

Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW

Eindrapportage Resultaten Voormeting, Nameting 1 en Nameting 2



Dr. Edwin A. J. van Hooft

Drs. Sarah M. van den Hee

Universiteit van Amsterdam

Afdeling Psychologie, Programmagroep Arbeids- en Organisatiepsychologie

In opdracht van UWV

Amsterdam, September 2017

Inhoud

Samenvatting	4
Hoofdstuk 1: Inleiding	7
1.1 Achtergrond	7
1.2 Onderzoek naar de effectiviteit van ‘Succesvol naar werk’	7
1.3 Leeswijzer	8
Hoofdstuk 2: Achtergrond en theoretisch kader	9
2.1 Training ‘Succesvol naar werk’	10
2.2 Onderzoeksvragen.....	11
2.3 Onderzoeksmodel en verwachtingen	13
Hoofdstuk 3: Methodologische verantwoording	19
3.1 Onderzoekspopulatie en -design	19
3.2 Procedure	21
3.3 Meetinstrumenten	22
3.4 Conclusie.....	28
Hoofdstuk 4: Onderzoeksgroep	30
4.1 Respons op de vragenlijsten.....	30
4.2 Representativiteitsanalyse.....	31
4.3 Aanvullende non-response analyse.....	35
4.4 Indeling trainings- versus controlegroep.....	35
4.5 Vergelijking trainingsdeelnemers versus niet-deelnemers.....	36
4.6 Beschrijving achtergrondgegevens van de respondenten	39
4.7 Conclusie.....	41
Hoofdstuk 5: Resultaten Trainingseffectiviteit (Nameting 1).....	42
5.1 Reactieniveau	43
5.2 Leerniveau.....	46
5.3 Gedragsniveau.....	53
5.4 Resultaatniveau	59
5.5 Conclusie.....	64
Hoofdstuk 6: Resultaten Trainingseffectiviteit (Nameting 1 en Nameting 2)	65
6.1 Leerniveau.....	66
6.2 Gedragsniveau.....	71
6.3 Resultaatniveau	78
6.4 Conclusie.....	81
Hoofdstuk 7: Invloed van demografische en psychologische kenmerken op de trainingseffectiviteit	82
7.1 Demografische kenmerken	82
7.2 Psychologische kenmerken	85
7.3 Conclusie.....	91

Hoofdstuk 8: Leer- en gedragseffecten als verklaring van de invloed van de training op werkhervatting	93
8.1 Selectie variabelen en specificatie padmodel.....	93
8.2 Beschrijving resultaten padanalyse.....	95
8.3 Conclusie.....	95
Hoofdstuk 9: Conclusie en aanbevelingen	96
Literatuurlijst.....	99
Bijlage 1. Theoretische achtergrond	103
Bijlage 2. Beschrijving constructen per niveau	106
Bijlage 3. Vragenlijstitems	115
Bijlage 4. Gedetailleerde resultaten.....	131
Bijlage 5. Verbeterpunten zoals aangegeven door respondenten.....	135

Samenvatting

De Universiteit van Amsterdam heeft i.s.m. UWV onderzoek gedaan naar de effecten van de UWV training ‘Succesvol naar werk’ die aangeboden werd aan 50plussers met een WW-uitkering. De ‘Succesvol naar werk’ training bestaat uit tien groepsgewijze bijeenkomsten en drie individuele gesprekken, waarin de nadruk ligt op het versterken van verschillende werkzoekvaardigheden van de deelnemers (bijv. zelfpresentatie, sociale media, netwerken, sollicitatiegesprekken voeren). Met vragenlijsten is onderzocht in hoeverre het trainingsprogramma leidt tot een vergroting van de kennis en vaardigheden met betrekking tot solliciteren, een verbetering in de houding ten opzichte van werk en werk zoeken en het vertonen van effectiever werkzoekgedrag.

In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen mensen die aan de training hebben deelgenomen (de *trainingsgroep*) en mensen die niet aan de training hebben deelgenomen (de *groep zonder training*). Beide groepen hebben een uitnodiging ontvangen voor deelname aan een vragenlijst twee weken voor de start van de training (*voormeting*), 6 weken na afloop van de trainingsperiode (*Nameting 1*) en 24 weken na afloop van de trainingsperiode (*Nameting 2*). In totaal hebben 7421 respondenten de voormeting en eerste nameting ingevuld. Hiervan hebben 4212 mensen ook de tweede nameting ingevuld.

Van de 7421 respondenten is 55.6% man, 65% gehuwd/samenwonend, en 95.8% Nederlands. De drie leeftijdsgroepen (50-55, 55-60 en 60-64 jaar) zijn ongeveer evenredig vertegenwoordigd, met een gemiddelde leeftijd van 57 jaar. De meeste respondenten hebben een middelbare (45%) of hogere opleiding (36%) afgerond. De respondenten hebben een gemiddeld arbeidspatroon van 32.8 uur en 35 jaar werkervaring bij gemiddeld 5 verschillende werkgevers. De respondenten blijken qua achtergrondkenmerken enigszins te verschillen van de 50plussers die de vragenlijsten niet hebben ingevuld (bijv. respondenten zijn hoger opgeleid). In de analyses is daarom gecontroleerd voor achtergrondkenmerken.

Uit de resultaten van de eerste nameting blijkt dat mensen die aan de training hebben deelgenomen, over het algemeen *tevreden* zijn over de inhoud van de training (gemiddeld rapportcijfer van 7.5) en de trainer (gemiddeld rapportcijfer van 8.3). Verder komt naar voren dat trainingsdeelnemers vergeleken met de groep die geen training heeft gevolgd:

- een *betere kennis* hebben van de verschillende sollicitatiemethoden,
- vaker een *LinkedIn profiel* hebben,
- tussen de voormeting en nametingen een iets sterkere toename laten zien wat betreft *het vertrouwen in hun vaardigheden om werk te zoeken*, en
- over tijd iets *meer sociale steun* zijn gaan ervaren.

Wat betreft de manier waarop men naar werk zoekt, komt uit de resultaten naar voren dat trainingsdeelnemers vergeleken met de groep zonder training:

- wat *meer tijd besteden* aan de verschillende sollicitatieactiviteiten (vooral wat betreft aanpassen van CV, gebruik van sociale media en netwerken),
- zich iets meer bezighouden met het *voorbereiden en afstemmen van sollicitaties*, het *analyseren van hun eigen zoekgedrag* en het *nadenken over verbeteringen* in hun aanpak (dus betere werkzoekkwaliteit).

Uit de analyses van de tweede nameting blijkt dat deze trainingseffecten standhouden over de tijd.

Tot slot blijkt uit de analyses van de eerste nameting dat de training een klein positief effect heeft op het aantal sollicitatiegesprekken en de kans op werkhervatting. Padanalyse laat zien dat het positieve effect van de training op werkhervatting verklaard kan worden doordat de training leidt tot meer sollicitatiekennis, waardoor het vertrouwen in werkzoekvaardigheden toeneemt, wat resulteert in intensiever en kwalitatief beter werkzoekgedrag.

Figuur 1. Overzicht resultaten inhoudelijke effectevaluatie training ‘Succesvol naar werk’ op Nameting 1.

Construct	Reactieniveau	Leerniveau	Gedragsniveau	Resultaatniveau
Cijfer training	7.5			
Cijfer trainer	8.3			
Reacties op de training (instrumenteel, affectief, motivatie geleerde toe te passen)	+			
Sollicitatiekennis		+		
LinkedIn profiel aangemaakt		+		
Vertrouwen in werkzoekvaardigheden		+		
Zelfexploratie		+		
Omgevingsexploratie		0		
Werkzoekattitudes en -motivatie		0		
Werkzoekintenties		0		
Werkvalentie en pensioenattitude		0		
Geloof in succes		+		
Externe locus (in tegenstelling tot de verwachting)		+		
Zelfwaardering		0/+		
Negatieve ervaring werkloosheid		0		
Energie/vitaliteit		0		
Sociale steun		+		
Intensiteit werkzoekgedrag			+	
Vaardigheidsontwikkeling			+	
Eigen initiatieven			+	
Inschrijvingen bij bureaus			0	
Sollicitaties op vacatures			-	
Netwerken/Benaderde contacten			+	
Kwaliteit werkzoekgedrag (doelgerichtheid, planmatigheid, zelfcontrole en volharding)			0	
Kwaliteit werkzoekgedrag (voorbereiden, afstemmen, monitoren, leren en reflecteren)			+	
Aantal sollicitatiegesprekken				0/+
Werkhervatting				+
Baankwaliteit				0

Noot. Een ‘+’ geeft aan dat op de betreffende variabele een positief trainingseffect is gevonden. Bijvoorbeeld: trainingsdeelnemers hebben vergeleken met niet-deelnemers betere kennis van verschillende sollicitatiemethoden. Een ‘0’ geeft aan dat op de betreffende variabele geen trainingseffect is gevonden. Een ‘0/+’ of ‘0/-’ geeft aan dat op de betreffende variabele soms wel en soms geen trainingseffect is gevonden.

Opmerkelijk is dat de training geen effect blijkt te hebben op de attitudes van 50plussers tegenover werk en werk zoeken en op de motivatie en intenties wat betreft het zoeken naar werk. Deze attitudes en motivatie nemen af naarmate mensen langer werkloos zijn, en de training blijkt niet in staat deze afname te keren. Verder ontwikkelen deelnemers aan de training een iets sterkere externe locus van werkzoeksucces. Ze gaan meer geloven dat je voor het krijgen van een baan op het juiste moment op de juiste plek moet zijn en dat je een baan vindt door de invloed van anderen. Dit laatste kan komen doordat mensen in de training werd geleerd gebruik te maken van hun netwerk om een baan te vinden.

Verbeterpunten van de training liggen dus vooral op het gebied van motivatiebevorderende elementen. Zo zou in de training minder nadruk gelegd kunnen worden op verplichtingen en druk en meer aandacht besteed kunnen worden aan het bespreken van (negatieve) ervaringen die mensen hebben met het zoeken naar werk en daaraan gekoppelde motivatiebevorderende interventies (bijv. motiverende gespreksvoering, reflectie op en omvorming van negatieve gedachten, stellen van leergerichte doelen).

De gevonden effecten van de training geven een inhoudelijk consistent beeld, maar zijn meestal klein (tot zeer klein) in omvang. Dit zou mogelijk verklaard kunnen worden doordat de training niet voor alle deelnemers even effectief is. Echter, op basis van analyses naar sekse, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en verschillende psychologische factoren hebben we hiervoor weinig systematische aanwijzingen gevonden. Geen van de onderzochte factoren beïnvloedt het effect van de training op werkhervatting. Wel zien we enkele kleine effecten op het reactie-, leer- en gedragsniveau. Bijvoorbeeld, wat betreft het reactieniveau zijn mannen, 60plussers en hoger opgeleiden iets minder tevreden met de training. Het leereffect van de training in de vorm van sollicitatiekennis is iets groter voor lager opgeleiden en 60plussers. Het trainingseffect qua werkzoekgedrag is voor lager opgeleiden echter iets minder sterk.

Een andere mogelijke verklaring voor de kleine omvang van de gevonden effecten is dat de training niet voor elke trainingsgroep even effectief is geweest als gevolg van de groeps-samenstelling of kwaliteiten van de trainer. Een aantal respondenten geeft ook aan minder tevreden te zijn vanwege de gemengde samenstelling van de trainingsgroepen. Overwogen kan worden om de effecten van groepssamenstelling en kwaliteiten van de trainer nader te onderzoeken en op basis daarvan de instructies voor groepsindeling en train-de-trainers modules verder te verbeteren. Daarnaast lijkt het zinvol na te gaan of deelnemers naast de training behoefte hebben aan (meer) individuele begeleiding.

Samenvattend laten de resultaten van het onderzoek zien dat het volgen van de training 'Succesvol naar werk' leidt tot een vergroting van de sollicitatiekennis, een kleine toename in het vertrouwen in de eigen werkzoekvaardigheden, een hogere mate van ervaren sociale steun, een iets hogere intensiteit en kwaliteit van het werkzoekgedrag en een iets hogere kans op werkhervatting.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Achtergrond

Werkloosheid heeft veel schadelijke effecten voor individu en samenleving. Daarom is het van belang dat werklozen zo snel mogelijk weer aan het werk gaan. Vooral voor oudere werklozen is het lastig om werk te vinden. Om deze reden heeft het UWV in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een actieplan opgesteld om de arbeidsmarktparticipatie van oudere werklozen te stimuleren. Vanaf juli 2013 is gestart met de uitvoering van dit actieplan, bestaande uit een trainingsprogramma, inspiratiedagen, plaatsingsbonussen (voor uitzendorganisaties), scholingsvouchers en een mediacampagne voor met name het midden en kleinbedrijf¹.

Een van de onderdelen van het actieplan is het trainingsprogramma ‘Succesvol naar werk’. Deze training bestaat uit tien groepsgewijze bijeenkomsten en drie individuele gesprekken, waarin de nadruk ligt op het versterken van verschillende werkzoekvaardigheden van de deelnemers (zoals zelfpresentatie, sociale media, netwerken, sollicitatiegesprekken voeren)². De training is vanaf september 2014 aangeboden aan alle 50plussers met een WW-uitkering.

1.2 Onderzoek naar de effectiviteit van ‘Succesvol naar werk’

De effecten van het trainingsprogramma op uitstroom naar werk zijn onderzocht in een veldexperiment, waarbij gedurende de periode 2014 Week 48 tot en met 2015 Week 27 een willekeurig gedeelte van 20% van de 50plussers niet voor het trainingsprogramma in aanmerking kwam³. Naast de effecten op uitstroom naar werk, is het van belang te weten waardoor deze effecten verklaard kunnen worden. Met andere woorden, in welke mate de training een verandering teweeg brengt in de arbeidsmarktvaardigheden, houding en gedrag van de oudere werkzoekenden. De Universiteit van Amsterdam heeft daarom in opdracht van UWV bij de deelnemers aan het veldexperiment onderzoek gedaan naar deze inhoudelijke effecten van de training ‘Succesvol naar werk’.

Het huidige rapport beschrijft de resultaten van dit onderzoek naar de inhoudelijke effectiviteit van het trainingsprogramma. Het doel van het onderzoek was om te kijken in hoeverre het trainingsprogramma bij 50plussers met een WW-uitkering leidt tot een vergroting van hun kennis van en vaardigheden op de arbeidsmarkt, een aanpassing van hun houding ten opzichte van werk, werk zoeken en werk vinden, een verbetering van de werkzoekmotivatie, het vertonen van effectiever werkzoekgedrag, en het verhogen van de kans op het vinden van (passend) werk. Daarnaast is onderzocht of de effectiviteit van het trainingsprogramma afhankelijk is van bepaalde demografische factoren (seks, leeftijd, opleidingsniveau, regio) en psychologische kenmerken (zoals ervaren gezondheidsproblemen, geloof in eigen kunnen, toekomstperspectief, pensioenoriëntatie) van de 50plussers.

¹ zie UWV (2014a)

² UWV (2014b)

³ zie UWV (2014a); Van der Klaauw en De Groot (2017)

1.3 Leeswijzer

De rapportage is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 beschrijft de theoretisch wetenschappelijke achtergrond van het onderzoek en presenteert het onderzoeksmodel. Hoofdstuk 3 bevat de methodologische verantwoording (d.w.z. de onderzoeksopzet, de gebruikte vragenlijsten en hun psychometrische kwaliteiten). Hoofdstuk 4 bespreekt de onderzoeksgroep en de representativiteit daarvan voor de gehele populatie van 50plussers met een WW-uitkering.

De Hoofdstukken 5-8 geven de resultaten van het onderzoek weer. Dat wil zeggen, Hoofdstuk 5 bespreekt de resultaten van de training wat betreft de eerste nameting, die gehouden werd ongeveer 6 weken na afloop van de training. Hoofdstuk 6 presenteert de resultaten wat betreft de tweede nameting (die gehouden werd ongeveer 24 weken na de training). Hoofdstuk 7 beschrijft de resultaten over de invloed van demografische en psychologische kenmerken op de effectiviteit van het trainingsprogramma. In Hoofdstuk 8 bespreken we de analyses waarin gekeken is naar de psychologische mechanismes via welke het trainingsprogramma effect heeft op werkhervatting. Tot slot geeft Hoofdstuk 9 de conclusie en aanbevelingen op basis van het onderzoek.

Elk hoofdstuk start met een korte samenvatting van het hoofdstuk (blauwgekaderd) en rond af met een samenvattende conclusie. De hoofdtekst, tabellen en figuren bevatten de essentiële informatie. Gedetailleerde methodologische en statistische informatie is zoveel mogelijk beschreven in Boxen in de hoofdtekst of in de bijlagen.

Hoofdstuk 2: Achtergrond en theoretisch kader

Samenvatting: De training ‘Succesvol naar werk’ bestaat uit tien groepsbijeenkomsten en drie individuele gesprekken. De groepsbijeenkomsten richten zich op vaardigheden op het gebied van profileren, netwerken en solliciteren. Met de training beoogt UWV de arbeidsmarktvaardigheden van werkloze 50-plussers te actualiseren en verbeteren en hun werkzoekmotivatie te verhogen, leidend tot effectiever werkzoekgedrag.

Het huidige onderzoek evalueert de mate waarin deze doelstelling wordt bereikt aan de hand van een theoretisch model dat op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek, interviews met trainers en observaties bij training is opgesteld. Volgens dit model valt de effectiviteit van de training op vier niveaus te onderzoeken: (1) de reacties van de trainingsdeelnemers over de training (reactieniveau), (2) de mate waarin sollicitatiekennis, vertrouwen in eigen werkzoekvaardigheden, attitudes en motivatie verbeteren door de training (leerniveau), (3) de mate waarin de training zorgt voor intensiever, diverser en kwalitatief beter werkzoekgedrag (gedragsniveau), en (4) of dit leidt tot meer werkzoeksucces (resultaatsniveau). Een vijfde onderzoeksvraag betreft de mate waarin demografische en psychologische kenmerken van de 50-plussers van invloed zijn op de effectiviteit van de training.

Werkloosheid heeft veel negatieve effecten, zowel voor de samenleving in het geheel als voor werkloze mensen zelf. Uitgebreid eerder psychologisch onderzoek heeft bijvoorbeeld laten zien dat werkloosheid behoorlijk schadelijke effecten heeft op het welzijn van werkloze personen en hun gezinsleden⁴. Onderzoek laat eveneens zien dat deze negatieve effecten grotendeels verdwijnen na werkhervatting⁵. Daarom is het belangrijk als samenleving te zorgen dat werkloze mensen zo snel mogelijk weer aan het werk komen.

Het vinden van werk is echter vaak een moeizaam proces waarbij veel factoren een rol spelen waarop werkzoekenden geen invloed hebben (bijv. leeftijd, discriminatie, situatie op de arbeidsmarkt, beschikbaarheid aan banen binnen iemands beroepenveld en regio). Onderzoek laat bijvoorbeeld consequent zien dat naarmate men ouder is de kans op werkhervatting afneemt, en dat dit nog sterker het geval is bij 50 plussers⁶. Echter, naast voor het individu niet beïnvloedbare factoren heeft psychologisch onderzoek ook laten zien dat er verschillende factoren zijn die werkhervatting bespoedigen die wel binnen de invloedssfeer van de werkzoekende liggen. De belangrijkste beïnvloedbare factoren zijn de intensiteit en kwaliteit van het vertoonde werkzoekgedrag⁷. Het loont daarom de moeite om middels begeleiding en training de intensiteit en kwaliteit van werkzoekgedrag bij werkzoekenden te verhogen.

⁴ McKee-Ryan, Song, Wanberg en Kinicki (2005); Paul en Moser (2009)

⁵ McKee-Ryan et al. (2005); Murphy en Athanasou (1999)

⁶ Wanberg, Kanfer, Hamann en Zhang (2016)

⁷ Kanfer, Wanberg en Kantrowitz (2001); Van Hooft, Wanberg, Kanfer, Kammeyer-Mueller en Basbug (2015); Van Hooft, Wanberg en Van Hoya (2013)

2.1 Training ‘Succesvol naar werk’

Eerder onderzoek heeft laten zien dat de kans op werkhervatting door middel van gerichte training verhoogd kan worden⁸. De effecten van training op werkhervatting blijken hierbij vooral verklaard te worden door: (a) verhoging van de werkzoekmotivatie en werkzoekintensiteit, en (b) vergroting van de werkzoekvaardigheden, een belangrijke voorwaarde voor het vertonen van kwalitatief hoogwaardig werkzoekgedrag. Effectieve bestanddelen van trainingen bleken te maken te hebben met het stellen van doelen, creëren van sociale steun, vergroting van het zelfvertrouwen, vergroting van proactief gedrag, verbetering van de zelfpresentatie, en meer algemeen verbetering van de sollicitatievaardigheden⁸.

De training ‘Succesvol naar werk’ beoogt de uitstroom naar werk bij 50-plussers met een WW-uitkering te vergroten. Meer specifiek is het doel van de training om enerzijds de arbeidsmarktvvaardigheden van 50-plussers te actualiseren en verbeteren, en anderzijds de werkzoekmotivatie te verhogen, leidend tot een gedragsverandering bij het zoeken naar werk⁹. Als zodanig sluit de training aan bij uit onderzoek aangetoonde werkende mechanismen door zich te richten op zowel een motivationele component als een vaardigheden component.

Het trainingsprogramma bestaat uit tien groepsgewijze bijeenkomsten van steeds één dagdeel en drie individuele gesprekken. Het totale programma duurt twaalf weken en is gericht op het bijbrengen van vaardigheden die de arbeidsmarktkansen van oudere werkzoekenden dienen te vergroten. In de vierde maand WW heeft het merendeel van de 50plussers een evaluatiegesprek met hun adviseur werk, waarin besproken wordt of men voor het trainingsprogramma in aanmerking komt.

Het doel daarbij is om alle 50plussers (behorend tot de willekeurig geselecteerde trainingsgroep) te laten deelnemen aan de training. Redenen waarom mensen uiteindelijk echter niet deelnemen aan de training zijn bijvoorbeeld ziekte, binnenkort te verwachten uitstroom uit de uitkering, bezig zijn met opstarten als ZZP’er, of slechts gedeeltelijk werkloos zijn. Gebaseerd op de afspraken gemaakt in het evaluatiegesprek ontvangen de 50plussers een uitnodiging voor de groepsgewijze training, die een verplichtend karakter heeft. Zonder geldige reden niet verschijnen bij de training kan gevolgen hebben voor de uitkering.

Het trainingsprogramma is opgezet rond drie pijlers¹⁰:

- Profileren
- Netwerken
- Solliciteren

Deze drie pijlers zijn uitgewerkt in tien groepsbijeenkomsten. Voor elke bijeenkomst is een draaiboek beschikbaar met daarin de leerdoelen van de bijeenkomst en een beschrijving van de verschillende werkvormen. De centrale thema’s in de bijeenkomsten betreffen kennis-making, competenties, STARR en vacatureanalyse, netwerken, sociale media, communicatiestijlen, sollicitatiegesprek, en elevator pitch (zie Tabel 2.1). Trainers mogen de ruimte nemen om de volgorde aan te passen (bijv. elevator pitch eerder behandelen), om andere werkvormen te gebruiken, en om specifieke thema’s te behandelen (bijv. negatieve emoties

⁸ Liu, Huang en Wang (2014)

⁹ UWV (2014a)

¹⁰ UWV (2014b)

in de groep). Naast de vaardigheden waaraan gewerkt wordt in de training, heeft het groepsgewijs aanbieden van de training ook als doel om de deelnemers direct een netwerk te bieden ter ondersteuning van elkaar in het proces richting de arbeidsmarkt.

Tabel 2.1. Programma ‘Succesvol naar werk’ training.

Wat	Inhoud	Vorm
Sessie 1	Kennismaking	Groepsgewijs
Gesprek 1	CTC test	Individueel
Sessie 2	Competenties	Groepsgewijs
Sessie 3	STARR en vacatureanalyse	Groepsgewijs
Sessie 4	Netwerken	Groepsgewijs
Sessie 5	Social media	Groepsgewijs
Gesprek 2	Bespreking voortgang	Individueel
Sessie 6	Herhaling/eigen inbreng	Groepsgewijs
Sessie 7	Communicatiestijlen	Groepsgewijs
Sessie 8	Sollicitatiegesprek	Groepsgewijs
Sessie 9	Elevator pitch	Groepsgewijs
Sessie 10	Herhaling/eigen inbreng	Groepsgewijs
Gesprek 3	Afsluiting van programma	Individueel

2.2 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag van de inhoudelijke effectevaluatie betreft de vraag of het trainingsprogramma ‘Succesvol naar werk’ slaagt in haar opzet, en er dus voor zorgt dat werkzoekende 50plussers met een WW-uitkering betere arbeidsmarktvaardigheden ontwikkelen, een betere houding en motivatie krijgen wat betreft het zoeken naar werk, meer en kwalitatief beter werkzoekgedrag gaan vertonen, en daardoor meer kans hebben om uit te stromen naar werk.

Op basis van de wetenschappelijke literatuur over trainingsevaluatie¹¹ is bovenstaande vraagstelling verder uitgewerkt. De effectiviteit van een training kan namelijk op vier niveaus geëvalueerd worden: reactieniveau, leerniveau, gedragsniveau en resultaatniveau.

- Bij evaluatie op *reactieniveau* wordt gekeken naar directe reacties na afloop van een training (bijv. tevredenheid, ervaren nut).
- Bij evaluatie op *leerniveau* wordt gekeken naar veranderingen in kennis, vaardigheden en attitudes (bijv. kennis van eigen competenties, sollicitatievaardigheden, houding t.o.v. het vinden van werk).
- Bij evaluatie op het *gedragsniveau* wordt gekeken naar de daadwerkelijke gedragsverandering (bijv. werkzoekintensiteit, gebruikte werkzoekkanalen, kwaliteit van werkzoekgedrag).
- Bij evaluatie op het *resultaatsniveau* staan de uiteindelijke uitkomsten van gedrag centraal (bijv. aantal sollicitatiegesprekken, werkherhvatting, kwaliteit van de gevonden baan).

De centrale onderzoeksvraagstelling zoals geformuleerd in de Startnotitie Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW¹² richt zich vooral op de evaluatie op het leerniveau en het gedragsniveau. Echter, op basis van aanbevelingen in de trainingsevaluatieliteratuur¹³ is het trainingsprogramma in het huidige onderzoek daarnaast ook op het reactieniveau en resultaatniveau geëvalueerd.

Aldus heeft het onderzoek de volgende onderzoeksvraagstellingen:

1. *Wat vinden de trainingsdeelnemers van de training? (Reactieniveau)*
2. *In hoeverre slaagt het trainingsprogramma er in de sollicitatiekennis, sollicitatievaardigheden en de motivatie van 50plussers bij het zoeken naar een baan te vergroten? (Leerniveau)*
3. *Leidt dit er vervolgens toe dat men anders naar werk gaat zoeken? (Gedragsniveau)*
4. *Wat zijn de gevolgen voor werkherhvatting van eventuele veranderingen in kennis, vaardigheden, motivatie en gedrag? (Resultaatsniveau)*

In aanvulling op deze onderzoeksvraagstellingen over de directe en indirecte effecten van de training, is een laatste belangrijke onderzoeksvraag zoals omschreven in de startnotitie¹⁴ of de effectiviteit van de training verschilt voor te onderscheiden subgroepen. Dat wil zeggen:

5. *Voor welke subgroepen van werkzoekende 50plussers is het trainingsprogramma wel/niet effectief op de hierboven beschreven vier niveaus?*

Deze vraagstelling heeft betrekking op effectiviteitsbeïnvloedende factoren ofwel moderatoren in de effecten van de training. Dergelijke potentiële moderatoren hebben enerzijds betrekking op demografische kenmerken zoals sekse, leeftijd, opleidingsniveau en regio, en anderzijds op psychologische kenmerken zoals gezondheidsbeleving, geloof in eigen kunnen, toekomstperspectief en pensioenoriëntatie. Inzicht in factoren die de effectiviteit van de training beïnvloeden, kan behulpzaam zijn voor het gericht inzetten van de training.

¹¹ Kirkpatrick en Kirkpatrick (2006)

¹² UWV (2014a)

¹³ Kirkpatrick en Kirkpatrick (2006)

¹⁴ UWV (2014a)

2.3 Onderzoeksmodel en verwachtingen

Uitgaande van de vijf onderzoeksvragen en de vier evaluatieniveaus is een onderzoeksmodel opgesteld voor het huidige evaluatieonderzoek. Dit model is gebaseerd op de wetenschappelijke literatuur naar voorspellers van werkzoekgedrag en werkhervatting, theorie op het gebied van werkzoekkwaliteit, de literatuur op het gebied van trainingen bij werkzoekenden, en de literatuur over oudere werknemers en werkzoekenden¹⁵. Zie Bijlage 1 voor een korte beschrijving van de theoretische basis.

Vervolgens is het onderzoekmodel vergeleken met, en aangepast op basis van onderzoek naar de UWV Werkverkenner¹⁶, observaties tijdens de trainingsbijeenkomsten, interviews met een drietal trainers van het trainingsprogramma ‘Succesvol naar werk’, en feedback van het begeleidingsteam vanuit UWV. Het resulterende onderzoeksmodel is weergegeven in Figuur 2.1.

Wanneer we de inhoud van het trainingsprogramma en meta-analytisch onderzoek naar trainingseffectiviteit koppelen aan wetenschappelijke modellen ter verklaring van het proces naar werkhervatting¹⁷, kunnen verwachtingen uitgesproken worden over de onderliggende mechanismen die de effectiviteit van de training kunnen verklaren. Hierna wordt het onderzoeksmodel nader uitgelegd aan de hand van dergelijke specifieke verwachtingen, gevormd op basis van eerder onderzoek.

Verwachtingen reactieniveau

Het eerste niveau waarop volgens de trainingsliteratuur trainingen geëvalueerd kunnen worden is het reactieniveau (zie Onderzoeksvraag 1 in Sectie 2.2), dat wil zeggen de directe reacties na afloop van een training¹⁸. Hierbij wordt vaak onderscheid gemaakt tussen *instrumentele reacties* (‘utility reactions’, ofwel de mate waarin de training als nuttig en leerzaam is ervaren) en *affektieve reacties* (‘affective reactions’, ofwel de mate waarin de training als leuk en plezier is ervaren)¹⁹. Daarnaast wordt in evaluatiestudies vaak gevraagd naar *transfermotivatie* (‘motivation to transfer’), ofwel de mate waarin de deelnemers gemotiveerd zijn het geleerde in de praktijk toe te passen. Tot slot zijn *tevredenheid met de training en de trainer* belangrijke factoren ter evaluatie op het reactieniveau.

¹⁵ Zie o.a. Kanfer et al. (2001), Saks (2006), Van Hooft (2016), Van Hooft et al. (2015) en Wanberg et al. (2002) voor de achtergronden wat betreft voorspellers van werkzoekgedrag en werkhervatting. Zie o.a. Koen et al. (2016) en Van Hooft et al. (2013) voor theorie op het gebied van werkzoekkwaliteit. Zie Liu et al. (2014), Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, Van Dam en Born (2013), Van Hooft en Noordzij (2009), Van Hooft, Wesdorp, Duinkerken en Van Geuns (2010) en Van Ryn en Vinokur (1992) voor trainingen bij werkzoekenden. Zie o.a. Kanfer en Ackerman (2004) en Wanberg et al. (2016) voor achtergronden over oudere werknemers en werkzoekenden.

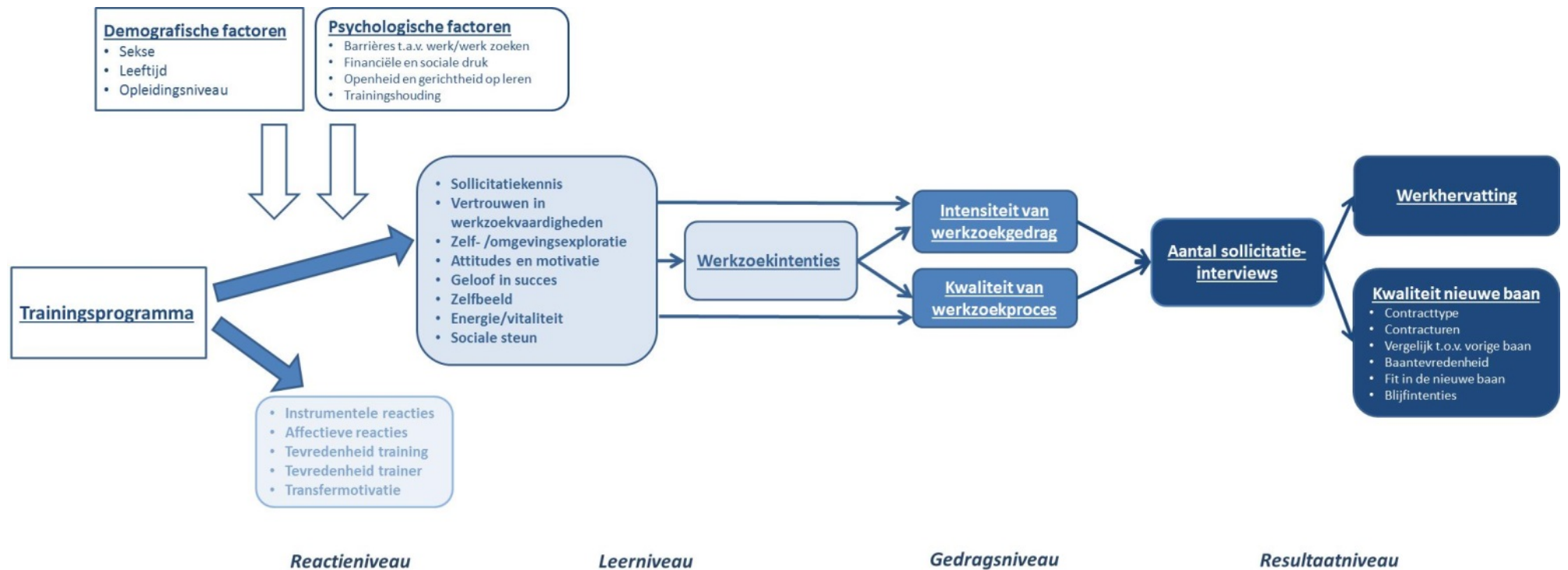
¹⁶ Brouwer et al. (2011); Wijnhoven en Havinga (2014)

¹⁷ bijv. Kanfer et al. (2001; Noordzij et al. (2013); Saks (2006); Van Hooft (2016); Van Hooft et al. (2015); Van Hooft et al. (2013); Wanberg et al. (2002)

¹⁸ Kirkpatrick en Kirkpatrick (2006)

¹⁹ zie bijv. Warr, Allan en Birdi (1999)

Figuur 2.1. Onderzoeksmodel inhoudelijke effectevaluatie training 'Succesvol naar werk'.



Alhoewel deze evaluaties per persoon en per trainer kunnen verschillen is op basis van de interviews met trainers en observaties van trainingsbijeenkomsten de verwachting dat de deelnemers aan de trainingsbijeenkomsten over het algemeen de training positief beoordelen op bovenstaande factoren.

Verwachtingen leerniveau

Een volgende centrale vraag (zie Onderzoeksvraag 2 in Sectie 2.2) is of het trainingsprogramma zorgt voor een vergroting van de arbeidsmarktvaardigheden van oudere werkzoekenden en een verbetering van hun attitudes, cognities en intenties op het gebied van werk en werk zoeken. Dat wil zeggen, krijgen de deelnemers meer kennis over solliciteren, zijn hun sollicitatievaardigheden verbeterd, is hun inzicht in de eigen competenties en bijpassende vacatures hoger, hebben zij een positievere attitude over het zoeken naar werk, is hun geloof in het vinden van een baan verhoogd en is vervolgens hun werkmotivatie en -intentie vergroot? Deze vragen betreffen alle een evaluatie van de trainingseffectiviteit op het leerniveau, dat wil zeggen op het niveau van veranderingen in kennis, vaardigheden en attitudes.

Wat betreft kennis en vaardigheden valt op basis van de trainingsinhoud²⁰ en eerder onderzoek naar vergelijkbare trainingen²¹ te verwachten dat de *sollicitatiekennis* (job-search knowledge) en het *vertrouwen in eigen werkmotivatie* (job-search self-efficacy) toeneemt door de training. Immers, er wordt specifiek getraind op kennis en vaardigheden op het gebied van (hedendaagse) sollicitatiemethoden (bijv. zelf-presentatie, vacatureanalyse, netwerken, internetgebruik, sociale media, communicatiestijlen, sollicitatiegesprek).

Daarnaast wordt in de training gewerkt aan de analyse van eigen competenties en passende carrièremogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarom kan verwacht worden dat ook het inzicht in eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt (*zelf- en omgevingsexploratie*²²) door de training vergroot wordt.

Wat betreft attitudes en cognities zijn op basis van de wetenschappelijke literatuur naar werkgedrag²³ de volgende factoren geselecteerd die werkgedrag kunnen verklaren:

- *Werkzoekattitude* is de positieve of negatieve instrumentele en affectieve houding die mensen hebben over het zoeken naar werk, dat wil zeggen hoe nuttig/nutteloos en plezierig/vervelend mensen het zoeken naar werk vinden²⁴.
- *Werkzoekmotivatie* betreft niet alleen de hoeveelheid motivatie die mensen hebben om naar werk te zoeken, maar ook de kwaliteit van de werkmotivatie. Gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie²⁵ verwijst de kwaliteit van werkmotivatie naar de mate waarin de werkmotivatie autonoom (d.w.z. vanuit de persoon zelf) of gecontroleerd (d.w.z. opgelegd door anderen) is. Autonome motivatie is daarbij meer bestendig en heeft positievere effecten dan gecontroleerde motivatie.
- *Waarde gehecht aan werk* (employment commitment) betreft het belang dat mensen hechten aan het hebben van werk en hoe centraal het hebben van werk in hun leven is²⁶.

²⁰ zie UWV (2014b) en draaiboeken per trainingsbijeenkomst

²¹ bijv. Van Ryn en Vinokur (1992); zie ook Liu et al. (2014)

²² Hirschi (2009)

²³ bijv. Kanfer et al. (2001); Van Hooft (2016); Van Hooft et al. (2015)

²⁴ Van Hooft et al. (2004)

²⁵ Deci en Ryan (2000)

²⁶ Kanfer et al. (2001)

- De mate waarin mensen *geloven in succes* is een cognitie die in veel motivatietheorieën een belangrijke rol speelt in verklaring van gedrag (bijv. expectancy-value theory²⁷). In het huidige onderzoek kijken we meer specifiek naar twee factoren op dit gebied. Ten eerste, *geloof in werkzoeksucces* (reemployment efficacy of outcome expectancy) betreft de mate waarin mensen verwachten een baan te kunnen vinden als zij daar hun best voor doen²⁸. Ten tweede, *externe locus van het werkzoeksucces* (job-search locus of control) verwijst naar de mate waarin mensen succes van het zoeken naar werk wijten aan factoren die buiten hun invloedssfeer liggen (bijv. geluk, invloed van anderen, arbeidsmarkt).

Eerder onderzoek heeft laten zien dat deze factoren een rol kunnen spelen in de verklaring van werkzoekgedrag²⁹, waarbij een belangrijke mediërende factor de *werkzoekintenties* van mensen zijn, ofwel de tijd en moeite die mensen van plan zijn te besteden aan het zoeken naar werk³⁰. In het huidige onderzoek zal daarom bekeken worden of de training leidt tot een verbetering van de attitudes, motivatie, cognities en intenties van de deelnemers.

De laatste drie factoren op het leerniveau zoals weergegeven in het onderzoeksmodel (zie Figuur 2.1) betreffen zelfbeeld, energie/vitaliteit en sociale steun. Uit de interviews met trainers en deelnemers aan de trainingen kwam naar voren dat meer algemene zelfevaluaties (positiever zelfbeeld), zelfacceptatie van de werkloosheidssituatie (afname van schaamtegevoelens), ervaren van steun uit het 'lotgenotencontact' en toegenomen energie belangrijke mogelijke gevolgen van de training kunnen zijn. Daarom zijn op basis hiervan en de wetenschappelijke literatuur³¹ de volgende constructen opgenomen:

- *Zelfwaardering* (self-esteem) betreft de subjectieve evaluatie van zelfwaarde, dat wil zeggen hoe positief/negatief mensen over zichzelf denken.
- *Ervaring van de werkloosheidspositie* betreft de subjectieve evaluatie van de eigen werkloosheid in termen van schaamte, isolatie en zelfwaarde.
- *Energie/vitaliteit* betreft de mate waarin mensen zich energiek, fit en vitaal voelen.
- *Sociale steun* is de mate waarin mensen instrumentele (bijv. informatie geven) of emotionele steun (bijv. luisteren, zelfvertrouwen versterken) ervaren vanuit hun omgeving.

Verwachtingen gedragsniveau

Zoals vermeld in de startnotitie³² is een belangrijke vraag of de training leidt tot meer en effectiever werkzoekgedrag (bijv. zoekt men gericht naar werk, maakt men daarbij meer gebruik van netwerken en sociale media, neemt men vaker initiatief richting werkgevers). Met andere woorden, een belangrijke vraag is of de training zorgt voor een hogere werkzoekintensiteit en een betere werkzoekkwaliteit (zie Onderzoeksvraag 3 in Sectie 2.2).

Op basis van de inhoud van het trainingsprogramma³³ en meta-analytisch onderzoek naar de onderliggende mechanismen die trainingseffectiviteit verklaren³⁴ verwachten we dat de training in het algemeen tot een hogere *werkzoekintensiteit* zal leiden, welke de mogelijke

²⁷ Feather (1992)

²⁸ Van Hooft et al. (2004)

²⁹ zie Kanfer et al. (2001); Van Hooft (2016); Van Hooft et al. (2015)

³⁰ Van Hooft et al. (2004)

³¹ Kanfer et al. (2001); Van Hooft et al. (2015)

³² UWV (2014a)

³³ zie UWV (2014b) en draaiboeken per trainingsbijeenkomst

³⁴ Liu et al. (2014)

effecten van de training op werkhervatting kan verklaren³⁵. Omdat in de training aandacht besteed wordt aan een divers scala van werkzoekactiviteiten (bijv. vacatures zoeken, netwerken, gebruik sociale media, open sollicitaties) verwachten we dat de hoeveelheid tijd en moeite die mensen besteden aan werkzoekactiviteiten toeneemt. Op basis van de trainingsinhoud is dit vooral te verwachten voor netwerken en gebruik van sociale media.

Omdat in de training gewerkt wordt aan het verbeteren van de vaardigheden op het gebied van solliciteren (bijv. elevator pitch, sociale media, netwerken, STARR, voorbereiden sollicitatiegesprek³⁶) is de verwachting dat de *kwaliteit van het werkzoekgedrag* toeneemt. Met andere woorden, dat men duidelijkere doelen heeft, gericht zoekt, zich beter voorbereidt, en meer reflecteert op het eigen zoekgedrag en de resultaten daarvan, en daarvan leert en zichzelf verbetert (cf. een ‘plan-do-check-act’-cyclus). Op basis van recente theorievorming³⁷ en onderzoek³⁸ is te verwachten dat deze kwaliteit van het werkzoekgedrag een belangrijk verklarend mechanisme zal zijn in de effecten van de training op werkhervatting en kwaliteit van de nieuwe baan.

Verwachtingen resultaatniveau

Het laatste niveau waarop volgens de trainingsliteratuur trainingen geëvalueerd kunnen worden is het resultaatniveau (zie Onderzoeksvraag 4 in Sectie 2.2). In de context van het huidige onderzoek betreft dat uitkomsten op het gebied van werkzoeksucces.

Op basis van de inhoud van het trainingsprogramma³⁹ en meta-analytisch onderzoek naar trainingseffectiviteit⁴⁰ verwachten we dat de training in het algemeen tot een verhoogde kans op *werkhervatting* zal leiden. Immers, het trainingsprogramma omvat zowel een vaardigheden als een motivatie component, waarvan aangetoond is dat die combinatie van belang is voor effectieve trainingen⁴¹. Verder komen bewezen effectieve onderdelen zoals verbetering van de zelfpresentatie, vergroting van het zelfvertrouwen, verbetering van de sollicitatievaardigheden, vergroting van proactief gedrag, en creëren van sociale steun aan de orde in het trainingsprogramma⁴².

Een belangrijke directe voorspeller van werkhervatting is het aantal *sollicitatie interviews* dat mensen hebben⁴³. Gebaseerd op eerdere theorievorming en onderzoek naar werk zoeken en werkhervatting⁴⁴ veronderstellen we dat de training eveneens een positief effect heeft op het aantal sollicitatie interviews.

Alhoewel werkhervatting vaak gezien wordt als de belangrijkste uitkomstmaat, is de *kwaliteit van de nieuwe baan* zeker ook relevant. Immers, wanneer mensen uitstromen naar lage kwaliteit banen waar ze ontevreden mee zijn, is de kans op verbetering van het welzijn lager en instroom terug in de WW waarschijnlijker. De kwaliteit van de nieuwe baan kan geëvalueerd worden op basis van meer objectieve kenmerken zoals contracttype (vast, tijdelijk, uitzend,

³⁵ cf. Kanfer et al. (2001); Liu et al. (2014); Van Hooft (2016); Van Hooft et al. (2015)

³⁶ zie UWV (2014b) en draaiboeken per trainingsbijeenkomst

³⁷ Van Hooft et al. (2013)

³⁸ bijv. Koen et al. (2016); Turban et al. (2009)

³⁹ zie UWV (2014b) en draaiboeken per trainingsbijeenkomst

⁴⁰ Liu et al. (2014)

⁴¹ Liu et al. (2014)

⁴² Liu et al., (2014); UWV (2014b)

⁴³ Saks (2006); Van Hooft et al. (2015)

⁴⁴ Saks (2006); Van Hooft (2016)

etc.), contracturen (fulltime, parttime) en salaris, maar ook op basis van meer subjectieve ervaringen zoals baantevredenheid, ervaren passendheid van de baan met de interesses en wensen, mate waarin de baan een verbetering/verslechtering is ten opzichte van de vorige baan, en intenties om te blijven werken in de nieuwe baan. Omdat mensen tijdens de training een beter beeld van zichzelf, hun wensen en hun competenties krijgen, en deze beter leren inzetten bij hun zoektocht naar werk (bijv. vacatureanalyse, inzicht in eigen competenties, elevator pitch), kan verwacht worden dat de training niet alleen leidt tot een hogere uitstroom naar werk, maar ook tot uitstroom naar kwalitatief beter werk.

Mogelijke effectiviteitsbeïnvloedende factoren

De laatste centrale vraag van het huidige onderzoek (zie Onderzoeksvraag 5 in Sectie 2.2) betreft de mate waarin de effectiviteit van de training verschillend is voor diverse te onderscheiden subgroepen. Enerzijds is gekeken of de effectiviteit van de training afhankelijk is van demografische kenmerken zoals *sekse*, *leeftijd*, *opleidingsniveau* en *regio*.

Anderzijds is gekeken of psychologische factoren op het gebied van ervaren barrières ten aanzien van werk en werk zoeken, financiële en sociale druk, openheid en gerichtheid op leren en trainingshouding van invloed zijn op de trainingseffectiviteit.

- Wat betreft ervaren *barrières ten aanzien van werk en werk zoeken* zou de training mogelijk minder effectief kunnen zijn voor mensen met een lage gezondheidsbeleving, voor mensen met een sterke opvatting dat werkgevers een negatief beeld hebben van oudere werknemers en voor mensen die ervaren nog maar weinig tijd voor zich te hebben in hun werk en leven.
- Wat betreft *financiële en sociale druk* zou de training minder effectief kunnen zijn voor mensen die geen financiële noodzaak (meer) hebben om te werken, voor mensen die bang zijn dat zij er financieel op achteruit gaan door werkhervatting en voor mensen die geen sociale druk vanuit hun directe omgeving ervaren om naar werk te gaan zoeken.
- Wat betreft *openheid en gerichtheid op leren* kan verwacht worden dat de training effectiever is voor mensen die meer open staan voor veranderingen, meer gericht zijn op leren en ontwikkelen (leer-streef doeloriëntatie), die meer de overtuiging hebben dat hun kwaliteiten en vaardigheden ontwikkelbaar zijn en niet vaststaan (groei mentaliteit versus gefixeerde mentaliteit), en die gedreven en consciëntieus zijn.
- Wat betreft *trainingshouding* kan verwacht worden dat de effectiviteit van het trainingsprogramma beïnvloed wordt door de motivatie die werkzoekenden hebben voor het volgen van een training en hun vertrouwen dat ze wat kunnen leren in een training.

Hoofdstuk 3: Methodologische verantwoording

Samenvatting: Voor de inhoudelijke trainingsevaluatie is onderzoek gedaan bij 50plussers die zijn ingestroomd in de WW in de periode (eind) november 2014 tot juli 2015. Deze 50plussers zijn willekeurig ingedeeld in een trainingsgroep (80%) en een controlegroep (20%). Omdat niet iedereen uit de trainingsgroep daadwerkelijk de training heeft gevolgd, vergelijken we in dit onderzoek de 50plussers die wel de training hebben gevolgd met degenen die dat niet hebben gedaan, los van de indeling in trainings- en controlegroep.

Om de trainingseffectiviteit goed te kunnen onderzoeken hebben we vragenlijsten afgenomen voordat de training startte en tweemaal nadat de training was afgerond. Op basis van eerder onderzoek zijn vragen opgesteld die de reacties, houding, attitudes, motivatie en gedrag van 50plussers meten zodat de training geëvalueerd kan worden op vier niveaus van effectiviteit (d.w.z. reactie-, leer-, gedrags- en resultaatniveau). Schaalanalyse laat zien dat de betrouwbaarheid van de metingen voor de meeste constructen goed is.

Dit hoofdstuk beschrijft de methodologische opzet van het onderzoek naar de inhoudelijke effectevaluatie van de training ‘Succesvol naar werk’. Naast het onderzoeksdesign, het tijdspad en de procedure van de afname van de vragenlijsten wordt ingegaan op de meting van de verschillende psychologische constructen zoals weergegeven in het onderzoeksmodel (zie Figuur 2.1 in Hoofdstuk 2). Voor meer informatie over de achtergrond van de meting van de constructen en de specifieke items, zie Bijlage 2 en 3. Voor meer informatie over de volgorde van de items in de vragenlijsten en de verzonden uitnodigingbrieven en reminders wordt verwezen naar het rapport over de vragenlijstontwikkeling⁴⁵.

3.1 Onderzoekspopulatie en -design

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle 50plussers die zijn ingestroomd in de WW in de periode vanaf 24-11-2014 (Week 48 van 2014) tot 01-07-2015 (Week 27 van 2015). Om de effectiviteit van de training te kunnen onderzoeken, dient een vergelijking gemaakt te worden tussen degenen in de onderzoekspopulatie die de training wel versus niet gevolgd hebben. Hiertoe is een experimentele opzet gebruikt waarbij van de onderzoekspopulatie 80% aselekt is toegewezen aan de trainingsgroep en 20% aan de controlegroep.

In de vierde maand WW hadden de meeste 50plussers een evaluatiegesprek met hun adviseur werk, waarin besproken werd of men daadwerkelijk het trainingsprogramma zou gaan volgen. Redenen waarom mensen aangaven de training niet te kunnen of willen volgen zijn bijvoorbeeld ziekte, binnenkort te verwachten uitstroom uit de uitkering, of slechts gedeeltelijke werkloosheid. Op basis daarvan is geregistreerd of men al dan niet geïndiceerd is voor het daadwerkelijk volgen van het trainingsprogramma.

Derhalve bestaat de officiële experimentele trainingsgroep uit 50plussers die wel en niet de training hebben gevolgd. Ook de controlegroep omvat een aantal 50plussers die alsnog aan de training hebben deelgenomen. Vergelijking van de experimentele trainings- en controlegroep zal daarom tot een onderschatting van de effecten leiden. Verder is vanwege non-response op de vragenlijsten mogelijk geen sprake meer van een puur aselekt verdeling tussen experimentele trainings- en controlegroep. Daarom is in dit onderzoek voor de meeste analyses

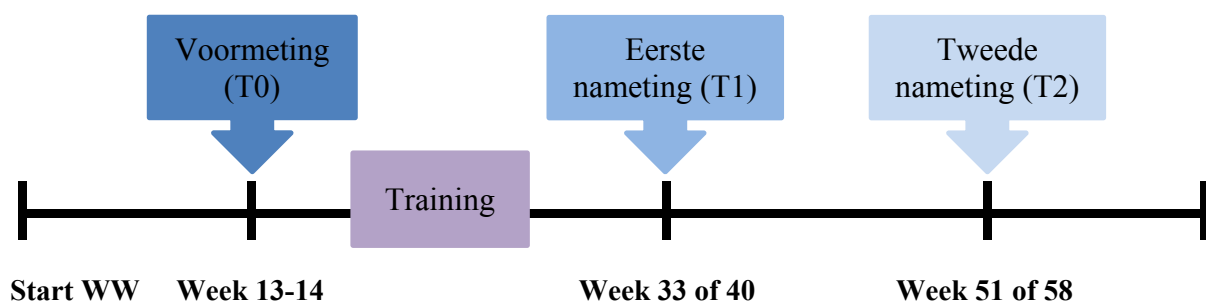
⁴⁵ zie Van Hooft, Van den Hee, Kreemers en Van Vianen (2015)

gebruik gemaakt van de indicatie of de training al dan niet daadwerkelijk is gevolgd (i.p.v. de aselechte toewijzing aan trainings- en controlegroep). Het huidige onderzoek kent dus een quasi-experimenteel design.

Een mogelijk nadeel van quasi-experimentele designs is dat gevonden verschillen tussen de trainings- en controlegroep niet het gevolg zijn van de training, maar van verschillen tussen beide groepen die reeds bestonden voorafgaand aan de training (d.w.z. selectie-effecten zoals meer kansrijke 50plussers worden niet voor de training geïndiceerd). Om te kunnen controleren voor dergelijke storende effecten als gevolg van de niet aselechte toewijzing is gewerkt met een voormeting. In de analyses kunnen we dan steeds controleren voor eventuele verschillen tussen de trainings- en controlegroep die reeds bestonden voor de training.

Voor het huidige onderzoek zijn drie vragenlijsten afgenomen bij de 50plussers in de trainings- en controlegroep. Naast de voormeting voorafgaand aan de training zijn twee nametingen gehouden. Figuur 3.1 geeft een overzicht van de timing van de drie metingen. De voormetingen zijn wekelijks uitgestuurd in de periode 16-02-2015 tot en met 28-9-2015, de eerste nametingen zijn wekelijks uitgestuurd in de periode 13-7-2015 tot en met 4-4-2016, en de tweede nametingen zijn wekelijks uitgestuurd in de periode 9-11-2015 tot en met 29-8-2016.

Figuur 3.1. Overzicht meetmomenten.



Noot: Een deel van de trainingsdeelnemers is later begonnen met de training (vanaf Week 20 WW) en is om deze reden ook later voor de T1 vragenlijst (Week 40 i.p.v. 33) en T2 vragenlijst (Week 58 i.p.v. 51) uitgenodigd. Voor een vergelijkbaar aandeel van de controlegroep is eveneens dit latere tijdsschema gehanteerd.

Op de voormeting zijn de volgende aspecten gemeten:

- Alle *controle variabelen* en mogelijke *effectiviteitsbeïnvloedende factoren*, zowel de psychologische als demografische (zover deze niet uit de bestanden van het UWV gehaald kunnen worden).
- Om te kunnen controleren voor de niet aselechte groepsindeling en te kunnen kijken naar veranderingen over tijd zijn ook alle variabelen op het *leerniveau* gemeten, met als enige uitzondering sollicitatiekennis. Het gebruiken van de test voor sollicitatiekennis tijdens de voormeting kan het gevolg hebben dat het gedrag gaat sturen (bijv. dat mensen in de controlegroep dergelijke kennis uit zichzelf gaan verwerven).
- Om te kunnen controleren voor de niet aselechte groepsindeling en te kunnen kijken naar veranderingen over tijd zijn ook alle variabelen op het *gedragsniveau* gemeten in de voormeting evenals het aantal sollicitatiegesprekken (*resultaatsniveau*).

Op de eerste nameting zijn de volgende aspecten gemeten:

- De variabelen op het *reactieniveau*. Omdat deze vragen specifiek over de training gaan, zijn deze alleen direct na de training gemeten, en alleen bij de respondenten die aangeven de training te hebben gevolgd.
- Alle variabelen op het *leerniveau*, inclusief de sollicitatiekennistest.
- Alle variabelen op het *gedragsniveau*.
- Alle variabelen op het *resultaatniveau*.

Op de tweede nameting zijn de volgende aspecten gemeten:

- De variabelen op het *leerniveau* (exclusief de sollicitatiekennistest, zelf-exploratie, autonome werkmotivatie, gecontroleerde werkmotivatie en negatieve ervaring werkloosheid; zie Sectie 3.3 voor meer uitleg).
- Alle variabelen op het *gedragsniveau*.
- Alle variabelen op het *resultaatniveau*.

Daarnaast zijn de activiteiten op het gebied van het zoeken naar werk en solliciteren zoals geregistreerd in de UWV werkmap opgenomen. Deze gegevens hebben betrekking op het aantal activiteiten dat werkzoekenden volgens de registratie in de werkmap gedaan hebben van start WW tot 140 dagen na start WW (periode voor de training), van 140-230 dagen (periode tijdens de training), en na 230 dagen WW (periode na de training). Te registreren activiteiten betreffen bijvoorbeeld volgen van een workshop, netwerkgesprek, CV op vacature website plaatsen, inschrijven bij een detacheringsbureau, inschrijven bij een uitzendbureau, inschrijven bij een arbeids-/invalpool, bellen van een werkgever voor werk, langsgaan bij een werkgever voor werk, open sollicitatie versturen, sollicitatie op een vacature versturen en een sollicitatiegesprek voeren (eerste, tweede of arbeidsvoorwaardengesprek).

3.2 Procedure

Drie weken voor aanvang van de ‘Succesvol naar werk’ training hebben de voor het onderzoek geselecteerde werkzoekende 50plussers via e-mail een aankondiging van het onderzoek ontvangen. In deze aankondiging werd vermeld dat zij een e-mail konden verwachten met de vraag of zij wilden deelnemen aan een onderzoek over hun ervaringen met het zoeken naar werk. Een week na deze aankondiging is via e-mail een uitnodiging voor de eerste vragenlijst (de voormeting) verzonden. In deze uitnodiging werd meer informatie gegeven over het doel en de inhoud van het onderzoek. Daarnaast bevatte de uitnodiging een weblink naar de eerste vragenlijst.

De vragenlijst startte met een instructie met daarin het doel van het onderzoek, informatie over de waarborging van vertrouwelijkheid en anonimiteit en informatie over de vragenlijst zelf. Specifiek werd vermeld dat deelname aan het onderzoek geheel vrijwillig was en dat de verstrekte gegevens volledig anoniem door de onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam verwerkt zouden worden. Daarnaast werd aangegeven dat het invullen van de vragenlijst ongeveer 30 minuten zou duren, dat er geen goede of foute antwoorden zijn en dat de vragen over de eigen mening van de respondenten gaan. Bij vragen konden deelnemers contact opnemen met de Universiteit van Amsterdam. Voor het invullen van de vragenlijst ontvingen de deelnemers geen beloning. Na de instructie konden deelnemers aangeven of zij de informatie begrepen hadden en toestemming gaven voor het gebruik van de door dit onderzoek verkregen gegevens (zgn. ‘informed consent’) of dat zij niet wilden deelnemen en zich uitschreven voor het onderzoek. Respectievelijk één week en twee weken na de uitnodiging zijn herinne-

ringen verzonden naar degenen die de eerste vragenlijst nog niet hadden ingevuld of afgerond. Mensen die zich hadden uitgeschreven voor het onderzoek ontvingen geen herinneringen.

Twintig respectievelijk 27 weken na de eerste vragenlijst (zie Figuur 3.1) is opnieuw via de e-mail een vooraankondiging en een uitnodiging verzonden voor de tweede vragenlijst (de eerste nameting). Deze zijn verstuurd naar alle voor dit onderzoek geselecteerde 50plussers ongeacht of zij de voormeting hadden ingevuld. Aan mensen die eerder expliciet aan hadden gegeven niet deel te willen nemen aan het onderzoek, is geen uitnodiging verzonden. De instructie aan het begin van de tweede vragenlijst bevatte eveneens informatie over het onderzoek, de waarborging van vertrouwelijkheid en anonimiteit en een 'informed consent'. Naar schatting kostte het 15-20 minuten om deze vragenlijst in te vullen. Ook bij deze vragenlijst was geen beloning voor deelname. Voor het verzenden van de herinneringen is dezelfde procedure gevolgd als bij de eerste vragenlijst.

Ten slotte is achttien weken na de tweede vragenlijst een aankondiging en uitnodiging voor de derde en laatste vragenlijst (de tweede nameting) verzonden. Voor deze vragenlijst zijn opnieuw alle geselecteerde 50plussers uitgenodigd, ongeacht of zij wel of niet hadden deelgenomen aan de eerdere metingen. Mensen die zich bij de eerste of tweede vragenlijst hadden uitgeschreven voor het onderzoek, ontvingen geen uitnodiging. Opnieuw startte de vragenlijst met een instructie met informatie over het onderzoek, anonimiteit en vertrouwelijkheid en over de vragenlijst zelf, en sloot de instructie af met een 'informed consent'. Het invullen van de laatste vragenlijst duurde ongeveer 15-20 minuten en er werd opnieuw geen beloning gegeven voor deelname. Voor het verzenden van de herinneringen is dezelfde procedure gevolgd als bij de eerste en tweede vragenlijst.

3.3 Meetinstrumenten

Hieronder volgt een beschrijving van de operationalisatie en meting van de verschillende constructen per evaluatieniveau. Bij de selectie van de items voor de te meten constructen hebben we ons zoveel mogelijk gebaseerd op wetenschappelijk gevalideerde vragenlijsten. De items zijn in twee pilotstudies getest. Ten eerste is op een UWV locatie bij acht werkzoekenden de vragenlijst in het bijzijn van één van de onderzoekers afgenomen, en is de respondenten om feedback gevraagd. Ten tweede is de vragenlijst afgenomen bij 894 werkzoekenden, waarna item- en schaalanalyses zijn uitgevoerd. Op basis van deze pilotafnames is de vragenlijst waar nodig aangepast. Zie het rapport over de vragenlijstontwikkeling⁴⁶ voor een uitgebreider overzicht van de vragenlijsten en ontwikkeling daarvan. In Bijlage 2 wordt de (wetenschappelijke) achtergrond van de verschillende vragenlijstitems beschreven. Bijlage 3 bevat een overzicht van alle items per construct.

Nadat de vragenlijsten door de deelnemers zijn ingevuld, zijn opnieuw item- en schaalanalyses uitgevoerd voor elk van de drie metingen. Hierbij is op basis van beschrijvende statistieken en frequentieverdelingen gekeken naar de bruikbaarheid van de items en schalen. Verder zijn voor multidimensionale constructen (bijv. werkzoekkwaliteit) factoranalyses uitgevoerd om te onderzoeken welke subdimensies het beste gehanteerd kunnen worden. Tot slot zijn Cronbach's alpha's berekend, welke opgevat kunnen worden als een indicatie voor de betrouwbaarheid of interne consistentie van de schaal. Voor constructen die alleen in

⁴⁶ zie Van Hooft, Van den Hee, Kreemers en Van Vianen (2015)

Nameting 1 zijn meegenomen in de vragenlijst, zijn de analyses gebaseerd op de respondentselectie van 7421 deelnemers (zie Hoofdstuk 4 voor een uitleg hiervan). Voor constructen die op beide nametingen zijn meegenomen in de vragenlijst, zijn de analyses gebaseerd op de respondentselectie van 4212 deelnemers (zie Hoofdstuk 4 voor een uitleg hiervan). Box 3.1 geeft een korte uitleg van de interpretatie van de item- en schaalanalyses.

Box 3.1. Interpretatie item- en schaalanalyses.

Elk van de constructen uit het onderzoeksmodel (zie Figuur 2.1) is gemeten met één of meerdere items. Wanneer een construct met meerdere items is gemeten, is het belangrijk te onderzoeken of deze items onderling goed met elkaar samenhangen. Wanneer deze samenhang in orde is, kunnen we de items middelen tot een schaalscore. Deze schaalscore geeft de positie van een respondent aan op het te meten psychologisch construct.

De onderlinge samenhang tussen de items wordt uitgedrukt in de betrouwbaarheidscoëfficiënt Cronbach's alpha. Deze coëfficiënt kan waarden aannemen tussen de -1 en +1, waarbij hogere waarden aangeven dat de items onderling sterker met elkaar correleren, en de schaal dus meer intern consistent is. Voor schalen die gebruikt worden voor onderzoeksdoeleinden geldt als vuistregel voor de interpretatie van alpha een waarde lager dan .60 als onvoldoende, een waarde tussen .60 en .70 als voldoende en een waarde van .70 of hoger als goed⁴⁷.

Metingen reactieniveau

Bij de evaluatie op reactieniveau is gekeken naar directe reacties van de deelnemers na afloop van de training. De vragen met betrekking tot de reacties zijn alleen gesteld op de eerste nameting en alleen als de respondent aangaf de training daadwerkelijk te hebben gevolgd.

Allereerst is gevraagd of de training op het moment van invullen was afgerond, hoeveel trainingsbijeenkomsten respondenten hadden bijgewoond (van 1 tot 10) en hoeveel individuele gesprekken men tijdens de training had gehad (van 1 tot 5). Ook konden respondenten aankruisen welke thema's in de training waren behandeld (d.w.z. Netwerken, Communicatiestijlen, Eigen competenties in kaart brengen, Vacature-analyse, Social media, CV opstellen, STARR-methode, Sollicitatiegesprek voeren, Elevator pitch, Anders). Verder konden ze bij twee open vragen aangeven wat zij gewaardeerd hebben in de training versus welke verbeterpunten zij zagen voor de training.

Zoals weergegeven in Tabel 3.1 is daarnaast een aantal vragen gesteld om de training systematischer te kunnen evalueren. Als eerste is een overall trainingsevaluatie verkregen door te vragen naar de instrumentele en affectieve reacties van de respondenten. Verder is gevraagd naar de motivatie om datgene wat geleerd is in de training toe te passen bij het zoeken naar werk. Tot slot is gevraagd naar de tevredenheid met de trainer en training. Zie Bijlage 2 en 3 voor een uitgebreide omschrijving van de gemeten constructen en de bijbehorende literatuur.

⁴⁷ Evers, Lucassen, Meijer en Sijtsma (2010)

Tabel 3.1. Overzicht gemeten constructen reactieniveau.

Construct	#Items	Alpha T0/T1/T2 ^c	Voorbeelditem
Overall trainingsevaluatie	6 ^a	nvt/.91/nvt	'Ik vond de training nuttig'
Motivatie om geleerde toe te passen	1 ^a	nvt/ - /nvt	'Ik ben gemotiveerd om datgene wat ik geleerd heb, toe te passen bij het zoeken naar werk'
Tevredenheid training	1 ^b	nvt/ - /nvt	'Hoe tevreden bent u over de inhoud van de training?'
Tevredenheid trainer	1 ^b	nvt/ - /nvt	'Hoe tevreden bent u over de trainer?'

^a Respondenten konden deze items beantwoorden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

^b Respondenten konden deze items beantwoorden met een cijfer op een schaal van 1 (= heel ontevreden) tot en met 10 (= heel tevreden).

^c Deze kolom geeft de betrouwbaarheidscoëfficiënt alpha weer op de drie meetmomenten. Nvt betekent dat het construct niet gemeten is op het betreffende meetmoment. Een '-' betekent dat er geen alpha berekend kan worden (omdat er slechts 1 item is).

Metingen leerniveau

Bij de metingen op leerniveau is gekeken naar kennis en vaardigheden (sollicitatiekennis, vertrouwen in eigen werkzoekvaardigheden, zelf- en omgevingsexploratie), attitudes en motivatie t.o.v. werk en het zoeken naar werk, zelfwaardering, energie/vitaliteit en ervaren sociale steun.

In Tabel 3.2 zijn de verschillende psychologische constructen, de alpha's en voorbeelditems weergegeven. Uit de tabel valt af te lezen dat de betrouwbaarheidscoëfficiënt voor de sollicitatiekennistest voldoende is, en voor alle andere constructen als goed te kwalificeren is. Zie Bijlage 2 en 3 voor een gedetailleerde omschrijving van de constructen en bijbehorende literatuur.

Tabel 3.2. Overzicht gemeten constructen leerniveau.

Construct	#Items ^a	Alpha T0/T1/T2 ^b	Voorbeelditem
Kennis/vaardigheden			
Zelfexploratie	4	.87/.89/nvt	'Hoe vaak heeft u bedacht wat voor u belangrijk is in een baan?'
Omgevingsexploratie	1	- / - / -	'Ik heb goed zicht op het soort banen dat bij mij past'
Vertrouwen in werkzoekvaardigheden	12	.88/.89/.89	'Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven'
Sollicitatiekennistest	12	nvt/.65/nvt	'Een elevator pitch is een manier om jezelf te verkopen aan potentiële werkgevers'
Attituden/motivatie			
Instrumentele werkzoekattitude	1	- / - / -	'Voor mij is het verstandig de komende drie maanden naar werk te zoeken'
Affectieve werkzoekattitude (negatief)	1	- / - / -	'Het zoeken naar werk vind ik vervelend'
Algemene werkzoekmotivatie	1	- / - / -	'Ik ben zeer gemotiveerd om de komende maand werk te zoeken'
Autonome werkzoekmotivatie	6	.88/.89/nvt	'Ik zoek naar werk voor mijn eigen bestwil'
Gecontroleerde werkzoekmotivatie	5	.82/.83/nvt	'Ik zoek naar werk omdat anderen erop hebben aangedrongen dat ik werk moet zoeken'
Werk valentie	4	.83/.83/.85	'Werk geeft het leven zin'
Pensioenattitude	3	.75/.73/.75	'Ik kijk uit naar mijn pensioen'
Geloof in werkzoeksucces	7	.85/.83/.85	'Ik heb er veel vertrouwen in dat ik werk kan vinden als ik dat wil'
Externe locus	3	.68/.69/.68	'Ik denk dat je voor het krijgen van een baan vooral geluk moet hebben'
Algemene werkzoekintenties	3	.79/.82/.84	'Hoeveel moeite bent u van plan de komende drie maanden te doen om een baan te vinden?'
Zelfbeeld, energie en steun			
Zelfwaardering	6	.80/.83/.84	'Ik voel mij nutteloos' (gespiegeld)
Negatieve ervaring werkloosheid	4	.87/.89/nvt	'Ik schaam me omdat ik werkloos ben'
Energie/vitaliteit	3	.90/.91/.91	'Hoe vaak bruiste u de afgelopen drie maanden van energie?'
Sociale steun	5	.71/.71/.70	'Hoe vaak kwam het voor dat anderen u aanmoedigden bij het zoeken naar werk?'

^a Respondenten konden alle items m.u.v. de sollicitatiekennistestitems en de werkzoekintentie items beantwoorden op een 5-puntsschaal variërend van 1 tot en met 5. De sollicitatiekennistest bestond uit items met steeds 3 of 4 antwoordalternatieven. Werkzoekintentie is gemeten met één item op een 5-puntsschaal en twee items op een 6-puntsschaal.

^b Deze kolom geeft de betrouwbaarheidscoëfficiënt alpha weer op de drie meetmomenten. Nvt betekent dat het construct niet gemeten is op het betreffende meetmoment. Een '-' betekent dat er geen alpha berekend kan worden (omdat er slechts 1 item is).

Metingen gedragsniveau

Bij evaluatie op het gedragsniveau is gekeken naar daadwerkelijk gedrag op het gebied van werk zoeken en solliciteren. Hiertoe is zowel de kwantiteit als de kwaliteit van het zoekgedrag zoals gerapporteerd door de respondenten meegenomen. De werkzoekkwantiteit betreft de intensiteit van het werkzoekgedrag, ofwel de hoeveelheid tijd die respondenten besteed hebben aan werkzoekactiviteiten. Naast de zelfrapportage is de werkzoekactiviteit zoals geregistreerd in de UWV werkmap bekeken. De werkzoekkwaliteit betreft de mate waarin respondenten het werkzoekproces op een kwalitatief hoogstaande manier aanpakken (bijv. door doelen te stellen, te plannen, door te zetten, te reflecteren). Tot slot is de diversiteit van werkzoekactiviteiten bekeken.

In Tabel 3.3 zijn de verschillende psychologische constructen, de alpha's en voorbeelditems weergegeven. Uit de tabel valt af te lezen dat de betrouwbaarheidscoëfficiënt voor de meeste constructen als goed te kwalificeren is. Voor één subfacet van werkzoekkwaliteit (zelfcontrole en volharding) is deze net niet voldoende op de eerste twee meetmomenten. Dit betekent dat deze items iets minder goed een homogene schaal vormen, waardoor de kans op het vinden van verbanden met andere variabelen wat kleiner is. Voor werkzoekdiversiteit is de betrouwbaarheidscoëfficiënt niet van toepassing omdat dit geen psychologische schaal is maar een combinatie van vier relatief onafhankelijke activiteiten. Voor een uitgebreide omschrijving van de gemeten constructen en de bijbehorende literatuur, zie Bijlage 2 en 3.

Tabel 3.3. Overzicht gemeten constructen gedragsniveau.

Construct	#Items	Alpha T0/T1/T2 ^e	Voorbeelditem
Intensiteit werkzoekgedrag			
Algemeen werkzoekgedrag	1 ^a	- / - / -	'Hoeveel uur heeft u gemiddeld per week naar werk gezocht?'
Werkzoekgedrag	11 ^b	.82/.87/.87	'Hoeveel tijd heeft u besteed aan het zoeken van vacatures op internet?'
Kwaliteit werkzoekgedrag			
Werkzoekkwaliteit (doelen, plannen, voorbereiden):			
- Doelgerichtheid en planmatigheid	10 ^c	.83/.85/.86	'Ik zocht op een systematische manier naar werk'
- Voorbereiding en afstemming sollicitaties	6 ^c	.76/.79/.79	'Ik bereidde sollicitaties voor door mijn kwaliteiten op een rij te zetten en voorbeelden bij elke kwaliteit te bedenken'
Werkzoekkwaliteit (zelfcontrole, reflectie):			
- Zelfcontrole en volharding	7 ^c	.59/.58/.63	'Hoe vaak heeft u geplande werkzoekactiviteiten uitgesteld?' (gespiegeld)
- Monitoring, leren en reflectie	9 ^c	.77/.79/.81	'Ik heb weinig geleerd in mijn zoektocht naar werk' (gespiegeld)
Werkzoekdiversiteit	4 ^d	^f	'Hoe vaak maakte u bij het zoeken naar werk gebruik van online vacaturesites?'

^a Respondenten konden het aantal uren aangeven door te kiezen uit zes categorieën variërend van '0 uur' tot en met '20 uur of meer'.

^b Respondenten konden deze items beantwoorden op een 5-puntsschaal (1 = helemaal geen tijd, 5 = heel veel tijd).

^c Respondenten konden deze items beantwoorden op een 5-puntsschaal.

^d Respondenten konden het aantal verschillende bronnen aangeven. Deze zijn getransformeerd tot decielscores.

^e Deze kolom geeft de betrouwbaarheidscoëfficiënt alpha weer op de drie meetmomenten. Een '-' betekent dat er geen alpha berekend kan worden (omdat er slechts 1 item is).

^f Voor werkzoekdiversiteit is de alpha niet relevant, omdat de items geen parallelle items zijn, maar relatief onafhankelijke indicatoren.

Metingen resultaatniveau

Bij de evaluatie op resultaatniveau is gekeken naar de uiteindelijke resultaten van het zoeken naar werk. Dit is opgesplitst in drie categorieën: aantal sollicitatiegesprekken, werkhervatting en kwaliteit van de nieuwe baan (d.w.z. verbetering t.o.v. de vorige baan, baantevredenheid, passendheid van de nieuwe baan en blijfintenties).

In Tabel 3.4 zijn de verschillende psychologische constructen, de alpha's, antwoordschalen en voorbeelditems weergegeven. Uit de tabel valt af te lezen dat de betrouwbaarheidscoëfficiënt voor baanpassendheid goed en voor blijfintenties voldoende is. Zie Bijlage 2 en 3 voor een gedetailleerde omschrijving van de constructen en bijbehorende literatuur.

Tabel 3.4. Overzicht gemeten constructen resultaatniveau.

Construct	#Items	Alpha T0/T1/T2 ^d	Voorbeelditem
Werkzoekuitkomsten			
Aantal sollicitatiegesprekken	1	- / - / -	'Hoeveel sollicitatiegesprekken heeft u gehad?'
Werkhervatting			
Werk gevonden	1 ^a	nvt / - / -	'Heeft u een baan gevonden?'
Baankwaliteit			
Baanverbetering	5 ^b	^e	'Hoe beoordeelt u uw nieuwe baan t.o.v. uw vorige baan wat betreft salaris?'
Baantevredenheid	1 ^c	nvt / - / -	'Over het algemeen ben ik tevreden met mijn nieuwe baan'
Baanpassendheid	3 ^c	nvt/.91/.91	'Wat mijn nieuwe baan mij biedt, komt overeen met wat ik zoek in een baan'
Blijfintenties	2 ^c	nvt/.61/.61	'Ik zal in het komende jaar waarschijnlijk weer op zoek gaan naar een andere baan' (gespiegeld)

^a 0 = nee en 1 = ja.

^b Respondenten konden deze items beantwoorden op een 3-puntsschaal (1 = slechter dan mijn vorige baan, 2 = hetzelfde als mijn vorige baan, 3 = beter dan mijn vorige baan).

^c Respondenten konden deze items beantwoorden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

^d Deze kolom geeft de betrouwbaarheidscoëfficiënt alpha weer op de drie meetmomenten. Nvt betekent dat het construct niet gemeten is op het betreffende meetmoment. Een '-' betekent dat er geen alpha berekend kan worden (omdat er slechts 1 item is).

^e Bij baanverbetering is de alpha niet relevant, omdat het construct een combinatie van relatief onafhankelijke componenten omvat.

Meting achtergrondvariabelen en effectiviteitsbeïnvloedende factoren

Verschillende demografische en psychologische kenmerken zijn belangrijk om te meten omdat ze enerzijds als controlevariabelen kunnen dienen en anderzijds als factoren die de effectiviteit van de training mogelijk zouden kunnen beïnvloeden (d.w.z. de moderatoren).

Wat betreft demografische kenmerken van de 50plussers is gekeken naar leeftijd, sekse, opleidingsniveau, beroepsniveau van het bemiddelingsberoep, arbeidspatroon, werkloosheidsomvang en duur WW recht van de respondenten. Voor de analyses is gebruik gemaakt van de UWV data met betrekking tot deze variabelen. Zie Bijlage 2 voor de codering van deze variabelen.

Wat betreft psychologische kenmerken is een selectie gemaakt van verschillende algemene psychologische kenmerken van mensen die mogelijk de effectiviteit van de training kunnen beïnvloeden. Deze kenmerken zijn eenmalig in de voormeting gemeten. De kenmerken zijn op te delen in (a) barrières ten aanzien van werken en/of werk zoeken, (b) externe druk om werk te zoeken, (c) openheid en gerichtheid op leren en ontwikkelen en (d) trainingshouding.

In Tabel 3.5 zijn deze psychologische constructen, de alpha's en voorbeelditems weergegeven. Uit de tabel valt op te maken dat de betrouwbaarheidscoëfficiënt voor financiële druk voldoende was en die voor de andere constructen goed. Zie Bijlage 2 en 3 voor een gedetailleerde omschrijving van de constructen en bijbehorende literatuur.

Tabel 3.5. Overzicht gemeten constructen die de trainingseffectiviteit kunnen beïnvloeden.

Construct	#Items ^a	Alpha T0/T1/T2 ^b	Voorbeelditem
Barrières t.a.v. werken/werk zoeken			
Gezondheidsproblemen	4	.81/nvt/nvt	'Wat vindt u, over het algemeen, van uw gezondheid?'
Leeftijdsdiscriminatie	3	.85/nvt/nvt	'Oudere werkzoekenden worden bij sollicitaties op basis van hun leeftijd beoordeeld'
Beperkt toekomstperspectief	10	.89/nvt/nvt	'Er wachten me nog veel kansen in de toekomst' (gespiegeld)
Externe druk			
Financiële noodzaak	2	.66/nvt/nvt	'Ik kan goed rondkomen van mijn huidige inkomen' (gespiegeld)
Werkhervatting nadelig voor pensioen	2	.83/nvt/nvt	'Ik ben bang dat werkhervatting nadelig kan zijn voor mijn pensioenopbouw'
Ervaren sociale druk om te zoeken	2	.95/.95/.95	'De belangrijkste persoon in mijn omgeving vindt dat ik de komende drie maanden werk moet gaan zoeken'
Gerichtheid op ontwikkeling			
Openheid voor veranderingen	4	.80/nvt/nvt	'Ik zie mijzelf als iemand die open staat voor veranderingen'
Leer-streef doeloriëntatie	4	.94/nvt/nvt	'Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor u dat u zo veel mogelijk kunt leren?'
Gefixeerde mentaliteit	5	.82/nvt/nvt	'Een persoon zit op een bepaalde manier in elkaar en daar is niet veel aan te veranderen'
Consciëntieusheid	10	.83/nvt/nvt	'Ik ben altijd goed voorbereid'
Houding t.o.v. training			
Trainingsmotivatie	3	.92/nvt/nvt	'Ik zou graag mijn sollicitatievaardigheden willen verbeteren in een training'
Trainingsefficacy	3	.86/nvt/nvt	'Ik heb er vertrouwen in dat ik mijn sollicitatievaardigheden in een training kan verbeteren'

^a Respondenten konden alle items beantwoorden op een 5-puntsschaal, m.u.v. andere inkomsten naast WW (0 = nee, 1 = ja).

^b Deze kolom geeft de betrouwbaarheidscoëfficiënt alpha weer op de drie meetmomenten. Nvt betekent dat het construct niet gemeten is op het betreffende meetmoment. Een '-' betekent dat er geen alpha berekend kan worden (omdat er slechts 1 item is).

3.4 Conclusie

In dit onderzoek zijn drie vragenlijsten afgenomen bij 50plussers die zijn ingestroomd in de WW in de periode eind november 2014 tot juli 2015. Om de trainingseffectiviteit goed te kunnen onderzoeken hebben we vragenlijsten afgenomen voordat de training startte (Week 13-14 na instroom in de WW), en tweemaal nadat de training was afgerond (Nameting 1 ongeveer 20 of 27 weken na de voormeting en Nameting 2 ongeveer 18 weken na Nameting 1).

Op basis van eerder onderzoek zijn vragen opgesteld die de reacties, houding, attitudes, motivatie en gedrag van 50plussers meten zodat de training geëvalueerd kan worden op vier niveaus van effectiviteit (d.w.z. reactie-, leer-, gedrags- en resultaatniveau). Schaalanalyses laten zien dat de betrouwbaarheid van de metingen voor bijna alle constructen voldoende of goed is. Alleen bij de dimensie ‘zelfcontrole en volharding’ van werkzoekkwaliteit is de betrouwbaarheid op de voormeting en eerste nameting net niet voldoende. Aangezien de alpha van dit construct maar net onder de grenswaarde van .60 ligt, vormt het geen groot probleem. Het construct wordt daarom wel meegenomen in de analyses.

Hoofdstuk 4: Onderzoeksgroep

Samenvatting: Het huidige onderzoek bestaat uit een voormeting en twee nametingen. Van de 30649 50plussers in de onderzoekspopulatie zijn voor de evaluatie van de trainingseffectiviteit op Nameting 1 voor 7421 50plussers complete gegevens beschikbaar (waarvan 49.2% de training heeft gevolgd). Voor Nameting 2 zijn voor 4212 50plussers complete gegevens beschikbaar (waarvan 53.1% de training heeft gevolgd).

De trainingsdeelnemers blijken niet of nauwelijks te verschillen van de niet-deelnemers op de meeste achtergrondkenmerken en zijn dus goed vergelijkbaar. Echter, de respondenten blijken enigszins te verschillen van de non-respondenten (bijv. respondenten hebben vaker de training gevolgd, zijn hoger opgeleid, zijn iets vaker gehuwd/samenwonend, hebben een hoger beroepsniveau en enigszins ander beroepstype, hebben iets langer recht op een WW-uitkering, en maken iets meer gebruik van de werkmap). Voor deze achtergrondvariabelen zal in de analyses gecontroleerd worden.

Van de respondenten is 55.6% man, 65% gehuwd/samenwonend, en 95.8% Nederlands. De gemiddelde leeftijd bedraagt 57, en de meeste respondenten hebben een middelbare of hogere opleiding en beroepsniveau. De respondenten hebben een gemiddeld arbeidspatroon van 32.8 uur en 35 jaar werkervaring bij gemiddeld 5 verschillende werkgevers.

Dit hoofdstuk beschrijft de onderzoeksgroep waarop de analyses zijn uitgevoerd. Als eerste worden de aantallen in de onderzoekspopulatie en de aantallen respondenten op de drie vragenlijsten gegeven en wordt de selectie van geldige respondenten beschreven. Vervolgens is onderzocht in hoeverre de respondentgroep representatief is voor de gehele onderzoekspopulatie en in welke mate non-response gedurende het onderzoek een probleem is. Daarna wordt beschreven hoe de respondenten verdeeld zijn over de trainings- en controlegroep. Omdat het huidige onderzoek de trainingseffectiviteit onderzoekt door vergelijking van de trainingsdeelnemers met de niet-deelnemers, wordt onderzocht in welke mate deze twee groepen vergelijkbaar zijn op verschillende achtergrondkenmerken. Tot slot wordt een beschrijving gegeven van de demografische kenmerken (bijv. sekse, leeftijd, leefvorm, etniciteit, opleidingsniveau), werkverleden en uitkeringssituatie van de respondenten.

4.1 Respons op de vragenlijsten

Deze paragraaf geeft een overzicht van de onderzoekspopulatie, de aantallen uitgenodigde onderzoeksdeelnemers en de aantallen respondenten. Verder zijn controles uitgevoerd op consistentie van de aangeleverde data. Op basis daarvan is de uiteindelijke selectie van respondenten voor de analyses gemaakt. Tabel 4.1 geeft een overzicht met daarop volgend een toelichting.

In totaal zijn bij de voormeting 30649 mensen behorende tot de onderzoekspopulatie uitgenodigd voor deelname aan het onderzoek. De onderzoekspopulatie is gedefinieerd als bestaande uit werkzoekenden van 50 tot 64 jaar met een WW-uitkering van minimaal drie maanden, startend in de periode van Week 48 in 2014 (24-11-2014) tot Week 27 van 2015 (01-07-2015) die geïndiceerd zijn voor UWV-dienstverlening en die niet al gestart zijn met de training ‘Succesvol naar werk’ of met de training gestart zijn buiten de gestelde periode (d.w.z. Week 14-30 van de WW; zie ook Figuur 3.1). Van de 30649 personen uit de onderzoekspopulatie hebben 14904 respondenten de voormeting ingevuld (48.6%).

Tabel 4.1. Aantallen respondenten per meting en responsepercentage.

	N	response percentage
Onderzoekspopulatie	30649	
Geldige Voormeting ingevuld	14904	48.6% (t.o.v. onderzoekspopulatie)
Geldige Nameting 1 ingevuld	9173	29.9% (t.o.v. onderzoekspopulatie)
Geldige Voormeting + Nameting 1	7495	50.3% (t.o.v. geldige voormeting)
Selectie voor analyses Nameting 1	7421	
Geldige Nameting 2 ingevuld	7182	23.4% (t.o.v. onderzoekspopulatie)
Geldige Voormeting + Nameting 1 + Nameting 2	4428	59.1% (t.o.v. geldige voormeting en nameting 1)
Selectie voor analyses Nameting 1 + 2	4212	

Vervolgens hebben 9173 respondenten uit de onderzoekspopulatie de eerste nameting ingevuld (29.9%). Van dit aantal hebben 7495 respondenten zowel de voormeting als de eerste nameting ingevuld. Voor deze groep zijn de gegevens over startweek WW en experimentele groepsindeling vergeleken met de UWV databestanden op consistentie. Op basis van deze vergelijking zijn 7421 respondenten geselecteerd waarbij er van uitgegaan kan worden dat de data op de verschillende metingen consistent zijn.

De tweede nameting is door 7182 respondenten uit de onderzoekspopulatie ingevuld (23.4%). Van dit aantal hebben 4428 respondenten ook zowel de voormeting als de eerste nameting ingevuld. Voor iedereen in deze groep zijn de gegevens over startweek WW en experimentele groepsindeling vergeleken met de UWV databestanden op consistentie. Op basis van deze vergelijking zijn 4212 respondenten geselecteerd waarbij er van uitgegaan kan worden dat de data op de verschillende metingen consistent zijn.

4.2 Representativiteitsanalyse

Om te onderzoeken in hoeverre de voor dit onderzoek geselecteerde respondenten representatief zijn voor de gehele onderzoekspopulatie, is een non-response analyse uitgevoerd voor Nameting 1 en Nameting 2. In de non-response analyse voor Nameting 1 is gekeken naar verschillen tussen de 7421 geselecteerde respondenten (hierna benoemd als respondenten) en de 23228 overige personen in de onderzoekspopulatie (hierna benoemd als non-respondenten). Voor Nameting 2 is gekeken naar verschillen tussen 4212 respondenten en de resterende 26437 non-respondenten. Voor deze analyse zijn de gegevens uit het UWV onderzoekspopulatiebestand gebruikt. Zie Box 4.1 voor meer uitleg over de analyses en interpretatie van de bevindingen. Wanneer de respondentengroep niet of nauwelijks afwijkt in samenstelling van de groep non-respondenten kan met meer vertrouwen geconcludeerd worden dat de onderzoeksbevindingen representatief zullen zijn voor de gehele onderzoekspopulatie.

Box 4.1. Verantwoording en interpretatie representativiteitsanalyses

De verschillen tussen respondenten en non-respondenten zijn middels variantieanalyses (bij continue variabelen, bijv. leeftijd) of kruistabellen (bij discrete variabelen, bijv. sekse) getoetst op statistische significantie. Vanwege de grote aantallen is hierbij gekozen voor een significantieniveau van 1%. Een statistisch significant verschil geeft aan dat respondenten en non-respondenten verschillen op dit kenmerk, en dat de kans kleiner dan 1% is dat dit verschil aan toeval is toe te schrijven.

Echter, vanwege de omvang van de groepen, zijn ook bij dit significantieniveau praktisch erg kleine verschillen statistisch significant. Daarom rapporteren we ook de effectgrootte van het verschil. Dit is een gestandaardiseerde maat om de omvang van het verschil te kunnen interpreteren. Bij continue variabelen betreft dit de (partiële) η^2 , welke aangeeft hoeveel variantie een factor (hier of men al dan niet respondent is) verklaart in een afhankelijke variabele (hier een inhoudelijke variabele). Als vuistregel geldt dat een waarde van rond de .02 een klein effect representeert, rond de .13 een medium effect en rond de .26 een groot effect⁴⁸. Bij discrete variabelen betreft dit Cramer's V. Bij 1 vrijheidsgraad gelden waarden van rond de .10 als een klein effect, rond de .30 als een medium effect en rond de .50 als een groot effect⁴⁹. Bij 5 vrijheidsgraden gelden waarden van rond de .04 als klein, rond de .13 als medium en rond de .22 als groot. Deze waarden dienen niet geïnterpreteerd te worden als absolute afkapwaarden. De effectgrootte is een continu getal, en de genoemde waarden geven indicaties ter interpretatie.

Tabel 4.2 geeft een overzicht van de resultaten. Respondenten blijken op een aantal punten statistisch significant te verschillen van non-respondenten. De verschillen variëren qua effectgrootte van verwaarloosbaar tot medium-groot, waarbij de meeste verschillen praktisch gezien klein zijn. Hieronder volgt een bespreking van de verschillen.

Trainings- versus controlegroep

Onder de respondenten bevinden zich naar verhouding iets minder mensen uit de experimentele trainingsgroep dan onder de non-respondenten (78.8% vs. 80.0% voor Nameting 1 en 78.0% vs. 79.9% voor Nameting 2). Voor Nameting 2 is dit verschil statistisch significant, maar praktisch gezien zeer klein.

Wat betreft het daadwerkelijk gevolgd hebben van de training volgens de UWV registratie is een statistisch significant verschil gevonden tussen de respondenten en de non-respondenten. Onder de respondenten bevinden zich relatief meer trainingsdeelnemers dan onder de non-respondenten (49.2% vs. 34.5% voor Nameting 1 en 53.1% vs. 35.7% voor Nameting 2). Deze verschillen zijn volgens de vuistregels als besproken in Box 4.1 als klein te interpreteren.

⁴⁸ cf. Cohen (1992)

⁴⁹ Cramer (1946)

Tabel 4.2. Overzicht resultaten vergelijking respondenten en non-respondenten op Nameting 1 en 2.

	<i>F</i>	χ^2 (df)	Verskil signi- ficant ($p < .01$)?	η^2	Cramers <i>V</i>	Effectgrootte van het verschil
Nameting 1^a						
Trainingsgroep		4.680 (1)	Nee			
Trainingsdeelnemer		514.06 (1)	Ja		.130	Klein
Sekse		10.491 (1)	Ja		.019	Zeer klein
Leeftijd	205.99		Ja	.007		Zeer klein
Leefvorm		93.335 (8)	Ja		.055	Klein
Opleidingsniveau		824.33 (4)	Ja		.164	Medium
Diploma behaald?		269.31 (3)	Ja		.094	Klein
Regio		309.26 (30)	Ja		.100	Medium
Arbeidspatroon	42.549		Ja	.002		Verwaarloosbaar
Beschikbaar voor werk	38.598		Ja	.001		Verwaarloosbaar
Werkloosheidsomvang	99.448		Ja	.003		Verwaarloosbaar
Duur WW-recht	480.47		Ja	.015		Klein
Toeslag op WW?		134.73 (1)	Ja		.066	Zeer klein
Niveau bemiddelingsberoep		1083.91 (6)	Ja		.188	Medium-Groot
Type beroep		864.25 (11)	Ja		.168	Medium-Groot
Gebruik werkmap	1087.3		Ja		.035	Klein
Nameting 2^b						
Trainingsgroep		8.019 (1)	Ja		.016	Zeer klein
Trainingsdeelnemer		466.22 (1)	Ja		.123	Klein
Sekse		4.341 (1)	Nee			
Leeftijd	143.79		Ja	.005		Zeer klein
Leefvorm		69.245 (8)	Ja		.048	Klein
Opleidingsniveau		393.96 (4)	Ja		.114	Klein-Medium
Diploma behaald?		128.69 (3)	Ja		.065	Klein
Regio		216.27 (30)	Ja		.084	Klein-Medium
Arbeidspatroon	12.541		Ja	.000		Verwaarloosbaar
Beschikbaar voor werk	9.772		Ja	.000		Verwaarloosbaar
Werkloosheidsomvang	44.432		Ja	.001		Verwaarloosbaar
Duur WW-recht	416.71		Ja	.013		Klein
Toeslag op WW?		83.019 (1)	Ja		.052	Zeer klein
Niveau bemiddelingsberoep		531.86 (6)	Ja		.132	Medium
Type beroep		476.79 (11)	Ja		.125	Medium
Gebruik werkmap	525.29		Ja	.017		Klein

^a Binnen de onderzoekspopulatie ($N = 30649$) zijn de respondenten op Nameting 1 ($n = 7421$) vergeleken met de non-respondenten ($n = 23228$).

^b Binnen de onderzoekspopulatie ($N = 30649$) zijn de respondenten op Nameting 2 ($n = 4212$) vergeleken met de non-respondenten ($n = 26537$).

Demografische gegevens

Het percentage mannen is in de respondentengroep iets hoger (55.6% en 55.4%) dan in de non-respondentengroep (53.4% en 53.7%). Het verschil is alleen voor Nameting 1 statistisch significant, maar in omvang zeer klein.

Respondenten zijn met een gemiddelde leeftijd van 57.04 versus 57.14 jaar voor Nameting 1 en 2 jaar ongeveer driekwart jaar ouder dan non-respondenten (gemiddeld 56.27 vs. 56.34 jaar). Deze verschillen zijn statistisch significant, maar praktisch gezien zeer klein in omvang.

Respondenten en non-respondenten laten verder in omvang kleine verschillen zien in leefvorm. Dat wil zeggen, respondenten zijn iets vaker gehuwd/samenwonend en minder vaak ongehuwd/alleenstaand dan non-respondenten (zie Bijlage 4 voor gedetailleerd overzicht).

Kijkend naar opleiding doen zich verschillen voor die klein tot medium in omvang zijn. Respondenten hebben vaker een diploma behaald (90.8% en 90.6% voor Nameting 1 en 2) dan non-respondenten (83.1% en 84.1% voor Nameting 1 en 2). Verder zijn respondenten gemiddeld hoger opgeleid dan non-respondenten. Dat wil zeggen, ze hebben vaker als hoogste onderwijs een opleiding op HBO of WO niveau en minder vaak op Basis/LBO niveau. Voor meer informatie over de verdeling wat betreft opleiding, zie Bijlage 4.

Tot slot verschillen beide groepen enigszins van elkaar wat betreft de regio waar zij wonen. Deze verschillen zijn klein tot medium in omvang, maar nadere inspectie van de verschillen (zie Bijlage 4) laat zien dat de respondentengroep een redelijk goede geografische afspiegeling vormt.

Werk, WW-uitkering en gebruik werkmap

Gemiddeld gezien wijken de respondenten iets af van de non-respondenten wat betreft hun arbeids- en uitkeringspatroon, al zijn de verschillen praktisch gezien verwaarloosbaar klein. Zo werkten respondenten gemiddeld iets meer uren in hun laatste baan voor werkloosheid dan non-respondenten (32.8 tegenover 31.9 uur voor Nameting 1 en 32.6 tegenover 32.1 uur voor Nameting 2). Ook zijn respondenten iets meer uren beschikbaar voor werk, al is het verschil met 0.75 (Nameting 1) en 0.46 uur (Nameting 2) verwaarloosbaar in grootte. Daarnaast is de WW-uitkering van respondenten in vergelijking met non-respondenten op een iets hoger aantal uren gebaseerd (32.4 tegenover 31.1 uur voor Nameting 1 en 32.3 tegenover 31.3 uur voor Nameting 2), hebben zij langer recht op een WW-uitkering (gemiddeld 59.3 en 68.8 dagen meer), en hebben ze minder vaak toeslag op hun WW-uitkering (4% tegenover 8%). Voor een uitgebreid overzicht van alle gemiddelden en percentages met betrekking tot werk en WW-uitkering, zie Bijlage 4.

Verder blijken medium tot grote verschillen tussen respondenten en non-respondenten in niveau en type van het beroep. Het bemiddelingsberoep wordt bij de intake door UWV WERKbedrijf vastgesteld in overleg met de werkzoekende. Respondenten vallen vaker in de categorieën middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen en minder vaak in lagere en elementaire beroepen dan non-respondenten. Daarnaast zijn economisch-administratieve en sociaal-culturele beroepen oververtegenwoordigd en technische en industrieberoepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen ondervertegenwoordigd bij de respondenten. Kortom, onder de respondenten bevinden zich meer hoger opgeleiden in economisch-administratieve en sociaal-culturele beroepen en minder lager opgeleiden in technische, industriële, verzorgende en dienstverlenende beroepen dan onder de non-respondenten. Zie Bijlage 4.1 voor een gedetailleerder overzicht.

Ten slotte is gekeken naar verschillen tussen respondenten en non-respondenten in het gebruik van de werkmap. Het gemiddelde aantal sollicitatieactiviteiten per week voorafgaand aan de training is bij respondenten iets hoger dan bij non-respondenten.

4.3 Aanvullende non-response analyse

In de vorige paragraaf zijn de respondenten vergeleken met de non-respondenten op kenmerken zoals geregistreerd door UWV. Hiermee is nagegaan in welke mate de respondentengroep een representatieve afspiegeling vormt van de onderzoekspopulatie.

Voor de respondenten die wel aan de voormeting hebben deelgenomen, maar daarna zijn uitgevallen is ook bekeken of dergelijke uitval uit het onderzoek willekeurig is, of afhankelijk is van psychologische kenmerken van de respondenten zoals gemeten in de voormeting. In deze paragraaf analyseren we daarom de verschillen tussen de 7421 respondenten die de voormeting en Nameting 1 hebben ingevuld en de respondenten die wel de voormeting hebben ingevuld, maar niet de eerste nameting ($n = 7390$).

Onder de respondenten die aan zowel de voormeting als Nameting 1 hebben deelgenomen, behoort 78.8% tot de trainingsgroep en 21.2% tot de controlegroep. Onder de respondenten die alleen de voormeting hebben ingevuld, is dit 80.6% voor de trainingsgroep en 19.4% voor de controlegroep. Dit verschil is statistisch significant, maar zeer klein in omvang⁵⁰. Mensen in de trainingsgroep vallen dus iets vaker uit gedurende het onderzoek dan mensen in de controlegroep.

Alle op de voormeting gemeten psychologische variabelen zijn in een logistische regressie-analyse ingevoerd waarbij de kans op deelname aan Nameting 1 voorspeld werd. Zie Bijlage 4.2 voor de resultaten van de logistische regressieanalyse. De resultaten laten zien dat er enige indicatie is voor niet aselechte non-response op de eerste nameting⁵¹. Respondenten die aan beide metingen hebben deelgenomen, scoren significant ($p < .01$) hoger op de voormeting van de variabelen zelf- en omgevingsexploratie en diversiteit in gebruikte werkzoekkanalen, en lager op werkvalentie, geloof in de mogelijkheid om werk te vinden, aantal sollicitatiegesprekken, gezondheidsproblemen, financiële noodzaak en leervermijd doeloriëntatie. Variatieanalyses per variabele laten zien dat voor alle variabelen de verschillen verwaarloosbaar klein zijn ($\eta^2 < .005$ voor alle variabelen). Met andere woorden, de uitval tussen de voormeting en de eerste nameting geeft volgens de analyses echter geen of een zeer beperkte vertekening van de resultaten.

4.4 Indeling trainings- versus controlegroep

Van de 7421 respondenten op de eerste nameting is 78.8% ten behoeve van het experiment toegewezen aan de trainingsgroep en 21.2% aan de controlegroep. Voor deze respondenten is bekeken welk aandeel van hen daadwerkelijk geïndiceerd was voor deelname aan de training volgens de UWV registratie (indicatie training). Respondenten die geïndiceerd zijn voor deelname aan de training worden in het vervolg trainingsdeelnemers genoemd, en respondenten zonder trainingsindicatie niet-deelnemers⁵². Op basis van deze informatie is uiteindelijk 49.2% geïndiceerd (trainingsdeelnemer) voor de training en 50.8% niet (niet-deelnemer). Tabel 4.3 geeft een overzicht.

⁵⁰ $\chi^2 = 7.458, p = .006$, Cramer's $V = .022$.

⁵¹ $\chi^2(37) = 327.499, p = .000$, Cox & Snell $R^2 = .022$.

⁵² Hierbij is de aanname dat 50plussers met een trainingsindicatie ook daadwerkelijk de training hebben gevolgd. Deze aanname is niet in alle gevallen correct. Wat betreft de Nameting 1 respondentselectie geeft 92.1% van de trainingsdeelnemers aan de training gevolgd te hebben en 7.9% niet, en wat betreft de Nameting 2 respondentselectie is dit 93.4% en 6.6%. Dus de indeling in trainingsdeelnemer versus niet-deelnemer is redelijk accuraat, maar zal tot een lichte onderschatting van de effecten leiden.

Tabel 4.3. Overzicht indeling trainings- en controlegroep Nameting 1 ($n = 7421$).

Nameting 1	Trainingsdeelnemer	Niet-deelnemer	Totaal (%)
Experimentele trainingsgroep	3650	2197	5847 (78.8%)
Experimentele controlegroep	0 ^a	1574	1574 (21.2%)
Totaal (%)	3650 (49.2%)	3771 (50.8%)	7421 (100%)

^a In de gehele populatie heeft een aantal mensen uit de experimentele controlegroep wel de training gevolgd. Echter, bovenstaande cijfers zijn gebaseerd op de voor het huidige onderzoek geselecteerde groep die zowel de voormeting als eerste nameting heeft ingevuld en aan de overige criteria voldoen zoals omschreven in de bepaling van de onderzoekspopulatie (zie §4.1).

Van de 4212 respondenten op de tweede nameting is 78.0% ten behoeve van het experiment toegewezen aan de trainingsgroep en 22.0% aan de controlegroep. Volgens de UWV registratie is uiteindelijk 53.1% geïndiceerd voor de training (trainingsdeelnemer) en 46.9% niet (niet-deelnemer). Tabel 4.4 geeft een overzicht.

Tabel 4.4. Overzicht indeling trainings- en controlegroep Nameting 2 ($n = 4212$).

Nameting 2	Trainingsdeelnemer	Niet-deelnemer	Totaal (%)
Experimentele trainingsgroep	2235	1052	3287 (78.0%)
Experimentele controlegroep	0 ^a	925	925 (22.0%)
Totaal (%)	2235 (53.1%)	1977 (46.9%)	4212 (100%)

^a In de gehele populatie heeft een aantal mensen uit de experimentele controlegroep wel de training gevolgd. Echter, bovenstaande cijfers zijn gebaseerd op de voor het huidige onderzoek geselecteerde groep die zowel de voormeting als beide nametingen heeft ingevuld en aan de overige criteria voldoen zoals omschreven in de bepaling van de onderzoekspopulatie (zie §4.1).

4.5 Vergelijking trainingsdeelnemers versus niet-deelnemers

Ten behoeve van het huidige onderzoek is de groep trainingsdeelnemers vergeleken met de niet-deelnemers. Omdat hierdoor geen sprake meer is van volledig aselechte toewijzing, heeft het huidige onderzoek een quasi-experimenteel design. Belangrijk daarbij is om bij de analyses van de trainingseffectiviteit op de nametingen steeds te controleren voor eventuele verschillen op de voormeting. Daardoor kunnen we met meer zekerheid concluderen dat gevonden verschillen op de nametingen zijn toe te schrijven aan de training en niet aan reeds bestaande verschillen tussen trainingsdeelnemers en niet-deelnemers voorafgaand aan de training.

Daarnaast is het van belang om te toetsen in hoeverre de groep trainingsdeelnemers verschilt van de groep niet-deelnemers op demografische en achtergrondgegevens. Bij betekenisvolle verschillen kan daarvoor in de analyses gecontroleerd worden. Box 4.2 geeft een uitleg van de uitgevoerde analyses en achtergrond bij de interpretatie van de bevindingen. Tabel 4.5 geeft een overzicht van de resultaten van de vergelijking van de trainingsdeelnemers en niet-deelnemers op Nameting 1 ($n = 7421$) en Nameting 2 ($n = 4212$). Hierbij is uitgegaan van de UWV gegevens (seks, leeftijd, opleidingsniveau, leefvorm, beroepsniveau, arbeidspatroon, WW gegevens), aangevuld met de gegevens die de respondenten zelf verstrekt hebben in de voormeting (kinderen, etniciteit, taalproblemen, werkervaring, inkomsten).

Box 4.2. Verantwoording en interpretatie vergelijking trainingsdeelnemers met niet-deelnemers

De verschillen tussen trainingsdeelnemers en niet-deelnemers zijn middels variantieanalyses (bij continue variabelen, bijv. leeftijd) of kruistabellen (bij discrete variabelen, bijv. sekse) getoetst op statistische significantie. Vanwege de grote aantallen is hierbij gekozen voor een significantieniveau van 1%. Een statistisch significant verschil geeft aan dat trainingsdeelnemers en niet-deelnemers verschillen op dit kenmerk, en dat de kans kleiner dan 1% is dat dit verschil aan toeval is toe te schrijven.

Echter, vanwege de omvang van de groepen zijn ook bij dit significantieniveau praktisch erg kleine verschillen statistisch significant. Daarom rapporteren we ook de effectgrootte bij statistisch significante verschillen. De effectgrootte is een gestandaardiseerde maat om de omvang van het verschil te kunnen interpreteren. Bij continue variabelen betreft dit de (partiële) η^2 , welke aangeeft hoeveel variantie een factor (hier of men al dan niet trainingsdeelnemer is) verklaart in een afhankelijke variabele (hier een inhoudelijke variabele). Als vuistregel geldt dat een waarde van rond de .02 een klein effect representeert, rond de .13 een medium effect en rond de .26 een groot effect⁵³. Bij discrete variabelen betreft dit Cramer's V. Bij 1 vrijheidsgraad gelden waarden van rond de .10 als een klein effect, rond de .30 als een medium effect en rond de .50 als een groot effect⁵⁴. Bij 5 vrijheidsgraden gelden waarden van rond de .04 als klein, rond de .13 als medium en rond de .22 als groot. Deze waarden dienen niet geïnterpreteerd te worden als absolute afkapwaarden. De effectgrootte is een continu getal en de genoemde waarden geven indicaties ter interpretatie.

Uit Tabel 4.5 blijkt dat de trainingsdeelnemers niet of nauwelijks verschillen van de niet-deelnemers op de meeste achtergrondkenmerken. Alleen wat betreft sekse en andere inkomsten naast de WW zijn zowel voor de respondentselectie voor de analyses voor Nameting 1 als 2 statistisch significante doch in omvang zeer kleine verschillen gevonden. Daarom zal in de analyses steeds nagegaan worden of gevonden trainingseffecten stand houden na controle voor deze verschillen.

⁵³ cf. Cohen (1992)

⁵⁴ Cramer (1946)

Tabel 4.5. Overzicht resultaten vergelijking trainingsdeelnemers en niet-deelnemers op Nameting 1 en 2.

	<i>F</i>	χ^2 (df)	Verskil signi- ficant ($p < .01$)?	η^2	Cramers <i>V</i>	Effectgrootte van het verschil
Nameting 1^a						
Sekse		15.735 (1)	Ja		.046	Zeer klein
Leeftijd	3.093		Nee			
Opleidingsniveau		2.383 (4)	Nee			
Bemiddelingsberoep		13.190 (4)	Nee			
Leefvorm		7.276 (8)	Nee			
Thuiswonende kinderen?		0.021 (1)	Nee			
Aantal kinderen	0.573		Nee			
Etniciteit Nederlands?		0.554 (1)	Nee			
Taalproblemen		4.150 (3)	Nee			
Arbeidspatroon	1.340		Nee			
Jaren werkervaring	0.358		Nee			
Aantal werkgevers	0.302		Nee			
Jaren bij laatste werkgever	0.430		Nee			
Werkloosheidsomvang	0.069		Nee			
Beschikbaar voor werk	3.748		Nee			
Duur WW-recht	47.02		Ja	.006		Zeer klein
Andere inkomsten		28.229 (1)	Ja		.062	Zeer klein
Nameting 2^b						
Sekse		10.627 (1)	Ja		.050	Zeer klein
Leeftijd	0.391		Nee			
Opleidingsniveau		0.897 (4)	Nee			
Bemiddelingsberoep		13.590 (4)	Ja		.057	Zeer klein
Leefvorm		5.591 (7)	Nee			
Thuiswonende kinderen?		0.239 (1)	Nee			
Aantal kinderen	0.223		Nee			
Etniciteit Nederlands?		02.558 (1)	Nee			
Taalproblemen		1.902 (3)	Nee			
Arbeidspatroon	0.251		Nee			
Jaren werkervaring	1.204		Nee			
Aantal werkgevers	19.62		Ja	.005		Zeer klein
Jaren bij laatste werkgever	0.718		Nee			
Werkloosheidsomvang	0.112		Nee			
Beschikbaar voor werk	2.578		Nee			
Duur WW-recht	6.094		Nee			
Andere inkomsten		188.21 (1)	Ja		.066	Zeer klein

^a Binnen de respondentselectie van Nameting 1 ($n = 7421$) zijn de trainingsdeelnemers ($n = 3650$) vergeleken met de niet-deelnemers ($n = 3771$).

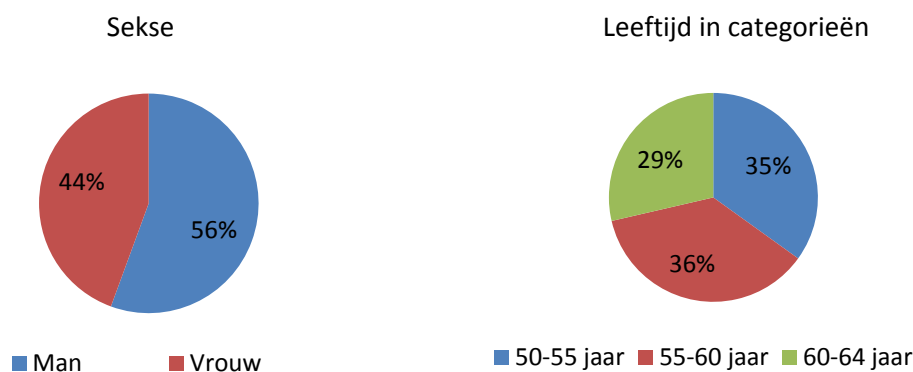
^b Binnen de respondentselectie van Nameting 2 ($n = 4212$) zijn de trainingsdeelnemers ($n = 2235$) vergeleken met de niet-deelnemers ($n = 1977$).

4.6 Beschrijving achtergrondgegevens van de respondenten

De achtergrondgegevens van de respondenten op de eerste nameting zijn gebaseerd op de UWV gegevens (sekse, leeftijd, opleidingsniveau, leefvorm, beroepsniveau, arbeidspatroon, WW gegevens), aangevuld met de gegevens die de respondenten zelf verstrekt hebben in de vragenlijst (etniciteit, aantal kinderen, werkervaring, inkomsten). Steeds wordt de gehele respondentengroep op Nameting 1 beschreven aangezien er niet of nauwelijks verschillen zijn tussen respondenten die de training wel versus niet hebben gevolgd (zie §4.5).

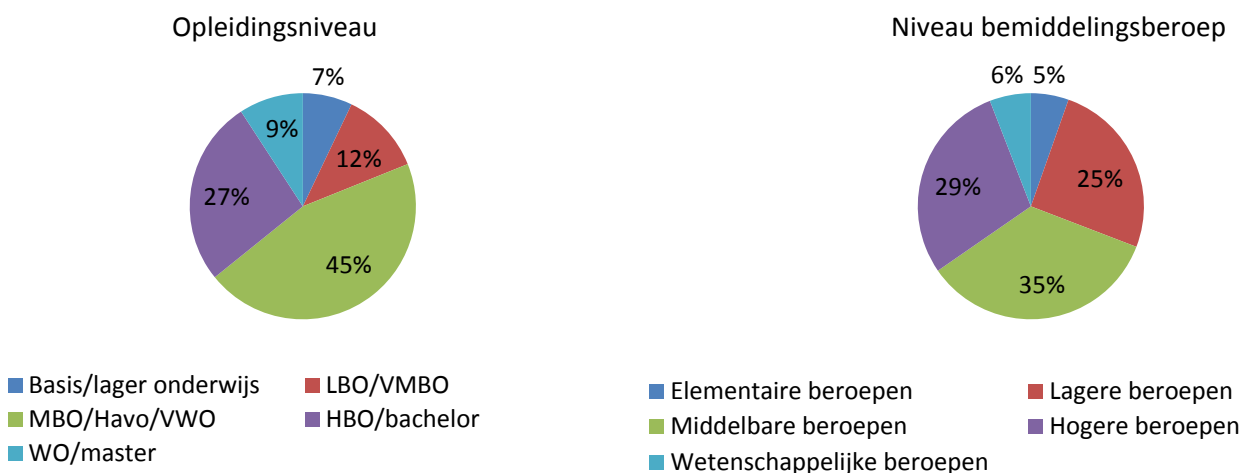
Van de 7421 respondenten op de eerste nameting is een iets groter aandeel man (55.6%). Leeftijd varieert tussen 50 en 64 jaar, met als gemiddelde 57.04 ($SD = 3.98$). De drie verschillende leeftijdscategorieën zijn evenredig vertegenwoordigd (de leeftijdsgroep 60-64 jaar betreft slechts 4 jaar, beide andere groepen 5 jaar). Zie Figuur 4.1.

Figuur 4.1. Frequentieverdeling sekse en leeftijd onder respondenten ($n = 7421$).



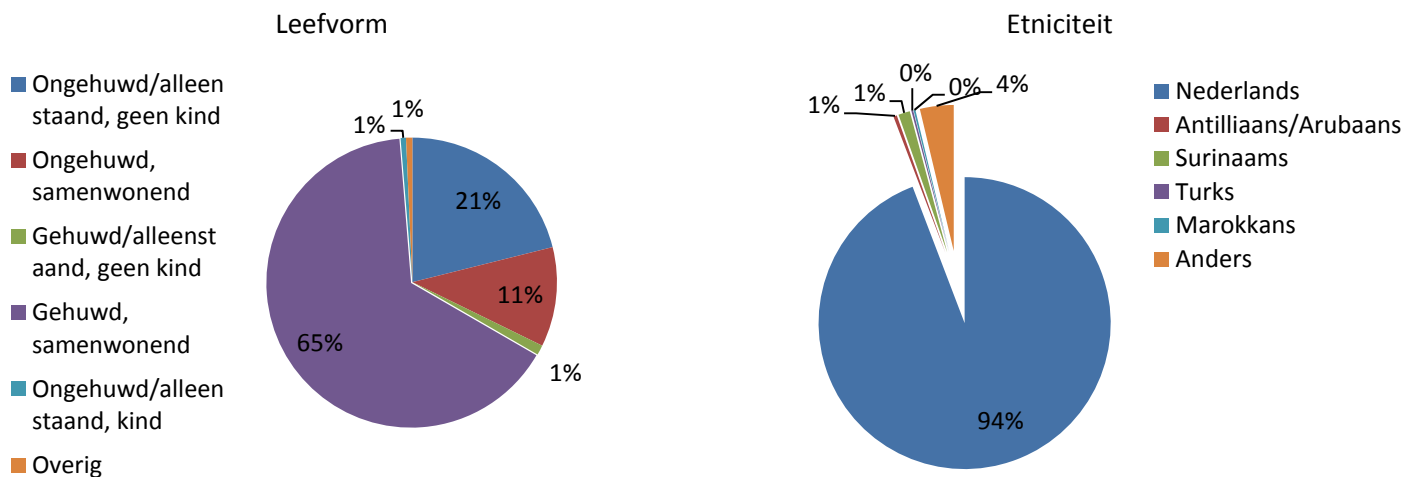
Wat betreft het opleidingsniveau hebben de meeste respondenten een MBO, Havo of VWO (45.2%) of een HBO of bachelor (26.6%) opleiding afgerond. Verder komen middelbare en hogere beroepen het meest voor als bemiddelingsberoep. Zie Figuur 4.2.

Figuur 4.2. Frequentieverdeling opleidings- en beroepsniveau onder respondenten ($n = 7421$).



Het merendeel van de respondenten is gehuwd/samenwonend zonder afhankelijke kinderen (zie Figuur 4.3). Van de respondenten die aangeven niet alleen te wonen (84.0%) heeft 41.2% thuiswonende kinderen ($n = 2532$). Kijkend naar etniciteit geeft 95.8% van de respondenten aan zich te rekenen tot de bevolkingsgroep ‘Nederlands’. Verder geeft 95.9% aan geen problemen te hebben met de Nederlandse taal.

Figuur 4.3. Frequentieverdeling leefvorm en etniciteit onder respondenten ($n = 7421$).



Gemiddeld bedraagt het arbeidspatroon van de respondenten bedraagt 32.8 uur, waarbij 57.7% een arbeidspatroon heeft van 36 uur per week of meer. Het aantal jaren werkervaring dat respondenten rapporteren bedraagt gemiddeld 35 jaar (mediaan). Deze werkervaring is opgedaan bij gemiddeld 5 verschillende werkgevers (mediaan). Gemiddeld hebben respondenten ruim 12 jaar bij hun laatste werkgever gewerkt. Zie Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Beschrijving arbeidsverleden en uitkeringssituatie onder respondenten ($n = 7421$).

	Gemiddelde	Standaardafwijking ^a
Arbeidspatroon (in uren)	32.81	8.88
Werkervaring (in jaren)	35.00 ^b	71.70
Aantal werkgevers	5.00 ^b	12.90
Aantal jaren bij laatste werkgever	12.25	11.22
Werkloosheidsomvang (in uren)	32.40	8.92
Beschikbare uren voor werk (in uren)	33.95	8.06
Duur WW-recht (in dagen)	1069.17	151.81
Toeslag op WW (aandeel met toeslag)	0.04	0.20

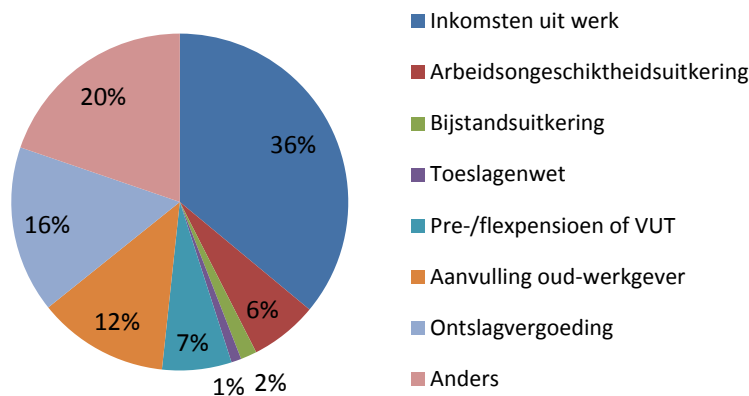
^a De standaardafwijking (SD) geeft de spreiding rondom het gemiddelde (M) aan. Van de respondenten heeft 68% een waarde tussen $M-1SD$ en $M+1SD$ en 95% een waarde tussen $M-2SD$ en $M+2SD$.

^b In plaats van het gemiddelde is hier de mediaan gerapporteerd omdat het gemiddelde wat vertekend is door een klein aantal extreem hoge waarden.

De gemiddelde werkloosheidsomvang bedraagt 32.4 uur en gemiddeld zijn respondenten voor bijna 34 uur beschikbaar voor werk. De gemiddelde duur van het WW-recht onder de respondenten is bijna drie jaar (1069 dagen). Iets meer dan 4% van de respondenten ($n = 316$) ontvangt een toeslag naast op hun WW-uitkering. Zie Tabel 4.6.

Van de respondenten geeft 21.1% aan nog andere inkomsten of uitkeringen te ontvangen naast de WW-uitkering ($n = 1569$). Zoals weergegeven in Figuur 4.4 betreffen deze inkomsten voor het merendeel inkomsten uit werk (41.6%).

Figuur 4.4. Frequentieverdeling overige inkomsten naast WW ($n = 1569$).



4.7 Conclusie

In dit hoofdstuk is de onderzoeksgroep beschreven waarop de analyses zijn uitgevoerd. We hebben een selectie gemaakt van 7421 respondenten waarvoor complete en consistente gegevens beschikbaar zijn op de Voormeting en Nameting 1, en van 4212 respondenten waarvoor complete en consistente gegevens beschikbaar zijn op de Voormeting, Nameting 1 en Nameting 2.

Respondenten blijken enigszins te verschillen van de non-respondenten (bijv. respondenten hebben vaker de training gevolgd, zijn hoger opgeleid, zijn iets vaker gehuwd/samenwonend, hebben een hoger beroepsniveau en enigszins ander beroepstype, hebben iets langer recht op een WW-uitkering en maken iets meer gebruik van de werkmap). Voor deze achtergrondvariabelen zal in de verdere analyses gecontroleerd worden. Wat betreft de uitval gedurende het onderzoek zijn slechts zeer kleine verschillen gevonden op de psychologische variabelen.

Van de 7421 geselecteerde Nameting 1 respondenten heeft 49.2% de training gevolgd. Van de 4212 geselecteerde Nameting 2 respondenten heeft 53.1% de training gevolgd. Omdat we trainingsdeelnemers met niet-deelnemers vergelijken is er sprake van een quasi-experimenteel design. Dit hoofdstuk liet zien dat beide groepen niet of nauwelijks blijken te verschillen op de meeste achtergrondkenmerken, en dus goed vergelijkbaar zijn.

Hoofdstuk 5: Resultaten Trainingseffectiviteit (Nameting 1)

Samenvatting: De effecten van de training ‘Succesvol naar werk’ zijn op vier verschillende niveaus geanalyseerd: het reactieniveau (de reacties van de trainingsdeelnemers op de training), het leerniveau (de kennis, houding en motivatie), het gedragsniveau (intensiteit en kwaliteit van werkzoekgedrag) en het resultaatniveau (aantal interviews, werkhervatting en kwaliteit van gevonden werk). De effectiviteit van de training is onderzocht door verschillen tussen trainingsdeelnemers en niet-deelnemers op Nameting 1 te analyseren, waarbij rekening gehouden is met eventuele verschillen op de voormeting.

Wat betreft het reactieniveau, laten de resultaten zien dat trainingsdeelnemers over het algemeen tevreden zijn met de inhoud van de training en de trainer en de training als nuttig en leerzaam ervaren hebben. Ontevreden trainingsdeelnemers geven vooral aan problemen te hebben met de gemengde samenstelling van de groepen (o.a. wat betreft verschillende opleidingsniveaus), het verplichte karakter van de training en de geringe individuele begeleiding.

De resultaten op het leerniveau laten zien dat de training kleine maar relatief consistente effecten heeft op de sollicitatiekennis en het vertrouwen in werkzoekvaardigheden. Verder ervaren trainingsdeelnemers meer sociale steun, maar gaan ze ook iets meer geloven dat het vinden van werk vooral afhangt van anderen.

Ook op het gedragsniveau heeft de training kleine maar consistente effecten. Zo gaan trainingsdeelnemers iets intensiever zoeken naar werk en maken zij meer gebruik van hun netwerk en sociale media. Verder heeft de training ook kleine effecten op werkzoekkwaliteit, dusdanig dat trainingsdeelnemers zich iets meer bezighouden met het voorbereiden en afstemmen van sollicitaties, het analyseren van hun eigen zoekgedrag en het nadenken over verbeteringen in hun aanpak.

Tot slot, wat betreft het resultaatsniveau heeft de training een klein effect op het vinden van werk. Op de eerste nameting geeft in de trainingsgroep 20.0% aan werk gevonden te hebben, vergeleken met 16.4% in de controlegroep. De training blijkt geen effect te hebben op de kwaliteit van de gevonden baan.

Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten van de analyse van de effectiviteit van de ‘Succesvol naar werk’ training, uitgaande van Nameting 1. Voor deze analyses is de groep met een trainingsindicatie ($n = 3650$; verder de trainingsgroep genoemd) vergeleken met de groep zonder trainingsindicatie ($n = 3771$; verder de groep zonder training genoemd) op alle variabelen zoals gemeten op het reactieniveau, leerniveau, gedragsniveau en resultaatniveau (zie Hoofdstuk 2 en 3). Zie Box 5.1 voor een beschrijving van de analysekeuze en een achtergrond bij de interpretatie van de resultaten. Het hoofdstuk beschrijft de resultaten voor het reactieniveau, leerniveau, gedragsniveau en resultaatniveau in aparte paragrafen en sluit af met een conclusie.

Box 5.1. Verantwoording keuze en interpretatie statistische analyses

Het effect van de training is geanalyseerd door middels variantieanalyse te toetsen of de trainingsgroep en de groep zonder training op de eerste nameting statistisch significant van elkaar verschillen. Vanwege de grote steekproefomvang is hierbij gekozen voor een significantieniveau van 1%. Bij een statistisch significant verschil is de kans kleiner dan 1% dat het gevonden verschil aan het toeval is toe te schrijven.

Omdat de analyses zijn uitgevoerd op de daadwerkelijke trainingsgroep en de groep zonder training (i.p.v. de experimentele trainings- en controlegroep) en deze niet aselekt zijn ingedeeld, zal bij iedere analyse gecontroleerd worden voor eventuele verschillen tussen de trainingsgroep en de groep zonder training in de getoetste variabele op de voormeting. We zullen dus meestal een zogenaamde 'repeated measures' variantieanalyse uitvoeren (m.u.v. de variabelen op reactieniveau en sollicitatiekennis, waarvoor geen voormeting beschikbaar is). In de uiteindelijke 'repeated measures' variantieanalyses zijn verder geen controlevariabelen (zoals leeftijd en geslacht) meegenomen, omdat er geen of enkel zeer kleine verschillen zijn tussen de trainingsgroep en de groep zonder training op deze variabelen (zie Hoofdstuk 4.5). Wel is steeds getoetst of resultaten gelijk blijven ook na controle voor sekse, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau, arbeidspatroon, werkloosheidsomvang, duur WW en uren beschikbaarheid. Dit wordt bij de resultaten steeds besproken.

De verschillen tussen trainingsgroep en de groep zonder training zijn getoetst op statistische significantie. Echter, vanwege de omvang van de groepen, zijn ook praktisch erg kleine verschillen statistisch significant. Om deze reden wordt zoveel mogelijk ook de effectgrootte van het verschil gerapporteerd. Dit betreft een gestandaardiseerde maat om de grootte van het verschil te kunnen interpreteren. In de meeste analyses betreft dit de (partiële) η^2 , welke aangeeft hoeveel variantie een factor (in dit geval of men wel of niet aan de training heeft deelgenomen) verklaart in een afhankelijke variabele (in dit geval een inhoudelijke variabele). Als vuistregel geldt dat een waarde van rond de .02 een klein effect representeert, rond de .13 een medium effect, en rond de .26 een groot effect (Cohen, 1992). Bij kruistabellen betreft dit Cramer's V. Bij 1 vrijheidsgraad geldt dat een waarde van rond de .10 een klein effect representeert, rond de .30 een medium effect, en rond de .50 een groot effect (Cramer, 1946).

5.1 Reactieniveau

Om de reacties van de respondenten op de training te onderzoeken, is op de eerste nameting een aantal vragen gesteld over het ervaren nut van de training, de mate waarin men de training interessant en leerzaam vond, en of men tevreden was over de training en de trainers. De items op reactieniveau zijn geanalyseerd voor 3360 respondenten die in de vragenlijst aangeven de training te hebben gevolgd. Van dit aantal geeft 93.4% aan de training te hebben afgerond. Het aantal bijgewoonde bijeenkomsten varieert tussen 1 en 10, met een gemiddelde van 8 bijeenkomsten. Uit onderstaande frequentietabel (Tabel 5.1) blijkt dat ruim de helft van de deelnemers meer dan 8 bijeenkomsten heeft bijgewoond:

Tabel 5.1. Aantal bijgewoonde trainingsbijeenkomsten (n = 3360).

	%	Cumulatief %
1	2.5	2.5
2	1.6	4.1
3	1.7	5.8
4	2.1	7.9
5	4.0	11.9
6	6.7	18.5
7	9.6	28.2
8	21.3	49.5
9	20.2	69.6
10	30.4	100.0

Het aantal individuele gesprekken dat respondenten tijdens de UWV-training gehad hebben, varieert tussen 0 en 5 (gemiddelde van 1.3, $SD = 1.32$). Zoals blijkt uit Tabel 5.2 geeft een derde aan geen individueel gesprek gehad te hebben en ruim 60% slechts één individueel gesprek gehad te hebben.

Tabel 5.2. Aantal individuele gesprekken ($n = 3360$).

	%	Cumulatief %
0	33.7	33.7
1	29.0	62.7
2	21.3	84.0
3	8.9	92.9
4	3.0	96.0
5	4.0	100.0

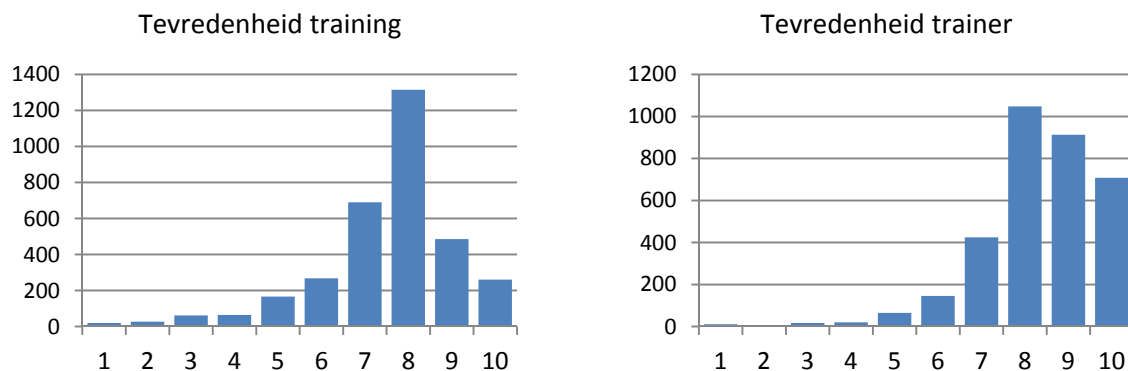
Respondenten is gevraagd welke onderwerpen in de training zijn behandeld (ja/nee). Tabel 5.3 geeft het percentage respondenten weer dat aangaf dat het onderwerp/thema behandeld is. Dus bijvoorbeeld 97% gaf aan dat netwerken behandeld is. Deze cijfers zijn mogelijk een lichte onderschatting van de werkelijkheid aangezien niet alle respondenten alle trainings-bijeenkomsten hebben bijgewoond.

Tabel 5.3. Behandelde onderwerpen tijdens het trainingsprogramma ($n = 3360$).

	% respondenten dat aangeeft dat het thema is behandeld
Netwerken	97%
Eigen competenties in kaart brengen	95%
Sociale media	90%
STARR-methode	92%
Elevator pitch	88%
Communicatiestijlen	73%
Vacature-analyse	73%
CV opstellen	91%
Sollicitatiegesprek voeren	79%
Andere onderwerpen	8%

Over het algemeen geven de respondenten aan tevreden te zijn met de inhoud van de training en de trainer (zie Figuur 5.1). De inhoud van de training scoort gemiddeld 7.53 ($SD = 1.60$) op een schaal van 1 tot 10, waarbij 61.4% van de respondenten een 8 of hoger geeft. De trainer scoort gemiddeld 8.34 ($SD = 1.39$) op de vraag naar tevredenheid, waarbij 79.4% van de respondenten een 8 of hoger geeft.

Figuur 5.1. Tevredenheid met training en trainer op een schaal van 1 tot 10 (n = 3360).



Voor de respondenten die ofwel de training ofwel de trainer met een cijfer lager dan 6 beoordeelden, is gekeken naar de feedback die ze hebben gegeven op de open vraag naar verbeterpunten van de training. Bijlage 5 geeft een overzicht van de verbeter suggesties, geordend op thema. Als belangrijkste thema komt de suggestie naar voren om de trainingsgroepen in te delen rekening houdend met opleidingsniveau, leeftijd, type werkervaring en sollicitatievaardigheden. Verder zijn veel suggesties gegeven over de trainersvaardigheden en de inhoud van de training, en geven diverse respondenten aan meer individuele aandacht en afstemming te verlangen. Tot slot worden verschillende opmerkingen gemaakt over het verplichtende karakter van de training.

Op de vragen in hoeverre de respondenten de training nuttig, leerzaam, leuk en interessant vonden, is het gemiddelde 4.25 ($SD = 0.82$) op een schaal van 1 (mee oneens) tot 5 (mee eens). Zoals blijkt uit Tabel 5.4 vond ongeveer 80% van de respondenten de training nuttig, leerzaam, leuk en interessant.

Tabel 5.4. Instrumentele en affectieve reacties op de training (n = 3360).

Ervaring met de training	(enigszins) mee eens
Nuttig	81.0%
Leerzaam	82.7%
Zinloos	10.1%
Leuk	79.6%
Interessant	80.7%
Vervelend	5.8%

Ten slotte geeft 79.3% van de respondenten aan gemotiveerd te zijn om dat wat ze tijdens de training geleerd hebben, toe te passen bij het zoeken naar werk ($M = 4.22$ op schaal van 1 tot 5, $SD = 1.01$).

Samenvatting resultaten reactieniveau

Op de eerste nameting is gekeken naar de mening van de deelnemers over de training. Uit de resultaten blijkt dat mensen die aan de training hebben deelgenomen over het algemeen tevreden zijn over de inhoud van de training (gemiddeld rapportcijfer van 7.5) en de trainer (gemiddeld rapportcijfer van 8.3).

Verder komt naar voren dat ongeveer 80% van de deelnemers de training nuttig, leerzaam, leuk en interessant vonden en gemotiveerd is om de geleerde kennis en vaardigheden toe te passen bij het zoeken naar werk. Ontevreden trainingsdeelnemers geven vooral aan problemen te hebben met de gemengde samenstelling van de trainingsgroepen (o.a. wat betreft verschil in opleidingsniveau), het verplichte karakter van de training en de geringe individuele begeleiding.

5.2 Leerniveau

Na het volgen van het trainingsprogramma wordt verwacht dat mensen meer inzicht hebben in hun eigen competenties en kwaliteiten, meer kennis hebben over verschillende sollicitatiemethoden (zoals vacatureanalyse, netwerken, internetgebruik en sociale media) en een groter vertrouwen hebben in hun eigen werkzoek- en sollicitatievaardigheden. Voor de analyses op leerniveau is de trainingsgroep vergeleken met de groep zonder training en is bij alle analyses (m.u.v. sollicitatiekennis) gecontroleerd voor de scores op de betreffende variabele in de voormeting (zie uitleg Box 5.1 en 5.2).

Box 5.2. Interpretatie resultaten statistische analyses

Het effect van de training is geanalyseerd door middels variantieanalyse te toetsen of de trainingsgroep en de groep zonder training op de eerste nameting statistisch significant en praktisch relevant van elkaar verschillen (zie Box 5.1). De analyses zijn uitgevoerd op de daadwerkelijke trainingsgroep en de groep zonder training (i.p.v. de experimentele trainings- en controlegroep) en deze zijn niet aselekt ingedeeld. Daarom kunnen er (bijv. door selectie bij de trainingsdeelname) al verschillen zijn tussen beide groepen voorafgaand aan de training (bijv. kansrijke werkzoekenden nemen niet deel aan de training). Met deze eventuele verschillen is rekening gehouden door bij iedere analyse te controleren voor de getoetste variabele zoals gemeten in de voormeting.

Bij de interpretatie van de bevindingen dient dus gekeken te worden naar de toename/afname op de getoetste variabele (bijv. vertrouwen in werkzoekvaardigheden) tussen voormeting en nameting en naar de significantie van de verschillen in de toename/afname tussen de trainingsgroep en de groep zonder training. Wanneer de verandering tussen voor- en nameting in de trainingsgroep significant positiever uitpakt dan in de groep zonder training (bijv. stijging van vertrouwen in werkzoekvaardigheden in de trainingsgroep en geen verandering in de groep zonder training), kan geconcludeerd worden dat de training effectief is geweest voor de getoetste variabele.

Echter, gezien de niet-aselecte toewijzing kunnen de gevonden verschillen mogelijk verklaard worden door andere variabelen waarop de twee groepen verschillen. Daarom is steeds onderzocht of de effecten stand houden ook na controle voor sekse, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau, arbeidspatroon, werkloosheidsomvang, duur WW en uren beschikbaarheid. Alleen wanneer de gevonden effecten ook statistisch significant zijn bij een significantieniveau van 1% na inclusie van de controlevariabelen, zullen we ze het als een trainingseffect interpreteren.

Tabel 5.5 geeft de statistische bevindingen van de analyses op leerniveau weer. In de tabel zijn alleen de significante trainingseffecten weergegeven, dat wil zeggen de variabelen waarop verschillen zijn gevonden tussen de trainingsgroep en de groep zonder training bij een significantieniveau van 1%. Achtereenvolgens wordt het gemeten construct, het meetmoment, het aantal respondenten dat is meegenomen in de analyse (n), de F -waarde, het significantieniveau (p), de effectgrootte (η^2), en de interpretatie van de effectgrootte getoond (zie Box 5.1 en 5.2 voor meer uitleg). In de daaropvolgende tekst worden de resultaten beschreven en grafisch weergegeven.

Tabel 5.5. Overzicht statistisch significante trainingseffecten op het leerniveau.

Construct	Meetmoment	N	F	p	η^2	Interpretatie effect
Sollicitatiekennis	T1	7414	523.82	< .001	.066	Klein-medium
LinkedIn profiel?	T1		47.491 ^a	< .001	.080 ^b	Klein
Vertrouwen in werkzoekvaardigheden	T0 – T1	7417	74.036	< .001	.010	Klein
Zelfexploratie	T0 – T1	7420	37.834	< .001	.005	Zeër klein
Geloof in succes	T0 – T1	5992 ^c	6.827	< .01	.001	Zeër klein
Externe locus	T0 – T1	5992 ^c	25.893	< .001	.004	Zeër klein, en in tegengestelde richting
Zelfwaardering	T0 – T1	1424 ^d	6.664	< .01	.005	Zeër klein
Sociale steun	T0 – T1	5995 ^c	77.835	< .001	.013	Klein
		1424 ^d	11.087	< .001	.008	Zeër klein

^a Dit betreft een χ^2 toets i.p.v. een variantieanalyse gezien het dichotome karakter van de variabele.

^b Dit betreft Cramer's V i.p.v. η^2 gezien het dichotome karakter van de variabele.

^c Deze resultaten betreffen alleen de groep die op Nameting 1 nog werkloos is.

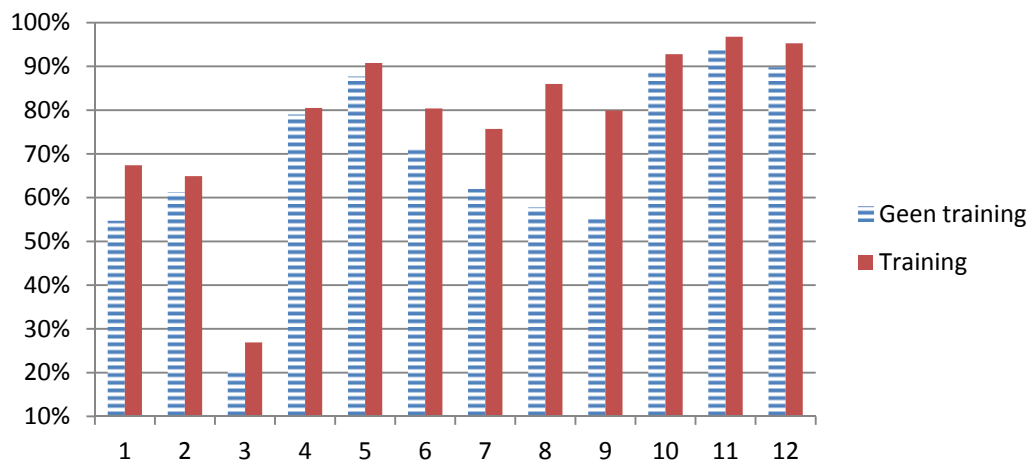
^d Deze resultaten betreffen alleen de groep die op Nameting 1 werk hervat heeft.

Sollicitatiekennis

De sollicitatiekennis van de respondenten is getoetst met 12 kennisvragen die ontwikkeld zijn op basis van de trainingsinhoud (zie Bijlage 2 en 3). Een voorbeelditem is: 'Om jezelf goed te profileren via een online netwerk kan je het beste al jouw werkervaring vermelden in het profiel'. Gemiddeld hebben de respondenten die de training gevolgd hebben 78.1% van de vragen juist beantwoord, tegenover 68.5% in de groep zonder training. Dit verschil blijft significant ook na controle voor sekse, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau, arbeidspatroon, werkloosheidsomvang, duur WW en uren beschikbaarheid.

Wanneer we de kennisvragen apart bekijken, blijkt de trainingsgroep significant hoger te scoren op 11 van de 12 kennisvragen. Alleen op de vraag over vacature analyse (Testitem 4) is geen verschil gevonden tussen de trainingsgroep en de groep zonder training. De verschillen tussen de trainingsgroep en de groep die geen training heeft gevolgd zijn het grootst voor de vragen over de elevator pitch (Testitem 8 en 9). Zie Figuur 5.2.

Figuur 5.2. Percentage goed op de sollicitatiekennis testitems voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



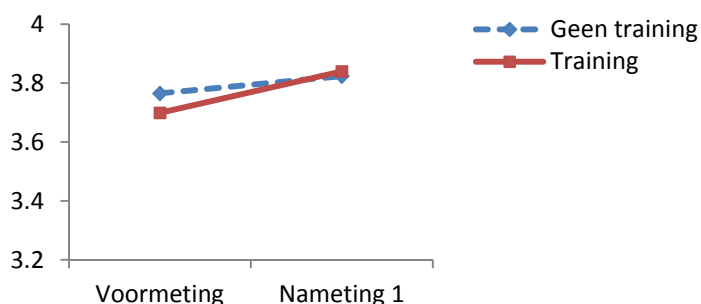
Noot. $N_{\text{training}} = 3645$. $N_{\text{geen training}} = 3769$. Zie voor de inhoud van de testitems Bijlage 3.

Verder is gevraagd of de respondenten een LinkedIn profiel hebben. In de trainingsgroep geeft na het volgen van de training 65.7% aan een LinkedIn profiel te hebben, vergeleken met 58.0% in de groep zonder training. Dit verschil is statistisch significant en blijft significant ook na controle voor sekse, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau, arbeidspatroon, werkloosheidsomvang, duur WW en uren beschikbaarheid.

Vertrouwen in werkzoekvaardigheden

De mate waarin respondenten vertrouwen hebben in hun werkzoekvaardigheden is voor en na de training gemeten op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens). De variantieanalyse ($n = 7417$) laat zien dat bij de respondenten in de trainingsgroep het vertrouwen in hun werkzoekvaardigheden iets sterker is gestegen tussen de voor- en nameting dan bij de respondenten die geen training hebben gevolgd (zie Figuur 5.2). Het betreft een klein effect, dat stand houdt ook met de controlevariabelen. Het effect is vooral te verklaren doordat de trainingsgroep op de voormeting iets lager scoort op vertrouwen in werkzoekvaardigheden dan de groep zonder training. Mensen met een lager vertrouwen in werkzoekvaardigheden nemen dus iets vaker deel aan de training, en de training zorgt voor een kleine verhoging van dit vertrouwen.

Figuur 5.2. Vertrouwen in werkzoekvaardigheden (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training.

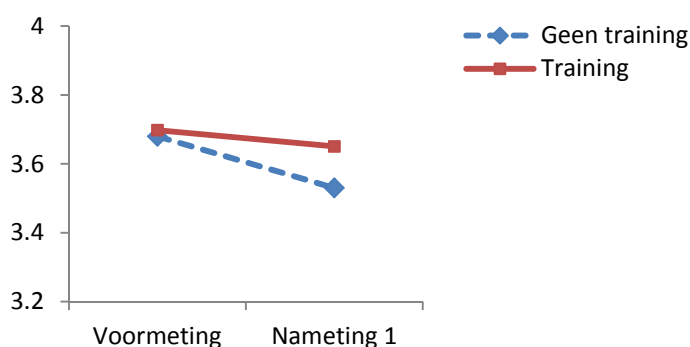


Zelf- en omgevingsexploratie

Exploratie betreft het nadenken over de eigen kwaliteiten en carrièremogelijkheden op de arbeidsmarkt, om te leren wat voor werk men wil doen. In de vragenlijst wordt onderscheid gemaakt tussen zelfexploratie en omgevingsexploratie (gemeten op een 5-puntsschaal: 1 = nooit, 5 = heel vaak).

De analyse laat zien dat de respondenten in de trainingsgroep niet zozeer meer aan zelfexploratie doen na de training dan voor de training, maar wel een iets minder grote daling in zelfexploratie laten zien vergeleken met de respondenten die geen training hebben gevolgd (zie Figuur 5.3). Dit betreft een zeer klein effect, dat ook stand houdt met de controlevariabelen.

Figuur 5.3. Zelfexploratie (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Voor omgevingsexploratie zijn er geen betekenisvolle verschillen gevonden tussen beide groepen.

Werkzoekattitudes, -motivatie en -intenties

Werkzoekattitude is de positieve of negatieve houding die mensen hebben ten opzichte van het zoeken naar werk. Werkzoekmotivatie geeft aan in hoeverre mensen gemotiveerd zijn om naar werk te zoeken. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in autonome werkzoekmotivatie (d.w.z. motivatie vanuit de persoon zelf) en gecontroleerde motivatie (d.w.z. motivatie opgelegd door anderen). Werkzoekintenties duiden op de plannen die mensen hebben op het gebied van het zoeken naar werk. Na de training kan verwacht worden dat mensen het zoeken naar werk als minder vervelend en mogelijk ook nuttiger ervaren, meer gemotiveerd zijn om naar werk te zoeken en meer werkzoekintenties hebben. Omdat deze variabelen alleen betekenis hebben voor mensen die nog werkloos zijn, zijn in de analyses alleen de respondenten meegenomen die bij Nameting 1 nog werkloos zijn.

Variantieanalyses voor alleen de respondenten die op de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5993$) laten geen betekenisvolle verschillen zien voor werkzoekattitude, autonome en gecontroleerde werkzoekmotivatie. Voor de algemene werkzoekmotivatie en werkzoekintenties zien we een kleine afname tussen de voor- en eerste nameting. Dit betekent dat mensen die werkloos blijven minder gemotiveerd raken om werk te zoeken en minder plannen gaan maken om naar werk te zoeken. Voor geen van deze variabelen zijn echter betekenisvolle verschillen gevonden tussen de trainingsgroep en de groep zonder training. Respondenten die 5 maanden na de voormeting nog steeds werkloos zijn, blijken dus hun motivatie om naar

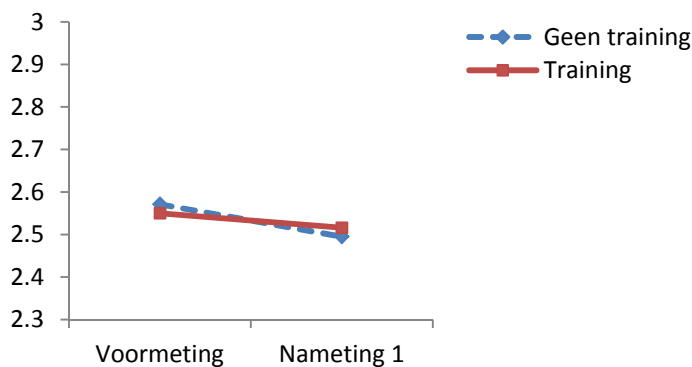
werk te zoeken iets te verliezen (mogelijk door de herhaalde afwijzingen), en de training blijkt niet in staat dit verlies te bufferen.

Werkvalentie beschrijft hoe belangrijk mensen het hebben van werk vinden en hoe centraal het hebben van werk in hun leven is. Pensioenattitude geeft aan in hoeverre mensen positief uitkijken naar hun pensioen. Uit de resultaten blijkt dat er op deze variabelen geen betekenisvolle verschillen zijn tussen de trainingsgroep en de groep zonder training.

Geloof in werkzoeksucces

Het geloof in de eigen mogelijkheid om werk te vinden als men daar moeite voor doet is gemeten op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens). De analyse voor alleen de respondenten die op de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5992$) laat zien dat het geloof in werkzoeksucces in de gehele groep iets afneemt over de tijd⁵⁵ (zie Figuur 5.4). Deze afname is echter iets minder sterk voor de trainingsgroep dan de groep zonder training. Dit effect houdt stand ook met de controlevariabelen.

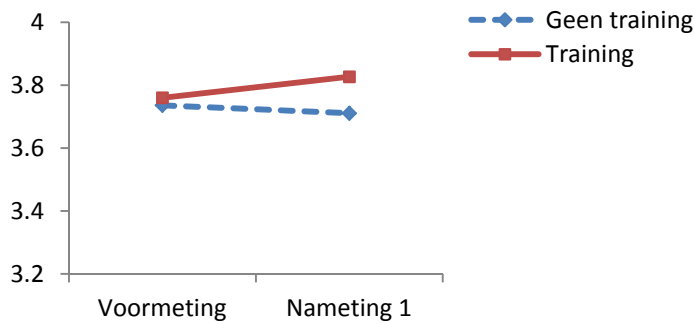
Figuur 5.4. Geloof in werkzoeksucces (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Externe locus duidt op een externe attributie van werkzoeksucces, oftewel in hoeverre mensen denken dat het vinden van werk bepaald wordt door externe factoren zoals geluk of de invloed van anderen. De antwoordschaal omvat vijf punten (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens). Variantieanalyse voor alleen de respondenten die op de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5992$) laat zien dat de externe locus van werkzoeksucces in de trainingsgroep iets toeneemt, terwijl deze in de groep zonder training min of meer constant blijft. Dit effect is statistisch significant, doch zeer klein in omvang. Het effect houdt stand ook met de controlevariabelen. Zoals blijkt uit Figuur 5.5 is deze uitkomst in tegenstelling tot de verwachting dat door de training mensen meer het idee krijgen dat ze zelf een bepaalde mate van controle hebben over het vinden van werk (bijv. door intensief en op de juiste manier te zoeken).

⁵⁵ $M_{\text{voormeting}} = 2.56$ versus $M_{\text{nameting1}} = 2.51$, $F = 47.822$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .008$ (zeer klein effect)

Figuur 5.5. Externe locus van werkzoeksucces (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



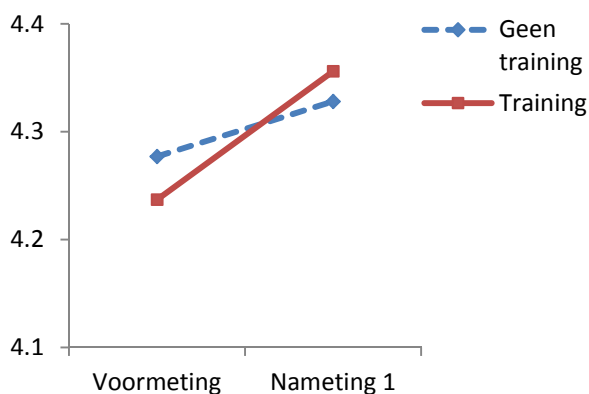
Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat mensen in de trainingsgroep hoger scoren op externe locus vanwege de nadruk in de training op het feit dat de meeste mensen werk vinden via hun netwerk (dus via anderen). Bij analyse van de drie items (d.w.z. geluk, juiste plek en invloed van anderen) blijkt dat trainingsdeelnemers vergeleken met niet-deelnemers meer zijn gaan geloven dat je voor het krijgen van een baan op het juiste moment op de juiste plek moet zijn en dat je een baan vindt door de invloed van anderen. Ze schrijven het vinden van een baan niet meer toe aan geluk.

Zelfwaardering en negatieve ervaring van werkloosheid

Zelfwaardering betreft de mate waarin mensen een positief zelfbeeld hebben. Antwoorden op de items voor zelfwaardering konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens). Aangezien zelfwaardering beïnvloed kan worden door het gegeven of mensen werkloos zijn of werkend, zijn de analyses apart uitgevoerd voor de respondenten die op de eerste nameting werkloos respectievelijk werkzaam zijn.

Uit de analyse komt naar voren dat bij respondenten die bij de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5993$) de zelfwaardering afneemt over de tijd⁵⁶. Deze afname doet zich iets meer voor in de groep zonder training dan in de trainingsgroep. Dit trainingseffect is zowel zonder als met controlevariabelen significant bij 5% maar niet bij het gestelde niveau van 1%.

Figuur 5.6. Zelfwaardering (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training, voor respondenten die werkend ($n = 1424$) zijn bij de eerste nameting.



⁵⁶ $M_{\text{voormeting}} = 4.20$ versus $M_{\text{nameting1}} = 4.18$, $F = 12.656$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .002$ (zeer klein effect)

Variantieanalyse met de respondenten die bij de eerste nameting werk gevonden hebben ($n = 1424$) laat zien dat de zelfwaardering toeneemt over de tijd⁵⁷. Deze toename is iets sterker in de trainingsgroep dan in de groep zonder training. Zie Figuur 5.6. Dit effect houdt stand ook met de controlevariabelen.

Verder is gemeten in hoeverre mensen hun werkloosheid als negatief ervaren (d.w.z. zich schamen, zich minder waard voelen; 5-puntsschaal). Deze negatieve ervaring van werkloosheid neemt toe over de tijd⁵⁸, maar hierin zien we geen verschillen tussen de trainingsgroep en de groep zonder training.

Energie/vitaliteit

Bij energie/vitaliteit konden respondenten op een 5-puntsschaal (1 = nooit, 5 = vaak) aangeven hoe vaak zij zich in de afgelopen maanden energiek en vitaal voelden. Aangezien energie/vitaliteit beïnvloed kan worden door het gegeven of mensen werkloos zijn of werkend, zijn de analyses apart uitgevoerd voor de respondenten die op de eerste nameting werkloos respectievelijk werkzaam zijn.

De analyses laten geen verschillen zien tussen werkloze respondenten in de trainingsgroep en de groep zonder training. Voor de werkhervatters blijkt uit de analyses dat respondenten in de trainingsgroep stabiel zijn in de ervaren mate van energie en vitaliteit terwijl respondenten die geen training hebben gevolgd een zeer kleine afname laten zien. Dit trainingseffect is zowel zonder als met controlevariabelen significant bij 5% maar niet bij het gestelde niveau van 1%.

Sociale steun

Sociale steun betreft de mate waarin mensen verschillende vormen van steun ervaren bij het zoeken naar werk en het gevoel hebben er minder alleen voor te staan. Op een 5-puntsschaal (1 = nooit, 5 = vaak) konden respondenten aangeven hoe vaak zij in de afgelopen maanden sociale steun hadden ervaren. Aangezien sociale steun beïnvloed kan worden door het gegeven of mensen werkloos zijn of werkend, zijn de analyses apart uitgevoerd voor de respondenten die op de eerste nameting werkloos respectievelijk werkzaam zijn.

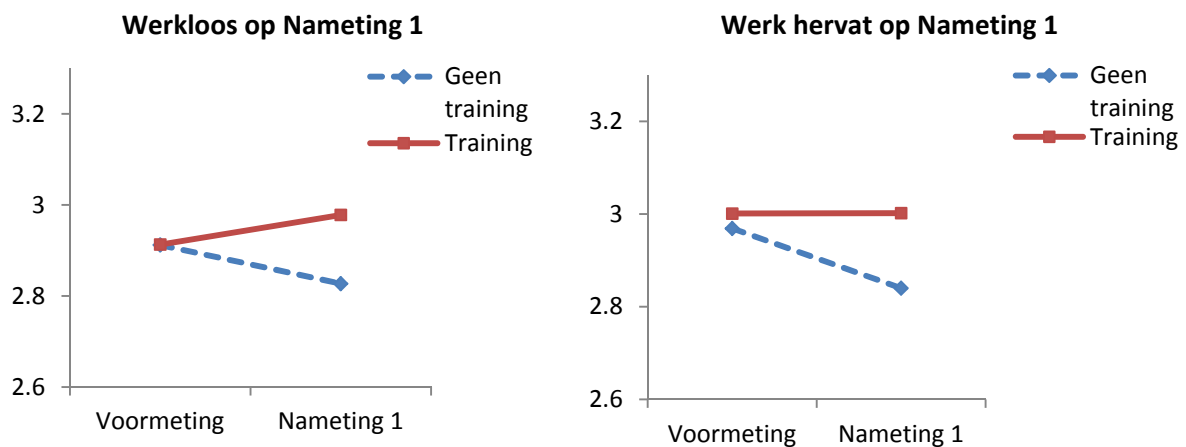
Analyse met de respondenten die bij de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5995$) laat zien dat de ervaren sociale steun toeneemt over de tijd in de trainingsgroep en afneemt in de groep zonder training (klein effect). Zie het linker paneel in Figuur 5.7. Dit effect houdt stand ook met de controlevariabelen.

Uit de analyse met de respondenten die bij de eerste nameting werk gevonden hebben ($n = 1424$) komt naar voren dat de ervaren sociale steun stabiel blijft over de tijd in de trainingsgroep, maar afneemt in de groep die geen training heeft gevolgd (zeer klein effect). Zie het rechter paneel in Figuur 5.7. Dit effect houdt stand ook met de controlevariabelen.

⁵⁷ $M_{\text{voormeting}} = 4.26$ versus $M_{\text{nameting1}} = 4.34$, $F = 42.702$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .029$ (klein effect)

⁵⁸ $M_{\text{voormeting}} = 2.26$ versus $M_{\text{nameting1}} = 2.48$, $F = 425.586$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .066$ (klein tot medium effect)

Figuur 5.7. Ervaren sociale steun (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training, uitgesplitst naar respondenten die werkloos (n = 5993) versus werkend (n = 1424) zijn bij de eerste nameting.



Samenvatting resultaten leerniveau

Voor het leerniveau is er gekeken naar de verandering op verschillende leeruitkomsten voor en na de training. Uit de resultaten komt naar voren dat de trainingsgroep in vergelijking met de groep die geen training heeft gevolgd:

- Een betere kennis heeft van verschillende sollicitatiemethoden en vaker een LinkedIn profiel heeft.
- Iets meer vertrouwen heeft gekregen in de eigen vaardigheden om werk te zoeken.
- Iets meer aan zelfexploratie blijft doen over de tijd.
- Een iets minder sterke afname laat zien wat betreft het geloof in de eigen mogelijkheden om werk te vinden.
- Tegen de verwachting in een iets grotere externe attributie heeft gekregen wat betreft het vinden van werk.
- Een iets sterkere stijging in zelfwaardering laat zien bij werkhervatting.
- Iets meer sociale steun ervaart.

Voor de werkzoekmotivatie en werkzoekintenties zien we dat 50plussers die werkloos gebleven zijn bij de eerste nameting wat aan motivatie om werk te zoeken hebben verloren en wat minder plannen maken om werk te zoeken. Verder zijn zij hun werkloosheidssituatie als negatiever gaan beschouwen. De training blijkt niet in staat dit verlies te bufferen.

5.3 Gedragsniveau

Na het volgen van het trainingsprogramma wordt verwacht dat mensen meer en kwalitatief beter werkzoekgedrag vertonen. Voor de analyses op gedragsniveau is de trainingsgroep vergeleken met de groep zonder training en is alleen gebruik gemaakt van de respondenten die op de eerste nameting nog werkloos waren. In de variantieanalyses wordt steeds gecontroleerd voor eventuele verschillen op de betreffende variabele in de voormeting (zie uitleg Box 5.1 en 5.2).

Tabel 5.6 geeft de statistische bevindingen van de analyses op gedragsniveau weer. In de tabel zijn alleen de significante trainingseffecten weergegeven, dat wil zeggen de variabelen

waarop verschillen zijn gevonden tussen de trainingsgroep en de groep zonder training bij een significantieniveau van 1%. Achtereenvolgens wordt het gemeten construct, het meetmoment, het aantal respondenten dat is meegenomen in de analyse (n), de F -waarde, het significantieniveau (p), de effectgrootte (η^2), en de interpretatie van de effectgrootte getoond (zie ook Box 5.1 en 5.2). In de daaropvolgende tekst worden de resultaten beschreven en grafisch weergegeven.

Tabel 5.6. Overzicht statistisch significante trainingseffecten op het gedragsniveau.

Construct	Meetmoment	n^a	F	p	η^2	Interpretatie effect
Werkzoekintensiteit	T0 – T1	5994	65.237	< .001	.011	Klein
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (vaardigheidsontwikkeling)	T0 – T1	5728	400.954	< .001	.065	Klein-medium
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (eigen initiatieven)	T0 – T1	5728	12.189	< .001	.002	Zeer klein
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (aantal sollicitaties op vacatures)	T0 – T1	5728	60.226	< .001	.010	Klein, in tegengestelde richting
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (aantal netwerkgesprekken)	T0 – T1	5728	76.037	< .001	.013	Klein
Werkzoekdiversiteit (persoonlijke en zakelijke contacten)	T0 – T1	5894	28.300	< .001	.005	Zeer klein
Werkzoekkwaliteit (voorbereiding en afstemming sollicitaties)	T0 – T1	5994	43.429	< .001	.007	Zeer klein
Werkzoekkwaliteit (monitoring, leren en reflectie)	T0 – T1	5994	40.785	< .001	.007	Zeer klein

^a Alle analyses zijn gedaan voor de respondenten die bij Nameting 1 nog werkloos waren.

Intensiteit van werkzoekgedrag

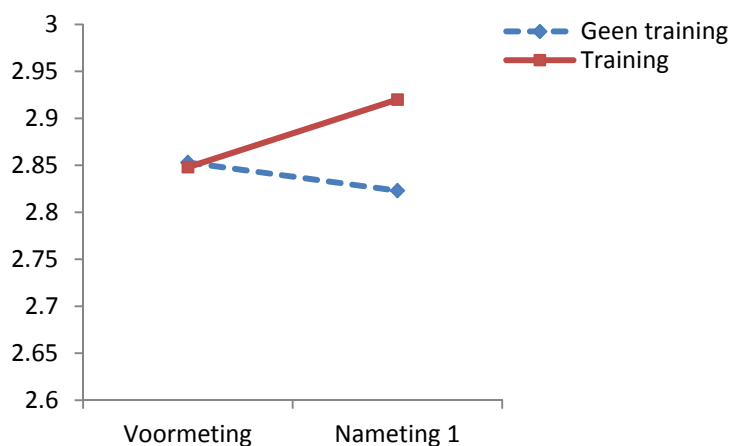
De intensiteit van het werkzoekgedrag betreft de tijd en moeite die besteed wordt aan activiteiten zoals het zoeken naar vacatures, het benaderen van het netwerk en het gebruiken van sociale media. Voor het huidige onderzoek hebben we drie indicatoren voor de werkzoekintensiteit ter beschikking.

Ten eerste is de werkzoektijd gemeten, dat wil zeggen het aantal uren dat respondenten gemiddeld per week besteed hebben aan het zoeken naar werk. Variantieanalyse met de respondenten die bij de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5992$) laat zien dat de werkzoektijd bij de trainingsgroep iets toeneemt en bij de groep zonder training iets afneemt tussen de voormeting en eerste nameting⁵⁹. Dit effect is significant bij 5% en niet bij 1%. Het effect is niet meer significant na analyse met de controlevariabelen.

⁵⁹ $F = 5.247$, $p < .05$, partiële $\eta^2 = .001$ (zeer klein effect)

Ten tweede is gemeten hoeveel tijd respondenten besteed hebben aan het uitvoeren van elf verschillende sollicitatieactiviteiten (op een 5-puntsschaal lopend van 1 = helemaal geen tijd tot 5 = heel veel tijd). Analyse met de respondenten die bij de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5994$) laat zien dat de tijd die respondenten steken in verschillende sollicitatieactiviteiten voor de trainingsgroep iets toeneemt en voor de groep die geen training heeft gevolgd iets afneemt over de tijd (zie Figuur 5.8). Dit effect is klein van omvang, en houdt stand ook met de controlevariabelen.

Figuur 5.8. Werkzoekintensiteit (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training, voor respondenten die nog werkloos zijn bij de eerste nameting ($n = 5994$).



Respondenten in de trainingsgroep besteden vergeleken met respondenten in de groep zonder training vooral wat meer tijd aan het opstellen/aanpassen van hun CV en sollicitatiebrief, het inwinnen van informatie over mogelijke banen bij familie/vrienden/bekenden, het gebruik van sociale media en het voorbereiden van sollicitatiegesprekken.

Ten derde is nagegaan hoe het aantal werkzoekactiviteiten zoals geregistreerd in de UWV werkmap zich over tijd heeft ontwikkeld bij de respondenten. De analyse met de respondenten die bij de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5728$) laat zien dat het aantal geregistreerde sollicitatieactiviteiten gemiddeld per week is afgenomen in de periode van 140-230 dagen WW (de periode tijdens de training) ten opzichte van de eerste 140 dagen WW (de periode voor de training)⁶⁰. Deze afname is iets sterker in de groep zonder training dan in de trainingsgroep (zeer klein effect). Deze effecten houden stand ook na inclusie van de controlevariabelen.

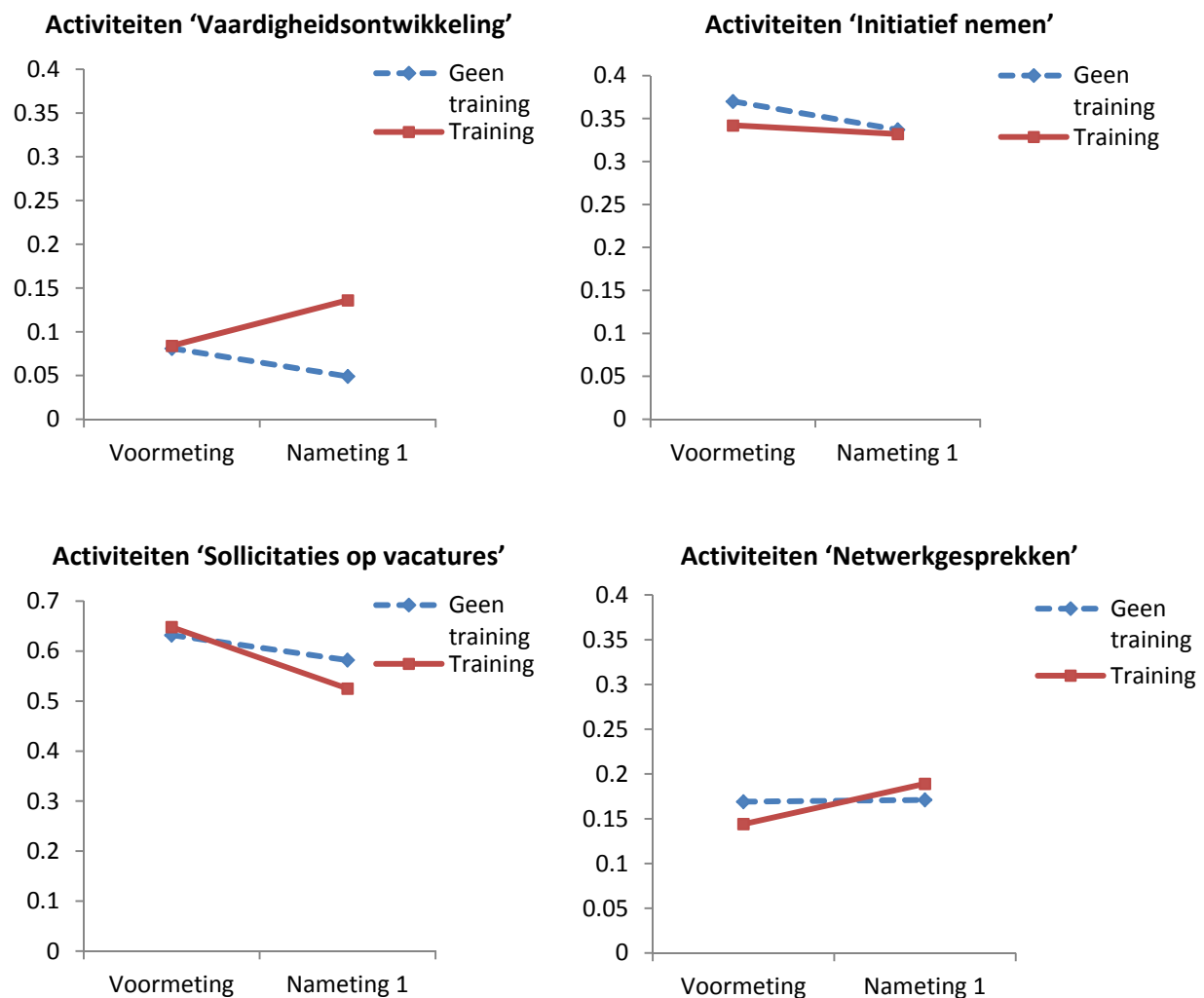
Wanneer we het gemiddelde aantal geregistreerde sollicitatieactiviteiten uitsplitsen, zien we significante effecten voor het gemiddelde aantal activiteiten vaardigheidsontwikkeling per week (d.w.z. workshop over werk zoeken, assessment/test afname, CV op vacature website plaatsen). Dat wil zeggen, dit neemt in de trainingsgroep toe en in de groep zonder training licht af (klein-medium effect). Wat betreft het gemiddeld aantal eigen initiatieven per week (d.w.z. netwerkgesprek voeren, bellen met werkgever, langsgaan bij werkgever, open sollicitatie) zien we een sterkere daling bij de groep die geen training heeft gevolgd dan bij de trai-

⁶⁰ $F = 427.034$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .069$ (klein-medium effect)

ningsgroep (zeer klein effect). Zie de bovenste twee panelen van Figuur 5.9. Deze effecten houden stand ook na inclusie van de controlevariabelen.

Voor gemiddeld aantal inschrijvingen per week bij bureaus (d.w.z. detacheringsbureaus, uitzendbureaus, arbeids-/invalpools) vinden we geen betekenisvolle effecten. Wat betreft gemiddeld aantal sollicitaties op vacatures per week zien we een significant sterkere daling in de trainingsgroep dan in de groep zonder training (zeer klein effect). Voor het gemiddeld aantal netwerkgesprekken per week zien we dat de groep zonder training stabiel blijft en de trainingsgroep stijgt (klein effect). Zie de onderste twee panelen in Figuur 5.9. Deze effecten houden stand na inclusie van de controlevariabelen.

Figuur 5.9. Gemiddeld aantal werkzoekactiviteiten per week zoals geregistreerd in de UWV werkmap in de periode voor de training (tot 140 dagen WW) en tijdens de trainingsperiode (140-230 dagen WW) voor de trainingsgroep en de groep zonder training, voor respondenten die nog werkloos zijn bij de eerste nameting (n = 5728).



In de trainingsgroep solliciteert men na de training dus iets minder vaak op de standaard manier door te reageren op een vacature en doet men iets meer aan vaardigheidsontwikkeling, neemt men iets vaker het initiatief en gebruikt men iets vaker het eigen netwerk dan in de

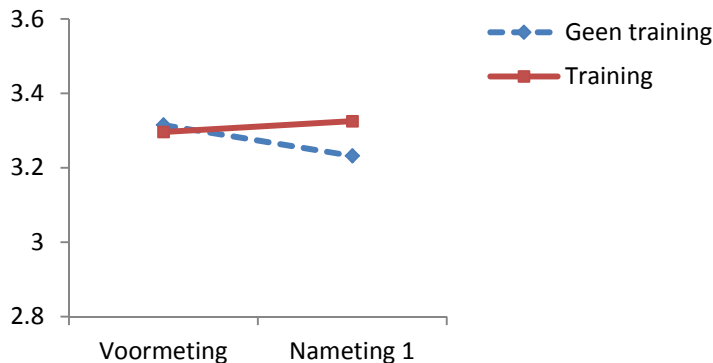
groep zonder training. Kortom, na de training solliciteert men in de trainingsgroep op een meer gevarieerde manier dan in de groep zonder training.

Kwaliteit van het werkzoekproces

Werkzoekkwaliteit gaat om de diversiteit in de gebruikte werkzoekkanalen (d.w.z. het aantal verschillende werkzoekkanalen) en de mate waarin het werkzoekproces vormgegeven wordt volgens een ‘plan-do-act-check’ cyclus (d.w.z. gekenmerkt wordt door het opstellen van duidelijke doelen, planmatig zoeken, goede voorbereiding, monitoren van voortgang, reflecteren en leren).

Voor het aantal verschillende gebruikte werkzoekkanalen zoals gerapporteerd in de vragenlijsten zijn geen verschillen tussen de trainingsgroep en de groep zonder training gevonden voor het aantal verschillende vacaturesites, het aantal verschillende uitzendbureaus, wervingsbureaus of andere bureaus en het aantal verschillende kranten, tijdschriften, of vakbladen dat respondenten geraadpleegd hebben. Wat betreft het aantal verschillende persoonlijke of zakelijke contacten dat mensen raadpleegden, laat een variantieanalyse met de respondenten die na de training nog werkloos zijn ($n = 5894$) in de trainingsgroep een kleine toename zien terwijl de groep zonder training een afname vertoont (zeer klein effect; zie Figuur 5.10). Dit effect houdt stand ook met de controlevariabelen.

Figuur 5.10. Hoeveelheid benaderde persoonlijke/zakelijke contacten (op een schaal van 0-10) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training, voor respondenten die nog werkloos zijn bij de eerste nameting ($n = 5894$).

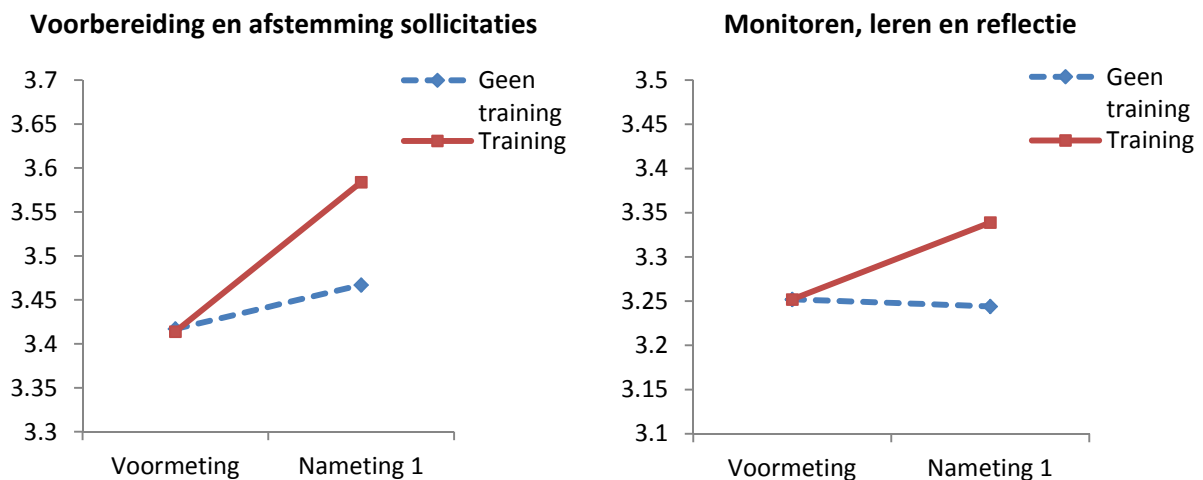


Op basis van factoranalyse zijn er voor de kwaliteit van het werkzoekproces vier factoren te onderscheiden (zie Hoofdstuk 3.3): doelgerichtheid en planmatigheid, voorbereiding en afstemming sollicitaties, zelfcontrole en volharding, en monitoring, leren en reflectie. Wat betreft de factoren ‘Doelgerichtheid en planmatigheid’ in het aanpakken van het werkzoekproces en ‘Zelfcontrole en volharding’ tijdens het zoekproces zijn geen betekenisvolle verschillen gevonden tussen de trainingsgroep en de groep zonder training.

Voor de factor ‘Voorbereiding en afstemming sollicitaties’ blijkt uit een analyse met de respondenten die bij de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5995$) dat de trainingsgroep een sterkere toename laat zien dan de groep die geen training heeft gevolgd (zie linker paneel in Figuur 5.11). Dit effect is in omvang zeer klein, en houdt stand ook met de controlevariabelen. Respondenten in de trainingsgroep richtten zich vergeleken met respondenten die geen training hebben gevolgd dus iets meer op het voorbereiden en afstemmen van hun sollicitaties

op de vacature/organisatie, door bijvoorbeeld de website van de organisatie te bestuderen of in hun netwerk te informeren.

Figuur 5.11. Kwaliteit van het zoekproces (op een schaal van 1 tot 5) op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training, voor respondenten die nog werkloos zijn bij de eerste nameting (n = 5995 vs. 5994).



Voor de factor ‘Monitoren, leren en reflectie’ in het werkzoekproces blijkt uit een analyse met de respondenten die bij de eerste nameting nog werkloos zijn ($n = 5994$) dat de trainingsgroep een toename laat zien en de groep zonder training niet (zie rechter paneel in Figuur 5.11; antwoorden konden gegeven worden op een schaal van 1 tot 5). Dit effect is zeer klein in omvang, en houdt stand ook met de controlevariabelen. Dit betekent dat mensen in de trainingsgroep vergeleken met de groep die geen training heeft gevolgd zich over tijd iets meer zijn gaan bezighouden met het analyseren van hun eigen zoekgedrag, het leren van fouten en het nadenken over verbeteringen van zoekgedrag.

Samenvatting resultaten gedragsniveau

Voor het gedragsniveau zijn de trainingsdeelnemers die op de eerste nameting nog werkloos zijn vergeleken met de niet-deelnemers die op de eerste nameting nog werkloos zijn. Hierbij is gekeken naar de verandering in werkzoekintensiteit en werkzoekkwaliteit tussen de voormeting en eerste nameting (na de training).

De resultaten laten zien dat respondenten die de training hebben gevolgd in vergelijking met respondenten die geen training hebben gevolgd:

- Wat meer tijd besteden aan de verschillende sollicitatieactiviteiten (m.n. het opstellen en/of aanpassen van hun CV en sollicitatiebrief, het inwinnen van informatie over mogelijke banen bij familie/vrienden/bekenden, het gebruik van sociale media en het voorbereiden van sollicitatiegesprekken).
- Zich vaker bezighouden met het ontwikkelen van vaardigheden (o.a. natuurlijk door het volgen van de training).
- Een iets minder grote afname laten zien over de tijd in het aantal eigen initiatieven per week (bijv. bellen met werkgever, open sollicitatie).
- Zich wat minder bezighouden met het solliciteren op vacatures.

- Wat meer netwerkgesprekken en meer verschillende persoonlijke en zakelijke contacten raadplegen tijdens het zoeken naar werk.

Respondenten die de training hebben gevolgd lijken dus wat minder standaard manieren te gebruiken om te solliciteren (bijv. solliciteren op vacatures) en wat meer gebruik te maken van netwerkgerichte methoden en sociale media vergeleken met respondenten die geen training hebben gevolgd.

Verder blijkt uit de resultaten dat respondenten die de training hebben gevolgd een iets hogere werkzoekkwaliteit laten zien dan degenen die geen training hebben gevolgd. Zo houden de trainingsdeelnemers zich wat meer bezig met het voorbereiden en afstemmen van sollicitaties op de vacature en organisatie en met het analyseren van hun eigen zoekgedrag en het nadenken over verbeteringen in hun aanpak.

5.4 Resultaatniveau

Na het volgen van het trainingsprogramma wordt verwacht dat mensen meer succes hebben met hun werkzoekgedrag, wat zich zou vertalen in het hebben van meer sollicitatiegesprekken, een grotere kans op werkhervatting en een kwalitatief betere baan.

Voor de analyses op resultaatniveau is (m.u.v. aantal sollicitatiegesprekken) de experimentele trainingsgroep vergeleken met de controlegroep, omdat voor variabelen zoals werkhervatting en baankwaliteit niet gecontroleerd kan worden voor eventuele verschillen voorafgaand aan de training. Tabel 5.7 geeft de statistische bevindingen van de analyses op het resultaatniveau weer. In de tabel zijn alleen de significante trainingseffecten weergegeven, dat wil zeggen de variabelen waarop verschillen zijn gevonden tussen de trainingsgroep en de controlegroep bij een significantieniveau van 1%. Achtereenvolgens wordt het gemeten construct, het meetmoment, het aantal respondenten dat is meegenomen in de analyse (n), de F -waarde, het significantieniveau (p), de effectgrootte (η^2), en de interpretatie van de effectgrootte getoond (zie ook Box 5.1 en 5.2). In de daaropvolgende tekst worden de resultaten beschreven en grafisch weergegeven.

Tabel 5.7. Overzicht statistische significante trainingseffecten op het resultaatniveau.

Construct	Meetmoment	N	F	p	η^2	Interpretatie effect
Aantal sollicitatiegesprekken ^a	T0 – T1	7418	11.107	< .001	.001	Zeër klein
	T0 – T1	1424 ^c	27.109	< .001	.019	Klein
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (aantal sollicitatiegesprekken) ^a	T0 – T1	5728 ^d	9.985	< .01	.002	Zeër klein
Werkhervatting ^b	T1	7420	10.950 ^e	< .001	.038 ^f	Klein

^a Hier is zijn de trainingsdeelnemers vergeleken met de niet-deelnemers, gecontroleerd voor de betreffende variabele voorafgaand aan de training.

^b Hier is experimentele trainingsgroep vergeleken met de controlegroep.

^c Dit betreft de groep respondenten die bij Nameting 1 aangaven werk hervat te hebben.

^d Dit betreft de groep respondenten die bij Nameting 1 aangaven nog werkloos te zijn.

^e Dit betreft een χ^2 toets i.p.v. een variantieanalyse gezien het dichotome karakter van de variabele.

^f Dit betreft Cramer's V i.p.v. η^2 gezien het dichotome karakter van de variabele.

Aantal sollicitatiegesprekken

Een eerste maat voor het succes van werkzoekinspanningen is het aantal uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek dat mensen weten te bemachtigen. Zowel in de voormeting als in Nameting 1 is aan de respondenten gevraagd hoeveel sollicitatiegesprekken zij de afgelopen drie maanden hebben gehad. Tabel 5.8 geeft een overzicht van het aantal gesprekken dat respondenten rapporteren. Op de voormeting geeft meer dan de helft van de respondenten (56.8%) aan geen sollicitatiegesprekken te hebben gehad in de afgelopen drie maanden. Op de eerste nameting is dit iets minder dan de helft (47.8%).

Tabel 5.8. Aantal sollicitatiegesprekken in de afgelopen drie maanden (n = 7421).

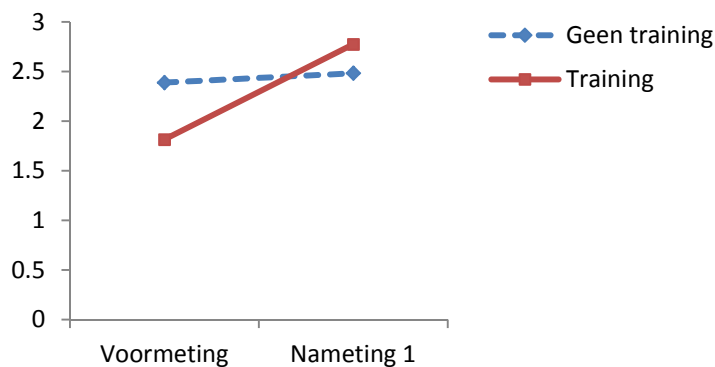
	% respondenten	
	Voormeting	Nameting 1
0	56.8%	47.8%
1	14.1%	16.3%
2	10.1%	13.1%
3	6.1%	8.1%
4	3.7%	4.2%
5	2.1%	2.8%
6	1.7%	1.6%
7	0.6%	0.9%
8	0.8%	0.9%
9	0.4%	0.4%
10	0.7%	0.8%
> 10	2.9%	3.1%

Wanneer we naar de gehele respondentengroep kijken ($n = 7418$) blijkt een significant trainingseffect voor het aantal sollicitatiegesprekken. Dat wil zeggen, het aantal gesprekken stijgt bij de trainingsdeelnemers sterker tussen de voormeting en Nameting 1 in vergelijking met niet-deelnemers. Dit is een zeer klein effect, dat stand houdt ook na opname van de controlevariabelen.

Echter, wanneer we de respondentengroep opsplitsen in nog werkloze respondenten en werkhervatters op Nameting 1, zien we dat dit effect gedragen wordt door de werkhervatters. Dat wil zeggen, bij de respondenten die nog werkloos waren bij de eerste nameting ($n = 5994$), zien we een toename van het aantal sollicitatiegesprekken op de eerste nameting ten opzichte van de voormeting⁶¹, maar geen significante verschillen tussen trainingsdeelnemers en niet-deelnemers. Bij de respondenten die bij de eerste nameting aangaven werk gevonden te hebben ($n = 1424$), komt naar voren dat de trainingsdeelnemers vergeleken met de niet-deelnemers een sterkere stijging in het aantal sollicitatiegesprekken laten zien (Figuur 5.12). Dit effect is klein in omvang en houdt stand ook met de controlevariabelen.

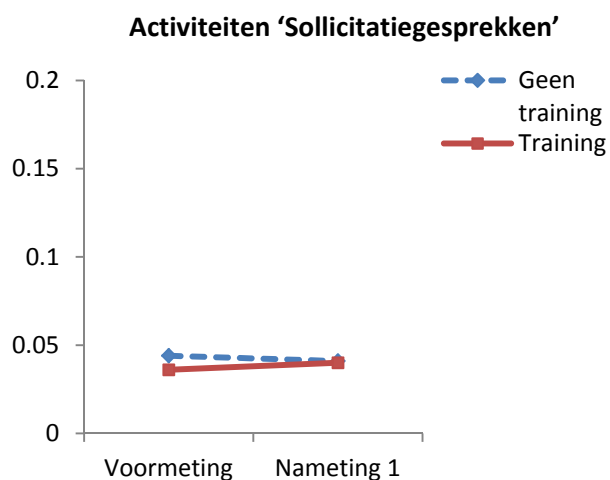
⁶¹ $M_{\text{voormeting}} = 1.20$ versus $M_{\text{nameting1}} = 1.41$, $F = 44.148$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .007$ (zeer klein effect).

Figuur 5.12. Aantal sollicitatiegesprekken op voor- en nameting voor de trainingsgroep en de groep zonder training, voor respondenten die werk hervat hebben bij de eerste nameting ($n = 1424$).



Het gemiddeld aantal sollicitatiegesprekken per week (d.w.z. eerste gesprekken, tweede gesprekken, arbeidsvoorwaardengesprekken) is eveneens geregistreerd in de UWV werkmap. Wanneer we naar de gehele respondentengroep kijken ($n = 6800$) zien we geen significant trainingseffect. Echter, na opsplitsing van de respondentengroep in nog werkloze respondenten en werkhervatters op Nameting 1, zien we wel een trainingseffect onder respondenten die ten tijde van de eerste nameting nog werkloos waren ($n = 5728$). Dat wil zeggen, de trainingsgroep laat een stijging zien in het aantal sollicitatiegesprekken, vergeleken met een afname in de groep die geen training heeft gevolgd (zeer klein effect; zie Figuur 5.13). Dit effect houdt stand ook na inclusie van de controlevariabelen. Voor de respondenten die ten tijde van de eerste nameting werk hadden hervat ($n = 1071$) zien we geen betekenisvolle verschillen.

Figuur 5.13. Gemiddeld aantal sollicitatiegesprekken per week zoals geregistreerd in de UWV werkmap in de periode voor de training (tot 140 dagen WW) en na de training (140-230 dagen WW) voor de trainingsgroep en de groep zonder training, voor respondenten die nog werkloos zijn bij de eerste nameting ($n = 5728$).

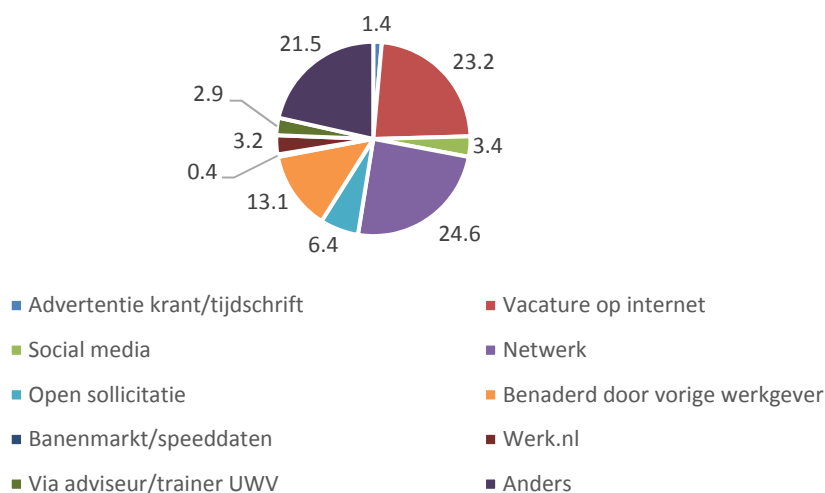


Werkhervatting

Op de eerste nameting is respondenten gevraagd of zij een baan gevonden hebben. Van de 7420 respondenten waarvoor data beschikbaar zijn, geeft 19.2% ($n = 1424$) aan een baan gevonden te hebben. In de experimentele trainingsgroep ($n = 5847$) is dit 20.0% tegenover 16.4% in de controlegroep ($n = 1573$). Dit effect is klein in omvang, en houdt stand ook na analyse met de controlevariabelen (d.m.v. een logistische regressieanalyse).

Mensen vonden hun baan vooral via hun netwerk (24.6%), via een vacature op internet (23.2%) of via hun vorige werkgever (13.1%). Hierin zijn geen significante verschillen gevonden tussen de trainings- en controlegroep. Zie Figuur 5.14 voor een overzicht.

Figuur 5.14. Bron via welke de nieuwe baan is gevonden ($n = 1424$).



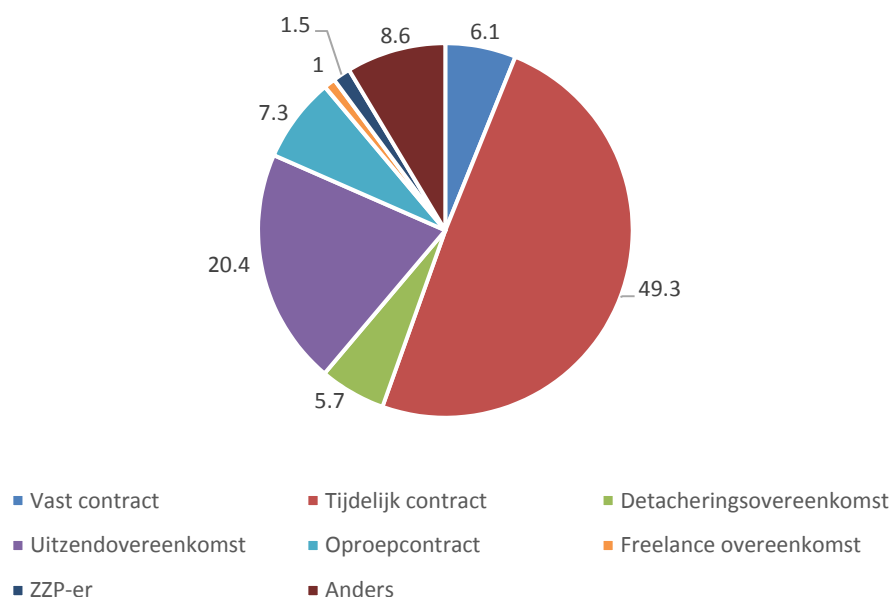
Kwaliteit van de nieuwe baan

Aan respondenten die op de eerste nameting aangaven een baan gevonden te hebben is gevraagd naar het contracttype, het aantal uren, de mate waarin de baan een verbetering/verslechtering is ten opzichte van de vorige baan, de passendheid van de nieuwe baan, de tevredenheid met de baan en de blijfintenties.

De meeste respondenten met een nieuwe baan hebben een tijdelijk contract (49.3%) of een uitzendovereenkomst (20.4%). Hierin doen zich geen statistische verschillen voor tussen de trainings- en controlegroep. Zie Figuur 5.15 voor een overzicht.

Bijna een kwart van de respondenten met een nieuwe baan (24.3%) geeft aan een wisselend aantal uren per week te (gaan) werken. De overige 75.7% geeft aan een vast aantal uren te (gaan) werken, met een gemiddelde van 32.4 uur per week ($SD = 10.06$). Hierin doen zich geen statistische verschillen voor tussen de trainings- en controlegroep.

Figuur 5.15. Type contract/overeenkomst in de nieuwe baan (n = 1424).



Voor de overige maten van baankwaliteit (d.w.z. de mate waarin de baan een verbetering/verslechtering is t.o.v. de vorige baan, de passendheid van de nieuwe baan, de tevredenheid met de baan en de blijfintenties) zijn geen statistisch significante verschillen gevonden tussen de trainings- en controlegroep.

Samenvatting resultaten resultaatniveau

Voor het resultaatniveau is gekeken naar het aantal sollicitatiegesprekken, het al dan niet hervat hebben van werk en de kwaliteit van de nieuwe baan.

Het aantal sollicitatiegesprekken is gemeten in de vragenlijst en geregistreerd in de Werkmap. De resultaten laten enige kleine trainingseffecten zien, al zijn die niet heel consistent. Zo zien we onder werkhervatters dat trainingsdeelnemers vergeleken met niet-deelnemers een iets sterkere stijging laten zien in het aantal sollicitatiegesprekken (maar niet volgens de registratie in de Werkmap). Voor respondenten die nog werkloos zijn op Nameting 1 vinden we een kleine stijging in sollicitatiegesprekken volgens de registratie in de Werkmap voor de trainingsdeelnemers vergeleken met een afname bij de niet-deelnemers (maar niet volgens de vragenlijstgegevens). Gezien de inconsistenties dienen deze resultaten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

In de analyses voor werkhervatting en baankwaliteit is steeds de experimentele trainingsgroep vergeleken met de controlegroep, omdat voor deze variabelen niet gecontroleerd kan worden voor eventuele verschillen voorafgaand aan de training. Het percentage werkhervatters is in de trainingsgroep met 20.0% iets hoger dan in de controlegroep (16.4%). Mensen vonden hun baan vooral via hun netwerk (24.6%), via een vacature op internet (23.2%) of via hun vorige werkgever (13.1%). Wat betreft de bron via welke de nieuwe baan is gevonden, zijn geen significante verschillen gevonden tussen de trainings- en controlegroep.

Tot slot, wat betreft de kwaliteit van de nieuwe baan zien we geen effecten van de training op het contracttype, het aantal arbeidsuren, de mate waarin de baan een verbetering/verslechter-

ring is ten opzichte van de vorige baan, de passendheid van de nieuwe baan, de tevredenheid met de baan, en de blijfintenties. De nieuwe baan was meestal een tijdelijke baan (49.3%) of een uitzendbaan (20.4%) voor gemiddeld 32 uur in de week.

5.5 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de resultaten beschreven van de analyses naar de effectiviteit van de training ‘Succesvol naar werk’, gebruikmakend van een voormeting en de eerste nameting. De effectiviteit is geëvalueerd op vier niveaus: het reactieniveau, het leerniveau, het gedragsniveau en het resultaatniveau. In het algemeen vinden we steun voor de effectiviteit van de training, al zijn de gevonden effecten meestal (zeer) klein in omvang.

Wat betreft het reactieniveau laten de resultaten zien dat trainingsdeelnemers over het algemeen tevreden zijn over de trainer en de inhoud van de training en dat ze de training als nuttig en leerzaam ervaren hebben. Ook al is de grote meerderheid van de deelnemers tevreden, er is ook een kleine groep van ontevreden trainingsdeelnemers. Zij geven vooral aan problemen te hebben met de gemengd samengestelde groepen (o.a. qua opleidingsniveau), het verplichte karakter en de geringe individuele begeleiding. Verder geven zij suggesties over de trainersvaardigheden en inhoud van de training. Deze suggesties geven aanknopingspunten voor verbetering van de training (zie Hoofdstuk 9).

De resultaten op het leerniveau laten zien dat de training kleine maar relatief consistente effecten heeft op de sollicitatiekennis en het vertrouwen in werkzoekvaardigheden. Ook hebben trainingsdeelnemers vaker een LinkedIn profiel na afloop van de training. Verder doen trainingsdeelnemers iets meer aan zelfexploratie, behouden ze iets meer geloof in succes en ervaren ze meer sociale steun vergeleken met niet-deelnemers. Tegen de verwachting in heeft de training geen effect op werkzoekattitudes en -motivatie, en gaan trainingsdeelnemers iets meer geloven dat het vinden van werk vooral afhangt van anderen. Dit laatste komt mogelijk doordat in de training geleerd wordt om gebruik te maken van het eigen netwerk om aan werk te komen. De training zou verbeterd kunnen worden door meer in te zetten op werkzoekmotivatie en de rol die werkzoekenden daarbij zelf kunnen hebben (al hangt dat natuurlijk ook af van de arbeidsmarkt).

Ook op het gedragsniveau heeft de training kleine maar consistente effecten, zowel wat betreft de intensiteit als de kwaliteit van het werkzoekgedrag. Zo gaan trainingsdeelnemers iets intensiever zoeken naar werk en maken zij meer gebruik van hun netwerk en sociale media. Verder gaan trainingsdeelnemers zich iets meer bezighouden met het voorbereiden en afstemmen van sollicitaties, het analyseren van hun eigen zoekgedrag en het nadenken over verbeteringen in hun aanpak.

Tot slot heeft de training een klein effect op het vinden van werk. Op de eerste nameting geeft in de trainingsgroep 20.0% aan werk gevonden te hebben, vergeleken met 16.4% in de controlegroep. Op de kwaliteit van de gevonden baan lijkt de training geen effect te hebben.

Hoofdstuk 6: Resultaten Trainingseffectiviteit (Nameting 1 en Nameting 2)

Samenvatting: Om te onderzoeken of de gevonden trainingseffecten op Nameting 1 standhouden over de tijd is een tweede nameting uitgevoerd ongeveer 18 weken later. Op Nameting 2 vinden we vooral steun voor de effectiviteit van de training ‘Succesvol naar werk’ op het gedragsniveau, al zijn de effecten meestal (zeer) klein in omvang.

Meer specifiek zien we op het leerniveau kleine maar stabiele positieve effecten op het vertrouwen in werkzoekvaardigheden en ervaren sociale steun, die standhouden over de tijd. In lijn met de bevindingen op Nameting 1 zien we tegen de verwachting in dat de training geen positieve effecten heeft op werkzoekattitudes, -motivatie en -intentie en gaan trainingsdeelnemers (zoals we ook op Nameting 1 zagen) iets meer geloven dat het vinden van werk vooral afhangt van anderen. Dit komt mogelijk doordat in de training geleerd wordt om gebruik te maken van het eigen netwerk om aan werk te komen.

Op het gedragsniveau heeft de training kleine maar consistente effecten op zowel de intensiteit als de kwaliteit van het werkzoekgedrag. Zo gaan trainingsdeelnemers iets intensiever zoeken naar werk en maken zij meer gebruik van hun netwerk en sociale media. Verder gaan trainingsdeelnemers zich iets meer bezighouden met het voorbereiden en afstemmen van sollicitaties, het analyseren van hun eigen zoekgedrag en het nadenken over verbeteringen in hun aanpak en houdt dit verschil stand over de tijd. Op het resultaatniveau vinden we bij Nameting 2 geen significante trainingseffecten.

Om te onderzoeken of de effecten van de training standhouden over de tijd, is 18 weken na de eerste nameting een tweede nameting gehouden. In dit hoofdstuk is de effectiviteit van de ‘Succesvol naar werk’ training geanalyseerd uitgaande van de beide nametingen. Deze analyses zijn alleen relevant voor de groep 50plussers die geen werk hervat heeft. Omdat dit een zekere selectiviteit van respondenten met zich meebrengt, zijn de bevindingen zoals beschreven in dit hoofdstuk aanvullend op de bevindingen uit het vorige hoofdstuk. Voor de analyses is binnen de werkloze respondenten de groep met een trainingsindicatie ($n = 1791$; verder de trainingsgroep genoemd) vergeleken met de groep zonder trainingsindicatie ($n = 1346$; verder de groep zonder training genoemd) op het leerniveau, het gedragsniveau en het resultaatniveau (zie Hoofdstuk 2 en 3 voor uitleg van deze niveaus). Zie Box 6.1 voor een beschrijving van de analysekeuze en een achtergrond bij de interpretatie van de resultaten. Het hoofdstuk beschrijft de resultaten voor elk niveau in aparte paragrafen en sluit af met een conclusie.

Box 6.1. Verantwoording keuze en interpretatie statistische analyses

Het effect van de training is geanalyseerd door middels variantieanalyse te toetsen of de trainingsgroep en de groep zonder training een statistisch significant verschillende ontwikkeling laten zien over de tijd van voormeting naar Nameting 1 en 2. Hiertoe is steeds een ‘repeated measures’ variantieanalyse uitgevoerd. Vanwege de grote steekproefomvang is hierbij gekozen voor een significantieniveau van 1%. Bij een statistisch significant verschil is de kans kleiner dan 1% dat het gevonden verschil aan het toeval is toe te schrijven.

De verschillen tussen de trainingsgroep en de groep zonder training zijn getoetst op statistische significantie. Echter, vanwege de grootte van de groepen zijn ook praktisch erg kleine verschillen statistisch significant. Om deze reden wordt zoveel mogelijk ook de effectgrootte van het verschil gerapporteerd. Dit betreft een gestandaardiseerde maat om de grootte van het verschil te kunnen

interpreteren. In de meeste analyses betreft dit de (partiële) η^2 , welke aangeeft hoeveel variantie een factor (in dit geval of men wel of niet aan de training heeft deelgenomen) verklaart in een afhankelijke variabele (in dit geval een inhoudelijke variabele). Als vuistregel geldt dat een waarde van rond de .02 een klein effect representeert, rond de .13 een medium effect, en rond de .26 een groot effect (Cohen, 1992).

Bij de interpretatie van de bevindingen dient gekeken te worden naar de toename/afname op de getoetste variabele (bijv. vertrouwen in werkzoekvaardigheden) tussen voormeting en beide nametingen en naar de significantie van de verschillen hierin tussen de trainingsgroep en de groep zonder training. Wanneer de verandering tussen de voormeting en beide nametingen in de trainingsgroep significant positiever uitpakt dan in de groep zonder training (bijv. stijging van vertrouwen in werkzoekvaardigheden in de trainingsgroep en geen verandering in de groep zonder training), kan geconcludeerd worden dat de training effectief is geweest voor de getoetste variabele. Ter ondersteuning van de interpretatie is vervolgens per meting middels een *t*-toets gekeken of de gemiddelde score op de inhoudelijke variabele statistisch significant verschilt tussen de trainingsgroep en de groep zonder training.

Echter, gezien de niet-aselecte toewijzing kunnen de gevonden verschillen mogelijk verklaard worden door andere variabelen waarop de twee groepen verschillen. Daarom is steeds onderzocht of de effecten stand houden ook na controle voor sekse, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsniveau, arbeidspatroon, werkloosheidsomvang, duur WW en uren beschikbaarheid. Alleen wanneer de gevonden effecten ook statistisch significant zijn bij een significantieniveau van 1% na inclusie van de controlevariabelen, zullen we ze het als een trainingseffect interpreteren.

6.1 Leerniveau

Na het volgen van het trainingsprogramma wordt verwacht dat mensen meer inzicht hebben in hun eigen competenties en kwaliteiten, meer kennis hebben over verschillende sollicitatiemethoden (zoals vacatureanalyse, netwerken, internetgebruik en sociale media) en een groter vertrouwen hebben in hun eigen werkzoek- en sollicitatievaardigheden. Uit de resultaten zoals besproken in Hoofdstuk 5 is gebleken dat trainingsdeelnemers na de training betere kennis hebben van verschillende sollicitatiemethoden en vaker een LinkedIn profiel hebben, dat hun vertrouwen in de eigen vaardigheden om werk te zoeken iets is gestegen, en dat ze iets meer aan zelfexploratie blijven doen over de tijd. Verder zagen we positieve trainingseffecten wat betreft het geloof in de eigen mogelijkheden om werk te vinden en sociale steun. In de huidige paragraaf gaan we na of deze effecten standhouden over de tijd, middels analyse van Nameting 2.

Voor de analyses van de eerste en tweede nameting op leerniveau is de trainingsgroep vergeleken met de groep zonder training en is bij alle analyses gecontroleerd voor eventuele verschillen op de betreffende variabele in de voormeting (zie uitleg Box 6.1). In deze analyses zijn enkel de respondenten meegenomen die op de tweede nameting aangaven nog werkloos te zijn.

In Tabel 6.1 zijn de statistische bevindingen te vinden. In de tabel zijn de significante trainingseffecten weergegeven, dat wil zeggen de variabelen waarop verschillen zijn gevonden tussen de trainingsgroep en de groep zonder training bij een significantieniveau van 1%. Achtereenvolgens wordt het gemeten construct, het meetmoment, het aantal respondenten dat is meegenomen in de analyse (*n*), de *F*-waarde, het significantieniveau (*p*), de effectgrootte (η^2),

en de interpretatie van de effectgrootte getoond. In de daaropvolgende tekst worden de resultaten beschreven en grafisch weergegeven.

Tabel 6.1 Overzicht statistisch significante trainingseffecten op het leerniveau.

Construct	Meetmoment	<i>n</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2	Interpretatie effect
Vertrouwen in werkzoekvaardigheden	T0, T1, T2	3137	17.601	< .000	.01	Klein
Externe locus	T0, T1, T2	3046	8.167	< .001	.005	Zeer klein, en in tegengestelde richting
Sociale steun	T0, T1, T2	3170	26.352	< .001	.016	Klein

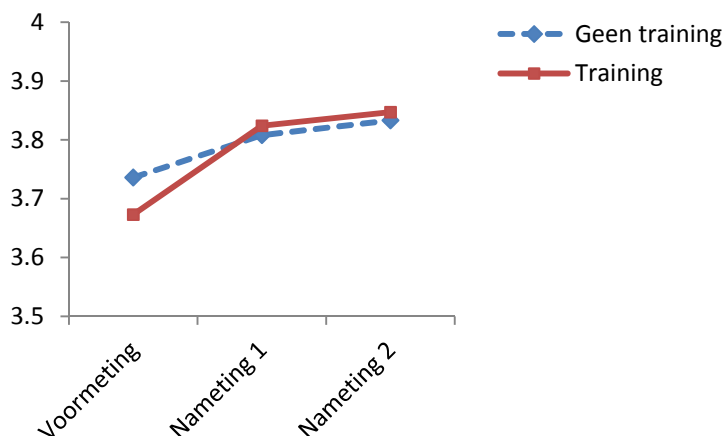
Sollicitatiekennis

Sollicitatiekennis en de vraag of de respondenten een LinkedIn profiel hebben, zijn in Naming 2 niet meer meegenomen.

Vertrouwen in werkzoekvaardigheden

De mate waarin respondenten vertrouwen hebben in hun werkzoekvaardigheden is voorafgaand aan de training en op beide nametingen gemeten op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens). Uit de analyse blijkt dat bij de respondenten in de trainingsgroep het vertrouwen in hun werkzoekvaardigheden iets sterker is gestegen tussen de voor- en nametingen dan bij de respondenten die geen training hebben gevolgd (zie Figuur 6.1). Het verschil tussen beide groepen is klein in omvang, en houdt stand ook met de controlevariabelen.

Figuur 6.1. Vertrouwen in werkzoekvaardigheden (op een schaal van 1 tot 5) op de voormeting en nametingen voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Vergelijking van de scores op de drie metingen laat zien dat de trainingsgroep significant lager scoort op de voormeting, maar niet verschilt van de groep zonder training op de nametin-

gen. Met andere woorden, trainingsdeelnemers hebben een iets lager vertrouwen in hun werkzoekvaardigheden voorafgaand aan de training (duidend op een selectie-effect bij vaststelling van de trainingsindicatie), maar dit vertrouwen is na de training toegenomen tot het niveau van de niet-deelnemers.

Zelf- en omgevingsexploratie

Exploratie betreft het nadenken over de eigen kwaliteiten en carrièremogelijkheden op de arbeidsmarkt, om te leren wat voor werk men wil doen. In de vragenlijst is onderscheid gemaakt tussen zelfexploratie en omgevingsexploratie (beide gemeten op een 5-puntsschaal: 1 = nooit, 5 = heel vaak). Zelfexploratie is niet gemeten op Nameting 2. Omgevingsexploratie is wel gemeten op de voormeting en beide nametingen. Op de eerste nameting vonden we geen betekenisvolle verschillen voor omgevingsexploratie tussen de trainingsdeelnemers en niet-deelnemers. Op de tweede nameting vinden we dat de respondenten in de trainingsgroep iets meer aan omgevingsexploratie doen ten opzichte van de voormeting dan de respondenten die niet de training hebben gevolgd. Dit verschil is echter niet statistisch significant bij 1% (wel bij 5%).

Werkzoekattitudes, -motivatie en -intenties

Werkzoekattitude is mate waarin mensen het zoeken naar werk als positief of negatief zien (d.w.z. nuttig, zinloos). Werkzoekmotivatie geeft aan in hoeverre mensen gemotiveerd zijn om naar werk te zoeken. Werkzoekintenties duiden ten slotte op de plannen die mensen hebben op gebied van het zoeken naar werk. Na de training kan verwacht worden dat mensen het zoeken naar werk als minder vervelend en mogelijk ook nuttiger ervaren, meer gemotiveerd zijn en meer intenties hebben om werk te zoeken.

Op het significantieniveau van 1% vinden we echter geen verschillen tussen de trainingsdeelnemers en de niet-deelnemers wat betreft instrumentele werkzoekattitude, affectieve werkzoekattitude en werkzoekintentie. Wel zien we steeds dat de attitudes en intenties afnemen over de tijd. Mensen die werkloos blijven, vinden het zoeken naar werk dus over tijd minder nuttig en vervelender, en maken minder intenties om naar werk te zoeken.

Kijkend naar de algemene werkzoekmotivatie, dan zien we dat deze afneemt over de tijd en dan iets sterker voor de trainingsgroep. Dit betekent dat de motivatie om werk te zoeken voor beide groepen afneemt over de tijd, maar dat deze afname voor de mensen die de training hebben gevolgd iets groter is dan voor de mensen die de training niet hebben gevolgd. Het verschil tussen beide groepen is echter zeer klein in omvang, en niet meer significant wanneer de controlevariabelen worden meegenomen.

Werkvalentie beschrijft de waarde gehecht aan werk, ofwel hoe belangrijk mensen het hebben van werk vinden en hoe centraal het hebben van werk in hun leven is. De analyses laten een afname over de tijd tussen Nameting 1 en 2 zien, maar geen groepsverschillen. Pensioenattitude geeft ten slotte aan in hoeverre mensen positief uitkijken naar hun pensioen. Op deze variabele zijn geen betekenisvolle verschillen gevonden.

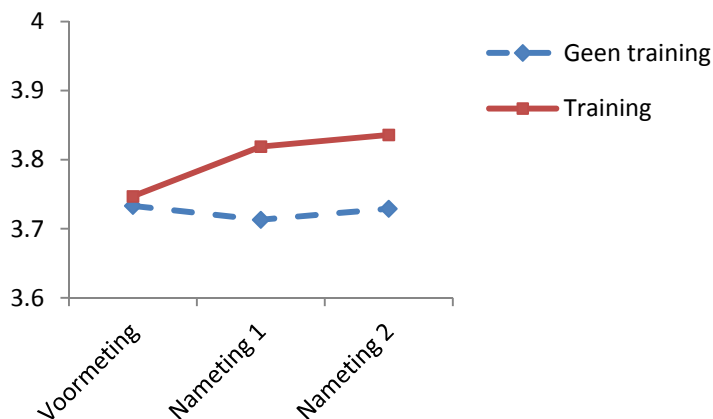
Geloof in succes

Het geloof in de eigen mogelijkheid om werk te vinden als men daar moeite voor doet (geloof in werkzoeksucces) is gemeten op beide nametingen. Uit de analyse blijkt dat het geloof in de mogelijkheid om werk te vinden voor zowel de trainingsgroep als de groep zonder training afneemt over de tijd. Deze afname was op de eerste nameting iets minder sterk voor de trainingsgroep dan voor de groep zonder training. Bij analyse van Nameting 1 en 2 zien we geen stabiele significante verschillen op het niveau van 1%.

Externe locus duidt op een externe attributie van werkzoeksucces, oftewel in hoeverre mensen denken dat het vinden van werk bepaald wordt door externe factoren zoals geluk of de invloed van anderen. Uit de resultaten komt naar voren dat de externe attributie van werkzoeksucces in de trainingsgroep iets toeneemt, terwijl deze in de groep zonder training min of meer constant blijft. Het verschil tussen beide groepen is zeer klein in omvang, maar houdt stand ook wanneer de controlevariabelen meegenomen worden.

Vergelijking van de scores op de drie metingen laat zien dat de trainingsgroep niet verschilt van de groep zonder training op de voormeting, maar significant hoger scoort op beide nametingen. Met andere woorden, trainingsdeelnemers hebben na afloop van de training een iets hogere externe attributie van het werkzoeksucces gekregen (zie Figuur 6.2). Deze uitkomst is (net als in Hoofdstuk 5) in tegenstelling tot de verwachting dat door de training mensen meer het idee krijgen dat ze zelf een bepaalde mate van controle hebben over het vinden van werk (bijv. door intensief en op de juiste manier te zoeken).

Figuur 6.2. Externe locus van werkzoeksucces (op een schaal van 1 tot 5) op de voormeting en nametingen voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Een mogelijke verklaring voor deze bevinding is dat mensen in de trainingsgroep hoger scoren op de externe attributie vanwege de nadruk in de training op het feit dat de meeste mensen werk vinden via hun netwerk (dus via anderen). Bij analyse van de drie items (d.w.z. geluk, juiste plek en invloed van anderen) blijkt dat trainingsdeelnemers vergeleken met niet-deelnemers meer zijn gaan geloven dat je voor het krijgen van een baan op het juiste moment op de juiste plek moet zijn en dat je een baan vindt door de invloed van anderen. Ze schrijven het vinden van een baan ook iets meer toe aan geluk, al is dit effect slechts marginaal significant.

Zelfwaardering

Zelfwaardering betreft de mate waarin mensen een positief zelfbeeld hebben. Uit de analyse komt naar voren dat de zelfwaardering iets stabiel blijft over de tijd in de trainingsgroep vergeleken bij de groep zonder training, al is het slechts significant bij 5% en zeer klein in omvang. Dit verschil houdt stand ook met de controlevariabelen.

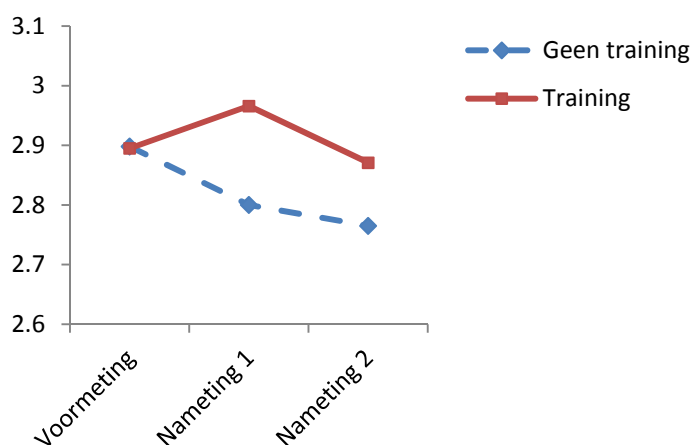
Energie/vitaliteit

Bij energie/vitaliteit konden respondenten aangeven hoe vaak zij zich in de afgelopen maanden energiek en vitaal voelden. Wat betreft deze variabele komt uit de analyse naar voren dat de mate van energie en vitaliteit toeneemt over de tijd bij de mensen die op de tweede nameting nog werkloos zijn. Dit effect houdt stand ook met de controlevariabelen. Er zijn echter geen groepsverschillen zichtbaar. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat 50plussers gewend raken aan de werkloosheidssituatie, zich erbij neergelegd hebben dat ze geen werk meer zullen vinden en zich meer zijn gaan richten op andere waardevolle aspecten in het leven.

Sociale steun

Sociale steun betreft de mate waarin mensen verschillende vormen van steun ervaren bij het zoeken naar werk en het gevoel hebben er minder alleen voor te staan. Op een 5-puntsschaal (1 = nooit, 5 = vaak) konden respondenten aangeven hoe vaak zij in de afgelopen maanden sociale steun hadden ervaren. De analyse laat zien dat de ervaren sociale steun afneemt over de tijd bij mensen die de training niet gevolgd hebben, terwijl bij de trainingsgroep dit eerst toeneemt en pas wat afneemt bij de tweede nameting (zie Figuur 6.3). Dit verschil tussen beide groepen is klein in omvang, maar blijft zichtbaar ook wanneer de controlevariabelen worden meegenomen. Verdere vergelijking van de scores op de drie metingen laat zien dat de trainingsgroep niet verschilt van de groep zonder training op de voormeting, maar significant hoger scoort op beide nametingen. Met andere woorden, trainingsdeelnemers ervaren na afloop van de training iets meer sociale steun en dit verschil is bestendig over de tijd.

Figuur 6.3. Ervaren sociale steun (op een schaal van 1 tot 5) op de voormeting en nametingen voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Samenvatting resultaten leerniveau

In deze sectie is gekeken in hoeverre de training effect heeft op veranderingen in cognities tussen de voormeting en beide nametingen. Uit de resultaten komt naar voren dat de trainingsgroep in vergelijking met de groep die geen training heeft gevolgd:

- Tussen de voormeting en nametingen een iets sterkere toename laat zien wat betreft het vertrouwen in de eigen vaardigheden om werk te zoeken.
- Iets meer sociale steun ervaart, wat stand houdt over de tijd.

Wat betreft externe attributie van succes zijn de resultaten net als in Hoofdstuk 5 in tegenstelling tot de verwachtingen. Dat wil zeggen, uit de resultaten komt naar voren dat de externe attributie in de trainingsgroep iets toeneemt over de tijd, terwijl deze in de groep zonder training min of meer constant blijft. Trainingsdeelnemers gaan meer geloven dat het vinden van werk afhankelijk is van externe factoren zoals het op het juiste moment op de juiste plek zijn en van de invloed van anderen.

Tot slot zien we voor de waarde die men hecht aan het hebben van werk, attitudes ten opzichte van het zoeken naar werk en werkzoekmotivatie dat deze afnemen over de tijd onder de 50plussers die werkloos blijven, en hierop heeft de training geen effect. Mensen die werkloos blijven, vinden het zoeken naar werk dus over tijd minder nuttig en vervelender, zijn minder gemotiveerd om naar werk te zoeken en hechten minder belang aan het hebben van werk. De training blijkt niet in staat deze motivatiedaling te keren.

6.2 Gedragsniveau

Na het volgen van het trainingsprogramma wordt verwacht dat mensen meer en kwalitatief beter werkzoekgedrag vertonen. Voor de analyses op gedragsniveau is de trainingsgroep vergeleken met de groep zonder training, waarbij uitgegaan is van de respondenten die op de tweede nameting nog werkloos waren. In de analyses wordt steeds gecontroleerd voor eventuele verschillen op de betreffende variabele in de voormeting (zie uitleg Box 6.1).

In Tabel 6.2 worden de statistisch significante bevindingen van de analyses op gedragsniveau weergegeven. In de tabel worden de trainingseffecten weergegeven, dat wil zeggen de variabelen waarop statistisch significante verschillen bij een significantie niveau van 1% gevonden zijn tussen de trainingsgroep en de groep zonder training. Achtereenvolgens wordt het gemeten construct, het meetmoment, het aantal respondenten dat is meegenomen in de analyse (n), de F -waarde, het significantieniveau (p), de effectgrootte (η^2), en de interpretatie van het effect getoond (zie ook Box 6.1).

Tabel 6.2. Overzicht statistisch significante trainingseffecten op het gedragsniveau.

Construct	Meetmoment	N	F	p	η^2	Interpretatie effect
Werkzoekintensiteit	T0, T1, T2	3170	25.310	< .001	.016	Klein
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (vaardigheidsontwikkeling)	T0, T1, T2	3018	158.425	< .001	.095	Klein-medium
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (eigen initiatieven)	T0, T1, T2	3028	7.701	< .001	.005	Zeer klein
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (inschrijvingen)	T0, T1, T2	3018	6.792	< .01	.004	Zeer klein, en in tegengestelde richting
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (aantal sollicitaties op vacatures)	T0, T1, T2	3018	27.377	< .001	.018	Klein
Sollicitatieactiviteiten Werkmap (netwerkgesprekken)	T0, T1, T2	3018	29.852	< .001	.019	Klein
Werkzoekdiversiteit (persoonlijke en zakelijke contacten)	T0, T1, T2	3144	11.143	< .001	.007	Zeer klein
Werkzoekkwaliteit (voorbereiding en afstemming sollicitaties)	T0, T1, T2	3170	10.933	< .001	.007	Zeer klein
Werkzoekkwaliteit (monitoring, leren en reflectie)	T0, T1, T2	3170	9.349	< .001	.006	Zeer klein

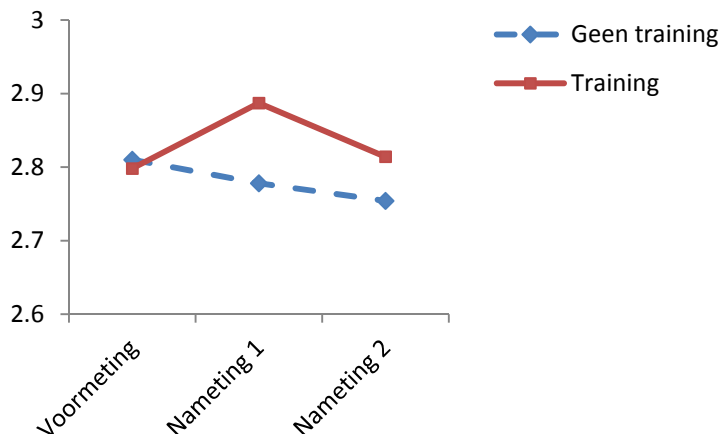
Intensiteit van werkzoekgedrag

De intensiteit van het werkzoekgedrag betreft de tijd en moeite die besteed wordt aan activiteiten zoals het zoeken naar vacatures, het benaderen van het netwerk en het gebruiken van sociale media. Voor het huidige onderzoek hebben we drie indicatoren voor de werkzoekintensiteit die op alle drie de meetmomenten beschikbaar zijn.

Ten eerste is de werkzoektijd gemeten, dat wil zeggen het aantal uren dat respondenten gemiddeld per week besteed hebben aan het zoeken naar werk. Uit de analyse komt naar voren dat er geen betekenisvolle verschillen zijn in het aantal uren dat besteed is aan het zoeken naar werk tussen de groep die de training gevolgd heeft en de groep zonder training.

Ten tweede is werkzoekintensiteit gemeten, dat wil zeggen, hoeveel tijd respondenten besteed hebben aan het uitvoeren van elf verschillende sollicitatieactiviteiten (op een 5-puntschaal lopend van 1 = helemaal geen tijd tot 5 = heel veel tijd). De resultaten laten zien dat de intensiteit van werkzoekgedrag voor de groep zonder training iets afneemt over de tijd, terwijl de trainingsgroep op de eerste nameting een toename laat zien die weer afneemt op de tweede nameting (zie Figuur 6.4). Dit verschil tussen beide groepen is klein in omvang en houdt stand ook met de controlevariabelen. Nadere analyse laat zien dat beide groepen niet significant van elkaar verschillen op de voormeting, maar dat de trainingsdeelnemers vergeleken met de niet-deelnemers vooral hoger scoren op Nameting 1 ($p < .001$). Op Nameting 2 is het verschil niet meer significant bij het gestelde niveau van 1% (maar wel bij 5%).

Figuur 6.4. Werkzoekintensiteit (werkzoekactiviteiten; op een schaal van 1 tot 5) op de voormeting en nametingen voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



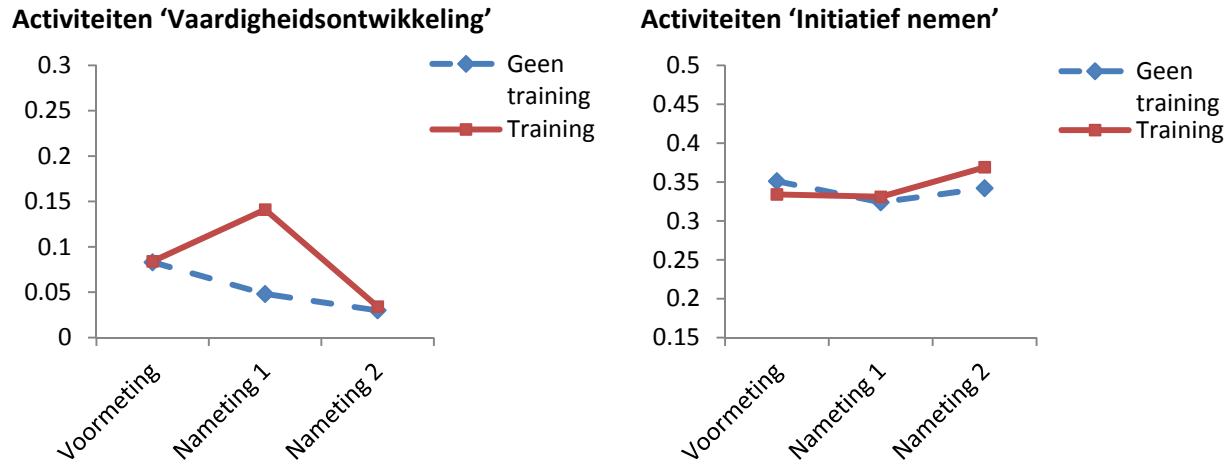
Trainingsdeelnemers besteden op Nameting 2 vergeleken met niet-deelnemers vooral wat meer tijd aan het opstellen/aanpassen van hun CV en sollicitatiebrief, het gebruik van sociale media bij het zoeken naar werk, het inwinnen van informatie over mogelijke banen bij familie, vrienden en bekenden en het schrijven van sollicitatiebrieven/invullen van sollicitatieformulieren.

Ten derde zien we wat betreft het totaal aantal sollicitatieactiviteiten zoals geregistreerd in de UWV werkmap dat het aantal geregistreerde sollicitatieactiviteiten gemiddeld per week afneemt over de tijd van de eerste 140 dagen WW (de periode voor de training) naar de periode van 140-230 dagen WW (de periode tijdens de training) en de periode vanaf 230 dagen WW (de periode na de training). Er doen zich echter geen significante groepsverschillen voor tussen de trainingsgroep en de groep zonder training in het totaal aantal geregistreerde sollicitatieactiviteiten.

Wanneer we de geregistreerde sollicitatieactiviteiten apart bekijken, zien we wel significante trainingseffecten. Voor het gemiddelde aantal activiteiten vaardigheidsontwikkeling per week (d.w.z. workshop over werk zoeken, assessment/test afname, CV op vacature website plaatsen) blijkt dat dit voor de niet-deelnemers licht afneemt over de tijd en voor de trainingsdeelnemers toeneemt tijdens de training, maar daarna weer daalt tot op het niveau van de niet-deelnemers (zie Figuur 6.5, linker paneel). De resultaten houden stand ook met de controlevariabelen. Het verschil tussen beide groepen is klein-medium in grootte, en wordt verklaard door het significante groepsverschil op Nameting 1.

Wat betreft het gemiddeld aantal eigen initiatieven per week (d.w.z. netwerkgesprek voeren, bellen met werkgever, langsgaan bij werkgever, open sollicitatie) zien we een iets sterkere daling op de eerste nameting en een iets minder sterke stijging op de tweede nameting bij de groep zonder training vergeleken met de trainingsgroep (zie Figuur 6.5, rechter paneel). Dit verschil tussen de groepen is zeer klein in omvang, en het patroon zien we ook terug wanneer de controlevariabelen worden meegenomen. Uit een aanvullende analyse komt naar voren dat wanneer we elk meetmoment apart bekijken de verschillen tussen beide groepen niet significant zijn. Met andere woorden, het overall patroon over de drie meetmomenten heen verschilt tussen beide groepen, maar wanneer we elk meetmoment apart bekijken zonder rekening te houden met de andere meetmomenten, zijn de verschillen niet statistisch significant.

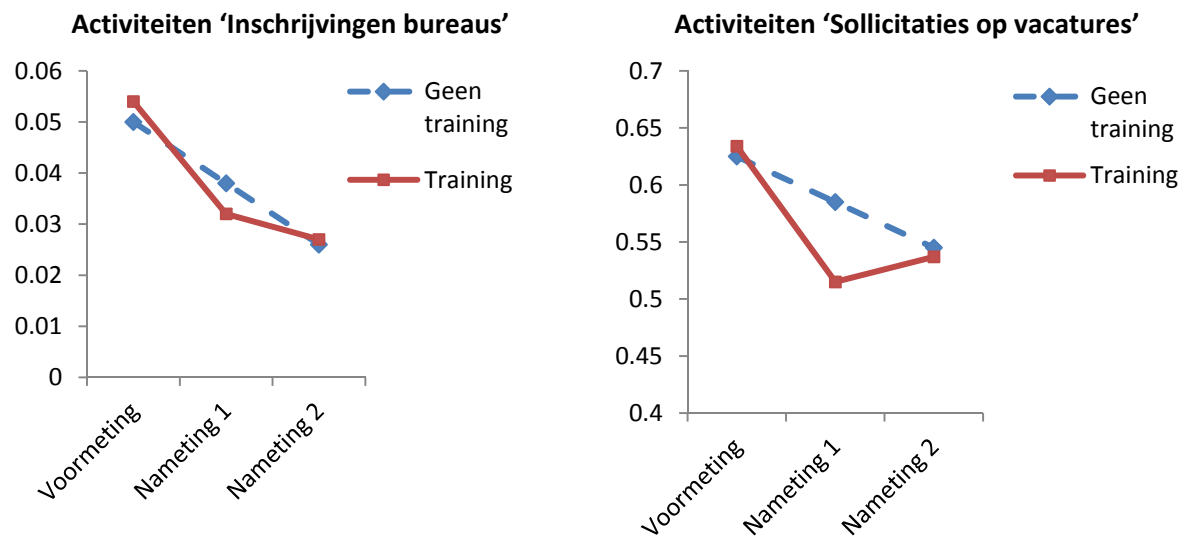
Figuur 6.5. Gemiddeld aantal werkzoekactiviteiten per week zoals geregistreerd in de UWV werkmap in de periode voor de training (tot 140 dagen WW), tijdens de trainingsperiode (140-230 dagen WW) en na de training (vanaf 230 dagen WW) voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Voor het gemiddelde aantal inschrijvingen per week bij bureaus (d.w.z. detacheringsbureaus, uitzendbureaus, arbeids-/invalpools) vinden we een tijdseffect (daling), waarbij het patroon iets anders is voor de trainingsgroep dan de groep zonder training (zie Figuur 6.6, linker paneel). Dit verschil in patroon tussen beide groepen is zeer klein en houdt stand ook met de controlevariabelen. Nadere analyse toont aan dat trainingsdeelnemers op Nameting 1 gemiddeld iets lager scoren dan niet-deelnemers, al is dit verschil slechts statistisch significant bij een niveau van 5% en niet bij de gestelde 1%. Met andere woorden, het gemiddelde aantal inschrijvingen per week bij bureaus daalt over de tijd, waarbij de daling voor de trainingsgroep iets sterker is op Nameting 1, maar dit verschil tussen trainingsdeelnemers en niet-deelnemers verdwijnt op Nameting 2.

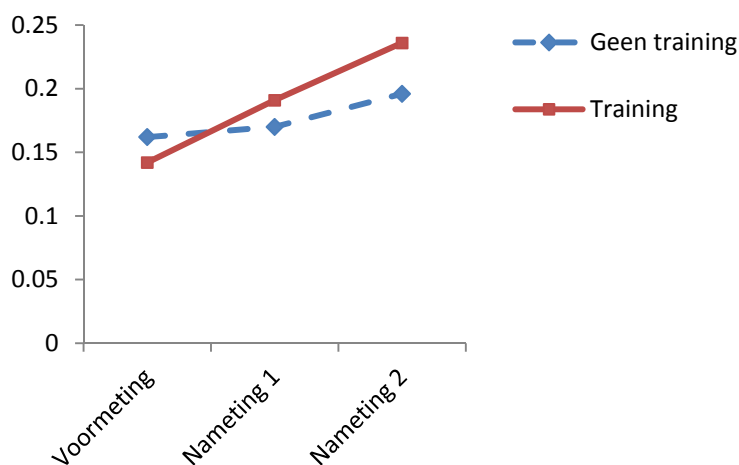
Wat betreft het gemiddeld aantal sollicitaties op vacatures per week zien we een klein groeps-effect, dat stand houdt ook met de controlevariabelen. Nadere analyse laat zien dat trainingsdeelnemers alleen significant verschillen van niet-deelnemers op Nameting 1 ($p < .001$). Oftewel, trainingsdeelnemers laten een sterkere daling zien in het aantal sollicitaties op vacatures gedurende de trainingsperiode dan de niet-deelnemers, maar dit verschil trekt weg in de periode na de training (zie Figuur 6.6, rechter paneel).

Figuur 6.6. Gemiddeld aantal werkzoekactiviteiten per week zoals geregistreerd in de UWV werkmap in de periode voor de training (tot 140 dagen WW), tijdens de trainingsperiode (140-230 dagen WW) en na de training (vanaf 230 dagen WW) voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Ten slotte blijkt uit de analyse een klein trainingseffect voor het gemiddeld aantal netwerkgesprekken per week, dat stand houdt ook met de controlevariabelen (zie Figuur 6.7). Nadere analyse laat zien dat de trainingsdeelnemers op Nameting 1 iets meer netwerkgesprekken voeren dan de niet-deelnemers, maar dit verschil is niet significant bij het gestelde niveau van 1% (wel bij 5%). Op Nameting 2, dus na afloop van de trainingsperiode, is het verschil tussen beide groepen wel significant ($p < .001$). Met andere woorden, voor de trainingsgroep zien we een iets sterkere stijging van het aantal netwerkgesprekken per week over de tijd dan voor de groep zonder training, en dan vooral na afloop van de trainingsperiode.

Figuur 6.7. Gemiddeld aantal netwerkgesprekken per week zoals geregistreerd in de UWV werkmap in de periode voor de training (tot 140 dagen WW), tijdens de trainingsperiode (140-230 dagen WW) en na de training (vanaf 230 dagen WW) voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



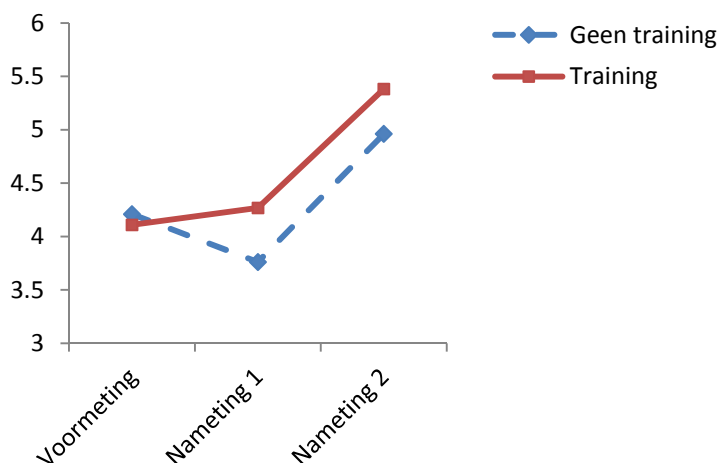
Kwaliteit van het werkzoekproces

Werkzoekkwaliteit gaat om de diversiteit in de gebruikte werkzoekkanalen en de mate waarin het werkzoekproces vormgegeven wordt volgens een ‘plan-do-act-check’ cyclus (d.w.z. gekenmerkt wordt door het opstellen van duidelijke doelen, planmatig zoeken, goede voorbereiding, monitoren van voortgang, reflecteren en leren).

Kijkend naar de diversiteit van de gebruikte werkzoekkanalen zien we steeds een stijging over de tijd, maar geen significante groepsverschillen wat betreft het aantal verschillende vacaturesites, het aantal verschillende uitzendbureaus, wervingsbureaus of andere bureaus, of het aantal verschillende kranten, tijdschriften, of vakbladen dat mensen geraadpleegd hebben.

Voor het aantal verschillende persoonlijke of zakelijke contacten dat mensen raadpleegden, laten de resultaten een zeer klein trainingseffect zien dat standhoudt ook met de controlevariabelen (zie Figuur 6.8). Nadere analyse toont dat de trainingsgroep niet verschilt van de groep zonder training op de voormeting, maar significant hoger scoort dan de groep zonder training op beide nametingen ($p < .001$ en $.01$, respectievelijk). Trainingsdeelnemers zijn dus meer persoonlijke en/of zakelijke contacten gaan benaderen en dit houdt stand over de tijd.

Figuur 6.8. Hoeveelheid benaderde persoonlijke/zakelijke contacten (op een schaal van 0-10) op de voormeting en nametingen voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



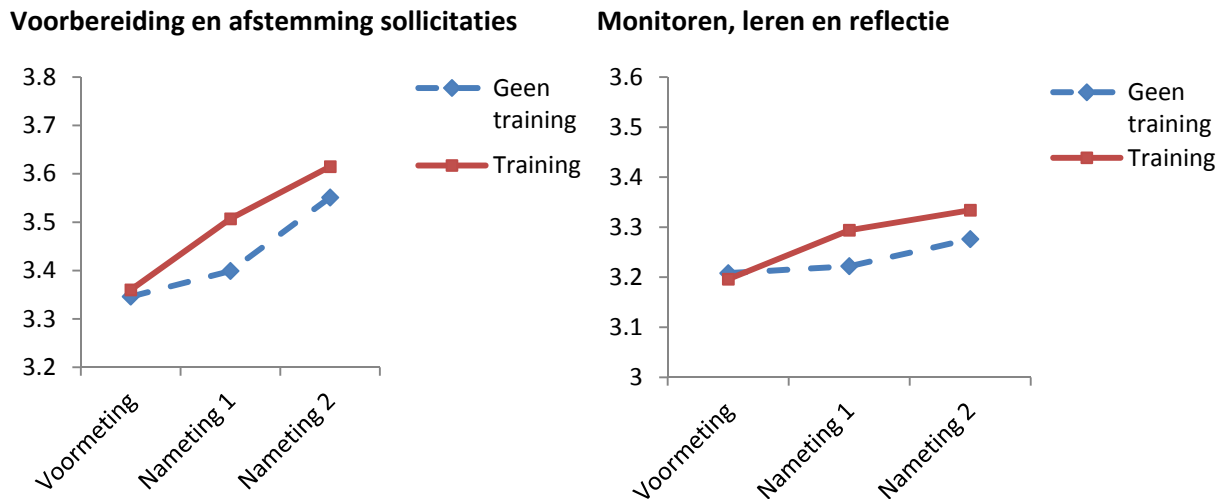
Op basis van factoranalyse zijn er voor de kwaliteit van het werkzoekproces vier factoren onderscheiden (zie Hoofdstuk 3.3): doelgerichtheid en planmatigheid, voorbereiding en afstemming sollicitaties, zelfcontrole en volharding, en monitoring, leren en reflectie.

Wat betreft de factor ‘Doelgerichtheid en planmatigheid’ zien we een toename op de tweede nameting, maar geen significante groepsverschillen. Voor de factor ‘Zelfcontrole en volharding’ laten de resultaten eveneens een kleine stijging zien op de tweede nameting, maar zijn er geen significante verschillen tussen de trainingsgroep en de groep zonder training.

Voor de factor ‘Vorbereiding en afstemming sollicitaties’ laat de analyse een sterkere toename over tijd zien bij de trainingsgroep vergeleken met de groep zonder training (zie Figuur 6.9, linker paneel). Dit verschil is zeer klein in omvang, maar houdt stand ook met de controlevariabelen. Nadere analyse toont dat de trainingsgroep niet verschilt van de groep zonder training op de voormeting, maar significant hoger scoort dan de groep zonder training op beide nametingen ($p < .001$). Trainingsdeelnemers richten zich vergeleken met niet-deelnemers

duis iets meer op het voorbereiden en afstemmen van hun sollicitaties op de vacature/organisatie, door bijvoorbeeld de website van de organisatie te bestuderen of in hun netwerk te informeren, en dit effect houdt stand over de tijd.

Figuur 6.9. Kwaliteit van het zoekproces (op een schaal van 1 tot 5) op voormeting en nametingen voor de trainingsgroep en de groep zonder training.



Kijkend naar de factor ‘Monitoring, leren en reflectie’ blijkt uit de resultaten dat de trainingsgroep een iets grotere toename laat zien dan de groep zonder training (zie Figuur 6.9, rechter paneel). Deze toename is zeer klein in omvang en houdt stand ook wanneer de controlevariabelen worden meegenomen. Nadere analyse laat zien dat de trainingsgroep niet verschilt van de groep zonder training op de voormeting, maar significant hoger scoort dan de groep zonder training op Nameting 1 ($p < .01$). Op Nameting 2 is dit verschil niet meer significant bij 1% (wel bij 5%). Dit betekent dat mensen in de trainingsgroep vergeleken met de groep die geen training heeft gevolgd zich over tijd iets meer zijn gaan bezighouden met het analyseren van hun eigen zoekgedrag, het leren van fouten en het nadenken over verbeteringen van zoekgedrag.

Samenvatting resultaten gedragsniveau

Voor het gedragsniveau is gekeken naar de verandering op verschillende metingen van intensiteit en kwaliteit van het werkzoekgedrag tussen de voormeting (d.w.z. voorafgaand aan de training) en beide nametingen na afloop van de training. Wat betreft de manier waarop 50plussers naar werk zoeken, komt uit de resultaten naar voren dat de trainingsdeelnemers in vergelijking met de niet-deelnemers:

- Wat meer tijd besteden aan werkzoekgedrag (vooral het opstellen/aanpassen van CV en sollicitatiebrief, het gebruik van sociale media, het inwinnen van informatie over mogelijke banen in hun netwerk en het schrijven van sollicitatiebrieven).
- Op de eerste nameting aangeven zich vaker beziggehouden te hebben met het ontwikkelen van vaardigheden, bijvoorbeeld door het volgen van workshops (dus o.a. de training), maar dit verschil verdwijnt op de tweede nameting.
- Op de eerste nameting een iets minder sterkere daling en op de tweede nameting een iets sterkere toename laten zien wat betreft het ondernemen van eigen initiatieven.

- Iets minder inschrijvingen bij bureaus en sollicitaties op vacatures rapporteren op Nameting 1, maar dit verschil trekt weg op Nameting 2.
- Wat vaker netwerkgesprekken hebben en meer persoonlijke en zakelijke contacten raadplegen tijdens het zoeken naar werk, en deze verschillen houden stand over de tijd.
- Zich wat meer bezighouden met het voorbereiden en afstemmen van sollicitaties, het analyseren van hun eigen zoekgedrag en het nadenken over verbeteringen in hun aanpak, en deze verschillen houden stand over de tijd.

6.3 Resultaatniveau

Na het volgen van het trainingsprogramma wordt verwacht dat mensen meer succes hebben met hun werkzoekgedrag, wat zich zou vertalen in het hebben van meer sollicitatiegesprekken, een grotere kans op werkhervatting en een kwalitatief betere baan.

Voor de analyses op resultaatniveau is (m.u.v. aantal sollicitatiegesprekken) de experimentele trainingsgroep vergeleken met de controlegroep, omdat voor variabelen zoals werkhervatting en baankwaliteit niet gecontroleerd kan worden voor eventuele verschillen voorafgaand aan de training. Er zijn echter voor geen van de variabelen op het resultaatniveau statistisch significante trainingseffecten gevonden.

Aantal sollicitatiegesprekken

Een eerste maat voor het succes van werkzoekinspanningen is het aantal uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek dat mensen weten te bemachtigen. Zowel in de voormeting als in Nameting 1 en 2 is aan de respondenten gevraagd hoeveel sollicitatiegesprekken zij de afgelopen drie maanden hebben gehad. Tabel 6.3 geeft een overzicht van het aantal gesprekken dat respondenten die op Nameting 2 nog werkloos zijn rapporteren. Op de voormeting geeft tweederde van de respondenten (65.3%) aan geen sollicitatiegesprekken te hebben gehad in de afgelopen drie maanden. Op de nametingen is dit iets lager, maar nog steeds ruim meer dan de helft (58.1% en 58.8%).

Tabel 6.3. Aantal sollicitatiegesprekken in de afgelopen drie maanden (n = 3171).

	% respondenten		
	Voormeting	Nameting 1	Nameting 2
0	65.3%	58.1%	58.7%
1	12.6%	15.3%	15.2%
2	8.6%	10.7%	10.7%
3	4.3%	5.3%	5.8%
4	2.5%	2.5%	3.1%
5	1.5%	2.0%	2.0%
6	1.0%	1.0%	0.8%
7	0.5%	0.7%	0.4%
8	0.4%	0.7%	0.6%
9	0.2%	0.3%	0.2%
10	0.6%	0.4%	0.6%
> 10	2.4%	3.0%	1.8%

Bij de respondenten die nog werkloos waren bij de tweede nameting, zien we een zeer kleine toename van het aantal sollicitatiegesprekken op de eerste nameting ten opzichte van de voor-

meting en een zeer kleine afname op de tweede nameting⁶², maar geen significante verschillen tussen trainingsdeelnemers en niet-deelnemers.

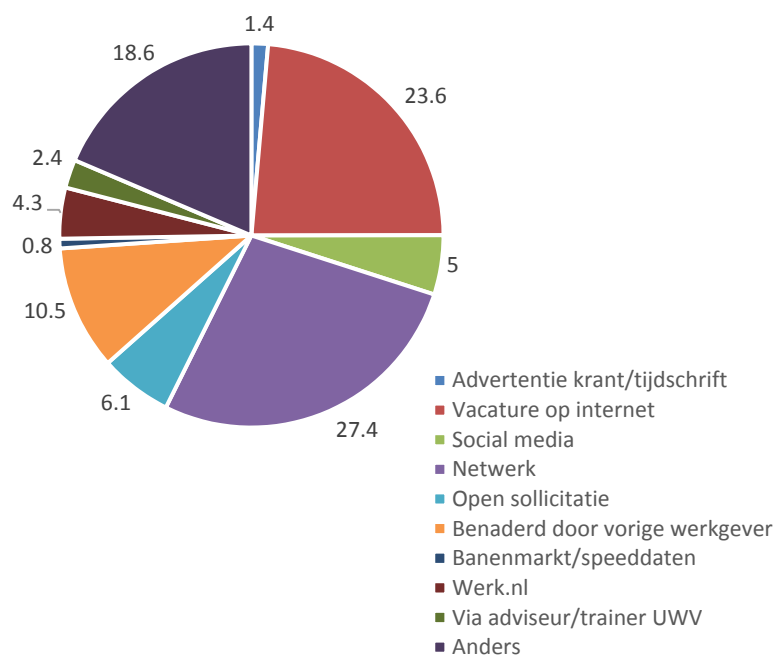
Het gemiddeld aantal sollicitatiegesprekken per week (d.w.z. eerste gesprekken, tweede gesprekken, arbeidvoorwaardengesprekken) is eveneens geregistreerd in de UWV werkmap. Voor respondenten die ten tijde van de tweede nameting nog werkloos waren ($n = 3018$) zien we een stijging op Nameting 2, maar geen verschillen tussen de trainingsgroep en de groep die geen training heeft gevolgd.

Werkhervatting

Op Nameting 2 is respondenten net als bij Nameting 1 gevraagd of zij een baan gevonden hebben. Van de 4211 respondenten waarvoor data beschikbaar zijn, geeft 24.7% ($n = 1040$) aan een baan gevonden te hebben. In de experimentele trainingsgroep ($n = 3287$) is dit 25.2% tegenover 22.9% in de controlegroep ($n = 924$). Dit verschil is in tegenstelling tot de analyses op Nameting 1 statistisch niet significant. Dit zou mogelijk kunnen betekenen dat het effect van de training op werkhervatting afzwakt over tijd (d.w.z. het effect van de training op werkhervatting doet zich vooral voor in de eerste paar weken na de training). Een mogelijke verklaring hiervoor kan liggen in de uitval van respondenten tussen Nameting 1 en 2. Zie Hoofdstuk 8 voor een meer volledige analyse van het effect van de training op werkhervatting voor de gehele groep, en de psychologische verklarende mechanismen.

Mensen vonden hun baan vooral via hun netwerk (27.4%), via een vacature op internet (23.6%) of via hun vorige werkgever (10.5%). Hierin zijn geen significante verschillen gevonden tussen de trainings- en controlegroep. Zie Figuur 6.10 voor een overzicht.

Figuur 6.10. Bron via welke de nieuwe baan is gevonden ($n = 1040$).



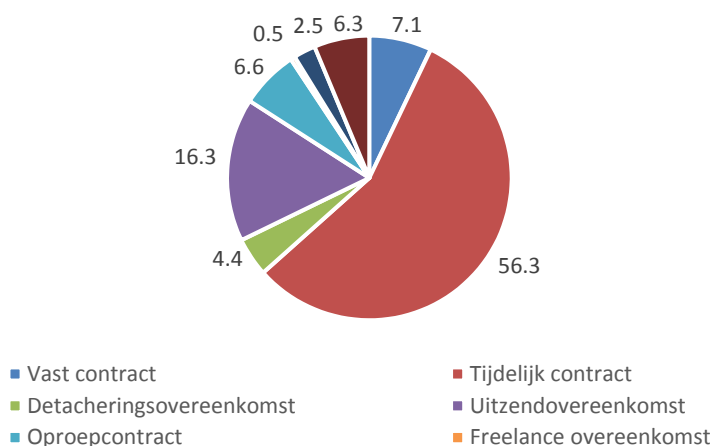
⁶² $M_{voormeting} = 1.06$ versus $M_{nameting1} = 1.26$ versus $M_{nameting2} = 1.16$, $F = 10.302$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .006$ (zeer klein effect).

Kwaliteit van de nieuwe baan

Aan respondenten die in de tweede nameting aangaven een baan gevonden te hebben is gevraagd naar het contracttype, het aantal uren, de mate waarin de baan een verbetering/verslechtering is t.o.v. de vorige baan, de passendheid van de nieuwe baan, de tevredenheid met de baan, en de blijfintenties.

De meeste respondenten met een nieuwe baan hebben een tijdelijk contract (56.3%) of een uitzendovereenkomst (16.3%). Hierin doen zich geen statistisch significante verschillen voor tussen de trainings- en controlegroep. Zie Figuur 6.11 voor een overzicht.

Figuur 6.11. Type contract/overeenkomst in de nieuwe baan (n = 1040).



Ruim een kwart van de respondenten met een nieuwe baan (26.5%) geeft aan een wisselend aantal uren per week te gaan werken. De overige 73.5% geeft aan een vast aantal uren te gaan werken, met een gemiddelde van 32.1 uur per week ($SD = 9.7$). Hierin doen zich geen statistisch significante verschillen voor tussen de trainings- en controlegroep.

Voor de overige maten van baankwaliteit (d.w.z. de mate waarin de baan een verbetering/verslechtering is t.o.v. de vorige baan, baanpassendheid, baantevredenheid en blijfintenties) zijn evenmin statistisch significante verschillen gevonden tussen de trainings- en controlegroep.

Samenvatting resultaten resultaatniveau

Voor het resultaatniveau is gekeken naar het aantal sollicitatiegesprekken, werkherhvatting en baankwaliteit in de nieuwe baan. Wat betreft sollicitatiegesprekken vonden we op Nameting 1 enkele kleine trainingseffecten. Deze zien we niet terug op Nameting 2.

Het percentage werkherhvatting is in de trainingsgroep 25.2% en in de controlegroep 22.9%, maar dit verschil is niet significant (in tegenstelling tot de resultaten op Nameting 1, waar 20.0% versus 16.4% werk had gevonden). Mensen vonden hun baan vooral via hun netwerk (27.4%), via een vacature op internet (23.6%) of via hun vorige werkgever (10.5%). Hierin zijn geen significante verschillen gevonden tussen de trainings- en controlegroep.

Tot slot, wat betreft de kwaliteit van de nieuwe baan zien we net als bij Nameting 1 geen effecten van de training op het contracttype, het aantal uren, de mate waarin de baan een verbetering/verslechtering is ten opzichte van de vorige baan, de passendheid van de nieuwe baan, de tevredenheid met de baan en de blijfintenties. De nieuwe baan was meestal een tijdelijke baan (56.3%) of een uitzendbaan (16.3%), voor gemiddeld ruim 32 uur in de week.

6.4 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn de resultaten beschreven van de analyses naar de effectiviteit van de training ‘Succesvol naar werk’, gebruikmakend van een voormeting en zowel de eerste als tweede nameting. De effectiviteit is geëvalueerd op drie niveaus: het leerniveau, het gedragsniveau en het resultaatniveau, waarbij steeds gekeken is naar de respondenten die nog werkloos waren ten tijde van de tweede nameting (m.u.v. de analyses voor werkhervatting en baankwaliteit). In het algemeen vinden we vooral steun voor de effectiviteit van de training op het gedragsniveau, al zijn de gevonden effecten meestal (zeer) klein in omvang.

De resultaten op het leerniveau laten zien dat de training een klein maar stabiel positief effect heeft op het vertrouwen in werkzoekvaardigheden. Ook ervaren trainingsdeelnemers meer sociale steun. Net als bij de analyses op de eerste nameting (zie Hoofdstuk 5) zien we tegen de verwachting in dat de training geen positieve effecten heeft op werkzoekattitudes, -motivatie en -intentie. De training blijkt de dalende trend in attitudes en motivatie onder werkloze 50plussers dus niet te kunnen keren. Verder gaan trainingsdeelnemers (zoals we ook op Nameting 1 zagen) iets meer geloven dat het vinden van werk vooral afhangt van anderen. Dit komt mogelijk doordat in de training geleerd wordt om gebruik te maken van het eigen netwerk om aan werk te komen.

Op het gedragsniveau heeft de training kleine maar consistente positieve effecten, zowel wat betreft de intensiteit als de kwaliteit van het werkzoekgedrag. Zo gaan trainingsdeelnemers iets intensiever zoeken naar werk, en houdt dit verschil stand over tijd. Trainingsdeelnemers gaan meer gebruik maken van hun netwerk en sociale media, zowel op de eerste als tweede nameting. Verder gaan trainingsdeelnemers zich over de tijd iets meer bezighouden met het voorbereiden en afstemmen van sollicitaties, het analyseren van hun eigen zoekgedrag en het nadenken over verbeteringen in hun aanpak.

Tot slot vinden we in tegenstelling tot de resultaten in Hoofdstuk 5 op de tweede nameting geen statistisch significante effecten van de training op het aantal sollicitatiegesprekken en het al dan niet hervat hebben van werk. Dit zou mogelijk kunnen betekenen dat het effect van de training op werkhervatting zich vooral voordoet tot enkele weken na de training. Net als in Hoofdstuk 5, vinden we op de tweede nameting geen significante effecten van de training op de kwaliteit van de gevonden baan.

Hoofdstuk 7: Invloed van demografische en psychologische kenmerken op de trainingseffectiviteit

Samenvatting: Dit hoofdstuk beschrijft het onderzoek naar de vraag of de effecten van de training verschillend zijn voor te onderscheiden subgroepen van 50plussers. Hiertoe is gekeken naar twee soorten mogelijke effectiviteitsbeïnvloedende factoren: (1) demografische kenmerken (d.w.z. sekse, leeftijd en opleidingsniveau), en (2) psychologische kenmerken (d.w.z. barrières t.a.v. werk, externe druk, openheid voor leren en ontwikkelen en trainingshouding).

Wat betreft demografische factoren zien we dat mannen, 60plussers en hoger opgeleiden iets minder tevreden zijn met de training. Het leereffect van de training in de vorm van sollicitatiekennis is juist iets groter voor lager opgeleiden en voor 60plussers. Op het gedragsniveau blijkt het trainingseffect qua werkzoekintensiteit iets minder sterk voor lager opgeleiden. Op het resultaatniveau zijn geen verschillen geconstateerd.

Voor barrières t.a.v. werk blijkt dat de training iets minder positief geëvalueerd wordt door 50plussers met gezondheidsproblemen, hogere gepercipieerde leeftijdsdiscriminatie en een beperkt toekomstperspectief. Tegelijkertijd blijkt de training op enkele aspecten op het leerniveau juist iets effectiever voor 50plussers met gezondheidsproblemen en een beperkt toekomstperspectief. Voor externe druk blijkt dat de training iets positiever geëvalueerd wordt door 50plussers die een financiële noodzaak en sociale druk ervaren om werk te zoeken en waarvoor werkherhvatting niet nadelig is voor de pensioenopbouw. Wat betreft openheid en gerichtheid op leren zien we dat 50plussers die open staan voor veranderingen, leergericht en consciëntieus zijn positiever reageren op de training. De training is echter op enkele aspecten op het leer- en gedragsniveau juist effectiever voor degenen die minder open staan voor verandering, minder leergericht zijn en een meer gefixeerde mentaliteit hebben. Tot slot blijkt voor trainingshouding dat 50plussers met een hogere trainingsmotivatie en trainingsefficacy de training positiever beoordelen. De training heeft ook iets meer effect op het vertrouwen in werkzoekvaardigheden voor 50plussers met een hogere trainingsmotivatie en -efficacy.

Dit hoofdstuk beschrijft de analyses waarbij getoetst is of de effectiviteit van de training beïnvloed wordt door demografische (d.w.z. sekse, leeftijd, opleidingsniveau) en psychologische (bijv. openheid voor veranderingen, toekomstperspectief) achtergrondkenmerken. Hiertoe zijn de analyses naar de effectiviteit van de training op de eerste nameting (zoals beschreven in Hoofdstuk 5) opnieuw uitgevoerd waarbij steeds is gekeken of het trainingseffect beïnvloed wordt door het genoemde demografische of psychologische achtergrondkenmerk.

In de eerste paragraaf beschrijven we de resultaten voor de effectiviteitsbeïnvloedende factoren sekse, leeftijdsgroep (50-55, 55-60 en 60-64 jaar) en opleidingsniveau (laag, midden, en hoog). In de tweede paragraaf beschrijven we de resultaten voor de psychologische effectiviteitsbeïnvloedende factoren.

7.1 Demografische kenmerken

Om te onderzoeken of de trainingseffectiviteit afhankelijk is van demografische kenmerken zoals sekse, leeftijd en opleidingsniveau, hebben we gekeken of het genoemde kenmerk de effectiviteit van de training beïnvloedt op het reactie-, leer- en gedragsniveau alsmede het aantal sollicitatiegesprekken en het al dan niet hervat hebben van werk. De analyses zijn op

dezelfde wijze als de analyses in Hoofdstuk 5 uitgevoerd (incl. controlevariabelen), maar met toevoeging van een interactie-term tussen trainingsgroep en het betreffende achtergrondkenmerk. Voor de overzichtelijkheid rapporteren we enkel die analyses waarbij statistisch significante ($p < .01$) effecten zijn gevonden.

Sekse

Kijkend naar het reactieniveau blijkt dat vrouwen iets positiever zijn over de training dan mannen⁶³ (klein effect). Ze vinden de training iets vaker leuk en zijn iets meer gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk. Vrouwen zijn vergeleken met mannen iets tevredener over de training ($M = 7.62$ vs. $M = 7.45$) en trainer ($M = 8.36$ vs. $M = 8.32$).

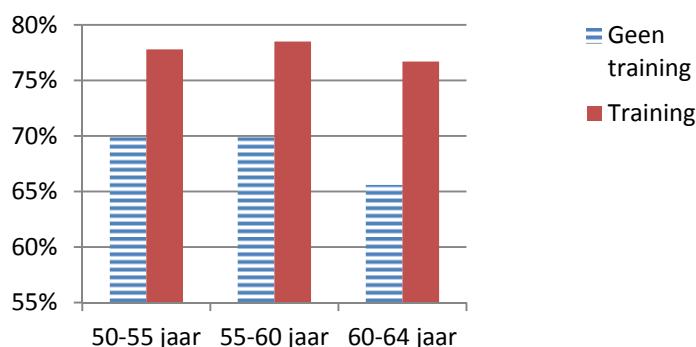
Voor het leerniveau, gedragsniveau, aantal sollicitatiegesprekken en werkhervatting zien we geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen in de effectiviteit van de training (bij een significantieniveau van 1%).

Leeftijd

Om te analyseren of de effectiviteit van de training verschilt naar leeftijd onderscheiden we drie leeftijdsgroepen: 50-55 jaar, 55-60 jaar en 60-64 jaar. Wat betreft het reactieniveau zien we dat de groep 60-64 iets minder positief is over de training dan de groepen 50-55 en 55-60. Ze vinden de training iets minder vaak nuttig, iets vaker zinloos, en zijn iets minder gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk⁶⁴. Het betreffen steeds effecten die zeer klein zijn in omvang.

Voor het leerniveau blijkt dat het effect van de training op sollicitatiekennis iets groter is voor de leeftijdsgroep 60-64 dan voor de andere leeftijdsgroepen⁶⁵. Dat wil zeggen, het verschil in percentage goed op de sollicitatiekennistest tussen trainingsdeelnemers en niet-deelnemers is onder 60-64 jarigen iets groter dan in de andere twee leeftijdsgroepen. Dit betreft een zeer klein effect (zie Figuur 7.1).

Figuur 7.1. Percentage goed op de sollicitatiekennis testitems voor de trainingsgroep en de groep zonder training, uitgesplitst naar leeftijdscategorie.



⁶³ $F = 5.649$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .015$.

⁶⁴ $F = 7.449$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .004$; $F = 9.465$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .006$; $F = 11.991$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .007$.

⁶⁵ $F = 5.139$, $p < .01$, partiële $\eta^2 = .002$.

Voor de andere gemeten variabelen op het leerniveau zien we geen verschillen in trainingseffecten tussen de drie leeftijdsgroepen, met uitzondering van sociale steun. Voor sociale steun blijken in de groep werkhervatters de positieve trainingseffecten zich vooral voor te doen in de leeftijdsgroepen 50-55 en 60-64 (zeer klein effect)⁶⁶.

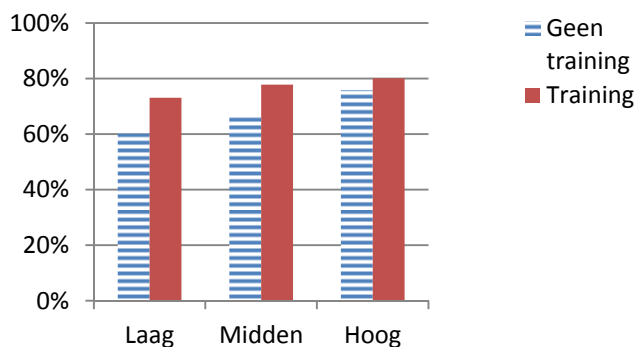
Er zijn geen verschillen gevonden tussen de drie leeftijdsgroepen in de effectiviteit van de training voor het gedragsniveau, aantal sollicitatiegesprekken en werkhervatting.

Opleidingsniveau

Om te analyseren of de effectiviteit van de training verschilt naar opleiding onderscheiden we drie opleidingsniveaus: laag (basisonderwijs, LBO, VMBO), midden (Mavo/ Mulo/Havo/ MMS/ MBO/ VWO/ HBS/ Gymnasium) en hoog (HBO, WO). Kijkend naar het reactieniveau laten de analyses zien dat de middencategorie de training het positiefst beoordeelt en hoger opgeleiden het minst positief zijn over de training⁶⁷ (zeer klein effect). Bijvoorbeeld, hoger opgeleiden vinden de training iets minder leerzaam en interessant en geven een 0.3-0.4 punt lagere waardering op tevredenheid met training en trainer vergeleken met de andere twee opleidingsgroepen.

Voor het leerniveau komt naar voren dat het effect van de training op sollicitatiekennis iets afneemt naarmate het opleidingsniveau stijgt. Dit betreft een klein effect⁶⁸. Zoals weergegeven in Figuur 7.2 is het verschil tussen de trainingsdeelnemers en niet-deelnemers in het percentage goed op de sollicitatiekennistest kleiner naarmate het opleidingsniveau stijgt. Hoger opgeleiden leren gemiddeld dus minder van de training.

Figuur 7.2. Percentage goed op de sollicitatiekennis testitems voor de trainingsgroep en de groep zonder training, uitgesplitst naar opleidingsniveau.



Bij de hoger opgeleiden zien we geen verschil in het percentage met een LinkedIn profiel na afloop van de training tussen de trainingsgroep en de groep zonder training, terwijl dit voor de lager en middelbaar opgeleiden wel het geval is (zeer klein effect)⁶⁹. Hoger opgeleiden hebben in 74.4% van de gevallen een LinkedIn profiel en dat percentage verandert niet door de training. Voor lager en middelbaar opgeleiden zien we dat het percentage respondenten

⁶⁶ $F = 5.724, p < .001$, partiële $\eta^2 = .009$.

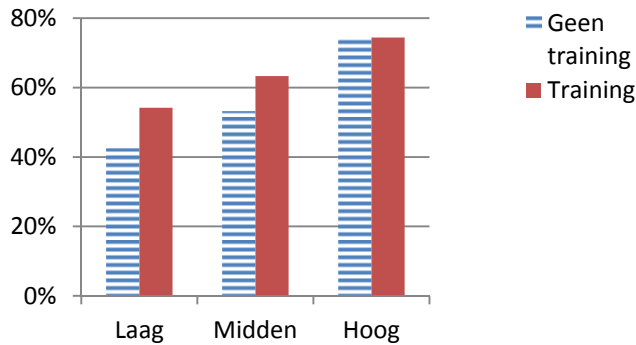
⁶⁷ $F = 5.796, p < .01$, partiële $\eta^2 = .004$.

⁶⁸ $F = 41.267, p < .001$, partiële $\eta^2 = .013$.

⁶⁹ $F = 11.470, p < .001$, partiële $\eta^2 = .004$.

met een LinkedIn profiel ongeveer 10 procentpunt hoger is onder de trainingsdeelnemers dan onder de niet-deelnemers (d.w.z. 54.2% vs. 42.5% voor lager opgeleiden en 63.3% vs. 53.3% voor middelbaar opgeleiden; zie Figuur 7.3).

Figuur 7.3. Percentage met een LinkedIn profiel op Nameting 1 voor de trainingsgroep en de groep zonder training, uitgesplitst naar opleidingsniveau.



Wat betreft de andere gemeten variabelen op het leerniveau zien we geen verschillen in trainingseffecten tussen de drie opleidingsniveaus.

Voor het gedrags- en resultaatniveau zien we geen verschillen tussen de drie opleidingsniveaus in de effectiviteit van de training, met uitzondering van werkzoekintensiteit. Hierbij lijkt de training in de groep mensen die nog werkzoekend zijn bij de eerste nameting iets minder effectief voor de lager opgeleiden dan voor de andere opleidingsniveaus⁷⁰ (zeer klein effect). Dat wil zeggen, op deze maat stijgt de werkzoekactiviteit bij lager opgeleide trainingsdeelnemers iets minder ten opzichte van de niet-deelnemers dan bij middelbaar en hoger opgeleiden.

7.2 Psychologische kenmerken

Wat betreft psychologische kenmerken onderscheiden we zoals beschreven in Hoofdstuk 2.3 vier clusters van factoren die de trainingseffectiviteit mogelijk kunnen beïnvloeden (zie Bijlage 2 en 3 voor meer uitleg over de bekenis en meting van deze factoren):

- 1) Barrières ten aanzien van werken en werk zoeken: Dit betreft de factoren ervaren gezondheidsproblemen, gepercipieerde leeftijdsdiscriminatie en beperkt toekomstperspectief. Deze factoren zouden de effectiviteit van de training kunnen reduceren.
- 2) Externe druk: Dit betreft de factoren financiële noodzaak, werkhervatting nadelig voor pensioen en ervaren sociale druk om werk te zoeken. De training zou minder effectief kunnen zijn voor mensen zonder financiële noodzaak om weer aan het werk te gaan, voor mensen waarbij werkhervatting nadelig is voor hun pensioen en voor mensen die geen sociale druk ervaren om naar werk te zoeken.
- 3) Openheid en gerichtheid op leren en ontwikkelen: Dit omvat de persoonlijkheidsfactoren openheid voor verandering, leer-streef doeloriëntatie (d.w.z. gerichtheid op leren en ontwikkelen), lage gefixeerde mentaliteit (d.w.z. niet de overtuiging hebben

⁷⁰ $F = 5.226, p < .01, \text{partiële } \eta^2 = .002.$

dat vaardigheden en kwaliteiten vaststaan en onontwikkeld zijn) en consciëntieusheid. Deze factoren zouden de trainingseffectiviteit positief kunnen beïnvloeden.

- 4) Trainingshouding: Hiertoe hebben we trainingsmotivatie en trainingsefficacy (d.w.z. het vertrouwen van deelnemers dat ze wat kunnen leren in een training) gemeten. Deze factoren zouden de trainingseffectiviteit positief kunnen beïnvloeden.

Gezien het grote aantal psychologische factoren die de trainingseffectiviteit mogelijk kunnen beïnvloeden is voor de analyses een selectie gemaakt van effectiviteitsindicatoren op het reactie-, leer-, gedrags- en resultaatniveau, gebaseerd op de bevindingen in Hoofdstuk 5. Dat wil zeggen, op het reactieniveau kijken we naar alle indicatoren. Op het leerniveau kijken we naar sollicitatiekennis, linkedin profiel, vertrouwen in werkzoekvaardigheden, zelf-exploratie, werkzoekintenties, geloof in werkzoeksucces, externe locus, zelfwaardering, energie/vitaliteit en sociale steun. Op het gedragsniveau naar werkzoekintensiteit, het aantal benaderde personen, netwerkintensiteit en twee indicatoren van werkzoekkwaliteit (voorbereiding en afstemming en monitoren, leren en reflecteren). Op het resultaatniveau kijken we naar het aantal sollicitatiegesprekken en werkhervatting.

Omdat de psychologische factoren continue variabelen zijn, hebben we regressie-analyses uitgevoerd, waarbij voor iedere afhankelijke variabele (bijv. werkzoekintensiteit op Nameting 1) naar de interactie tussen trainingsdeelname en de betreffende psychologische factor is gekeken, gecontroleerd voor de voormeting en de controlevariabelen zoals beschreven in Hoofdstuk 5. Voor de overzichtelijkheid rapporteren we enkel die analyses waarbij statistisch significante ($p < .01$) effecten zijn gevonden.

Barrières ten aanzien van werk en werk zoeken

Wat betreft ervaren barrières ten aanzien van werk en werk zoeken zou de training mogelijk minder effectief kunnen zijn voor 50plussers die gezondheidsproblemen ervaren, voor 50plussers met een sterke opvatting dat werkgevers een negatief beeld hebben van oudere werknemers en voor 50plussers die ervaren nog maar weinig tijd voor zich te hebben in hun werk en leven.

Gezondheidsproblemen. Als eerste barrière hebben we onderzocht in hoeverre ervaren gezondheidsproblemen de effectiviteit van de training belemmeren. Hiertoe hebben we op de voormeting gevraagd hoe respondenten hun gezondheid ervaren, in hoeverre ze te ziek zijn om te werken, en hoe ze hun werkvermogen in lichamelijke en psychische zin beoordelen.

- Wat betreft het *reactieniveau* zien we dat trainingsdeelnemers naar mate ze meer gezondheidsproblemen rapporteren iets minder positief zijn over de training. Ze vinden de training iets vaker zinloos en vervelend en iets minder leuk. Ook zijn ze iets minder gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Voor de variabelen op het *leerniveau* komt naar voren dat de training juist een iets positiever effect heeft op sollicitatiekennis en geloof in werkzoeksucces voor 50plussers die gezondheidsproblemen ervaren.
- Op het *gedrags-* en *resultaatniveau* vinden we geen invloed van ervaren gezondheidsproblemen op de effectiviteit van de training.

Samenvattend komt in lijn met de verwachtingen naar voren dat 50plussers met gezondheidsproblemen de training als minder positief en zinvol ervaren. Tegelijkertijd blijkt tegenovergesteld aan de verwachtingen dat de training juist iets effectiever is wat betreft sollicitatiekennis en het geloof in werkzoeksucces voor 50plussers met gezondheidsproblemen.

Leeftijdscriminatie. Een tweede mogelijke barrière voor de effectiviteit van de training betreft de gepercipieerde stereotypering en discriminatie van ouderen door werkgevers. In de voormeting is gevraagd in hoeverre respondenten denken dat ouderen op basis van hun leeftijd worden beoordeeld en denken dat werkgevers een negatief beeld van ouderen hebben.

- Wat betreft het *reactieniveau*, zien we dat trainingsdeelnemers naar mate ze meer leeftijdscriminatie waarnemen iets minder positief zijn over de training. Ze vinden de training iets vaker zinloos en vervelend en iets minder nuttig, leerzaam, interessant en leuk. Verder zijn ze iets minder tevreden over de training en trainer. Ook zijn ze iets minder gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Voor de variabelen op het *leerniveau* zien we dat de effectiviteit van de training niet wordt beïnvloed door gepercipieerde leeftijdscriminatie, met uitzondering van geloof in werkzoeksucces. Hierbij zien we dat het positieve effect van de training op geloof in werkzoeksucces kleiner is bij 50plussers die veel leeftijdscriminatie waarnemen.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* vinden we dat de effectiviteit van de training niet wordt beïnvloed door de mate van gepercipieerde leeftijdscriminatie.

Samenvattend, conform de verwachtingen zien 50plussers die veel leeftijdscriminatie waarnemen de training als minder zinvol. Eveneens is in lijn met de verwachtingen de training iets minder effectief wat betreft één van de variabelen op het leerniveau (nl. geloof in werkzoeksucces) voor 50plussers die veel leeftijdscriminatie waarnemen.

Beperkt toekomstperspectief. Een laatste onderzochte barrière voor de effectiviteit van de training betreft de mate waarin 50plussers hun toekomst als beperkt zien. In de voormeting is het toekomstperspectief bij de respondenten gemeten door te vragen in hoeverre zij nog veel kansen en mogelijkheden zien in de toekomst versus het gevoel hebben dat de tijd voor hen beperkt is.

- Wat betreft het *reactieniveau* zien we dat trainingsdeelnemers naarmate ze de toekomst als beperkter ervaren iets minder positief zijn over de training. Ze vinden de training iets vaker zinloos en vervelend en iets minder nuttig, leerzaam, interessant en leuk. Verder zijn ze iets minder tevreden over de training en trainer. Ook zijn ze iets minder gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Voor de variabelen op het *leerniveau* komt naar voren dat de training juist een iets positiever effect heeft op sollicitatiekennis, geloof in werkzoeksucces en sociale steun voor 50plussers met een beperkt toekomstperspectief.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* zien we alleen een effect op werkzoekintensiteit. De training heeft een iets positiever effect op werkzoekintensiteit voor 50plussers met een beperkt toekomstperspectief.

Samenvattend, ervaren 50plussers met een beperkt toekomstperspectief in lijn met de verwachtingen de training als minder zinvol. Tegenovergesteld aan de verwachtingen blijkt de training juist iets meer effect te hebben op sollicitatiekennis, geloof in werkzoeksucces, sociale steun en werkzoekintensiteit onder 50plussers met een beperkt toekomstperspectief.

Externe druk

Wat betreft financiële en sociale druk zou de training minder effectief kunnen zijn voor 50plussers die geen financiële noodzaak (meer) hebben om te werken, voor 50plussers die bang zijn dat zij er financieel op achteruit gaan door werkhervatting en voor 50plussers die geen sociale druk vanuit hun directe omgeving ervaren om naar werk te gaan zoeken.

Financiële noodzaak. Als eerste externe druk factor hebben we onderzocht in hoeverre ervaren financiële noodzaak om te werken de effectiviteit van de training beïnvloedt. Hiertoe heb-

ben we op de voormeting gevraagd in hoeverre respondenten goed kunnen rondkomen met hun huidige inkomen en in welke mate ze financiële noodzaak ervaren om naar werk te zoeken.

- Wat betreft het *reactieniveau* blijken trainingsdeelnemers naarmate ze een grotere financiële noodzaak ervaren positiever te zijn over de training. Ze vinden de training iets vaker nuttig, leerzaam en interessant en iets minder vaak zinloos. Verder zijn ze iets tevredener over de training en trainer. Ook zijn ze meer gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Voor de variabelen op het *leerniveau* zien we dat de effectiviteit van de training niet significant verschilt afhankelijk van de financiële noodzaak om te werken.
- Ook op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* komt naar voren dat de training niet verschillend effectief is voor 50plussers met een hoge versus lage financiële noodzaak om te werken. Samenvattend blijken 50plussers met een hoge financiële noodzaak om te werken iets positiever tegen de training aan te kijken (conform de verwachtingen). Echter, financiële noodzaak blijkt de effectiviteit van de training niet te beïnvloeden voor de variabelen op leer-, gedrags- en resultaatniveau.

Werkhervatting nadelig voor pensioen. Ten tweede hebben we onderzocht of de mate waarin 50plussers werkhervatting als nadelig voor hun pensioenopbouw ervaren de effectiviteit van de training beïnvloedt. Op de voormeting is respondenten gevraagd in hoeverre werkhervatting in het algemeen en werkhervatting in een andere sector nadelig kan zijn voor hun pensioenopbouw.

- Wat betreft het *reactieniveau* blijken trainingsdeelnemers naarmate werkhervatting nadeliger is voor hun pensioen iets negatiever te zijn over de training. Ze vinden de training iets minder vaak nuttig en leuk, en iets vaker zinloos en vervelend. Ook zijn ze iets minder gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Voor de variabelen op het *leerniveau* zien we dat de training juist een iets positiever effect heeft op sollicitatiekennis voor 50plussers die werkhervatting als nadelig voor hun pensioen zien.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* zien we geen effecten van de mate waarin 50plussers werkhervatting als nadelig voor hun pensioen ervaren.

Samenvattend staan 50plussers in lijn met de verwachtingen iets negatiever tegenover de training naarmate ze werkhervatting als nadeliger voor hun pensioenopbouw ervaren. De training blijkt echter in tegenstelling tot de verwachtingen juist een klein positief effect te hebben op sollicitatiekennis voor 50plussers die werkhervatting als nadelig voor hun pensioen zien.

Ervaren sociale druk. Als derde hebben we onderzocht in hoeverre de druk die 50plussers vanuit hun sociale omgeving ervaren om werk te zoeken de trainingseffectiviteit beïnvloedt. Op de voormeting is gevraagd in welke mate voor de respondenten belangrijke personen vinden dat zij naar werk moeten zoeken.

- Wat betreft het *reactieniveau* blijken trainingsdeelnemers naarmate ze meer sociale druk ervaren positiever te zijn over de training. Ze vinden de training iets vaker nuttig, leerzaam, leuk en interessant en iets minder vaak zinloos en vervelend. Verder zijn ze iets tevredener over de training en trainer. Ook zijn ze meer gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Op het *leerniveau* blijkt de training iets minder effect te hebben op sollicitatiekennis en ervaren sociale steun voor 50plussers die veel sociale druk ervaren.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* verschilt de training niet in effectiviteit voor 50plussers met hoge versus lage sociale druk.

Samenvattend zorgt het ervaren van sociale druk in lijn met de verwachtingen voor iets positievere reacties op de training. Sociale druk blijkt de effectiviteit van de training voor de meeste variabelen verder niet te beïnvloeden, uitgezonderd van sollicitatiekennis en sociale steun waarvoor de training in tegenstelling tot de verwachtingen juist iets minder effectief is naarmate 50plussers meer sociale druk ervaren.

Openheid en gerichtheid op leren

Wat betreft openheid en gerichtheid op leren hebben we gekeken naar de rol van vier persoonlijkheidsfactoren: Openheid voor veranderingen, leer-streef doelorïëntatie, gefixeerde mentaliteit en consciëntieusheid. Verwacht werd dat de training effectiever is voor 50plussers die meer open staan voor veranderingen, meer gericht zijn op leren en ontwikkelen (leer-streef doelorïëntatie) en die meer gedreven en consciëntieus zijn. Wanneer 50plussers de opvatting hebben dat vaardigheden en kwaliteiten aangeboren en onveranderbaar zijn (gefixeerde mentaliteit), is de training naar verwachting minder effectief.

Openheid voor veranderingen. Als eerste hebben we onderzocht in hoeverre de effectiviteit van de training afhangt van de mate waarin 50plussers open staan voor veranderingen. Hiertoe hebben we op de voormeting gemeten in hoeverre respondenten open staan en gemotiveerd worden door veranderen versus weerstand hebben tegen veranderingen.

- Op het *reactieniveau* blijkt dat trainingsdeelnemers die meer open staan voor veranderingen, de training positiever evalueren. Ze vinden de training iets vaker interessant en leuk, iets minder vaak zinloos en vervelend, en zijn iets tevredener over de trainer. Ook zijn zij meer gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Wat betreft het *lerniveau* blijkt de training voor 50plussers met een hoge openheid voor veranderingen juist iets minder effect te hebben op sollicitatiekennis, vertrouwen in werkzoekvaardigheden en ervaren sociale steun.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* vinden we bij een significantieniveau van 1% geen significante interactie-effecten. Bij 5% zijn de interacties wel significant voor werkzoekintensiteit, aantal benaderde personen en beide indicatoren van werkzoekkwaliteit. Het patroon laat zien dat de training juist iets minder effectief is naarmate 50plussers een hogere openheid voor veranderingen hebben.

Samenvattend zorgt openheid voor verandering bij trainingsdeelnemers conform de verwachtingen voor iets positievere reacties op de training. Echter, in tegenstelling tot de verwachtingen lijkt de training voor 50plussers die hoog scoren op openheid iets minder effect te hebben op enkele aspecten op het leer- en gedragsniveau.

Leer-streefdoelorïëntatie. Verder hebben we gekeken of de mate waarin 50plussers gericht zijn op leren en ontwikkelen van invloed is op de effectiviteit van de training. Op de voormeting is leer-streefdoelorïëntatie gemeten door te vragen of respondenten het belangrijk vinden om te leren en ontwikkelen, en zich daardoor gemotiveerd voelen.

- Wat betreft het *reactieniveau* blijkt dat trainingsdeelnemers de training positiever evalueren naarmate ze hoger scoren op leer-streefdoelorïëntatie. Ze vinden de training vaker nuttig, leerzaam, interessant en leuk, minder vaak zinloos en vervelend, en ze zijn iets tevredener over de training en trainer. Ook zijn zij meer gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Voor de variabelen op het *lerniveau* zien we dat de training voor 50plussers met een sterkere leer-streefdoelorïëntatie iets minder effectief blijkt wat betreft sollicitatiekennis.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* komt naar voren dat leer-streefdoelorïëntatie geen invloed heeft op de effectiviteit van de training.

Samenvattend blijken trainingsdeelnemers in lijn met de verwachtingen de training positiever te beoordelen naarmate zij een hogere leer-streefdoeloriëntatie hebben. Wat betreft sollicitatiekennis lijkt de training in tegenstelling tot de verwachtingen echter juist wat minder effectief bij 50plussers met een hoge leer-streefdoeloriëntatie.

Gefixeerde mentaliteit. Als derde persoonlijkheidsfactor hebben we gekeken naar de rol van een gefixeerde mentaliteit. Hiertoe is op de voormeting gemeten in hoeverre respondenten de overtuiging hebben dat mensen op een bepaalde manier in elkaar zitten die aangeboren en niet te veranderen is.

- Op het *reactieniveau* blijkt dat trainingsdeelnemers met een sterkere gefixeerde mentaliteit, de training als minder positief evalueren. Ze vinden de training iets minder vaak nuttig, interessant en leuk, en iets vaker zinloos en vervelend. Ook zijn zij minder gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.
- Wat betreft het *lerniveau* blijkt de training voor 50plussers met een sterkere gefixeerde mentaliteit juist iets meer effect te hebben op sollicitatiekennis en het aanmaken van een LinkedIn profiel.
- Op het *gedragsniveau* zien we dat de training ook iets meer effect heeft op het aantal personen dat men heeft benaderd (en werkzoekintensiteit bij 5%) naarmate 50plussers een sterkere gefixeerde mentaliteit hebben.
- Op het *resultaatsniveau* vinden we geen significante effecten.

Samenvattend zorgt een gefixeerde mentaliteit bij trainingsdeelnemers in lijn met de verwachtingen voor iets minder positieve reacties op de training. Echter, tegenovergesteld aan de verwachtingen lijken 50plussers met een sterkere gefixeerde mentaliteit juist iets meer baat te hebben bij de training (wat betreft sollicitatiekennis, aanmaken van een LinkedIn profiel en aantal benaderde personen).

Consciëntieusheid. Tot slot is gekeken naar de rol van consciëntieusheid, ofwel de neiging van mensen om nauwgezet, ordelijk en planmatig te zijn. Deze persoonlijkheidsfactor is in de voormeting gemeten door te vragen of respondenten nauwkeurig zijn, altijd goed voorbereid zijn en vaak een planning volgen. Uit de resultaten blijkt dat in lijn met de verwachtingen consciëntieuzere trainingsdeelnemers iets positiever zijn over de training. De training is echter niet meer of minder effectief voor de variabelen op de andere niveaus naarmate 50plussers meer of minder consciëntieus zijn.

Trainingshouding

Wat betreft trainingshouding kan verwacht worden dat de effectiviteit van het trainingsprogramma positief beïnvloed wordt door de motivatie die 50plussers hebben voor het volgen van een training en hun vertrouwen dat ze wat kunnen leren in een training.

Trainingsmotivatie. De mate waarin 50plussers gemotiveerd zijn voor het volgen van een training op het gebied van werk zoeken en solliciteren is in de voormeting gemeten door respondenten te vragen in hoeverre ze hun sollicitatievaardigheden zouden willen verbeteren door middel van een training en in hoeverre ze bereid zijn energie te steken in het volgen van een training.

- Wat betreft het *reactieniveau*, vinden trainingsdeelnemers met een hogere trainingsmotivatie de training vaker nuttig, leerzaam, interessant en leuk, en minder vaak zinloos en vervelend. Ook zijn zij meer tevreden over de training en trainer, en meer gemotiveerd het geleerde toe te passen.

- Ten aanzien van het *lerniveau* blijkt de training iets meer effect te hebben op het vertrouwen in werkzoekvaardigheden voor 50plussers met een hoge trainingsmotivatie.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* vinden we geen significante effecten voor verschillen in trainingsmotivatie.

Samenvattend, zorgt een hogere trainingsmotivatie bij trainingsdeelnemers conform de verwachtingen voor positievere reacties op de training. Echter, trainingsmotivatie beïnvloedt de effectiviteit van de training nauwelijks (m.u.v. vertrouwen in werkzoekvaardigheden).

Trainingsefficacy. Tot slot is in de voormeting gemeten in hoeverre 50plussers vertrouwen hebben dat zij hun werkzoekvaardigheden kunnen verbeteren door middel van een training.

- Wat betreft het *reactieniveau* vinden trainingsdeelnemers met een hogere trainingsefficacy de training vaker nuttig, leerzaam, interessant en leuk, en minder vaak zinloos en vervelend. Ook zijn zij meer tevreden over de training en trainer, en meer gemotiveerd het geleerde toe te passen.
- Ten aanzien van het *lerniveau* zien we dat de training iets meer effect heeft op het vertrouwen in werkzoekvaardigheden bij 50plussers met een hoge trainingsefficacy.
- Op het *gedrags-* en *resultaatsniveau* vinden we geen significante effecten voor verschillen in trainingsefficacy.

Samenvattend, een hogere trainingsefficacy zorgt bij trainingsdeelnemers in lijn met de verwachtingen voor positievere reacties op de training. Echter, trainingsefficacy heeft weinig invloed op de effectiviteit van de training (m.u.v. vertrouwen in werkzoekvaardigheden).

7.3 Conclusie

Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten van de analyses naar de invloed van demografische en psychologische factoren op de effectiviteit van de training.

Wat betreft demografische factoren zien we dat mannen, 60plussers en hoger opgeleiden iets minder tevreden zijn met de training. Het leereffect van de training in de vorm van sollicitatiekennis is juist iets groter voor 60plussers. De 60plussers zijn dus iets minder positief over de training (mogelijk omdat ze minder kans maken op werk en meer gericht zijn op hun pensioen), maar leren er relatief het meeste van.

Het leereffect van de training in de vorm van sollicitatiekennis is iets groter voor lager opgeleiden, maar op het gedragsniveau blijkt het trainingseffect qua werkzoekintensiteit iets minder sterk voor lager opgeleiden. Lager opgeleiden zijn dus iets positiever over de training en steken er relatief het meeste van op, maar dit heeft minder gevolg voor de intensiteit van hun werkzoekgedrag. Een mogelijke verklaring voor de bevinding dat het trainingseffect voor werkzoekintensiteit minder sterk is voor lager opgeleiden, is dat deze groep op andere manieren naar werk zoekt (buiten de activiteiten die in de vragenlijsten zijn benoemd). Aanvullend onderzoek, specifiek onder lager opgeleiden, kan meer inzicht geven in de verschillende effecten wat betreft leren en gedrag in deze groep.

Wat betreft psychologische factoren hebben we onderscheid gemaakt in vier clusters:

- Voor ‘barrières ten aanzien van werk’ blijkt dat de training iets minder positief geëvalueerd wordt door 50plussers met gezondheidsproblemen, hogere gepercipieerde leeftijdsdiscriminatie en een beperkt toekomstperspectief. Tegelijkertijd blijkt de training op enkele aspecten op het lerniveau juist iets effectiever voor 50plussers met gezondheidsproblemen en een beperkt toekomstperspectief.

- Voor 'externe druk' blijkt dat de training iets positiever geëvalueerd wordt door 50plussers die een financiële noodzaak en sociale druk ervaren om werk te zoeken en waarvoor werkhervatting niet nadelig is voor de pensioenopbouw. De training blijkt echter een iets positiever effect te hebben op sollicitatiekennis voor 50plussers die werkhervatting als nadelig voor hun pensioen zien en blijkt wat minder effectief te zijn wat betreft sollicitatiekennis en sociale steun voor 50plussers die veel sociale druk ervaren.
- Wat betreft 'openheid en gerichtheid op leren' zien we dat 50plussers die open staan voor veranderingen, leergericht en consciëntieus zijn positiever reageren op de training. De training is echter op enkele aspecten op het leerniveau juist effectiever voor degenen die minder open staan voor verandering, minder leergericht zijn en een meer gefixeerde mentaliteit hebben.
- Tot slot blijkt voor 'trainingshouding' dat 50plussers met een hogere trainingsmotivatie en -efficacy de training positiever beoordelen. De training heeft ook iets meer effect op het vertrouwen in werkzoekvaardigheden voor 50plussers met een hogere trainingsmotivatie en -efficacy.

Concluderend zijn er enkele effecten gevonden van demografische en psychologische factoren op de mate waarin de training effectief is. Wat betreft het reactieniveau zien we duidelijke effecten van de meeste factoren. Voor de psychologische factoren zijn deze effecten conform de verwachtingen. (Voor de demografische factoren zijn geen verwachtingen geformuleerd.) Echter, op het leer- en gedragsniveau vinden we slechts enkele effecten en deze zijn doorgaans zeer klein en in de meeste gevallen tegenovergesteld aan de verwachtingen. Wat betreft werkhervatting vinden we geen significante invloed van de onderzochte factoren op de effectiviteit van de training. Derhalve kan gesteld worden dat er weinig systematisch bewijs gevonden is dat het selectief inzetten van de training voor bepaalde groepen van 50plussers nuttig of nodig is.

Hoofdstuk 8: Leer- en gedragseffecten als verklaring van de invloed van de training op werkhervatting

Samenvatting: In dit laatste hoofdstuk is onderzocht via welke psychologische variabelen op het leer- en gedragsniveau het positieve effect van de training ‘Succesvol naar werk’ op werkhervatting verloopt. Hiertoe is een padmodel opgesteld (zie Figuur 8.1) dat getoetst is onder de groep respondenten die tot Week 34 van hun WW nog werkloos waren. In deze groep van 6278 respondenten heeft 12.7% werk hervat in Week 34-60 van de WW-periode en is 87.3% nog werkloos ten tijde van Week 60.

De resultaten van de padanalyse laten zien dat de training zorgt voor een hogere kans op werkhervatting bij werkloze 50plussers, doordat de training leidt tot meer sollicitatiekennis, waardoor het vertrouwen in werkzoekvaardigheden toeneemt, wat resulteert in intensiever en kwalitatief beter werkzoekgedrag. Daarnaast zorgt de training ervoor dat werkloze 50plussers vaker een LinkedIn profiel aanmaken, wat resulteert in kwalitatief beter werkzoekgedrag (betere voorbereiding en afstemming van de sollicitaties), waardoor de kans op werkhervatting toeneemt.

Een laatste belangrijke vraag is in welke mate het effect van de training ‘Succesvol naar werk’ op werkhervatting verklaard kan worden door veranderingen op het leer- en gedragsniveau. In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van de analyses waarbij gekeken wordt naar de verbanden tussen deelname aan de training, de variabelen op het leerniveau, de variabelen op het gedragsniveau en de uiteindelijke werkhervatting.

8.1 Selectie variabelen en specificatie padmodel

Op basis van de resultaten zoals beschreven in Hoofdstuk 5 zijn de variabelen op het leer- en gedragsniveau geselecteerd waarop de training een positief effect heeft en die op Nameting 1 bij alle respondenten zijn gemeten (d.w.z. zowel werklozen als werkhervatters). Deze variabelen betreffen op het *leerniveau*:

- Sollicitatiekennis
- LinkedIn profiel
- Vertrouwen in werkzoekvaardigheden
- Zelf-exploratie
- Zelfwaardering
- Energie/vitaliteit
- Sociale steun

En op het *gedragsniveau*:

- Werkzoekintensiteit
- Werkzoekdiversiteit (aantal personen geraadpleegd)
- Werkzoekkwaliteit (voorbereiding en afstemming)
- Werkzoekkwaliteit (monitoren, leren en reflectie)

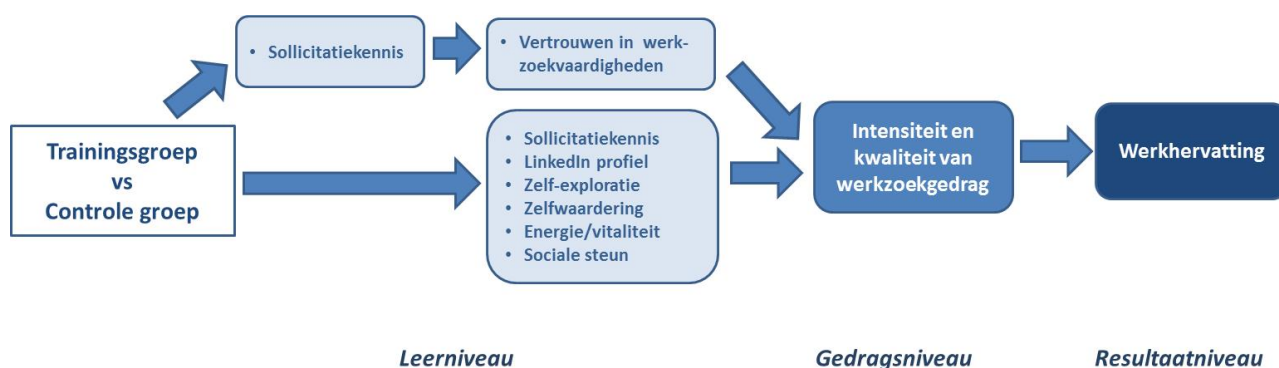
Vervolgens is *werkhervatting* gedefinieerd als uitstroom uit de WW in de periode van 6 maanden na de eerste nameting (d.w.z. Week 34-60) met als reden werkhervatting of werkhervatting zelfstandige zoals geregistreerd door UWV. Er is gekozen om van de UWV registratie gebruik te maken en niet van de zelfrapportage in Nameting 2 om zoveel mogelijk data

ter beschikking te hebben⁷¹. Verder is voor deze definitie gekozen omdat werkhervatting tijdens de training of langer dan 6 maanden na Nameting 1 theoretisch niet door variabelen op het gedragsniveau zoals gemeten op Nameting 1 voorspeld kan worden.

Voor de analyse zijn alle respondenten met een geldige voormeting en Nameting 1 geselecteerd (zie Hoofdstuk 4.1). Om accuraat de effecten van de training op werkhervatting via de leer- en gedragsniveau variabelen te kunnen toetsen, zijn vervolgens alleen die respondenten in de analyses meegenomen die tot Week 34 van hun WW nog werkloos waren. Op basis van deze criteria zijn 6319 respondenten geselecteerd. Tot slot zijn respondenten uitgesloten waarvoor op een of meer van de geselecteerde variabelen de antwoorden ontbreken, waardoor de uiteindelijke dataset voor analyse 6278 respondenten bevat. Hiervan heeft 12.7% ($n = 797$) werk hervat in Week 34-60 van de WW-periode en is 87.3% ($n = 5481$) nog werkloos ten tijde van Week 60.

Gebaseerd op bovenstaande variabelenselectie en het onderzoeksmodel zoals beschreven in Hoofdstuk 2 (zie Figuur 2.1) is een padmodel gespecificeerd ter toetsing van de vraag in hoeverre het effect van de training ‘Succesvol naar werk’ op werkhervatting verklaard kan worden door veranderingen op het leer- en gedragsniveau. Als onafhankelijke variabele is net als bij de analyses op het resultaatniveau (zie Hoofdstuk 5.4 en 6.3) de experimentele groepsindeling gekozen (i.p.v. de daadwerkelijke trainingsdeelname), omdat voor werkhervatting niet gecontroleerd kan worden voor eventuele verschillen voorafgaand aan de training. Van de 6278 geselecteerde respondenten is 21.4% toegewezen aan de controlegroep ($n = 1345$) en 78.6% aan de trainingsgroep ($n = 4933$). Nadeel van deze keuze is dat de gevonden effecten van de training onderschat worden omdat de experimentele trainingsgroep ook niet-trainingsdeelnemers bevat (33.9% bij deze respondentselectie; zie ook Hoofdstuk 4.4). Voordeel is dat de gevonden effecten niet verklaard kunnen worden door eventuele verschillen tussen de trainingsgroep en controlegroep voorafgaand aan de training (bijv. geschiktheid voor werk). Figuur 8.1 geeft het te toetsen padmodel weer.

Figuur 8.1. Padmodel inhoudelijke effectevaluatie training ‘Succesvol naar werk’.

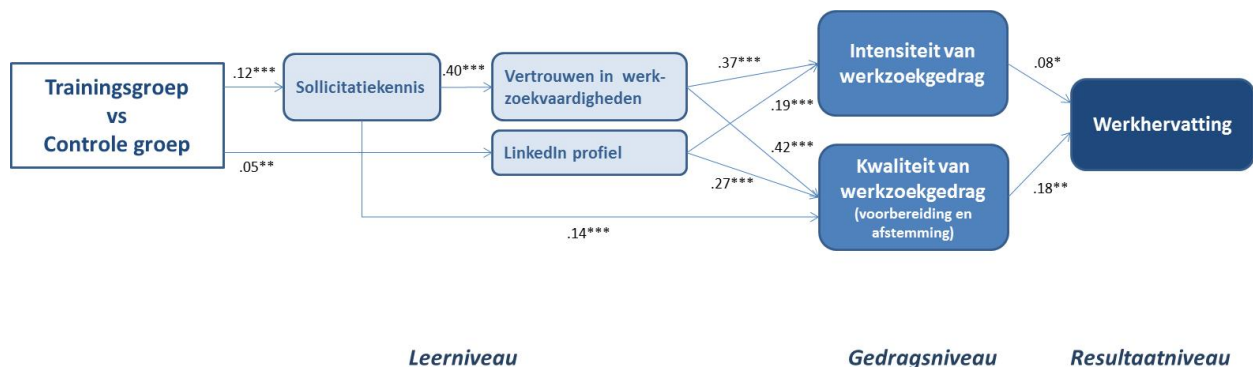


⁷¹ Een beperking van de keuze voor de UWV registratie van werkhervatting via de WW-administratie is dat niet alle gevallen van werkhervatting zijn geregistreerd in de WW-administratie (bijv. wanneer werk hervat wordt na afloop van de WW uitkering, wanneer sprake is van een partiële werkhervatting, wanneer mensen stoppen met het inleveren van het werkbriefje, etc.). Als we aannemen dat dergelijke gevallen niet vaker voorkomen in de controlegroep dan in de trainingsgroep, dan vormt dit geen bedreiging voor de conclusies die in dit hoofdstuk getrokken worden.

8.2 Beschrijving resultaten padanalyse

De paden zoals weergegeven in Figuur 8.1 zijn getoetst in het statistische programma Mplus. Hierbij kunnen we kijken via welke paden (d.w.z. onderliggende mechanismes) de training effect heeft op werkherhvatting. Figuur 8.2 geeft een overzicht van de resultaten, waarbij alleen de variabelen zijn meegenomen die significante paden geven van de trainingsgroep naar werkherhvatting. Hierbij is gekozen voor een significantieniveau van 5%.

Figuur 8.2. Overzicht van statistisch significante paden.



* Pad is significant bij 5%.

** Pad is significant bij 1%.

*** Pad is significant bij 0.1%.

Vervolgens zijn de indirecte effecten van de training op werkherhvatting via de leer- en gedragsniveau variabelen getoetst op significantie (gebaseerd op betrouwbaarheidsintervallen), gebruikmakend van bootstrapping (5000 samples). Het totale indirecte effect van de training op werkherhvatting via alle paden tezamen is positief en significant ($p < .001$). Alle indirecte paden via sollicitatiekennis naar werkherhvatting (via vertrouwen in werkzoekvaardigheden, intensiteit van werkzoekgedrag, en/of kwaliteit van werkzoekgedrag) zijn positief en significant ($p < .05$ tot $p < .001$). Het indirecte pad via LinkedIn profiel naar werkherhvatting via kwaliteit van werkzoekgedrag is positief en significant ($p < .05$), maar via intensiteit van werkzoekgedrag niet ($p > .05$).

Samenvattend zorgt de training voor meer sollicitatiekennis bij werkloze 50plussers, waardoor hun vertrouwen in werkzoekvaardigheden toeneemt, wat resulteert in intensiever en kwalitatief beter werkzoekgedrag, waardoor de kans op werkherhvatting toeneemt. Daarnaast zorgt de training ervoor dat werkloze 50plussers vaker een LinkedIn profiel aanmaken, waardoor hun werkzoekgedrag kwalitatief verbetert (betere voorbereiding en afstemming van de sollicitaties), waardoor de kans op werkherhvatting toeneemt.

8.3 Conclusie

Het positieve effect van de training ‘Succesvol naar werk’ op werkherhvatting onder 50plussers lijkt verklaard te kunnen worden via twee paden. Ten eerste zorgt de training via een positief effect op sollicitatiekennis voor meer vertrouwen in werkzoekvaardigheden, intensiever werkzoekgedrag en betere voorbereiding en afstemming van de sollicitaties. Ten tweede heeft de training als resultaat dat 50plussers vaker een LinkedIn profiel hebben, wat vervolgens verband houdt met kwalitatief beter werkzoekgedrag, wat leidt tot een hogere kans op werkherhvatting.

Hoofdstuk 9: Conclusie en aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk worden de resultaten samengevat, leidend tot conclusies omtrent de effectiviteit van de training ‘Succesvol naar werk’ en aanbevelingen voor verdere verbetering van de training. De conclusies en aanbevelingen worden besproken per evaluatieniveau.

Reactieniveau: Tevredenheid met de training

Uit de resultaten blijkt dat trainingsdeelnemers over het algemeen tevreden zijn over de inhoud van de training (gemiddeld rapportcijfer van 7.5) en de trainer (gemiddeld rapportcijfer van 8.3). Ruim 80% geeft aan de training als nuttig, leerzaam en interessant te hebben ervaren, en 79% van de trainingsdeelnemers is gemotiveerd het geleerde toe te passen bij het zoeken naar werk.

De waardering van de training varieert iets tussen verschillende groepen trainingsdeelnemers. Zo zijn mannen, 60plussers en hoger opgeleiden iets minder tevreden. Ook zijn trainingsdeelnemers met barrières ten opzichte van werk (bijv. gezondheidsproblemen, veel gepercipieerde leeftijdsdiscriminatie, beperkt toekomstperspectief) iets minder positief over de training. Daarentegen evalueren 50plussers die veel externe druk ervaren om werk te zoeken (bijv. financiële noodzaak, druk vanuit hun sociale omgeving) en die open staan voor leren en verandering de training gemiddeld positiever.

De relatief kleine groep die minder tevreden is, geeft als belangrijkste verbetersuggestie aan dat de trainingsgroepen beter ingedeeld kunnen worden door rekening te houden met opleidingsniveau, leeftijd, type werkervaring en sollicitatievaardigheden. Verder zijn suggesties gegeven over de trainersvaardigheden en de inhoud van de training, en geven diverse respondenten aan meer individuele aandacht en afstemming te verlangen. Ook zijn sommigen minder positief over het verplichte karakter van de training. Doorvoeren van deze suggesties leidt mogelijk tot verhoogde klanttevredenheid, maar niet onderzocht is of het ook de effectiviteit van de training zou kunnen verhogen.

Leerniveau: Effecten van de training op kennis, vertrouwen, houding en motivatie

Uit het onderzoek komt naar voren dat trainingsdeelnemers vergeleken met de groep zonder training meer kennis hebben van de verschillende sollicitatiemethoden en vaker over een LinkedIn profiel beschikken. Het leereffect van de training in de vorm van sollicitatiekennis is iets groter voor lager opgeleiden en voor 60plussers, alsook voor 50plussers met gezondheidsproblemen, een beperkt toekomstperspectief, waarvoor werkhervatting nadeliger is voor het pensioen en met een gefixeerde mentaliteit. De training heeft juist iets minder effect voor 50plussers die sociale druk ervaren om werk te zoeken en open staan voor verandering en leergericht zijn. Dus de groepen die iets minder positief tegenover de training staan, blijken er juist iets meer van op te steken.

Verder zijn deelnemers na de training iets meer gegroeid qua vertrouwen in hun vaardigheden om werk te zoeken dan de groep zonder training. Trainingsdeelnemers blijven iets meer nadenken over de eigen kwaliteiten en carrièremogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ookervaart de trainingsgroep meer sociale steun na het volgen van de training dan de groep zonder training, wat stand houdt over tijd.

Opvallend is dat de training geen effect blijkt te hebben op de houding van mensen tegenover werk en werk zoeken en op de motivatie en intenties wat betreft het zoeken naar werk. De scores op deze variabelen blijken te dalen naarmate mensen langer werkloos zijn, en deze daling is niet minder sterk voor de deelnemers aan de training.

Deze bevindingen over houding en motivatie geven aanknopingspunten voor de verdere verbetering van de training. Gebaseerd op eerder trainingsonderzoek en de motivatieliteratuur kan bijvoorbeeld meer aandacht besteed worden aan de ondersteuning en bevordering van de autonome motivatie van de deelnemers door minder nadruk te leggen op verplichtingen en druk en meer op het naar boven halen van de (negatieve) opvattingen en gedachtes van mensen over werk en werk zoeken en daarop te interveniëren (bijv. middels motiverende gespreksvoeringstechnieken en door reflectie op en omvorming van negatieve gedachten⁷²). Een andere techniek ter bevordering van autonome motivatie is het trainen op het stellen van leergerichte (in plaats van prestatiegerichte) doelen⁷³.

Verder valt op dat deelnemers aan de training vergeleken met niet-deelnemers een sterkere externe locus van werkzoesucces ontwikkelen. Ze zijn dus meer in plaats van minder overtuigd geraakt dat het vinden van werk afhankelijk is van factoren buiten hun invloedssfeer (bijv. arbeidsmarkt, invloed van anderen, geluk). Nadere analyses laten zien dat trainingsdeelnemers meer zijn gaan geloven dat je voor het krijgen van een baan op het juiste moment op de juiste plek moet zijn en dat je een baan vindt door de invloed van anderen. Ze schrijven het vinden van een baan niet of nauwelijks meer toe aan geluk. Een mogelijke verklaring voor deze bevindingen is de grote nadruk in de training op het zoeken naar werk via netwerken.

Vanuit motivationeel oogpunt is het belangrijk is dat werkzoekenden een zekere mate van controle ervaren over hun mogelijkheden om werk te vinden. Daarom is het van belang om in de training meer te benadrukken dat juist door het inzetten van netwerken een grotere mate van controle verkregen kan worden over het zoeken naar werk en de resultaten daarvan.

Gedragsniveau: Effecten van de training op intensiteit en kwaliteit van werkzoekgedrag

Wat betreft de manier waarop men naar werk zoekt, komt uit de resultaten naar voren dat trainingsdeelnemers vergeleken met de groep zonder training wat meer tijd besteden aan de verschillende sollicitatieactiviteiten. Dit effect is minder sterk voor lager opgeleiden, en iets sterker voor degenen met een beperkt toekomstperspectief en weerstand tegen verandering. Uitsplitst naar specifieke werkzoekactiviteiten blijkt dat de effecten zich vooral voordoen op activiteiten gerelateerd aan het aanpassen van het CV, gebruik van sociale media en netwerken. Dankzij de training solliciteert men wat gevarieerder en wat minder op de standaardmanier door alleen te reageren op een vacature.

Deelnemers aan de training raadplegen verder een diverser aantal persoonlijke en zakelijke contacten tijdens het zoeken naar werk. Ook houden zij zich iets meer bezig met het voorbereiden en afstemmen van sollicitaties, het analyseren van hun eigen zoekgedrag en het nadenken over verbeteringen in hun aanpak. Deze effecten houden steeds stand over tijd. Aldus kan geconcludeerd worden dat de training leidt tot een kleine verbetering van zowel de intensiteit als de kwaliteit van het werkzoekgedrag van de deelnemers.

⁷² Zie voor meer informatie en voorbeelden Van Hooft et al. (2010) en Wesdorp et al. (2010).

⁷³ Zie voor meer informatie en voorbeelden Noordzij et al. (2013) en Van Hooft en Noordzij (2009).

Resultaatsniveau: Het pad naar werkhervatting

Tot slot blijkt net als uit het onderzoek van Van der Klaauw en De Groot (2017) uit de huidige rapportage dat de training op de eerste nameting effectief is wat betreft werkhervatting. Padanalyses laten zien dat het effect van de training op werkhervatting verklaard kan worden door de toegenomen sollicitatiekennis, het gestegen vertrouwen in werkzoekvaardigheden, en het aangemaakt hebben van een LinkedIn profiel, wat zorgt voor een hogere intensiteit en kwaliteit van het werkzoekgedrag.

Omvang van de gevonden effecten

Opgemerkt dient te worden dat alhoewel de gevonden trainingseffecten statistisch significant zijn en ze een inhoudelijk consistent beeld geven, de effecten doorgaans klein van omvang zijn. Dit kan onder andere mogelijk verklaard worden doordat de training niet voor alle deelnemers even effectief is. In de huidige rapportage hebben we daar op basis van de kenmerken sekse, leeftijd, opleidingsniveau en een breed scala aan psychologische kenmerken slechts weinig aanwijzingen voor gevonden. Wat betreft het reactieniveau zien we duidelijke effecten van de meeste kenmerken op de waardering voor de training, overeenkomstig de verwachtingen die we daarover vooraf hadden. Echter, op het leer- en gedragsniveau vinden we slechts enkele effecten van de kenmerken op de effectiviteit van de training en deze effecten zijn doorgaans zeer klein (en vaak in tegengestelde richting dan verwacht). Wat betreft het resultaatniveau (o.a. werkhervatting) vinden we geen significante invloed van de onderzochte kenmerken op de effectiviteit van de training. Derhalve is in dit onderzoek weinig systematisch bewijs gevonden dat het selectief inzetten van de training voor bepaalde groepen van 50plussers nuttig en nodig is⁷⁴.

Een andere mogelijke verklaring voor de kleine trainingseffecten is dat de training niet voor elke trainingsgroep even effectief is geweest als gevolg van de groepssamenstelling of kwaliteiten van de trainer. Overwogen kan worden om de effecten van groepssamenstelling en kwaliteiten van de trainer nader te onderzoeken⁷⁵ en op basis daarvan de instructies voor groepsindeling op te stellen en de train-de-trainers modules verder te verbeteren.

Tot slot

Samenvattend blijkt uit de resultaten van dit onderzoek dat deelnemers in het algemeen tevreden zijn over de training ‘Succesvol naar werk’ en dat het volgen van de training leidt tot een vergroting van de sollicitatiekennis, een iets sterkere toename van het vertrouwen in de eigen werkzoekvaardigheden, een hogere mate van ervaren sociale steun, een iets hogere intensiteit en kwaliteit van het werkzoekgedrag en een iets grotere kans op werkhervatting. Op basis daarvan kan geconcludeerd worden dat de training redelijk effectief is gebleken.

⁷⁴ Uit het onderzoek van Van der Klaauw en De Groot (2017) blijkt echter wel dat de training voor lager opgeleide 50plussers minder effectief wat betreft werkhervatting. Dit kan mogelijk verklaard worden uit het feit dat lager opgeleiden op een iets andere manier naar werk zoeken dan in de training aan bod is gekomen. Deze verklaring is in lijn met de bevinding in de huidige rapportage dat de training voor lager opgeleide 50plussers iets minder effect heeft op het gedragsniveau.

⁷⁵ Zie het onderzoek van Van der Klaauw en De Groot (2017).

Literatuurlijst

- Abbey, A., Abramis, D. J., & Caplan, R. D. (1985). Effects of different sources of social support and social conflict on emotional well-being. *Basic and Applied Social Psychology*, 6, 111-129.
- Blau, G., Petrucci, T., & McClendon, J. (2013). Correlates of life satisfaction and unemployment stigma and the impact of length of unemployment on a unique unemployed sample. *Career Development International*, 18, 257-280.
- Brouwer, S., Schellekens, J. M. H., Bakker, R. H., Verheij, N. J., Steegen, D., Havinga, H., & Van Brakel, K. (2011). *Eindrapportage voorspellers van werkhervatting: Een onderzoek onder werklozen in Noord-Holland*. Groningen/Amsterdam: Rijksuniversiteit Groningen/Kenniscentrum UWV.
- Burke, R. J. (1986). Reemployment on a poorer job after a plant closing. *Psychological Reports*, 58, 59-570.
- Cable D. M. & DeRue D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.
- Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51, 119-136.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., Jr., & Klesh, J.R. (1983). Michigan Organizational Assessment Questionnaire. In S.E. Seashore, E.E. Lawler, P.H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Carstensen, L. L., & Lang, F. R. (1996). Future Orientation Scale. *Unpublished manuscript*. Stanford University.
- Chiu, C., Hong, Y., & Dweck, C. S. (1997). Lay dispositionism and implicit theories of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 19-30.
- Cochran, J., Crowne, K. A., & Carpenter, C. E. (2012). Impact of older-worker-friendly organizational policies on retirement attitudes and planning. *Organization Management Journal*, 9, 170-178.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Cramer, H. (1946). *Mathematical Methods of Statistics*. Princeton: Princeton University Press.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 810-819.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 277-268.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, 6, 267-285.
- Evers, A., Lucassen, W., Meijer, R., & Sijtsma, K. (2010). *COTAN beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests*. Amsterdam: NIP/COTAN.
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The situational motivation scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24, 175-213.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- International Personality Item Pool (2001). *A scientific collaboratory for the development of advanced measures of personality traits and other individual differences* (see <http://ipip.ori.org>).

- Janssen, O., & Prins, J. (2007). Goal orientations and the seeking of different types of feedback information. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 235–249.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440-458.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Klecker, B. M., & Loadman, W. E. (2000). Measuring principals' openness to change on three dimensions: Affective, cognitive and behavioral. *Journal of Instructional Psychology*, 26, 213-225.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Koen, J., Van Vianen, A.E.M., Van Hooft, E.A.J., & Klehe, U.-C. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 31-44.
- Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L., & Gagnon, H. (2008). Autonomous motivation, controlled motivation, and goal progress. *Journal of Personality*, 76, 1201-1229.
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009-1041.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83–99.
- Noordzij, G., Van Hooft, E. A. J., Van Mierlo, Van Dam, A., & Born, M. Ph. (2013). The effects of a learning-goal orientation training on self-regulation: A field experiment among unemployed job seekers. *Personnel Psychology*, 66, 723-755.
- Machin, M. A., & Fogarty, G. J. (2004). Assessing the antecedents of transfer intentions in a training context. *International Journal of Training and Development*, 8, 222-236.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.
- Pelletier, L. G., Dion, S. C., Slovinac-D'Angelo, M., & Reid, R. (2004). Why do you regulate what you eat? Relationships between forms of regulation, eating behaviors, sustained dietary behavior change, and psychological adjustment. *Motivation and Emotion*, 28, 245-277.
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 114-128.
- Robins, R. W., Hendin, H. M., & Trzesniewski, K. H. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 151-161.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UBES: Utrechtse bevlogenheidschaal, Voorlopige handleiding*. Universiteit Utrecht.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599–621.
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553-573.
- UWV (2014a). *Startnotitie: Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW*. Amsterdam: UWV.
- UWV (2014b). *Succesvol naar werk, handleiding*. Amsterdam: UWV.
- Van der Klaauw, B. & De Groot, N. (2017). *Resultaten effectmeting 'Succesvol naar werk'*. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Van Hooft, E. A. J. (2014). Motivating and hindering factors during the reemployment process: The added value of employment counselors' assessment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 1-17.
- Van Hooft, E. A. J. (2016). Motivation and self-regulation in job search: A theory of planned job-search behavior. In U.-C. Klehe, & E.A.J. van Hooft (Eds.), *Oxford Handbook on Job Loss and Job Search*. New York: Oxford University Press.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2002). Culturele verschillen in werkzoekgedrag: Motivationale factoren en belemmeringen bij het zoeken naar werk. *Gedrag & Organisatie*, 15, 52-71.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., Van der Flier, H., & Blonk, R.W.B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 238-256.
- Van Hooft, E. A. J., & Crossley, C. D. (2008). The joint role of locus of control and perceived financial need in job search. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 258-271.
- Van Hooft, E. A. J., & De Jong, M. (2009). Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 295-316.
- Van Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1581-1590.
- Van Hooft, E.A.J., Wanberg, C., Kanfer, R., Kammeyer-Mueller, J., & Basbug, G. (2015, August). Job search and employment success predictors: A meta-analytic test of motivation and self-regulation. In C. Wanberg, & T. Trzebiatowski, *Individual career development within social and organizational context*, Symposium conducted at the 2015 Annual Meeting of the Academy of Management, Vancouver, Canada.
- Van Hooft, E.A.J., Van den Hee, S., Kreemers, L., & Van Vianen, A.E.M. (2015). *Inhoudelijke effectevaluatie trainingen 50plus WW: Vragenlijstontwikkeling*. Rapport voor UWV. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & Van Hooft, G. (2013). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 3, 3-40.
- Van Hooft, E. A. J., Wesdorp, P., Duinkerken, G., & Van Geuns, R. (2010). *Het heft in eigen hand: Sturen op zelfsturing, achtergrondstudie*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Van Vianen, A. E. M., Dalhoeven, B. A. G. W., De Pater, I. E. (2011). Aging and employability willingness: Employee and supervisor mindsets. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 226-247.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132-142.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., & Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142, 400-426.
- Warr, P., Allan, C., & Birdi, K. (1999). Predicting three levels of training outcome. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 351-375.
- Warr, P., & Birdi, K. (1998). Employee age and voluntary development activity. *International Journal of Training and Development*, 2, 190-204.
- Wesdorp, P., Van Hoof, E.A.J., Duinkerken, G., & Van Geuns, R. (2010). *Het heft in eigen hand: Sturen op zelfsturing, handreiking voor re-integratieprofessionals*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Wijnhoven, M. A., & Havinga, H. (2014). The Work Profiler: A digital instrument for selection and diagnosis of the unemployed. *Local Economy*, 29, 740-749.

Bijlage 1. Theoretische achtergrond

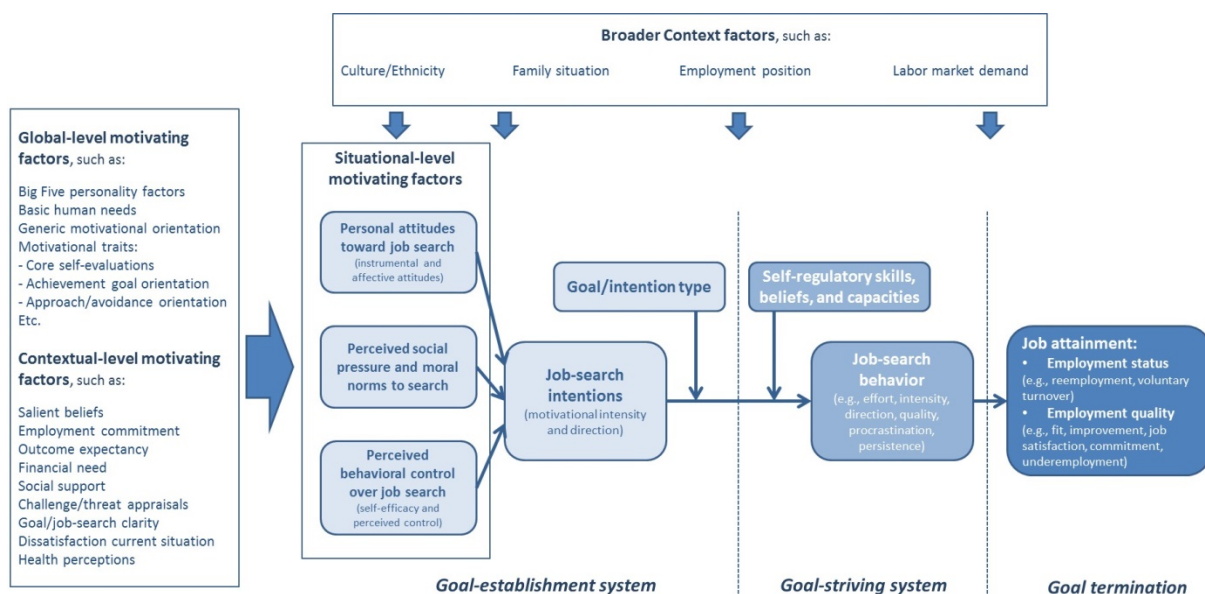
B1.1 Intensiteit van werkzoekgedrag

Uit eerder en meer recent meta-analytisch onderzoek blijkt dat de intensiteit van werkzoekgedrag een belangrijke voorspeller is van werkhervatting (Kanfer et al., 2001; Van Hooft et al., 2015). Werkzoekintensiteit betreft de hoeveelheid tijd en moeite die mensen steken in verschillende werkzoekactiviteiten, zoals bijvoorbeeld het zoeken naar vacatures, netwerken, en het schrijven van sollicitatiebrieven.

Het voortdurend tijd en energie steken in het zoeken naar werk vergt echter veel motivatie en doorzettingsvermogen van werkzoekenden, aangezien het zoeken naar werk vaak gepaard gaat met allerlei obstakels en tegenslagen. In lijn hiermee blijkt uit onderzoek dat persoonlijke motivatie (bijv. werkcentraliteit, werkzoekattitude), omgevingsfactoren (bijv. sociale steun, sociale druk, financiële noodzaak) en zelfvertrouwen bij het zoeken naar werk belangrijke voorspellers zijn van de plannen die mensen maken om naar werk te zoeken (werkzoekintenties) en de daaropvolgende werkzoekintensiteit (Kanfer et al., 2001; Van Hooft, 2016; Van Hooft et al., 2015).

Eerder onderzoek heeft zich uitgebreid gericht op de voorspellers van werkzoekintensiteit vanuit verschillende theoretische invalshoeken. In een recent overzichtsartikel is vanuit deze theoretische invalshoeken en op basis van empirische steun een samenvattend framework opgesteld ter modelering van de voorspellers van werkzoekintensiteit en werkhervatting (zie Van Hooft, 2016). Daarin wordt onderscheid gemaakt tussen algemene voorspellende factoren zoals persoonlijkheid, en contextuele voorspellende factoren zoals werkcentraliteit en financiële noodzaak, die vervolgens van invloed zijn op situationeel-motiverende factoren zoals werkzoekattitudes, sociale druk en zelfvertrouwen, welke vervolgens bijdragen aan de vorming van werkzoekintenties en het vertonen van werkzoekgedrag. Figuur B1.1 geeft een overzicht van dit theoretisch framework.

Figuur B1.1. Theorie van gepland werkzoekgedrag (Bron: Van Hooft, 2016).

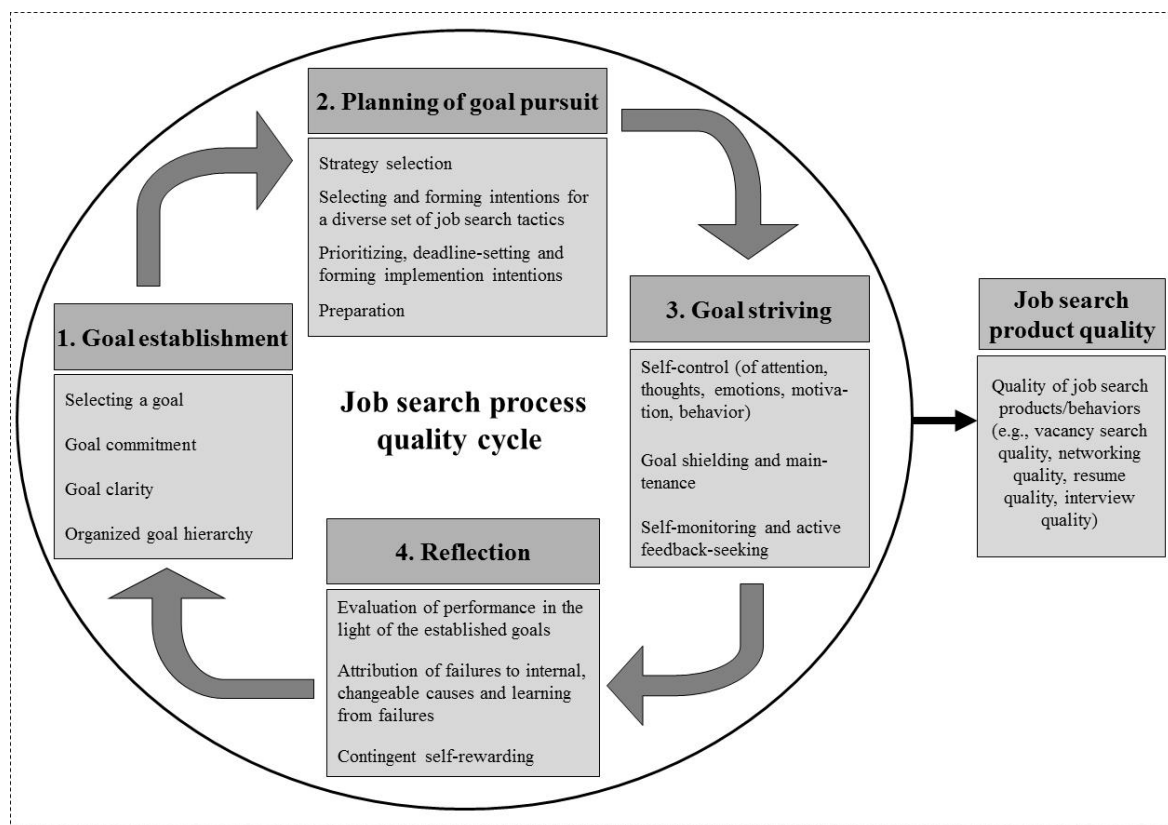


Op basis van dit framework zijn voor het huidige onderzoek de relevante variabelen geselecteerd die voorspellend zijn voor werkzoekintensiteit en uitstroom naar werk. Daarbij hebben we ons vooral gericht op de voorspellende variabelen op het context-niveau (d.w.z. contextual-level motivating factors) en het situatie-niveau (d.w.z. situational-level motivating factors), aangezien die veranderbaar zijn bijvoorbeeld door training. Dergelijke voorspellende variabelen worden verwacht hun invloed op het vinden van werk uit te oefenen via werkzoekintenties en werkzoekintensiteit (zie verder §2.2 en §2.3).

B1.2 Kwaliteit van werkzoekgedrag

Niet alleen de intensiteit waarmee mensen naar werk zoeken, maar ook de kwaliteit van de werkzoekgedragingen die ze vertonen is een belangrijke voorspeller van werkhervatting (Van Hooft et al., 2013). Werkzoekkwaliteit betreft de mate waarin werkzoek- en sollicitatiegedragingen (bijv. netwerken, interviewgedrag) en sollicitatieproducten (bijv. CV, sollicitatiebrief) voldoen aan de verwachtingen van wervende organisaties. Hoge kwaliteit ontstaat wanneer werkzoekenden het zoeken naar werk aanpakken volgens een ‘plan-do-check-act’-cyclus, waardoor ze leren wat werkgevers verlangen en hun sollicitatie inspanningen daarop afstemmen. Een kwalitatief hoogstaand werkzoekproces wordt dus gekenmerkt door het stellen van heldere doelen, zorgvuldige planning en voorbereiding van werkzoekactiviteiten, zelfcontrole en monitoring van werkzoekgedrag, en reflecteren op en leren van uitgevoerde activiteiten en de resultaten daarvan (zie Figuur B1.2; Van Hooft et al., 2013).

Figuur B1.2. Cyclisch model van werkzoekkwaliteit (Bron: Van Hooft et al., 2013).



Alhoewel werkzoekkwaliteit in wetenschappelijk onderzoek nog niet heel veel aandacht heeft gekregen, zijn er toch enige aanwijzingen dat werkzoekenden meer succes hebben bij het zoeken naar werk als zij heldere doelen stellen, concrete werkzoekplannen maken, hun werkzoekactiviteiten zorgvuldig voorbereiden, een systematische werkzoekstrategie hanteren, en reflecteren op hun voortgang (zie Caldwell & Burger, 1998; Crossley & Highhouse, 2005; Koen, Klehe, van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010; Koen, Van Vianen, Van Hooft, & Klehe, 2016; Turban, Stevens, & Lee, 2009; Van Hooft et al., 2015; Van Hooft et al., 2013; Wanberg, Hough, & Song, 2002). Daarom is in het huidige onderzoek naast werkzoekintensiteit ook werkzoekkwaliteit onderzocht als onderliggend mechanisme dat de effectiviteit van de training wat betreft uitstroom naar werk kan verklaren.

Gebaseerd op het model zoals weergegeven in Figuur B1.2 is de kwaliteit van het werkzoekproces bekeken wat betreft de helderheid van de werkzoekdoelen (d.w.z. goal establishment fase), de mate waarin het zoeken naar werk systematisch gepland en goed voorbereid wordt (d.w.z. planning fase), de mate waarin het zoekgedrag volhardend uitgevoerd wordt ondanks afleiding en tegenslagen (d.w.z. goal striving fase) en de mate waarin gereflecteerd wordt op het zoekgedrag en de resultaten daarvan.

Bijlage 2. Beschrijving constructen per niveau

Metingen reactieniveau

Instrumentele en affectieve reacties. Op basis van eerder onderzoek (Warr et al., 1999; Warr & Birdie, 1998) is gevraagd naar het instrumentele nut van de training (drie items; nuttig, zinloos, leerzaam) en de affectieve houding over de training (drie items; leuk, interessant, vervelend). Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

Transfervolgorde. De motivatie om datgene wat geleerd is in de training toe te passen bij het zoeken naar werk is gemeten met één item (Warr & Birdie, 1998), op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

Tevredenheid. De mate waarin men tevreden was over de training en de trainers is gemeten met twee items, waarbij respondenten op een schaal van 1 (heel ontevreden) tot 10 (heel tevreden) hun mening konden geven.

Metingen leerniveau

Kennis en vaardigheden

Sollicitatiekennis. Om te evalueren of de deelnemers aan het trainingsprogramma kennis hebben opgedaan over verschillende sollicitatiemethoden, is op basis van het trainingsprogramma en interviews met de trainers een ‘kennistest’ ontwikkeld. Deze test omvat de belangrijkste onderdelen van de training. De twaalf vragen in de test zijn zo gesteld dat op basis van de trainingsinhoud er steeds duidelijk één juist antwoord is. Voorbeeldvragen zijn: “Een goede vacatureanalyse vergroot je kansen op een baan, omdat je gericht solliciteert” en “Een elevator pitch is een manier om jezelf te verkopen aan potentiële werkgevers”. Respondenten werden gevraagd om bij iedere vraag het antwoord kiezen dat volgens hen het meeste correct was. Naast de sollicitatiekennis vragen is gevraagd of de respondenten een LinkedIn profiel hadden. Deze vraag en de kennistest is alleen voorgelegd op de eerste nameting.

Vertrouwen in eigen werkzoekvaardigheden. Het vertrouwen dat mensen hebben in de eigen werkzoekvaardigheden is op alle tijdstippen gemeten door middel van items gebaseerd op de job-search self-efficacy schaal van Van Hooft en collega's (zie Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier, & Blonk, 2004; Van Hooft, 2014). Voor dit onderzoek is een aantal extra items toegevoegd gebaseerd op de specifieke trainingsinhoud en is één extra item toegevoegd uit de werkverkenner. In totaal bevat de resulterende schaal 12 items. Voorbeelditems zijn: “Ik weet waar ik op moet letten bij het beoordelen van vacatures” en “Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven”. Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens).

Zelf- en omgevingsexploratie. Zelfexploratie betreft het analyseren van de eigen kwaliteiten en de carrièremogelijkheden op de arbeidsmarkt om te leren wat voor werk men wil doen. Dit is gemeten met de zelfexploratie schaal van Hirschi (2009). Deze schaal bestaat uit vier items waarbij antwoorden gegeven konden worden op een 5-puntsschaal (1=nooit, 5=heel vaak). Voorbeelditems zijn: “Hoe vaak heeft u de afgelopen drie maanden nagedacht over uw inte-

resses?” en “Hoe vaak heeft u de afgelopen drie maanden bedacht wat voor u belangrijk is in een baan?”. De zelfexploratie items zijn op de voormeting en eerste nameting afgenomen. Omgevingsexploratie is met één item gemeten op alle tijdstippen (“Ik heb goed zicht op het soort banen dat bij mij past”). Het antwoord op deze vraag kon worden gegeven op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens).

Zelfbeeld, energie en steun

Zelfwaardering is op alle tijdstippen gemeten met items geselecteerd uit de 10-item Rosenberg self-esteem vragenlijst (1965). Er is een selectie van zes items gemaakt om de lengte van de vragenlijst te reduceren en om het gebruik van negatieve geformuleerde items te verminderen. Verder heeft onderzoek laten zien dat zelfwaardering ook met kortere vragenlijsten gemeten kan worden (Robins, Hendin, & Trzesniewski, 2001). Voorbeelditems zijn: “Ik heb het idee dat ik een aantal goede kwaliteiten heb” en “Ik voel mij nutteloos” (gespiegeld). Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

Negatieve ervaring werkloosheid. Verder is het belangrijk om de evaluatie van de werkloosheidspositie in kaart te brengen. Om dit te meten zijn vier items gebaseerd op Blau, Petrucci en McClendon (2013) opgenomen in de voormeting en eerste nameting vragenlijst. Op de nameting zijn deze items alleen voorgelegd aan nog werkzoekende respondenten. Voorbeelditems zijn: “Ik schaam me omdat ik werkloos ben” en “Ik voel me geïsoleerd doordat ik werkloos ben”. Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

Energie en vitaliteit. De mate van energie en vitaliteit is op alle tijdstippen gemeten met drie items uit de verkorte UBES vitaliteitsschaal (Schaufeli & Bakker, 2003). Respondenten konden op een 5-puntsschaal (1 = nooit, 5 = vaak) aangeven hoe vaak zij zich in de afgelopen maanden bijvoorbeeld fit en vol energie voelden.

Sociale steun. Op basis van de trainingsobservaties is ervoor gekozen om de mate van ervaren sociale steun in kaart te brengen. De sociale steun is op alle tijdstippen gemeten met vijf items gebaseerd op Abbey, Abramis en Caplan (1985) en de trainingsobservaties. Voorbeelditems zijn: “Terugdenkend aan de afgelopen drie maanden, hoe vaak kwam het voor dat anderen u aanmoedigden bij het zoeken naar werk?” en “Terugdenkend aan de afgelopen drie maanden, hoe vaak kwam het voor dat anderen dingen zeiden die u zelfvertrouwen versterkte?”. Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = nooit, 5 = vaak).

Attituden en motivatie ten opzichte van werk, het zoeken van werk, en vinden van werk

Werkzoekattitude is de positieve of negatieve houding die mensen hebben ten opzichte van het zoeken naar werk. Om de werkzoekattitude te meten zijn twee items geselecteerd uit de werkzoekattitudeschaal van Van Hooft et al. (2004). Eén item betreft de affectieve component van werkzoekattitude (“Het zoeken naar werk vind ik vervelend”) en één item omvat de instrumentele werkzoekattitude (“Voor mij is het verstandig de komende drie maanden naar werk te zoeken”). Antwoorden op deze twee items konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens). Werkzoekattitude is op alle tijdstippen gemeten. Op de nametingen zijn deze items echter alleen voorgelegd aan nog werkzoekende respondenten.

Algemene werkzoekmotivatie is op alle tijdstippen gemeten met één item uit de werkverkenner: “Ik ben zeer gemotiveerd om de komende maand werk te zoeken”. Het antwoord kon

gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens). Op de nametingen is dit item alleen voorgelegd aan nog werkzoekende respondenten.

Kwaliteit werkzoekmotivatie. Naast de algemene werkzoekmotivatie is de kwaliteit van de werkzoekmotivatie gemeten op alle drie de tijdstippen (op de nametingen zijn deze items echter alleen afgenomen bij nog werkzoekende respondenten). Kwaliteit van werkzoekmotivatie heeft betrekking op de mate waarin de motivatie om naar werk te zoeken autonoom (d.w.z. vanuit de persoon zelf) of gecontroleerd (d.w.z. opgelegd door anderen) is (cf. de zelfdeterminatietheorie; Deci & Ryan, 2000). De items van deze schaal zijn gebaseerd op de Situational Motivation Scale van Guay, Vallerand en Blanchard (2000) en items van Koestner, Otis, Powers, Pelletier en Gagnon (2008) en Pelletier, Dion, Slovinac-D'Angelo en Reid (2004). Gevraagd werd wat voor mensen een goede reden was om de komende drie maanden naar werk te zoeken. Voorbeelditems zijn: “Ik zoek naar werk voor mijn eigen bestwil” (autonome motivatie) en “Ik zoek naar werk omdat anderen erop hebben aangedrongen dat ik werk moet zoeken” (gecontroleerde motivatie). Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens). Zes items meten autonome werkzoekmotivatie en vijf items gecontroleerde werkzoekmotivatie.

Werkvalentie. De waarde gehecht aan werk beschrijft hoe belangrijk mensen het hebben van werk vinden en hoe centraal het hebben van werk in hun leven is. Deze variabele is op alle tijdstippen gemeten met vier items gebaseerd op de schaal van Van Hooft (2014; Van Hooft, Born, Taris, & Van der Flier, 2002). Voorbeelditems zijn: “Werk is een belangrijk onderdeel van het dagelijkse leven” en “Werk geeft het leven zin”. Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

Pensioenattitude. Als tegenhanger van de waarde gehecht aan werk, is gekeken naar de houding ten opzichte van pensioen. De pensioenattitude is op de drie momenten gemeten met drie items gebaseerd op de retirement attitudes schaal van Cochran, Crowne en Carpenter (2012). Voorbeelditems zijn: “Ik kijk uit naar mijn pensioen” en “Ik wil met pensioen zodra ik me dat financieel kan veroorloven” (5-puntsschaal; 1=mee oneens, 5=mee eens).

Geloof in werkzoeksucces. Het geloof in de mogelijkheid om werk te vinden (ook wel reemployment efficacy genoemd) is gemeten met een selectie van vier items uit schalen zoals gebruikt in eerder onderzoek (Van Hooft et al., 2004; Van Hooft, 2014), aangevuld met één item uit de werkverkenner en twee specifieke items gebaseerd op de huidige doelgroep. Voorbeelditems zijn: “Ik heb er veel vertrouwen in dat ik werk kan vinden als ik dat wil” en “Ik denk dat het lang zal duren voordat ik werk vind” (gespiegeld). Daarnaast is gemeten in hoeverre mensen het succes van het zoeken naar werk wijten aan externe factoren (d.w.z. externe locus). De *externe locus van het werkzoeksucces* is gemeten met drie items uit de werkverkenner. Voorbeelditems zijn: “Ik denk dat je voor het krijgen van een baan vooral geluk moet hebben” en “Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden door de invloed van iemand anders”. Beide schalen zijn afgenomen op alle tijdstippen, waarbij antwoorden gegeven konden worden op een 5-puntsschaal (1 = zeer mee oneens, 5 = zeer mee eens). Op de nametingen zijn deze items alleen voorgelegd aan nog werkzoekende respondenten.

Werkzoekintenties

Werkzoekintenties zijn de plannen die mensen hebben op gebied van het zoeken naar werk. De werkzoekintenties zijn gemeten met een drietal items op alle tijdstippen, waarbij één item uit de werkverkenner komt, en de andere twee items de hoeveel tijd en moeite meten die mensen van plan zijn te steken in het zoeken naar werk (Van Hooft, Born, Taris, Van der

Flier, & Blonk, 2005; Van Hooft & De Jong, 2009). De items zijn op de nametingen alleen voorgelegd aan nog werkzoekende respondenten. Voorbeelditems zijn: “Hoeveel uur bent u van plan de komende drie maanden gemiddeld per week te besteden aan het zoeken naar een baan?” en “Hoeveel moeite bent u van plan de komende drie maanden te doen om een baan te vinden?”.

Metingen gedragsniveau

Intensiteit van werkzoekgedrag. De intensiteit van het werkzoekgedrag is op drie manieren gemeten op alle tijdstippen. Als eerste via een algemeen *werkzoektijd* item dat vraagt naar het aantal uur dat mensen gemiddeld per week besteed hebben aan het zoeken naar werk over de afgelopen drie maanden (Van Hooft et al., 2005; Van Hooft & De Jong, 2009). Als tweede via een *werkzoekindex* maat die vraagt naar de tijd die mensen de afgelopen drie maanden besteed hebben aan elf verschillende werkzoekactiviteiten. Deze elf werkzoekactiviteiten zijn gebaseerd op eerder gebruikte vragenlijsten (Van Hooft, 2014; Van Hooft et al., 2004) en waar nodig aangepast naar aanleiding van de inhoud van het trainingsprogramma. De elf activiteiten luiden:

- het opstellen of aanpassen van uw curriculum vitae (CV)?
- het zoeken en lezen van personeelsadvertenties in kranten/tijdschriften?
- het zoeken naar vacatures op internet?
- het inwinnen van informatie over mogelijke banen bij familie, vrienden, en/of bekenden?
- het benaderen van zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, ex-collega's) voor mogelijke banen?
- het gebruik van sociale media bij het zoeken naar werk?
- het inschrijven bij één of meer uitzend- of detacheringsbureaus?
- het inwinnen van informatie bij een organisatie over een bepaalde functie of vacature?
- het schrijven van sollicitatiebrieven of invullen van sollicitatieformulieren (schriftelijk of online)?
- open sollicitaties (d.w.z. benaderen van organisaties zonder dat er een concrete vacature is)?
- het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken?

Respondenten konden voor elke activiteit aangeven hoeveel tijd zij daar de afgelopen drie maanden aan hadden besteed op een 5-puntsschaal lopend van 1 = helemaal geen tijd tot 5 = heel veel tijd. Als derde maat voor de intensiteit van het werkzoekgedrag is gekeken naar de registratie van activiteiten op het gebied van werk zoeken en solliciteren in de UWV werkmap van de deelnemers. Hierin is voorafgaand aan de trainingsperiode (d.w.z. voor de eerste 140 dagen WW), tijdens de trainingsperiode (d.w.z. van 140 tot 230 dagen WW) en na de trainingsperiode (d.w.z. vanaf 230 dagen WW) berekend hoeveel activiteit men gemiddeld per week in de werkmap rapporteerde wat betreft:

- vaardigheidsontwikkeling (d.w.z. workshop over werk zoeken, assessment/test afname, CV op vacature website plaatsen),
- initiatief nemen (d.w.z. netwerkgesprek voeren, bellen met werkgever, langsgaan bij werkgever, open sollicitatie),
- inschrijven bij bureaus (d.w.z. detacheringsbureau, uitzendbureau, arbeids-/invalpool),
- sollicitaties op vacature, en
- sollicitatiegesprekken (d.w.z. eerste gesprek, tweede gesprek, arbeidvoorwaarden-gesprek).

Aangezien deze maten gebaseerd zijn op de registratie in de UWV werkmap, is sociaal wenselijk antwoordgedrag een mogelijk bedreigende factor voor de validiteit van deze meting.

Kwaliteit van werkzoekgedrag. De kwaliteit van het werkzoekproces is gemeten met een nieuw ontwikkelde vragenlijst. De items voor kwaliteit van werkzoekgedrag zijn ontwikkeld op basis van het theoretisch model van Van Hooft et al. (2013), eerder onderzoek naar vergelijkbare constructen (bijv. Turban et al., 2009; Wanberg et al., 2002), de inhoud van het trainingsprogramma, en de interviews met de trainers. Op basis van het pilotonderzoek zijn enkele items aangepast. Op basis van factoranalyse bleken er vier factoren van werkzoekkwaliteit naar voren te komen: doelgerichtheid en planmatigheid, voorbereiding en afstemming sollicitaties, zelfcontrole en volharding, en monitoring, leren en reflecteren.

- De factor *doelgerichtheid en planmatigheid* is gemeten met tien items. Voorbeelditems zijn: “Ik had een duidelijk beeld van het type baan dat ik wilde vinden” en “Ik zocht op een systematische manier naar werk”.
- De factor *voorbereiding en afstemming van sollicitaties* is gemeten met zes items. Voorbeeldvragen zijn: “Ik bereidde sollicitaties voor door mijn kwaliteiten op een rij te zetten en voorbeelden bij elke kwaliteit te bedenken” en “Ik gebruikte hetzelfde cv voor al mijn sollicitaties” (gespiegeld).

Antwoorden op de items van doelgerichtheid en planmatigheid en voorbereiding en afstemming sollicitaties konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = geheel niet van toepassing op mij, 5 = geheel van toepassing op mij).

- De factor *zelfcontrole en volharding* omvatte zeven items. Voorbeelditems van deze factor zijn: “Hoe vaak in de afgelopen maanden heeft u geplande werkzoekactiviteiten uitgesteld?” (gespiegeld) en “Hoe vaak in de afgelopen maanden wachtte u tot het laatste moment met het beginnen aan taken gericht op het zoeken naar werk?” (gespiegeld). Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = nooit, 5 = heel vaak).
- De factor *monitoring, leren en reflectie* is gemeten met negen items. Voorbeeldvragen zijn: “Ik dacht na over andere manieren om een baan te vinden dan die ik al geprobeerd had” en “Ik heb weinig geleerd in mijn zoektocht naar werk” (gespiegeld). Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = geheel niet van toepassing op mij, 5 = geheel van toepassing op mij).

Naast de vier genoemde factoren is er ook gekeken naar de *werkzoekdiversiteit*. Dit houdt de verscheidenheid aan gebruikte kanalen om werk te zoeken in, en is een belangrijke component van effectief zoekgedrag. Werkzoekdiversiteit is gemeten met vier items waarbij respondenten konden aangeven of zij de afgelopen maanden gebruikt hadden gemaakt van vier verschillende werkzoekkanalen (d.w.z. online vacaturesites, persoonlijke/zakelijke contacten, uitzendbureaus, wervingsbureaus of andere bureaus, kranten, tijdschriften, of vakbladen). Indien het antwoord ‘ja’ was, werd gevraagd hoeveel verschillende specifieke kanalen waren gebruikt. De antwoorden zijn voor elk zoekkanaal gecodeerd als lopend van 0-10 op basis van de percentielscores.

Metingen resultaatniveau

Sollicitatiegesprekken

Als uitkomst van het zoekproces is op alle drie de meetmomenten aan de respondenten gevraagd hoeveel sollicitatiegesprekken zij de afgelopen periode gehad hebben (variërend van 0 tot 100).

Werkhervatting

Daarnaast is in beide nametingen gevraagd of respondenten een baan hebben gevonden (ja versus nee). Indien deze vraag met ‘ja’ werd beantwoord, kregen respondenten vragen voor-gelegd over de inhoud en kwaliteit van de nieuwe gevonden baan.

Kwaliteit van nieuwe baan

Aan respondenten met een nieuwe baan is gevraagd wanneer ze starten in de nieuwe baan, wat het *contracttype* is, hoeveel uur zij gaan werken (*contracturen*), en via welke bron zij de nieuwe baan gevonden hebben. Daarnaast is de kwaliteit van de nieuwe baan gemeten met de constructen job improvement, baantevredenheid, fit in de nieuwe baan, en blijfintenties in de nieuwe baan.

Baanverbetering. Baanverbetering (job improvement) is gemeten aan de hand van vijf items gebaseerd op Burke (1986) waarbij respondenten gevraagd werd om hun nieuwe baan te vergelijken met hun vorige baan op de onderdelen niveau van het werk, salaris, zekerheid die de baan biedt, woon-werk afstand en werkuren. Antwoorden konden gegeven worden op een 3-puntsschaal (1 = slechter dan mijn vorige baan, 2 = hetzelfde als mijn vorige baan, 3 = beter dan mijn vorige baan).

Baantevredenheid in de nieuwe baan is gemeten met het volgende item: “Over het algemeen ben ik tevreden met mijn nieuwe baan” (Van Hooft et al., 2004). Het antwoord op deze vraag kon gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

Baanpassendheid van de nieuwe baan. Baanpassendheid (person-job fit) is de mate waarin de nieuwe baan aansluit bij iemands wensen, verwachtingen en vaardigheden. In dit onderzoek is ervaren fit in de nieuwe baan gemeten met drie items gebaseerd op Cable en DeRue (2002). Voorbeelditems zijn: “Mijn vaardigheden en opleiding passen goed bij de eisen van mijn nieuwe baan” en “Wat mijn nieuwe baan mij biedt, komt overeen met wat ik zoek in een baan”. Antwoorden konden gegeven worden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).

Blijfintenties. De intenties om te blijven versus vertrekken duiden op de plannen om in de nieuwe baan te blijven versus de nieuwe baan te verlaten en op zoek te gaan naar ander werk. Deze intenties zijn gemeten met twee items op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens) gebaseerd op Cammann, Fichman, Jenkins en Klesh (1983). Een voorbeelditem is: “Ik zal in het komende jaar waarschijnlijk weer op zoek gaan naar een andere baan” (gespiegeld).

Meting achtergrondvariabelen en effectiviteitsbeïnvloedende factoren

Demografische kenmerken

Wat betreft demografische kenmerken is gekeken naar leeftijd, sekse, opleidingsniveau, beroepsniveau van het bemiddelingsberoep, arbeidspatroon, werkloosheidsomvang en duur WW recht van de respondenten. Voor de analyses is gebruik gemaakt van de UWV data met betrekking tot deze variabelen.

- *Leeftijd* is gemeten als continue variabele.
- *Sekse* is gecodeerd als 0 = man en 1 = vrouw.

- *Opleidingsniveau* is geregistreerd gebruikmakend van 10 categorieën, welke vervolgens zijn ingedeeld als 1 = basis/lager onderwijs, 2 = LBO/VMBO, 3 = MBO/Havo/VWO, 4 = HBO/Bachelor en 5 = WO/Master.
- *Beroepsniveau* van het bemiddelingsberoep is gescoord als 1 = elementaire beroepen, 2 = lagere beroepen, 3 = middelbare beroepen, 4 = hogere beroepen en 5 = wetenschappelijke beroepen.
- De waarden van *arbeidspatroon* en *werkloosheidsomvang* lopen van 1 tot en met 80 uur. Gebaseerd op de maximale werktijd van 48 per week over 16 weken, is gekozen deze variabelen te trimmen dusdanig dat alle waarden >48 op 48 gezet zijn.
- De *duur WW-recht* is geregistreerd in dagen.

Barrières ten aanzien van werken en/of werk zoeken kunnen de effectiviteit van training negatief beïnvloeden. We onderscheiden in het huidige onderzoek een viertal mogelijke barrières, te weten een lage gezondheidsbeleving, ervaren van stereotypes ten aanzien van oudere werknemers, een beperkt toekomstperspectief en een positieve pensioenattitude. Deze factoren zijn als volgt gemeten in de voormeting:

- *Gezondheidsproblemen* is gemeten met de vier items uit de werkverkenner, zoals “Wat vindt u, over het algemeen, van uw gezondheid?” (te beantwoorden op een 5-puntsschaal variërend van uitstekend tot slecht) en “Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment, als u kijkt naar de lichamelijke eisen die werk aan u zou stellen?” (te beantwoorden op een 5-puntsschaal variërend van zeer goed tot zeer slecht).
- *Gepercipieerde leeftijdsdiscriminatie* wordt gemeten met drie items gebaseerd op Pinel (1999). Voorbeelditems zijn: “Oudere werkzoekenden worden bij sollicitaties op basis van hun leeftijd beoordeeld” en “De meeste werkgevers denken dat oudere werkzoekenden minder gemotiveerd zijn om nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren”, te beantwoorden op een 5-puntsschaal (1 = mee oneens, 5 = mee eens).
- *Beperkt toekomstperspectief* (future time perspective) heeft betrekking op de mate waarin mensen hun toekomst zien als beperkt of oneindig. Met andere woorden, in hoeverre zij ervan uit gaan dat er nog een lange tijd voor hen ligt. Toekomstperspectief is gemeten met de 10-item schaal van Carstensen en Lang (1996). Voorbeelditems zijn: “Er wachten me nog veel kansen in de toekomst” (gespiegeld) en “Naarmate ik ouder word, ervaar ik tijd meer en meer als beperkt”. Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.
- Voor *pensioenattitude* zie de informatie bij leerniveau hierboven.

Externe druk om werk te zoeken kan mogelijk van invloed zijn op de effectiviteit van de training. We onderscheiden de factoren ervaren financiële noodzaak om te werken, de mate waarin men door te werken er financieel op vooruitgaat en ervaren sociale druk om werk te zoeken. Deze factoren zijn als volgt gemeten in de voormeting:

- *Financiële noodzaak* is gemeten met een item gebaseerd op eerder onderzoek bij vergelijkbare groepen (Van Hooft et al., 2002; Van Hooft & Crossley, 2008), te weten “Ik kan goed rondkomen van mijn huidige inkomen” (gespiegeld). Daarnaast is op basis van de pilotafnames het volgende item toegevoegd: “Wat is voor u een goede reden om de komende drie maanden naar werk te zoeken? Uit financiële noodzaak”. Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.
- De mate waarin *werkhervatting nadelig is voor het pensioen* is gemeten met twee items gebaseerd op informatie van het UWV “Uitvraag financiële prikkels bij 50plus”. De items luiden: “Ik ben bang dat werkhervatting nadelig kan zijn voor mijn pensioenopbouw” en “Ik ben bang dat hervatting van werk in een andere sector dan waar ik voorheen werkte

nadelig kan zijn voor mijn pensioenopbouw”. Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.

- *Ervaren sociale druk* vanuit iemands sociale omgeving om werk te zoeken is gemeten met twee vragen (cf. Van Hooft et al., 2002; 2004), te weten “De belangrijkste persoon in mijn omgeving vindt dat ik de komende drie maanden werk moet gaan zoeken” en “De meeste personen die belangrijk voor me zijn, vinden dat ik de komende drie maanden werk moet gaan zoeken”. Antwoordopties variëren van 1 = zeer mee oneens tot 5 = zeer mee eens.

Openheid en gerichtheid op leren en ontwikkelen zijn mogelijke randvoorwaarden voor de trainingseffectiviteit. Gebaseerd op de wetenschappelijke literatuur over trainingen, motivatie en leren onderscheiden we de persoonlijkheidskenmerken incrementele mindset, leerdoel-oriëntatie, openheid voor veranderingen en consciëntieusheid. Deze kenmerken zijn als volgt gemeten in de voormeting:

- *Gefixeerde versus groei mentaliteit* betreft de mate waarin mensen de overtuiging hebben of kwaliteiten en vaardigheden vaststaan of ontwikkelbaar zijn. Dit is gemeten met vijf items voor gefixeerde mentaliteit en twee items voor groeimentaliteit uit de vragenlijst van Van Vianen et al. (2011) gebaseerd op de theorie van Dweck (bijv. Chiu et al., 1997; Dweck et al., 1995). Twee voorbeelditems gefixeerde mentaliteit zijn: “Een persoon zit op een bepaalde manier in elkaar en daar is niet veel aan te veranderen” en “Iemands kwaliteiten en vaardigheden zijn vooral door aanleg bepaald”. De twee items van de groeimentaliteit schaal luiden: “Iemand kan gedurende zijn of haar leven nog behoorlijk veranderen” en “Als je maar wilt, dan kun je jezelf nog wezenlijk veranderen”. Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.
- *Doeloriëntatie* beschrijft de mate waarin mensen gericht zijn op leren en ontwikkelen versus demonstreren van hun kennis en vaardigheden. Doeloriëntatie is gemeten met 16 items uit de vragenlijst van Janssen en Prins (2007) volgens het 2x2-model, wat een onderscheid maakt tussen vier doeloriëntaties: leer-streef (“Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor u dat: ...u zo veel mogelijk kunt leren?”), leer-vermijd (“Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor u dat: ...u een taak voor u heeft die u zeker aankunt?”), prestatie-streef (“Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor u dat: ...u beter presteert dan anderen?”) en prestatie-vermijd (“Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor u dat: ...u geen slechte indruk op anderen maakt?”) doeloriëntatie. Op basis van de factorladingen van Janssen en Prins (2007) zijn steeds de vier hoogst ladende items gekozen. Antwoordopties variëren van 1 = onbelangrijk tot 5 = belangrijk.
- *Openheid voor veranderingen* is gemeten met vier items gebaseerd op Wanberg en Banas (2000) en Klecker en Loadman (1999). Voorbeelditems zijn: “Ik zie mijzelf als iemand die open staat voor veranderingen” en “Ik heb moeite met veranderingen” (gespiegeld). Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.
- *Consciëntieusheid* is gemeten 10 items uit de IPIP (International Personality Item Pool, 2001). Voorbeelditems zijn: “Ik ben altijd goed voorbereid” en “Ik maak vaak een puinhoop van dingen” (gespiegeld). Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.

Trainingshouding. Het laatste cluster van effectiviteitsbeïnvloedende factoren dat is meegenomen bestaat uit de motivatie die werkzoekenden hebben voor het volgen van een training en het vertrouwen dat ze hebben dat ze wat kunnen leren in een training (trainingsefficacy). Deze factoren zijn als volgt gemeten in de voormeting:

- *Trainingsmotivatie* is gemeten met drie items gebaseerd op Tharenou (2001). Voorbeeld-items zijn: “Ik zou graag mijn sollicitatievaardigheden willen verbeteren in een training”

en “Ik ben bereid om energie te steken in het volgen van een training gericht op werk zoeken en solliciteren”. Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.

- *Trainingsefficacy* ofwel het vertrouwen in de leercapaciteiten is eveneens gemeten met drie items (gebaseerd op Warr & Birdie, 1998; Machin & Fogarty, 2004). Voorbeelditems zijn: “Ik heb er vertrouwen in dat ik mijn sollicitatievaardigheden in een training kan verbeteren” en “Ik ben ervan overtuigd dat ik in een training beter naar werk kan leren zoeken”. Antwoordopties variëren van 1 = mee oneens tot 5 = mee eens.

Bijlage 3. Vragenlijstitems

Reactieniveau (T1)

Algemene items

1. Heeft u de afgelopen maanden de UWV-training “Succesvol naar werk” gevolgd? Ja / Nee
2. Is de UWV-training “Succesvol naar werk” inmiddels afgerond? Ja / Nee, de training loopt nog
3. Hoeveel bijeenkomsten van de UWV-training “Succesvol naar werk” heeft u bijgewoond?
[pulldown menu met cijfers 1 t/m 10]
4. Hoeveel individuele gesprekken heeft u tijdens de UWV-training “Succesvol naar werk” gehad?
[pulldown menu met cijfers 1 t/m 5]

Instrumentele en affectieve reacties

Ik vond de UWV-training “Succesvol naar werk”...

	Mee oneens	Enigszins oneens	Eens noch oneens	Enigszins eens	Mee eens
1. ...nuttig	☐	☐	☐	☐	☐
2. ...leerzaam	☐	☐	☐	☐	☐
3. ...zinloos	☐	☐	☐	☐	☐
4. ...leuk	☐	☐	☐	☐	☐
5. ...interessant	☐	☐	☐	☐	☐
6. ...vervelend	☐	☐	☐	☐	☐

Transfermotivatie

	Mee oneens	Enig- zins on- eens	Eens noch oneens	Enig- zins eens	Mee eens
1. Ik ben gemotiveerd om dat wat ik tijdens de training heb geleerd toe te passen bij het zoeken naar werk.	☐	☐	☐	☐	☐

Tevredenheid

2. Welke onderwerpen/thema's zijn in het trainingsprogramma behandeld? [u kunt meerdere antwoorden aankruisen]
 - Netwerken
 - Eigen competenties in kaart brengen
 - Social media
 - STARR-methode
 - Elevator pitch
 - Communicatiestijlen
 - Vacature-analyse
 - CV opstellen
 - Sollicitatiegesprek voeren
 - Anders, namelijk:
3. Op een schaal van 1 (= heel ontevreden) tot en met 10 (= heel tevreden), hoe tevreden bent u over:
 - De inhoud van de training? (men mag een cijfer invullen met 1 decimaal)
 - De trainer? (men mag een cijfer invullen met 1 decimaal)
4. Wat heeft u vooral gewaardeerd in de training?
5. Wat zijn volgens u verbeterpunten voor de training?

Leerniveau

Zelfexploratie (T0-T1)

Terugdenkend aan de laatste drie maanden, hoe vaak heeft u...

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Heel vaak
1. ...nagedacht over uw interesses?	☐	☐	☐	☐	☐
2. ...nagedacht over uw persoonlijke sterke en zwakke punten?	☐	☐	☐	☐	☐
3. ...bedacht wat voor u belangrijk is in een baan?	☐	☐	☐	☐	☐
4. ...nagedacht over wat voor soort werk u leuk vindt?	☐	☐	☐	☐	☐

Omgevingsexploratie (T1, T2, T3)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. Ik heb goed zicht op het soort banen dat bij mij past.	☐	☐	☐	☐	☐

Vertrouwen in eigen werkzoekvaardigheden (T0-T1-T2)

De items aangegeven met een * zijn gespiegelde items. De items aangegeven met een † komen uit de werkverkenner.

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. Ik heb een goed beeld van mijn sterke en zwakke punten die van belang zijn bij het zoeken naar werk.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik heb vertrouwen in mijn vaardigheden om een goed CV op te stellen.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik heb moeite met het gebruik van internet bij het zoeken naar werk.*	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik weet waar ik op moet letten bij het beoordelen van vacatures.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik ben goed in staat mijn sociale netwerk te gebruiken voor het zoeken naar werk.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goed netwerkgesprek kan voeren.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Het gebruik van social media gaat mij gemakkelijk af.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Het inwinnen van informatie over een bepaalde baan of organisatie gaat me gemakkelijk af.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ik vind het moeilijk op mogelijke werkgevers indruk te maken met wat ik	☐	☐	☐	☐	☐

kan en wat ik weet.*

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 11. Ik kan een goede (digitale) sollicitatie schrijven.† | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken tijdens sollicitatiegesprekken. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Sollicitatiekennis (T1)

De correcte antwoorden op de kennistest worden dikgedrukt weergegeven.

- Heeft u een LinkedIn profiel?
 - Ja
 - Nee
- 1. De effectiefste manier om een baan/vacature te vinden is:
 - **Via je netwerk**
 - Via online zoekmachines
 - Door potentiële werkgevers te bellen
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
- 2. Tijdens een netwerkgesprek is het belangrijk om alleen te praten over wat je kunt en wilt op het gebied van werk.
 - Waar
 - **Niet waar**
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
- 3. Om jezelf goed te profileren via een online netwerk kan je het beste al jouw werkervaring vermelden in het profiel.
 - Waar
 - **Niet waar**
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
- 4. Bij een goede vacatureanalyse:
 - Kijk je naar wat de werkgever vraagt
 - **Vergelijk je jouw competenties met de vereisten voor de functie**
 - Ga je af op wat jouw omgeving van de vacature vindt
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
- 5. Een goede vacatureanalyse vergroot je kansen op een baan, omdat je gericht solliciteert.
 - **Waar**
 - Niet waar
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
- 6. In het profiel op het CV vermeld je:
 - Jouw belangrijkste werkervaring
 - **Wie je bent, wat je kunt en wat je wilt op het gebied van werk**
 - Jouw interesses en hobby's
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
- 7. Het is het beste om één standaard CV te gebruiken bij verschillende sollicitaties.
 - Waar
 - **Niet waar**
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
- 8. Een elevator pitch is een manier om jezelf te verkopen aan potentiële werkgevers.
 - **Waar**
 - Niet waar
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee

9. In een elevator pitch bespreek je kort jouw:
 - Kennis en vaardigheden
 - Negatieve eigenschappen en wensen
 - **Kwaliteiten, kennis en vaardigheden en wensen**
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
10. In het eerste sollicitatiegesprek is het verstandig om over het salaris te beginnen.
 - Waar
 - **Niet waar**
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
11. In het sollicitatiegesprek is het belangrijk om de nadruk te leggen op:
 - Negatieve ervaringen in je vorige baan
 - **Jouw waarde voor de organisatie/werkgever**
 - Persoonlijke ontwikkelpunten
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee
12. Wanneer er gevraagd wordt naar jouw kwaliteiten in het sollicitatiegesprek, kan je het beste deze toelichten aan de hand van voorbeelden.
 - **Waar**
 - Niet waar
 - Weet ik niet/Ik heb geen idee

Werkzoekattitude (T0-T1-T2)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. Het zoeken naar werk vind ik vervelend.*	☐	☐	☐	☐	☐
2. Voor mij is het verstandig de komende drie maanden naar werk te zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐

Algemene werkzoekmotivatie (T0-T1-T2)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. Ik ben zeer gemotiveerd om de komende maand werk te zoeken. †	☐	☐	☐	☐	☐

Kwaliteit werkzoekmotivatie (T0-T1-T2)

Wat is voor u een goede reden om de komende drie maanden naar werk te zoeken?

	Mee oneens	Enigs- zins on- eens	Eens noch oneens	Enigs- zins eens	Mee eens
1. Omdat ik werk zoeken interessant vind.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Omdat werk zoeken leuk is.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Omdat ik me goed voel wanneer ik met werk zoeken bezig ben.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Omdat ik denk dat werk zoeken belangrijk voor mij is.	☐	☐	☐	☐	☐

5. Ik doe dit voor mijn eigen bestwil.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Omdat ik denk dat het zoeken naar werk goed voor me is.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Omdat ik me schuldig zou voelen als ik niet zou zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Omdat ik het gevoel heb dat ik werk hoor te zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Omdat ik me zou schamen als ik niet naar werk zou zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Omdat mijn omgeving wil dat ik werk zoek.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Omdat anderen erop hebben aangedrongen dat ik werk moet zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Omdat werk zoeken iets is wat ik van het UWV moet doen.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Ik zie geen goede redenen om naar werk te zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
14. Ik zie niet in wat werk zoeken mij gaat opleveren.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Uit financiële noodzaak.	☐	☐	☐	☐	☐

Werkvalentie (T0-T1-T2)

	Mee oneens	Enigs- zins on- eens	Eens noch oneens	Enigs- zins eens	Mee eens
1. Werk is een belangrijk onderdeel van het dagelijkse leven.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Werk geeft het leven zin.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Als ik genoeg geld had voor de rest van mijn leven, zou ik toch willen (blijven) werken.	☐	☐	☐	☐	☐
4. De voordelen van het hebben van een baan zijn voor mij groter dan de nadelen.	☐	☐	☐	☐	☐

Pensioenattitude (T0-T1-T2)

	Mee oneens	Enigs- zins on- eens	Eens noch oneens	Enigs- zins eens	Mee eens
5. Ik kijk uit naar mijn pensioen.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik wil met pensioen zodra ik me dat financieel kan veroorloven.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik wil blijven werken na mijn pensioenleeftijd als mijn gezondheid dat toelaat.*	☐	☐	☐	☐	☐

Geloof in de mogelijkheid om werk te vinden (T0-T1-T2)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. De kans is groot dat ik werk vind als ik daar echt moeite voor doe.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Het is moeilijk voor mij een baan te vinden die bij me past.*	☐	☐	☐	☐	☐
3. Als ik goed zou zoeken naar een baan, zal dat ook een baan opleveren.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik heb er veel vertrouwen in dat ik werk kan vinden als ik dat wil.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik denk dat het lang zal duren voordat ik werk vind.* †	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik ben te oud om nog een goede kans te maken op de arbeidsmarkt.*	☐	☐	☐	☐	☐
7. Door mijn leeftijd zullen werkgevers mij niet snel aannemen.*	☐	☐	☐	☐	☐

Externe locus van werkzoeksucces (T0-T1-T2)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
8. Ik denk dat je voor het krijgen van een baan vooral geluk moet hebben.* †	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ik denk dat je voor het krijgen van een baan vooral op het juiste moment op de juiste plaats moet zijn.* †	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ik denk dat de meeste mensen een baan vinden door de invloed van iemand anders.* †	☐	☐	☐	☐	☐

Werkzoekintenties (T0-T1-T2)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. Ik ben van plan er de komende maand alles aan te doen om werk te vinden. †	1	2	3	4	5
2. Hoeveel uur bent u van plan <u>de komende drie maanden</u> gemiddeld <u>per week</u> te besteden aan het zoeken naar een baan?					
☐ 0 uur					
☐ Meer dan 0 maar minder dan 1 uur					
☐ 1 tot 5 uur					
☐ 5 tot 10 uur					
☐ 10 tot 20 uur					
☐ 20 uur of meer					
3. Hoeveel moeite bent u van plan de <u>komende drie maanden</u> te doen om een baan te vinden?					
(1) Geen moeite					
(2) Weinig moeite					
(3) Enige moeite					
(4) Niet veel, niet weinig moeite					
(5) Veel moeite					
(6) Heel veel moeite					

Zelfwaardering (T0-T1-T2)

	Mee oneens	Enigszins oneens	Eens noch oneens	Enigszins eens	Mee eens
1. Over het geheel genomen ben ik tevreden met mijzelf.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik denk dat ik nergens goed in ben.*	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik heb het idee dat ik een aantal goede kwaliteiten heb.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik voel mij nutteloos.*	☐	☐	☐	☐	☐
5. In vergelijking met anderen vind ik mijzelf even waardevol.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik sta positief tegenover mezelf.	☐	☐	☐	☐	☐

Negatieve ervaring werkloosheid (T0-T1)

	Mee oneens	Enigszins oneens	Eens noch oneens	Enigszins eens	Mee eens
1. Ik heb het idee dat ik er niet meer bij hoor sinds ik werkloos ben.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik voel me minder waardevol als persoon vanwege mijn werkloosheid.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik voel me geïsoleerd doordat ik werkloos ben.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik schaam me omdat ik werkloos ben.	☐	☐	☐	☐	☐

Energie en vitaliteit (T0-T1-T2)

	Nooit	Bijna nooit	Soms	Regelmatig	Vaak
Terugdenkend aan de afgelopen drie maanden, hoe vaak kwam het voor dat:					
1. ...u bruiste van energie?	☐	☐	☐	☐	☐
2. ...u zich fit en sterk voelde?	☐	☐	☐	☐	☐
3. ...u zin had in de dag als u 's morgens opstond?	☐	☐	☐	☐	☐

Sociale steun (T0-T1-T2)

	Nooit	Bijna nooit	Soms	Regelmatig	Vaak
Terugdenkend aan de afgelopen drie maanden, hoe vaak kwam het voor dat:					
1. ...anderen u aanmoedigden bij het zoeken naar werk?	☐	☐	☐	☐	☐
2. ...anderen u nuttige informatie gaven over werk zoeken en solliciteren?	☐	☐	☐	☐	☐
3. ...anderen dingen zeiden die uw zelfvertrouwen versterkte?	☐	☐	☐	☐	☐
4. ...anderen naar u luisterden wanneer u behoefte had om te praten over uw werkloosheid?	☐	☐	☐	☐	☐
5. ...u het gevoel had er alleen voor te staan bij het zoeken naar werk? *	☐	☐	☐	☐	☐

Gedragsniveau

Intensiteit van werkzoekgedrag (T0-T1-T2)

1. Hoeveel uur heeft u de afgelopen drie maanden gemiddeld per week besteed aan het zoeken naar een baan?
- ⇒ 0 uur
 - ⇒ Meer dan 0 maar minder dan 1 uur
 - ⇒ 1 tot 5 uur
 - ⇒ 5 tot 10 uur
 - ⇒ 10 tot 20 uur
 - ⇒ 20 uur of meer

Hoeveel tijd heeft u de afgelopen drie maanden besteed aan:

	Helemaal geen tijd	Weinig tijd	Redelijk wat tijd	Veel tijd	Heel veel tijd
1. het opstellen of aanpassen van uw curriculum vitae (CV)?	☐	☐	☐	☐	☐
2. het zoeken en lezen van personeelsadvertenties in kranten/tijdschriften?	☐	☐	☐	☐	☐
3. het zoeken naar vacatures op internet?	☐	☐	☐	☐	☐
4. het inwinnen van informatie over mogelijke banen bij familie, vrienden, en/of bekenden?	☐	☐	☐	☐	☐
5. het benaderen van zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, ex-collega's) voor mogelijke banen?	☐	☐	☐	☐	☐
6. het gebruik van social media bij het zoeken naar werk?	☐	☐	☐	☐	☐
7. het inschrijven bij één of meer uitzend- of detachingsbureaus?	☐	☐	☐	☐	☐
8. het inwinnen van informatie bij een organisatie over een bepaalde functie of vacature?	☐	☐	☐	☐	☐
9. het schrijven van sollicitatiebrieven of invullen van sollicitatieformulieren (schriftelijk of online)?	☐	☐	☐	☐	☐
10. open sollicitaties (d.w.z., benaderen van organisaties zonder dat er een concrete vacature is)?	☐	☐	☐	☐	☐
11. het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken?	☐	☐	☐	☐	☐

Kwaliteit van werkzoekgedrag (T0-T1-T2)

Op basis van factoranalyse zijn er vier factoren te onderscheiden in de kwaliteit van het zoekgedrag: doelgerichtheid en planmatigheid, voorbereiding en afstemming sollicitaties, zelfcontrole en volharding, en monitoring, leren en reflectie. Items 1 tot en met 10 representeren de factor doelgerichtheid en planmatigheid en items 11 tot en met 16 de factor voorbereiding en afstemming sollicitaties. De factor zelfcontrole en volharding omvat items 21 en 22 en 25 tot en met 29. Items 23 en 24 en 30 tot en met 36 representeren ten slotte de factor monitoring, leren en reflectie.

Als u terugdenkt aan de afgelopen drie maanden, in hoeverre zijn de onderstaande uitspraken op u van toepassing?

	Geheel niet van toepassing op mij					Geheel van toepassing op mij				
1. Ik was vastbesloten een baan te gaan vinden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Eerlijk gezegd maakte het me niet uit of ik een baan ging vinden of niet.*	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik had een duidelijk beeld van het type baan dat ik wilde vinden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik dacht na over de tussenstappen die nodig zijn om een baan te krijgen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik zocht op een systematische manier naar werk.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik gaf werkzoekactiviteiten voorrang boven andere activiteiten die ik moest doen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik wist al precies hoe ik het zoeken naar werk ging aanpakken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ik sprak met mezelf af wanneer ik bepaalde werkzoekactiviteiten gedaan wilde hebben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ik ging bij het zoeken naar informatie over mogelijke banen nogal lukraak te werk.*	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ik had dingen te doen die belangrijker waren dan het zoeken naar een baan.*	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Ik gebruikte hetzelfde CV voor al mijn sollicitaties.*	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Ik heb goed nagedacht hoe ik mezelf het beste kon presenteren aan mogelijke werkgevers.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Ik bestudeerde nauwkeurig de website van organisaties waar ik ging solliciteren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Ik benaderde contacten in mijn netwerk om te kijken of zij informatie hadden over organisaties waarbij ik solliciteerde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. Als ik solliciteerde op een functie, probeerde ik eerst uit te zoeken wat de werkgever echt belangrijk vindt bij sollicitanten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Ik bereidde sollicitaties voor door mijn kwaliteiten op een rij te zetten en voorbeelden bij elke kwaliteit te bedenken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Maakte u in de afgelopen drie maanden bij het zoeken naar werk gebruik van:

- | | | |
|---|----|-----|
| 17. ... online vacaturesites? | JA | NEE |
| • Zo ja, hoe veel <i>verschillende</i> online vacaturesites raadpleegde u hiervoor? ... | | |
| 18. ... persoonlijke of zakelijke contacten? | JA | NEE |
| • Zo ja, hoe veel <i>verschillende</i> personen raadpleegde u hiervoor? ... | | |
| 19. ... uitzendbureaus, wervingsbureaus of andere bureaus? | JA | NEE |
| • Zo ja, hoe veel <i>verschillende</i> bureaus raadpleegde u hiervoor? ... | | |
| 20. ... kranten, tijdschriften, of vakbladen? | JA | NEE |
| • Zo ja, hoe veel <i>verschillende</i> kranten, tijdschriften, en vakbladen in het totaal raadpleegde u hiervoor? ... | | |

Hoe vaak in de afgelopen drie maanden:

21. ...heeft u geplande werkzoekactiviteiten uitgesteld?*
22. ... wachtte u tot het laatste moment met het beginnen aan taken gericht op het zoeken naar werk?*
23. ... probeerde u na te gaan wat u kon verbeteren bij het zoeken naar werk?
24. ...vroeg u anderen om advies en ideeën over hoe u uw zoektocht naar werk kon verbeteren?

Nooit Soms Regelmatig Vaak Heel vaak

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Als u terugdenkt aan de afgelopen drie maanden, in hoeverre zijn de onderstaande uitspraken op u van toepassing?

Geheel niet
van
toepassing
op mij

Geheel van
toepassing
op mij

25. Ik zette door wanneer ik bezig was met het zoeken naar werk, ook al was ik bang dat dingen niet gingen lukken.
26. Als ik bezig was met zoeken naar werk, liet ik me gemakkelijk afleiden door andere dingen.*
27. Ik bleef doorgaan met het zoeken naar werk, ook al was het soms vervelend.
28. Ik raakte snel ontmoedigd bij tegenslagen tijdens het zoeken naar werk.*
29. Als ik me rot voelde, probeerde ik mezelf op te vrolijken zodat ik door kon gaan met zoeken naar werk.
30. Ik voelde me tevreden op dagen waarop ik meer moeite had gedaan om werk te vinden.
31. Ik dacht na over andere manieren om een baan te vinden dan die ik al geprobeerd had.
32. Ik vroeg me regelmatig af of ik alles gedaan had om een baan te vinden.
33. Ik zocht naar werk zonder daar veel over na te denken.*
34. Ik heb weinig geleerd in mijn zoektocht naar werk.*
35. Ik probeerde mij steeds vooraf op de hoogte te stellen van wat de werkgevers precies verlangen van sollicitanten.
36. Ik ging mijn sollicitaties na om te proberen erachter te komen waarom ik niet uitgenodigd was voor een sollicitatiegesprek.

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Resultaatsniveau

Sollicitatiegesprekken (T0-T1-T2)

2. Hoeveel sollicitatiegesprekken heeft u de afgelopen drie maanden gehad? [selectie 0-100]

Werkhervatting (T1-T2)

1. Heeft u een baan gevonden? Ja / Nee

Kwaliteit van nieuwe baan (T1 of T2)

1. Wanneer gaat u starten in uw nieuwe baan? Als u al gestart bent, vul dan uw eerste werkdag in.
..... [datum]
2. Wat voor contract of overeenkomst heeft u?
- Vast contract
 - Tijdelijk contract
 - Detacheringsovereenkomst
 - Uitzendovereenkomst
 - Oproepcontract
 - Freelance-overeenkomst
 - ZZP-er
 - Anders, namelijk...
3. Hoeveel uur per week werkt u of gaat u werken in uw nieuwe baan?
- ...uur per week.
 - Een wisselend aantal uren, gemiddeld per week ongeveer uur
- [De aanvulling bij 'Een wisselend aantal uren' is alleen op T2 opgenomen.]
4. Via welke bron heeft u uw nieuwe baan gevonden?
- Advertentie in krant of tijdschrift
 - Vacature op internet
 - Social media
 - Netwerk (vrienden, familie, oud-collega's)
 - Open sollicitatie
 - Ik ben benaderd door mijn vorige werkgever
 - Banenmarkt/Speeddaten
 - Via werk.nl
 - Via mijn adviseur/trainer van het UWV
 - Anders, namelijk.....

Baanverbetering

Beoordeel uw nieuwe baan in vergelijking met uw vorige baan (de baan die u had voordat u werkloos raakte) op de volgende dimensies:

1. Niveau van het werk
2. Salaris
3. De zekerheid die de baan biedt
4. Woon-werk afstand
5. Werkuren

Slechter dan mijn vorige baan	Hetzelfde als mijn vorige baan	Beter dan mijn vorige baan
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☐	☐	☐

Baantevredenheid en baanpassendheid

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen over uw nieuwe baan?

	Mee oneens	Enigszins oneens	Eens noch oneens	Enigszins eens	Mee eens
6. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn nieuwe baan.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Mijn vaardigheden en opleiding passen goed bij de eisen van mijn nieuwe baan.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Mijn nieuwe baan biedt mij zo goed als alles wat ik van een baan verwacht.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Wat mijn nieuwe baan mij biedt, komt overeen met wat ik zoek in een baan.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ik wil graag blijven werken in deze nieuwe baan.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Ik zal in het komende jaar waarschijnlijk weer op zoek gaan naar een andere baan.	☐	☐	☐	☐	☐

Controle variabelen en effectiviteitsbeïnvloedende factoren

Gezondheidsproblemen (T0)

1. Wat vindt u, over het algemeen, van uw gezondheid? †

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| ☐ Uitstekend | ☐ Matig |
| ☐ Zeer goed | ☐ Slecht |
| ☐ Goed | |

2. Ik voel mij te ziek om te werken. †

- | | |
|---|--|
| ☐ Zeer mee oneens | ☐ Mee eens |
| ☐ Mee oneens | ☐ Zeer mee eens |
| ☐ Niet eens, niet oneens | |

3. Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment, als u kijkt naar de lichamelijke eisen die werk aan u zou stellen? †

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ Zeer goed | ☐ Slecht |
| ☐ Goed | ☐ Zeer slecht |
| ☐ Matig | |

4. Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment, als u kijkt naar de psychische (geestelijke) eisen die werk aan u zou stellen? †

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ Zeer goed | ☐ Slecht |
| ☐ Goed | ☐ Zeer slecht |
| ☐ Matig | |

Gepercipieerde leeftijdsdiscriminatie (T0)

	Mee oneens	Enigs- zins on- eens	Eens noch oneens	Enigszin s eens	Mee eens
1. Oudere werkzoekenden worden bij sollicitaties op basis van hun leeftijd beoordeeld.	☐	☐	☐	☐	☐
2. De meeste werkgevers hebben een veel negatiever beeld van oudere werkzoekenden dan zij daadwerkelijk uiten.	☐	☐	☐	☐	☐
3. De meeste werkgevers denken dat oudere werkzoekenden minder gemotiveerd zijn om nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren.	☐	☐	☐	☐	☐

Taalproblemen (T0)

- | | |
|---|--|
| 1. Heeft u problemen met de Nederlandse taal? † | ⇒ Ik heb geen problemen met de Nederlandse taal. |
| | ⇒ Ik heb een beetje problemen met de Nederlandse taal. |
| | ⇒ Ik heb veel problemen met de Nederlandse taal. |
| | ⇒ Ik begrijp geen Nederlands. |

Beperkt toekomstperspectief (T0)

	Mee oneens	Enigs- zins on- eens	Eens noch oneens	Enigs- zins eens	Mee eens
1. Er wachten me nog veel kansen in de toekomst.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik verwacht dat ik nog veel nieuwe doelen zal stellen in de toekomst.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Mijn toekomst zit vol mogelijkheden.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Het grootste deel van mijn leven ligt nog voor me.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Mijn toekomst lijkt oneindig.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik kan alles doen wat ik wil in de toekomst.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Er is nog meer dan genoeg tijd in mijn leven om nieuwe plannen te maken.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ik heb het gevoel dat mijn tijd dringt.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Er zijn slechts beperkte mogelijkheden in mijn toekomst.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Naarmate ik ouder word, ervaar ik tijd meer en meer als beperkt.	☐	☐	☐	☐	☐

Financiële noodzaak (T0)

Mee oneens	Enigs- zins on- eens	Eens noch oneens	Enigs- zins eens	Mee eens
---------------	----------------------------	------------------------	------------------------	----------

1. Ik kan goed rondkomen van mijn huidige inkomen.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ontbreken van financiële prikkels (T0)

1. U ontvangt een WW-uitkering. Heeft u nog andere inkomsten of uitkeringen?

☐ Nee

☐ Ja

[Indien "Ja" is aangeklikt dan de volgende vraag tonen]:

Geef aan welke andere inkomsten of uitkeringen u heeft. (U kunt meerdere antwoorden aankruisen.)

- ☐ Inkomsten uit werk
- ☐ Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA/WAO/WAZ/Wajong)
- ☐ Bijstandsuitkering (WWB)
- ☐ Toeslagenwet (TW)
- ☐ Prepensioen, flexpensioen of een VUT-uitkering
- ☐ Aanvulling van de oud-werkgever op de WW-uitkering
- ☐ Ontslagvergoeding van de oud-werkgever
- ☐ Anders, namelijk:

Mee oneens	Enigs- zins on- eens	Eens noch oneens	Enigs- zins eens	Mee eens
---------------	----------------------------	------------------------	------------------------	----------

1. Ik ben bang dat werkhervatting nadelig kan zijn voor mijn pensioenopbouw.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. Ik ben bang dat hervatting van werk in een andere sector dan waar ik voorheen werkte nadelig kan zijn voor mijn pensioenopbouw.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2. Wat is uw positie in het huishouden?

☐ Ik ben alleenstaande ouder.

☐ Ik ben getrouwd/woon samen.

☐ Ik woon alleen.

☐ Anders.

[Indien "Ik ben getrouwd/woon samen." is aangeklikt dan de volgende vraag tonen]:

Wie heeft het hoogste inkomen (kan ook een uitkering zijn)?

☐ Ik heb het hoogste inkomen.

☐ Mijn partner heeft het hoogste inkomen.

☐ Onze inkomens zijn ongeveer hetzelfde.

[Indien NIET "Ik woon alleen." is aangeklikt dan de volgende vraag tonen]:

Wonen er kinderen bij u thuis?

☐ Nee

☐ Ja, kind(eren)

Ervaren sociale druk (T0-T1-T2)

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Niet eens, niet oneens	Mee eens	Zeer mee eens
1. De belangrijkste persoon in mijn omgeving vindt dat ik de komende drie maanden werk moet gaan zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
2. De meeste personen die belangrijk voor me zijn, vinden dat ik de komende drie maanden werk moet gaan zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐

Gefixeerde versus groei mentaliteit (T0)

	Mee oneens	Enigszins oneens	Eens noch oneens	Enigszins eens	Mee eens
1. Iemands kwaliteiten en vaardigheden zijn vooral door aanleg bepaald.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Je hebt bepaalde kwaliteiten en daar is verder niet veel aan te veranderen.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Als je eenmaal bepaalde capaciteiten mist, dan is daar niets aan te veranderen.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Een persoon zit op een bepaalde manier in elkaar en daar is niet veel aan te veranderen.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Als je ergens geen aanleg voor hebt, dan kun je datgene ook nooit goed leren.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Iemand kan gedurende zijn of haar leven nog behoorlijk veranderen.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Als je maar wilt, dan kun je jezelf nog wezenlijk veranderen.	☐	☐	☐	☐	☐

Doeloriëntatie (T0)

	Onbelangrijk			Belangrijk
Hoe belangrijk of onbelangrijk is het voor u dat:				
1. ...u zo veel mogelijk kunt leren?	☐	☐	☐	☐
2. ...u deskundigheid kunt opbouwen?	☐	☐	☐	☐
3. ...u uzelf kunt ontwikkelen?	☐	☐	☐	☐
4. ...u iets doet waar u veel van kunt leren?	☐	☐	☐	☐
5. ...u taken doet waarbij de kans op fouten klein is?	☐	☐	☐	☐
6. ...u taken doet die u helemaal beheerst?	☐	☐	☐	☐
7. ...u een taak voor u heeft die u zeker aankunt?	☐	☐	☐	☐
8. ...u taken heeft te doen die u gemakkelijk aankunt?	☐	☐	☐	☐
9. ...u geen slechte indruk op anderen maakt?	☐	☐	☐	☐
10. ...u ten opzicht van anderen niet ondeskundig lijkt?	☐	☐	☐	☐
11. ...anderen niet denken dat u slecht bent in uw werk?	☐	☐	☐	☐

12. ...anderen niet denken dat u een lager niveau heeft dan zij?	☐	☐	☐	☐	☐
13. ...u beter presteert dan anderen?	☐	☐	☐	☐	☐
14. ...u een betere beoordeling krijgt dan anderen?	☐	☐	☐	☐	☐
15. ...u in vergelijking met anderen deskundiger bent?	☐	☐	☐	☐	☐
16. ...u de beste bent?	☐	☐	☐	☐	☐

Openheid voor veranderingen (T0)

	Mee oneens	Enigs-zins on-eens	Eens noch oneens	Enigs-zins eens	Mee eens
1. Ik zie mijzelf als iemand die open staat voor veranderingen.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Veranderingen stimuleren mij om beter te presteren.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik ben iemand die weerstand heeft tegen veranderingen.*	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik heb moeite met veranderingen.*	☐	☐	☐	☐	☐

Consciëntieusheid (T0)

	Mee oneens	Enigs-zins on-eens	Eens noch oneens	Enigs-zins eens	Mee eens
1. Ik ben altijd goed voorbereid.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik besteed aandacht aan details.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik laat vaak mijn bezittingen rondslingeren.*	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik maak vaak een puinhoop van dingen.*	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik pak opdrachten zo snel mogelijk op.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik hou van orde.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik vergeet vaak dingen terug op zijn plaats te zetten.*	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ik kom verplichtingen altijd na.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ik volg meestal een planning.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ik ben nauwkeurig in mijn werk.	☐	☐	☐	☐	☐

Trainingshouding (T0)

	Mee oneens	Enigs-zins on-eens	Eens noch oneens	Enigs-zins eens	Mee eens
1. Ik zou graag mijn sollicitatievaardigheden willen verbeteren in een training.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik ben bereid om energie te steken in het volgen van een training gericht op werk zoeken en solliciteren.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Deelname aan een training om mijn sollicitatievaardigheden te verbeteren heeft voor mij een hoge prioriteit.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik heb er vertrouwen in dat ik mijn sollicitatievaardigheden in een training kan verbeteren.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Het leren van nieuwe vaardigheden in een training is één van mijn sterkste kanten.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik ben ervan overtuigd dat ik in een training beter naar werk kan leren zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐

Bijlage 4. Gedetailleerde resultaten

Deze bijlage geeft een aantal aanvullende analyses en resultaten behorend bij Hoofdstuk 4.

B4.1 Aanvullende informatie representativiteitsanalyse

Deze sectie geeft een overzicht van de verdeling in de respondentgroep op Nameting 1 tegenover de non-respondentgroep op de door UWV geregistreeerde achtergrondkenmerken. Zie in Hoofdstuk 4 Paragraaf 4.2 voor een bespreking van deze resultaten en in Tabel 4.2 voor de resultaten van de statistische toetsen.

Tabel B4.1 Leefvorm

	% bij respondenten (N = 7421)	% bij non- respondenten (N = 23228)
Ongehuwd/alleenstaand, geen kind	21.2	25.0
Ongehuwd, samenwonend	11.2	10.9
Gehuwd/alleenstaand, geen kind	1.1	1.9
Gehuwd, samenwonend	65.7	60.8
Ongehuwd/alleenstaand, afh. kind	0.6	1.1
Gehuwd/alleenstaand, afh. kind	0.0	0.1

Tabel B4.2 Opleidingsniveau

	% bij respondenten (N = 7421)	% bij non- respondenten (N = 23228)
Basis-/Lager onderwijs	7.1	15.3
LBO/VMBO	11.8	16.8
MBO/HAVO/VWO	45.3	46.1
HBO/bachelor	26.6	15.8
WO/master	9.2	5.9

Tabel B4.3 Regio

	% bij respondenten (N = 7421)	% bij non- respondenten (N = 23228)
Achterhoek	2.7	2.5
Drechtsteden	0.0	0.1
Drenthe	1.9	3.1
Flevoland	0.0	0.1
Friesland	0.0	0.1
Gooi- en Vechtstreek	2.4	2.1
Groningen	5.4	6.1
Groot Amsterdam	5.6	5.4
Haaglanden	6.8	7.6

Holland Rijnland	4.1	4.0
IJsselvechtstreek	0.0	0.1
Midden-Holland	0.0	0.0
Midden-Brabant	0.0	0.0
Midden-Gelderland	2.9	2.4
Noord en Midden Limburg	5.8	5.4
Noord-Holland Noord	4.1	4.2
Noordoost-Brabant	6.1	5.4
Rijk van Nijmegen	2.8	2.5
Rijnmond	10.4	9.3
Rivierenland	1.8	1.8
Stedendriehoek	6.0	4.9
Twente	5.3	5.6
Utrecht Midden	6.3	5.5
Utrecht Oost	2.7	2.3
West-Brabant	0.0	0.1
Zaanstreek/Waterland	2.3	2.2
Zeeland	3.1	2.9
Zuid-Kennemerland	0.0	0.0
Zuid-Limburg	5.3	4.4
Zuid-Oost Brabant	5.9	6.8

Tabel B4.4 Werk en WW-uitkering

	Respondenten	Non-respondenten
Arbeidspatroon (in uren)	32.81	31.92
Werkloosheidsomvang (in uren)	32.40	31.09
Duur WW-recht (in dagen)	1069.17	1009.85
Beschikbare uren voor werk (in uren)	33.95	33.20
Toeslag op WW (% met toeslag)	4.3%	8.3%

Tabel B4.5 Beroepsniveau (bemiddelingsberoep)

	% bij respondenten (N = 7421)	% bij non- respondenten (N = 23228)
Elementaire beroepen	5.4	11.9
Lagere beroepen	25.4	38.0
Middelbare beroepen	34.5	30.3
Hogere beroepen	28.7	16.2
Wetenschappelijke beroepen	5.9	3.4

Tabel B4.6 Type bemiddelingsberoep

	% bij respondenten (N = 7421)	% bij non- respondenten (N = 23228)
Agrarische beroepen	1.2	2.3
Economisch-administratieve beroepen	42.5	29.4
Informatica beroepen	4.4	2.4
Medische en paramedische beroepen	3.9	3.0
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	0.8	0.9
Pedagogische beroepen	1.8	1.3
Sociaal-culturele beroepen	9.0	6.4
Technische en industrieberoepen	16.9	25.3
Transportberoepen	5.6	8.4
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	13.8	20.3

B4.2 Aanvullende non-response analyse

In deze sectie worden de statistische resultaten weergegeven van de aanvullende non-response analyse (zie Hoofdstuk 4, Paragraaf 4.3 voor een bespreking van de resultaten). In de onderstaande tabel worden zowel de uitkomsten van de logistische regressieanalyse als van de univariate variantieanalyses getoond.

Tabel B4.7 Overzicht statistische resultaten aanvullende non-response analyse.

Construct	Meet- moment	B ^a	p ^a	η ^{2b}	Interpretatie effect ^b
Zelf- en omgevingsexploratie	T1	0.095	< .01	.002	verwaarloosbaar
Vertrouwen in werkzoekvaardigheden	T1	0.048	ns	.002	verwaarloosbaar
Instrumentele werkzoekattitude	T1	0.025	ns	.000	verwaarloosbaar
Affectieve werkzoekattitude	T1	-0.018	ns	.000	verwaarloosbaar
Algemene werkzoekmotivatie	T1	-0.053	ns	.000	verwaarloosbaar
Autonome werkzoekmotivatie	T1	0.07	< .05	.000	verwaarloosbaar
Gecontroleerde werkzoekmotivatie	T1	0.046	< .05	.000	verwaarloosbaar
Amotivatie	T1	0.038	ns	.000	verwaarloosbaar
Werkvalentie	T1	-0.116	< .001	.001	verwaarloosbaar
Pensioenattitude	T1	0.027	ns	.000	verwaarloosbaar
Geloof in werkzoek succes	T1	-0.208	< .001	.004	verwaarloosbaar
Externe locus	T1	0.004	ns	.000	verwaarloosbaar
Algemene werkzoekintenties	T1	0.063	ns	.000	verwaarloosbaar
Zelfwaardering	T1	0.013	ns	.002	verwaarloosbaar
Negatieve ervaring werkloosheid	T1	0.01	ns	.000	verwaarloosbaar
Energie/vitaliteit	T1	0.038	ns	.002	verwaarloosbaar
Sociale steun	T1	0.028	ns	.000	verwaarloosbaar
Algemeen werkzoekgedrag	T1	-0.004	ns	.000	verwaarloosbaar

Werkzoekgedrag	T1	-0.025	ns	.000	verwaarloosbaar
Werkzoekkwaliteit (Doelen en voorbereiding)	T1	-0.046	ns	.000	verwaarloosbaar
Werkzoekdiversiteit	T1	0.032	< .01	.001	verwaarloosbaar
Werkzoekkwaliteit (Zelfcontrole en reflectie)	T1	0.059	ns	.001	verwaarloosbaar
Sollicitatiegesprekken	T1	-0.032	< .001	.002	verwaarloosbaar
Gezondheidsproblemen	T1	-0.12	< .001	.002	verwaarloosbaar
Leeftijdsdiscriminatie	T1	0.024	ns	.002	verwaarloosbaar
Taalproblemen	T1	-0.114	ns	.001	verwaarloosbaar
Financiële noodzaak	T1	-0.074	< .001	.002	verwaarloosbaar
Werkhervatting nadeling voor pensioen	T1	-0.036	< .05	.001	verwaarloosbaar
Ervaren sociale druk	T1	-0.035	ns	.000	verwaarloosbaar
Gefixeerde mentaliteit	T1	-0.012	ns	.001	verwaarloosbaar
Incrementele mentaliteit	T1	0.009	ns	.001	verwaarloosbaar
Leerstreef doelorientatie	T1	0.062	< .05	.001	verwaarloosbaar
Leervermijd doelorientatie	T1	-0.068	< .001	.000	verwaarloosbaar
Prestatievermijd doelorientatie	T1	-0.032	ns	.000	verwaarloosbaar
Prestatiestreef doelorientatie	T1	0.023	ns	.000	verwaarloosbaar
Openheid voor veranderingen	T1	-0.014	ns	.001	verwaarloosbaar
Conscientieusheid	T1	0.062	ns	.001	verwaarloosbaar

^a Hier worden de regressiegewichten (B) en het significantieniveau (p) weergegeven van de logistische regressieanalyse ter voorspelling van vragenlijstdeelname (respondent vs. niet-respondent) waarin alle psychologische variabelen als predictor zijn meegenomen.

^b Hier wordt de effectgrootte (η^2) en de interpretatie van het effect weergegeven op basis van univariate variantieanalyses van vragenlijstdeelname (respondent vs. niet-respondent) per psychologische variabele.

Bijlage 5. Verbeterpunten zoals aangegeven door respondenten

Onderstaand is een overzicht te vinden van de verbeterpunten van respondenten die ofwel de training ofwel de trainer met een cijfer *lager dan 6* hebben beoordeeld. De verschillende verbeterpunten zijn gesorteerd op thema en is er aangegeven hoe vaak het betreffende verbeterpunt is benoemd door de respondenten. Ten slotte worden er een aantal specifieke uitspraken van respondenten vermeld.

Thema	Aantal keer benoemd	Uitspraken respondenten
Bij groepsindeling rekening houden met: - Opleidingsniveau - Leeftijd - Werkervaring - Sollicitatievaardigheden	94	- Stel groepen samen naar functieniveau (als HR director zat ik in een groep van ongeschoold tot MBO) - Alle niveaus en beroepsgroepen zaten bij elkaar, dit werkt voor mij absoluut niet. - De groep te scheiden in 50+ en 60+, als ik begin 50 zou zijn heb je toch nog een behoorlijk aantal jaren voor de boeg bij een werkgever. - Het niveau van de deelnemers is zo divers dat zorgt voor vertraging. - Groepen en inhoud afstemmen op (werk)ervaring deelnemers. - De cursisten verschillen onderling te veel in niveau waardoor er voor een aantal deelnemers weinig/niets nieuws werd gebracht. - Creëer homogene groepen zodat je op niveau kunt trainen.
Groep versus individuele aandacht/gesprekken	32	- Betere individuele begeleiding dan deze training, al is het maar een paar keer. - Een meer persoonlijke aanpak, gericht op het individu. - Meer persoonlijke aandacht voor omstandigheden. - I.p.v. een collectieve training is het beter de training af te stemmen op het individu. - Meer aansluiten bij de realiteit van de achtergrond van bepaalde deelnemers en daar wat mee doen. - Meer inspelen op de vragen/wensen van de cursisten. - Meer persoonlijke gesprekken m.b.t. CV en sollicitatiegesprekken. Dus meer aandacht voor het individu.
Trainer	42	- Geen modellen gebruiken die de trainer niet of nauwelijks inhoudelijk beheerst. - Dat diegene die de cursus geeft, ook verstand heeft hoe het in het echte bedrijfsleven gaat. De werk coach staat te ver af van het echte bedrijf leven. - De trainer bleef hangen in praten over de onderwerpen i.p.v. dat er effectief, zinvol werd geoefend en tot de essentie van zaken werd doorgedrongen. - Trainster was nogal jong. Dus haar taal en de onze waren niet altijd dezelfde. Zij vond zaken waar ze geen directe invloed op had niet haar verantwoordelijkheid terwijl zij voor ons de enige gesprekspartner is. Zij zou de verantwoordelijkheid naar zich toe moeten trekken en de zaken achter de coulissen moeten uitzoeken. - De trainer kan de cursisten actiever bij de les betrekken.

Training vrijwillig aanbieden / nadruk op verplichting van cursus	16	- Alleen mensen de training laten doen die het echt nodig hebben en die zich hier vrijwillig voor opgeven en gemotiveerd zijn. - Gemotiveerde mensen bij elkaar zetten en diegene die het niet interesseert eruit halen. - Minder de nadruk leggen op het feit dat het een verplicht item is. - Geen gedwongen deelname i.v.m. leeftijd. - Zorgen voor selectie van louter gemotiveerde deelnemers. Degenen die door laten schemeren er niets in te zien uit de cursus halen.
Inhoud training	70	- Aangegeven onderwerpen daadwerkelijk behandelen, volgende cursusdag erop terugkomen en evalueren. - Beter programma maken, per keer vooraf programma duidelijk maken en mensen aan t werk zetten, meer interactieve werkvormen. Meer dynamiek aanbrengen. - De onderwerpen zouden beter in samenhang gebracht kunnen worden i.p.v. losse vrij oppervlakkige behandeling. - De tijd die nu besteed wordt aan het doornemen van de week vanaf de derde meeting sterk inkorten en daarvoor in plaats meer tijd nemen voor het oefenen van sollicitatiegesprekken en elevatorpitches. Want dat waren de interessante lessen van de cursus. - Gestructureerder, meer op inhoud ingaan, cursus mag langer, meer oefenen, minder vrijblijvend. - Inhoudelijke verdieping miste. - Meer informatie geven over hoe het er voor staat /werkgelegenheid. Hoe werkgevers tegen deze leeftijdsgroep aan kijkt. Er zijn nauwelijks vacatures voorbij gekomen, laat staan gegeven. Er is niets verteld over de nieuwe flexwet. - Meer oefenen in sollicitatiegesprekken en vacatures zoeken. - Video training zou denk ik helpen voor het trainen van sollicitatiegesprekken. - Versterk employability dus ook als zzp-er/ ondernemer (en niet alleen op werkgever).
Duur en planning training	6	- Te beginnen met de training buiten de vakanties te houden. Hierdoor voorkom je uitval. - Langdradig. 10x een sessie van 3 uur, waarvoor ik 3 uur moest reizen. Suggestie 5x een training van 6 uur. - Beter tijden van de cursus. - Te langdradig, het kan korter. Drie maanden is te lang, verdeel de leerstof over 3 à 4 dagen zodat het in een maand afgewerkt is.