



Aan
RvB, J Hoogendonk,
B. Pont, P. Haarms, M. Harms, R. Witjes, A. de Man, T. Livius

Datum
27 september 2007
Van
KENNISCENTRUM,

Katinka van Brakel
T (020) 687 31 76
Katinka.vanbrakel@uwv.nl

Onderwerp

KENNISMEMO 07/12

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

Stand van zaken onderzoek Zittend Bestand WW

Met dit kennismemo laat het kenniscentrum zien welke resultaten inmiddels geboekt zijn bij het onderzoek onder langdurig werklozen, het zittend bestand. Tevens willen we de lezer oproepen om gezamenlijk vervolgstappen te ondernemen.

Het gehele onderzoekstraject bestaat uit drie fasen: literatuuronderzoek, crosssectioneel onderzoek en longitudinaal onderzoek. De eerste twee fasen zijn nu afgerond.

De doelstelling van het onderzoek is tweeledig. Ten eerste is er behoefte aan meer specifieke kennis van zittend bestand WW. Deze groep is minder in beeld, aangezien de re-integratiecoaches hun handen vol hebben aan het begeleiden van de nieuwe instroom. Ten tweede wil UWV, om beter maatwerk te kunnen leveren, meer inzicht in de harde maar vooral ook zachte arbeidsmarktrelevante kenmerken van haar klanten. Het gaat om de vraag wat mogelijke voorspellers zijn voor werkherleving. Dit moet resulteren in een korte vragenlijst met een beperkte set van items die voorspellend is voor werkherleving, bestemd voor alle klanten.

De theoretische basis voor het onderzoek is onder andere een model gebaseerd op 'Wanberg' waarin alle arbeidsmarktrelevante kenmerken ondergebracht zijn: arbeidsmarkt, menselijk kapitaal (o.a. competenties), sociaal kapitaal, obstakels, economische noodzaak en werkzoekgedrag. Kort samengevat gaat het om het kunnen en willen werken.

De resultaten uit het crosssectionele onderzoek kunnen ons nu inzicht verschaffen in het eerste doel: het kennen van het zittend bestand WW. De eerste bevindingen die zijn gepubliceerd worden hierna kort samengevat. Rond de 10.000 langdurig werklozen hebben een beroep waarin veel openstaande vacatures zijn. Hoewel ze wat werkervaring betreft een goede kans op werkherleving hebben, zijn ze niet aan het werk geraakt. Hier spelen dus andere factoren een rol. Uit de analyses blijkt dat de respondenten van mening zijn dat een hogere leeftijd, beperkte beschikbaarheid en gezondheidsproblemen belangrijke beperkende factoren zijn voor een werkgever om hen aan te nemen. Daarnaast wordt ook een verkeerde aansluiting van opleiding en werkervaring als beperkend ervaren. Deze factoren hebben vooral te maken met het kunnen werken. Aan de andere kant speelt ook het willen een rol. Van circa eenderde van het zittend bestand is de economische noodzaak om binnen twee maanden werk te vinden laag. Het gaat hier over het algemeen om oudere langdurige werklozen (vanaf 55 jaar) en vrouwen (van 35 t/m 54 jaar) met zorgtaken voor thuiswonende kinderen.

Het tweede doel 'het samenstellen van een beperkte set van voorspellers voor werkherleving' zal bereikt moeten worden via een longitudinaal onderzoek waarvoor de eerste stappen nu worden genomen. Dit onderzoek dient tevens om de resultaten uit het eerste deel, het crosssectionele onderzoek, te valideren. We willen gezamenlijk met de UWV kernfunctie Werk en andere betrokkenen bepalen welke factoren uit het retrospectieve onderzoek van belang zijn om in het (prospectieve) vervolgonderzoek mee te nemen.

1 Inleiding

De Rijksuniversiteit Groningen (RUG)¹ voert samen met het Kenniscentrum van UWV een grootschalig onderzoek uit onder het zittend bestand WW (langdurig werklozen). Dit onderzoek is een onderdeel van het project profiling/klantprofielen uit de UWV kennisagenda². Om als organisatie maatwerk te kunnen leveren aan klanten is het noodzakelijk om onze klanten te kennen op kenmerken die relevant zijn voor het verkrijgen en/of behouden van werk. Hierbij staan vragen centraal zoals: Wat zijn de relevante factoren of kenmerken van de klant? Wat is de populatiesamenstelling?

In eerste instantie moet het onderzoek naar het zittend bestand kenmerken opleveren waarvan waarschijnlijk wordt geacht dat ze van invloed zijn op werkhervatting. Dit gebeurt op retrospectieve wijze, waarbij de klant gevraagd wordt naar een aantal percepties rond de werkloosheid. Kenmerken die uit dit deel van het onderzoek naar voren komen, worden dan vervolgens gevalideerd in een longitudinaal onderzoek waarbij de voorspellende waarde wordt getoetst. Voorspellende kenmerken uit dit vervolgonderzoek kunnen dan opgenomen worden in een soort klantprofiel.

Inmiddels zijn een aantal fasen van het onderzoek achter de rug en heeft de Rijksuniversiteit een eerste, technische, rapportage opgeleverd. Binnenkort zetten we stappen voor een vervolgonderzoek. Steeds meer geïnteresseerden binnen en buiten UWV willen graag weten wat het onderzoek tot dusverre oplevert en wat er te zeggen valt over de eerste resultaten. Mede om deze redenen is het een goed moment om een beeld te schetsen over de stand van zaken rond het onderzoek.

Dit kennismemo herhaalt nog eens in het kort de onderzoeksopzet, met daarbij de doelstelling, het onderzoeksproces en de voor- en nadelen onderzoeksopzet. Verder komt de stand van zaken aan de orde: waar staan we nu, welke resultaten zijn er al en wat kunnen we er mee? Tot slot bespreken we mogelijkheden hoe we verder gaan met dit onderzoek.

2 Onderzoeksopzet

2.1 De doelstelling van het onderzoek

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

De doelstelling van het onderzoek is tweeledig:

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

¹ Het onderzoek wordt, onder leiding van J.M.H. Schellekens, uitgevoerd door de vakgroep Experimentele & Arbeidspsychologie van de faculteit gedrags- en maatschappijwetenschappen.

² UWV Kennisagenda 2007-2008 van het UWV Kenniscentrum.

Op de korte termijn geeft het onderzoek inzicht in de persoonskenmerken van het zittend bestand die van belang zijn voor het verkrijgen of behouden van werk. Dit biedt mogelijke beleidsmatige aanknopingspunten voor de re-integratie van deze groep. Op de langere termijn geeft het inzicht in voorspellers voor werkhervatting. Als de bepalende factoren voor werkhervatting in beeld zijn kan een diagnose-instrument worden ontwikkeld.

2.2 Het onderzoeksproces: drie onderzoeksgroepen, drie fasen

De voornaamste focus van dit onderzoek ligt bij de langdurig werklozen, het zittend bestand (ZB). Hieronder verstaan we mensen die al langer dan een jaar werkloos zijn. Om de situatie van de langdurig werklozen in een context te kunnen plaatsen, vergelijken we deze groep met snelle werkhervatters (SWH), werklozen die relatief snel (binnen een jaar) het werk hebben hervat vanuit de WW-uitkering. Tevens wordt ook gekeken naar een groep lang werkenden (LW) die al vijf jaar of langer werken en niet recentelijk in een uitkeringssituatie hebben gezeten. Dit dient dan als referentiegroep.

De drie genoemde groepen verschillen in grote mate van elkaar op kenmerken zoals geslacht, leeftijd en sector. Langdurige werklozen zijn bijvoorbeeld gemiddeld een stuk ouder dan de snelle werkhervatters en de werkenden. Om juist meer inzicht te krijgen in de overige, minder bekende, factoren is er voor gekozen om de onderzoeksgroepen zo samen te stellen dat ze wat betreft leeftijd, geslacht en bedrijfstak grotendeels vergelijkbaar zijn met de samenstelling van het zittend bestand. De eventuele geconstateerde verschillen kunnen dan verklaard worden uit de andere onderzochte, bijvoorbeeld zachte, kenmerken.

Het onderzoeksproces bestaat uit een drietal opeenvolgende fasen. De eerste fase in het onderzoeksproces is literatuuronderzoek. De internationale wetenschappelijke literatuur moet potentieel relevante kenmerken opleveren voor werkhervatting. Het belang van deze kenmerken wordt daarna onderzocht in de volgende fasen van onderzoek.

Na het literatuuronderzoek volgt een zogeheten crosssectioneel onderzoek. Potentieel relevante kenmerken die gevonden zijn in de literatuurstudie worden omgezet in vragenlijstitems. Deze worden vervolgens op één moment in de tijd uitgevraagd bij de verschillende onderzoeksgroepen zodat een vergelijking tussen die groepen gemaakt kan worden. Dit crosssectionele onderzoek geeft dan indicaties over welke kenmerken differentiërend lijken te zijn tussen de onderzoeksgroepen.

Tijdens de derde fase, het longitudinale, prospectieve onderzoek, worden deze differentiërende kenmerken getoetst op hun voorspellende waarde. In de beginfase van de werkloosheid wordt een vragenlijst afgenomen bij de werklozen. Deze werklozen worden dan minimaal een jaar gevolgd om vast te stellen of er wel of geen werkhervatting plaats vindt binnen een jaar. Op deze manier kan vastgesteld worden welke kenmerken voorspellend zijn voor de kans op werkhervatting en wat de betekenis is van de afzonderlijke voorspellers.

2.3 De uitvoering van het onderzoek

Na selectie van relevante vragen en constructen uit het literatuuronderzoek is een omvangrijke vragenlijst samengesteld. Deze vragenlijst is voor het starten van het crosssectionele onderzoek getest in een klein pilot-onderzoek en tevens gecontroleerd door de cliëntenraad van UWV. Gezien de omvang van de totale vragenlijst is er voor gekozen om de lijst op te knippen in drie deellijsten voor elke onderzoeksgroep (zie tabel 1 en een uitgebreidere versie in bijlage 1). Iedere groep heeft een algemene en een specifieke deelvragenlijst gekregen. In de algemene vragenlijst, die voor alle groepen grotendeels gelijk was, zijn kenmerken zoals etniciteit, samenstelling huishouden, opleidingsniveau en – richting en bedrijfstak uitgevraagd. De indeling in specifieke deellijsten is gebaseerd op een aantal theoretische modellen (daarover meer in paragraaf 3.1).

Uit de populatie langdurig werklozen (ZB) ultimo maart 2006 zijn drie representatieve steekproeven getrokken van elk 5.000 personen. Vervolgens zijn ook voor de snelle

werkhervatters (SWH) en de lang werkenden (LW) elk drie steekproeven getrokken van 5.000 personen, waarbij deze steekproeven op een aantal kenmerken zo veel mogelijk overeen komen met de populatie zittend bestand³. Naast de drie eerder genoemde onderzoeksgroepen is er ook een vragenlijst voorgelegd aan alle (2.128) werklozen die binnen het jaar het werk hervat hebben door te starten als zelfstandige (ZLFST). Deze extra onderzoeksgroep valt buiten de primaire vraagstelling van het onderzoek maar is meegenomen vanwege de politiek beleidsmatige relevantie.

Tabel 1: Verdeling in deelvragenlijsten over de onderzoeksgroepen

| Lijst | Algemeen ⁴ | Specifiek | ZB | SWH | LW | ZLFST |
|-------|-----------------------|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| A | Algemeen deel | Theorie van Gepland Gedrag + delen uit model van Wanberg | Groep 1 (5.000) | Groep 4 (5.000) | | |
| B | Algemeen deel | Motivatie + delen uit model van Wanberg | Groep 2 (5.000) | Groep 5 (5.000) | Groep 8 (5.000) | |
| C | Algemeen deel | Competenties | Groep 3 (5.000) | Groep 6 (5.000) | Groep 9 (5.000) | Groep 10 (2.128) |
| C | Algemeen deel | Persoonlijkheidsvragen (Big Five)+ competenties | | | Groep 7 (5.000) | |

Na het trekken van de steekproeven zijn de vragenlijsten in juni 2006 schriftelijk verstuurd in een pakket met de vragenlijst, een begeleidende brief, een invulinstructie en een retourenvelop. De respondenten werden verzocht binnen 10 dagen de ingevulde vragenlijst terug te sturen. In totaal zijn er meer dan 47.000 personen benaderd voor onderzoek.

2.4 Enige voor- en nadelen van de gekozen onderzoeksopzet

De gekozen onderzoeksopzet met drie verschillende fasen biedt zowel voor- als nadelen. Een van de voordelen is de enorme hoeveelheid aan informatie die op deze manier verzameld wordt. Door de uitgebreide literatuurstudie worden alle mogelijke relevante verklarende factoren in beeld gebracht. Tevens geeft het meteen een overzicht waar de wetenschap zich mee bezig houdt.

Door eerst crosssectioneel onderzoek uit te voeren, voor het longitudinale onderzoek, is het mogelijk om het merendeel van de, uit de literatuur naar voren gekomen, kenmerken mee te nemen. Het opknippen van de vragenlijst in drie delen voorkomt dat al in een vroegtijdig stadium selecties gemaakt moeten worden, met daarbij het risico op uitsluiten van mogelijk interessante variabelen. Het uitvragen van alle interessante kenmerken in één vragenlijst is niet doenlijk. De vragenlijst wordt dan te lang voor de respondenten om in te vullen.

Naast het voordeel dat een ongekende hoeveelheid aan items kan worden uitgevraagd, biedt het crosssectionele onderzoek ook sneller inzicht in het zittend bestand. Er zijn op kortere termijn resultaten beschikbaar dan als gewacht moet worden op de resultaten van het longitudinale onderzoek. Bovendien biedt deze werkwijze een grote flexibiliteit om het onderzoek werkendeweg steeds waar nodig aan te passen.

Door drie groepen met elkaar te vergelijken, krijgen we naast inzicht in het zittend bestand ook inzichten over werkhervatters en werkenden. Enige voorzichtigheid moet geboden worden bij interpretaties, omdat deze laatste twee groepen niet representatief zijn voor de alle werkhervatters en werkenden (maar alleen voor de groep die wat samenstelling betreft

³ Zie bijlage 2. Uitgebreide informatie over de steekproeftrekking is te vinden in Kennismemo 06/13 'Steekproeftrekking onderzoek zittend bestand WW'.

⁴ De algemene vragenlijsten zijn gelijk aan elkaar binnen de onderzoeksgroepen, maar verschillen soms licht tussen de onderzoeksgroepen. Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld alle drie subgroepen van het zittend dezelfde algemene lijst hebben gekregen maar dat er kleine verschillen mogelijk zijn tussen bijvoorbeeld het zittend bestand en de snelle werkhervatters.

overeen komt met het zittend bestand). Het onderzoek geeft echter wel indicaties die in een later stadium verder onderzocht kunnen worden.

Naast deze voordelen kent de onderzoeksopzet ook enkele beperkingen:

- Het crosssectionele onderzoek is voor de snelle werkhervatters een retrospectief (terugkijkend) onderzoek. Aan de werkhervatters is bij een aantal items gevraagd om in gedachten terug te gaan naar de periode dat ze nog een uitkering hadden en op basis van die situatie de vragen te beantwoorden. Hierbij speelt het risico van geheugeneffecten en mogelijk de invloed van de huidige, positievere, gemoedstoestand.
- De mensen uit zittend bestand zijn al langer dan een jaar werkloos, wat van invloed kan zijn op hun gemoedstoestand en motivatie. Resultaten die nu naar voren komen, kunnen anders worden als de vragenlijst in een eerder stadium van werkloosheid wordt voorgelegd.
- De resultaten van de werkhervatters, de werkenden en het zittend bestand zijn alleen te vergelijken binnen de context van onderzoek. Dat wil zeggen dat we alleen wat kunnen zeggen over de werkhervatters en werkenden met ongeveer ongeveer dezelfde leeftijdsklasse, geslacht en bedrijfstak als de populatie zittend bestand. De steekproeven werkhervatters en werkenden zijn dus niet representatief voor de hele populatie werkhervatters en werkenden.
- Door het opknippen van de vragenlijst valt alleen iets te zeggen over effecten van bepaalde delen van de vragenlijst. Het is nog niet bekend hoe de verschillende delen elkaar beïnvloeden als de vragenlijsten worden samengevoegd.
- Naast een aantal feitelijke vragen (naar beroep, opleiding) gaat het bij veel items om het subjectieve oordeel van de respondent, wat overigens in elk vragenlijstonderzoek zo is.
- Er is de mogelijkheid van sociaal wenselijke antwoorden. Dit wordt zo veel mogelijk ondervangen door de vragen soms andersom te stellen (spiegelitems).
- De items over de arbeidsmarkt (vacatures, werkgevers) zijn gesteld vanuit het perspectief van de werkzoekende.

3 Stand van zaken: wat heeft het onderzoek tot nu toe opgeleverd en hoe gaan we verder?

De eerste twee fasen van het onderzoek, de literatuurstudie en het crosssectionele onderzoek, zijn afgerond. De RUG heeft een eerste, technische rapportage opgeleverd: "Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters. Een vergelijking op harde en zachte arbeidsmarktfactoren"⁵, wat een aantal inzichten biedt. Door dit onderzoek beschikken we nu over een rijke gegevensbron die nog veel mogelijkheden biedt voor nadere analyses. Hieronder volgt een korte samenvatting van de resultaten, gebaseerd op het genoemde rapport. Vervolgens komt aan de orde wat we nog op de korte termijn en de lange termijn kunnen gaan doen.

3.1 Resultaten literatuur onderzoek

Uit het literatuuronderzoek komt naar voren dat, net als bij andere doelen, ook voor werkhervatting geldt dat het bereiken van het uiteindelijke doel afhangt van de factoren kunnen en willen. Welke mogelijkheden heeft iemand en in hoeverre werkt de omgeving remmend of faciliterend? Bij kunnen gaat het niet alleen om mensen daadwerkelijk iets wel of niet kunnen, maar juist ook om wat hun perceptie daarvan is. Willen heeft betrekking op de motivatie: hoe aantrekkelijk is het doel en wat is de verwachting dat het doel bereikt kan worden?

⁵ J.M.H. Schellekens e.a. (augustus 2007), 'Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters. Een vergelijking op harde en zachte arbeidsmarktfactoren'.

Na een uitgebreide literatuurstudie heeft de RUG heeft een drietal modellen geselecteerd die een rol kunnen spelen bij het voorspellen van de kans op werk. Hieronder volgt van elk van deze modellen een korte omschrijving.

De Amerikaanse onderzoeker **Wanberg** heeft een model ⁶ ontwikkeld waarmee werkgelegenheidssucces voorspeld wordt. Dit succes bestaat uit vijf componenten: snelheid van werkherhervatting, mate van uitputting van uitkering (bereiken maximale duur), werkverbetering, baan-organisatie-fit en de intentie om de nieuwe baan te verlaten. De meerwaarde van het model is het multidisciplinaire karakter, naast psychologische componenten zijn ook economische en sociologische componenten en contextfactoren opgenomen. De volgende zeven groepen variabelen worden verondersteld een relatie te hebben met werkgelegenheidssucces:

1. Arbeidsmarkt (zelfrapportage ervaren arbeidsmarkt)
2. Menselijk kapitaal (bekwaamheid, opleiding, persoonlijkheid, persoonsgebonden karakteristieken)
3. Sociaal kapitaal (ondersteunende netwerk: instrumentele, informatieve of emotionele steun)
4. Obstakels (situationele factoren, persoonlijke belemmeringen, gezondheid)
5. Economische noodzaak (financiële bronnen, gezinssituatie, werkloosheidsval)
6. Werkzoekgedrag (intensiteit, kwaliteit, helderheid van het zoeken)
7. Discriminatie (op niet werkgerelateerde aspecten als leeftijd, geslacht, etniciteit)

Het tweede model, het **model van Theory of Planned Behaviour** (TPB), probeert een verklaring te geven voor het al dan niet vertonen van een bepaald gedrag, in dit geval het werkzoekgedrag. In het model is de intentie van de persoon de belangrijkste determinant voor het gedrag zelf. De intentie wordt bepaald door drie factoren:

1. de subjectieve norm, ofwel de waargenomen sociale druk om het gedrag uit te voeren
2. de attitude, opvattingen over de gevolgen van het gedrag
3. Waargenomen controle, het geloof in eigen succes voor het vertrouwen van het gedrag (self efficacy).

Het derde model, het **motivatiemodel**, is gebaseerd op de verwachtingstheorie van Vroom. Deze theorie, ook wel VIE-theorie (Valence-Instrumentality-Expectancy) of instrumenta-
liteitstheorie genoemd, probeert te verklaren hoe mensen kiezen tussen verschillende gedragingen. Bij dit keuzep proces spelen de volgende factoren een rol:

1. Expectancy: ben ik in staat de actie uit te voeren?
2. Instrumentaliteit: leidt de actie tot de vastgestelde uitkomsten?
3. Valentie: hoeveel waarde hecht ik aan de uitkomsten?

In dit model is motivatie afhankelijk van hoe graag men iets wil en de kans dat het ook lukt. Naast deze aspecten van motivatie spelen ook andere begrippen een rol zoals attributie en zelfvertrouwen. De attributietheorie beschrijft hoe mensen oorzaken van eigen en andermans gedrag of situatie verklaren. Het maakt voor de motivatie namelijk uit of succes of falen worden toegeschreven aan het eigen handelen of aan andere, externe, factoren.

Op grond van de attributietheorie wordt verwacht dat:

- snelle werkherhervatters hun werkloosheid meer toeschrijven aan interne factoren terwijl werklozen dit meer toeschrijven aan externe factoren.
- Werklozen met een interne attributie zelf een actievere rol spelen bij het zoeken naar werk.

⁶ Wanberg, Connie R., Leaetta M. Hough, Zhaoli Song (2002). 'Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success', *Journal of applied psychology*

De manier waarop attributies worden gemaakt heeft gevolgen voor motivatie en zelfvertrouwen. Zelfvertrouwen hangt samen met geloof in eigen kunnen, waarbij het niet gaat om het daadwerkelijk kunnen uitvoeren van gedrag maar om de perceptie ervan (self efficacy).

Tussen de drie genoemde modellen zit een duidelijk verband. Zowel de theorie van het geplande gedrag (TPB) als motivatie kunnen gezien worden als een uitwerking van de psychologische aspecten binnen het component menselijk kapitaal uit het model van Wanberg. Naast de RUG maken ook andere wetenschappers en uitvoerders gebruik van deze modellen. Zo heeft bijvoorbeeld de universiteit van Gent, op basis van deze modellen, een Quick Scan ontwikkeld voor de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). De scan moet een betrouwbare en valide screeningsinstrument opleveren, wat bij het moment van inschrijving van de werkzoekende een indicatie geeft voor de mate van benodigde begeleiding. Ook onderzoekers van de Erasmusuniversiteit en TNO houden zich bezig met dit soort modellen en instrumentontwikkeling.

Of iemand al dan niet succesvol het werk hervat, hangt niet alleen af van de verschillende factoren uit bovengenoemde drie modellen. Natuurlijk spelen de kwalificaties van de persoon daarbij een rol. Vaak worden **competenties** gebruikt voor het aanduiden van iemands kwalificaties. In dit onderzoek gaat het om de zogenaamde 'zachte' competenties, de competenties die niet of niet uitsluiten verkregen worden door scholing en training. In dit onderzoek worden 50 competenties gemeten, die zijn onder te brengen in vijf clusters⁷: stress, persoonlijke kwaliteiten, structurend vermogen, kwaliteit & verantwoordelijkheid en contact met anderen. Ook zijn nog een aantal specifieke (technische) vaardigheden uitgevraagd zoals cijferwerk en handvaardigheid.

Alleen voor de onderzoeksgroep Lang Werkenden zijn naast de competenties ook persoonlijkheidseigenschappen onderzocht volgens de dimensies van de zogeheten Big Five (extraversie, vriendelijkheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit en openheid/creativiteit). Het gaat dan vooral om de toegevoegde waarde van specifieke competenties ten opzichte van algemene persoonlijkheidsdimensies. Dit deel behoort niet tot de focus van het onderzoek (net als de starters als zelfstandigen) maar kan voor zowel de wetenschap als voor de uitvoering interessante informatie opleveren.

3.2 Resultaten crossectioneel onderzoek: vergelijking tussen zittend bestand en werkhervatters

Het veldwerk van het crossectionele onderzoek is achter de rug. Dit heeft goede responspercentages opgeleverd, gemiddeld rond de 27%. Het opgeleverde rapport en de onderliggende data bevatten een schat aan informatie. De dataset en de complexiteit ervan is dusdanig groot dat het ontsluiten en het duiden ervan enige tijd zal vergen. Wat kunnen we nu al en wat op de langere termijn?

De eerste doelstelling van het onderzoek "Hoe ziet het zittend bestand eruit?" komt hiermee binnen bereik. Op basis van de huidige dataset kunnen we verschillende kenmerken van langdurig werklozen weergeven. We weten nu meer over allerlei harde kenmerken van de werklozen zoals hun beroep en opleiding en daarnaast hebben we inzicht in zachtere factoren zoals hun zoekgedrag en motivatie. Over een aantal bevindingen hebben we al gepubliceerd in de UWV kwartaalverkenning (UKV) en verschillende kennismemo's, en ook in de toekomst zullen we hierover nog regelmatig publiceren. Zo zal op korte termijn een kennismemo verschijnen waarin de zachte kenmerken van het zittend bestand uitgebreid worden beschreven. Een eerste aanzet hiervoor is al gegeven in UKV 2007 II. Tabel 2 geeft weer over welke onderwerpen het Kenniscentrum al gepubliceerd heeft en in welk medium.

⁷ In bijlage 3 staat een overzicht van alle competenties per cluster.

Tabel 2: overzicht publicaties van Kenniscentrum onderzoek zittend bestand WW

| | | |
|------------------------------------|---------------|--|
| UKV 2006 I | April 2006 | Klantprofielen voor vraaggerichte re-integratie: Gebruik van klantprofielen, twee soorten profielen (uitvoering en beleid) en stand van zaken onderzoek zittend bestand |
| Kennismemo 06/13 | Juni 2006 | Steekproeftrekking onderzoek zittend bestand WW |
| UKV 2006 II | Juli 2006 | Langdurige werkloosheid versus snelle werkhervatting: een eerste verkenning |
| Werk & Inkomen en Kennismemo 06/25 | Oktober 2006 | Artikel over langdurige werkloosheid: vergelijking tussen langdurig werklozen en snelle werkhervatters |
| Kennismemo 06/28 | December 2006 | Zittend bestand WW: indicaties voor re-integratiekansen en handavingsrisico's |
| UKV 2006 IV | Januari 2007 | vergelijking tussen de beroepen van de langdurig werklozen (aanbod van arbeid) met beroepen waarin veel openstaande vacatures zijn (vraag naar arbeid) |
| UKV 2007 I | April 2007 | focus op een specifieke groep onder de langdurig werklozen: de eerste generatie niet-westerse allochtonen. |
| UKV 2007 II | Juli 2007 | overzicht van een aantal kenmerken van het zittend bestand, een nadere verkenning van een aantal zachte factoren zoals werkzoekintentie en arbeidsmotivatie en mogelijke belemmeringen bij het zoeken naar en verkrijgen van werk. |

De eerste bevindingen

In UKV 2006 IV is als eerste stap is de actuele vraag naar bepaalde beroepen gelegd naast de uitgeoefende beroepen van de langdurig werklozen. Uit de analyse blijkt dat ongeveer 10.000 langdurig werklozen ervaring hebben in een beroep waar veel openstaande vacatures (eind september 2006 25.000) zijn. Deze mensen maken wat werkervaring betreft een goede kans. Toch zijn ze nog niet aan het werk geraakt. Kennelijk spelen andere factoren, bijvoorbeeld competenties of obstakels voor re-integratie, een rol, net als de wensen van de werkgevers. Werklozen uit het zittend bestand noemen leeftijd het meest vaak als belemmering. Dit gold echter ook voor de snelle werkhervatters, die ondanks deze belemmering wel aan de slag zijn gekomen. Andere veel genoemde belemmeringen zijn niet aansluitende opleiding en ervaring, ervaren gezondheidsproblemen en verminderde beschikbaarheid voor arbeid. Werkgevers vervullen hun vacatures aan de onderkant van de arbeidsmarkt het liefst met jongeren. Ze vragen niet vaak om werkervaring, maar als werkervaring wel wordt vereist, is dit belangrijker dan de juiste opleiding.

Ook uit analyses voor de UKV 2007 II blijkt dat onder andere dat opleiding en ervaring belangrijk zijn voor een terugkeer naar werk. Het tekort hieraan is vaak een belemmering gebleken bij het verwerven van een baan. Daarnaast zijn hogere leeftijd, beperkte beschikbaarheid (in uren en/of op afwijkende werktijden) en gezondheidsproblemen belangrijke beperkende factoren. De arbeidsmotivatie en ook het optimisme en zelfvertrouwen blijken uit de analyse redelijk hoog te scoren bij het zittend bestand, maar wel iets lager dan bij mensen die na een werkloosheidsperiode weer snel het werk hebben hervat. Een niet te veronachtzamen deel van de langdurig werklozen (27%) ziet geen psychosociale nadelen, zoals doelloos en nutteloos voelen, in niet werken. Van een nog grotere groep (ongeveer eenderde) is de economische noodzaak om snel betaald werk te vinden laag. Het gaat hier over het algemeen om oudere langdurig werklozen en vrouwen

(van 35 t/m 54 jaar) met zorgtaken. Bij oudere langdurig werklozen kunnen hier het lange recht op WW en aanvullende inkomsten (bijvoorbeeld financiële compensatie) een rol spelen. Ook blijkt dat oudere langdurig werklozen, in hun ogen, door hun leeftijd niet aantrekkelijk voor een werkgever zijn.

In UKV 2007 I is speciaal ingezoomd op de problemen van de eerste generatie niet-westerse allochtonen. Rond de 10% van het zittend bestand WW bestaat uit deze groep. Hoewel de langdurig werklozen uit het zittend bestand WW hun kansen op werk niet erg hoog inschatten, zijn allochtonen wel iets optimistischer over hun werkhervattingskansen dan autochtonen, wat kan samenhangen met het feit dat ze gemiddeld genomen vaker werkervaring hebben in een beroep waarnaar nu veel vraag is. Anderzijds bevinden ze zich veel vaker aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hun lage opleidings- en beroepsniveau en hun problemen met de Nederlandse taal maakt hen kwetsbaar. Een opmerkelijk - en dus nader te onderzoeken - verschijnsel is dat jongere allochtone werklozen vaker problemen met de taal ervaren dan oudere allochtone werklozen. Gezien de toekomstige vraag naar banen voor laag gekwalificeerden, waarbij zoals vermeld, andere eisen worden gesteld, zal het beheersen van de taal een nog veel belangrijker plaats in nemen. Binnen de groep eerste generatie niet-westerse allochtonen valt, tot slot, nog op: het alleenstaand moederschap, het verrichten van betaald werk naast de uitkering door mannelijke kostwinners en de groep mensen die zich te ziek voelt om te gaan werken.

3.3 Hoe gaan we verder?

Het is belangrijk om verder te gaan met het vervolgonderzoek, het longitudinale onderzoek. Op basis van de huidige data is namelijk de tweede onderzoeksvraag (voorspellers) nog niet te beantwoorden. Bovendien kunnen we met het vervolgonderzoek de eerste resultaten valideren en tevens een aantal nadelen van het eerste onderzoek (zoals retrospectiviteit) wegnemen.

De eerste stap hiervoor wordt nu al gezet. Het kenniscentrum analyseert gezamenlijk met de RUG de al verzamelde gegevens zodat we een voorstel kunnen doen voor een verkorte vragenlijst. Vervolgens zullen, in overleg met de UWV kernfunctie Werk, een aantal keuzes gemaakt moeten worden over bijvoorbeeld de criteria voor de selectie van de uiteindelijke vragen, de verspreiding van de vragenlijsten, de doelgroep aan wie de vragenlijst wordt voorgelegd en de methoden waarop de mensen worden gevolgd. De keuze om items te selecteren kan gemaakt worden op basis van statistische gronden (onderscheidend tussen groepen), uit theoretische overwegingen, en uit overwegingen vanuit beleid en uitvoering. Hierbij kunnen tegelijkertijd ook verschillende alternatieven worden uitgezet, waardoor variatie in resultaten wordt verkregen en dus beter conclusies worden getrokken.

Vervolgens gaan we de verkorte vragenlijst implementeren en regelmatig tussentijds toetsen en analyseren. Op korte termijn biedt het dan handvatten voor de Re-integratiecoach en op langere termijn een diagnose instrument, als hulpmiddel voor de Re-integratiecoach.

Verder werkt het Kenniscentrum, in lijn met het voorgaande, samen met het Landelijk Coördinatiepunt Werk aan het verbeteren en aanpassen van het ANKER model⁸, dat door de Re-integratiecoaches wordt gebruikt om een inschatting te maken van de arbeidsmogelijkheden van de klant. Het ANKER model maakt gebruik van een aantal klantkenmerken zoals geslacht, leeftijd en bedrijfstak. Aan het kenniscentrum is verzocht om na te gaan of deze kenmerken vervangen of aangevuld kunnen worden met andere relevante, zachte, kenmerken. De toevoeging van zachte kenmerken kan op twee manieren plaatsvinden. Ten eerste kunnen de gekozen 'zachte' kenmerken worden vervat in een kwalitatieve toelichting voor de re-integratiecoach op basis waarvan hij of zij de soort dienstverlening beter kan inschatten. Ten tweede kunnen de kenmerken door middel van beproefde meetinstrumenten aan de klant worden uitgevraagd, vastgelegd en in een later stadium gevalideerd.

⁸ In Bijlage 4 volgt een uitleg van het ANKER model.



Naast bovengenoemde activiteiten die al in gang zijn gezet, zijn ook vele andere analyses en verdiepingen mogelijk op het nu voorhanden gekomen datamateriaal. Andere thema's zoals specifieke aandacht voor de belemmeringen die de werklozen ervaren zijn mogelijk, of we kunnen inzoomen op klantgroepen zoals ouderen, laag opgeleiden. Ook kunnen we nog meer aandacht schenken aan de andere onderzoeksgroepen, zoals de werkenden, werkhervatters en de starters als zelfstandigen. Bij de werkhervatters kunnen we onderzoeken of er sprake is van mobiliteit tussen beroepen, en zo ja, met welke eigenschappen van werklozen dat gepaard gaat. Bij de werkenden is het bijvoorbeeld mogelijk om te onderzoeken of er relaties te leggen zijn tussen door hun uitgevoerde beroepen en het beschikken over bepaalde kern competenties. Ook kunnen we voor de werkenden persoonlijkheidsitems uit Big Five combineren met competenties en beroepen.

Tot slot

Er is een grote hoeveelheid aan data en keuzemogelijkheden en beperkte beschikbaarheid van tijd van medewerkers van het kenniscentrum. De werkwijze van het kenniscentrum bij dit soort onderzoeken bestaat onder andere uit het bepalen van de behoefte aan kennis, het vergaren, waarnemen, analyseren van gegevens en het gericht delen en verspreiden van deze kennis. Hierbij is de inbreng van alle betrokken partijen (beleid en uitvoering) zeer wenselijk. Het kenniscentrum zal met voorstellen komen voor nadere analyses en vervolgonderzoek. We willen de lezer oproepen om mee te denken en suggesties kenbaar te maken.

Bij de verdere instrumentontwikkeling zullen we rekening houden met ontwikkelingen die al gaande zijn bij UWV, zoals de vernieuwing, het project Re-integratie in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, methodisch re-integreren (zie bijlage 5), de uitrol van het toonkamerconcept en het ketenklantprofiel (zie bijlage 6).

Bijlage 1: overzicht van (deel)vragenlijsten en subgroepen

| | | Theorie | ZB | SWH | LW | ZLFST |
|---|--|------------------|-------|-------|----------|--------|
| A | Algemeen deel | | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Job search behavior | TPB | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Job search self efficacy | TPB | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Job search attitude | TPB | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Subjectieve norm | TPB | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Sociale steun | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Werkzoekintentie | TPB | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Belemmeringen bij zoeken | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Belemmeringen bij krijgen | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Job search quality | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Job search clarity | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Arbeidsethos | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Arbeidsmarkt | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Economische noodzaak | Wanberg + Porosz | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | Werkvermogen | Wanberg | Grp 1 | Grp 4 | | |
| | | | | | | |
| B | Algemeen deel | | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Werkmotivatie | Motivatie | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Voor/nadelen niet werken | Motivatie | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Self esteem, zelfvertrouwen | Motivatie | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Optimisme schaal | | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Vragenlijst Over Ervaren Gezondheid | Wanberg | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Attributie schaal | Motivatie | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Acceptatiebereidheid van werk | Wanberg | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Wensen tav een baan | Wanberg | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Fysieke belemmeringen | Wanberg | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Werkvermogen | Wanberg | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | Tijdbesteding | Algemeen | Grp 2 | Grp 5 | Grp 8 | |
| | | | | | | |
| C | Algemeen deel | | Grp 3 | Grp 6 | Grp 7+ 9 | Grp 10 |
| | Competenties | | Grp 3 | Grp 6 | Grp 9 | Grp 10 |
| | Persoonlijkheidsvragen (Big Five)+ competenties | | | | Grp 7 | |

**Bijlage 2 : Steekproeftrekking**

Voor de steekproeftrekking is uit de populatie van het zittend bestand WW ultimo maart 2006 drie representatieve steekproeven getrokken van elk 5.000 personen. Bij elk van deze steekproeven is gecontroleerd of de steekproef op de relevante kenmerken zoals leeftijd, geslacht, regio, bedrijfstak en maximum duur recht overeenkomt met de populatie zittend bestand.

Vervolgens is er uit de populatie snelle werkhervatters⁹ een steekproef getrokken van 15.000 personen, die later weer verder verdeeld is in drie deelgroepen van elk 5.000 personen. Bij de steekproeftrekking is geprobeerd de steekproef snelle werkhervatters wat leeftijdsklasse, geslacht en maximum duur recht betreft zo veel mogelijk overeen te laten komen met de populatie zittend bestand WW. Dit is niet helemaal gelukt aangezien er in de populatie snelle werkhervatters te weinig ouderen zaten.

De steekproeftrekking voor lang werkenden is in twee stappen tot stand gekomen. Uit de werkenden, niet werkzaam in de uitzendsector, is een steekproef getrokken van 13.766 personen. Deze steekproef komt wat betreft leeftijdsklasse, geslacht, regio en bedrijfstak overeen met de populatie zittend bestand. Daarnaast is uit de populatie werkenden in de uitzendsector een steekproef getrokken van 1.234 personen, die wat betreft leeftijdsklasse, geslacht en regio overeenkomen met de populatie zittend bestand. Beide steekproeven zijn bij elkaar gevoegd (15.000 personen) en vervolgens willekeurig verdeeld over drie deelgroepen van elk 5.000 personen.

⁹ De populatie snelle werkhervatters bestaat uit alle werkhervatters tussen april 2005 en maart 2006, die binnen een jaar na aanvang WW het werk hebben hervat en die minimaal één jaar recht hadden op WW.

Bijlage 3: Indeling competenties per cluster

| | |
|---|--|
| Cluster stress | lang in hoog tempo werken |
| | Piekbelasting |
| | Stress door onverwachte gebeurtenissen |
| | Sociale stress |
| | tegenslagen verwerken |
| Cluster persoonlijke kwaliteiten | Doorzettingsvermogen |
| | Concentratievermogen |
| | Uithoudingsvermogen |
| | omgaan met gevoelige informatie |
| | Betrouwbaarheid |
| | op tijd zijn |
| | snel schakelen |
| | Flexibiliteit |
| | Aanpassingsvermogen |
| | Omgaan met eigen emoties |
| | Omgaan met aangrijpende situaties |
| | veilig werken |
| | Zonder discussie opdrachten uitvoeren |
| | Plichtsgetrouw voorschriften volgen |
| | Omgaan met problemen |
| | Leerorientatie |
| | Geduld kunnen opbrengen |
| Cluster structurerend vermogen | initiatief nemen |
| | Anticiperen |
| | Besluitvaardigheid |
| | tevorens plannen en organiseren |
| | bezin voor je begint |
| | prioriteiten stellen |
| | volgens planning werken |
| | efficiënt handelen |
| | Voortgangscntrole |
| | zelfstandig kunnen werken |
| Cluster Kwaliteit & verantwoordelijkheid | Verantwoordelijkheid |
| | Kwaliteitsgerichtheid |
| | Ordelijkheid |
| | oog voor detail |
| | Zorgvuldigheid |
| | Kwaliteitscontrole |
| Cluster contact met anderen | Organisatiebewustzijn |
| | Representativiteit |
| | Sociabiliteit |
| | Empathie |
| | Uitstraling |
| | Klantvriendelijkheid |
| | mondeling communiceren |
| | Schriftelijk communiceren |
| | Overtuigingskracht |
| | Instructies begrijpen |
| | Samenwerken |
| | alleen werken |
| Cluster specifieke vaardigheden | kleur en vorm |
| | Cijferwerk |
| | technisch werk |
| | Afstand en afmeting schatten |
| | Handvaardigheid |

Bijlage 4 : Het ANKERMODEL

ANKER staat voor 'ANalyse van Kansen En Risico's. Het model brengt kansen en risico's in beeld, zowel gericht op het 'kunnen' als op het 'willen' van de individuele klant. Het heeft primair een ondersteunende rol voor de re-integratiecoach, het structureert de aanpak en/of geeft een advies. De re-integratiecoach zal uiteindelijk op grond van zijn professionele beoordeling tot een besluit moeten komen over de in te zetten dienstverlening voor de klant. Het ANKERmodel bestaat uit een aantal verschillende modules die onder te brengen zijn onder statistische en professionele toetsen. In de statistische toetsen wordt op grond van statistische gegevens bepaalde kansen en risico's van WW cliënten in beeld gebracht. De professionele toetsen zijn er op gericht de professional in de keten handvatten aan te reiken om tot een afgewogen oordeel te komen over wat hij vindt van de klant. Deze bestaat uit een verzameling vragen die er op gericht zijn alle aspecten in beeld te brengen die van belang kunnen zijn om tot een afgewogen oordeel te komen. De onderdelen van ANKER kunnen op meerdere momenten worden ingezet: voorafgaand aan introductiegesprek voor beeldvorming, tijdens het introductiegesprek om de beeldvorming te testen en tijdens coachingsgesprekken om beeld aan te passen.

| | | |
|----------------------------------|---|---------------------------------------|
| Toets nalevingsbereidheid | Inschatten van risico in hoeverre cliënt bereid is zich aan de rechten en plichten te houden | Deels statistisch/deels professioneel |
| Motivatietoets | Mate waarin cliënt gemotiveerd is om werk te hervatten | Professionele toets |
| Arbeidsmarkttoets | Kans op werkhervatting binnen 1 ^e jaar werkloosheid | Statistische toets |
| Toets re-integratiemogelijkheden | Kans op werkhervatting binnen een jaar na afronding re-integratietraject | Statistische toets |
| Toets blijfrisico | Risico dat uitkering na een jaar nog of weer loopt | Statistische toets |
| ABC-meting | Vaststellen of cliënt kan werken gezien zijn balans+ vaststellen welk beroep past bij zijn competenties | Professionele toets |
| WWB toets | Heeft cliënt mogelijk recht op WWB | |

Bijlage 5: Methodisch re-integreren

Methodisch re-integreren wordt al gebruikt door de arbeidsdeskundigen. Het doel is het kunnen opstellen van een adequate re-integratievisie en het kunnen uitvoeren van verantwoord casemanagement. De arbeidsdeskundige wordt geacht zijn/haar mening te geven met betrekking tot de mogelijkheden en/of belemmeringen die de verzekerde heeft om weer een baan te verwerven op de arbeidsmarkt. Een van de uitgangspunten hiervoor is het bepalen van de motivatie aan de hand van het motivatie model voor werkhervatting, ontwikkeld door het Trimbos instituut in opdracht van UWV¹⁰.

Het motivatiemodel voor werkhervatting omvat de volgende aspecten:

I-A: gedrag werkhervatting eigen werkgever

I-B: gedrag werkhervatting arbeidsmarkt

II Cognities/arbeidsorientatie

III Concreet plan

IV Locus of control

V Acceptatie

VI Sociale omgeving

VII Actie bereidheid en vertrouwen

Het motivatiemodel voor werkhervatting bestaat uit de dimensies intensiteit en richting van werkhervatting. Intensiteit bestaat uit gedrag (1A en 1B), cognities (II) en actiebereidheid (VII). De richting van werkhervatting bestaat uit eigen werkgever of extern (IA en IB) en de concreetheid van de loopbaanplannen (III). Vijf factoren zijn van invloed op de motivatie: acceptatie (V), waargenomen mogelijkheden (IV), vertrouwen (VII), waardering opbrengsten en sociale druk (VI).

Bijlage 6: Het Ketenklantprofiel

De expertgroep Routeren en Profileren heeft op verzoek van AKO een advies uitgebracht over het ketenklantprofiel¹¹. Dit profiel moet op hoofdlijnen een beeld geven van klantkenmerken. Het gaat dan om klantkenmerken die op zo'n manier onderscheidend zijn dat men aan de hand daarvan de dienstverlening kan bepalen. Het klantprofiel moet leiden tot een advies voor het te volgen dienstverleningspad. Het is niet bedoel als voorschrijvend voor de dienstverlening maar ter ondersteuning van de professionals. Het ketenklantprofiel is geen uitgebreide diagnose maar geeft wel aan of een uitgebreide diagnose nodig is. Het ketenklantprofiel bestaat uit zeven items met een aantal onderliggende gegevens:

| | |
|-----------------------------|--|
| Basisgegevens | Leeftijd, geslacht, uitkering, burgerlijke staat |
| Arbeidsmarktgegevens | Banenaanbod, werkervaring, opleiding, competenties, beroepswensen, verwachtingen, interesses |
| Zoekvaardigheden- en gedrag | - |
| Belemmeringen | Zorgtaken, schulden, verslaving en sociaalmedische historie |
| Risico-inschatting | Combinatie van gegevens klantprofiel en resultaat instrumenten zoals naleveringsbereidheid |
| Advies dienstverleningspad | |
| Gegevens ketenproces | Verleende diensten, ingezette instrumenten, resultaten |

¹⁰ Trimbos-instituut (juni 2001), 'Pilot Motivatie Rapportage'.

¹¹ Zie 'Advies Ketenklantprofiel en volgen van de klant' door de expertgroep Profileren & Routeren (mei 2006).

Bijlage 7: Overzicht KENNISMEMO'S

| | | |
|-------------|-------|--|
| 2005 | 05/01 | Eigen risicodragers WAO/WIA |
| | 05/02 | RWI rapport "de weg terug: van arbeidsongeschiktheid naar werk" |
| | 05/03 | Reïntegratiemarkt en UWV in vogelvlucht |
| | 05/04 | Doorstroom van WW naar WWB per regio |
| | 05/05 | Stelselherzieningen in WW sinds 2003 [artikel in W&I] |
| | 05/06 | WW kwartaalramingen 2005 IV |
| | 05/07 | AO Kwartaalramingen 2005 IV |
| 2006 | 06/01 | ZW Kwartaalramingen 2005 IV |
| | 06/02 | Werkloosheid in de regio Haaglanden |
| | 06/03 | Ontwikkelingen bij WAJONG |
| | 06/04 | Vraaggericht re-integreren en arbeidsmarktprognoses [artikel in W&I] |
| | 06/05 | Startnotitie WAJONG |
| | 06/06 | WW Kwartaalramingen 2006 I |
| | 06/07 | AO Kwartaalramingen 2006 I |
| | 06/08 | Dossierstudie WIA 80-100 |
| | 06/09 | WIA Kwartaalramingen 2006 I |
| | 06/10 | ZW Kwartaalramingen 2006 I |
| | 06/11 | Vaststelling en evaluatie van effectiviteit van reïntegratiemaatregelen voor WW cliënten |
| | 06/12 | Eerste verkenningen WIA |
| | 06/13 | Steekproeftrekking onderzoek zittend bestand WW |
| | 06/14 | Uitstroomkansen in WIA |
| | 06/15 | Klantontwikkelingen UWV |
| | 06/16 | Herbeoordeling van werkende WAO'ers |
| | 06/17 | Re-integratie na herbeoordeling [artikel in het blad re-integratie] |
| | 06/18 | Instroom in WW na ontslag van werknemers met Wiw- of ID-baan |
| | 06/19 | WW Kwartaalramingen 2006 II |
| | 06/20 | AO Kwartaalramingen 2006 II |
| | 06/21 | ZW Kwartaalramingen 2006 II |
| | 06/22 | De oudere werknemer [artikel W&I] |
| | 06/23 | Klachten; stand van zaken en benchmark met andere publieke instellingen |
| | 06/24 | Witte fraude bij jongeren |
| | 06/25 | Langdurige werkloosheid [artikel in W&I] |
| | 06/26 | Duurzaamheid plaatsingen [artikel in W&I] |
| | 06/27 | Startnotitie vangnet ZW |
| | 06/28 | Zittend Bestand WW: Indicaties voor re-integratiekansen en handavingsrisico's |
| | 06/29 | Ontwikkelingen bij gemeenten na invoering van de WWB |
| | 06/30 | Een jaar WIA; de balans [artikel in ESB] |
| 2007 | 07/01 | Doorstroom van WW naar bijstand (WWB), 2003-2010 |
| | 07/02 | Indicatieve quick scan participatiepotentieel UWV klanten |
| | 07/03 | Tussenrapportage dossieronderzoek Wajong |
| | 07/04 | WIA monitor WGA; eerste meting |
| | 07/05 | Geactualiseerde raming re-integratiepotentieel UWV klanten |
| | 07/06 | Voorjaarsraming WW |
| | 07/07 | Voorjaarsraming AO |
| | 07/08 | Voorjaarsraming ZW |
| | 07/09 | De groep 35-min in kaart gebracht |
| | 07/10 | Over slaagpercentages en re-integratiedoelstellingen; schattingen en overwegingen |
| | 07/11 | WIA monitor vangnet; eerste meting [eerdaags te verschijnen] |
| | 07/12 | Stand van zaken onderzoek Zittend Bestand WW |
| | 07/13 | Resultaten onderzoek zitten bestand [eerdaags te verschijnen] |
| | 07/14 | ZW Raming 2007-II |
| | 07/15 | AO Raming 2007-II |
| | 07/16 | WW Raming 2007-II |
| | 07/17 | Evaluatie effectiviteit re-integratie inspanningen voor AG cliënten |