



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Prepare and pursue: Routes to suitable (re-)employment

Koen, J.

Publication date
2013

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Koen, J. (2013). *Prepare and pursue: Routes to suitable (re-)employment*.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

SAMENVATTING



Werkloosheid is voor veel mensen een zeer vervelende ervaring. Niet alleen betekent werkloos zijn een verlies in inkomen, een verlies van identiteit en een verandering van het sociale netwerk, het levert ook vaak lichamelijke en psychische problemen op die erger worden naarmate iemand langere tijd werkloos blijft (cf. Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Werkloosheid brengt bovendien hoge kosten voor de maatschappij met zich mee: denk aan verminderde economische productiviteit, meer werkloosheidsuitkeringen en dure trajecten die worden ingezet om het re-integratieproces te versnellen. Het is daarom zowel van maatschappelijk belang als in het belang van werklozen zelf om zo snel mogelijk (nieuw) werk te vinden. Helaas is het vinden van werk niet per definitie een positieve uitkomst voor de werkzoekende: het hebben van een baan hoeft immers nog niet te betekenen dat iemand tevreden is met de nieuwe baan. Dat laatste is echter wel belangrijk, omdat ontevredenheid wederom kan leiden tot werkloosheid. Duurzame re-integratie is daarom belangrijker dan snelle re-integratie: alleen dan kunnen we daadwerkelijk spreken van succes in het vinden van (nieuw) werk.

Het moge duidelijk zijn dat –wanneer men streeft naar het vinden van (nieuw) werk– het nodig is om tijd en moeite te steken in het zoeken naar werk. Uit onderzoek naar re-integratie blijkt inderdaad dat de intensiteit waarmee men zoekt de belangrijkste voorspeller is van het vinden van werk (bv. Kanfer et al., 2001; Van Hooft et al., 2004; Wanberg et al., 2002; Wanberg et al., 2010). Maar wat als dat harde zoeken geen baan oplevert? Wat als de economie in zwaar weer verkeert en er weinig passende vacatures zijn? Wat als er belemmerende omstandigheden zijn, of iemand worstelt met het negatieve beeld over werklozen? En wat als het doel is om een passende en kwalitatief goede baan te vinden, in plaats van het vinden van een baan op zich?

Hard zoeken naar werk is weliswaar de beste voorspeller van het vinden van werk, maar het is zeker geen sterke voorspeller. Hard zoeken leidt dus niet altijd tot het vinden van een geschikte baan. Ook blijkt uit onderzoek dat de factoren die maken dat iemand harder gaat zoeken eveneens weinig invloed hebben op iemands re-integratiesucces (Kanfer et al., 2001; Wanberg et al., 2002; Wanberg et al., 2012). Ten slotte blijkt uit eerder onderzoek dat de samenhang tussen zoekintensiteit en de kwaliteit van de gevonden baan vaak nihil is (Boswell et al., 2012; Wanberg, 2012). Hard zoeken is dus geen garantie voor een passende baan (dat wil zeggen een baan waarmee iemand tevreden is). Deze eerdere bevindingen roepen de vraag op hoe het vinden van

werk dan wél kan worden bevorderd. Het doel van deze dissertatie is te onderzoeken welke factoren bijdragen aan succes in het vinden van (nieuw) werk, in situaties waarin zoeken niet volstaat. Met andere woorden: welke routes kunnen leiden tot passend (nieuw) werk?

In deze dissertatie stel ik dat iemands *employability* (vaardigheden, kennis en attitudes die nodig zijn voor duurzame inzetbaarheid, cf. Fugate et al., 2004) een cruciale rol speelt bij het vinden van werk. Ik veronderstel dat de verschillende dimensies van *employability* belangrijker zijn voor het vinden van (nieuw) werk dan hoe hard iemand zoekt. Dit idee geldt ook voor langdurig werklozen die doorgaans grote problemen ondervinden bij het vinden van werk. *Employability* kan bovendien bijdragen aan het vinden van een passende baan, doordat mensen betere zoekmethoden gebruiken en hun zoektocht minder snel opgeven. Kortom, ik veronderstel dat *employability* tegelijkertijd van belang is voor het zoeken naar en het vinden van de juiste baan. Nog niet eerder is empirisch onderzocht *of, hoe* en *waarom* *employability* een rol speelt bij het vinden van passend (nieuw) werk. In dit proefschrift heb ik deze vragen onderzocht. Daarnaast heb ik onderzocht of re-integratietrajecten kunnen bijdragen aan de *employability* van werkzoekenden.

Empirische bevindingen

In Hoofdstuk 2 heb ik onderzocht *of* en *hoe* *employability* samenhangt met het vinden van nieuw werk. *Employability* kan worden omschreven als de mogelijkheid om werk te kunnen vinden en behouden, en omvat vier dimensies: 'adaptability' (werkgerelateerd aanpassingsvermogen), sociaal kapitaal, menselijk kapitaal en loopbaanidentiteit. *Adaptability* wordt vaak omschreven als de wil en mogelijkheid om loopbaanmogelijkheden uit te zoeken, en heeft vooral te maken met het verkennen en plannen van mogelijke loopbaantrajecten. Bij sociaal kapitaal moet gedacht worden aan de mate waarin mensen sociale vaardigheden bezitten en in hoeverre zij kunnen putten uit hun sociale netwerk. Menselijk kapitaal omvat de kennis, vaardigheden en competenties die iemand bezit. Loopbaanidentiteit, ten slotte, refereert aan het belang dat mensen hechten aan werken.

Employability vergroot doorgaans de kans op het vinden van een (nieuwe) baan – zowel voor werkenden als voor werklozen. Langdurig werklozen kampen echter met

allerlei problemen waardoor het vinden van werk wordt bemoeilijkt. Het is dus de vraag of employability ook voor deze groep werklozen van belang is. Om dit te onderzoeken heb ik twee keer een vragenlijst afgenomen bij een groep langdurig werklozen, met een jaar tussen beide meetmomenten. De resultaten lieten zien dat employability inderdaad positief samenhangt met baanzoekgedrag: employable werklozen zoeken harder. Employability vergroot ook de kans op re-integratie van langdurig werklozen. Opvallend was dat het vinden van werk met name door employability werd bepaald en minder door intensief zoeken. Deze bevinding bevestigt het idee dat alleen zoeken niet volstaat voor langdurig werklozen om werk te vinden. In plaats daarvan is vooral hun employability belangrijk voor succesvolle re-integratie. De bevindingen in Hoofdstuk 2 lieten daarnaast zien dat iedere dimensie van employability een aparte rol speelt in het re-integratieproces: adaptability is met name van belang voor het volhouden van het zoeken naar werk, sociaal en menselijk kapitaal voor het vinden van werk, en loopbaanidentiteit voor beide.

In Hoofdstuk 2 heb ik tevens onderzocht of re-integratietrajecten konden bijdragen aan de ontwikkeling van employability. De resultaten lieten zien dat de trajecten inderdaad deze ontwikkeling bevorderden, maar de effecten waren relatief klein. Om dit nader te onderzoeken, veronderstelde ik in Hoofdstuk 3 dat de uiteenlopende redenen die mensen hebben om werk te willen vinden zouden kunnen verklaren waarom sommigen meer baat hebben bij een re-integratietraject dan anderen. In de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT; Deci & Ryan, 1985; 2000) wordt gesproken van de *kwaliteit van werkmotivatie*, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen autonome motivatie ('willen werken') en gecontroleerde motivatie ('moeten werken'). Ik verwachtte dat een meer autonome motivatie de ontwikkeling van employability en baanzoekgedrag zou bevorderen. Ik verwachtte daarnaast dat deze motivatie beïnvloed zou worden door hoe mensen het re-integratietraject ervaren, oftewel, door de mate waarin ze het traject als een verplichting ervaren en de mate waarin ze het traject nuttig vonden. Om deze verwachtingen te testen, heb ik deelnemers aan een re-integratietraject gevraagd om voor en na het traject een vragenlijst in te vullen.

Resultaten lieten zien dat deelnemers met een meer autonome motivatie inderdaad een hogere employability en meer baanzoekgedrag vertoonden na afloop van het re-integratietraject. Daarnaast bleek dat de combinatie van verplichting en nut van

het traject invloed had op de motivatie en ontwikkeling van deelnemers. Als mensen het gevoel hadden dat hun deelname aan het traject vrijwillig was en als ze bovendien het traject nuttig vonden voor het vinden van werk, hadden zij een meer autonome werkmotivatie en groeide hun ontwikkeling. Dit was juist niet het geval bij mensen die vrijwillig deelnamen maar het traject niet nuttig vonden: voor hen resulteerde deelname eerder in een meer gecontroleerde werkmotivatie en minder ontwikkeling. Een traject als nuttig ervaren is dus van essentieel belang voor de motivatie van deelnemers, en daarmee voor de effectiviteit van het traject. Op basis van dit onderzoek heb ik geconcludeerd dat verplichte deelname aan een re-integratietraject niet nadelig hoeft te zijn voor de effectiviteit van het traject, mits het voor deelnemers duidelijk is waarom het traject nuttig is voor het vinden van werk.

Een opvallend resultaat in Hoofdstuk 3 was dat de loopbaanidentiteit van deelnemers na verloop van tijd minder sterk werd. Aangezien uit Hoofdstuk 2 was gebleken dat een sterke loopbaanidentiteit van belang is voor zowel het zoeken als het vinden van (nieuw) werk, heb ik de verandering van deze identiteit nader onderzocht in Hoofdstuk 4. Daarbij heb ik bekeken hoe werkloze jongeren hun loopbaanidentiteit ontwikkelen. Ik heb daartoe 30 jongeren die meededen aan het re-integratieproject 'Jamie Oliver's Fifteen' geïnterviewd. Fifteen is een re-integratieproject dat jongeren helpt met het vinden van vast werk, door hen binnen het eigen restaurant op te leiden tot horeca professional (in de keuken of in de bediening). Uit de verhalen van deze jongeren kwamen twee belangrijke thema's naar boven met betrekking tot het ontwikkelen van hun loopbaanidentiteit: redenen om zich op te geven voor Fifteen en manieren waarop zij hun identiteit ontwikkelden. Wetenschappelijk onderzoek stelt dat re-integratie doorgaans pas succesvol is als het een doelbewust en doelgericht proces is, bijvoorbeeld gestuurd door een gewenste loopbaanidentiteit. De redenen van jongeren om zich op te geven voor Fifteen lagen echter verrassend vaak in een toevallige samenloop van omstandigheden, in plaats van in het nastreven van een gewenste loopbaanidentiteit.

Hoewel er dus vaak geen sprake was van een gewenste loopbaanidentiteit aan het begin van het project, bleken de meeste jongeren tijdens het project een loopbaanidentiteit te ontwikkelen. Zij deden dat op verschillende manieren. Sommigen ontdekten wat ze in hun mars hadden en raakten daardoor gemotiveerd om te werken.

Anderen maakten zich los van hun verleden en van hun niet-werkende vrienden, en richtten zich meer op andere werkgemotiveerde jongeren. Ze gaven vaak aan dat ze af wilden van het stigma van kansarme jongere. Weer anderen vergeleken mogelijke andere identiteiten met hun nieuwe werkidentiteit. Een jaar na afloop van het traject bleek dat jongeren die inmiddels een vaste baan hadden, net zo vaak 'toevallig' bij Fifteen terecht waren gekomen als jongeren die geen baan hadden gevonden of opnieuw werkloos waren geraakt. Ook bleek dat jongeren die hun oude gestigmatiseerde identiteit van zich af hadden weten te schudden, vaak een vaste baan hadden gevonden. Jongeren die echter geen loopbaanidentiteit hadden ontwikkeld tijdens het traject waren werkloos gebleven. Op basis van deze resultaten heb ik geconcludeerd dat het ontwikkelen van een loopbaanidentiteit een noodzakelijke voorwaarde is voor een succesvol re-integratieproces, maar ook dat de redenen die aan die ontwikkeling ten grondslag liggen van toevallige aard kunnen zijn.

Naast *of* en *hoe*, heb ik ook onderzocht *waarom* employability een rol speelt bij het vinden van passend (nieuw) werk. Ik heb daarbij ingezoomd op de dimensie *adaptability*. Ik veronderstelde dat met name deze employability-dimensie invloed kan hebben op het vinden van een passende baan. Adaptability kan er immers voor zorgen dat mensen betere zoekmethoden gebruiken en daardoor een beter passende baan vinden. In Hoofdstuk 5 heb ik onderzocht of adaptability invloed heeft op de strategie die iemand gebruikt bij het zoeken naar een baan. Daarnaast verwachtte ik dat de strategie waarmee iemand zoekt belangrijker is voor het vinden van een passende baan dan de intensiteit waarmee iemand zoekt. Deze baanzoekstrategieën zijn grofweg onder te verdelen in een verkennende, een gerichte en een lukrake ('niet geschoten is altijd mis') strategie, waarbij de eerste twee strategieën doorgaans betere resultaten opleveren dan de lukrake strategie (cf. Crossley & Highhouse, 2005). Ik heb met vragenlijsten de adaptability en de zoekstrategieën gemeten van mensen die deelnamen aan een re-integratietraject. Acht maanden later heb ik dezelfde mensen gevraagd naar het aantal baanaanbiedingen dat zij hadden gekregen, en de kwaliteit van de baan die zij hadden gevonden. De resultaten lieten zien dat het gebruik van een gerichte en verkennende strategie meer baanaanbiedingen had opgeleverd. Het gebruik van een verkennende strategie hing echter ook samen met een lagere baankwaliteit. Dit laatste kan liggen aan de context van het re-integratietraject, waarbij mensen min of meer

verplicht zijn een baanaanbod te accepteren. Mensen die een verkennende strategie gebruiken solliciteren voor verschillende banen die niet altijd even goed aansluiten bij hun behoeften. Als zij een traject volgen kan het dus voorkomen dat zij een minder gewenst baanaanbod moeten accepteren en minder tevreden zijn met de gevonden baan. Het is daarom des te belangrijker dat adaptability wél een direct positief effect had op de kwaliteit van de gevonden baan. Ook het gebruik van een bepaalde zoekstrategie bleek voornamelijk te liggen aan de mate van iemands adaptability. Met andere woorden, adaptability leek een cruciale en mogelijk voorbereidende rol te spelen bij het vinden van passend werk.

Om mijn vermoeden te testen dat adaptability een essentiële rol speelt bij het vinden van passend (nieuw) werk, heb ik een training ontwikkeld om adaptability te ontwikkelen en verbeteren. Immers, als mensen in het begin van hun zoektocht hun adaptability verbeteren, zou daarmee ook hun kans op het vinden van een passende baan groter moeten worden. Om dit te onderzoeken heb ik in Hoofdstuk 6 de effectiviteit van de training getest onder recent afgestudeerden. Ik heb adaptability gemeten bij een groep die de training volgde en bij een controlegroep die geen training volgde, op drie meetmomenten (voor de training, na de training, en zes maanden later). De resultaten lieten zien dat de ontwikkeling van adaptability anders verliep voor de trainingsgroep dan voor de controlegroep. De adaptability van de trainingsgroep bleek grotendeels te verbeteren, terwijl de adaptability van de controlegroep hetzelfde bleef of zelfs verslechterde. De resultaten lieten daarnaast zien dat deelnemers die de training hadden gevolgd een betere baan hadden gevonden dan deelnemers die geen training hadden gevolgd. Uit de resultaten concludeerde ik dat de training kan helpen om adaptability verder te ontwikkelen, maar ook om het verlies van adaptability tegen te gaan –een verschijnsel dat dikwijls voorkomt naarmate mensen langer werkloos zijn. Het feit dat de training bijdroeg aan de kwaliteit van de gevonden baan bevestigde mijn vermoeden dat adaptability essentieel is voor het vinden van een passende baan.

Conclusies en Implicaties

Zowel in wetenschappelijk onderzoek als in de praktijk luidt het devies dat hard zoeken de beste manier is om zo snel mogelijk werk te vinden. Helaas leidt hard zoeken niet altijd tot het vinden van een baan, laat staan tot het vinden van een passende baan

(Boswell et al., 2012; Kanfer et al., 2001; Wanberg et al., 2002). Het vinden van passend werk is echter van groot belang, omdat een slecht passende baan opnieuw kan leiden tot werkloosheid. Om die reden was het doel van deze dissertatie te onderzoeken of employability kan bijdragen aan het vinden van passend werk, in situaties waarin alleen hard zoeken niet volstaat. Daarnaast wilde ik onderzoeken of met name de dimensie adaptability een cruciale en voorbereidende rol speelt bij het vinden van passend (nieuw) werk.

Ik heb onderzocht *of, hoe* en *waarom* employability bijdraagt aan het vinden van passend (nieuw) werk door iedere dimensie van employability apart te onderzoeken. Daarbij heb ik gebruik gemaakt van verschillende steekproeven en verschillende onderzoeksmethoden. De resultaten van Hoofdstuk 2, 3 en 4 laten zien dat de employability van langdurig werklozen inderdaad positief samenhangt met hun baanzoekgedrag en hun kans op re-integratie. Bovendien kunnen re-integratietrajecten de ontwikkeling van employability stimuleren mits de deelnemers het traject nuttig vinden voor het vinden van werk (Hoofdstuk 3) en het traject hen de mogelijkheid geeft om een loopbaanidentiteit te ontwikkelen (Hoofdstuk 4). Hoofdstuk 5 en 6 bevestigen daarnaast dat voorbereiding (in de vorm van adaptability) ervoor kan zorgen dat mensen betere zoekmethoden gebruiken en een beter passende baan kunnen vinden. Dit geldt zowel voor langdurig werklozen als voor starters. De resultaten in dit proefschrift leveren daarmee overtuigend bewijs dat employability een bruikbare en complete aanpak kan zijn voor het vinden van passend (nieuw) werk. Dus, of we nu kijken naar doorsnee werkzoekenden, langdurig werklozen, starters, of jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, employability biedt een goede route tot passend werk.

Wat betekenen de resultaten en conclusies in deze dissertatie nu precies voor de zoektocht naar passend (nieuw) werk? In de eerste plaats geven de resultaten nieuw inzicht in de aparte rol die elke employability-dimensie speelt tijdens het re-integratieproces. Adaptability is met name van belang voor het zoeken naar werk, sociaal en menselijk kapitaal voor het vinden van werk, en loopbaanidentiteit voor beide. Loopbaanidentiteit is dus cruciaal, omdat mensen met een sterkere loopbaanidentiteit hun zoektocht beter kunnen volhouden en een grotere kans hebben op het vinden van werk. Het is daarbij opmerkelijk dat het ontwikkelen van loopbaanidentiteit niet perse een doelgericht en doelbewust proces hoeft te zijn om te kunnen leiden tot succesvolle

re-integratie. De sleutel daartoe lijkt eerder te liggen in het bewust loslaten van de oude gestigmatiseerde identiteit.

Ten tweede laat deze dissertatie zien dat adaptability voor alle werkzoekenden essentieel is voor het vinden van *passend* werk. De reden is dat adaptability het 'gereedschap' biedt waardoor mensen betere zoekmethoden gebruiken en daarmee hun kans op een passende baan verhogen. Door dit gereedschap kunnen mensen bovendien beter omgaan met allerlei veranderingen in hun loopbaan, zoals van school naar werk, van werk naar werk, van werkloosheid naar werk, of andersom. Dit is met name van belang in slechtere economische omstandigheden waarin mensen zich moeten kunnen aanpassen aan voortdurend veranderende omstandigheden in hun loopbaan. *Adaptable* mensen kunnen dat beter.

Ten derde bevat deze dissertatie enkele aanbevelingen om de effectiviteit van re-integratietrajecten te verbeteren. Gezien het belang van employability in het re-integratieproces zou een meer persoonsgerichte aanpak zinvol zijn. Trajecten moeten vooral gericht zijn op het stimuleren van de noodzakelijke employability dimensies en die dimensies kunnen van persoon tot persoon verschillen. De resultaten hebben daarnaast naar voren gebracht dat de reden waarom mensen werk willen vinden (de kwaliteit van hun werkmotivatie) van invloed is op de mate waarin iemand baat heeft bij het volgen van een re-integratietraject. Verplichte deelname aan het traject is daarbij niet perse nadelig mits deelnemers het traject zinvol vinden voor het vinden van werk. Het is daarom des te meer van belang om deelnemers aan een re-integratietraject duidelijk te maken hoe en waarom hun traject kan bijdragen aan het vinden van passend werk.

Tot slot is het noemenswaardig dat employability en adaptability niet alleen belangrijk zijn voor één bepaalde groep of situatie en dat de resultaten van mijn onderzoek niet gebaseerd zijn op het gebruik van één specifieke onderzoeksmethode. De resultaten in deze dissertatie gelden voor verschillende groepen werklozen en komen voort uit het gebruik van verschillende onderzoeksmethoden. Deze dissertatie heeft daarmee onze kennis van het re-integratieproces vergroot en biedt aanknopingspunten voor een robuuste en complete aanpak voor het vinden van werk, maar vooral voor het vinden van *passend* werk.

Uiteindelijk heb ik met deze dissertatie willen laten zien dat er meerdere wegen zijn die naar Rome leiden. Naast hard zoeken zijn er andere, belangrijkere en betere routes die kunnen leiden tot het vinden van een passende baan. Employability biedt de middelen en het gereedschap waarmee mensen hun zoektocht kunnen volhouden, kunnen verbeteren en kunnen afsluiten met een baan die bij hen past. In tijden van werkloosheid is employability daarom de meest geschikte route naar passend werk.