die concessies te doen?</p>		<p>Ja, als je iets wil, wat je niet meer kunt doen en je doet geen concessies.. nja dan kun je het al zelf invullen. Je kunt zitten met een dilemma. Je wil iets heel graag, maar het gaat niet en je bent niet klaar voor hetgeen wat je nog wel kunt doen. Om de voetballer als voorbeeld te nemen. Die heeft een ernstige blessure, maar hij kan nog heel veel dingen wel doen en naar die mogelijkheden moet gekeken worden. Hij kan niet meer voetballen. Hij kan ook geen trainer worden, omdat hij de hele tijd moet staan en zo, maar hij kan natuurlijk wel nog honderdduizend andere dingen. De acceptatie van de beperkingen en ook natuurlijk bewust zijn van hetgeen wat hij nog wel kan. Niet blijven hangen in wat hij niet meer kan.</p>	
<p>Een stukje zelfinzicht...?</p>		<p>Ja.</p>	
<p>In hoeverre ziet u dat de sociale invloed, zoals de partner of omgeving invloed heeft?</p>	<p>5.1</p>	<p>Sociale omgeving +/- Houding +/- Motivatie +</p>	<p>Tja als je uit Genooi (<i>wijk in Venlo</i>) komt en je hebt een uitkering dan roepen ze dat je niet meer hoeft te werken. De sociale omgeving zegt laat maar.' Je hebt toch geld, het is toch genoeg?' Een beetje bijwerken en het is goed. Maar als je uit andere kringen komt, dan zeggen ze nee iedereen moet werken, want we moeten samen zorgen dat ons land een normaal product levert en dan is de sociale omgeving zeker belangrijk. Mijn ouders zeiden altijd dat ik gewoon moest gaan werken. Je moet zorgen dat er een boterham komt. De sociale omgeving bepaalt in zekere zin wel je instelling en je motivatie.</p>
<p>Heeft u er zelf ervaring mee, dat het belemmerend kan werken of juist erg positief?</p>	<p>5.2</p>	<p>Afkomst -</p>	<p>Elke dag...dat maken we elke dag mee met bepaalde mensen. Nu moet ik voorzichtig zijn, maar er zijn bepaalde groepen in dit land die denken dat ze niet meer hoeven te werken. Of ze vinden dat ze niet meer hoeven te werken, want ze hebben het geld en daar gaat het eigenlijk om. Ze kunnen datgene doen wat ze willen doen. En het werken komt op de 2^e plaats. Daar hebben we dagelijks mee te maken.</p>
<p>Heeft u een voorbeeld van hoe het positief kan uitpakken?</p>	<p>5.3</p>	<p>Verantwoordelijkheid + Normen en waarden + Afkomst +</p>	<p>Mensen vinden bijvoorbeeld dat ze mee moeten doen, dus verantwoordelijk voor hunzelf en voor de maatschappij. De meeste willen meedoen in het wereldje en niet het handje ophouden. Dat heeft een stukje met normen en waarden te maken en met afkomst. Sommige mensen willen gewoon niet werken.</p>
<p>Waar ligt dat dan aan?</p>	<p>5.4</p>	<p>Motivatie -</p>	<p>Dat kan aan de omgeving liggen, maar meestal ligt</p>

			dat aan henzelf. Er is onvoldoende motivatie als iemand 1000 euro aan uitkering krijgt en voor 1100 euro kan gaan werken. Dan blijven ze liever thuis bij de kinderen. Of de man zegt het hoeft niet meer van mij. Uiteindelijk is het de motivatie.
Heeft dat ook een stukje met toekomstperspectief te maken. Als iemand het gevoel heeft vooruit te kunnen en iets opbouwt.	6.1	Doorzettingsmogen +	Als je al 12 jaar op het minimumloon zit, wat is dan het vooruitzicht dat je over 2 jaar hoger zit meer als een 10tje per uur verdient. Het zou wel een drive moeten zijn om zo snel mogelijk te werken, maar als je het niet krijgt. Mensen die hier niet zoveel hebben zitten (wijst naar hoofd) die zeggen dat ze wel 3 jaar televisie gaan kijken.
Oké, wij hebben het net nog gehad over de sociale omgeving, hoe dat van invloed kan zijn, zowel positief als negatief. Hoe zit dat bijvoorbeeld met netwerken?	7.1	Opleiding + Netwerken +	Ja de kruiwagen blijft voornamelijk voor de ongeschoolde belangrijk. Als je metselaar bent en je kunt in je netwerk alle aannemersbedrijven bellen. Ga je wat hogerop dan zijn re-integratiebedrijven bijvoorbeeld je netwerk. Zij die een netwerk hebben, hebben meer kans van slagen.
Wat zijn nog meer belemmerende factoren behalve de sociale omgeving?	8.1	Arbeidsmarkt - Politiek -	De arbeidsmarkt. De regering die we hebben. Niemand wil investeren. Je bent aan het wachten totdat het beter gaat. De slechte markt en de politiek zijn belemmerend.
En vanuit de arbeidsgeschiedte zelf, wat zijn dan de belemmerende factoren? Psychologische of sociologische factoren?	8.2	Geld -	Geld is een psychologische factor. Iemand met een redelijke uitkering en werk kan vinden, wat minder betaald wordt. En als hij dan weer werkloos wordt, daar 70% van denkt te krijgen.
Zelf heb ik ook literatuuronderzoek gedaan ,daaruit kwam ook toekomstperspectief, dat mensen een helder idee hebben van wat ze nog kunnen doen, als ze niet meer hun huidige functie kunnen terugkeren, dat ze een helder idee hebben van het type werk, baan wat ze kunnen doen. Ervaart u dat zelf hier ook, dat mensen dan sneller aan de slag komen?	9.1	Doelen stellen + Motivatie + Acceptatiebereidheid +	Ja als je jezelf een doel stelt. Stel dat je over een jaar dat werk wil doen. Een voetballer die metselaar wil worden, maar daarvoor wel een omscholing nodig heeft. Die weet dat hij over een jaar klaar is en hij weet dat ook. Dan lukt dat ook gegarandeerd. Als je jezelf een duidelijk doel stelt, je staat daar achter en weer de motivatie. Dan lukt dat je ook. De acceptatie ook dat je iets anders moet gaan doen. Als je een richting bepaald en het wat smaller maakt.
Dat iemand voor zichzelf een doelstelling heeft, is heel belangrijk?	9.2		Altijd... geldt niet alleen voor werk, maar voor alles.
	9.3	Arbeidsverleden - Opleiding -	Een eenzijdige werkvaring. Een leraar is vaak vastgeroest in hun werk. En ineens zeggen wij tegen zo iemand van 45 jaar. Je moet maar eens wat anders gaan doen. Je raakt elk jaar overspannen. Mensen die hoog opgeleid zijn en vastgeroest zijn in hetgeen wat ze willen. Maar ik wil met kinderen werken. Daar wordt vaak nog maar weinig energie ingestopt. Velen zijn goed verzekerd en worden in de WAO gestopt. Wat moet je toch met zo'n eigenwijze leraar doen? We proberen ze tot inkeer te brengen dat ze iets anders moeten gaan doen, bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur. En dat zeggen ze later, dat had ik nooit moeten doen of dat had ik veel eerder moeten doen.
Enerzijds hebben hoger	9.4	Acceptatiebereidheid -	Ja vaak willen ze geen andere werk. Ze kunnen

“Druk op de sociale zekerheid”

opgeleiden dus een hogere kans op re-integratie, maar het zou ook goed tegen kunnen werken, in specifieke banen en functies?			het wel, maar willen het niet.
Daar moet de omslag gemaakt worden?	9.5		Ja
Ik heb nu een helder beeld van de factoren die negatief en positief van invloed zijn op re-integratiesucces. Als u nog 5 psychologische of sociologische factoren zou kunnen noemen, wat is dan van belang voor re-integratiesucces bij arbeidsgeschikten?	10.1	Motivatie + Zelfinzicht +	Je weet waar ik mee begin. Motivatie.. en uhm.. perspectief natuurlijk..
Wat bedoelt u met perspectief?		Zelfinzicht + Structuur +	Dat men ziet. Onderwijzer kan niet meer maar wel vrachtwagenchauffeur. Dat perspectief, dat je inziet, dat je bewust bent van de volgende stap en dat meerdere dingen leuk zijn. En dat je weer meedoet met de maatschappij en structuur. ..en structuur eigenlijk.. hebben we het helemaal niet over gehad. Mensen die niet meer meedoen, vervallen vaak in niet opstaan, televisie kijken, hond vergeten uit te laten. Bewustwording, als ik weer mee doe sta ik om 8 uur op.
Heeft dat ook een voorspellende waarde? Structuur?		Houding + Structuur +	Ja heel erg, iemand met geen structuur en niet meer wilt, heeft hij geen kans op re-integratie. We zien mensen zonder structuur. Dan vraag je wat doe je de hele dag. Nou die mensen moet je eens proberen een sollicitatiegesprek te laten voeren. Die vallen door de mand. Kom je weer terug op de houding. Vaak laten we ze vrijwilligerswerk doen om weer structuur te krijgen. In de factor succes is dat vaak belangrijk.
....		Sociale omgeving + Beperkingen -	De sociale omgeving is ook belangrijk. En waar we met dit werk mee te maken is hoe mensen ervoor staan. Psychisch en fysiek. De beperkingen. De mens is belangrijk.
Het ontbreken juist van die beperkingen. Mag ik dat onder gezondheid plaatsen?		Gezondheid +	Dat is gezondheid. Maar wij praten altijd over ziekte en gebrek, maar het allebei gezondheid.

Tabel 7.4

Interview met arbeidsdeskundige 3 (3 oktober 2011)

Fragment	Label	Arbeidsdeskundige 3
1.1	Houding + Zelfinzicht + Leeftijd +/- Arbeidsverleden +/- Sociale omgeving +/- Motivatie +	Ten eerste is de houding belangrijk. Mensen moeten kijken naar hun mogelijkheden en zich niet verschuilen achter hun onmogelijkheden. Er spelen veel factoren een rol. Leeftijd, arbeidsverleden, de sociale achtergrond van mensen. De omgeving is heel belangrijk. Komen mensen uit een omgeving waar werken positief benaderd wordt of komen mensen uit een omgeving waar een uitkering 'normaal' is. Dat maakt wel verschil. Als mensen goed gemotiveerd zijn, werkwillend zijn. Mensen die zichzelf niet zien als een arbeidsongeschikte en kijken naar wat ze nog kunnen, is een hele belangrijke motivator. Een mentaliteit als 'ik moet solliciteren' is niet bevorderlijk voor het re-integratiesucces.
2.1	Houding + Beperkingen - Zelfinzicht + Motivatie +	De houding van iemand t.o.v. werk is belangrijk, maar natuurlijk heeft de fysieke of psychische beperking er ook mee te maken. Als iemand echt niet kan, dan wordt het moeilijk om zo iemand te motiveren. Als iemand voor zichzelf beseft heeft dat hij nog wel kan, alleen niet meer hetgeen wat hij in het verleden heeft gedaan. En hij wil daar iets mee doen, dan heeft hij een kans van slagen.
2.2	Flexibiliteit + Arbeidsverleden -	Een arbeidsgeschikte dient ook flexibel te zijn. Hij moet in enige mate concessies durven te doen. Een arbeidsgeschikte blijft vaak hangen in zijn eigen arbeidsverleden, in zijn gewoonten. Ze moeten zich flexibel kunnen opstellen.
3.1	Zelfvertrouwen + Zelfinzicht +	Zelfvertrouwen is belangrijk voor het re-integratiesucces. Iemand moet weten welke kwaliteiten hij heeft.
4.1	Toekomstperspectief + Flexibiliteit + Zelfinzicht +	Toekomstperspectief bepaal je zelf. Een man van 63 jaar die altijd in de bouw heeft gewerkt en uitvalt met rugklachten, zal er nog moeilijk tussenkomen. Echter, iemand die 10 jaar in de bouw heeft gewerkt en zich nog op iets anders kan specialiseren, gaat uit van de mogelijkheden. Diegene is bereid om zich flexibel op te stellen, dan hebben ze pas kans van slagen.
5.1	Job fit + Sociale achtergrond +	Met sociaal demografische kenmerken kan je niet voorspellen of iemand slaagt, het ligt wel meer in de verwachting. Mensen die drugsverslaafd zijn, zwaar aan de alcohol, in een slechte thuissituatie zitten, zich slecht kunnen presenteren, die toch aan een baan zijn gekomen, omdat ze kwamen bij een werkgever waar een klik mee was. Ook deze mensen kunnen succes bereiken, terwijl wij deze factoren als niet positief beschouwen. Wie als metselaar in pak komt solliciteren, zal niet zo snel worden aangenomen, terwijl diegene zich misschien uitstekend kan presenteren. Uiteindelijk komt het er op neer dat de persoon bij het type werk past. De sociale achtergrond van iemand is daarin een belangrijke factor.
5.2	Job-fit +	Het werk moet passen bij medische beperkingen, de uitstraling van een persoon, persoonlijkheid van betrokkene etc.
5.3	Opleiding +	Hoger opgeleiden hebben zeker meer kans op het slagen van een re-integratie.
6.1	Motivatie + Presentatie + Normen en waarden + Zelfinzicht +	Het is afhankelijk van het soort werk, welke persoonlijkheidseigenschappen van belang zijn om de re-integratie tot een succes te maken. Iemand moet gemotiveerd zijn, zichzelf moeten kunnen presenteren, fatsoensnormen hebben en een goed beseft hebben van de eigen mogelijkheden.
7.1	Sociale omgeving +/-	Sociale steun is een bevorderende factor voor het laten slagen van een re-integratie. Het is moeilijk om te voorspellen of iemand die uit een zwak sociaal milieu komt, minder kans heeft om te slagen. Het gesprek wat je met cliënten hebt, vormt de basis. Via een gesprek kun je er achter komen of de sociale omgeving een negatieve invloed heeft op de cliënt. Uiteindelijk is het de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt, maar een zwak sociaal milieu kan wel belemmerend werken.
8.1	Agressiviteit -, detentie -, drugsverleden -, leeftijd - zelfinzicht -, discriminatie -	Agressiviteit, detentie, drugsverleden, leeftijd, zelfperceptie. Discriminatie vormt ook een belemmerende factor, maar dit is een probleem op de achtergrond. Hier wordt niet hardop over gesproken.
9.1	Zelfvertrouwen + Zelfinzicht + Motivatie + Flexibiliteit +	Meest voorspellende waarde op re-integratiesucces 1) Zelfvertrouwen 2) Zelfinzicht 3) Kennis van eigen mogelijkheden 4) Motivatie 5) Flexibiliteit

Diegene die echt wil, zal wegen zoeken om te slagen.

Tabel 7.5

Interview met arbeidsdeskundige 4 (4 oktober 2011)

Fragment	Label	Arbeidsdeskundige 4
1.1	Motivatie + Zelfrealisatie + Competenties +	De motivatie van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte vormt een belangrijke factor voor re-integratiesucces. Gedeeltelijke arbeidsgeschikten kunnen intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd raken. Ze worden extrinsiek gemotiveerd, doordat ze uit de uitkering willen komen en/of weer aanzien en status willen krijgen. Ze willen weer een inkomen genereren. Ze worden intrinsiek gemotiveerd, doordat ze weer mee willen tellen in de maatschappij. Zelfrealisatie vormt een belangrijke factor. Kennissen en vaardigheden zijn van belang voor het laten slagen van de re-integratie.
2.1	Leeftijd - Netwerken +	De leeftijd vormt een zeer belangrijke factor voor het laten slagen van een re-integratie. Het is op voorhand vaak al te voorspellen, dat een re-integratie zeer moeilijk zal slagen als gedeeltelijke arbeidsgeschikten 50-plussers zijn. Uit ervaring kan gezegd worden, dat ze nauwelijks aan de bak komen. Het aanspreken van hun netwerk is belangrijk om hun re-integratie te laten slagen. Het geslacht heeft geen invloed op het re-integratiesucces. Het maakt nauwelijks verschil of je een man of vrouw bent.
3.2	Afkomst - Houding - Hoog arbeidsmoraal +	Uit ervaring blijkt dat de afkomst een belangrijke factor is voor re-integratiesucces. Het blijkt dat allochtonen vaak moeilijk uit de uitkering komen. Ze verkeren teveel in hun eigen kringen. Zij hebben vaak ook een andere perceptie op een uitkering dan autochtonen. Ze zien een uitkering meer als een verworvenheid. Zij worden vaak pas gemotiveerd, als er sancties op hun uitkering worden toegepast. Oost-Europeanen daarentegen, hebben de voorspelling dat ze snel zullen re-integreren. In hun cultuur hebben ze een hoog werk moraal. Zij voelen dikwijls schaamte als zij in de ziekteverzekering verkeren.
4.1	Doorzettingsvermogen + Optimistisch + Realisme + Toekomstperspectief + Netwerken +	Belangrijke persoonlijkheidseigenschappen die de re-integratie tot een succes maken zijn: - de drive (doorzettingsvermogen); - willen slagen en daarvoor gaan; - positieve instelling hebben; - realistisch zijn, wat betreft het soort functie, carrière, opleiding; - een ideaal hebben, jezelf doelen stellen. - contacten kunnen leggen
5.1	Extraversie + Introversie -	Extraverte mensen hebben vaak minder moeite met het leggen van contacten. Introverten vinden het vaak akelig om mensen op een bepaalde manier te benaderen. Voor deze introverten mensen worden vaak tools ontwikkeld. Ze leren om over de drempel heen te komen. Het netwerken is in zekere zin te leren.
6.1	Acceptatiebereidheid +	De mate waarin een gedeeltelijk arbeidsgeschikte bereid is om concessies te doen wat betreft hun eisen en wensen aan een baan, is afhankelijk van de aard van beperkingen. Een lasser die bijvoorbeeld is uitgevallen met beenklachten die chronisch van aard zijn, zal dit eerst moet verwerken. Na de verwerking volgt de acceptatie. Men zal moeten accepteren dat hij niet meer terugkan in zijn oude functie. In dergelijke gevallen moet een nieuw toekomstperspectief worden gevormd.
7.1	Zelfvertrouwen + Zelfstandigheid + Motivatie +	Mensen met zelfvertrouwen in hun eigen capaciteiten zijn vaak zelfstandig. Je kunt ze dingen zelf laten doen. Ze zijn vaak intrinsiek gemotiveerd, doordat ze veel doorzettingsvermogen hebben. Het zelfvertrouwen zorgt in zekere zin wel voor een bijdrage. Wellicht dat de re-integratie hierdoor sneller slaagt. Het is twijfelachtig of zelfvertrouwen een doorslaggevende factor is in de re-integratie.
8.1	Sociale omgeving +/- Afkkomst +/-	De sociale omgeving kan een belemmerend ofwel positieve invloed hebben op de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Uit ervaring blijkt de sociale omgeving voornamelijk bij allochtonen een negatieve invloed kan hebben. Dit heeft weer te maken met de perceptie op een uitkering. Echter, een imam kan bijvoorbeeld een positieve uitwerking hebben op allochtone arbeidsgeschikten. Als een gezin onderhouden in de omgeving als zeer belangrijk wordt gezien, zullen zij gemotiveerder zijn om weer aan de slag te gaan.

“Druk op de sociale zekerheid”

9.1	Beperkingen - Acceptatiebereidheid - Arbeidsverleden -	Belemmerende factoren voor de re-integratie zijn: <ul style="list-style-type: none">- de taal;- analfabetisme;- de positie van de vrouw;- de omgang met de eigen beperkingen / ziektebeleving (positief/negatief);- acceptatiegedrag (niet kijken naar de mogelijkheden die ze nog hebben);- wel willen, maar niet kunnen- eenzijdige werkervaring
10.1	Zelfinzicht + Realisme +	Een helder toekomstperspectief hebben is essentieel voor het laten slagen van een re-integratie. Het kan een knelpunt vormen als mensen weinig zelfinzicht (weinig besef van interesses, waarden en doel in relatie tot werk) hebben. Het is wel iets waar gewerkt aan kan worden, door middel van beroepsoriëntatie en stages. Op deze manier wordt gezocht naar alternatieve banen. Zo kunnen ze er zelf achter komen wat het werk inhoudt en of het bij hen past. Het duurt ongeveer een half jaar om het uit te zoeken. Het realisme is in deze weer erg belangrijk.
11.1	Doorzettingsvermogen + Realisme + Maatschappelijke participatie + Zelfrealisatie + Sociale klasse +	Meest voorspellende waarde op re-integratiesucces <ol style="list-style-type: none">1) 'De drive'2) Realisme / beroepswens3) Maatschappelijke participatie/ erbij willen horen en weer iets kunnen betekenen4) Zelfrealisatie / ambitie om weer iets van het leven te maken5) Hogere status / eigen beroepsgroep ontvluchten (bv. Marokkanen die iets geheel anders willen, zij die geen stempel willen hebben).

7.4 Ordening labels interviews

Hieronder ziet u de resultaten van de interviews in een tabel. De tabel geeft aan hoe vaak een onderwerp is aangehaald. Tussen haakjes wordt weergegeven in hoeverre een thema in positieve of negatieve zin is voorgekomen.

Tabel 7.6

Ordening labels betreffende gedeeltelijk arbeidsgeschikten n.a.v. 4 interviews

Leeftijd + (2) / – (5)	Sociaaldemografie	Zelfvertrouwen + (2) / – (1)	Waargenomen gedragscontrole	
Afkomst + (3) / – (3)		+ (14)		Zelfinzicht + (11) / – (1)
Opleiding + (7) / – (2)		- (14)		Competenties + (1) / – (1)
Arbeidsverleden + (2) / – (4)				
Sociale klasse + (1)				
		Doelen stellen + (1)	Toekomstperspectief	
		Toekomstperspectief + (3)		+ (4)
Doorzettingsvermogen + (3)	Persoonskenmerken	Presentatie + (1)	Eerste indruk	
Relativeringsvermogen + (1)		- (2)		Uiterlijk – (1)
Ondernemingsgeest + (1)				
Durf + (1)			Arbeidsmarkt - (1)	Economie
Openheid – (1)			Geld – (1)	
Extraversie vs. introversie + (1) / – (1)		Maatschappelijke participatie + (1)		
Optimisme + (1)				
Realisme + (3)		Gezondheid + (1)	Beperkingen	
Flexibiliteit + (1)		Beperkingen – (8)		
Hoog arbeidsmoraal + (1)			+ (1)	
Verantwoordelijkheid + (1)		Agressiviteit – (1)	Belemmerende factoren	
Zelfstandigheid + (4)	Zelfrealisatie	Detentie – (1)		
Motivatie + (14) / - (1)		+ (18)		Drugsverleden – (1)
	- (1)	Discriminatie – (1)		
Houding + (5) / – (3)	Attitude	Netwerken + (3)	Overige factoren	
Acceptatiebereidheid + (4) / – (2)		+ (9)		Regio – (1)
		- (5)		Job fit + (2)
				Structuur + (2)
Sociale omgeving + (5) / – (4)	Subjectieve norm en ervaren sociale invloed			
Sociale druk + (1) / – (1)		+ (10)		
Sociale steun + (2)		- (5)		
Sociale achtergrond + (1)				
Normen en waarden + (1)				
Opvoeding + (1)				

7.5 Kernthema's interviews

Hieronder ziet u een overzicht van kernthema's in een tabel. De kernthema's zijn ditmaal ondergebracht in 'psychologische factoren' en 'sociologische factoren'. Labels die hier buiten vallen, zijn geplaatst onder 'overige factoren'. Tussen haakjes wordt weergegeven in hoeverre een thema in positieve of negatieve zin is voorgekomen. De thema's die het meest zijn genoemd zijn:

- ❖ Sociaaldemografie
- ❖ Persoonskenmerken
- ❖ Zelfrealisatie
- ❖ Subjectieve norm en ervaren sociale invloed
- ❖ Attitude
- ❖ Waargenomen gedragscontrole.

Tabel 7.7

Kernthema's van 4 interviews

Psychologische factoren	Sociologische factoren	Overige factoren
Persoonskenmerken + (14) / - (2)	Sociaaldemografie + (14) / - (14)	Economie + (2) / - (1)
Zelfrealisatie + (18) / - (1)	Beperkingen + (1) / - (8)	Belemmerende factoren – (4)
Attitude + (9) / - (5)	Subjectieve norm en ervaren sociale	Regio - (1)
Waargenomen gedragscontrole + (14) / - (3)	invloed + (10) / - (5)	Jobfit + (2)
Toekomstperspectief + (4)	Netwerken + (3)	Structuur + (2)
Eerste indruk + (1) / - (1)		

7.6 E-mail naar respondenten

Geachte heer/mevrouw XXXX,

Mijn naam is Iris Verstegen en ik zit in mijn afstudeerjaar van de opleiding HBO Toegepaste Psychologie aan Fontys Hogescholen Eindhoven. Ik ben momenteel bezig met een afstudeeronderzoek voor Maas groep Venlo BV. Mogelijk hebben wij als eens eerder kennis gemaakt. Ik heb als stagiaire gewerkt bij Maas groep Venlo BV van februari t/m juni 2011. Ik wil aan u vragen of u zou willen meedoen aan mijn afstudeeronderzoek.

In dit onderzoek wil ik graag inzicht krijgen in de factoren die voorspellen of een re-integratie zal slagen bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Ik hoop dat u de vragenlijst wil invullen. Als ik genoeg antwoorden krijg, dan weet ik meer over de factoren. Onder de deelnemers wordt ook een VVV-cheque ter waarde van €25,- verloot.

De verwerking van de vragenlijst gaat via internet. U hoeft uw naam niet te noemen. Alles wat u invult, wordt anoniem behandeld en ik zorg ervoor dat de reacties nergens terug te lezen zijn.

Zou u de vragenlijst voor 7 november 2011 willen invullen? De vragenlijst kunt u invullen via de volgende link: www.thesistools.com/XXXX (let erop dat u aan het einde van de vragenlijst op 'vragenlijst verzenden' klikt, dan worden de gegevens naar mij doorgestuurd). U kunt in deze mail op de link klikken of de link kopiëren naar de balk in internet. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 10 minuten. Mocht de link het niet doen of heeft u vragen, neem dat even contact met mij op.

Heel erg bedankt alvast voor uw medewerking!

Met vriendelijke groet,

Iris Verstegen
Maas groep Venlo BV
Tel: XXXX

7.7 Vragenlijst gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Welkom bij deze vragenlijst,

Als 4ejaars student Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogescholen Eindhoven ben ik bezig met een onderzoek naar re-integratiesucces bij gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Op basis van de resultaten van dit onderzoek zal re-integratiebedrijf Maas groep bekijken of het beleid uitgebreid en/of aangepast wordt.

Voor dit onderzoek willen wij u graag een aantal vragen stellen.

Deze vragenlijst gaat over het zoeken naar werk. U heeft in het verleden ofwel werk gezocht of u bent nog op zoek naar werk. Mocht u werk hebben, dan kunt u de uitspraken en stellingen ook in de verleden tijd lezen. Dan stelt u zich voor dat u nog naar werk zoekt.

Het invullen van de vragenlijst neemt ongeveer 10 minuten in beslag. Lees de vragen en uitspraken goed door en kies het antwoord dat het beste bij u past. Er zijn geen goede of foute antwoorden. U zult het waarschijnlijk eens zijn met sommige uitspraken en oneens met andere uitspraken. Uw antwoorden zullen vertrouwelijk en anoniem worden behandeld. Niemand kan zien wat u heeft ingevuld.

Vul het antwoord in wat het dichtst bij uw gevoel of mening ligt. Wees eerlijk in het invullen van de antwoorden, en geef aan hoe u bent en niet hoe u zou willen zijn.

Onder de deelnemers wordt een VVV-cheque van €25,- verloot, om mee te loten kunt u op de laatste pagina uw e-mailadres invullen.

Onderzoek naar re-integratiesucces onder gedeeltelijk arbeidsgeschikten

1.

Wat is uw geslacht? *

Man

Vrouw

2.

Wat is uw leeftijd? *

18 - 25 jaar

26 - 30 jaar

31 - 40 jaar

41 - 50 jaar

51 - 66 jaar

“Druk op de sociale zekerheid”

3.

Wat is uw afkomst? *

- Nederlandse afkomst
- Niet-Nederlandse afkomst

4.

Wat is uw huidige situatie?

Indien u werkzaam bent, dan kunt u vraag 5 overslaan. *

- Ik ben momenteel werkloos
- Ik ben momenteel werkzaam

5.

Hoelang bent u momenteel werkloos?

- 0 - 1 jaar
- 1 - 2 jaar
- 2 - 3 jaar
- 3 - 4 jaar
- 4 jaar of langer

6.

Welke (aanvullende) uitkering ontvangt u momenteel?

- WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)
- WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsuitkering)
- WAZ (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen)
- Wajong
- Ziektewetuitkering
- Anders...

7.

Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

(Dit is de hoogste opleiding die u heeft afgerond. U heeft het diploma of certificaat behaald) *

- Geen onderwijs / basisonderwijs / lagere school
- LBO / VBO / VMBO (kader en -beroepsgerichte leerweg)
- MAVO / eerste drie jaar HAVO en VWO / VMBO (theoretisch en gemengde leerweg)
- MBO
- HAVO en VWO bovenbouw / WO-propedeuse
- HBO / WO Bachelor of kandidaats
- WO - doctoraal of master
- Anders...(bijv. cursussen)

8.

Hoelang heeft u gewerkt bij uw laatste werkgever?

- 0 - 1 jaar
- 2 - 3 jaar
- 4 - 5 jaar
- 6 - 7 jaar
- 8 - 9 jaar
- 10 - 11 jaar
- 12 - 13 jaar
- 14 - 15 jaar
- 16 jaar of langer

9.

Hieronder ziet u een aantal uitspraken die gaan over kennis en vaardigheden. Lees de volgende uitspraken door.

Geef aan of u het eens of oneens bent met de volgende uitspraken. Indien u momenteel werk heeft, dan kunt u de uitspraken ook in de verleden tijd lezen. Bijvoorbeeld 'Mijn opleidingsniveau was voldoende voor het krijgen van een baan in mijn omgeving'.

	Oneens	Eens
Mijn opleidingsniveau is voldoende voor het krijgen van een baan in mijn omgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb de juiste vaardigheden om het werk te doen dat ik graag wil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

“Druk op de sociale zekerheid”

Ik heb een goed CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een werkgever zou onder de indruk zijn van mijn kwalificaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn oude werkgevers zouden mij aanbevelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk kwalificaties zijn niet erg goed (bijvoorbeeld diploma, werkervaring, kennis en vaardigheden etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb meer training of opleiding nodig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10.

De volgende stellingen gaan over het (zelf) vertrouwen in uw eigen capaciteiten en mogelijkheden om werk te vinden. Lees de volgende stellingen goed door.

Of u nu werknemer of werkloos bent, hoe zeker zou u zijn om de volgende dingen succesvol te doen?

	1. Helemaal niet zeker	2. Niet zeker	3. Neutraal	4. Wel zeker	5. Heel erg zeker
Het maken van een goede lijst met alle vaardigheden die u heeft en kunt gebruiken om een baan te vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het schrijven van een goede sollicitatiebrief en CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contact opnemen en het overtuigen van mogelijke werkgevers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praten met vrienden en andere contacten om veelbelovende vacatures te ontdekken die geschikt zijn voor u	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praten met vrienden en andere contacten over mogelijke werkgevers die u vaardigheden goed kunnen gebruiken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het maken van een goede indruk tijdens een sollicitatiegesprek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.

De volgende uitspraken gaan over de waarde die iemand hecht aan het hebben van werk. Lees de volgende uitspraken goed door.

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de uitspraken.

	1. Helemaal mee oneens	2. Mee oneens	3. Neutraal	4. Mee eens	5. Helemaal mee eens
Zelfs als ik veel geld in een loterij zou winnen, zou ik ergens willen blijven werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou me vervelen zonder een baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het werk speelt een belangrijke rol bij de belangrijkste dingen die me ooit zijn overkomen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik haat het om werkloos te zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

“Druk op de sociale zekerheid”

Het hebben van een baan is voor mij erg belangrijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als de uitkering voor werkloosheid hoog zou zijn, zou ik toch werk zoeken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12.

De volgende uitspraken gaan over de invloed van uw sociale omgeving bij uw zoektocht naar een baan. Lees de volgende uitspraken goed door.

Geef aan in welke mate de uitspraken van toepassing zijn op u.

(Als u een baan heeft, dan kunt u de uitspraken ook in de verleden tijd lezen. Bijvoorbeeld: 'Mijn partner/ouders/vrienden vonden het erg belangrijk dat ik werk zocht'.)

	1. Helemaal niet	2. Niet	3. Neutraal	4. Wel	5. Heel erg
Mijn partner/ouders/vrienden vinden het belangrijk dat ik werk zoek.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn partner/ouders/vrienden zetten me onder druk om werk te vinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het belangrijk hoe mijn partner/ouders/vrienden denken over werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13.

De volgende uitspraken verwijzen naar gedachten en gedragingen die mensen vaak hebben bij het zoeken naar werk. Lees de volgende uitspraken goed door.

Stelt u zich voor dat u naar werk zoekt. Geef aan in welke mate de uitspraken van toepassing zijn op u.

	1. Helemaal niet het geval bij mij	2. Niet het geval bij mij	3. Neutraal	4. Wel het geval bij mij	5. Helemaal het geval bij mij
Ik denk goed na over wat ik nog meer kan doen om een baan te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik oefen mijn gesprekken met mogelijke werkgevers van tevoren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik plan mijn werk-zoekactiviteiten van tevoren (zoeken via krant, internet, uitzendbureaus, open sollicitaties etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maak voor mezelf specifieke doelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk aan hoe blij ik zal zijn als ik een nieuwe baan heb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

“Druk op de sociale zekerheid”

14.

**Vul uw e-mailadres in als u mee wil loten voor de VVV-cheque ter waarde van €25,-.
U krijgt medio januari 2012 bericht of u winnaar bent van de VVV-cheque.**

Vragenlijst verzenden

Pagina: 3

****Einde vragenlijst****
Hartelijk dank voor uw medewerking!

Mocht u vragen hebben over het onderzoek dan kunt u contact opnemen met mevr. Verstegen via 06-30603688 of i.verstegen-ab@student.fontys.nl of met dhr. Ambaum via 077 - 7504517 / 7504519 of ambaum@maasgroep.nl.

7.8 Analyseplan

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

‘Welke psychologische en sociologische factoren vanuit de gedeeltelijk arbeidsgeschikte hebben de meest voorspellende waarde voor re-integratiesucces?’

In het veldonderzoek wordt gebruik gemaakt van de resultaten uit de vragenlijst. De eerste stap die gezet wordt bij het analyseren van de resultaten is het aanmaken van een databestand waarin de resultaten verwerkt zijn. De resultaten worden gecodeerd en gelabeld en daarnaast worden ook de missende waarden/values ingevuld. Nadat dit databestand is aangemaakt, kan begonnen worden met de data-analyses. Hieronder ziet u hoe de data-bestand met sociaal-demografische gegevens eruit ziet.

Tabel 7.8

Databestand met socio-demografische variabelen

Variabelennaam	Omschrijving/codering
Geslacht	Man (1), vrouw (2)
Leeftijd	18- 25 jaar (1), 26 – 30 jaar (2), 31 – 40 jaar (3), 41 – 51 jaar (4), 51 – 66 jaar (5)
Afkomst	Nederlandse afkomst (1) Niet-Nederlandse afkomst (2)
Huidige situatie	Werkzaam (1) Werkloos (2)
Duur werkloosheid	0 – 1 jaar (1), 1 – 2 jaar (2), 2 – 3 jaar (3) ,3 – 4 jaar (4), 4 jaar of langer (5)
Uitkering (Smitskam en de Vos, 2006)	WIA (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) (1) WAO (Wet op arbeidsongeschiktheidsverzekering) (2) WAZ (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (3) Wajong (4) Ziektewetuitkering (5) Anders... (6) Geen uitkering (7)
Opleiding	Geen onderwijs / basisonderwijs / lagere school (1) LBO / VBO / VMBO (kader en -beroepsgerichte leerweg) (2) MAVO / eerste drie jaar HAVO en VWO / VMBO (theoretisch en gemengde leerweg) (3) MBO (4)

	HAVO en VWO bovenbouw / WO-propedeuse (5)
	HBO / WO Bachelor of kandidaats (6)
	WO - doctoraal of master (7)
	Anders...(bijv. cursussen) (8)
Duur bij laatste werkgever (Wanberg et al. 2002)	0–1 jaar (1), 2–3 jaar (2), 4–5 jaar (3), 6–7 jaar (4), 8–9 jaar (5), 10–11 jaar (6), 12–13 jaar (7), 14–15 jaar (8), 16 jaar of langer (9)

7.8.1 Frequentieverdeling

Van alle variabelen in tabel 7.8 wordt een frequentieverdeling, oftewel een frequentietabel gemaakt. Dit is om na te gaan of de data correct is ingevoerd en er geen vreemde waarden in staan.

In de frequentietabellen die hier uit volgen is het aantal, percentage, valide percentage en het cumulatieve percentage opgenomen. Het valide percentage laat de ontbrekende waarden (missing values) buiten beschouwing. (Wijnen, Janssens, de Pelsmacker, & van Kenhove, 2002).

7.8.2 Logistische regressieanalyse

Uiteindelijk draait het om de factoren die van voorspellende waarde zijn op het re-integratiesucces van arbeidsgeschikten. Om het verschil te meten tussen arbeidsgeschikten met een baan en zonder een baan, wordt gebruikt gemaakt van de *logistische regressieanalyse*. Een logistische regressieanalyse heeft tot doel het verklaren van een categorische variabele, ingedeeld in twee groepen, aan de hand van interval-, ratiogeschaalde en/of categorische variabelen.

Omwille van een dichotome afhankelijke variabele is het doel van een logistische regressie “het voorspellen of een ‘gebeurtenis’ al dan niet zal plaatsvinden”, alsook het identificeren van variabelen die een belangrijke rol spelen in het maken van deze voorspelling. (Wijnen et al. 2002).

7.9 Authenticiteitverklaring

Authenticiteitverklaring

Hierbij verklaar ik stellig

1. dat ik dit (onderzoeks)rapport zelf geschreven heb, zonder hulp van derden;
2. dat ik in mijn verslag alle directe, letterlijke citaten uit de literatuur en alle indirecte citaten en ideeën van andere auteurs aangegeven en vermeld heb.

Ik ben mij er volledig van bewust dat schending van deze verklaring negatieve consequenties voor mij kan hebben (zoals het afnemen van studiepunten).

In geval fraude kan worden aangetoond, ben ik aansprakelijk voor de kosten van het onderzoek.

Plaats, datum Venlo, 23 december 2011

Naam: Iris Verstegen

Studentnummer: 2093131

Handtekening: