



**Aan**  
Landelijk Coördinatiepunt Werk UWV, Jan Boerma

**cc**  
Andre Timmermans, Martin Harms, Titus Livius

**Onderwerp**

## KM 08/17 Zachte factoren en werkhervatting

**Datum**  
24 november 2008  
**Van**  
KENNISCENTRUM,

Harriët Havinga  
T (020) 687 1962  
[Harriet.Havinga@uwv.nl](mailto:Harriet.Havinga@uwv.nl)

Katinka van Brakel  
T (020) 687 3176  
[Katinka.vanbrakel@uwv.nl](mailto:Katinka.vanbrakel@uwv.nl)

### **Waarom en wat**

*De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor de invloed van zachte factoren op (snelle) werkhervatting. Inmiddels bestaat er weinig twijfel over dat zachte factoren van betekenis zijn op werkhervatting.*

*De vraag is wat nu de belangrijkste zachte factoren zijn? Op dit moment doet UWV onderzoek in de regio Noordwest naar de voorspellers van werkhervatting. Vanaf april 2008 wordt een jaar lang de nieuwe instroom WW kort nadat ze zijn ingestroomd een vragenlijst naar zachte factoren voorgelegd. Het onderzoek dient een (beperkte) set van voorspellers voor de kans op (snelle) werkhervatting op te leveren. De vraag die zich vervolgens voordoet is hoe de werkcoach in zijn dienstverlening aan de klant zo goed mogelijk gebruik kan maken van die set van voorspellers (bijvoorbeeld als een hulpmiddel of handvat of als een diagnose-instrument).*

*Aangezien het onderzoek in de regio Noordwest nog niet afgerond is, kunnen we nog geen inzicht geven in de 'echte' voorspellers van werkhervatting, maar op basis van ons eigen Zittend Bestand WW onderzoek en ander onderzoek hebben we wel een goed beeld van factoren die een rol spelen. Het beeld beoogt niet uitputtend te zijn. Op basis van diverse onderzoeken zijn de belangrijkste zachte factoren voor werkhervatting: werkzoekintentie, financiële noodzaak, geloof in eigen succes, werkzoekgedrag: benaderen van potentiële werkgevers, zelfvertrouwen, belemmeringen bij werkgevers om iemand aan te nemen, gezondheidsbeleving en beschikbaarheid. Naast zachte factoren dienen leeftijd en gezondheid deel uit te maken van het profiel van de werkzoekende.*

*Op verzoek van het Landelijk Coördinatiepunt Werk (LCW) is dit overzicht verwerkt in dit kennismemo. De bedoeling is dat de huidige kennis over (zachte) factoren van werkhervatting de werkcoach ondersteuning biedt bij zijn of haar dienstverlening aan de werkzoekende.*

## **1 Samenvatting**

- De laatste jaren is er steeds meer aandacht voor de invloed van zachte factoren op snelle werkhervatting. Inmiddels bestaat er vanuit de wetenschap en beleid weinig twijfel over dat zachte factoren van betekenis zijn op (snelle) werkhervatting.
- Op basis van diverse onderzoeken kunnen we een overzicht geven van belangrijke zachte factoren voor werkhervatting: werkzoekintentie, financiële noodzaak, geloof in eigen succes, werkzoekgedrag: benaderen van potentiële werkgevers, zelfvertrouwen, belemmeringen bij werkgevers om iemand aan te nemen, gezondheidsbeleving en beschikbaarheid.
- Deze zachte factoren zijn nog niet in alle gevallen wetenschappelijke vastgestelde voorspellers (dit moet het onderzoek in de regio Noordwest mede vaststellen) maar we kunnen er vanuit gaan dat ze een verklaring bieden.
- Leeftijd blijkt nog steeds de belangrijkste voorspeller van werkhervatting te zijn. Werkloze ouderen blijven vrijwel kansloos op de arbeidsmarkt. In 2007 werd 2% van de vacatures vervuld door 55-plussers, 85% van de vacatures is vervuld door mensen onder

de 40 jaar. De gebruikelijke manier van solliciteren – het schrijven van sollicitatiebrieven – werkt niet voor oudere langdurige werklozen (onderzoek naar het zittend bestand WW van UWV). Er is geen relatie tussen de mate waarin ze uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek en de mate waarin ze sollicitatiebrieven versturen.

- Gezondheidsbeperkingen/gezondheidsbeleving is een goede tweede bepalende factor. Dit wordt vaak niet voldoende onderkend bij werkzoekenden die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben (gehad).
- Naast zachte factoren dienen dus leeftijd en gezondheid deel uit te maken van het profiel van de werkzoekende.

Het belang van factoren als leeftijd en gezondheid kunnen we illustreren aan de hand van het onderzoek naar het zittend bestand WW van UWV. Hierin is aan langdurig werklozen gevraagd hoe ze zelf denken over hun terugkeer naar werk. Ruim de helft (56%) is hier niet erg positief over. Opvallend is dat dit niet afhankelijk is van de mate waarin hun beroep aansluit op de vraag op de arbeidsmarkt. Mensen met een weinig gevraagd beroep schatten hun kansen niet ongunstiger in dan mensen met een veel gevraagd beroep. Wel blijkt dat de visie op terugkeer naar werk afhankelijk is van leeftijd en gezondheidsklachten. Mensen met een hogere leeftijd en mensen met gezondheidsklachten hebben een ongunstigere visie op hun terugkeer naar werk.

- Dit betekent dat we de bereidheid van werkgevers moeten verhogen om ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen aan te nemen. Knelpunten, belemmeringen en (voor)oordelen (verlies aan arbeidsproductiviteit, sneller ziek) dienen zoveel mogelijk bij de werkgever worden weggenomen. Om deze groep bij de werkgevers op het netvlies te krijgen, zullen dus andere wegen (dan de gebruikelijke) bewandeld moeten worden: gerichte bemiddeling, werkgevers en langdurig werklozen gericht met elkaar in contact brengen, proefplaatsingen, maar ook financiële stimulansen, wegnemen van risico's en belemmeringen.
- Ter ondersteuning hiervan heeft het SZW een pakket van maatregelen bedacht om de arbeidsparticipatie te bevorderen: premiekorting ouderen, tijdelijke loonkostensubsidies, compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere werklozen. Van belang is dat de werkgever bekend is met deze maatregelen, ze begrijpelijk vindt en de uitvoering eenvoudig is. Bijvoorbeeld het hanteren van verschillende leeftijdscategorieën in de voorstellen kan hierbij te ondoorzichtig voor de werkgever zijn (50+, 55+, 62+). Werkgeversservicepunten zouden een bijdrage aan een eenvoudige uitvoering kunnen leveren.
- Een ander punt m.b.t. tot regelgeving waardoor de arbeidsparticipatie van ouderen belemmerd wordt zijn de regelingen in de CAO's bij ontslag. Hierin is vaak geregeld dat ouderen van hun oude werkgever een aanvulling op hun WW-recht krijgen tot aan hun pensioen. Zij hebben formeel wel sollicitatieplicht, maar het is de vraag hoe dit in de praktijk uitwerkt. Ouderen die gebruik maken van dit soort regelingen zullen vaak weinig financiële noodzaak voelen om weer te gaan werken, ondanks bovengenoemde regelingen gericht op de werkgevers.
- Voor een zo effectieve mogelijke uitvoering is het van belang om een zo klein mogelijke set van voorspellers voor werkhervatting samen te stellen. Welke factoren doen er echt toe? Naast genoemde zachte factoren, leeftijd en gezondheid kunnen ook de vraag op de arbeidsmarkt, wensen en 'beelden' die leven bij werkgevers, wet- en regelgeving, duur van de werkloosheid, sociale omgeving van de werkzoekende en hun opleiding en werkervaring een rol spelen. Dit kan per individu verschillend liggen. Om de effectiviteit van re-integratie zo groot mogelijk te krijgen moet per werkzoekende bepaald worden wat de afstand tot de arbeidsmarkt is, op basis van de relevante harde en zachte factoren, en wat voor deze werkzoekende de meest effectieve dienstverlening is. Kortom een goede diagnose in een zo vroeg mogelijk stadium. De vraag die zich vervolgens voordoet is hoe de werkcoach in zijn dienstverlening aan de klant zo goed mogelijk

gebruik kan maken van de relevante harde en zachte factoren (bijvoorbeeld als een hulpmiddel of handvat of als een diagnose-instrument).

- Het bevorderen van werkhervatting moet dus gebeuren vanuit 3 invalshoeken:
  - De werkzoekende: bemiddeling/re-integratie dat aansluit bij de diagnose
  - De werkgever: verhogen van de bereidheid van werkgevers om moeilijk bemiddelbare werkzoekende aan te nemen, gerichte bemiddeling, 'verleiden' van werkgevers om functies aan te passen aan de mogelijkheden van de werkzoekende.
  - Wet- en regelgeving: aandacht voor maatregelen (CAO-afspraken) die arbeidsparticipatie en aandacht voor maatregelen (CAO-afspraken) die arbeidsparticipatie belemmeren.

## 2 Factoren van invloed op werkhervatting

Hoe kan je goed inschatten wat de kansen van werkzoekenden op de arbeidsmarkt zijn? Welke factoren bepalen of iemand nog voordat hij werkloos wordt een nieuwe baan vindt, kortdurend of langdurig werkloos is? Welke factoren kunnen we met instrumenten beïnvloeden zodat de werkzoekende sneller (en duurzaam) aan de slag komt?

### ZACHTE FACTOREN

#### Zachte factoren spelen een belangrijke rol bij werkhervatting: willen en kunnen

In dit verband is er de laatste jaren steeds meer aandacht voor de invloed van zachte factoren op (snelle) werkhervatting. Inmiddels bestaat er weinig twijfel over dat zachte factoren van betekenis zijn op werkhervatting (o.a. De Koning e.a. 2007; Beleidsdoorlichting re-integratie 2007). Zachte factoren hebben te maken met perceptie, houding en gedrag van werkzoekenden, maar ook van werkgevers en beleidsmakers/uitvoerders. Een goed voorbeeld van een zacht kenmerk dat de kans op werkhervatting kan beïnvloeden is motivatie. Immers, om een situatie van werkloosheid te *kunnen* veranderen, is het belangrijk om de situatie ook te *willen* veranderen. Als een persoon niet gemotiveerd is om een baan te zoeken, zal de zoekintensiteit laag zijn en zal het langer duren voordat de persoon weer aan het werk is (Steege, 2008).

#### Overzicht van de belangrijkste zachte factoren

Wat zijn nu de belangrijkste zachte factoren? Op dit moment doet UWV onderzoek in de regio Noordwest naar de voorspellers van werkhervatting. Vanaf april 2008 wordt een jaar lang de nieuwe instroom WW kort nadat ze zijn ingestroomd een vragenlijst naar zachte factoren voorgelegd. We kunnen daarom nog geen inzicht geven in de 'echte' voorspellers, maar op basis van ons eigen Zittend Bestand onderzoek (Schellekens, 2007; UWV Kennismemo 2008-02, Steegen, 2008) en ander onderzoek (Steenbeek e.a., 2007; Van Hooft e.a., 2007; De Koning e.a., 2007) hebben we wel een goed beeld van factoren die een rol spelen. De onderzoekspopulaties zijn verschillend en hiermee kunnen de onderzoeksresultaten ook verschillen: langdurig werklozen met een WW uitkering, cliënten van re-integratiebedrijf Agens met een uitkering van UWV en (zieke) werklozen. De meest overeenkomende zachte factoren zullen hier gepresenteerd worden. Het overzicht beoogt dus niet uitputtend te zijn, maar geeft een beeld.

#### Overzicht van factoren uit onderzoek

- Werkzoekintentie
- Beschikbaarheid (uren per week)
- Financiële noodzaak

- Interne variabele attributie (van mening zijn dat je zelf invloed kan uitoefenen op de gewenste situatie)
- Selfefficacy/vertrouwen hebben in eigen vaardigheden/geloof in eigen succes
- Werkzoekgedrag: benaderen potentiële werkgevers
- Zelfvertrouwen/positieve kijk op het leven
- Werkzoekattitude (positieve houding ten opzichte van het zoeken naar werk naar werk)
- Vermijden van negatieve reacties (negatieve rol)
- Gezondheidsbeleving
- Belemmeringen bij werkgevers in de ogen van de werkzoekende

Ter illustratie wordt voor een deel van deze kenmerken de resultaten gepresenteerd uit het zittend bestand WW onderzoek (tabel 1). Naast de resultaten van langdurig werklozen (werkloosheidsduur van 12 maanden of langer, eind 2006) worden de resultaten van snelle werkhervatters gelegd. De snelle werkhervatters hebben binnen een jaar WW het werk hervat en zijn vergelijkbaar op kenmerken als leeftijd en geslacht. Bij de interpretatie moet rekening gehouden worden met het feit dat de langdurig werklozen de vragen hebben beantwoord nadat ze een jaar of langer werkloos waren. De snelle werkhervatters hebben de vragen beantwoord nadat ze het werk hadden hervat en moesten dus terugkijken naar hun periode van werkloosheid.

**Tabel 1: Kenmerken zittend bestand WW (eind 2006) en snelle werkhervatters**

		zittend bestand	snelle werkhervatters
belemmeringen volgens werkzoekenden waarom werkgevers hen niet aannemen:			
- leeftijd	% belemmerd	90%	80%
- lichamelijke gezondheidsproblemen	% belemmerd	35%	15%
- verkeerde opleiding	% belemmerd	47%	34%
- weinig of niet juiste werkervaring	% belemmerd	47%	38%
- buitenlandse afkomst	% belemmerd	9%	3%
Werkzoekintentie	% hoog	32%	63%
Beschikbaarheid (uren per week)	% volledige werkweek	50%	70%
Financieel belang om binnen 2 maanden werk te vinden	% hoog	30%	57%
Zelfvertrouwen	% groot	68%	81%

**Werkzoekintentie** wordt in de literatuur gezien als een voorspeller van werkzoekgedrag (theorie van gepland gedrag). In het zittend bestand onderzoek hebben we gevraagd naar de werkzoekintentie van langdurig werklozen. Dit is de mate waarin men geneigd is om op zoek te gaan naar werk.

Bovenstaande tabel laat zien dat de werkzoekintentie bij snelle werkhervatters twee keer zo vaak hoog is als bij langdurig werklozen. Dit zou een gevolg kunnen zijn van de lange duur van de werkloosheid, dat demotiverend kan werken. Ruim de helft van de langdurige werklozen (56%) heeft dan ook een ongunstige visie op de terugkeer naar werk. Langdurige werklozen met een hoge werkzoekintentie kijken hier iets gunstiger tegenaan (circa 40% heeft een ongunstige visie op de terugkeer naar werk) (UWV kwartaalverkenning 2007-II).

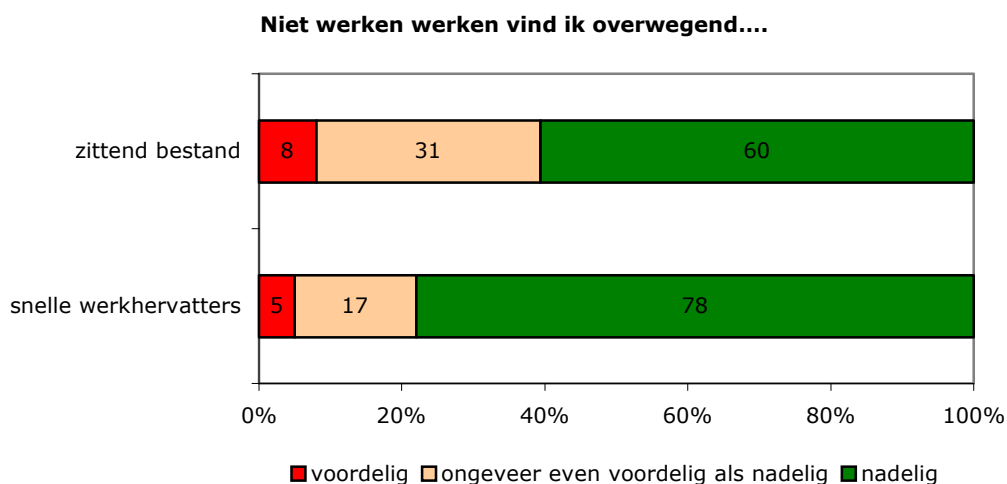
Er is een verschil in leeftijd. Van de langdurig werkloze 55 plussers heeft slechts 20% een hoge werkzoekintentie. Bij de cliënten onder de 55 jaar is de groep twee keer zo hoog.

Voor een deel heeft dit te maken met de **financiële noodzaak** om aan het werk te gaan. De helft van de langdurig werkloze 55-plussers vindt het niet zo belangrijk binnen 2 maanden werk te vinden. Bij de langdurig werkloze 55-minners is dit een stuk lager, namelijk 20%. Mogelijk spelen bij langdurig werkloze 55-plussers aanvullende financiële regelingen van de oude werkgever een rol. Overigens vindt ook 20% van de 55 plussers het wel zeer belangrijk.

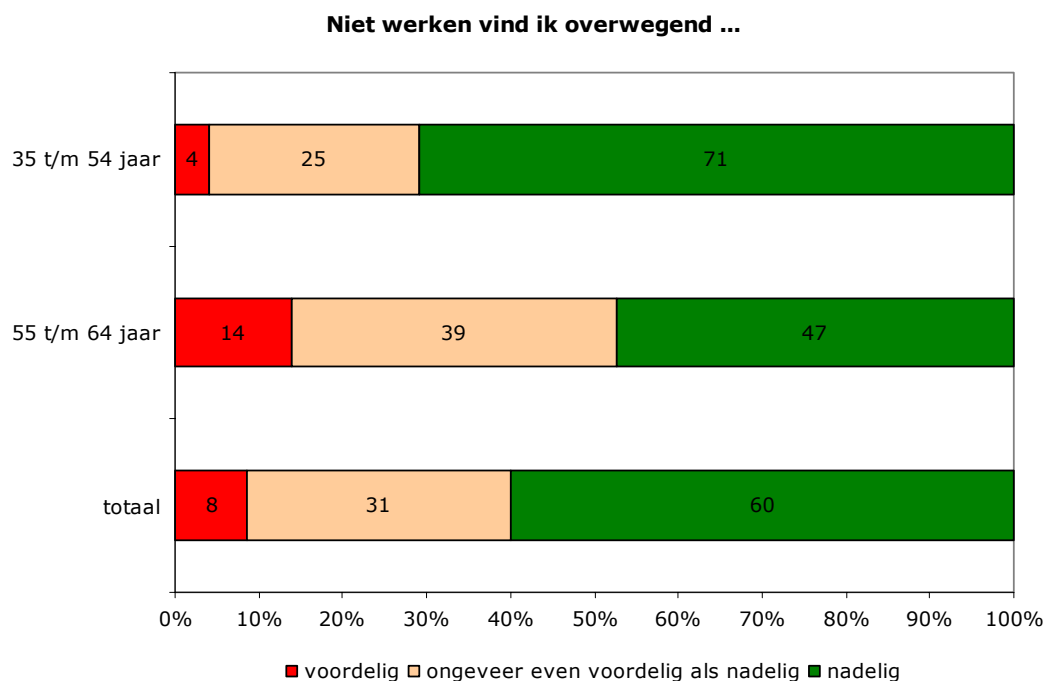
Tabel 1 laat zien dat er een groot verschil is met snelle werkhervatters. De financiële noodzaak bij deze groep is bijna twee keer zo groot in vergelijking met het zittend bestand.

**Zelfvertrouwen** is in het onderzoek van Steenbeek e.a. (2007) één van de voorspellers voor werkhervatting. Het zittend bestand WW onderzoek kan deze bevinding ondersteunen: tabel 1 laat zien dat snelle werkhervatters meer zelfvertrouwen hebben dan langdurig werklozen. Toch is het opvallend dat hier de verschillen niet erg groot zijn (respectievelijk 80% en 70% hoog zelfvertrouwen). Het kan zijn dat zelfvertrouwen vooral een bepalende factor is voor mensen die korter werkloos zijn (deze groep is wel onderzocht in het onderzoek van Steenbeek e.a en niet in het zittend bestand WW onderzoek) en nog minder in hun situatie berusten dan langdurige werklozen, vooral die langdurig werklozen die weinig financieel belang bij werken hebben. We zien dan ook dat snelle werkhervatters en langdurig werklozen onder de 55 jaar (die over het algemeen meer financieel belang hebben, zoals we hierboven hebben gezien) hun situatie van niet werken veel meer als nadelig ervaren dan langdurig werklozen vanaf 55 jaar (figuren 1 en 2). Het zelfvertrouwen is bij de jongere langdurig werklozen ook lager dan bij oudere langdurig werklozen: ze voelen zich vaker nutteloos en denken dat ze niets te bieden hebben. Ook de sociale druk vanuit hun directe omgeving om een baan te vinden is hoger (UWV kwartaalverkenning 2007-II en UWV Kennismemo 2008-02). We zouden kunnen stellen dat gemiddeld gezien het hebben van werk bij langdurig werkloze 55-minners een prominentere plaats in het dagelijkse leven inneemt dan bij langdurig werkloze 55-plussers.

**Figuur 1. Afweging van voor- en nadelen, zittend bestand WW en snelle werkhervatters.**



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



Bovengenoemde zachte factoren zijn vooral van invloed op het willen werken. Daarnaast zijn er ook factoren die vooral van invloed zijn op het kunnen werken. Tabel 1 laat zien wat in de ogen van de werkzoekenden **belemmeringen** zijn voor werkgevers om ze aan te nemen. Op alle genoemde belemmeringen scoren langdurig werklozen hoger dan snelle werkhervatters. De meest genoemde belemmering is de leeftijd (90%). Op zichzelf verbaast dat niet. Ook bij de snelle werkhervatters scoort deze belemmering het hoogst (80%). Desondanks zijn snelle werkhervatters toch aan het werk gekomen. Wat wel verbaast is dat ook in de leeftijdsklasse 35-44 jaar deze belemmering al zo vaak wordt genoemd. In tabel 2 zijn de belemmeringen van het zittend bestand opgenomen vergeleken naar leeftijdsklasse. Op de tweede plaats, genoemd door bijna de helft van het zittend bestand WW, staan belemmeringen in verband met een verkeerde opleiding of niet aansluitende werkervaring. Vooral 55-minners worden hierdoor gehinderd. Kennelijk is vanaf 55 jaar de factor leeftijd dominant. Ook wordt een belangrijk deel van het zittend bestand WW, ongeacht de leeftijd, gehinderd door aan de gezondheid gerelateerde problemen. Opvallend hierbij is dat relatief meer 35 t/m 44 jarigen belemmerd worden door het aantal uren dat ze kunnen en willen werken, terwijl ze ongeveer evenveel gezondheidsproblemen hebben als 45-plussers. Het gebrek aan (betaalbare) kinderopvang kan hiervoor een verklaring bieden. Bij 45-minners is er een minder sterk verband tussen lichamelijke gezondheidsklachten (in vergelijking met 45-plussers) en het aantal uren dat men wil en kan werken, maar wel een verband tussen het gebrek aan (betaalbare) kinderopvang en het aantal uren dat men wil en kan werken.

**Tabel 2. Belemmeringen bij het krijgen van werk naar leeftijdsklasse (% beetje tot zeer belemmerend)**

	totaal	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 t/m 64 jaar
leeftijd	90	79	94	94
lichamelijke gezondheidsproblemen (bijv. ziekte, handicap)	35	32	36	36
verkeerde opleiding	47	52	51	41
te weinig of niet de juiste werkervaring	47	59	54	35
buitenlandse afkomst	9	15	10	5
problemen met de Nederlandse taal	9	13	10	5
aantal uren dat u kunt en wilt werken	34	43	31	30
gebrek aan (betaalbare) kinderopvang	8	23	5	0

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

#### **Ook gezondheid en gezondheidsbeleving een belangrijke factor**

Bij zachte factoren wordt vaak gedacht aan werkzoekintentie, zelfvertrouwen e.d. Maar ook gezondheidsbeleving is een belangrijke zachte factor. Ook (ervaren) gezondheidsbeperkingen die belemmeren om deel te nemen aan het arbeidsproces spelen een rol. Gezondheid is hiermee niet alleen een zachte maar ook een harde factor. Vaak wordt nog niet onderkend, vanwege het vrij recente arbeidsverleden, dat ook bij werklozen (en niet alleen mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering) gezondheidsbelemmeringen een rol spelen bij de zoektocht naar werk (kennismemo 2008-02; Van Hooft et al, 2007, Steenbeek, 2007). Uit het onderzoek van Van Hooft e.a. (2007) blijkt gezondheidsbeleving de belangrijkste verklarende factor te zijn. Uit het onderzoek van Steenbeek e.a (2007) is ziekte één van de voorspellende factoren die werkhervatting belemmeren. Opvallend is dat zowel in de voorstellen van de Commissie Arbeidsparticipatie als in de recente voorstellen van het kabinet er weinig specifieke aandacht is voor deze groep mensen met gezondheidsklachten. Er is wel, terecht, in de plannen veel aandacht voor ouderen en mensen met een scholingsachterstand. Veel (langdurig) werklozen ervaren gezondheidsbelemmeringen. Dit hoeft niet altijd tot uiting te komen in een claimbeoordeling voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Bij de begeleiding van werkzoekenden naar werk zal dus geïnventariseerd moeten worden of er sprake is van (ervaren) gezondheidsbelemmeringen en wat de aard hiervan is.

Tabel 1 laat zien dat ruim eenderde van de langdurig werklozen aangeeft belemmerd te worden door lichamelijke gezondheidsproblemen. Bij snelle werkhervatters is dat een stuk minder, namelijk 15%. Gezondheidsbeperkingen hebben onder meer gevolgen voor de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt. Van het zittend bestand WW zonder lichamelijke belemmeringen is bijna 60% fulltime beschikbaar voor de arbeidsmarkt, van het zittend bestand WW met lichamelijke belemmeringen is dit nog geen 40%.

#### **LEEFTIJD SPEELT EEN DOMINANTE ROL BIJ WERKHERVATTING**

Gezien de bevindingen hierboven kunnen we constateren dat zachte factoren deel uit dienen te maken van het profiel van de werkzoekende. Maar diverse onderzoeken (o.a. van TNO, CWI en het zittend bestand onderzoek WW van UWV) laten zien dat de leeftijd de meest bepalende factor is voor terugkeer naar werk.

Werkloze ouderen blijven vrijwel kansloos op de arbeidsmarkt:

- In 2007 werd 2% van de vacatures vervuld door 55-plussers, 85% van de vacatures is vervuld door mensen onder de 40 jaar (Ecorys, december 2007).
- Eind 2007 is circa 45% van de langdurig werklozen met een WW-uitkering 55 jaar of ouder (UWV kwartaalverkenning 2008-II). In totaal waren er eind 2007 bijna 75.000 langdurig werklozen.
- Zowel langdurig werklozen als werklozen in die binnen een jaar weer aan het werk waren ervaren hun leeftijd als grootste belemmering om aan het werk te komen (onderzoek zittend bestand WW van UWV; zie tabel 1)
- De gebruikelijke manier van solliciteren – het schrijven van sollicitatiebrieven – werkt niet voor oudere langdurige werklozen (onderzoek het zittend bestand van UWV). Er is geen relatie tussen de mate waarin ze uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek en de mate waarin ze sollicitatiebrieven versturen. Ook het aantal baanzoekuren heeft nauwelijks effect. De gebruikelijke methoden van werk zoeken is dus niet afdoende voor deze groep.

### VISIE OP TERUGKEER NAAR WERK

Het belang van factoren als leeftijd en gezondheid kunnen we illustreren aan de hand van het onderzoek naar het zittend bestand WW van UWV. Hierin is aan langdurig werklozen gevraagd hoe ze zelf denken over hun terugkeer naar werk. Ruim de helft (56%) is hier niet erg positief over. Opvallend is dat dit niet afhankelijk is van de mate waarin hun beroep aansluit op de vraag op de arbeidsmarkt. We hebben het beroep van het zittend bestand vergeleken met beroepen waarin veel vraag is op de arbeidsmarkt. Langdurig werklozen met een weinig gevraagd beroep schatten hun kansen niet ongunstiger in dan langdurig werklozen met een veel gevraagd beroep. Wel blijkt dat de visie op terugkeer naar werk afhankelijk is van leeftijd en gezondheidsklachten (tabel 3). Mensen met een hogere leeftijd en mensen met gezondheidsklachten hebben een ongunstigere visie op hun terugkeer naar werk (UWV kwartaalverkenning 2007-III).

**Tabel 3 Visie op terugkeer naar werk zittend bestand WW (eind 2006) naar leeftijd en lichamelijke gezondheidsproblemen**

	35 t/m 44	45 t/m 54	55 t/m 64	belemmerd door lichamelijke gezondheidsproblemen	totaal
gunstig	33%	20%	6%	10%	16%
neutraal	39%	35%	16%	21%	28%
ongunstig	28%	45%	<b>78%</b>	<b>69%</b>	56%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%

### 3 ARBEIDSPARTICIPATIE: WISSELWERKING TUSSEN WERKZOEKENDEN, WERKGE- VERS EN BELEIDSMAKERS

#### Stimuleren van werkgevers

Dit betekent dat we de bereidheid van werkgevers moeten verhogen om ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen aan te nemen. Knelpunten, belemmeringen en (voor)oordelen dienen zoveel mogelijk bij de werkgever weggenomen. Zo kan bij de werkgever het beeld



leven (terecht of onterecht) dat ouderen minder arbeidsproductief zijn of sneller ziek worden. Om deze groep bij de werkgevers op het netvlies te krijgen, zullen dus andere wegen (dan de gebruikelijke) bewandeld moeten worden: gerichte bemiddeling, werkgevers en langdurig werklozen gericht met elkaar in contact brengen, proefplaatsingen, maar ook financiële stimulansen, wegnemen van risico's en belemmeringen. Op het moment dat een werkgever positieve ervaringen opdoet met ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen, zullen leeftijd en gezondheid wellicht minder een doorslaggevende rol spelen bij personeelsselectie. Dit vergt een grotere inzet en betrokkenheid van zowel de keten, werkgevers, als ook van werkzoekenden, waarbij het wegnemen van percepties bij zowel werkgevers als werkzoekenden van belang is (UWV Kennismemo 2008-II). Ook kunnen soms baanaanpassingen in technische of organisatorische zin aan de orde zijn. De vraag is dan hoe dit economisch rendabel is te realiseren en hoe de werkgever daartoe te verleiden is.

Om te bevorderen dat werkgevers ouderen en langdurig werklozen aannemen heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een pakket van maatregelen bedacht (zie kader 1). Een aantal zijn specifiek gericht op ouderen, andere op langdurig werklozen (UWV kwartaalverkenning 2008-III).

De vraag is of deze maatregelen bijdragen aan de arbeidsparticipatie van werkzoekenden die moeilijk aan het werk komen. Van belang is dat de werkgever bekend is met deze maatregelen, ze begrijpelijk vindt en de uitvoering eenvoudig is. Bijvoorbeeld het hanteren van verschillende leeftijdscategorieën in de voorstellen kan hierbij te ondoorzichtig voor de werkgever zijn (50+, 55+, 62+). Werkgeversservicepunten zouden een bijdrage aan een eenvoudige uitvoering kunnen leveren.

#### **Kader 1: voorstellen voor wet- en regelgeving**

##### Premiekorting ouderen

Werkgevers kunnen korting krijgen op de sociale premies als zij oudere werklozen in dienst nemen (50 plus) of werknemers tussen de 62 en 65 jaar al in dienst hebben. Dit voorstel hangt samen met het voorstel voor invoering van loonkostensubsidies. Doelgroep voor UWV: WW, WIA, WAZ, Wajong-gerechtigden van 50 jaar of ouder.

##### Wetsvoorstel Invoering van tijdelijke loonkostensubsidies.

Om werkgevers te stimuleren langdurig werklozen in dienst te nemen adviseert de Commissie Bakker een tijdelijke loonkostensubsidie te introduceren. Het kabinet heeft inmiddels een wetsvoorstel voorgelegd, dat voor UWV mogelijk maakt om per 1 januari 2009 tijdelijke loonkostensubsidies als re-integratie-instrument in te zetten (STAP: stimulering arbeidsparticipatie). Gezien de overlap met de geplande premiekorting voor ouderen (zie vorige maatregel), wordt mogelijk de doelgroep beperkt tot personen onder de 50 jaar.

##### Wetsvoorstel Compensatieregeling loonkosten bij ziekte van oudere werklozen

Werknemers die op 1 juli 2009 55 jaar of ouder zijn, in dienst worden genomen en daaraan voorafgaand minimaal een jaar werkloos zijn geweest, komen voor deze tijdelijke compensatieregeling in aanmerking. Compensatie geldt als de werknemer meer dan 13 weken ziek is. De risicodekking geldt voor vijf jaar. Beoogde ingangsdatum 1 juli 2009.

#### **'Ontziebeleid' ouderen**

Een ander punt m.b.t. tot regelgeving waardoor de arbeidsparticipatie van ouderen belemmerd wordt zijn de regelingen in sommige CAO's bij ontslag. Hierin is geregeld dat ouderen van hun oude werkgever een aanvulling op hun WW-recht krijgen tot aan hun pensioen. Zij hebben formeel wel sollicitatieplicht, maar het is de vraag hoe dit in de praktijk uitwerkt. Ouderen die gebruik maken van dit soort regelingen zullen doorgaans weinig financiële noodzaak voelen om weer te gaan werken, ondanks bovengenoemde regelingen

gericht op de werkgevers. Ook de resultaten uit het zittend bestand WW onderzoek geven hier aanwijzingen voor (UWV Kennismemo 2008-02). Langdurig werkloze 55-plussers lijken, gemiddeld meer dan langdurig werkloze 55-minners, een bevredigende invulling te geven aan de dagelijkse situatie van het niet betaald werken: 55-plussers hebben veel minder het gevoel dat ze niet meer maatschappelijk meedoen, dat ze nutteloos zijn. Wellicht stuiten we hier op een variant van het 'ontzie-beleid' bij de mensen die niet werken. Oudere werklozen achten zich mogelijk vaker gelegitimeerd om niet te werken en voelen minder de (financiële) druk om weer te gaan werken. Uiteraard kan een dergelijke houding mede het gevolg zijn van vele vruchteloze pogingen om weer aan het werk te komen. De helft van de 55-plussers ervaart het zoeken naar betaald werk namelijk als uitzichtloos. Vaak afgewezen worden, of zelfs geen uitnodiging voor een gesprek ontvangen, demotiveert aanzienlijk. Als de financiële noodzaak dan niet erg groot is, is het eenvoudiger om in je situatie te berusten en er een zinvolle invulling aan te geven. Daarnaast speelt uiteraard ook de mening van de directe sociale omgeving (partner en naaste familie) van de oudere een belangrijke rol. Het blijkt dat de partner en de naaste familie van de 55-plusser het gemiddeld minder belangrijk vinden dat hij of zij betaald werk zoekt dan die van de 55-minner. Het beeld dat hier geschetst wordt, gebaseerd op de deze onderzoeksresultaten (bij ouderen is de situatie van niet-werken over het algemeen meer geaccepteerd, zowel door hen zelf als door de maatschappelijke en sociale omgeving), vraagt wel om een nadere uitwerking van de onderliggende factoren. Daarbij moeten we ook oog hebben voor de groep 55-plussers die wel een grote (financiële) noodzaak voelt om werk te zoeken.

#### **4 KEN UW KLANTEN, HET BELANG VAN EEN INDIVIDUELE DIAGNOSESTELLING**

In het verleden was re-integratiedienstverlening vooral gericht op doelgroepen als ouderen, allochtonen, jongeren, herintreders enzovoort. Bepalende harde en zachte factoren voor werkhervatting kunnen per individuele werkzoekende heel anders liggen en hiermee de kansen en belemmeringen op de arbeidsmarkt. Re-integratie vereist daarom maatwerk gericht op het individu, een standaard dienstverlening gericht op een doelgroep is niet zinvol. Om de effectiviteit van re-integratie zo groot mogelijk te krijgen moet per werkzoekende bepaald worden wat de afstand tot de arbeidsmarkt is, op basis van de relevante harde en zachte factoren, en wat voor deze werkzoekende de meest effectieve dienstverlening is (beleidsdoorlichting re-integratie 2007). Kortom een goede diagnose in een zo vroeg mogelijk stadium.

Bij het gebruik van zachte factoren, hebben we geconstateerd dat het zeer belangrijk is om factoren als leeftijd en gezondheid in beeld te hebben. Daarnaast spelen ook de vraag op de arbeidsmarkt, wensen en 'beelden' die leven bij werkgevers, wet- en regelgeving, duur van de werkloosheid, sociale omgeving van de werkzoekende en hun opleiding en werkervaring een rol.

Gezien de veelheid aan factoren die niet voor elke werkzoekende relevant hoeven te zijn kan bij diagnosestelling het gebruik van een multidisciplinair model met arbeidsmarktfactoren hierbij handvatten bieden. Binnen UWV wordt door de werkcoaches gebruik gemaakt van het model van Wanberg (Handboek methodisch handelen bij re-integratie, november 2008) in de individuele dienstverlening aan de klant. De zachte factoren kunnen hier ook in geplaatst worden (kader 2).

Daarnaast is het van belang voor een zo effectieve mogelijke uitvoering om een zo klein mogelijke set van voorspellers voor werkhervatting samen te stellen. Welke factoren doen er

echt toe? De pilot voorspellers voor werkhervatting die momenteel in de regio Noordwest gehouden wordt gaat hier meer inzicht in bieden.

<b>Kader 2: Model van Wanberg</b>	
Arbeidsmarktvrage	Zelfrapportage over de ervaren arbeidsmarkt
Menselijk kapitaal	Arbeidskwalificaties zoals vaardigheden, werkervaring, opleiding en andere persoonsgebonden karakteristieken
Sociaal kapitaal	Instrumentele, informatieve of emotionele steun van de omgeving
Obstakels	Situationele factoren, persoonlijke belemmeringen, gezondheid
Economische noodzaak	Financiële bronnen, gezinssituatie
Werkzoekgedrag	Intensiteit, kwaliteit, helderheid van het zoeken naar werk
Discriminatie	Op niet werk gerelateerde aspecten als leeftijd, geslacht, etniciteit

De vraag die zich vervolgens voordoet en die we in samenwerking met de uitvoering zullen moeten beantwoorden is hoe de werkcoach in zijn dienstverlening aan de klant zo goed mogelijk gebruik kan maken van die set van voorspellers. Te denken valt aan de volgende vormen van gebruik:

- Als hulpmiddel, handvat. De werkcoaches hebben op basis van de set voorspellers een beeld van de aspecten waarop zij tijdens het gesprek met de klant moeten letten. Daarbij wordt niet expliciet gebruik gemaakt van een instrument, hooguit van een checklist. Maar de indrukken, de beoordelingen van de coach worden, evenals de gekozen interventies, wel vastgelegd in een registratiesysteem.
- Als diagnose-instrument. Hierbij wordt wel expliciet gebruik gemaakt van een instrument. Er zijn meerdere opties: de cliënt vult zelf de vragen in, de werkcoach doet dat of er is sprake van een combinatie van beide. Hoe dit ook zij, het resultaat wordt (automatisch) vastgelegd in een registratiesysteem. Afhankelijk van de bevindingen kiest de coach voor een bepaalde interventie.

## 5 TOT SLOT

Het bevorderen van werkhervatting moet dus gebeuren vanuit 3 invalshoeken:

- De werkzoekende: bemiddeling/re-integratie dat aansluit bij de diagnose
- De werkgever: verhogen van de bereidheid van werkgevers om moeilijk bemiddelbare werkzoekenden aan te nemen, gerichte bemiddeling.
- Wet- en regelgeving: aandacht voor maatregelen ter bevordering van arbeidsparticipatie en aandacht voor maatregelen (CAO-afspraken) die arbeidsparticipatie belemmeren.

## Literatuurlijst

Ecorys (december 2007). *Vacatures in Nederland 2007. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*, CWI: Amsterdam

Van Hooft, E.A.J, Ottervanger, M. & Van Dam, A (2007). *Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkhervatting*. Erasmus Universiteit Rotterdam.

De Koning e.a. (2007) *Effecten van "zachte" kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO Populatie. Een literatuurstudie*. SEOR i.o.v. SZW.

*Beleidsdoorlichting re-integratie 2007*

Kenniscentrum UWV (2008). *UWV kwartaalverkenning 2007-III*

Kenniscentrum UWV (2008). *UWV kwartaalverkenning 2008-II*

Kenniscentrum UWV (2008). *UWV kwartaalverkenning 2008-III*

Kenniscentrum UWV (2008). *Kennismemo 08/14 Werkprogramma Pilot Voorspellers voor Werkhervatting*.

Kenniscentrum UWV (2008). *Kennismemo 08/02 Resultaten onderzoek zittend bestand WW*

Landelijk Coördinatiepunt Werk UWV (november 2008). *Methodisch handelen bij re-integratie*.

Schellekens, J.M.H. (augustus 2007), *Onderzoek naar langdurig werklozen en snelle werkhervatters. Een vergelijking op harde en zachte kenmerken*, Rijksuniversiteit Groningen

Steege, D. (augustus 2008) *Is werkhervatting te voorspellen? Een longitudinaal onderzoek onder recente werklozen*. Masterthese Arbeids-, Organisatie-, en Personeelspsychologie. Rijksuniversiteit Groningen.

Steenbeek, R., Jettinghof, K., Sonneveld H.M., van den Heuvel, F.M.M. (2007). *Gezondheidsherstel en werkhervatting van zieke en niet-zieke werklozen*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Wanberg, C.R., Song, Z. & Hough, L. M. (2002), Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 81, 1100 – 1120.

Naar een toekomst die werkt. Advies Commissie Arbeidsparticipatie (16-7-2008).

## Overzicht KENNISMEMO'S

### **2008**

- 08/01 Vangnet werkprogramma
- 08/02 Resultaten onderzoek zittend bestand WW
- 08/03 Overzicht beroepen WW'ers versus vacatures
- 08/04 Geactualiseerde raming re-integratiepotentieel voorjaar 2008
- 08/05 Raming AO 2008-I
- 08/06 Raming ZW 2008-I
- 08/07 Raming WW 2008-I
- 08/08 Kwantitatieve overwegingen bij de nieuwe Wajong
- 08/09a Model klantgerichtheid UWV
- 08/09b Model klantgerichtheid UWV, detailanalyse
  
- 08/10 Raming AO 2008-II
- 08/11 Raming ZW 2008-II
- 08/12 Raming WW 2008-II
- 08/13 Doorstroom van WW naar WWB 2006-2008
- 08/14 Werkprogramma Pilot Voorspellers voor Werkhervatting
- 08/15 Ontwikkeling werkaanbod 2009 bij tegenvallende economische ontwikkeling, versie II
- 08/16 Arbeidsparticipatie, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken
- 08/17 Zachte factoren en werkherhvatting

### **2007**

- 07/01 Doorstroom van WW naar bijstand (WWB), 2003-2010
- 07/02 Indicatieve quick scan participatiepotentieel UWV klanten
- 07/03 Tussenrapportage dossieronderzoek Wajong
- 07/04 WIA monitor WGA; eerste meting
- 07/05 Geactualiseerde raming re-integratiepotentieel UWV klanten
- 07/06 Voorjaarsraming WW
- 07/07 Voorjaarsraming AO
- 07/08 Voorjaarsraming ZW
- 07/09 De groep 35-min in kaart gebracht
- 07/10 Over slaagpercentages en re-integratiedoelstellingen; schattingen en overwegingen
  
- 07/11 WIA monitor vangnet; eerste meting
- 07/12 Stand van zaken onderzoek Zittend Bestand WW
- 07/13 Zie 08/02
- 07/14 ZW Raming 2007-II
- 07/15 AO Raming 2007-II
- 07/16 WW Raming 2007-II
- 07/17 Effectiviteit re-integratie AG cliënten
- 07/18 Samenvatting dossieronderzoek Wajong
- 07/19 Raming ZW 2007-III
- 07/20 Klachten WIA klanten
  
- 07/21 Raming AO 2007-III
- 07/22 Raming WW 2007-III

### **2006**

- 06/01 ZW Kwartaalramingen 2005 IV
- 06/02 Werkloosheid in de regio Haaglanden
- 06/03 Ontwikkelingen bij WAJONG
- 06/04 Vraaggericht re-integreren en arbeidsmarktprognoses [artikel in W&I]
- 06/05 Startnotitie WAJONG



- 06/06 WW Kwartaalramingen 2006 I
- 06/07 AO Kwartaalramingen 2006 I
- 06/08 Dossierstudie WIA 80-100
- 06/09 WIA Kwartaalramingen 2006 I
- 06/10 ZW Kwartaalramingen 2006 I
  
- 06/11 Vaststelling en evaluatie van effectiviteit van reïntegratiemaatregelen voor WW cliënten
- 06/12 Eerste verkenningen WIA
- 06/13 Steekproeftrekking onderzoek zittend bestand WW
- 06/14 Uitstroomkansen in WIA
- 06/15 Klantontwikkelingen UWV
- 06/16 Herbeoordeling van werkende WAO'ers
- 06/17 Re-integratie na herbeoordeling [artikel in het blad **re-integratie** ]
- 06/18 Instroom in WW na ontslag van werknemers met Wiw- of ID-baan
- 06/19 WW Kwartaalramingen 2006 II
- 06/20 AO Kwartaalramingen 2006 II
  
- 06/21 ZW Kwartaalramingen 2006 II
- 06/22 De oudere werknemer [artikel W&I]
- 06/23 Klachten; stand van zaken en benchmark met andere publieke instellingen
- 06/24 Witte fraude bij jongeren
- 06/25 Langdurige werkloosheid [artikel in W&I]
- 06/26 Duurzaamheid plaatsingen [artikel in W&I]
- 06/27 Startnotitie vangnet ZW
- 06/28 Zittend Bestand WW: Indicaties voor re-integratiekansen en handhavingsrisico's
- 06/29 Ontwikkelingen bij gemeenten na invoering van de WWB
- 06/30 Een jaar WIA; de balans [artikel in ESB]
  
- 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