

VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE METHODE OF MYTHE?

DR. A. HEYMA
DRS. S. VAN DER WERFF
DRS. M. VOLKERINK

VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE METHODE OF MYTHE?

Dit is een publicatie in het kader van het universitair onderzoekprogramma Re-integratie Verbeteronderzoek. Doel van het programma is het universitair onderzoek naar re-integratiedienstverlening te versterken in directe wisselwerking met het re-integratieveld.

Meer informatie over resultaten van onderzoeksprojecten en masterclasses in het kader van het Re-integratie Verbeteronderzoek programma is te vinden op de website. Tevens zijn de publicaties hier te downloaden. www.verbeteronderzoek.nl

Het project Re-integratie Verbeter Onderzoek wordt financieel mogelijk gemaakt door **Stichting Instituut GAK**.

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

MEI 2011

© A. Heyma, S. van der Werff, M. Volkerink, Amsterdam

INFORMATIE VOOR BIBLIOTHEEK

Heyma, A., Werff, S. van der, Volkerink, M. (2011). **Vraaggestuurde re-integratie: methode of mythe?** Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, RVO 6

ISSN (online) 2211-2510

ISSN (print) 2211-2502

Informatie mag worden geciteerd, mits de bron nauwkeurig en duidelijk wordt vermeld. Verveelvoudiging voor eigen / intern gebruik is toegestaan.

Ontwerp: Dog and Pony, Amsterdam

Layout: Angelique Lieberton

INHOUDSOPGAVE

- SAMENVATTING 5
- 1. WAT IS VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE? 7
 - 1.1. DEFINITIE VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE..... 7
 - 1.2. VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE IN THEORIE 8
 - 1.3. VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE IN DE PRAKTIJK14
 - 1.4. ONDERZOEKSVRAAG EN –AANPAK 20
- 2. AANSLUITING ARBEIDSVRAAG EN -AANBOD 21
 - 2.1. DE MATCH TUSSEN WERKNEMERS EN BANEN 21
 - 2.2. INFORMATIE OVER DE KWALITEIT VAN DE MATCH 23
 - 2.3. EMPIRISCHE ANALYSE VAN DE MATCH 28
 - 2.4. DISCUSSIE 32
- 3. EFFECTIVITEIT VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE..... 37
 - 3.1. PROBLEEMSTELLING..... 37
 - 3.2. ONDERZOEKSAANPAK 38
 - 3.3. ANALYSE VAN WERKHERVATTINGEN41
 - 3.4. CONCLUSIES 57
- LITERATUUR 59

SAMENVATTING

Vraaggestuurde re-integratie, waarbij werklozen actief worden bemiddeld naar een concrete vacature, is effectiever dan aanbodgestuurde re-integratie, die vooral uitgaat van de wensen en bestaande capaciteiten van de werkzoekende. Niet alleen hervatten werklozen via vraaggestuurde re-integratie sneller het werk, die werkhervatting is ook duurzamer. Dat ligt vooral aan een betere aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten (kennis, ervaring, competenties). Vraaggestuurde re-integratie zorgt ervoor dat werkzoekenden beter gaan 'passen' op de baan die zij gaan vervullen. Toch blijkt de meerwaarde van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening beperkt. Werklozen die uit zichzelf een baan vinden doen dat gemiddeld minstens zo snel en dat leidt ook minstens zo vaak tot een duurzaam dienstverband. Kennelijk is de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten belangrijk, maar zijn werkzoekenden zelf vaak het beste in staat om te zorgen voor een optimale aansluiting die zorgt voor een duurzame arbeidsrelatie.

Deze conclusies volgen uit een vergelijking van het effect van vraaggestuurde en aanbodgestuurde re-integratietrajecten op de werkhervatting van werklozen uit de WW. Daarvoor zijn werkzoekenden in de WW gedurende de periode 1996-2006 gevolgd tot dat ze het werk hervatten. Voor duurzame werkhervattingen is gekeken of die werkhervatting minstens een half jaar duurde. De kans op werkhervatting binnen twee jaar na instroom in de WW zonder re-integratiedienstverlening ligt gemiddeld op 71 procent. Voor negen op de tien werkhervatters is die baan ook duurzaam. Bij mensen die re-integratiedienstverlening ontvangen ligt de kans op werkhervatting binnen twee jaar op 57 procent en is die baan voor slechts zeven op de tien werkhervatters duurzaam. Daarbij is gecorrigeerd voor verschillen in achtergrondkenmerken van mensen met en zonder re-integratiedienstverlening. Kennelijk vertraagt re-integratiedienstverlening het zoeken naar werk en leidt het bovendien tot een slechtere match tussen werkzoekenden en banen dan zonder die dienstverlening. Voor vraaggestuurde re-integratie ligt dat net iets anders. Daar lijkt de kans op werkhervatting met gemiddeld 64 procent iets lager te liggen dan zonder dienstverlening, en is acht op de tien werkhervattingen duurzaam. Maar als gevolg van het beperkte aantal waarnemingen van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening in de beschikbare gegevens, zijn de verschillen met werkzoekenden zonder re-integratiedienstverlening statistisch niet significant. Wel kan worden geconcludeerd dat vraaggestuurde re-integratie in ieder geval geen oplossing vormt voor de tegenvallende resultaten van re-integratiedienstverlening, zoals die in het verleden is vastgesteld.

De conclusies zijn gebaseerd op een evaluatie van SVWW-trajecten als representant van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening. SVWW staat voor Stimuleringsregeling Vacaturevervulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers, een subsidieregeling uit 2002 en 2003, uitgevoerd door de Raad voor Werk en Inkomen

(RWI). Of SVWW-trajecten representatief zijn voor vraaggestuurde re-integratiedienstverlening blijft overigens de vraag. Helaas bestaan er in Nederland geen andere bruikbare gegevens over ingezette vraaggestuurde re-integratiedienstverlening. Uit een korte verkenning blijkt dat vraaggestuurde re-integratie geen eenduidig omschreven aanpak is, maar wel onderdeel vormt van de re-integratiepraktijk in de vorm van bemiddeling naar concrete vacatures, gerichte scholing en leer-werktrajecten. Het gebrek aan een gedetailleerde registratie van de inzet van deze verschillende soorten re-integratie-activiteiten, bemoeilijkt het onderzoek naar de effectiviteit ervan.

1. WAT IS VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE?

Vraaggestuurde re-integratiedienstverlening richt zich expliciet op de vraag van werkgevers op de arbeidsmarkt. Hoe verhoudt zich dat tot de traditionele, meer aanbodgerichte re-integratiedienstverlening? Leidt het tot een snellere en betere re-integratie naar werk en waarom?

Vaak wordt vraaggestuurde re-integratie door beleidsmakers en -uitvoerders gezien als een mogelijke oplossing voor de tegenvallende resultaten van de bestaande re-integratiedienstverlening. “De huidige manier van re-integratie heeft [...] nog te weinig opgeleverd, zoals o.a. blijkt uit de beleidsdoorlichting van SZW” (UWV, 2008). De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) merkte al in 2005 daarover op: “Het lukt blijkbaar nog onvoldoende om een (duurzame) match tussen werkzoekenden en vacatures te realiseren” (RWI, 2005). Historisch gezien is veel van de aangeboden re-integratiedienstverlening aanbodgestuurd: “In trajecten wordt vaak pas aan het eind van de rit gekeken naar de beschikbare vacatures” (RWI, 2005). Volgens UWV (2008) is “bij alle betrokken partijen in de sociale zekerheid (beleid, toezicht, uitvoering, sociale partners) [...] het besef doordrongen dat er meer aandacht moet komen voor de vraagkant”. De RWI (2005) concludeert daarom dat “de tijd lijkt [...] rijp voor meer vraaggerichte re-integratie”.

Maar wat wordt er eigenlijk met vraaggerichte of vraaggestuurde re-integratiedienstverlening bedoeld? En waarom zou het beter werken dan andere vormen van re-integratiedienstverlening? Wat voor bewijzen zijn er voor de heilzame werking van vraaggestuurde re-integratie?

1.1. DEFINITIE VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE

De eerste vraag is meteen belangrijk: wat wordt er eigenlijk met vraaggestuurde re-integratiedienstverlening bedoeld? In de praktijk bestaan namelijk twee verschillende definities die vraagsturing beschouwen vanuit verschillende perspectieven. In de eerste definitie wordt vanuit het perspectief van de werkzoekende geredeneerd. De werkzoekende is de ‘vrager’ van re-integratiedienstverlening. “Bij vraaggestuurde re-integratie ligt het primaat van de uitvoering geheel bij de klant. In de eerste plaats heeft hij zelf de regie” (Divosa e.a., 2010). Daarbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO), waar de werkzoekende zelf, weliswaar met hulp vanuit de uitvoerende instantie, een traject uitstippelt die hem of haar terug moet leiden naar werk. In de tweede definitie wordt geredeneerd vanuit de arbeidsmarkt, waar een werkgever de ‘vrager’ is van arbeid die wordt aangeboden door werkzoekenden. Bij vraaggestuurde re-integratiedienstverlening zouden “niet de werkzoekende, maar bestaande vacatures [...] meer vertrekpunt bij re-integratietrajecten moeten zijn” (RWI, 2005). In dit rapport gaat het om de tweede definitie, dus om re-integratiedienstverle-

ning die primair gericht is op de mogelijkheden en wensen vanuit de vraagkant van de arbeidsmarkt.

Het proces van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening zou er volgens UWV (2008) als volgt uit moeten zien. Eerst vindt er een vaststelling of inschatting plaats van het (verwachte) aantal en soort vacatures in een bedrijf of sector. Vervolgens dient er voor elk van die vacatures een functieprofiel te worden opgesteld, waarmee potentiële kandidaten onder werkzoekenden worden geselecteerd. Deze potentiële kandidaten worden vervolgens bemiddeld naar een concrete vacature, waarbij indien nodig een gericht opleidingstraject wordt ingezet. Er is bij vraaggestuurde re-integratie dus veel eerder en meer aandacht voor de wensen en behoeften van werkgevers. Dat vereist dat re-integratiedienstverleners (gemeenten, UWV) moeten beschikken over relevante arbeidsmarktinformatie. Relevant betekent met betrekking tot de goede doelgroep van klanten en tijdig, zodat er voor potentiële kandidaten nog voldoende tijd is om een opleidingstraject te volgen alvorens de vacature te kunnen vervullen. Het kan dus soms noodzakelijk zijn om het ontstaan van vacatures vooraf te voorspellen. Het opleidingstraject is bedoeld om de mismatch (onvoldoende aansluiting) tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten (opleiding, competenties, vaardigheden en gedrag) zo veel als nodig op te heffen. Dat kan enerzijds door scholing, training en bemiddeling, anderzijds door aanpassingen aan de baan of aan de eisen van de werkgever. Overigens hoeft vraaggestuurde re-integratie niet noodzakelijk via een re-integratiebedrijf of uitvoeringsinstelling plaats te vinden. Individuele, regionale en sectorale belangen zorgen ervoor dat werkzoekenden, werkgevers en regionale overheden behoefte hebben om arbeidsvraag en arbeidsaanbod op elkaar aan te laten sluiten. Sectoren proberen dit al via opleidingen vanuit de O&O fondsen te realiseren, bedrijven kennen vaak stagemogelijkheden, leerwerkplaatsen en traineeschappen om te zorgen dat potentiële kandidaten gereed worden gemaakt voor de vervulling van een reguliere functie in het bedrijf.

10

1.2. VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE IN THEORIE

Om uit te zoeken of vraaggestuurde re-integratiedienstverlening meerwaarde heeft boven meer aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening of de zelfredzaamheid van werkzoekenden, dient eerst te worden nagegaan waarom re-integratiedienstverlening überhaupt meerwaarde zou hebben. Re-integratiedienstverlening gericht op werkherovating kan helpen om:

1. werkzoekenden en vacatures met elkaar in contact te brengen,
2. discrepanties in aangeboden en gevraagde capaciteiten te verkleinen, en
3. werkzoekenden te motiveren om een baan te aanvaarden

Traditioneel zijn re-integratietrajecten in Nederland aanbodgericht, namelijk gericht op het bevorderen van de inzetbaarheid (employability) van werkzoekenden, waarbij pri-

mair wordt uitgegaan van hun capaciteiten en wensen. Denk daarbij aan de oriëntatie op loopbaanmogelijkheden, sollicitatiecursussen en motivatietrainingen. In de praktijk valt de toegevoegde waarde van deze ondersteuning bij het vinden van werk echter tegen, iets dat met name wordt veroorzaakt door de verminderde zoekintensiteit tijdens een traject. Het gevolg daarvan is dat mensen ondanks de ondersteuning bij het vinden van werk juist langer werkloos blijven. Dit verschijnsel wordt ook wel het lock-in-effect van re-integratiedienstverlening genoemd.

Waar aanbodgerichte re-integratiedienstverlening uitgaat van het verhogen van de employability van niet-werkenden, gaat vraaggestuurde re-integratiedienstverlening uit van de gevraagde capaciteiten door de arbeidsmarkt. Bij aanbodgerichte re-integratie zijn scholing- of trainingprogramma's niet specifiek afgestemd op concrete vacatures en worden cliënten vaak pas aan het eind van een traject naar een baan begeleid. Vraaggestuurde re-integratie neemt de (verwachte) vraag naar arbeid door werkgevers als uitgangspunt en probeert de capaciteiten van werkzoekenden daarop af te stemmen. Al dan niet na een gericht opleidings- of re-integratietraject bemiddelt de uitkeringsinstantie of het re-integratiebedrijf de cliënt naar een concrete vacature bij een werkgever (Buurman, 2006). Daarbij wordt verondersteld dat via het afstemmen van capaciteiten van werkzoekenden op gevraagde capaciteiten in vacatures een snellere werkherleving kan worden bereikt en dat die werkherleving zorgt voor een betere aansluiting (match) tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod.

11

Echter, wanneer de inzet van re-integratietrajecten vooral leidt tot een beter contact tussen werkzoekenden en vacatures of tot het motiveren van werkzoekenden tot het aanvaarden van een baan, dan biedt vraaggestuurde re-integratiedienstverlening weinig meerwaarde boven aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening. Aan de andere kant kan een sterker gesegregeerde arbeidsmarkt juist zorgen voor een urgente behoefte aan de inzet van dienstverlening die tot een ontwikkeling van de juiste capaciteiten leidt. De vraag naar de werking van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening komt daarom neer op de vraag in hoeverre vraaggestuurde re-integratiedienstverlening kan bijdragen aan een betere aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod.

De aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod kan vanuit theoretisch perspectief worden benaderd vanuit de economische theorie van matching en het baanzoekgedrag van werkzoekenden. Op basis van deze theorieën kunnen implicaties van de inzet van (vraaggestuurde) re-integratiedienstverlening worden vastgesteld.

MATCHINGTHEORIE

Pissarides (2000) beschrijft het arbeidsmarktproces als een gedecentraliseerde en ongecoördineerde economische activiteit die tijdrovend en kostbaar is voor zowel werkgevers als werkzoekenden. De afstand tussen werkgevers en werkzoekenden is het resultaat van heterogeniteit, frictie en imperfecte informatie op de arbeidsmarkt. Immers, als alle werknemers identiek zouden zijn en alle banen, en bijgevolg alle vacatures, gelijk,

en als bovendien informatie over banen en werknemers volledig transparant zou zijn, dan zou matching tussen vraag en aanbod een logisch gevolg zijn. Zonder deze homogeniteit zijn beide partijen genoodzaakt tijd en middelen te spenderen aan informatie-vergaring en eventueel scholing en training teneinde een productieve match tot stand te laten komen.

Heterogeniteit op de arbeidsmarkt kan verschillende oorzaken hebben. De oorzaak kan liggen in een discrepantie tussen vaardigheden van werknemers enerzijds en door werkgevers gevraagde vaardigheden anderzijds, maar ook in een discrepantie in locatie dan wel moment van beschikbaarheid. Hoe groter deze discrepanties, hoe groter de mismatch: de mate van heterogeniteit op de arbeidsmarkt. In de hypothetische situatie dat deze mismatch nihil zou zijn, zouden werkgevers en werknemers elkaar altijd direct vinden. Het is dus door het bestaan van enige mismatch dat eventuele ontmoetingen tussen werkgevers en werknemers pas plaatsvinden na een bepaalde investering (tijd, advertenties, scholing) van beide partijen. Het is tevens deze barrière die ervoor zorgt dat er altijd een bepaalde mate van werkloosheid zal blijven bestaan, alleen al doordat in de periode dat sommige werkzoekenden een baan vinden, andere personen werkloos worden.

12

Een mismatch tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod kan zich kortom voordoen indien er verschillen bestaan in:

- Informatie over de beschikbaarheid van arbeidsvraag en arbeidsaanbod
- De locatie van arbeidsvraag en arbeidsaanbod
- Het moment van arbeidsvraag en arbeidsaanbod
- Gevraagde en aangeboden capaciteiten
- Kennis over gevraagde dan wel aangeboden capaciteiten
- Preferenties ten aanzien van arbeidsvoorwaarden
- Productiviteit versus reserveringslonen (o.a. door minimumlonen, uitkeringen)

Een aantal oorzaken van een (tijdelijke) mismatch worden door de markt zelf opgelost. Zo is informatie over de beschikbaarheid van arbeidsvraag toegankelijk via kranten en vacaturesites en bieden werkzoekenden zich onder meer aan via het internet. Onder andere uitzendbureaus houden zich expliciet bezig met het zoeken van banen bij personen en van personen bij banen (commerciële bemiddeling). Verschillen tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten worden verkleind door bijvoorbeeld investeringen in bijscholing door werkzoekenden zelf, vooral via deeltijdopleidingen. Discrepanties in kennis over gevraagde dan wel aangeboden capaciteiten worden verkleind door diploma's om kennis en vaardigheden te formaliseren en via CV's, al dan niet met referenties. Desondanks blijven er belemmeringen (marktimperfecties) bestaan die tot mismatches leiden. In die gevallen kan overheidsingrijpen leiden tot een betere match. Zo kan de mobiliteit van werknemers belemmerd worden door regionale discrepanties: relatief veel werkzoekenden wonen in een andere regio dan de regio waarin er veel vacatures

zijn. Hier kan woningmarktbeleid eventueel uitkomst bieden. Heeft de mismatch zijn oorzaak in discrepanties in capaciteiten, dan ligt het voor de hand het beleid via de arbeidsmarkt te voeren. Dit arbeidsmarktbeleid wordt in de internationale literatuur aangeduid met de term ‘active labour market programmes’ (ook wel ‘active labour market policy’). Deze term omvat een keur aan maatregelen. Calmfors en Skedinger (2002) onderscheiden, in navolging van een OECD-publicatie, de volgende programmatypen:

1. Arbeidsbemiddeling (‘job broking’) door arbeidsbureaus met als doel het matchingproces tussen vacatures en werkzoekenden efficiënter te laten verlopen.
2. Arbeidsmarkttraining en re-integratietrajecten met als doel de capaciteiten van het arbeidsaanbod af te stemmen op de vraag.
3. Directe creatie van (gesubsidieerde) werkgelegenheid (direct job creation) in de publieke of in de private sector.

Volgens Calmfors en Skedinger (2002) vervullen ‘active labour market programmes’ in essentie twee functies. Ten eerste helpen ze werklozen om, met name gedurende recessies, hun vaardigheden te behouden of zelfs uit te breiden. Het idee is dat programma’s op deze manier een positieve uitwerking hebben op het effectieve geaggregeerde aanbod van arbeid. De tweede functie van deze programma’s is dat ze bijdragen aan het slechten van structurele onbalans in de arbeidsmarkt, namelijk door het arbeidsaanbod af te stemmen op de arbeidsvraag (vraaggestuurde re-integratie). Dit aspect van ‘active labour market policy’, waarvan het principe teruggaat tot arbeidsmarktbeleid in Europa en de Verenigde Staten in de jaren ’50 en ’60, is in de laatste decennia van toenemend belang geworden door de aanhoudende verschuiving van ongeschoolde naar geschoolde arbeid.

13

ZOEKTHEORIE

De zoektheorie gebruikt het idee van matching in een meer dynamische context. In de zoektheorie zijn werkzoekenden op zoek naar een baan die voldoende aansluit op hun wensen. Die wensen betreffen niet alleen de hoogte van het inkomen, maar ook het plezier dat wordt beleefd aan het werk. Daarbij kan gedacht worden aan arbeidsomstandigheden, sociale betekenis van werken, aanzien door de baan, maar ook een aansluiting van gevraagde en aangeboden capaciteiten. Immers, als een baan te makkelijk of te moeilijk is zal een werknemer er minder plezier aan beleven. Tegelijkertijd bepalen de wensen van een werkzoekende de frequentie waarmee geschikte banen voor hem of haar beschikbaar komen. Zijn die wensen te hoog, dan zullen er zich nauwelijks baan-kansen voordoen.

Waar de zoektheorie zich onderscheidt van de matching theorie is dat in de zoektheorie een geschikte match niet hoeft te leiden tot een daadwerkelijke match. Werkzoekenden kunnen besluiten een baanaanbod te accepteren of nog verder te zoeken, in de hoop een nog geschiktere baan te vinden (waarvan de kenmerken nog meer aansluiten op de wensen van de werkzoekende). Met andere woorden, een baan wordt geaccep-

teerd indien het nut van accepteren hoger is dan het nut van niet accepteren. Daarmee kan de zoektheorie ook rekening houden met de acceptatie van toekomstige banen. Het nut van niet accepteren wordt bepaald door het huidige nut van geen baan hebben plus het verwachte toekomstige nut, dat onder meer afhangt van toekomstige baanmogelijkheden.

Het huidige nut van niet werken wordt onder meer bepaald door:

- De hoogte van het uitkeringsniveau
- De kosten van levensonderhoud (gezinssituatie, gezondheidssituatie)
- De waarde van niet-werken of van vrije tijd

Het huidige nut van het accepteren van een baan wordt onder meer bepaald door:

- Het looninkomen
- De kosten van levensonderhoud
- De aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten
- Arbeidsomstandigheden
- De sociale betekenis van werk

14

Toekomstig nut wordt vooral bepaald door:

- De kans op het vinden van een betere baan. Deze hangt weer af van:
 - Economische omstandigheden (conjunctuur)
 - Capaciteiten van de werkzoekende
 - Beschikbaarheid van de werkzoekende
 - Wensen van de werkzoekende
- Kenmerken van een toekomstige baan
- De duur van de uitkering

Daarmee is de acceptatie van een baan een dynamisch proces, waarbij een afweging wordt gemaakt tussen het huidige nut en het verwachte toekomstige nut van verschillende situaties (het wel of niet accepteren van een baan). Daarbij bestaat er meer onzekerheid over het toekomstige nut dan over het huidige nut. Omdat veel mensen onzekerheid onprettig vinden (risicoavers zijn), worden er vaak banen geaccepteerd waarbij er nog geen sprake is van een optimale match. Om die reden zal ook na de acceptatie van een baan het zoekproces nog doorgaan, met nieuwe uitgangswaarden voor het huidige en toekomstige nut.

CONSEQUENTIES VAN DE INZET VAN RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING

Re-integratiedienstverlening grijpt op verschillende manieren in op het baanzoekproces van werkzoekenden:

- Het vermindert de waarde van vrije tijd door verplichtingen binnen het re-integratietraject
- Het verandert de kans op baanmogelijkheden: die wordt naar verwachting eerst kleiner door de aandacht en tijd die gaat zitten in het re-integratietraject (het lock-in effect), maar vervolgens mogelijk groter door de toegevoegde waarde van de re-integratiedienstverlening
- Het verbetert de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten, specifiek bij scholing en training
- Het verhoogt het verwachte nut van toekomstige banen, bijvoorbeeld door een betere aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten of door een hoger salaris

Vanuit de matching- en zoektheorie, zou (vraaggestuurde) re-integratiedienstverlening de volgende eigenschappen moeten hebben:

- Alleen inzetten wanneer de aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod niet al door de markt zelf teweeg wordt gebracht. Ofwel, een werkzoekende die zonder interventies zou kunnen starten in een baan hoeft niet (vraaggestuurd) te worden gere-integreerd. Dus bijvoorbeeld niet inzetten bij werkzoekenden met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt.
- Alleen inzetten wanneer het nut van acceptatie van een baan er daadwerkelijk door wordt verhoogd, ofwel de werkzoekende moet er belang bij hebben. Alleen dan is hij of zij gemotiveerd om een baan te accepteren.
- Vraaggestuurde re-integratietrajecten dienen relatief kort te zijn, omdat:
 - Vacatures niet lang kunnen wachten op vervulling, of ze worden door een ander vervuld, of ze kunnen komen te vervallen;
 - Langere trajecten verlagen de verwachte opbrengsten van het niet accepteren van een (suboptimale) baan nu;
 - De beperkte duur van een uitkering op langere termijn zorgt voor een grotere kans op acceptatie van een (suboptimale) baan.
- Specifiek vraaggestuurde re-integratiedienstverlening inzetten bij werkzoekenden met enige, maar geen grote afstand tot de arbeidsmarkt, omdat direct plaatsbaren geen hulp bij werkhervatting behoeven, maar vraaggestuurde trajecten tevens van relatief korte duur dienen te zijn.
- Specifiek vraaggestuurde re-integratiedienstverlening vooral inzetten tijdens hoogconjunctuur, om het schaarse arbeidsaanbod beter af te stemmen op de ruime arbeidsvraag. Tijdens laagconjunctuur kan zowel vraaggestuurde als aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening meerwaarde hebben, omdat baanmogelijkheden zich dan minder snel aandienen. Voor vraaggestuurde

re-integratiedienstverlening bestaat er tijdens laagconjunctuur wel meer ruimte voor trajecten alvorens zich een nieuwe baanmogelijkheid aandient.

- Vraaggestuurde re-integratiedienstverlening leidt naar verwachting in verhouding tot aanbodgestuurde re-integratie tot een snellere werkhervatting bij een gelijke duur van het re-integratietraject, omdat het aantal baanmogelijkheden toeneemt.
- Na vraaggestuurde re-integratiedienstverlening is de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten sterker verbeterd dan bij aanbodgerichte re-integratie. Omdat dit niet alleen leidt tot een betere match en dus een hogere productiviteit en waarde van de werknemer voor de werkgever, maar ook tot meer tevredenheid met het werk bij de werknemer, leidt vraaggestuurde re-integratie naar verwachting tot meer duurzame arbeidsrelaties in vergelijking met aanbodgerichte re-integratie.

In hoofdstuk 3 wordt een deel van deze implicaties vertaald in hypothesen die daar empirisch worden getoetst.

1.3. VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE IN DE PRAKTIJK

Vraaggestuurde re-integratiedienstverlening is als zodanig moeilijk in de praktijk terug te vinden. Er bestaan nauwelijks ‘vraaggestuurde’ re-integratietrajecten, maar de re-integratiedienstverlening van re-integratiebedrijven kan meer of minder vraaggestuurd zijn. Een rondgang over het internet levert hiervan de volgende voorbeelden op:

- “Pas als er een reële kans op uitplaatsing is, starten we met een traject. We werken dus vraaggericht, op basis van functie-eisen van openstaande vacatures” (C2U Re-integratie)
- “Mensen moeten volgens het RWI worden geselecteerd voor een bepaalde baan en dan een korte training krijgen. Een ‘vraaggestuurde reïntegratie dus’” (www.netclients.nl)
- “Met het re-integratieprogramma Casemanagement, een duaal leer-werk traject, wordt al sinds 1999 vraaggestuurde re-integratie gerealiseerd” (Casemanagement Groep)

Re-integratiebedrijven en gemeenten zien hun aanpak vaak als vraaggestuurd wanneer wordt bemiddeld naar concrete vacatures, er gericht wordt opgeleid of er sprake is van leer-werk combinaties. Uit de Omnibusenquête van de RWI uit 2008 en 2010, waarin gemeenten worden geënquêteerd over hun re-integratiebeleid, blijkt het merendeel zich op een of andere manier bezig te houden met vraaggestuurde re-integratie, en heeft het grootste deel tenminste een werkgeversbenadering, waarin actief contacten worden gelegd met werkgevers, zie Tabel 1.1. Die werkgeversbenadering richt zich overigens vooral op loonkostensubsidies, proefplaatsingen en de acquisitie van vacatures.

Pas in tweede instantie is ook de werving en selectie van kandidaten voor werkgevers en matching van werkzoekenden aan werkgevers van belang.¹

Een inventarisatie van ingezette trajecten bij UWV en gemeenten levert geen specifieke vraaggestuurde interventies op. Vraaggestuurde re-integratie is dan ook niet zozeer een specifieke vorm van re-integratiedienstverlening, maar eerder een denkrichting of aanpak die meer of minder kan worden toegepast binnen een re-integratietraject. Uiteraard zijn er uitzonderingen aan te wijzen, waarbij re-integratiebedrijven in opdracht van werkgevers geschikte kandidaten zoeken en begeleiden bij de vervulling van concrete vacatures. Het beste en meest gedocumenteerde voorbeeld daarvan is de SVWW, de Stimuleringsregeling Vacaturevervulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers, die in 2002 en 2003 werd uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de RWI. Hoofddoelstelling van de SVWW was het stimuleren van een duurzame vervulling van concrete vacatures.

TABEL 1.1 Resultaten Omnibusenquôte onder gemeenten

	2008	2010
“We hebben een project met vraaggerichte re-integratie waarin trajectdeelnemers via scholing of werkherhaving kwalificaties opdoen voor specifieke functies”	58%	62%
“Er is op dit moment een werkgeversbenadering, waarin actief contacten worden gelegd met werkgevers”	81%	80%
“Uw gemeente neemt deel aan een werkgeversbenadering. Op welke taken/ functies richt de werkgeversbenadering zich?”		
<i>Loonkostensubsidies, proefplaatsingen etc.</i>	86%	-
<i>Acquisitie vacatures / plaatsingsmogelijkheden</i>	79%	-
<i>Werving en selectie van kandidaten voor werkgevers / matching</i>	55%	-

Bron: Research voor Beleid (2009), www.rwi.nl

EMPIRISCH ONDERZOEK NAAR VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE

In ‘Is de vraag het antwoord?’ onderzoekt Buurman (2006) de succes- en faalfactoren van vraaggerichte re-integratie. Zij doet dit met name op basis van recente ervaringen in Nederland. De projecten die ze onderzoekt betreffen een pilotproject uit 2004 van de Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro, de gemeente Dordrecht en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI), tien gemeentelijke projecten uitgevoerd onder de SVWW-regeling (Stimuleringsregeling Vacaturevervulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers) en een pilot van de RWI met vraaggestuurde re-integratie in seizoensarbeid.

¹ In de Omnibusenquôte van 2010 verschuift de aandacht van vraaggestuurde re-integratie naar zaken als de Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) en de WORKFIRST-benadering.

De resultaten van deze projecten vielen over het algemeen tegen, zo stelt Buurman. De eerste reden is dat gemeenten te weinig kandidaten aanleverden, terwijl de aangeleverde kandidaten een te grote afstand tot de arbeidsmarkt hadden. Veel kandidaten kampten met schulden of verslavingen en hadden motivatieproblemen: “De mismatch is te groot.” Hierdoor vielen na aanlevering veel kandidaten uit en vonden er minder een baan dan verwacht. De tweede reden is dat het belang van gemeenten om mee te werken bij veel projecten kleiner was dan vooraf ingeschat, vooral omdat gemeenten genoeg alternatieven hadden. Een derde oorzaak van de tegenvallende resultaten lag in de conjuncturele ontwikkeling tijdens de onderzochte projecten. Ten tijde van de projecten was er sprake van een laagconjunctuur, waardoor er voldoende concurrerend arbeidsaanbod was voor weinig vacatures, waardoor het belang van werkgevers om mee te werken kleiner was dan verwacht. Als ‘kern van het probleem’ noemt Buurman het gebrek aan samenwerking tussen de verschillende partijen, iets wat zich overigens meer voordeed bij de Metalelektro- en seizoensarbeidpilot dan bij de SVWW-projecten. In plaats dat de partijen samenwerkten in netwerkverband, opereerden ze op contract-basis. De oorzaak hiervan lag vooral in het ontbreken van lange-termijnrelaties tussen gemeenten en werkgevers.

SVWW

18

De projecten die vallen onder de SVWW-regeling zijn in 2007 onderzocht door zowel ECORYS als SEO Economisch Onderzoek. De hoofddoelstelling van de SVWW was het stimuleren van de duurzame vervulling van vacatures via de re-integratie van werklozen en met werkloosheid bedreigde werknemers. Uitgangspunten van de stimuleringsregeling waren:

- een vraaggerichte benadering
- de verknoping van sectoraal en regionaal beleid
- duurzame arbeidsinpassing

In totaal zijn er in 2002 en 2003 in vijf tranches 87 projecten gesubsidieerd. Ongeveer een derde van deze projecten is uitgevoerd door organisaties die voor 2002 gerechtigd waren om een BBSW-subsidie (Bijdrageregeling Bedrijfstakgewijze Scholing voor Werklozen) aan te vragen, waarvan het merendeel landelijk werkende scholingsfondsen. Tweederde van de projecten werd uitgevoerd door andere organisaties, zoals niet-BBSW gerechtigde landelijke sectororganisaties, regionale sectororganisaties, individuele ondernemingen en groepen ondernemingen. De meeste van de projecten bevatte een scholingscomponent, veelal in combinatie met een werkervaringscomponent. In totaal hebben bijna 9000 deelnemers een re-integratietraject binnen de SVWW-regeling gevolgd, een aantal dat overigens eenderde lager lag dan begroot. Na 2003 zijn

geen nieuwe projecten gesubsidieerd ten gevolge van het kabinetsbesluit om de subsidietaken van de RWI af te bouwen (Van Velden et al., 2007).

Veel van de door Buurman genoemde problemen worden ook door de onderzoekers van ECORYS gesignaleerd. Ten eerste bleken de mogelijkheden om deelnemers te werven bij het UWV en bij gemeenten beperkt. Veel gemeenten, die op dat moment overigens voor het eerst ervaring opdeden met de aanbesteding van re-integratietrajecten, hadden hun kandidaten al voorbestemd voor een traject bij een re-integratiebedrijf. Projecten die er wel in slaagden voldoende deelnemers te selecteren deden dit door goede afspraken te maken met de leverancier van de deelnemers (vaak de gemeenten), het aanboren van alternatieve wervingskanalen (beurzen, advertenties, re-integratiebedrijven) en door concessies te doen aan de selectie-eisen (wat echter tot hogere uitval en lagere plaatsingsresultaten leidde).

Ten tweede bleken veel potentiële deelnemers niet te voldoen aan de eisen die in de projecten werden gesteld, waarbij een veel voorkomende reden een gebrek aan motivatie was. Meer dan de helft van de deelnemers had een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt (fase 3 of 4). Ultimo 2006 bedroeg de voortijdige uitval 36 procent (waarvan 9 procent door het vinden van een baan). Volgens betrokkenen zijn vooral stages succesvol gebleken om kandidaten te koppelen aan werkgevers. Ook maatwerk en goede begeleiding bleek van doorslaggevend belang voor het welslagen van projecten. Dit laatste werd vooral bewerkstellig bij projecten waarin activiteiten onderverdeeld zijn in deelprojecten of activiteiten zijn uitbesteed aan gespecialiseerde partijen. Tegelijkertijd nam daarbij ook de kans op versnippering toe en werd de afstand tussen uitvoerder en aanvrager te groot, waardoor de vraaggestuurde benadering in het geding kwam.

Ten derde bleken er minder vacatures dan verwacht, waardoor het aantal deelnemers moest worden bijgesteld.

Niettemin werden alle van de drie door de RWI en het Ministerie van SZW opgestelde prestatienormen gehaald:

1. 54 procent van de deelnemers werd geplaatst in een dienstbetrekking (norm: 50 procent). Uitgedrukt in termen van het aantal gestarte deelnemers lag het plaatsingspercentage op 39 procent, inclusief de deelnemers die tijdens het project uitstroomden wegens werkhervatting. De RWI vermoedt overigens dat het aantal gerealiseerde plaatsingen in werkelijkheid wat hoger ligt, aangezien niet altijd achterhaald is of deelnemers na afloop van een project een baan vonden.
2. 80 procent van de plaatsingen bleek duurzaam (norm: 75 procent).
3. Doelmatigheid, uitgedrukt in de gemiddeld vastgestelde subsidie gedeeld door het gemiddelde van de begrote kosten, bedroeg 53 procent (norm: minder dan 80 procent).

Vergeleken met andere vormen van re-integratiedienstverlening lijken SVWW-trajecten iets betere plaatsingsresultaten te hebben onder WW-ers en niet-uitkeringsgerechtigde werklozen. Onder WAO-ers echter behaalde de SVWW geen aantoonbaar betere resultaten. Voor bijstandsgerechtigden heeft ECORYS geen goede vergelijking kunnen maken wegens datagebrek (Van Velden et al, 2007).

Als kanttekening bij deze bevindingen noemt Van Velden et al. (2007) dat de vergelijking van plaatsingsresultaten noodgedwongen beperkt bleven tot de registraties van trajectresultaten die door de SVWW-projecten zijn bijgehouden en tot algemene studies voor wat betreft de UWW-trajecten en de gemeentelijke trajecten. Het gevolg hiervan is een gebrekkige vergelijkbaarheid van SVWW-resultaten met de resultaten van andersoortige re-integratietrajecten. Dit probleem wordt omzeild in De Graaf-Zijl (2007), dat aanvullende analyses biedt op Van Velden et al. (2007). De analyses in dit onderzoek zijn gebaseerd op bestanden en een methodiek die het mogelijk maken te corrigeren voor verschillen in achtergrondkenmerken van de deelnemers aan de verschillende typen trajecten, een aanpak die in hoofdstuk 3 wordt herhaald voor WW-ers.

Op basis van deze analyses concludeert De Graaf-Zijl (2007) dat voor vergelijkbare groepen werkzoekenden de SVWW-trajecten duidelijk betere resultaten behalen dan de meer aanbodgerichte trajecten van UWW en gemeenten. Specifiek concludeert het onderzoek dat:

- SVWW-trajecten over het algemeen korter duren dan UWW-trajecten en gemeentelijke trajecten ingezet voor vergelijkbare groepen.
- De kans op werk voor zowel deelnemende bijstandsgerechtigden als deelnemende niet-uitkeringsgerechtigden groter is bij een SVWW-traject dan bij een gemeentelijk traject met of zonder scholing.
- De kans op werk voor WW'ers na een SVWW-traject vrijwel gelijk is aan de kans op werk na een UWW-traject. Zowel SVWW-trajecten, die vrijwel altijd een scholingscomponent hebben, als UWW-scholingstrajecten leiden voor deze groep werklozen vaker tot uitstroom naar werk dan UWW-trajecten zonder scholing.
- Voor elk van de drie groepen lijkt de duurzaamheid van plaatsingen na SVWW-trajecten vergelijkbaar of iets beter dan de beide vormen van UWW-trajecten en gemeentelijke trajecten.

VOORLOPIGE CONCLUSIES

De verschillende onderzoeken trekken een aantal van dezelfde conclusies ten aanzien van de succes- en faalfactoren van vraaggestuurde re-integratie. Buurman (2006) stelt dat vraaggestuurde re-integratie alleen succesvol kan zijn als alle betrokken partijen een duidelijk belang hebben bij het project. Dit is vooral het geval als er sprake is van een mismatch die door een korte trainingsperiode kan worden overwonnen. Met andere woorden, het nut van het accepteren van een baan wordt als gevolg van vraaggestuur-

de re-integratiedienstverlening groter en het nut van het niet accepteren van een baan kleiner.

Voor wat betreft de meest geschikte doelgroep betekent dit volgens zowel Buurman (2006) als Van Velden et al. (2007) dat vraaggestuurde re-integratie vooral geschikt is voor werkzoekenden waarvan de afstand tot de arbeidsmarkt niet te groot is. Ten eerste omdat personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt überhaupt moeilijk te re-integreren zijn. Ten tweede omdat de benodigde trajecten niet te lang mogen duren, aangezien anders de kans bestaat dat na afronding van een traject de conjuncturele situatie dusdanig is veranderd dat de vacature waarvoor de werkzoekende is (her)opgeleid niet meer bestaat. Van Velden et al. (2007) voegt hieraan toe dat een hogere vooropleiding van de deelnemers weliswaar bijdraagt aan de kans op een succesvolle afronding van het traject, maar dat dit niet noodzakelijkerwijs betekent dat deze deelnemers eerder worden geplaatst. Ook concludeert dit onderzoek dat bij de SVWW-projecten jongeren onder de twintig vaker worden geplaatst dan ouderen en, opmerkelijker, dat veertigers en vijftigers vaker worden geplaatst dan twintigers en dertigers. Dat De Graaf-Zijl (2007) vooral positieve effecten van de SVWW-trajecten vindt voor bijstandgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden, in tegenstelling tot WW-gerechtigden, laat zien dat bij een korte afstand tot de arbeidsmarkt ook de toegevoegde waarde van vraaggestuurde re-integratietrajecten beperkt is, omdat de markt zijn werk zelf al doet.

Ten tweede concluderen beide onderzoeken dat conjunctuur van grote invloed is op het welslagen van projecten. Volgens Buurman (2006) heeft vraaggestuurde re-integratie vooral kans in perioden van hoogconjunctuur, dus als er een duidelijk probleem bestaat aan de vraagkant. Ze geeft echter ook aan dat in zulke perioden de afstand tussen vacatures en werkzoekenden ook weer vergroot kan worden door hogere eisen van werknemers. Volgens Van Velden (2007) ligt het voor de hand om vraaggerichte re-integratie vooral te richten op sectoren die relatief conjunctuurongevoelig zijn of waarin een constante vraag naar personeel bestaat. De tijd die nodig is om vraaggerichte re-integratiedienstverlening uit te voeren gaat in zulke gevallen niet ten koste van de tijdige vervulling van vacatures.

Wat betreft organisatievorm en omvang stellen beide onderzoeken dat kleine projecten meer kans van slagen hebben dan grote projecten. De belangrijkste verklaring hiervoor is dat in de projecten van geringe omvang de afstand tot de werkgever klein was, iets wat volgens Van Velden et al. (2007) de kans op succes sterk vergroot. Hoe concreter de vacatures waarvoor mensen worden opgeleid, hoe groter de kans van slagen van vraaggestuurde re-integratie. Bij de onderzochte projecten ging het vaak om projecten aangevraagd door een individuele onderneming. Aan kleinschaligheid zijn echter ook nadelen verbonden. Ten eerste werden de administratieve lasten bij kleine projecten als

relatief hoog ervaren, ten tweede lopen kleine projecten het risico te weinig bekendheid te genereren (Van Velden, 2007, Buurman, 2006).

Vooralsnog zijn er nog geen empirische onderzoeksresultaten voorhanden voor het effect van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening op de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten en op het nut dat een werkzoekende verbindt aan een baanmogelijkheid. Wanneer die effecten kunnen worden achterhaald, kunnen de hypothesen over de ingreep van (vraaggestuurde) re-integratiedienstverlening op het matchingsproces tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod worden getoetst. Dan moet blijken of vraaggestuurde re-integratiedienstverlening meerwaarde heeft boven aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening en daarmee een oplossing kan bieden voor de tegenvallende resultaten van re-integratiedienstverlening in het recente verleden.

1.4. ONDERZOEKSVRAAG EN -AANPAK

Dit rapport beschrijft de resultaten van een onderzoek naar de mogelijkheden van vraaggestuurde re-integratie voor een betere aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod. Om te onderzoeken of die aansluiting of match wordt verbeterd door vraaggestuurde re-integratiedienstverlening, dient eerst in kaart te worden gebracht hoe die aansluiting nu is. In Hoofdstuk 2 wordt de kwaliteit van die match uitgedrukt in baanduur en loonniveau om te kunnen achterhalen welke kenmerken van werkzoekenden goed aansluiten op kenmerken van een baan. Vervolgens wordt in Hoofdstuk 3 onderzocht hoe effectief vraaggestuurde re-integratiedienstverlening is voor de werkherwattingskans van werkzoekenden, zowel ten opzichte van het zoeken naar werk op eigen kracht als in vergelijking met meer aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening. Daarbij worden verschillende hypothesen getoetst die licht kunnen schijnen op het waarom van de gevonden effecten.

2. AANSLUITING ARBEIDSVRAAG EN -AANBOD

De re-integratie van werkzoekenden wordt bevorderd indien de capaciteiten van werkzoekenden goed aansluiten op gevraagde capaciteiten in vacatures. Maar wanneer is er sprake van een goede aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten? Wanneer is er sprake van een matige, een goede of een optimale match? Waaruit blijkt de mate van aansluiting en wat sluit eigenlijk op elkaar aan?

2.1. DE MATCH TUSSEN WERKNEMERS EN BANEN

Op grond van de matching- en zoektheorie kan worden gesteld dat hoe beter de match tussen werknemer en baan, hoe groter de kans op werkherleving, hoe hoger het loon dat wordt verdiend (want hoe hoger de arbeidsproductiviteit) en hoe duurzamer de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever. De kwaliteit van de match komt dus onder andere tot uitdrukking in het loonniveau van de gevonden baan en in de duurzaamheid van de werkherleving (baanduur).

Als het gaat om kenmerken van de baan en van de werknemer die op elkaar aan zouden moeten of kunnen sluiten, dan kan vooral worden gekeken naar functie-eisen van de baan aan de ene kant en kennis en vaardigheden van de werknemer aan de andere kant. Functie-eisen kunnen vaak worden uitgedrukt in een opleidingsniveau en –richting, in werktijden en verantwoordelijkheden, maar ook in minder objectieve eisen als verantwoordelijkheidsgevoel, representativiteit, sociale vaardigheden etc. Deze hangen vaak samen met het soort beroep of functie. Kennis en vaardigheden van de werknemer kunnen ook deels worden uitgedrukt in opleidingsniveau en –richting, maar ook in jaren werkervaring en allerlei minder goed meetbare competenties van werknemers die de match beter of slechter maken.

Om de vraag te beantwoorden hoe gevraagde en aangeboden capaciteiten op elkaar aansluiten, dient een indicator voor de kwaliteit van de match, zoals de gekozen baan, het loonniveau en de baanduur, in verband te worden gebracht met combinaties van kenmerken van de werknemer en kenmerken van de baan. De mate waarin deze combinaties van kenmerken ervoor zorgen dat een baan wordt gekozen, een hoger loon wordt verdiend of een baan langer wordt behouden, geeft aan welke kenmerken (capaciteiten) zorgen voor een betere match tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod. Om die relatie te analyseren, worden drie benaderingen gebruikt, waarvan uiteindelijk slechts twee resultaat opleveren.

DE MATCH BIJ VERVULDE VACATURES

In de eerste benadering wordt op basis van verwijzingen van werknemers naar vacatures bij UWV WERKbedrijf (voorheen CWI, Centrum voor Werk en Inkomen) gekeken in hoeverre de vacature die uiteindelijk is vervuld beter bij de werkzoekende past dan de

overige aangeboden vacatures die niet door de werkzoekende zijn gekozen. Op basis van bij CWI ingeschreven niet-werkende werkzoekenden en hun kenmerken (als uitdrukking van de aangeboden capaciteiten) en van bij CWI geregistreerde vacatures waarnaar deze werkzoekenden zijn verwezen, met informatie over gevraagde capaciteiten, wordt een vergelijking gemaakt tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten tussen matches (vacaturevervulling) en niet-matches. Op die manier kan worden achterhaald welke combinaties van gevraagde en aangeboden kenmerken nu precies bepalend zijn voor de gekozen match.

Hoewel er bij UWV WERKbedrijf voldoende informatie beschikbaar is over kenmerken van niet-werkende werkzoekenden en over kenmerken van vacatures, bevatten de beschikbare gegevens onvoldoende betrouwbare informatie over geslaagde en niet-geslaagde matches. Informatie over beide typen matches is cruciaal om in een vergelijking de belangrijkste aansluitende factoren voor een match te kunnen bepalen. Onderzocht is of informatie over vacaturevervulling kan worden afgeleid uit bij CBS aanwezige informatie over banen van werknemers. Probleem daarbij is dat de beschikbare CBS gegevens ten tijde van het onderzoek niet verder gingen dan 2005, terwijl de bij CWI beschikbare informatie over vacatures alleen de jaren 2007 en 2008 betroffen. Derhalve is besloten om niet verder te gaan met de benadering op basis van CWI gegevens.

24

BAANDUUR ALS INDICATOR VOOR DE KWALITEIT VAN DE MATCH

Een alternatieve benadering is gebaseerd op gegevens over alle banen van werknemers in Nederland in het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) in combinatie met de Enquête Beroepsbevolking (EBB), beide van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Daarbij wordt de relatie onderzocht tussen de kwaliteit van de match en verschillende combinaties van kenmerken van banen en kenmerken van werknemers. Helaas zijn hierbij alleen objectieve kenmerken beschikbaar als opleidingsniveau en –richting, huishoudsituatie, etniciteit, beroep, bedrijfssector, soort dienstverband en arbeidsomstandigheden als werktijden en zwaar werk. Die kenmerken vormen slechts een benadering van de kennis, vaardigheden en competenties waar het in de match om draait. De kwaliteit van de match wordt uitgedrukt in de baanduur. Immers, hoe beter de match, hoe langer een werknemer zijn of haar baan kan en wil behouden. Omdat het in het licht van re-integratiedienstverlening vooral gaat om de kwaliteit van de match voor werkzoekenden na werkhervatting en het daarbij van belang is hoelang mensen op zoek zijn geweest naar werk, is de analyse uitgevoerd op mensen die vanuit een WW-uitkering een baan hebben gevonden, met onderscheid tussen werkloosheidsperioden van minder dan een half jaar, een half jaar tot een jaar, en van meer dan een jaar.

HET UURLOON ALS INDICATOR VOOR DE KWALITEIT VAN DE MATCH

De derde benadering is identiek aan de tweede, behalve dat in plaats van baanduur de kwaliteit van de match wordt uitgedrukt in het loonniveau van de werkhervatter. Daar-

bij wordt het loon uitgedrukt als uurloon om te corrigeren voor het verschil in deeltijd-factor.

2.2. INFORMATIE OVER DE KWALITEIT VAN DE MATCH

Voor de empirische analyse van de kwaliteit van de match tussen arbeidsvraag en –aanbod, wordt gebruik gemaakt van twee microdatabestanden van het CBS: het Sociaal Statistisch Bestand en de Enquête Beroepsbevolking. Het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) bevat gegevens over alle personen, banen en uitkeringen in Nederland die op microniveau via het CBS aan elkaar relateerbaar zijn. Voor dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van de SSB-Banen bestanden, een onderdeel van de SSB, waarin baangegevens van werknemers uit registraties en enquêtes op microniveau door het CBS gekoppeld, geïntegreerd en consistent zijn gemaakt. Er is informatie beschikbaar over vrijwel alle werknemers in loondienst. De gegevens zijn vooral afkomstig uit de Verzekerdensadministratie werknemers (VZA), aangevuld met informatie uit de voorheffing loonbelasting (Fibase) en de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). De bestanden zijn jaarbestanden en voor dit onderzoek zijn de jaren 2001 tot en met 2006 gebruikt. Baanmerken die uit de SSB-Banen bestanden worden gebruikt zijn:

- Bruto loon
- Bedrijfssector (SBI'93)
- Bedrijfs grootte
- Deeltijdfactor
- Soort dienstverband (voltijd, deeltijd, flexibel)

25

Via de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) wordt dit aangevuld met de volgende persoonskenmerken:

- Geslacht
- Etniciteit
- Leeftijd (indirect via geboortjaar en -maand)
- Burgerlijke staat
- Aantal kinderen
- Leeftijd jongste kind
- Woonregio

De Enquête Beroepsbevolking (EBB) is een doorlopende enquête onder alle Nederlanders van 15 jaar en ouder, ongeacht de arbeidsmarktstatus; zowel werkenden als werklozen participeren in de enquête. Doel van de enquête is inzicht te krijgen in de relatie tussen personen en de arbeidsmarkt. Via een gestratificeerde steekproef worden jaarlijks enkele tienduizenden huishoudens bereikt. Per huishouden kunnen meerdere personen participeren wat uiteindelijk resulteert in iets minder dan honderdduizend unieke respondenten per jaar. Naast enkele baanmerken, worden via de EBB vooral veel

kenmerken van de werknemer gevraagd die niet via de SSB- bestanden bekend zijn. Ook de EBB-bestanden zijn jaarbestanden, opnieuw van 2001 tot en met 2006.

De persoonskenmerken die uit de EBB worden gebruikt zijn:

- Aantal betaalde werkuren
- Ploegendienst (regelmatig, soms, niet)
- Avondwerk (regelmatig, soms, niet)
- Nachtwerk (regelmatig, soms, niet)
- Werk op zaterdag (regelmatig, soms, niet)
- Werk op zondag (regelmatig, soms, niet)
- Werk onder tijdsdruk (regelmatig, soms, niet)
- Werk achter een beeldscherm (regelmatig, soms, niet)
- Werk waarvoor veel krachtinspanning nodig is (regelmatig, soms, niet)
- Lawaai op de werkplek (regelmatig, soms, niet)
- Gebruik van een vervoersmiddel bij het werk (regelmatig, soms, niet)
- Gebruik van gereedschap of apparaat dat trilling veroorzaakt (regelmatig, soms, niet)
- Beroepsniveau (SBC'92)
- Beroepsrichting (SBC'92)
- Reistijd
- Reisafstand
- Anciënniteit (aantal jaren in dienst bij dezelfde werkgever)
- Onderwijsvolgend (voltijd, deeltijd, niet)
- Hoogst behaalde opleiding (SOI 2003)

26

Om tot een werkbaar analysebestand te komen, worden de verschillende jaarbestanden geschoond van dubbele waarnemingen en beperkt tot een selectie van relevante banen. Daarbij worden de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: schonen van alle bronbestanden

Voordat alle jaarbestanden aan elkaar worden gekoppeld, worden eerst in de jaarbestanden afzonderlijk al selecties uitgevoerd om onnodige waarnemingen te verwijderen. Tabel 2.1 geeft het aantal waarnemingen dat hierna is overgebleven.

EBB:

- Respondenten in de EBB worden in een aantal ronden ondervraagd. Tijdens het eerste bezoek wordt de vragenlijst volledig aangevuld, daarna worden alleen wijzigingen doorgegeven. Alleen de informatie die verkregen is tijdens het eerste bezoek wordt gebruikt. Andere records worden verwijderd.
- Het onderzoek naar aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod draait om werknemers. De EBB ondervraagd ook zelfstandigen en mensen zonder baan, deze worden uit het databestand verwijderd.

SSB:

- Het SSB-Banen gaat uit van unieke banen, niet van personen. Een persoon kan dus meerdere keren voorkomen. In deze fase worden alle banen nog behouden.
- Om administratieve redenen kunnen er nog banen in het jaarbestand voorkomen die in het voorgaande jaar al zijn beëindigd. Deze waarnemingen, waarbij het vaak gaat om nabetalingen, worden verwijderd.

Stap 2: koppelen van jaarbestanden

De opgeschoonde jaarbestanden worden vervolgens aan elkaar gekoppeld. Koppeling vindt plaats op basis van de RIN-code, het persoonsidentificatienummer. De waarnemingen in de EBB zijn leidend: er kunnen alleen banen worden gekoppeld aan unieke personen in de EBB. Wel kan een persoon meerdere banen hebben. Nadat alle jaargangen gekoppeld zijn kunnen er opnieuw dubbele waarnemingen ontstaan omdat banen die langer dan 1 jaar duren in meerdere jaargangen voorkomen. Bovendien kunnen de interviews voor de EBB-enquête ook in twee kalenderjaren plaatsvinden, dat is ook een bron voor dubbele waarnemingen. Dergelijke dubbele waarnemingen worden verwijderd.

TABEL 2.1 Omvang jaarbestanden na opschoning (unieke banen en personen, per jaar)

27

Jaargang	SSB (banen)	EBB (personen)
2001	10.419.584	81.443
2002	10.261.352	85.977
2003	9.993.905	90.179
2004	9.774.457	99.673
2005	9.784.609	100.394
2006	10.389.824	97.370

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Stap 3: controle koppeling

Doordat in de EBB-bestanden en SSB-Banen bestanden een aantal overeenkomstige variabelen zitten, kunnen deze worden gebruikt om identieke banen uit beide bestanden te koppelen. Hiervoor wordt gekeken naar het soort dienstverband, positie in de werkring en de sector waarin men werkzaam is. De koppeling wordt geaccepteerd wanneer het soort dienstverband en de sector (op het hoogst geaggregeerde niveau) overeenkomen.

Stap 4: verdere selectie en correcties

Nadat alle baan- en persoonskenmerken zijn gekoppeld worden de volgende aanvullende selecties en correcties uitgevoerd:

- voltijdstudenten worden verwijderd;
- mensen waarvan de opleidingsgegevens onbekend zijn worden verwijderd;
- jongeren (23 jaar of jonger) en ouderen (65 jaar of ouder) worden verwijderd;
- personen met ongeldige GBA gegevens worden verwijderd;
- extreme lonen, d.w.z. de bovenste en onderste 2,5 procent van de loonverdeling, worden verwijderd.

Ten slotte worden een aantal nieuwe (samengestelde) kenmerken aangemaakt:

- indicator voor werken in het weekend;
- indicator voor laat werken (avond en nacht);
- indicator voor uitzendkrachten;
- categoriale variabele etniciteit (autochtoon, westerse allochtoon, niet-westerse allochtoon);
- categoriale variabele huishoudtype (alleenstaand, met partner, met kinderen);
- leeftijdsklassen (per 5 jaar);
- aansluiting beroeps- en opleidingsniveau, (mis)match niveau;
- aansluiting beroeps- en opleidingsrichting, (mis)match richting;
- woon- en werkprovincie;
- woon- en werkregio (Noord-, Oost-, Zuid- en West-Nederland)

28

SEGREGATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Op grond van het aangemaakte analysebestand kan gekeken worden naar de mate van segregatie op de arbeidsmarkt. Het idee bij segregatie is dat bepaalde typen werknemers vooral in bepaalde typen banen terecht komen. Een sterk gesegregeerde arbeidsmarkt suggereert de behoefte aan de inzet van (re-integratie)beleid die tot een ontwikkeling van de juiste capaciteiten leidt. Zonder die capaciteiten blijven in zo'n situatie de baanmogelijkheden voor werkzoekenden immers beperkt. Wanneer vraaggestuurde re-integratiedienstverlening zich voornamelijk richt op de aansluiting tussen capaciteiten van werkzoekenden en vacatures, heeft het een grotere rol in een sterk gesegmenteerde arbeidsmarkt dan in een matig gesegregeerde arbeidsmarkt.

Die segregatie kan worden bekeken langs een aantal dimensies. Tabel 2.2 laat zien dat een ruime meerderheid van de middelbaar en hoger opgeleiden ook een baan op een overeenkomstig niveau heeft. Dit kan een aanwijzing zijn dat 'op niveau' werken de kwaliteit van de match vergroot. Over- of onderkwalificatie kan wijzen op een minder goede match.

TABEL 2.2 Meer segregatie in hogere beroeps- en opleidingsniveaus

	Elementaire beroepen	Lagere beroepen	Middelbare beroepen	Hogere beroepen	Wetenschappelijke beroepen
Primair onderwijs	30%	53%	15%	1%	0%
Vmbo	16%	55%	24%	3%	0%
Mbo, havo, vwo	5%	21%	62%	10%	2%
Hbo	1%	4%	18%	70%	7%
Universitair	0%	2%	10%	25%	63%

Bron: CBS Microdatabestanden (EBB en SBB, 2001-2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een andere dimensie waarlangs segregatie kan plaatsvinden is geslacht. Door te kijken naar geslacht en beroepsrichting kunnen veel voorkomende matches worden gevonden. Uit Tabel 2.3 blijkt dat bepaalde beroepsrichtingen sterk gesegregeerd zijn naar geslacht (blauw gearceerd indien minder dan een derde van de werknemers man of vrouw is).

Ten slotte zijn ook vergelijkingen tussen geslacht en arbeidsvoorwaarden informatief. Er is duidelijk sprake van segregatie naar omvang van de baan en geslacht, zie Tabel 2.4. Dit geldt in mindere mate voor andere arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

Het is natuurlijk niet zo dat uit Tabel 2.4 kan worden geconcludeerd dat mannen beter in voltijd banen kunnen werken en vrouwen beter in deeltijd banen. Maar capaciteiten (vaardigheden, voorkeuren, privéverplichtingen) die samenhangen met geslacht zorgen er wel voor dat vrouwen vaker functioneren in een deeltijdbaan dan in een voltijdbaan. Overigens moet uit de analyse van de baanduur en het loonniveau nog maar blijken of dat ook een optimale match inhoudt.

TABEL 2.3 Duidelijke segregatie beroepsrichtingen naar geslacht

Beroepsrichting	Mannen	Vrouwen
Algemeen	42%	58%
Docenten	42%	58%
Agrarisch	77%	23%
Exact	66%	34%
Technisch	92%	8%
Transport en communicatie	85%	15%
Medisch en paramedisch	16%	84%
Economisch en administratief	46%	54%
Juridisch en bestuurlijk	70%	30%
Taal en cultuur	43%	57%
Gedrag en maatschappij	37%	63%
Persoonlijke en sociale verzorging	16%	84%
Management	76%	24%

Bron: EBB en SBB (2001-2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek

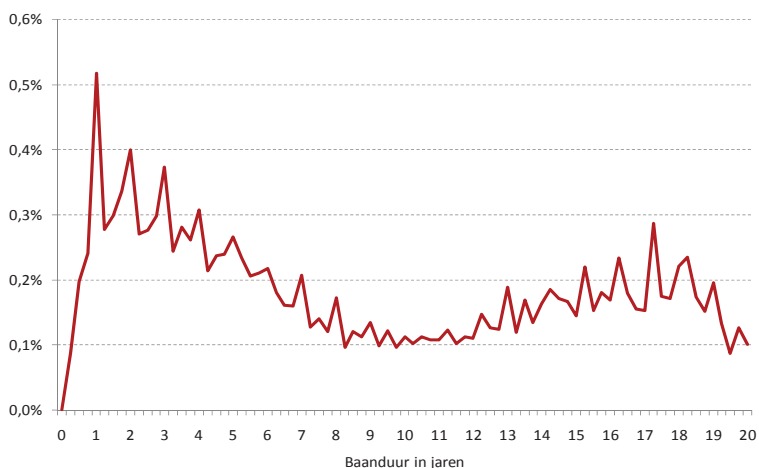
TABEL 2.4 Grote verschillen tussen mannen en vrouwen in omvang van de baan

	Mannen	Vrouwen
Kleine deeltijdbanen (kleiner dan 12 uur)	12%	88%
Deeltijdbanen (meer dan 12 en kleiner dan 32 uur)	16%	84%
Voltijdbanen (meer dan 32 uur)	78%	22%
Uitzendkrachten	46%	54%
Werken in weekend	55%	45%
Werken in avond en nacht	57%	43%
Onprettige arbeidsomstandigheden (fysiek zwaar, lawaai of gevaarlijk)	63%	37%

Bron: EBB en SBB (2001-2006), bewerking SEO Economisch Onderzoek

2.3. EMPIRISCHE ANALYSE VAN DE MATCH

De kwaliteit van de match tussen werknemer en baan wordt op twee manieren getoetst, via de duur van de baan en via het loonniveau. Beide worden in verband gebracht met combinaties van persoons- en baankenmerken die de match vertegenwoordigen. Voor de baanduur wordt dat gedaan door middel van een duurmodel dat rekening houdt met niet-voltooiden banen en duurzaamheidskansen. Duurafhankelijkheid bestaat, omdat de verblijfsduur in een baan invloed heeft op de beëindiging van die baan. Dit kan worden geïllustreerd aan de hand van Figuur 2.1, waarin de mate waarin banen in de periode 2001-2006 worden beëindigd wordt gerelateerd aan de verblijfsduur in die banen. Gedurende de eerste tien jaar van het dienstverband is het duidelijk dat hoe langer een werknemer in een baan zit, hoe kleiner de kans dat hij of zij die baan alsnog verlaat. Daarna loopt die kans op baanbeëindiging weer langzaam op.

FIGUUR 2.1 Kans op baanbeëindiging daalt gestaag naarmate de baan langer duurt

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Omdat de kans op het beëindigen van een baan afhankelijk is van de verstreken baanduur, is er sprake van een conditionele kans. Deze conditionele kans wordt ook wel de ‘hazard rate’ genoemd. De conditionele kans op uitstroom u (naar een andere baan, naar werkloosheid, etc.) wordt gespecificeerd als

$$\theta_u(t | x, \alpha_u) = \lambda_u(t) \exp(x' \beta_u + \alpha_u)$$

waarbij $\lambda_u(t)$ een uitdrukking is voor de individuele duuraafhankelijkheid, ofwel hoe de kans op een overgang naar toestand u afhangt van de verstreken baanduur t , x een vector is van achtergrondkenmerken van een persoon (persoonskenmerken en baan-kenmerken) en α_u een constante. De coëfficiënten β_u en α_u worden geschat. De individuele duuraafhankelijkheid wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van een stapfunctie

$$\lambda_u(t) = \exp\left(\sum_{j=1}^J \lambda_{uj} I(t_{j-1} \leq t < t_j)\right)$$

waarin J een index is voor duurintervallen en $I(\cdot)$ een indicatorfunctie gelijk aan 1 als t binnen het duurinterval ligt. Ook de coëfficiënten λ_{uj} worden geschat. De conditionele dichtheid van de door toestand u afgesloten baanduur is dan gelijk aan

$$f_u(t | x) = \theta_u(t | x) \exp\left(-\int_0^t \theta_u(s | x) ds\right)$$

Dit is de kans dat de baan van een persoon wordt beëindigd.

Voor het loonniveau wordt gebruik gemaakt van het uurloon om te corrigeren voor de deeltijdfactor van werknemers. Dit uurloon wordt in verband gebracht met combinaties van persoonskenmerken en baankenmerken via een normale regressievergelijking, waarbij wordt verondersteld dat de storingstermen log-normaal verdeeld zijn.

GESELECTEERDE VARIABLEN

In de twee modellen worden verschillende kenmerken van werknemers en verschillende kenmerken van banen opgenomen, zie Tabel 2.5. Daarnaast worden specifieke combinaties (interacties) van kenmerken van de werknemer en baan opgenomen. Die combinaties drukken de match tussen de werknemer en de baan uit. Voor een deel is de keuze voor deze combinaties bepaald door de analyses van segregatie op de arbeidsmarkt. Voor een ander deel worden de meest relevante combinaties empirisch bepaald.

TABEL 2.5 Geselecteerde variabelen voor de analyse van de kwaliteit van de match

Kenmerken werknemer	Kenmerken baan	Interacties
geslacht	beroepsniveau	onder- en overeducatie
kinderen in huishouden	beroepsrichting	(opleidingsniveau × beroepsniveau)
leeftijd	sector	opleidingsrichting × beroepsrichting
regio woonplaats	grootteklasse bedrijf	omvang baan × geslacht
opleidingsniveau	omvang baan	omvang baan × geslacht × kinderen
	type contract (vast of tijdelijk)	avond- & nachtwerk × geslacht
	uitzendwerk	weekendwerk × kinderen
		buiten kantooruren × kinderen
		zwaar/fysiek werk × leeftijd (dummy)

GESELECTEERDE GROEPEN

De analyses worden uitgevoerd voor drie verschillende groepen werkenden. De groepen verschillen in werkloosheidsduur tot werkhervatting. De eerste groep is de groep met mobiele mensen, werkenden die binnen een half jaar werkloosheid een nieuwe baan vonden. De tweede groep is de groep werkenden die daarvoor tenminste een half jaar werkloos is geweest. De derde groep was langdurig (meer dan een jaar) werkloos voordat zij hun nieuwe baan vonden.

32

GESELECTEERDE INTERACTIES (MATCHES)

Niet alle interacties van kenmerken van werknemers en banen zijn relevant of dragen bij aan de verklarende kracht van de modellen. Bovendien kunnen niet alle interacties tegelijkertijd in de modellen worden opgenomen vanwege problemen met multicollineariteit. Om te bepalen welke interacties in de uiteindelijke modellen moeten worden opgenomen, wordt per groep en per uitkomstvariabele (baanduur of uurloon), een aparte toets gedaan. De resultaten hiervan worden gepresenteerd in Tabel 2.6 voor de baanduur, en in Tabel 2.7 voor het uurloon. In de uiteindelijke selectie worden alleen de interactievariabelen meegenomen die significant zijn en dus bijdragen aan de verklarende kracht van de modellen.

TABEL 2.6 Resultaten significantietoetsen interactievariabelen, baanduur (LR- χ^2)

WW-periode van:	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden
omvang baan × geslacht × kinderen	61,86***	88,73***	78,17***
avond- & nachtwerk × geslacht	4,27	17,02***	18,26***
weekendwerk × kinderen	1,22	0,33	0,70
buiten kantooruren × kinderen	1,63	0,06	1,42
zwaar/fysiek werk × leeftijd (dummy)	14,79**	60,32***	37,58***

*** significant op 99%; ** significant op 95%; * significant op 90%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

TABEL 2.7 Resultaten significantietoetsen interactievariabelen, uurloon (LR- χ^2)

WW-periode van:	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden
omvang baan × geslacht × kinderen	97,35***	48,82***	65,37***
avond- & nachtwerk × geslacht	3,26*	3,72	4,30**
weekendwerk × kinderen	7,85*	8,44**	1,43
buiten kantooruren × kinderen	19,85***	2,20	2,62
zwaar/fysiek werk × leeftijd (dummy)	13,66***	13,49***	3,37

*** significant op 99%; ** significant op 95%, * significant op 90%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

SCHATTINGSRESULTATEN

Uit de schattingsresultaten blijkt dat de kwaliteit van de match tussen werknemers en banen vooral samenhangen met de combinatie van geslacht, gezinssituatie en deeltijd-factor, en met de combinatie van werktijden en geslacht of gezinsituatie. Tabel 2.8 laat zien dat zowel overscholing als onderscholing tot een lagere kwaliteit van de match leiden (kortere baanduur en lager uurloonniveau), hoewel de gevonden effecten nauwelijks significant zijn. Ook een mismatch van opleidingsrichting met de beroepsrichting heeft het verwachte (negatieve) teken, maar ook hier is nauwelijks sprake van significantie. Anders is dat bij de combinatie van geslacht, gezinssituatie en deeltijdfactor. Kinderen zorgen ervoor dat zowel mannen als vrouwen betere matches vinden, ongeacht de deeltijdfactor. Tegelijkertijd blijkt dat de match over het algemeen beter is in deeltijdbanen dan in voltijdbanen, ook weer voor mannen én vrouwen. Het blijkt dus niet zo te zijn dat mannen beter matchen met voltijdbanen en vrouwen met deeltijdbanen. Beide constateringengaan overigens steeds minder op voor vrouwen naarmate zij langer werkloos zijn. Mannen die buiten kantooruren werken hebben een kortere baanduur dan mannen die dat niet doen. Voor vrouwen maakt dat niet uit. Voor beide geslachten geldt dat bij een snelle werkhervatting en werk buiten kantooruren sprake is van een gemiddeld lager loonniveau. Ten slotte wordt nog gevonden dat zwaar werk en ouderen een slechte match vormen. Naarmate werknemers ouder worden leidt zwaar werk vaker tot een productiviteitsverlies, aangezien zowel de baanduur korter wordt als het loonniveau lager.

De resultaten over de kwaliteit van verschillende matches in Tabel 2.8 zijn gecorrigeerd voor het effect van de kenmerken als zodanig, omdat de persoons- en baankenmerken ook los zijn opgenomen in de modellen. Tabel 2.9 laat de schattingsresultaten zien voor het effect van baankenmerken op de baanduur en het loonniveau. De meeste baankenmerken hebben het verwachte effect op baanduur en loonniveau. Zo leidt een uitzendbaan of een tijdelijk contract tot een relatief korte baanduur, wordt er per uur minder verdiend in kleine banen en zorgt een hoger beroepsniveau voor een langere baanduur en een hoger loonniveau. Onregelmatige werktijden worden gecompenseerd in het loon, maar dat geldt niet voor zwaar werk. Verder blijkt dat grotere bedrijven mensen

langer in dienst houden, waarschijnlijk vanwege de grotere interne arbeidsmarkt, en ook hun werknemers meer betalen.

Wordt gekeken naar de invloed van persoonskenmerken op de baanduur en het loonniveau in Tabel 2.10, dan hebben ook hier de meeste kenmerken het verwachte effect. Mannen zitten langer in een baan en verdienen meer dan vrouwen, en zowel de baanduur als het loonniveau nemen toe met leeftijd. Hoewel een hoger opleidingsniveau het loonniveau positief beïnvloedt, zorgt het tegelijkertijd voor kortere baanduren. Niet-westerse allochtonen hebben gemiddeld kortere baanduren en lagere looninkomsten dan autochtonen. Ten slotte blijkt dat de lonen het hoogste liggen in het westen van het land en het laagste in het noorden, terwijl de verschillen in baanduur tussen regio's niet statistisch significant is.

2.4. DISCUSSIE

Er zijn in Nederland nauwelijks gegevens voorhanden die licht kunnen werpen op de vraag welke capaciteiten van werknemers (kennis, vaardigheden, competenties) goed aansluiten op gevraagde capaciteiten in banen. Een mogelijke uitzondering daarop is het onderzoek naar competenties dat de Universiteit van Groningen de laatste jaren uitvoert in opdracht van UWV, zie bijvoorbeeld Schellekens e.a. (2006). Als alternatief kan worden gekeken naar de match tussen meer objectieve kenmerken van banen en werknemers. Uitgedrukt in de baanduur of het loonniveau van de baan kan dan worden achterhaald welke kenmerken vaak op elkaar aansluiten en in welke mate ze de baanduur of het loonniveau positief beïnvloeden. Uit de empirische analyse in dit hoofdstuk blijkt dat het vooral de combinatie van werktijden en de gezinssituatie is die de kwaliteit van de match beïnvloed. Welke factoren daarvoor uiteindelijk echt verantwoordelijk zijn, wordt uit deze analyse echter niet duidelijk.

TABEL 2.8 Schattingsresultaten voor kwaliteit van de match tussen werknemers en banen

Effect op	Baanduur na WW-periode van:			Uurloon na WW-periode van:		
	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden
MATCHES						
Overscholing	+0,002	-0,014	-0,017	+0,017	-0,033*	-0,038
Opleidingsniveau = beroepsniveau	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Onderscholing	-0,060	-0,051	-0,063	-0,047***	-0,019	-0,001
Match opleidings- en beroepsrichting	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Mismatch opleidings- en beroepsrichting	-0,006	+0,043	+0,032	-0,057***	-0,031*	-0,033
Man, voltijd, geen kinderen	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Man, voltijd, wel kinderen	+0,447***	+0,362***	+0,381***	+0,037**	0,037**	+0,114***
Man, deeltijd, geen kinderen	+0,235***	+0,133***	+0,052	-0,013	-0,030	-0,026
Man, deeltijd, wel kinderen	+0,640***	+0,343***	+0,368***	+0,000	+0,000	+0,000
Man, flexibel, geen kinderen				+0,000	+0,000	-0,158**
Man, flexibel, wel kinderen				-0,137**	+0,060	+0,000
Vrouw, voltijd, geen kinderen	-0,153	-0,163**	-0,159*	+0,065***	+0,003	-0,087***
Vrouw, voltijd, wel kinderen	+0,462***	+0,193**	+0,136	+0,000	+0,000	+0,000
Vrouw, deeltijd, geen kinderen	+0,246**	+0,160**	+0,103	+0,000	+0,000	+0,000
Vrouw, deeltijd, wel kinderen	+0,535***	+0,201**	+0,087	-0,077***	+0,020	+0,081***
Vrouw, flexibel, geen kinderen				+0,179***	+0,220***	+0,033
Vrouw, flexibel, wel kinderen				+0,128**	+0,193***	+0,084
Man, niet buiten kantooruren		ref.	ref.			ref.
Man, wel buiten kantooruren		-0,121***	-0,142***			+0,000
Vrouw, niet buiten kantooruren		-0,013	+0,000			+0,043*
Vrouw, wel buiten kantooruren		+0,000	+0,047			+0,000
Zonder kinderen, niet buiten kantooruren				ref.		
Zonder kinderen, wel buiten kantooruren				-0,091***		
Met kinderen, niet buiten kantooruren				+0,000		
Met kinderen, wel buiten kantooruren				-0,056***		
Jongeren, geen zwaar werk	ref.					
Jongeren, wel zwaar werk	-0,022					
Ouderen, geen zwaar werk	-0,118					
Ouderen, wel zwaar werk	-0,434***					
Leeftijd x zwaar werk		-0,005	-0,005	-0,032***		
Leeftijd kwadraat x zwaar werk		+0,000	+0,000	+0,000**		

*** significant op 99%; ** significant op 95%; * significant op 90%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

TABEL 2.9 Schattingsresultaten voor kwaliteit van de match: baankenmerken

Effect op	Baanduur na WW-periode van:			Uurloon na WW-periode van:		
	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden
Baankenmerken						
Direct dienstverband	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Uitzendbaan	-0,873***	-1,354***	-2,066***	+0,069*	+0,124*	+0,100
Vast contract	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Tijdelijk contract met uitzicht op vast	-1,535***	-1,700***	-1,815***	-0,146***	-0,101***	-0,111***
Tijdelijk contract	-0,970***	-0,936***	-0,591***	-0,136***	-0,030	-0,050
Baanomvang meer dan 12 uur per week	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Kleine baan (minder dan 12 uur per week)	+0,421***	+0,183***	+0,077	-0,765***	-1,014***	-0,939***
Beroepsniveau = basis	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Beroepsniveau = laag	+0,057	+0,064	+0,091	+0,172***	+0,083***	+0,072***
Beroepsniveau = middelbaar	+0,149**	+0,151**	+0,197**	+0,349***	+0,228***	+0,203***
Beroepsniveau = hbo	+0,250**	+0,226**	+0,256**	+0,581***	+0,428***	+0,416***
Beroepsniveau = universitair	+0,308**	+0,281**	+0,270*	+0,645***	+0,406***	+0,422***
Geen zwaar werk				ref.	ref.	ref.
Wel zwaar werk				+0,595***	-0,029*	-0,021
Geen laat werk				ref.	ref.	ref.
Wel laat werk				+0,070***	+0,061***	+0,071***
Geen werk in het weekend				ref.	ref.	ref.
Wel werk in het weekend				+0,099***	+0,051***	+0,059***
Bedrijfsgrootte = tot 20 werknemers						
Bedrijfsgrootte = tot 20 werknemers	-0,480***	-0,518***	-0,503***	-0,138***	-0,183***	-0,195***
Bedrijfsgrootte = 20 tot 50 werknemers						
Bedrijfsgrootte = 20 tot 50 werknemers	-0,346***	-0,351***	-0,317***	-0,086***	-0,093***	-0,112***
Bedrijfsgrootte = 50 tot 100 werknemers						
Bedrijfsgrootte = 50 tot 100 werknemers	-0,300***	-0,217***	-0,197***	-0,051***	-0,037**	-0,038**
Bedrijfsgrootte = 100 tot 200 werknemers						
Bedrijfsgrootte = 100 tot 200 werknemers	-0,260***	-0,199***	-0,159***	-0,023*	-0,037**	-0,042**
Bedrijfsgrootte = 200 tot 500 werknemers						
Bedrijfsgrootte = 200 tot 500 werknemers	-0,222***	-0,152***	-0,122***	-0,006	-0,003	+0,006
Bedrijfsgrootte = vanaf 500 werknemers						
Bedrijfsgrootte = vanaf 500 werknemers	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Dummies beroepsrichting						
Dummies beroepsrichting	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Dummies sectoren						
Dummies sectoren	ja	ja	ja	ja	ja	ja

*** significant op 99%; ** significant op 95%; * significant op 90%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

TABEL 2.10 Schattingsresultaten voor kwaliteit van de match: persoonskenmerken

Effect op	Baanduur na WW-periode van:			Uurloon na WW-periode van:		
	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden	< 6 maanden	6 tot 12 maanden	> 12 maanden
Persoonskenmerken						
Man	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Vrouw	-0,251**	-0,300***	-0,265***	-0,289***	-0,257***	-0,250***
Leeftijd	-0,008	+0,066***	+0,067***	+0,032***	+0,016***	+0,015***
Leeftijd kwadraat	+0,000	-0,001***	-0,001***	-0,000***	-0,000***	-0,000***
Opleidingsniveau = basisonderwijs	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Opleidingsniveau = vmbo-niveau	-0,055	-0,122***	-0,108**	-0,005	-0,007	-0,004
Opleidingsniveau = mbo, havo, vwo	-0,244***	-0,267***	-0,261***	+0,017	+0,073**	+0,081**
Opleidingsniveau = hbo	-0,378***	-0,396***	-0,357***	+0,105***	+0,189***	+0,210***
Opleidingsniveau = universitair	-0,463***	-0,512***	-0,420***	+0,239***	+0,348***	+0,348***
Zonder kinderen	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Met kinderen	-0,663***	-0,728***	-0,742***	-0,015	-0,057***	-0,151***
Autochtoon	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Westerse allochtoon	+0,028	+0,047	+0,077**	-0,004	+0,022	+0,047***
Niet-westerse allochtoon	-0,223***	-0,320***	-0,350***	-0,049***	-0,087***	-0,093***
Regio Noord	+0,015	+0,035	+0,035	-0,126***	-0,095***	-0,103***
Regio Oost	-0,015	-0,010	-0,029	-0,094***	-0,057***	-0,043***
Regio West	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Regio Zuid	-0,031	-0,010	-0,014	-0,081***	-0,048***	-0,043***
Aantal waarnemingen	13,470	15,320	10,205	13,470	15,320	10,205

*** significant op 99%; ** significant op 95%; * significant op 90%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

3. EFFECTIVITEIT VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE

Vraaggestuurde re-integratie, waarbij werklozen actief worden bemiddeld naar concrete vacatures, blijkt effectiever dan aanbodgestuurde re-integratie, die vooral uitgaat van bestaande wensen en capaciteiten van werkzoekenden. Toch blijkt de meerwaarde van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening beperkt. Een snelle werkherhvatting staat op gespannen voet met duurzame werkherhvatting, ook in het geval van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening.

3.1. PROBLEEMSTELLING

Wat is de meerwaarde van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening? Kan vraagsturing een oplossing bieden voor de tegenvallende resultaten van re-integratiedienstverlening in het recente verleden? In hoofdstuk 1 is beargumenteerd dat vraaggestuurde re-integratie effectiever zou kunnen zijn dan aanbodgestuurde re-integratie als gevolg van een sterkere inzet op het bereiken van een goede match tussen werkzoekenden en concrete banen. In dat geval zou de werkherhvatting ook duurzamer kunnen zijn dan bij aanbodgestuurde re-integratie.

In dit hoofdstuk wordt onderzocht of die relaties ook empirisch kunnen worden vastgesteld. Daarbij wordt gebruik gemaakt van omvangrijke gegevensbestanden van werkzoekenden met een WW-uitkering die al dan niet (vraaggestuurde) re-integratiedienstverlening hebben ontvangen. Vraaggestuurde re-integratiedienstverlening wordt gelijk gesteld aan de SVWW-trajecten die in 2002 en 2003 zijn ingezet, alle overige trajecten worden aangemerkt als aanbodgestuurde dienstverlening. Hoewel in de loop van de jaren steeds meer reguliere re-integratietrajecten elementen van vraagsturing hebben gekregen, wordt verondersteld dat binnen de onderzoeksperiode, die loopt tot 2006, de meeste trajecten werden gedomineerd door aanbodsturing.

Op basis van de theoretische overwegingen in Hoofdstuk 1, kunnen de volgende hypothesen worden opgesteld voor empirische toetsing:

- **H1:** Door bemiddeling naar concrete vacatures leidt vraaggestuurde re-integratiedienstverlening tot een snellere werkherhvatting dan aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening.
- **H2:** Door het beter afstemmen van aangeboden op gevraagde capaciteiten kan de kans op en het nut van toekomstige banen stijgen, waardoor vraaggestuurde re-integratiedienstverlening juist leidt tot een uitgestelde werkherhvatting.
- **H3:** Door het beter afstemmen van aangeboden op gevraagde capaciteiten zorgt vraaggestuurde re-integratiedienstverlening in vergelijking met aanbodgestuurde

re-integratiedienstverlening voor een groter aanbod van geschikte vacatures en daardoor voor een snellere werkhervatting.

- **H4:** Door vraaggestuurde re-integratie wordt de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten sterker verbeterd dan bij aanbodgerichte re-integratie. Dit leidt tot een hogere productiviteit en tevredenheid met het werk, zodat vraaggestuurde re-integratie tot meer duurzame arbeidsrelaties leidt dan aanbodgestuurde re-integratie.
- **H5:** Snelle werkhervattingen staan op gespannen voet met duurzame werkhervattingen, maar vraaggestuurde re-integratiedienstverlening kan dit doorbreken.

Veronderstellingen die hierbij worden gemaakt zijn:

- Vraaggestuurde re-integratiedienstverlening is gericht op het verbeteren van de aansluiting tussen aangeboden en gevraagde capaciteiten.
- Vraaggestuurde re-integratiedienstverlening zorgt daardoor voor een betere match tussen werkzoekenden en vacatures dan aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening.
- Een betere match tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten is belangrijker voor een duurzame werkhervatting dan aandacht voor en motivatie van de werkzoekende.

40

3.2. ONDERZOEKSAANPAK

Voor een analyse van de meerwaarde van vraaggestuurde re-integratiedienstverlening, is het nodig om eerst de relevante vraaggestuurde re-integratieactiviteiten in kaart te brengen. Vervolgens kan worden gekeken of werkzoekenden die deze dienstverlening hebben ontvangen sneller en duurzamer aan het werk zijn gekomen dan werkzoekenden die aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening of helemaal geen re-integratiedienstverlening hebben ontvangen. Helaas blijkt vraaggestuurde re-integratie in de praktijk geen eenduidig concept te zijn. Er bestaan weliswaar genoeg ideeën over een vraaggestuurde aanpak, maar hiervan zijn nauwelijks concrete uitwerkingen. Daardoor worden er in voor onderzoek beschikbare administraties van UWV of gemeenten geen specifieke vraaggestuurde trajecten of instrumenten onderscheiden, met uitzondering van SVWW-trajecten. Om die reden wordt alleen de effectiviteit van SVWW-trajecten op (duurzame) werkhervatting vergeleken met de effectiviteit van andersoortige trajecten.

SVWW staat voor Stimuleringsregeling Vacaturevervulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers. Deze subsidieregeling werd in 2002 en 2003 uitgevoerd door de Raad voor Werk en Inkomen. In totaal zijn er in 2002 en 2003 in vijf tranches 87 projecten gesubsidieerd. Hoofddoelstelling van de SVWW was het stimule-

ren van de vervulling van vacatures via een vraaggerichte benadering, verknoping van sectoraal en regionaal beleid, gericht op een duurzame arbeidsinpassing.

Om de effectiviteit van SVWW-trajecten op (duurzame) werkhervatting te onderzoeken, wordt gebruik gemaakt van gegevens uit de WW-administratie voor de jaren 1999-2006 die via het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) beschikbaar zijn voor onderzoek. Er wordt verondersteld dat alle mensen met een WW-uitkering werkzoekend zijn en in aanmerking kunnen komen voor re-integratiedienstverlening. Slechts een deel van deze werkzoekenden krijgen ook daadwerkelijk re-integratiediensten aangeboden, waarvan een heel klein deel SVWW-trajecten. De informatie over de inzet van het soort re-integratietrajecten wordt gebaseerd op de UWV-SLAP bestanden uit de jaren 2003-2006 die ook beschikbaar zijn via het CBS. De mate waarin werkzoekenden het werk hervatten wordt gebaseerd op het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS, met daarin alle banen van werknemers in de periode 1999-2006. Ook kan hieruit worden herleid of er sprake is van een duurzame werkhervatting, gedefinieerd als een baan van minstens een half jaar.

De onderzoekspopulatie van werkzoekenden in de WW gaat uit van werknemers die instromen in de WW, waarbij die instroom en het einde van een dienstverband binnen een maand van elkaar dienen plaats te vinden. Ook wordt in de periode 1999-2006 slechts één WW-periode per persoon (aselect, ofwel bij toeval) geselecteerd. De groep werkzoekenden in het analysebestand die in die periode re-integratiedienstverlening ontvangt bestaat uit ongeveer 120.000 mensen, waarvan slechts 104 met een SVWW traject.² Nog eens 120.000 werkzoekenden in het analysebestand ontvangen in de onderzoeksperiode geen enkele vorm van (geregistreerde) re-integratiedienstverlening. Deze ‘controlegroep’ is via de methode van matching zodanig uit de WW-populatie geselecteerd dat ze qua persoons- en baankenmerken sterk lijkt op de ‘proefgroep’ met re-integratiedienstverlening.³

2 De reden voor dit lage aantal SVWW-trajecten in de data is de inperking tot re-integratiedienstverlening vanaf 2003 (dus exclusief 2002) en inperking tot de groep WW-ers. Een groot deel van de SVWW-trajecten is ingezet bij bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringgerechtigden en nog werkenden.

3 De volgende matchingmethode is toegepast. Voor de gehele WW-populatie is een propensity score berekend voor de kans om een re-integratietraject te ontvangen. De populatie is vervolgens ingedeeld in 25 kans-intervals op basis van de propensity score. In elk kans-interval zijn net zoveel mensen met een WW-uitkering en re-integratiedienstverlening geselecteerd (proefgroep) als mensen met een WW-uitkering maar zonder re-integratiedienstverlening (controlegroep). Op die manier zijn de groepen met en zonder re-integratiedienstverlening goed vergelijkbaar op basis van waargenomen kenmerken. Deze methode is apart toegepast op de proefgroep met re-integratiedienstverlening in het algemeen en de proefgroep met alleen SVWW-trajecten in het bijzonder.

TABEL 3.1 Mate van werkherhvatting in de onderzoekspopulatie (ongecorrigeerd)

	Totaal	Zonder traject	Met traject	SVWW traject
Werkherhvatting	71%	71%	73%	91%
Duurzame werkherhvatting binnen 1 jaar na start WW	22%	32%	12%	20%
Duurzame werkherhvatting binnen 2 jaar na start WW	44%	45%	41%	53%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel 3.1 geeft een overzicht van het percentage (duurzame) werkherhvattingen binnen de onderzoeksperiode. Maar liefst 71 procent van de WW-populatie vindt binnen de onderzoeksperiode een baan, voor slechts 44 procent is er binnen 2 jaar na instroom in de WW sprake van een duurzame werkherhvatting, ofwel een werkherhvatting die minstens een half jaar duurt. Het percentage werkherhvattingen ligt iets hoger na een re-integratietraject dan zonder een traject, maar voor het percentage duurzame werkherhvattingen ligt dat precies andersom. Bij SVWW-trajecten worden veel betere resultaten gevonden, zowel voor duurzame werkherhvattingen als werkherhvattingen in het algemeen. Op grond van Tabel 3.1 kunnen echter nog geen conclusies over effectiviteit worden getrokken. Re-integratiedienstverlening wordt niet voor iedereen in gelijke mate ingezet en omdat de samenstelling van de (onderzoeks)populatie in de tijd veranderd, beïnvloed dat de getoonde percentages. Omdat het om een onderzoeksperiode met een beperkte duur gaat, valt een deel van de werkherhvattingen na de onderzoeksperiode, hetgeen vooral het geval kan zijn bij langere re-integratietrajecten. In dat licht zijn ook de hogere succespercentages voor SVWW-trajecten te verklaren, aangezien deze vooral aan het begin van de onderzoeksperiode zijn ingezet. Om het werkelijke effect van re-integratiedienstverlening op (duurzame) werkherhvatting te bepalen wordt daarom een regressiemodel gebruikt, waarin (duurzame) werkherhvatting, behalve door (het moment van) inzet van re-integratiedienstverlening, wordt verklaard uit kenmerken van de werkzoekende, kenmerken van de baan, en de duur van de zoekperiode.

Figuur 3.1 laat de maandelijkse kans op werkherhvatting zien, waarbij nog niet is gecorrigeerd voor samenstellingseffecten. Die kans ligt de eerste paar maanden relatief hoog: per maand vindt ruim 6 op de 100 werkzoekenden een baan. Vanaf 3 maanden neemt die kans sterk af. Van elke honderd mensen die na vier jaar nog werkloos zijn, vindt er slechts 1 persoon per maand een baan. Die uitstroom per maand telt op tot de uitstroomkans in Figuur 3.2. Na 3 maanden heeft 20 procent van de WW-instroom een baan gevonden, na een jaar is dat bijna de helft en na vier jaar ongeveer driekwart. Om-

dat hierbij ook nog niet is gecorrigeerd voor de beperkte duur van de onderzoeksperiode, liggen deze percentages in werkelijkheid hoger.

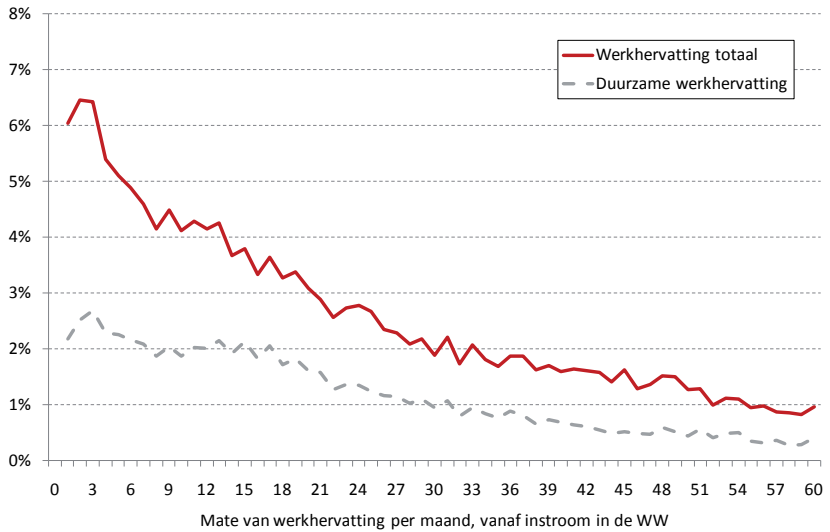
3.3. ANALYSE VAN WERKHERVATTINGEN

De analyse van het effect van (vraaggestuurde) re-integratiedienstverlening op (duurzame) werkherleving, wordt uitgevoerd met een duurmodel, waarin de duur tussen instroom in de WW en uitstroom naar een baan wordt verklaard uit persoonskenmerken, baankenmerken, economische omstandigheden en de inzet van re-integratiedienstverlening. In een duurmodel is de kans op werkherleving ook afhankelijk van de verstreken werkloosheidsduur. In Figuur 3.1 werd duidelijk dat die kans op werkherleving de eerste maanden veel groter is dan daarna en ook sterk afneemt in de tijd. Omdat de kans op werkherleving afhankelijk is van de verstreken werkloosheidsduur, is er sprake van een conditionele kans. Deze conditionele kans wordt ook wel de ‘hazard rate’ genoemd. Deze conditionele kans op werkherleving w wordt als volgt gespecificeerd:

$$\theta_w(t | x, t_r) = \lambda(t) \exp(x' \beta + \gamma_r I(t_r \leq t))$$

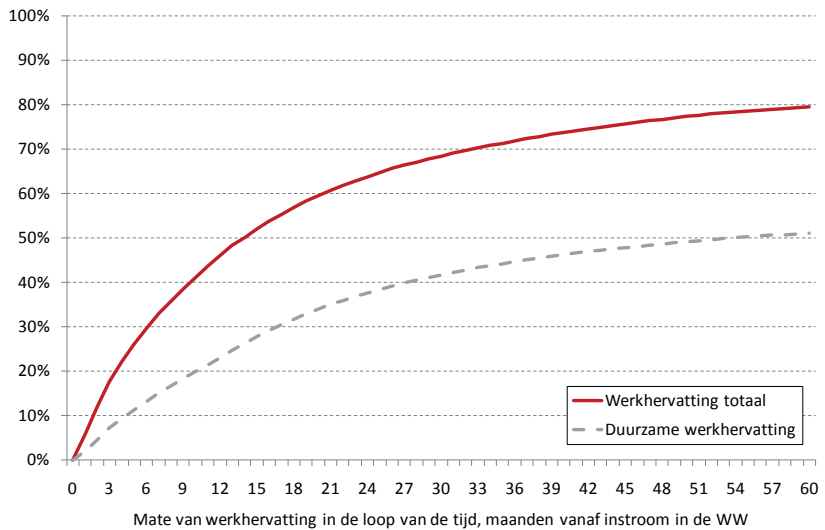
Hierin is t de werkloosheidsduur tot aan werkherleving, x een vector met achtergrondkenmerken, zoals persoonskenmerken, baankenmerken en economische omstandigheden, $I(t_r < t)$ een indicator voor de inzet van een re-integratietraject vanaf moment t_r en $\lambda(t)$ een uitdrukking voor de duurzaamheidsduur, ofwel de wijze waarop de kans op werkherleving afhangt van de verstreken werkloosheidsduur t . De coëfficiënten β_w , α_w en de constante α_w worden geschat. De individuele duurzaamheidsduur wordt flexibel gemodelleerd aan de hand van een (piecewise constant) stapfunctie

$$\lambda(t) = \exp \left(\sum_{j=1}^J \lambda_j I(t_{j-1} \leq t < t_j) \right)$$

FIGUUR 3.1 Mate van werkherhvatting per maand in de onderzoekspopulatie

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

44

FIGUUR 3.2 Waargenomen werkherhvattingen in de onderzoekspopulatie in de loop van de tijd

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Deze functie veronderstelt verschillende constante duurzaamheidsniveaus voor J verschillende perioden, welke samen de totaal waargenomen periode uitmaken.

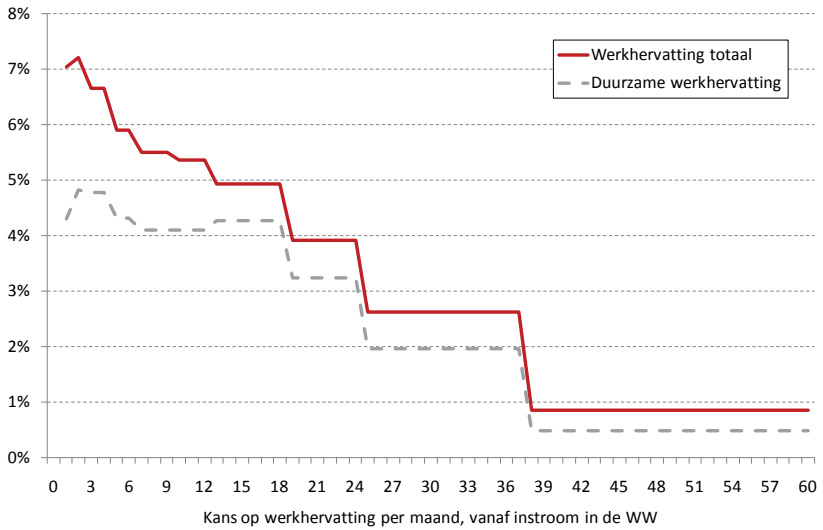
De onconditionele kans dat een werkzoekende op tijdstip t_w het werk hervat, ofwel de dichtheidsfunctie van t_w , kan dan worden geschreven als

$$f_w(t_w | x, t_r) = \theta_w(t_w | x, t_r) \exp\left(-\int_0^{t_w} \theta_w(s | x, t_r) ds\right)$$

Het duurmodel wordt geschat door het maximaliseren van een zogenaamde ‘likelihood functie’. Deze drukt de waarschijnlijkheid van een waargenomen situatie uit op basis van het model. Hoe beter het model, hoe groter de kans die wordt toegewezen aan een waargenomen situatie. Tabel 3.2 geeft de schattingsresultaten van het duurmodel voor werkhervatting in het algemeen en voor duurzame werkhervatting in het bijzonder. Omdat via matching de controlegroep vergelijkbaar is gemaakt met de proefgroep, zijn de modellen voor re-integratiedienstverlening in het algemeen en voor SVWW-trajecten in het bijzonder apart geschat.

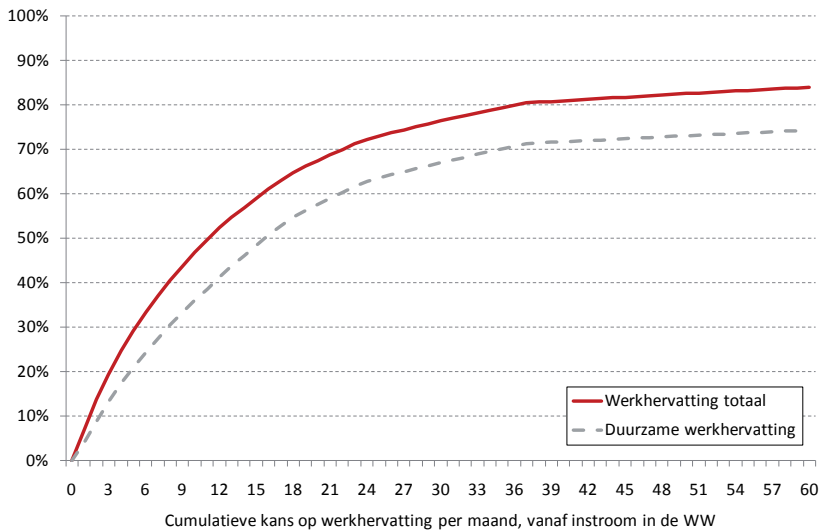
Op grond van de schattingsresultaten kan de gemiddelde kans op (duurzame) werkhervatting per maand worden berekend, gecorrigeerd voor samenstellingseffecten en de beperkte duur van de onderzoeksperiode. Figuur 3.3 laat deze conditionele kans per maand zien. Een gemiddelde werkzoekende heeft in de eerste drie maanden na instroom in de WW een kans van ongeveer 7 procent per maand om het werk te hervatten. Gemiddeld hervatten van elke 100 werkzoekenden er dus 7 per maand het werk. Dat aantal daalt daarna aanzienlijk, na vier jaar WW is dat nog ongeveer 1 op de 100 per maand. Voor duurzame werkhervatting liggen de werkhervattingspercentages iets lager.

Ten opzichte van Figuur 3.1 liggen de werkhervattingskansen in Figuur 3.3 niet alleen hoger, maar nemen ook minder snel af naarmate mensen langer werkloos zijn. Het hogere niveau van werkhervattingen ligt aan de correctie voor de beperkte waarnemingsduur, als gevolg waarvan een deel van de werkhervattingen in Figuur 3.1 niet worden meegenomen omdat ze na de onderzoeksperiode plaatsvinden. De minder sterke daling van het aantal werkhervattingen in de tijd is toe te schrijven aan de correctie voor samenstellingseffecten. In Figuur 3.1 vinden de meest kansrijke werkzoekenden snel een baan en blijven de minder kansrijke werkzoekenden over. De samenstelling van de populatie is aan de linkerkant van Figuur 3.1 dus anders dan aan de rechterkant. In Figuur 3.3 gaat het zowel aan de linkerkant als aan de rechterkant om dezelfde gemiddelde werkzoekende.

FIGUUR 3.3 Kans op werkherhvatting vanuit WW daalt snel na de eerste maanden

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

46

FIGUUR 3.4 Grootste deel van werklozen heeft binnen een jaar het werk hervat

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

De maandelijkse kans op werkhervatting in Figuur 3.3 telt in Figuur 3.4 op tot een cumulatieve kans op werkhervatting naarmate de tijd verstrijkt. Een gemiddelde werkzoekende heeft een kans van 20 procent om binnen drie maanden na instroom in de WW het werk te hervatten. Na een jaar is die kans al ruim 50 procent, na vier jaar gaat het om meer dan 80 procent. Ook hier liggen de kansen weer hoger dan in de vergelijkbare Figuur 3.2 met ongecorrigeerde werkhervattingen om dezelfde redenen als bij Figuur 3.3.

De kans op duurzame werkhervatting ligt maar iets lager voor werkzoekenden dan de kans op werkhervatting in het algemeen. Figuur 3.4 laat zien dat ongeveer 80 procent van de werkhervattingen die binnen een jaar plaatsvinden langer dan een half jaar duurt en daarmee duurzaam is. Dat percentage loopt verder op naarmate werkhervattingen later plaatsvinden. Dat bevestigt de hypothese dat snelle en duurzame plaatsingen op gespannen voet met elkaar staan.

TABEL 3.2 Schattingsresultaten duurmmodel voor de kans op werkhervatting

	Algemene model		Model SVWW	
	Naar een baan	Duurzame baan	Naar een baan	Duurzame baan
RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING				
Zonder re-integratiedienstverlening	ref.	ref.	ref.	ref.
Met re-integratiedienstverlening	-0,1012***	-0,1410***		
Met SVWW-traject			-0,0269	-0,3578
PERSOOENSKENMERKEN				
Man	ref.	ref.	ref.	ref.
Vrouw	-0,0361***	-0,3177***	+0,0331	-0,1975***
Jonger dan 25 jaar	ref.	ref.	ref.	ref.
25 tot 30 jaar	-0,1454***	-0,1014***	-0,1611***	-0,0987
30 tot 35 jaar	-0,2747***	-0,2299***	-0,3090***	-0,2044***
35 tot 40 jaar	-0,3615***	-0,3330***	-0,4287***	-0,3186***
40 tot 45 jaar	-0,4320***	-0,4290***	-0,4319***	-0,4480***
45 tot 50 jaar	-0,5552***	-0,6016***	-0,6029***	-0,6254***
50 tot 55 jaar	-0,8024***	-0,8898***	-0,8259***	-0,8578***
55 tot 60 jaar	-1,4413***	-1,6824***	-1,5579***	-1,7739***
60 jaar of ouder	-1,8714***	-2,4035***		
Alleenstaand zonder kinderen	ref.	ref.	ref.	ref.
Alleenstaande ouder	-0,0040	+0,0754***	+0,0186	+0,0849
Met partner, zonder kinderen	-0,0005	+0,0331	-0,0439	+0,2025
Met partner en kinderen	+0,0525***	+0,1063***	+0,0675	+0,1647**
Thuiswonend kind	+0,0299***	+0,0672***	+0,0381	+0,1446*
Andere huishoudsituatie	-0,0163	-0,0191	-0,0860	-0,1821*
Zonder kinderen	-0,0092	+0,0154	+0,0101	-0,1988
Met één kind	ref.	ref.	ref.	ref.
Met twee kinderen	+0,0725***	+0,0803***	+0,0489	+0,0927*
Met drie of meer kinderen	+0,0493***	+0,0553***	+0,0895*	+0,1049*
Jongste kind tot 5 jaar oud	ref.	ref.	ref.	ref.
Jongste kind 5 tot 13 jaar	+0,1556***	+0,1974***	+0,0969**	+0,1110*
Jongste kind 13 tot 19 jaar	+0,2256***	+0,2666***	+0,1613***	+0,2475***
Jongste kind 19 jaar of ouder	+0,1753***	+0,2436***	+0,1345**	+0,2590***

	Algemene model		Model SVWW	
	Naar een baan	Duurzame baan	Naar een baan	Duurzame baan
Westers allochtoon	-0,0638***	-0,0946***	-0,1397***	-0,1098**
Niet-westers allochtoon	-0,2375***	-0,3022***	-0,3038***	-0,3122***
KENMERKEN WW-PERIODE				
WW-omvang maximaal 12 uur	ref.	ref.	ref.	ref.
WW-omvang 13 tot 25 uur	-0,1034***	-0,2481***	+0,0002	+0,0744
WW-omvang 25 tot 33 uur	-0,0739***	+0,1213***	+0,1447***	+0,4698***
WW-omvang 33 tot 41 uur	-0,0616***	+0,2635***	+0,1149**	+0,5947***
WW-omvang vanaf 41 uur	+0,0304***	+0,0901***	+0,1185***	+0,1512***
KENMERKEN LAATSTE BAAN				
Voltijd dienstverband	ref.	ref.	ref.	ref.
Deeltijd dienstverband	-0,0621***	-0,1089***	-0,0202	-0,0270
Flexibel dienstverband	+0,1520***	+0,0345	+0,3832***	+0,2988***
Geen uitzendbaan	ref.	ref.	ref.	ref.
Uitzendbaan	-0,0774***	-0,1459***	-0,1339	-0,3828***
Agrarische sector	-0,1240***	-0,0023	+0,1642	+0,2270
Industrie	-0,0758***	-0,0344*	+0,0095	+0,1033
Nutsbedrijven	-0,2478***	-0,2017*		
Bouwnijverheid	-0,0188	+0,1602***	-0,0812	+0,1764
Groothandel	-0,1124***	-0,0322	-0,0668	-0,0039
Detailhandel	-0,0505***	-0,0431*	-0,0667	-0,0316
Horeca	ref.	ref.	ref.	ref.
Transport en communicatie	-0,0802***	-0,0665***	-0,1414	-0,0566
Financiële dienstverlening	-0,0725***	-0,0135	-0,0070	+0,1051
Zakelijke dienstverlening	-0,1210***	-0,0216	-0,2127**	+0,0183
Openbaar bestuur	-0,2955***	-0,1930***		
Onderwijs	-0,2042***	-0,1078***	-0,2942*	-0,1268
Zorg en welzijn	-0,0763***	-0,0291	-0,1522	+0,0165
Overige dienstverlening	-0,0662***	-0,1305***	-0,0886	-0,1568
Bedrijf zonder werknemers	-0,0363*	-0,0361	-0,0433	-0,2313**
1 tot 5 werknemers	+0,0104	+0,0067	+0,0061	-0,0504
5 tot 20 werknemers	+0,0303***	+0,0410***	+0,1010**	-0,0325
20 tot 100 werknemers	+0,0726***	+0,0816***	+0,0299	+0,0013
100 tot 500 werknemers	+0,0584***	+0,0579***	+0,0543	+0,0219
500 werknemers of meer	ref.	ref.	ref.	ref.
Logarithme van het uurloon	+0,0466***	+0,3009***	+0,0529*	+0,2445***
Duur laatste baan in jaren	-0,0192***	-0,0165***	-0,0161***	-0,0067*
Eerdere baan gevonden	ref.	ref.	ref.	ref.
Geen eerdere baan gevonden	-0,2008***	+0,2513***	-0,1608	+0,0819
ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN				
Groningen	ref.	ref.	ref.	ref.
Friesland	+0,0673***	+0,0460**	+0,1335	+0,0283
Drenthe	+0,0441***	+0,0046	+0,1924*	+0,0958
Overijssel	+0,0768***	+0,0661***	+0,1567**	+0,1132
Gelderland	+0,0133	+0,0469***	+0,2504***	+0,2995***
Utrecht	+0,0314**	+0,1174***	+0,1354*	+0,2082**
Noord-Holland	+0,0477***	+0,0907***	+0,1473**	+0,1214*
Zuid-Holland	-0,0011	+0,0822***	+0,1064	+0,1677**
Zeeland	+0,1244***	+0,0865***	+0,1637*	+0,1581

EFFECTIVITEIT VRAAGGESTUURDE RE-INTEGRATIE

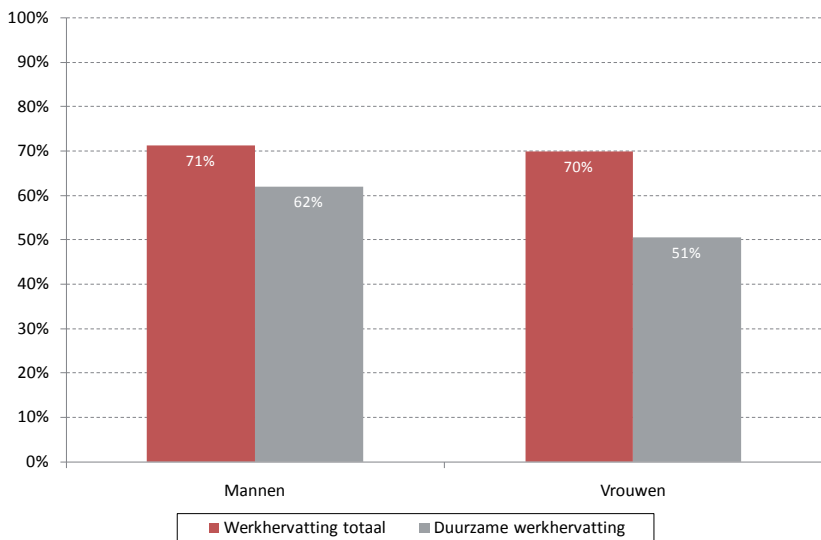
	Algemene model		Model SVWW	
	Naar een baan	Duurzame baan	Naar een baan	Duurzame baan
Limburg	-0,0212	-0,0143		
Flevoland	+0,0436**	+0,1405***	+0,2372**	+0,1637
1996	-0,5702***	-0,1045		
1997	-0,2854***	+0,2588***		
1998	-0,0933***	+0,4330***	-0,3980***	+0,0247
1999	-0,0264	+0,3806***	-0,2780***	+0,0825
2000	+0,3012***	+0,5735***	+0,1515	+0,4308***
2001	+0,3050***	+0,3566***	+0,2258***	+0,2551***
2002	+0,0764***	+0,1293***	+0,0774	+0,0804
2003	-0,0061	+0,0595***	+0,0001	-0,0343
2004	ref.	ref.	ref.	ref.
2005	-0,0755***	-0,4033***		
2006	-0,9816***	-1,9021***		
DUURAFHANKELIJKHEID				
Tot 1 maand	ref.	ref.	ref.	ref.
1 tot 2 maanden	+0,0228**	+0,1153***	+0,1100**	+0,1424**
2 tot 4 maanden	-0,0551***	+0,1039***	+0,0280	+0,0598
4 tot 6 maanden	-0,1775***	+0,0039	-0,1395***	-0,1054
6 tot 9 maanden	-0,2476***	-0,0461***	-0,4330***	-0,3627***
9 tot 12 maanden	-0,2730***	-0,0469***	-0,8016***	-0,6548***
12 tot 18 maanden	-0,3564***	-0,0069	-1,0526***	-0,8076***
18 tot 24 maanden	-0,5874***	-0,2851***	-1,4246***	-1,1604***
24 tot 36 maanden	-0,9827***	-0,7855***	-1,5610***	-1,3483***
36+ maanden	-2,0938***	-2,1624***	-2,6518***	-3,0073***
CONSTANTE	-5,7532***	-7,3058***	-5,8246***	-7,2796***
Aantal waarnemingen	243.187	243.187	7.903	7.903

*** significant op 99%; ** significant op 95%; * significant op 90%

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

EFFECT VAN PERSOONSKENMERKEN OP WERKHERVATTING

De kans op werkherhervatting vanuit de WW is nauwelijks groter voor mannen dan voor vrouwen. In Figuur 3.5 staat de gemiddelde kans op werkherhervatting binnen twee jaar na instroom in de WW voor mannen en vrouwen, 71 om 70 procent. Ook in de volgende figuren wordt steeds de gemiddelde kans op werkherhervatting *binnen twee jaar na instroom in de WW* gepresenteerd. De kans dat een man een duurzame arbeidsrelatie vindt is echter wel aanzienlijk groter dan voor vrouwen, 62 om 51 procent binnen twee jaar na instroom in de WW.

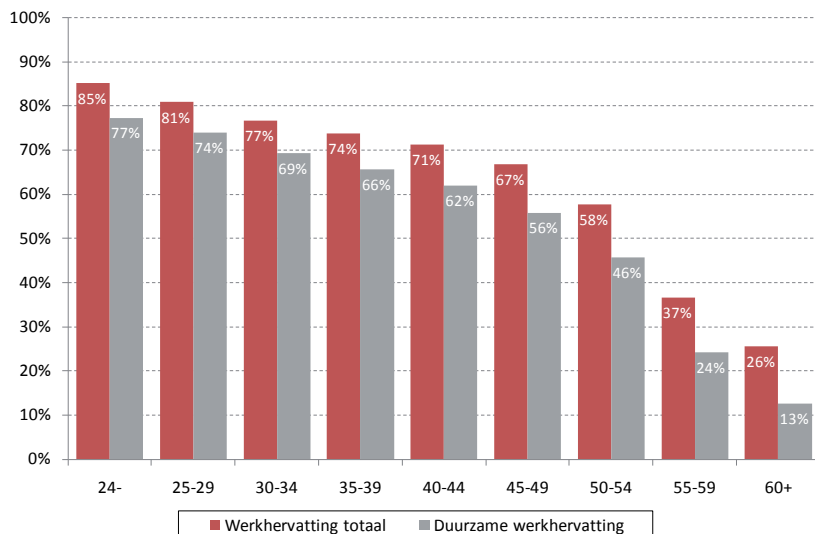
FIGUUR 3.5 Mannen hervatten het werk vaker duurzaam dan vrouwen

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een van de sterkst verklarende factoren voor werkherhervatting is leeftijd. Figuur 3.6 laat zien dat jongeren sneller het werk hervatten dan ouderen. De kans op werkherhervatting neemt gestaag af over leeftijd, maar vooral vanaf de leeftijd van 55 jaar. Zo vindt maar liefst 81 procent van de 27-jarigen binnen twee jaar een nieuwe baan, tegen slechts 37 procent van de 57-jarigen. Daarnaast neemt ook het percentage werkzoekenden, waarvan de gevonden baan duurzaam is, sterk af naar leeftijd. Nog slechts 13 procent van de 60-plussers weet binnen twee jaar een duurzame baan te vinden.

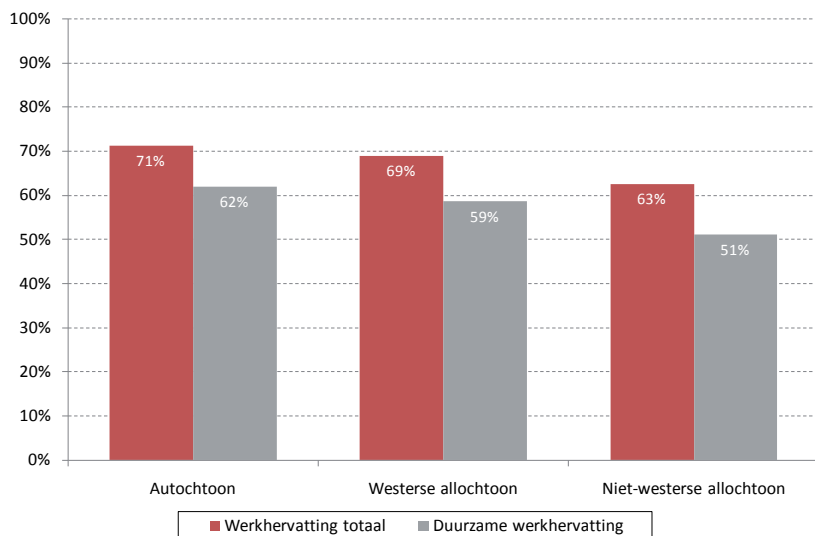
De kans dat niet-westerse allochtonen een (duurzame) baan vinden vanuit werkloosheid ligt significant lager dan bij autochtonen. Voor westerse allochtonen is dat verschil veel kleiner, zie Figuur 3.7.

FIGUUR 3.6 De kans op werkherhvatting daalt sterk met leeftijd, vooral na 55 jaar



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

FIGUUR 3.7 Voor niet-westerse allochtonen ligt de kans op werkherhvatting significant lager



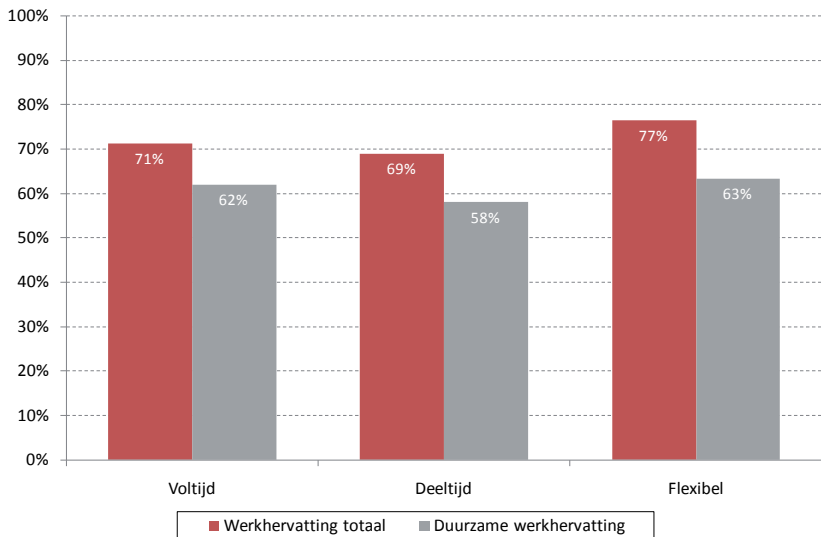
Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een ander persoonskenmerk die de kans op werkherleving positief beïnvloed, is het aantal kinderen in het gezin van de werkzoekende, vooral als het gaat om wat oudere kinderen. De effecten hiervan zijn echter veel kleiner dan die van leeftijd en etniciteit.

EFFECT VAN BAANKENMERKEN OP WERKHERLEVING

Verschillen in de kans op werkherleving tussen verschillende soorten dienstverbanden zijn klein, zie Figuur 3.8. Opvallend is dat vooral mensen afkomstig uit een flexibel dienstverband relatief snel een baan vinden, die net zo vaak duurzaam is als na een voltijd dienstverband. Dit bevestigt de elders gesignaleerde doorstroom van flexibele naar meer duurzame arbeidsrelaties op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is de kans op (duurzame) werkherleving kleiner als de laatste baan een uitzendbaan is geweest.

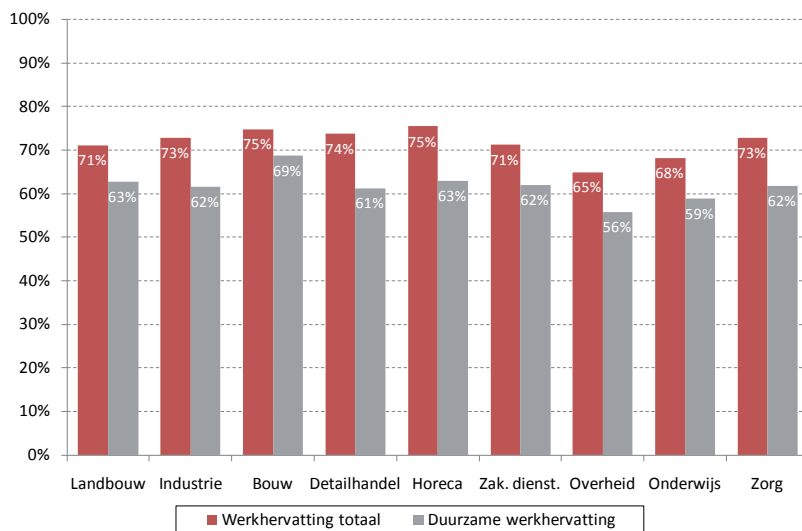
FIGUUR 3.8 Relatief snelle werkherleving na een flexibel dienstverband



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

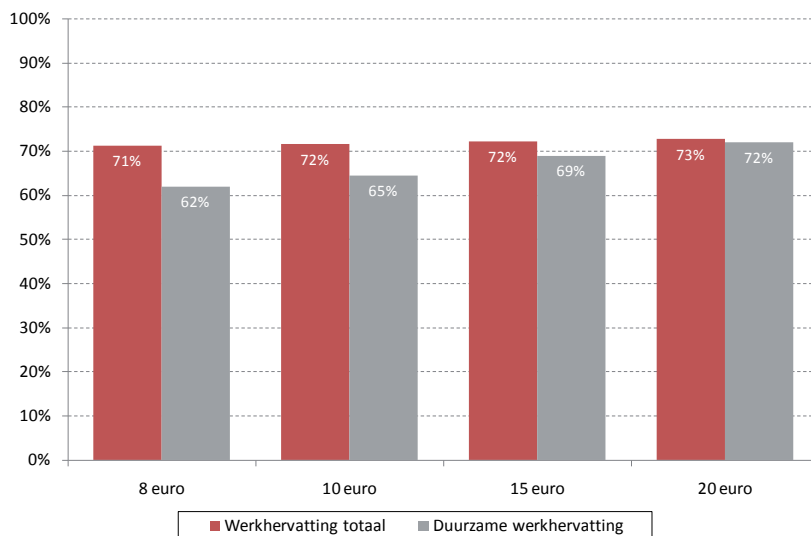
Tussen werknemers afkomstig uit verschillende sectoren verschillen de kansen op werkherleving vanuit de WW iets sterker. Figuur 3.9 laat zien dat vooral voor werkzoekenden afkomstig van de overheid de kans op (duurzame) werkherleving relatief laag ligt. Vanuit de horeca en de bouwnijverheid ligt die kans juist relatief hoog. Voor werknemers uit de landbouw, bouwnijverheid en horeca betekent een werkherleving het vaakst ook een duurzame werkherleving. Werkzoekenden afkomstig uit hogere functies met een hoger uurloon hebben een nauwelijks grotere kans op werkherleving dan werkzoekenden met een lager uurloon. Maar de baan die wordt gevonden impliceert voor werknemers uit hogere functies wel vaker een duurzame werkherleving, zie Figuur 3.10.

FIGUUR 3.9 Na dienstverband bij de overheid volgt een minder snelle werkherhvatting



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

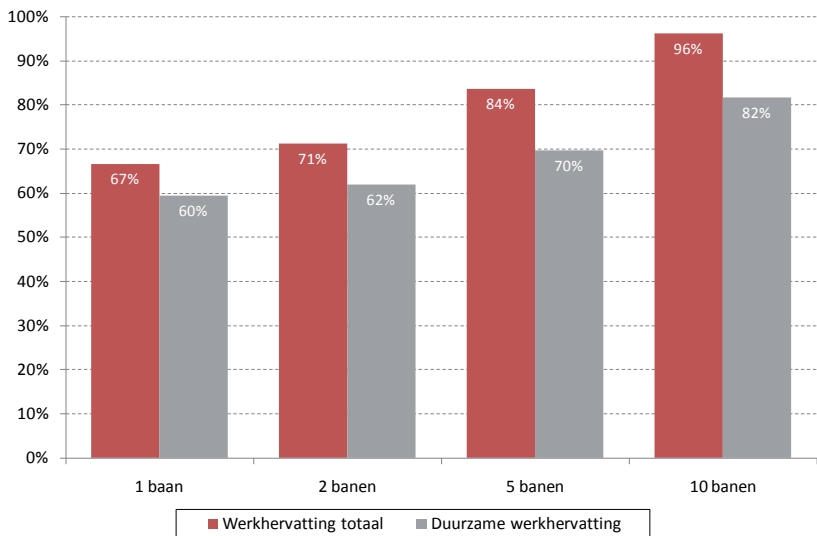
FIGUUR 3.10 Grotere kans dat werkherhvatting duurzaam is na hoger uurloon in de vorige baan



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.11 en 3.12 geven inzicht in het effect van specifieke arbeidservaring op de werkhervattingskans vanuit werkloosheid. Werkzoekenden met meer verschillende banen in het verleden hebben een grotere kans op werkhervatting, waarbij ook de kans dat die werkhervatting duurzaam is toeneemt. Dat ondersteunt de zoektheorie op het punt waar ervan wordt uitgegaan dat de match tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod steeds beter wordt en dat ervaring met het zoeken van een baan uiteindelijk leidt tot het vinden van een betere match. Wanneer die ervaring verouderd, neemt ook de kans op werkhervatting en een goede match af, zo blijkt uit de relatie tussen de duur van de laatst vervulde baan en de kans op (duurzame) werkhervatting in Figuur 3.12.

FIGUUR 3.11 Kans op werkhervatting groter door meer werkervaring



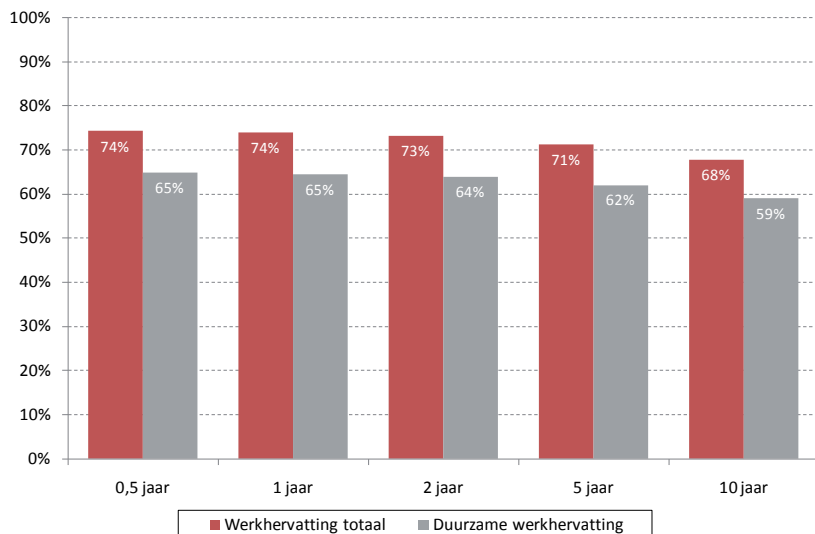
Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Een ander baankenmerk dat invloed heeft op de werkhervattingskans is de bedrijfs-grootte. Het blijkt dat werkzoekenden afkomstig uit middelgrote bedrijven de grootste kans hebben om snel het werk te hervatten. Maar ook hier zijn de verschillen relatief klein.

EFFECT VAN ECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN OP WERKHERVATTING

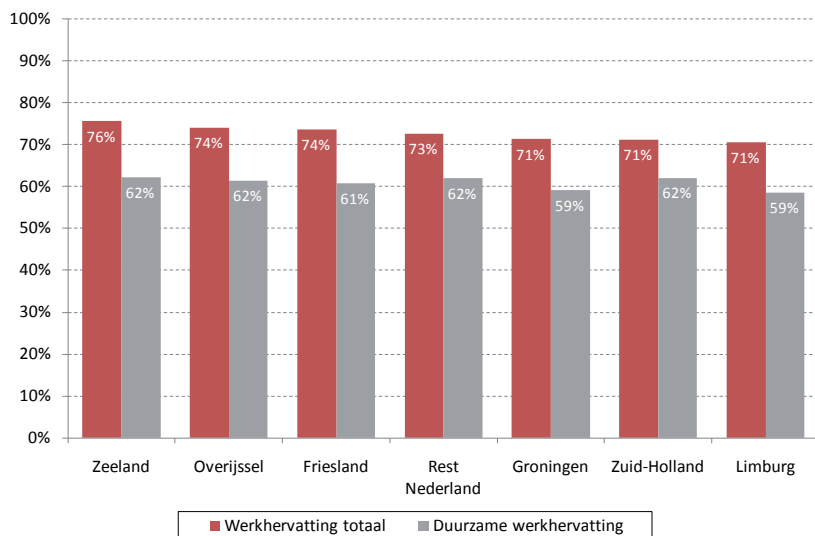
In het duurmodel worden verschillen in economische omstandigheden vertegenwoordigd door indicatoren van de woonprovincie van de werkzoekende en het jaar van instroom in de WW. Figuur 3.13 zet de provincies op een rijtje naar mate van werkhervatting. Hoewel de verschillen niet groot zijn, valt wel op dat de provincies Groningen en Limburg de laagste kans op (duurzame) werkhervatting kennen.

FIGUUR 3.12 Kans op werkherhvatting kleiner na langdurige baan



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

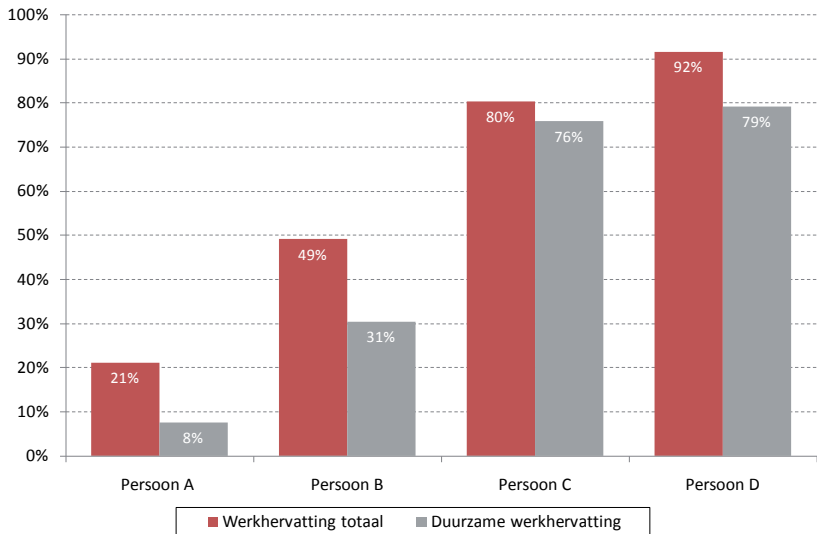
FIGUUR 3.13 Kans op werkherhvatting verschilt tussen provincies



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

EFFECTEN VAN SAMENGESTELDE KENMERKEN

Tot dusver zijn alleen effecten van verschillen in afzonderlijke kenmerken op de werkherkanningskans getoond. Effecten van deze afzonderlijke kenmerken tellen in combinatie op tot veel grotere of kleinere kansen op werkherkanning. Dat wordt in Figuur 3.14 geïllustreerd aan de hand van een viertal typen personen met sterk uiteenlopende kenmerken, die worden gespecificeerd in Tabel 3.3. Alle niet-gespecificeerde kenmerken zijn gelijk gehouden op het gemiddelde in de populatie. De kans op werkherkanning binnen twee jaar na instroom in de WW varieert tussen 21 procent voor Persoon A tot 92 procent voor Persoon D. De kans op duurzame werkherkanning varieert nog sterker, van 8 tot 79 procent. De belangrijkste factoren die voor die variatie verantwoordelijk zijn, zijn leeftijd en etniciteit.

FIGUUR 3.14 Kans op werkherkanning verschilt sterk tussen personen

Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

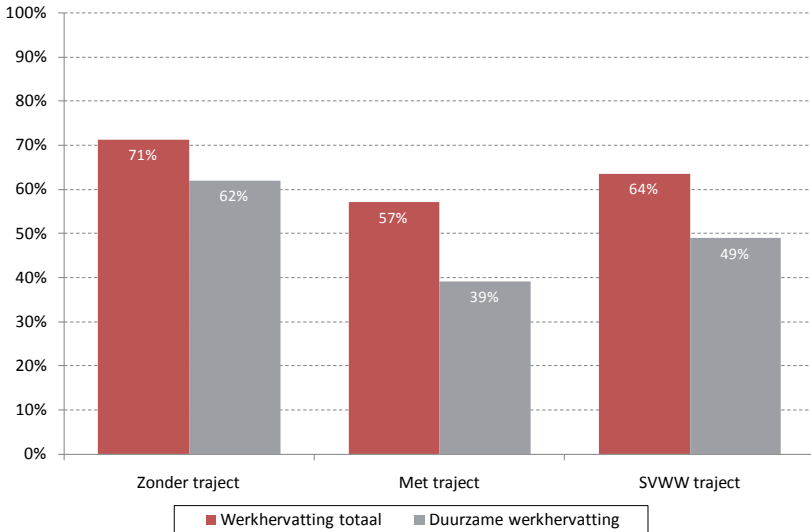
TABEL 3.3 Definitie van verschillende typen werklozen

	Persoon A	Persoon B	Persoon C	Persoon D
Geslacht	Vrouw	Vrouw	Man	Man
Leeftijd	63 jaar	53 jaar	33 jaar	23 jaar
Huishoudsamenstelling	Alleenstaand	Samenwonend met partner	Samenwonend met partner	Samenwonend partner en kind
Etniciteit	Niet-westerse allochtoon	Westerse allochtoon	Autochtoon	Autochtoon
Dienstverband laatste baan	Deeltijd	Volgtijd	Volgtijd	Flexibel
Bedrijfstak laatste baan	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zakelijke dienstverlening	Horeca

EFFECT VAN DE INZET VAN (VRAAGGESTUURDE) RE-INTEGRATIEDIENSTVERLENING

Nadat duidelijk is geworden hoe de kans op werkherhvatting varieert met achtergrondkenmerken van werkzoekenden en banen, kan vervolgens worden ingezoomd op het effect van (vraaggestuurde) re-integratiedienstverlening na correctie voor die samenstellingseffecten. Figuur 3.15 geeft opnieuw de gemiddelde kans op werkherhvatting binnen twee jaar na instroom in de WW, maar nu onderscheiden tussen werkzoekenden die geen re-integratietraject ontvangen, werkzoekenden die wel een (willekeurig) re-integratietraject ontvangen en werkzoekenden die specifiek een (vraaggestuurd) SVWW-traject ontvangen. Dan blijkt dat re-integratietrajecten gemiddeld genomen zorgen voor een vertraging van de werkherhvatting door werkzoekenden. Kennelijk is de toegevoegde waarde van re-integratiedienstverlening voor het vinden van een baan minder groot dan het lock-in effect dat het gevolg is van een verminderde zoekintensiteit door de activiteiten binnen het re-integratietraject. Die activiteiten leiden bovendien ook niet tot het vinden van meer duurzame banen. De kans daarop binnen twee jaar is na een willekeurig re-integratietraject slechts 39 procent, tegen 62 procent zonder re-integratiedienstverlening. Deze resultaten kunnen nog verschillen tussen groepen werkzoekenden. Bij werklozen die normaal gesproken langer nodig hebben om een baan te vinden, leidt het lock-in effect tot een relatief minder sterke vertraging in de werkherhvatting dan bij meer kansrijke werkzoekenden. Voor afzonderlijke groepen van werkzoekenden kan re-integratiedienstverlening dus wel degelijk effectief zijn.

FIGUUR 3.15 SVWW trajecten effectiever dan andere re-integratietrajecten



Bron: CBS Microdatabestanden, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tegelijkertijd kan uit Figuur 3.15 worden geconcludeerd dat vraaggestuurde SVWW-trajecten tot een snellere werkhervatting leiden dan de reguliere meer aanbodgestuurde re-integratietrajecten. Mogelijk is het lock-in effect bij vraaggestuurde re-integratie kleiner door het zicht op concrete vacatures. Ook de kans op duurzame werkhervatting is groter na een SVWW-traject dan na andere re-integratietrajecten. Dat suggereert dat de match tussen werkzoekenden en banen beter is na vraaggestuurde re-integratiedienstverlening dan na aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening. Overigens is het verschil in de kans op werkhervatting tussen werkzoekenden zonder dienstverlening en werkzoekenden met een SVWW-traject statistisch niet significant. Dus wellicht is de kans op duurzame werkhervatting na een SVWW-traject kleiner dan na het uitblijven van re-integratiedienstverlening, zoals door Figuur 3.15 wordt gesuggereerd, maar door het beperkt aantal SVWW-trajecten in de beschikbare statistische gegevens kan dat niet met zekerheid worden vastgesteld.

HYPOTHESETOETSING

Aan het begin van dit hoofdstuk zijn een aantal hypothesen opgesteld over de relatie tussen (vraaggestuurde) re-integratiedienstverlening en de mate van (duurzame) werkhervatting. Op grond van de regressieanalyse kunnen daarover de volgende conclusies worden getrokken:

58

- **H1:** Door bemiddeling naar concrete vacatures leidt vraaggestuurde re-integratiedienstverlening tot een snellere werkhervatting dan aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening.
⇒ De analysesresultaten ondersteunen deze hypothese.
- **H2:** Door het beter afstemmen van aangeboden op gevraagde capaciteiten kan de kans op en het nut van toekomstige banen stijgen, waardoor vraaggestuurde re-integratiedienstverlening juist leidt tot een uitgestelde werkhervatting.
⇒ De analysesresultaten weerleggen deze hypothese.
- **H3:** Door het beter afstemmen van aangeboden op gevraagde capaciteiten zorgt vraaggestuurde re-integratiedienstverlening in vergelijking met aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening voor een groter aanbod van geschikte vacatures en daardoor voor een snellere werkhervatting.
⇒ De analysesresultaten ondersteunen deze hypothese.
- **H4:** Door vraaggestuurde re-integratie wordt de aansluiting tussen gevraagde en aangeboden capaciteiten sterker verbeterd dan bij aanbodgerichte re-integratie. Dit leidt tot een hogere productiviteit en meer plezier in het werk, zodat vraaggestuurde re-integratie tot meer duurzame arbeidsrelaties leidt dan aanbodgestuurde re-integratie.
⇒ De analysesresultaten ondersteunen deze hypothese.
- **H5:** Snelle werkhervattingen staan op gespannen voet met duurzame werkhervattingen, maar vraaggestuurde re-integratiedienstverlening kan dit doorbreken.
⇒ De analysesresultaten ondersteunen noch weerleggen deze hypothese.

3.4. CONCLUSIES

Vraaggestuurde SVWW-trajecten leiden tot een snellere werkhervatting dan andere, meer aanbodgestuurde trajecten, maar de meerwaarde ten opzichte van een beroep op de zelfredzaamheid van werkzoekenden kan niet worden aangetoond voor de populatie van werkzoekenden met een WW-uitkering als geheel. Hoewel de bemiddeling naar concrete vacatures de werkloosheidsperiode lijkt te kunnen verkorten, hebben vraaggestuurde re-integratie waarschijnlijk ook last van het lock-in effect. Dat effect zorgt ervoor dat er minder intensief naar werk wordt gezocht, waardoor de werkhervatting wordt vertraagd.

Ook leiden vraaggestuurde SVWW-trajecten tot een meer duurzame werkhervatting dan aanbodgestuurde trajecten. De afstemming van aangeboden capaciteiten op gevraagde capaciteiten leidt dus waarschijnlijk tot een betere match tussen werkzoekenden en banen. Of die match daadwerkelijk beter is dan bij aanbodgestuurde re-integratiedienstverlening is moeilijk vast te stellen.

Tegelijkertijd leiden vraaggestuurde SVWW-trajecten niet tot een meer duurzame werkhervatting in vergelijking met werkzoekenden die zonder re-integratiedienstverlening een baan vinden. Mogelijk compenseert de afstemming van aangeboden op gevraagde capaciteiten niet voor een minder goede match als gevolg van de relatief snelle werkhervatting via SVWW-trajecten. Conform de zoektheorie kiezen werkzoekenden bij een snelle werkhervatting voor een minder optimale match. Een snelle werkhervatting staat daarmee op een gespannen voet met een duurzame werkhervatting, ook in het geval van vraaggestuurde re-integratie.

LITERATUUR

- **BUURMAN, M.W.J.M. (2006)**
Is de vraag het antwoord? Onderzoek naar succes- en faalfactoren van vraaggerichte reïntegratie. Den Haag.
- **CALMFORS, L., P. SKEDINGER (2002)**
'Does Active Labour-Market Policy Increase Employment? Theoretical Considerations and Some Empirical Evidence from Sweden.' *Oxford Review of Economic Policy*, pag. 91-109.
- **CWI (2007)**
CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012. Amsterdam.
- **DIVOSA, GEMEENTE ZOETERMEER, ASTRI, MECCANO (2010)**
In eigen hand; Persoonsgebonden budgetten bij reïntegratie. Divosa: Utrecht.
- **GRAAF-ZIJL, M. DE (2007)**
Leidt de SVWW tot werk? De Stimuleringsregeling Vacaturevulling door Werklozen en met werkloosheid bedreigde Werknemers (SVWW) vergeleken met andere reïntegratietrajecten. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- **NICKELL, S.J. (1991)**
'Some Final Remarks'. In: F.P. Schioppa. *Mismatch and Labour Mobility.* Cambridge: University Press, pag. 481-485.
- **PISSARIDES, C.A. (2000)**
Equilibrium Employment Theory. Cambridge (MA)/London: The MIT Press.
- **RESEARCHCENTRUM VOOR ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT (2007)**
De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2012. Maastricht.
- **RESEARCH VOOR BELEID (2009)**
Omnibusenquête 2008; Samenvatting uitkomsten. Zoetermeer.
- **RWI (2005)**
Is de vraag het antwoord? Congrespaper najaarscongres Raad voor Werk en Inkomen.
- **SHELLEKENS, J., M. LANGKAMP, G. DE VRIES, J. HOVING, S. VLEK (2006)**
Ontwikkeling competentievragenlijst voor uitzendkrachten: eindrapport. Rijksuniversiteit Groningen.

- **UWV (2006)**
UWV kwartaal verkenning 2006-I. Kenniscentrum UWV, Directie SBK.
- **UWV (2008)**
Arbeidsmarkt, werkgevers en vraaggerichte re-integratie. Discussiepaper, Kenniscentrum UWV, Directie SBK.
- **VELDEN, J. VAN, I. VOSSEN, P. DONKER VAN HEEL (2007)**
Beleidsevaluatie SVWW. Rotterdam: ECORYS.

Dit is een publicatie in het kader van het universitair onderzoekprogramma Re-integratie Verbeteronderzoek. Doel van het programma is het universitair onderzoek naar re-integratiedienstverlening te versterken in directe wisselwerking met het veld. Meer informatie over resultaten van onderzoeksprojecten en masterclasses in het kader van het Re-integratie Verbeteronderzoek programma is te vinden op www.verbeteronderzoek.nl.