

> TNO rapport

Ontwikkeling van het functioneel meetsysteem

TNO innovation
for life

2 oktober 2018 >

› Ontwikkeling van het functioneel meetsysteem

Datum	2 oktober 2018
Auteurs	R.E. Goldbach S.M. Boermans K. Kranenborg R.W.B. Blonk
Projectnummer	060.31512/01.02
Rapportnummer	R18052
Contact TNO	Kim Kranenborg
Telefoon	088 866 58 56
E-mail	kim.kranenborg@tno.nl

Gezond Leven

Schipholweg 77-89
2316 ZL LEIDEN
Postbus 3005
2301 DA LEIDEN
www.tno.nl

T 088 866 61 00
infodesk@tno.nl

© 2018 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Visie op Functioneel Meten	1
1.2	Aanpak van Functioneel Meten	2
1.2.1	Basisvragenlijst op basis van de wetenschappelijke literatuur	2
1.2.2	Co-creatie met individuele gemeenten	2
2	Basisvragenlijst op basis van de wetenschappelijke literatuur	3
2.1	Overzicht van de onderdelen van de vragenlijst	3
2.2	De persoon en zijn omstandigheden	4
2.2.1	Demografische kenmerken	4
2.2.2	Menselijk kapitaal	4
2.2.3	Participatie	6
2.2.4	Belemmeringen	6
2.3	Theory of Planned Job Search Behavior	7
2.3.1	Werkzoekgedrag en werkzoekintentie	7
2.3.2	Zelfregulering	8
2.3.3	Situationele motiverende factoren	10
2.3.4	Contextuele motiverende factoren	12
2.3.5	Globale motiverende factoren	14
3	Van wetenschap naar praktijk	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Meten: wat, wanneer en bij wie?	17
3.3	Intakevragenlijst	19
3.3.1	Overzicht van de opgenomen onderdelen	19
3.3.2	Uitgangspunten bij de vertaalslag van wetenschap naar praktijk	20
3.3.3	Intakevragenlijst, bepaling van de resultaten en input voor het dashboard	20
3.4	Aanvullende vragenlijst	27
3.4.1	Overzicht van de opgenomen onderdelen	27
3.4.2	Uitgangspunten bij de vertaalslag van wetenschap naar praktijk	27
3.4.3	Intakevragenlijst, bepaling van de resultaten en input voor het dashboard	28
3.5	Schetsen van gebruiksvriendelijke en toegankelijke interface	33
	Literatuur	34
	Bijlage 1 Intakevragenlijst	36
	Bijlage 2 Aanvullende vragenlijst	40
	Bijlage 3 Schetsen van toegankelijke 'functioneel meten' vragenlijst voor werkzoekende	43

1 Inleiding

1.1 Visie op Functioneel Meten

Werkzoekenden op een zo goed mogelijke manier begeleiden in hun zoektocht naar een baan. Dát is wat klantmanagers bij gemeenten drijft. Om een werkzoekende op een zo goed mogelijke manier te begeleiden moet steeds weer de volgende vraag beantwoord worden: bij welke ondersteuning heeft deze persoon op dit moment het meeste baat? Voor klantmanagers is die vraag vaak lastig te beantwoorden. Ten eerste ontbreekt regelmatig een totaaloverzicht van de klant, waardoor belangrijke problemen onopgemerkt blijven. Ten tweede is het voor klantmanagers moeilijk te zien of een cliënt tussentijds voortgang boekt, en dus of de begeleiding effect heeft, omdat de focus vanuit de gemeente vaak te veel ligt op het al dan niet hebben van werk.

Om deze problemen het hoofd te bieden ontwikkelt TNO een Functioneel Meetsysteem. Functioneel Meten bestaat uit twee onderdelen:

1. een vragenlijst, ontwikkeld op basis van de wetenschappelijke literatuur over werkzoekgedrag, die alle onderdelen afvangt en waarvan relevante onderdelen herhaaldelijk kunnen worden uitgevraagd;
2. een dashboard dat in één oogopslag een totaalbeeld van de klant geeft en waarin zijn tussentijdse voortgang te zien is.

Het doel van Functioneel Meten is uitdrukkelijk niet om de administratieve last te verhogen, maar om de klantmanager te ondersteunen in zijn werk. Dat gebeurt op de volgende manieren. Ten eerste biedt het dashboard een totaaloverzicht van de klant en kan de klantmanager snel zien waar de belangrijkste problemen liggen. Dit helpt hem om beter passende interventies in te zetten. Ten tweede geeft het dashboard de tussentijdse voortgang weer. Dat maakt het voor de klantmanager mogelijk om te zien of een bepaalde interventie effect heeft gehad en of de begeleiding bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Tot slot kan het dashboard als een gesprekskaart dienen. De cliënt raakt dan meer betrokken, wat gedeelde besluitvorming faciliteert. In de zorg is aangetoond dat dat leidt tot hogere tevredenheid bij cliënten (De Beurs, 2015: p. 4). Een bijkomend voordeel van Functioneel Meten is dat het op termijn mogelijk wordt om op hoger aggregatieniveau te onderzoeken welke interventies (kosten)effectief zijn.

Kortom, de doelen van Functioneel Meten zijn om:

1. een vragenlijst te ontwikkelen die een totaalbeeld geeft van de klant en die de tussentijdse voortgang van klanten kan monitoren;
2. een dashboard te ontwikkelen waarop de uitkomsten zo gepresenteerd worden dat die de professional ondersteunen in zijn werk doordat
 - › het de professional in één oogopslag een totaalbeeld geeft van de klant;
 - › het de professional inzicht geeft in de tussentijdse voortgang van cliënten waardoor hij kan zien of de begeleiding en/of specifieke interventies effectief zijn;
 - › het dient als een gesprekskaart waardoor de cliënt meer betrokken raakt;
3. op hoger aggregatieniveau te onderzoeken welke interventies (kosten)effectief zijn.

1.2 Aanpak van Functioneel Meten

1.2.1 *Basisvragenlijst op basis van de wetenschappelijke literatuur*

Op basis van de meest recente wetenschappelijke inzichten rondom re-integratie en werkzoekgedrag is de basisvragenlijst Functioneel Meten ontstaan. Daarbij is de *Theory of Planned Job Search Behavior* (TPJSB) van Van Hooft als uitgangspunt genomen en aangevuld met kenmerken van de persoon en zijn context (Van Hooft, 2018a;2018b). Deze vragenlijst omvat een breed scala aan onderdelen. Het is niet de bedoeling om de basisvragenlijst in zijn geheel af te nemen. De wetenschappelijke basisvragenlijst dient als input voor de praktijkvragenlijst.

1.2.2 *Co-creatie met individuele gemeenten*

In een co-creatie proces met gemeenten worden de praktijkvragenlijst en het dashboard ontwikkeld. Ook wordt samen met de gemeente gekeken naar hoe Functioneel Meten op een duurzame manier geïmplementeerd kan worden.

Om tot een praktijkvragenlijst te komen wordt in sessies met klantmanagers uitgevraagd wat zij belangrijk vinden om van hun cliënten te weten. Mochten er discrepanties zijn tussen wat klantmanagers belangrijk vinden en wat volgens de wetenschappelijke literatuur relevant is, dan wordt daarover een open gesprek aan gegaan. Ook wordt de informatiebehoefte van het management uitgevraagd. Op basis van deze werksessies wordt een keuze gemaakt uit de onderdelen van de basisvragenlijst. Vervolgens worden de volgorde, formulering en de hoeveelheid vragen aangepast om tot een vragenlijst te komen met hoge gebruiksvriendelijkheid. Het dashboard is bedoeld om de klantmanager te ondersteunen. Het moet in één oogopslag een totaalbeeld geven van de klant, inzicht geven in de tussentijdse voortgang en als gesprekskaart kunnen dienen. Omdat het dashboard het werk van de klantmanager makkelijker moet maken, wordt dit samen met hen in werksessies ontwikkeld.

Een goed onderbouwde vragenlijst en een mooi dashboard zijn zinloos als deze niet op een goede manier geïmplementeerd worden. Daarom wordt in een klankbordgroep met professionals en het management van de gemeente een implementatiestrategie ontwikkeld.

2 Basisvragenlijst op basis van de wetenschappelijke literatuur

2.1 Overzicht van de onderdelen van de vragenlijst

De vragenlijst voor Functioneel Meten is gebaseerd op de TPJSB van Van Hooft en aangevuld met kenmerken van de persoon en zijn omstandigheden (Van Hooft, 2018a;2018b). Deze bestaat uit de volgende onderdelen.

De persoon en zijn omstandigheden

1. Demografische kenmerken
2. Menselijk kapitaal
 - › Opleiding
 - › Werkervaring
 - › Werkvermogen
 - › Werknemersvaardigheden
3. Participatie
4. Belemmeringen¹
 - › Fysieke en mentale gezondheid
 - › Mantelzorg
 - › Huisvestiging
 - › Vervoer
 - › Taal
 - › Schulden
 - › Aanraking met justitie
 - › Verslaving

TPJSB

1. Werkzoekgedrag en werkzoekintentie
2. Zelfregulering
 - › Zelfregulering en het *goal establishment system*
 - *Goal specificity*
 - *Goal proximity*
 - *Motivation quality*
 - › Zelfregulering en het *goal striving system*
 - *Goal orientation*
 - *Implementation intentions*²
 - *Motivation control*
3. Situationele motiverende factoren
 - › Persoonlijke attitude: instrumenteel en affectief
 - › Waargenomen sociale druk en morele normen
 - › Eigeneffectiviteit en waargenomen controle

¹ De belemmeringen hadden ook gepast bij de contextuele en globale motiverende factoren in het model van Van Hooft. Omdat het belangrijk is om eventuele belemmeringen zo snel mogelijk helder te krijgen om een goed beeld te vormen van de persoon en zijn context, zijn ze hieronder gecategoriseerd.

² De *goal specificity* en de *implementation intentions* samen omvatten het concept van de contextuele motiverende factor *job search clarity*. Omdat zelfregulering erg belangrijk is bij het zoeken naar werk, worden ze bij dit onderdeel uitgevraagd.

4. Contextuele motiverende factoren
 - › Financiële noodzaak
 - › Verwachte uitkomst
 - › Waarde van werk
 - › Concessiebereidheid³
 - › Sociale steun
 - Instrumentele sociale steun
 - Emotionele sociale steun
 - *Perceived affirmation support*⁴
5. Globale motiverende factoren
 - › Big Five persoonlijkheidskenmerken: extraversie, servicegerichtheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit en openheid voor nieuwe ervaringen
 - › *Core self-evaluations*

NB: in heel de vragenlijst geldt dat items met een * omgekeerd gescoord dienen te worden.

2.2 De persoon en zijn omstandigheden

2.2.1 Demografische kenmerken

Mogelijke vragen

- › Wat is uw leeftijd?
- › Wat is uw geslacht?
- › Heeft u een partner?
- › Hoe is uw huishouden samengesteld?⁵
 - Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen
 - Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen
 - Eénouder-huishouden
 - Alleenwonend
 - Anders

2.2.2 Menselijk kapitaal

Bij menselijk kapitaal vragen we naar opleiding, werkervaring, werkvermogen en werknemersvaardigheden.

Opleiding

Mogelijke vragen

- › Wat is uw hoogste afgemaakte opleiding?
 - geen opleiding afgemaakt
 - basisonderwijs
 - vmbo, onderbouw havo/vwo, mbo-1
 - havo, vwo, mbo2-4
 - hbo/wo-bachelor

³ Concessiebereidheid wordt niet door Van Hooft (2018a) aangekaart. Uit onderzoek van Cuelenaere en Veldhuis (2011) blijkt echter dat concessiebereidheid een belangrijke voorspeller is van of mensen re-integreren. Daarom is de dit als contextuele motiverende factor toegevoegd.

⁴ Van Hooft (2018a) stelt *perceived affirmation support* niet voor als onderdeel van zijn model. Uit Vinokur en Kaplan (1987) blijkt echter dat dit een belangrijke predictor is van werkzoekgedrag. Omdat dit concept niet elders in het model van Van Hooft voorkomt en het onderdeel is van sociale steun, is dit hier ingevoegd.

⁵ Deze vraag is ontleend aan de NEA 2013, zie Van Zwieten et al. (2014).

- hbo/wo-master
- › Heeft u andere opleidingen of cursussen gevolgd?

Werkervaring

Mogelijke vragen

- › Hoe lang is het geleden dat u voor het laatst betaald werk had?⁶
 - Minder dan 1 jaar geleden.
 - 1-2 jaar
 - 2-5 jaar
 - 5-10 jaar
 - Meer dan 10 jaar geleden
 - Ik heb nooit betaald werk gehad.
- › Wat was de reden voor het beëindigen van uw laatste baan?⁷
 - Mijn contract werd niet verlengd.
 - Ik werd ontslagen.
 - Ik had een eigen bedrijf en ging failliet.
 - Ik werd arbeidsongeschikt.
 - Ik heb zelf gekozen om mijn baan op te zeggen.

Deze vragen alleen geven geen goed beeld van de werkervaring. Het is essentieel dat de klantmanager hier dieper op ingaat in het gesprek met de cliënt.

Werkvermogen

Mogelijke vraag

- › Uw werkvermogen is de mate waarin u lichamelijk en psychisch in staat bent te werken. Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan op dit moment geven aan uw werkvermogen?⁸

Werknemersvaardigheden

De vragen over werknemersvaardigheden hebben betrekking op betrouwbaarheid, samenwerking en de omgang met arbeidsverhoudingen.

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre de onderstaande stellingen op u van toepassing zijn:
 - Ik kom (bijna) altijd op tijd.⁹
 - Ik hou me aan gemaakte afspraken.¹⁰
 - Ik werk graag samen.¹¹
 - Ik kan zelfstandig werken.¹²

⁶ Deze vraag is ontleend Veldhuis et al. (2012).

⁷ Deze vraag is ontleend aan Veldhuis et al. (2012).

⁸ Dit is de eerste vraag uit de *Work Ability Index (WAI)* ontwikkeld door het Finnish Institute of Occupational Health. Ahlstrom et al. (2010) hebben aangetoond dat deze eerste vraag van de WAI sterk gecorreleerd is met de totaalscore en dus een goede indicator van het werkvermogen is.

De WAI is niet rechtenvrij. Deze vraag is ook opgenomen in Veldhuis et al. (2012). Het is idee om hen te vragen hoeveel het het AKC gekost heeft om deze vraag op te nemen in hun scan.

⁹ Dit item is ontleend aan de vragenlijst van Van Horssen et al. (2014).

¹⁰ Deze vraag is geïnspireerd op maar niet letterlijk overgenomen uit Dariuz (2010).

¹¹ Deze vraag is geïnspireerd op maar niet letterlijk overgenomen uit Dariuz (2010).

¹² Dit item is ontleend aan de vragenlijst van Van Horssen et al. (2014).

- Ik vraag hulp als ik dat nodig heb.¹³
- Ik kan duidelijk en prettig communiceren met andere mensen.¹⁴
- Ik vind het normaal als mijn leidinggevende mij opdrachten geeft.¹⁵
- Ik vind het vervelend als mijn leidinggevende zegt hoe ik mijn werk kan verbeteren.*¹⁶

2.2.3 Participatie

Het doel van dit onderdeel is om in beeld te brengen in hoeverre iemand participeert in de samenleving. Hiertoe hebben Regioplan Beleidsonderzoek en de VNG samen met een aantal gemeenten de participatieladder ontwikkeld (Van Gent et al., 2008). De participatieladder onderscheidt de volgende zes treden:

1. Isolatie
2. Sociale contacten buiten de deur
3. Deelname aan georganiseerde activiteiten
4. Onbetaald werk
5. Betaald werk met ondersteuning
6. Betaald werk

Mogelijke vragen¹⁷

- › Heeft u betaald werk bij een werkgever of werkt u als zzp'er?
- › Doet u onbetaald werk? Denk aan vrijwilligerswerk, een stage of een participatiebaan.
- › Zo ja, heeft u daarbij eens per week fysiek contact met anderen?
- › Bent u actief bij een (sport)vereniging of volgt u een opleiding?
- › Gaat u minstens een keer per week bij iemand op bezoek, bijvoorbeeld bij familie, vrienden of burenen?
- › Bent u mantelzorger voor iemand bij wie u niet in huis woont?
- › Gaat u minstens een keer per week naar de kerk of een moskee?

2.2.4 Belemmeringen

Het doel is om belemmeringen voor het zoeken naar of het behouden van werk in beeld te brengen. Er wordt gevraagd naar mantelzorg, schulden, aanraking met justitie, verslaving en gezondheid. Wij verwachten dat mensen goed kunnen aangeven of zij fysieke gezondheidsbeperkingen ervaren, maar dat dit anders ligt voor geestelijke gezondheidsproblemen. Daarom wordt de geestelijke gezondheid apart uitgevraagd.

Mogelijke vragen

- › Welke van de onderstaande dingen zijn voor u een probleem om betaald werk te vinden?
 - Zorg voor kinderen, een partner of een familielid
 - Gezondheidsproblemen
 - Gebrek aan goede of stabiele huisvesting
 - Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal
 - Vervoer van en naar werk

¹³ Dit item is ontleend aan de vragenlijst van Van Horssen et al. (2014).

¹⁴ Deze vraag is geïnspireerd op maar niet letterlijk overgenomen uit Dariuz (2010).

¹⁵ Dit item is ontleend aan de vragenlijst van Van Horssen et al. (2014).

¹⁶ Dit item is ontleend aan de vragenlijst van Van Horssen et al. (2014).

¹⁷ De vragen zijn gebaseerd op de definitie van de treden uit de participatieladder. Zie Van Gent et al. (2008: pp. 9-12).

- › Heeft u schulden?¹⁸
- › Heeft u een strafblad?
- › Gebruikt u regelmatig drugs?

De volgende vragen zijn bedoeld om de psychische gezondheid van mensen in kaart te brengen. Deze vragen over geestelijke gezondheid zijn een subschaal van de Nederlandse versie van de SF-20.¹⁹ De antwoordmogelijkheden zijn een zespunt Likertschaal met als antwoorden *altijd, heel vaak, redelijk vaak, soms, bijna nooit, nooit*.

De volgende vragen gaan over hoe u zich de afgelopen maand voelde.²⁰

- › Hoe vaak bent u in de afgelopen maand erg nerveus geweest?
- › Hoe vaak heeft u zich in de afgelopen maand kalm en rustig gevoeld? *
- › Hoe vaak heeft u zich in de afgelopen maand neerslachtig en somber gevoeld?
- › Hoe vaak heeft u zich in de afgelopen maand gelukkig gevoeld? *
- › Hoe vaak heeft u zich in de afgelopen maand zo somber gevoeld dat niets u kon opvrolijken?

2.3 Theory of Planned Job Search Behavior

2.3.1 Werkzoekgedrag en werkzoekintentie

Volgens Van Hooft zijn bij werkzoekgedrag zowel de richting als de intensiteit van belang (Van Hooft, 2016a). De richting gaat over het soort activiteiten dat de werkzoekende uitvoert, de intensiteit over de tijd en moeite die hij hierin steekt. Ook bij werkzoekintentie zijn zowel de richting als de intensiteit belangrijk. Daarom is gekozen voor een maat die beide omvat. Fishbein en Ajzen (1975) benadrukken het belang van de correspondentie tussen de maat om gedrag en om intentie te meten. Vandaar dat er hier voor is gekozen om dezelfde maat te nemen.

Mogelijke vragen

- › Vink aan welke activiteiten u de afgelopen maand hebt uitgevoerd.²¹
 - Zoeken naar vacatures op internet, in kranten of in bladen
 - Familie of vrienden vragen naar ideeën voor mogelijke banen
 - Bij oud-collega's vragen naar ideeën voor mogelijke banen
 - Bij bedrijven telefonisch informeren naar banen
 - Een banenmarkt, carrièrebeurs of voorlichtingsdag bezoeken
 - Inschrijven bij een uitzendbureau
 - Opstellen of verbeteren van uw CV

¹⁸ Hoe waarschijnlijk is het dat mensen eerlijk aangeven of ze schulden hebben, of ze een strafblad hebben en of ze regelmatig drugs gebruiken? Het lijkt me goed om dit met klantmanagers te bespreken. Mochten werkzoekenden dit niet zonder meer eerlijk aangeven, welke manieren zijn er dan om daar toch achter te komen?

¹⁹ Zie Kempen (1992) en Kempen et al. (2012). De vragen mogen voor wetenschappelijk onderzoek worden gebruikt. Het is niet toegestaan om de vragen te gebruiken in commercieel onderzoek of in een diagnostische setting waarbij de invuller op enige wijze kosten in rekening worden gebracht.

²⁰ De vragen over geestelijke gezondheid zijn een subschaal van de Nederlandse versie van de SF-20. Zie Kempen (1992) en Kempen et al. (2012). De vragen mogen voor wetenschappelijk onderzoek worden gebruikt. Het is niet toegestaan om de vragen te gebruiken in commercieel onderzoek of in een diagnostische setting waarbij de invuller op enige wijze kosten in rekening worden gebracht.

²¹ Deze items zijn tot stand gekomen door gebruik van gezond verstand. Sommige items komen overeen met Kopelman et al. (1992), en Blau (1993;1994).

- CV plaatsen op een online vacaturebank of netwerksite
- Sollicitatiebrieven sturen
- Sollicitatiegesprekken voeren
- › Hoeveel tijd besteedt u gemiddeld per week aan het zoeken naar werk?
- › Vink aan welke activiteiten u van plan bent de komende maand uit te voeren.
 - Zoeken naar vacatures op internet, in kranten of in bladen
 - Familie of vrienden vragen naar ideeën voor mogelijke banen
 - Bij oud-collega's vragen naar ideeën voor mogelijke banen
 - Bij bedrijven telefonisch informeren naar banen
 - Een banenmarkt, carrièrebeurs of voorlichtingsdag bezoeken
 - Inschrijven bij een uitzendbureau
 - Opstellen of verbeteren van uw CV
 - CV plaatsen op een online vacaturebank of netwerksite
 - Sollicitatiebrieven sturen
 - Sollicitatiegesprekken voeren
- › Hoeveel tijd bent u van plan om per week te besteden aan het zoeken naar werk?²²

2.3.2 Zelfregulering

Zelfregulering speelt een cruciale rol bij het omzetten van intenties in gedrag en bij het volhouden van dat gedrag. Hoe makkelijk of moeilijk het is om intenties om te zetten in gedrag, hangt allereerst af van de geformuleerde doelen en de motivatie daarvoor. Dat betreft het *goal establishment system* van de TPJSB, dat informatieverwerking en het formuleren van doelen betreft. Ten tweede hangt het omzetten van intenties in gedrag af van hoe moeilijk het initiëren en volhouden van dat gedrag zelf zijn. Dat betreft het *goal striving system* van de TPSJB. Van Hooft (2018b) onderscheidt daarom twee typen moderatoren van de intentie-gedrag-relatie die met zelfregulering te maken hebben: moderatoren die gerelateerd zijn aan het *goal establishment system* en moderatoren die gerelateerd zijn aan het *goal striving system* (Van Hooft, 2018b: pp. 6-18).

Zelfregulering en het *goal establishment system* (gebaseerd op Van Hooft, 2018b: pp. 8-11)

Van Hooft (2018b) onderscheidt de volgende zelfregulerende aspecten in het *goal establishment system*: *goal specificity*, *goal proximity*, *goal conflicts* en *motivation quality*. *Goal specificity* gaat over de mate van concreetheid van de gestelde doelen, *goal proximity* over de haalbaarheid, *goal conflicts* over of iemand andere conflicterende doelen heeft en *motivation quality* over in hoeverre de motivatie voor de doelen intrinsiek is. Of iemand conflicterende doelen heeft, wordt in Functioneel Meten al bij de belemmeringen in kaart gebracht. Daarom richten we ons hier alleen op de volgende drie aspecten:

- › *goal specificity*;
- › *goal proximity*;
- › *motivation quality*.

Goal specificity

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen:
 - Ik heb een duidelijk beeld bij het type werk wat ik wil doen.²³
 - Ik heb hulp nodig om te beslissen wat voor werk ik echt leuk zou vinden.²⁴ *

²² Deze vraag is ontleend aan Van Hooft et al. (2005).

²³ Dit item is geïnspireerd op Wanberg et al. (2002).

²⁴ Dit item is ontleend aan Wanberg et al. (2002).

Goal proximity

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen:
 - Mijn vaardigheden sluiten aan bij het werk wat ik wil doen.²⁵
 - Mijn werkervaring sluit aan bij het werk wat ik wil doen.²⁶
 - Ik heb een passende opleiding voor het werk wat ik wil doen.²⁷
 - Ik deel mijn weg naar mijn ideale baan op in kleine stappen.

Motivation quality

Mogelijke vragen

- › Welk cijfer geef je je motivatie om te gaan werken?
- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen:
 - Ik solliciteer omdat ik zelf graag een baan wil.
 - Ik solliciteer omdat mensen in mijn omgeving dat belangrijk vinden.*
 - Ik solliciteer omdat ik anders mijn uitkering verlies.*

Zelfregulering en het *goal striving system* (gebaseerd op Van Hooft, 2018b: pp. 11-18)

Van zelfregulerende aspecten in de *goal striving system* geeft Van Hooft (2018b) diverse voorbeelden. De meest relevante zelfregulerende aspecten in het *goal striving system* die ook nog goed meetbaar zijn, betreffen

- › *goal orientation*;
- › *implementation intentions*;
- › *motivation control*.

Op basis van Dweck (1986) onderscheiden Van Hooft en Noordzij (2009) twee typen *goal orientation*: "(a) learning goal orientation (LGO), characterized by a focus on increasing competence and mastering something new, and, (b) performance goal orientation (PGO), characterized by a focus on demonstrating competence and thereby gaining positive judgments about one's competencies." (Van Hooft & Noordzij, 2009: p. 1581). Zij tonen aan dat mensen met een hogere LGO meer werkzoekgedrag vertonen en dat dat hogere werkzoekgedrag niet volledig wordt verklaard door hogere intenties. Dus mensen met een LGO zetten werkzoekintenties vaker om in werkzoekgedrag.

Implementation intentions gaan over in hoeverre mensen concrete plannen hebben om doelgericht gedrag te vertonen in een bepaalde situatie. Van Hooft et al. (2005) tonen aan dat mensen die concreet maken waar, wanneer en hoe ze hun werkzoekactiviteiten willen aanpakken meer werkzoekgedrag vertonen.

Motivation control gaat over in hoeverre mensen aan hun motivatie kunnen vasthouden. Dit concept komt niet van Van Hooft. Naast *goal orientation* en *implementation intentions* noemt Van Hooft (2018b) nog andere dingen die van belang zijn voor zelfregulering in relatie tot het *goal striving system* (Van Hooft, 2018b: pp. 16-21). Hij geeft voorbeelden van strategieën die iemand helpen om zichzelf aan te zetten tot iets wat hij niet leuk vindt. Daarnaast weten we dat uitstelgedrag en omgang met tegenslag van belang zijn. Deze dingen zijn allemaal samen genomen onder de noemer *motivation control*.

Goal orientation

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

²⁵ Dit item is geïnspireerd op Dariuz (2010).

²⁶ Dit item is geïnspireerd op Dariuz (2010).

²⁷ Dit item is geïnspireerd op Dariuz (2010).

- Het zoeken naar werk zie ik als een uitdaging.
- Het zoeken naar werk is een leerzaam proces.
- Als ik word afgewezen voor een baan, dan heb ik het gevoel dat ik faal.*
- Als ik word afgewezen voor een baan, dan bedenk ik wat ik daarvan kan leren.

Implementation intentions

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Ik weet precies hoe ik het zoeken naar werk ga aanpakken.²⁸
 - Ik heb met mezelf afgesproken wanneer ik werk ga zoeken.²⁹
 - Ik heb besloten hoe ik het zoeken naar werk ga aanpakken.³⁰
 - Ik heb geen specifieke plannen over wanneer ik op zoek ga naar werk.³¹ *
 - Ik heb alleen maar vage ideeën over hoe ik werk kan zoeken.³² *

Motivation control

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Ik hou mezelf regelmatig voor waarom het belangrijk is om een baan te zoeken.
 - Ik beloon mezelf als ik een activiteit heb uitgevoerd die ik moeilijk of niet leuk vind.
 - Ik zoek naar manieren om het vinden van werk leuker er te maken.
 - Ik stel het zoeken naar werk meestal uit.*
 - Ik kan me gemakkelijk zetten tot activiteiten om een baan te zoeken.
 - Als ik word afgewezen, raak ik zo gedemotiveerd dat ik een paar dagen stop met zoeken.*
 - Als ik word afgewezen, bedenk ik nieuwe manieren en plannen om toch een baan te vinden.

2.3.3 *Situationele motiverende factoren*

Deze paragraaf is gebaseerd op Van Hooft (2018a: pp. 7-9). Volgens Van Hooft zijn de situationele motiverende factoren de directe antecedenten van werkzoekintentie. Met andere woorden, de werkzoekintentie wordt bepaald door de situationele motiverende factoren. Van Hooft onderscheidt drie typen situationele motiverende factoren:

- › persoonlijke attitude;
- › waargenomen sociale druk en de morele normen om te zoeken;
- › waargenomen gedragscontrole.

Bij persoonlijke attitude maakt Van Hooft onderscheid tussen instrumentele en affectieve attitudes. De instrumentele attitude gaat over hoe nuttig de werkzoekende het zoeken naar werk ervaart, de affectieve over het gevoel dat het zoeken naar een baan oproept.

De waargenomen sociale controle is de druk die werkzoekende ervaart vanuit de sociale omgeving. Dit heeft enerzijds te maken van wat hij denkt dat de omgeving van hem verwacht en anderzijds met hoe graag hij aan die verwachtingen wil voldoen. De morele normen om te zoeken “are more internalised than subjective norms, referring to societal values of shame and guilt.” (Van Hooft, 2018a: p. 9).

²⁸ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2005).

²⁹ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2005).

³⁰ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2005).

³¹ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2005).

³² Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2005).

De waargenomen gedragscontrole gaat enerzijds over eigeneffectiviteit - het vertrouwen in het eigen kunnen wat betreft het vinden van een baan - en anderzijds over in hoeverre iemand de ervaring heeft dat het al dan niet krijgen van een baan in zijn eigen handen ligt.

Persoonlijke attitude: instrumenteel en affectief

Mogelijke vragen

› *Instrumentele attitude*

- Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Het zoeken naar een baan is voordelig.³³
 - Het zoeken naar een baan is verstandig.³⁴
 - Het zoeken naar een baan is nutteloos.^{35 *}

› *Affectieve attitude*

- Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Het zoeken naar een baan is leuk.³⁶
 - Het zoeken naar een baan is saai.^{37 *}
 - Het zoeken naar een baan is vervelend. *
 - Het zoeken naar een baan is interessant.³⁸

Waargenomen sociale druk en morele normen

Mogelijke vragen

› *Subjectieve norm*

- Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Mijn partner vindt het belangrijk dat ik werk zoek.³⁹
 - Mijn vrienden vinden het belangrijk dat ik werk zoek.
 - Mijn familie vindt het belangrijk dat ik werk zoek.
 - De mening van anderen is belangrijk voor mij.

› *Morele norm*

- Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:
 - Het zoeken naar werk zie ik als een morele verplichting.

Waargenomen controle over het werkzoekgedrag

Mogelijke vragen

› *Eigeneffectiviteit*

- Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - In het algemeen verwacht ik niet goed te zijn in het zoeken naar werk.^{40 *}
 - Ik heb er vertrouwen in dat ik relevante vacatures kan vinden.
 - Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven.⁴¹
 - Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken tijdens een sollicitatiegesprek.⁴²

³³ Dit item is met een kleine aanpassing ontleend aan Vinokur en Kaplan (1987).

³⁴ Dit item is met een kleine aanpassing ontleend aan Vinokur en Kaplan (1987).

³⁵ Dit item is met een kleine aanpassing ontleend aan Vinokur en Kaplan (1987).

³⁶ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2004).

³⁷ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2004).

³⁸ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2004).

³⁹ Dit item is ontleend aan Vinokur en Kaplan (1987). Deze vraag wordt alleen gesteld, als de werkzoekende eerder heeft aangegeven een partner te hebben.

⁴⁰ Dit item is ontleend aan Ellis en Taylor (1983).

⁴¹ Dit item is ontleend aan Van Ryn en Vinokur (1992).

⁴² Dit item is ontleend aan Ellis en Taylor (1983).

- In het algemeen ben ik er niet goed in om potentiële werkgevers te overtuigen van mijn kwalificaties.⁴³ *
- › *Waargenomen controle*
 - Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Ik heb zelf controle over of ik een baan vind.
 - Of ik een baan vind, hangt vooral af van andere mensen.*
 - Of ik een baan vind, hangt vooral van af van omstandigheden buiten mij.*

2.3.4 Contextuele motiverende factoren

Deze alinea is gebaseerd op Van Hooft (2018a: pp. 22-24). De persoonlijke attitude, de sociale en morele normen om werk te zoeken en de waargenomen controle worden op hun beurt weer gevormd door andere constructen. Met andere woorden, de situationele motiverende factoren hebben weer hun eigen antecedenten. Van Hooft groepeerde die in contextuele en globale motiverende factoren. De contextuele motiverende factoren gaan over meer algemene constructen die betrekking hebben op arbeid en werkzoekgedrag, de globale motiverende factoren gaan over constructen die te maken hebben met karaktereigenschappen.

In Functioneel Meten wordt gekeken naar de volgende contextuele motiverende factoren:

- › financiële noodzaak;
- › verwachte uitkomst;
- › waarde van werk;
- › concessiebereidheid;
- › sociale steun.

De financiële noodzaak, de verwachte uitkomst van het zoeken naar werk, de waarde van werk en sociale steun worden in Van Hooft (2018a) besproken. Concessiebereidheid wordt niet genoemd. Uit onderzoek van Culenaere en Veldhuis (2011) blijkt echter dat concessiebereidheid een belangrijke voorspeller is voor de re-integratie van werklozen.⁴⁴ Daarom is dit als contextuele motiverende factor toegevoegd.

Een belangrijke contextuele motiverende factor, waar Van Hooft (2018a) ook aandacht aan besteedt, is *job search clarity*. Deze ontbreekt in het bovenstaande lijstje. Dat komt omdat dit construct elders al wordt uitgevraagd. Wanberg et al. (2002) definiëren *job search clarity* als “the extent to which job seekers have clear job search objectives ... having a clear idea of the type of career, work or job desired” (Wanberg et al., 2002: p. 1104). Côté et al. (2006) breiden dit uit met “clarity about (a) how one looks for a job and (b) the timing of one’s job search” (Côté et al., 2006: p. 235). Het hebben van een duidelijk doel en een idee van wat voor type werk iemand wil doen en duidelijkheid over hoe en wanneer iemand naar werk wil zoeken worden gedekt door de concepten *goal specificity*, *goal proximity* en *implementation intentions*, die bij zelfregulering worden uitgevraagd. Daarom is het onderdeel *job search clarity* als contextuele motiverende factor weggelaten.

Financiële noodzaak

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Het is moeilijk om rond te komen van het totale inkomen van mijn/ons huishouden.⁴⁵
 - Als ik niet binnen drie maanden een baan vind, dan kan ik voedsel, zorg en woonlasten niet of nauwelijks betalen.⁴⁶

⁴³ Dit item is ontleend aan Ellis en Taylor (1983).

⁴⁴ **NB:** Het onderzoek van Culenaere en Veldhuis (2011) richt zich op 55-plussers.

⁴⁵ Dit item is geïnspireerd op Vinokur en Kaplan (1987).

⁴⁶ Dit item is geïnspireerd op Vinokur en Kaplan (1987).

Verwachte uitkomst

Mogelijke vraag

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stelling:
 - Ik verwacht binnen een half jaar werk te vinden.⁴⁷

Waarde van werk

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Werk is een belangrijk deel van het leven.⁴⁸
 - Werk is om meer dan alleen geld belangrijk.⁴⁹
 - Werken geeft mijn leven zin.
 - Een baan hebben is iets om trots op te zijn.⁵⁰
 - Als ik een baan heb, ben ik gelukkiger.

Concessiebereidheid

Mogelijke vragen

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:
 - Ik ben bereid om werk onder mijn niveau te accepteren.⁵¹
 - Ik ben bereid om voor een lager salaris te werken.⁵²
 - Ik ben bereid om uitzendwerk te doen.⁵³
 - Ik zou een baan met onregelmatige werktijden accepteren.⁵⁴

Sociale steun

Van Hooft (2018a) maakt een onderscheid tussen emotionele en instrumentele sociale steun.⁵⁵ Emotionele sociale steun gaat onder andere over of de werkzoekende mensen heeft in zijn omgeving bij wie hij zijn verhaal kwijt kan, die hem aanmoedigen en steunen bij tegenslag, et cetera. Instrumentele sociale steun gaat over ondersteuning bij de werkzoekgerelateerde activiteiten, zoals het geven van advies of feedback.

Een ander construct dat te maken heeft met sociale steun is *perceived affirmation support*, wat gaat over in hoeverre een werkzoekende het idee heeft dat zijn partner of een ander belangrijk persoon specifieke werkzoekgerelateerde activiteiten een goed idee vindt. Uit Vinokur en Kaplan (1987) blijkt dat *perceived affirmation support* gecorreleerd is met de attitude en me werkzoekgedrag.

Mogelijke vragen

- › *Emotionele sociale steun*
 - Geef aan in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen:
 - Ik heb mensen om me heen bij wie ik mijn verhaal kwijt kan.⁵⁶
 - Ik voel me gesteund door de mensen om mij heen.

⁴⁷ Dit item is ontleend aan Veldhuis et al. (2012).

⁴⁸ Dit item is ontleend aan Van Hooft et al. (2004).

⁴⁹ Dit item is ontleend aan Vinokur en Kaplan (1987).

⁵⁰ Dit item is geïnspireerd op Dariuz (2010).

⁵¹ Dit item is ontleend aan Veldhuis et al. (2012).

⁵² Dit item is ontleend aan Veldhuis et al. (2012).

⁵³ Dit item is ontleend aan Veldhuis et al. (2012).

⁵⁴ Dit item is ontleend aan Veldhuis et al. (2012).

⁵⁵ Cf. Van Hooft, 2018a: p. 27.

⁵⁶ Dit item is geïnspireerd op Dariuz #2.

- Ik voel me eenzaam.*
- › *Instrumentele sociale steun*
 - Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen:
 - Mensen uit mijn omgeving geven me regelmatig advies over het zoeken naar werk.⁵⁷
 - Ik krijg regelmatig hulp uit mijn omgeving bij het schrijven van een sollicitatiebrief of het voorbereiden van een sollicitatiegesprek.⁵⁸
 - Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen met het vinden van een baan.⁵⁹
 - Het gebrek aan hulp bij het zoeken van werk is voor mij een probleem om betaald werk te vinden.⁶⁰ *
- › *Perceived affirmation support*
 - Neem iemand in je gedachten die dicht bij je staat. Denk aan een partner, een goede vriend of vriendin of een familielid. In hoeverre vindt deze persoon de volgende activiteiten een goed idee?
 - Zoeken naar vacatures op internet, in kranten of in bladen
 - Familie of vrienden vragen naar ideeën voor mogelijke banen
 - Bij oud-collega's vragen naar ideeën voor mogelijke banen
 - Bij bedrijven telefonisch informeren naar banen
 - Een banenmarkt, carrièrebeurs of voorlichtingsdag bezoeken
 - Inschrijven bij een uitzendbureau
 - Opstellen of verbeteren van uw CV
 - CV plaatsen op een online vacaturebank of netwerksite
 - Sollicitatiebrieven sturen
 - Sollicitatiegesprekken voeren

2.3.5 *Globale motiverende factoren*

De contextuele motiverende factoren gaan over (het zoeken naar) werk in het algemeen. Daarnaast onderscheidt Van Hooft ook globale motiverende factoren, “trait-like constructs that are stable over time and situations” (Van Hooft, 2018a: p. 30). Deze globale motiverende factoren zijn ook antecedenten van de situationele motiverende factoren, omdat zij iemands attitude, de sociale en morele normen om te zoeken en de waargenomen controle bepalen.

Globale motiverende factoren zijn karaktereigenschappen die stabiel blijven over de tijd. Het is dus niet mogelijk voor de klantmanager om hierop in te grijpen. Inzicht in deze factoren kan de klantmanager echter wel inzicht geven in hoe hij iemand het best kan benaderen. Zo kan een ondersteunde aanpak goed werken bij iemand met een heel negatief zelfbeeld, terwijl iemand die positief is over zichzelf meer uitgedaagd mag worden. Bovendien kunnen bepaalde karaktereigenschappen, zoals extraversie, voordelig zijn bij het zoeken naar een baan. Inzicht in versterkende karaktereigenschappen kan de klantmanager gebruiken om deze te expliciteren naar de klant en hem zo te motiveren.

In Functioneel Meten worden de volgende globale motiverende factoren in kaart gebracht:

- › *core self-evaluations*;
- › *big five*-persoonlijkheidskenmerken.

⁵⁷ Dit item is geïnspireerd op Dariuz (2010).

⁵⁸ Dit item is geïnspireerd op Dariuz (2010).

⁵⁹ Dit item is ontleend aan de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

⁶⁰ Dit item is ontleend aan de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

Core self-evaluations

Mogelijke vragen

De volgende vragen betreffen de complete Nederlandse Corse Self-Evaluations Scale, een gevalideerde vragenlijst voor *core self-evaluations*.⁶¹ De antwoordmogelijkheden betreffen een vijfpunts Likertschaal variërend van *helemaal niet mee eens* tot *helemaal mee eens*.

- › Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:
 - Ik heb er vertrouwen in dat ik mijn leven het succes zal behalen dat ik verdien.
 - Soms voel ik me depressief. *
 - Als ik mijn best doe, lukken die dingen die ik probeer te doen meestal.
 - Soms voel ik me waardeloos als iets mislukt. *
 - Ik breng de dingen die ik doe tot een goed einde.
 - Soms heb ik het gevoel dat ik geen controle heb over mijn werk/studie. *
 - Alles bij elkaar genomen ben ik tevreden met zelf.
 - Ik ben vol twijfels over mijn capaciteiten. *
 - Ik bepaal wat er gebeurt in mijn leven.
 - Ik heb het gevoel dat ik geen controle heb over het succes in mijn werk/studie. *
 - Ik ben in staat om goed om te gaan met de meeste problemen.
 - Er zijn momenten waarop de dingen mij nogal grauw en hopeloos lijken. *

Big Five-persoonlijkheidskenmerken

De *Big Five* persoonlijkheidstest (BFI) is een gevalideerde test die de volgende vijf persoonlijkheidskenmerken meet⁶²:

- › openheid voor nieuwe ervaringen;
- › extraversie;
- › inschikkelijkheid/vriendelijkheid;
- › zorgvuldigheid;
- › emotionele stabiliteit.

De originele BFI bevat 44 items. Rammstedt en John (2007) hebben de BFI-10 ontwikkeld, een subvragenlijst van de originele BFI. De betrouwbaarheid en validiteit van de BFI-10 zijn minder sterk dan die van de volledige vragenlijst, maar nog steeds oké.

⁶¹ Zie De Pater et al. (2007), die de originele Core Self-Evaluations Scale van Judge et al. (2003) hebben vertaald en gevalideerd. Als we het gemiddelde nemen van de steekproeven uit Judge et al. (2003) waarbij mensen zichzelf beoordelen, komen we op een gemiddelde van 3.884 en een gemiddelde standaarddeviatie van 0.544. Een idee voor een afkappunt is om een versterkend signaal af te geven, als iemand meer dan een standaarddeviatie boven het gemiddelde zit en een belemmerend signaal als iemand meer dan een standaarddeviatie onder het gemiddelde zit.

⁶² Voor meer informatie over de *Big Five* persoonlijkheidstest, zie John et al. (2008). De BFI mag voor onderzoeksdoeleinden gebruikt worden, maar kan niet zomaar voor commerciële doeleinden worden ingezet.

Mogelijke vragen

De volgende vragen omvatten alle de volledige BFI-10. De vragen zijn letterlijk overgenomen uit een Nederlandse versie van de BFI.⁶³ De antwoordmogelijkheden betreffen een vijfpunts Likertschaal variërend van *helemaal niet mee eens* tot *helemaal mee eens*.

- › Geef aan in hoeverre u het eens met de onderstaande stellingen: Ik zie mezelf als iemand die...
 - terughoudend is. *
 - mensen over het algemeen vertrouwt.
 - geneigd is lui te zijn. *
 - ontspannen is, goed met stress kan omgaan. *
 - weinig interesse voor kunst heeft. *
 - hartelijk, een gezelschapsmens is.
 - geneigd is kritiek te hebben op anderen. *
 - grondig te werk gaat.
 - gemakkelijk zenuwachtig wordt.
 - een levendige fantasie heeft.

⁶³ Zie Denissen et al. (2008). In het onderzoek van Denissen et al. (2008) is de Nederlandse versie van de BFI ontwikkeld en gevalideerd. Rammstedt en John (2007) hebben de BFI-10 ontwikkeld en gevalideerd. Ik heb echter geen literatuur gevonden over de validatie van de Nederlandse BFI-10.

In Denissen et al. (2008) worden per item de gemiddelde score en de standaarddeviatie weergegeven. Een mogelijk idee is om de afkappunten voor alle vijf de persoonlijkheidskenmerken als volgt te bepalen: (1) tel de gemiddelde itemscores bij elkaar op, (2) bereken de gemiddelde standaarddeviatie van de somscore met de formule $s_{\{x_1+\dots+x_n\}} = \sqrt{s_{\{x_1\}}^2 + \dots + s_{\{x_n\}}^2}$, (3) geef een belemmerend signaal af als de somscore meer dan een standaarddeviatie onder het gemiddelde zit en een versterkend signaal bij meer dan een standaarddeviatie boven het gemiddelde. Dat leidt dan tot de volgende afkappunten:

- Openheid voor nieuwe ervaringen: Bepaal de somscore van items 5 en 10. Een belemmerd signaal wordt afgegeven bij een score kleiner dan 4.8 en een versterkend signaal bij een score groter dan 8.3;
- Extraversie: Bepaal de somscore van items 1 en 6. Een belemmerd signaal wordt afgegeven bij een score kleiner dan 5.1 en een versterkend signaal bij een score groter dan 8.2;
- Inschikkelijkheid/vriendelijkheid: Bepaal de somscore van items 2 en 7. Een belemmerd signaal wordt afgegeven bij een score kleiner dan 5.1 en een versterkend signaal bij een score groter dan 8.1;
- Zorgvuldigheid: Bepaal de somscore van items 3 en 8. Een belemmerd signaal wordt afgegeven bij een score kleiner dan 4.8 en een versterkend signaal bij een score groter dan 8.1;
- Emotionele stabiliteit: Bepaal de somscore van items 4 en 9. Een belemmerd signaal wordt afgegeven bij een score kleiner dan 4.5 en een versterkend signaal bij een score groter dan 7.9.

3 Van wetenschap naar praktijk

3.1 Inleiding

Hoofdstuk 2 omvat een basisvragenlijst die is ontwikkeld op basis van de wetenschappelijke literatuur over werkzoekgedrag en re-integratie. Het idee is dat deze basisvragenlijst dient als menukaart. In een co-creatie proces met individuele gemeenten wordt een praktijkvragenlijst ontwikkeld die is afgestemd op de lokale situatie en wensen van de klantmanagers. In dit hoofdstuk wordt, op basis van de kennis die TNO in de samenwerking met gemeenten heeft opgedaan, een voorzet gedaan voor een praktijkvragenlijst die kan dienen als input voor werksessies met klantmanagers bij individuele gemeenten.

Om van een wetenschappelijk geïnspireerde vragenlijst tot een praktijkvragenlijst te komen is de basisvragenlijst uit het vorige hoofdstuk voorgelegd aan een aantal klantmanagers. Dit was hun belangrijkste feedback:

- › het is nuttig om een totaaloverzicht te hebben van de klant;
- › voor een grote groep mensen is het zoeken naar werk nog helemaal niet aan de orde. Voor hen is een heleboel vragen niet relevant;
- › het taalgebruik is ingewikkeld;
- › de vragenlijst is erg lang.

Er is dus behoefte bij klantmanagers aan een totaaloverzicht van de situatie van de klant. Tevens is er een grote groep mensen voor wie het zoeken naar werk nog helemaal niet aan de orde is. Daarom stellen we voor om twee vragenlijsten te maken. De eerste vragenlijst is een intakevragenlijst. Deze wordt aan alle klanten voorgelegd en is bedoeld om een indruk te krijgen van de situatie van de klant, van zijn afstand tot de arbeidsmarkt en van in hoeverre het zoeken naar werk al aan de orde is. De tweede vragenlijst is een aanvullende vragenlijst en wordt alleen voorgelegd aan mensen bij wie het zoeken naar werk aan de orde is. Deze aanvullende vragenlijst kan eventueel voor het intakegesprek aan mensen worden voorgelegd. Op dit moment bestaat er nog geen aanvullende vragenlijst voor mensen bij wie het zoeken naar werk nog niet aan de orde is. Aangezien dit wel een substantiële groep is, wordt momenteel gekeken naar de mogelijkheden hiervoor.

Beide vragenlijsten worden bovendien geschikt gemaakt voor de praktijk door te zorgen voor concrete, korte formuleringen en een behapbare vragenlijstlengte. Ook dan zal het nog voorkomen dat voor een beperkt aantal mensen het taalgebruik te ingewikkeld is. In deze gevallen kan de klantmanager de vragenlijst met de klant afnemen tijdens het intakegesprek en direct op bepaalde onderdelen doorvragen.

3.2 Meten: wat, wanneer en bij wie?

Uit de praktijk blijkt dat het voor klantmanagers handig is om een totaaloverzicht te hebben van de situatie van de klant en dat het zoeken naar werk voor een groot aantal cliënten nog niet aan de orde is. Daarom maken we twee vragenlijsten: een intakevragenlijst en een aanvullende, verdiepende vragenlijst voor mensen bij wie het zoeken naar werk al aan de orde is.

Deze aanvullende en verdiepende vragenlijst kan zowel voor als na het intakegesprek worden afgenomen.⁶⁴

In tabel 3.1 is de inschatting van de onderzoekers te vinden over welke onderdelen van Functioneel Meten in welke vragenlijst aan bod kunnen komen. In paragraaf 3.3.1 en 3.4.1 vindt u een nadere toelichting over waarom welke onderdelen in welke vragenlijst terecht zijn gekomen. Uiteraard kan dit op basis van de praktijkkennis van klantmanagers en de behoeften van individuele gemeenten aangepast worden. Sommige onderdelen uit de wetenschappelijke vragenlijst zijn puur ter verdieping. Die worden alleen uitgevraagd als de klantmanager verdiepende informatie wil op dat onderdeel.

De tabel geeft tevens een indicatie voor bij welke onderdelen herhaaldelijk meten zinvol is. Bij sommige onderdelen is herhaaldelijk meten niet zinvol, bij andere wel. Voor de meeste onderdelen geldt echter dat het situatiespecifiek is of herhaaldelijk meten zinvol is. Daarmee wordt bedoeld dat herhaaldelijk meten alleen gedaan moet worden, als de klant en de klantmanager hebben afgesproken dat de klant aan dat gebied gaat werken of als de klantmanager een andere indicatie heeft om dit onderdeel opnieuw uit te vragen.

Tabel 3.1 Overzicht van welke onderdelen in welke vragenlijst worden uitgevraagd en of zij herhaaldelijk gemeten worden. Als een vakje gekleurd is, betekent dat dat het bijbehorende onderdeel in de betreffende vragenlijst wordt uitgevraagd. De kleuren geven aan of herhaaldelijk meten wenselijk is. Een rode kleur staat voor niet herhaaldelijk meten en een groene kleur voor sowieso herhaaldelijk meten. Een oranje kleur voor alleen herhaaldelijk meten als de situatie daartoe aanleiding geeft, bijvoorbeeld als er op dit gebied geïntervenieerd wordt. Voorbeeld: het groene vakje achter participatie geeft aan dat participatie in de intakevragenlijst wordt uitgevraagd en dat herhaaldelijk meten wenselijk is

Onderdeel	Intakevragenlijst	Aanvullende vragenlijst	Verdieping
Demografische kenmerken			
Menselijke kapitaal			
• opleiding			
• werkervaring			
• werkvermogen			
• werknemersvaardigheden			
Participatie			
Belemmeringen			
Gedrag en intentie			
• werkzoekgedrag			
• werkzoekintentie			

⁶⁴ Om afname van deze aanvullende vragenlijst voor het intakegesprek mogelijk te maken, moet op basis van de intakevragenlijst bepaald worden of het zoeken naar werk al aan de orde is voor klant. Indicaties voor dat het zoeken naar werk *niet* aan de orde is zijn onder andere lang zonder werk zitten, een laag werkvermogen, een laag participatieniveau en veel belemmeringen. Het is mogelijk hiervoor afkappunten te definiëren, zodat automatisch bepaald kan worden of het zoeken naar werk aan de orde is. In het intakegesprek kan deze automatische beslissing natuurlijk worden herzien door de klantmanager.

Het afkappunt kan bijvoorbeeld als volgt gedefinieerd worden: Het zoeken naar werk is niet aan de orde als iemand (1) meer dan twee jaar werkloos is, (2) als op het werkvermogen een vier of lager is gescoord, (3) als iemand zich op trede 1 of 2 van de participatieladder bevindt of (4) als iemand drie of meer belemmeringen aangevinkt heeft.

Onderdeel	Intake-vragenlijst	Aanvullende vragenlijst	Verdieping
Zelfregulering			
• <i>goal specificity</i>			
• <i>goal proximity</i>			
• <i>motivation quality</i>			
• <i>goal orientation</i>			
• <i>implementation intentions</i>			
• <i>motivation control</i>			
Situatieve motiverende factoren			
• persoonlijke attitude: instrumenteel			
• persoonlijke attitude: affectief			
• subjectieve norm			
• morele norm			
• eigeneffectiviteit			
• waargenomen controle			
Contextuele motiverende factoren			
• financiële noodzaak			
• verwachte uitkomst			
• waarde van werk			
• concessiebereidheid			
• sociale steun: emotioneel			
• sociale steun: instrumenteel			
• <i>perceived affirmation support</i>			
Globale motiverende factoren ⁶⁵			
• <i>core self-evaluations</i>			
• persoonlijkheidskenmerken (big5)			

3.3 Intakevragenlijst

3.3.1 Overzicht van de opgenomen onderdelen

De intakevragenlijst wordt voorgelegd aan alle cliënten. Het doel van de vragenlijst is dat de klantmanager een totaalbeeld krijgt van de situatie van de cliënt, in kan schatten in hoeverre het zoeken naar werk al aan de orde is en inzicht krijgt in hoe de cliënt denkt over werkt.

Om een goed overzicht te krijgen van de situatie van de klant en in te schatten of het zoeken naar werk al aan de orde is, worden uiteraard iemands demografische gegevens, opleiding en werkervaring uitgevraagd. Daarnaast is het belangrijk dat de klantmanager inzicht krijgt in iemands participatie in de samenleving, zijn sociale netwerk, eventuele belemmeringen om aan de slag te gaan en iemands werkvermogen. Om een idee te krijgen van hoe iemand denkt over werk, worden de financiële noodzaak, de waarde van werk en de verwachte uitkomst uitgevraagd. Tot slot worden zelfreguleringsaspecten die te maken hebben met het *goal establishment system*, dus met het opstellen van doelen uitgevraagd. Dat geeft namelijk inzicht in hoeverre de klant weet wat hij wil (*goal specificity*), hoe haalbaar dat is (*goal proximity*) en hoe

⁶⁵ Geadviseerd wordt om de onderdelen *core self-evaluations* en de Big Five-persoonlijkheidskenmerken niet beschikbaar te maken voor klantmanagers, aangezien er in gemeentes aparte afdelingen zijn die zich bezighouden met psychodiagnostiek. Het gevaar bestaat dat klantmanagers zich op terrein begeven waar niet hun expertise ligt als zij met deze onderdelen aan de slag gaan.

gemotiveerd hij is (*motivation quality*). Tabel 3.2 geeft een overzicht van die onderwerpen en geeft aan of een onderdeel herhaaldelijk gemeten wordt.

Tabel 3.2 Overzicht van de onderdelen in de intakevragenlijst en of zij herhaaldelijk gemeten worden

	Herhaaldelijk meten?		
	ja	nee	op indicatie
Demografische kenmerken		x	
Opleiding		x	
Werkervaring		x	
Participatie	x		
Emotionele sociale steun			x
Belemmeringen			x
Werkvermogen			x
Financiële noodzaak		x	
Waarde van werk		x	
<i>Goal specificity</i>			x
<i>Goal proximity</i>			x
<i>Motivation quality</i>	x		
Verwachte uitkomst	x		

3.3.2 *Uitgangspunten bij de vertaalslag van wetenschap naar praktijk*

De basisvragenlijst bevat per onderwerp een aantal mogelijke items. Het doel was daar om waar mogelijk aan te sluiten bij de wetenschappelijke literatuur en elk onderwerp zo nauwkeurig mogelijk uit te vragen. Dat leidde tot veel vragen en moeilijke formuleringen. Hier wordt de vertaalslag gemaakt naar de praktijk, met gebruiksvriendelijkheid als uitgangspunt. Bij die vertaalslag zijn de volgende leidende principes gehanteerd:

- › de vragenvolgorde moet voor de gebruiker logisch en prettig zijn. Daarom hanteert de vragenlijst een volgorde die ook logisch is voor een gesprek. De vragenlijst begint met vragen naar de feitelijke situatie van de cliënt, vervolgens wordt ingegaan op zijn mening over werk en pas daarna volgen vragen waarover de klant zich mogelijk kwetsbaar voelt;⁶⁶
- › de vragenlijst moet zo kort mogelijk zijn. Daarom moeten vragen die op elkaar lijken of over hetzelfde onderwerp gaan zo veel mogelijk vermeden worden. Vragen die op elkaar lijken of over hetzelfde onderwerp gaan worden alleen opgenomen bij onderdelen die herhaaldelijk gemeten moeten kunnen worden. Om inzicht te krijgen in tussentijdse ontwikkelingen moet een onderwerp namelijk uitgebreider bevestigd worden;
- › de vragenlijst moet zo eenvoudig mogelijk zijn:
 - het aantal antwoordmogelijkheden is beperkt. Er wordt uitgegaan van binaire mogelijkheden, tenzij een onderdeel herhaaldelijk gemeten moet kunnen worden. Om inzicht te krijgen in de tussentijdse voortgang is het namelijk nodig te werken met een schaal;
 - er is gestreefd naar korte, concrete zinnen.

3.3.3 *Intakevragenlijst, bepaling van de resultaten en input voor het dashboard*

De intakevragenlijst vindt u in bijlage 1. In deze paragraaf wordt per onderdeel uitgewerkt welke items er bij het betreffende onderdeel horen en hoe de afkappunten worden bepaald. Ook wordt hier overige input voor het dashboard gegeven.

⁶⁶ Een dergelijke volgorde wordt gesuggereerd in Kranenborg et al. (2017: p. 24).

Demografische gegevens, opleiding en werkervaring

De onderstaande items vragen naar demografische gegevens, opleiding en werkervaring.

Leeftijd ... jaar

Geslacht man vrouw

Heeft u een partner?
 ja
 nee

Welke thuissituatie past bij u?
 Ik woon samen met mijn partner en met kinderen.
 Ik woon samen met mijn partner.
 Ik ben alleenstaande ouder.
 Ik woon alleen.
 Anders

Wat is uw hoogste afgemaakte opleiding?
 geen
 basisschool
 vmbo, mbo-1 of onderbouw havo/vwo
 mbo-2, mbo-3, mbo-4, havo/vwo
 hbo/wo: bachelor
 hbo/wo: master

Heeft u andere opleidingen of cursussen gevolgd?
 ja
 nee

Wanneer heeft u voor het laatst betaald werk gehad?
 minder dan 1 jaar geleden
 1 tot 2 jaar geleden
 2 tot 5 jaar geleden
 5 tot 10 jaar geleden
 meer dan 10 jaar geleden
 nooit

Waarom bent u gestopt met uw laatste baan?
 Mijn contract werd niet verlengd.
 Ik ben ontslagen.
 Ik werd arbeidsongeschikt.
 Ik koos er zelf voor om te stoppen met werken.
 Ik had een eigen bedrijf en ging failliet.

Deze onderdelen vormen samen een soort profiel of kort CV van de werkzoekende. Het zou handig zijn als dit profieltje duidelijk als een apart onderdeel in het dashboard komt. Omdat de klantmanager deze informatie van iedere cliënt moet hebben, is het niet zinvol om hier afkappunten te definiëren. Voor het dashboard zou het handig zijn als de klantmanager ergens kort kan benaderen welke opleidingen de klant gedaan heeft en welke werkervaring hij heeft. Daarnaast is het handig als het systeem een signaal geeft als de klant “anders” heeft ingevuld bij

huishoudsamenstelling of “ja” bij aanvullende opleidingen en cursussen, zodat de klantmanager daarop kan doorvragen.

Participatie

De onderstaande items vragen naar participatie.

1. Doet u onbetaald werk? U kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan vrijwilligerswerk of een stage.
 ja
 nee
2. Bent u actief bij een (sport)vereniging?
 ja
 nee
3. Volgt u een opleiding?
 ja
 nee
4. Kies de bezigheden die u minstens één keer per week doet? *U kunt meerdere antwoorden aankruisen.*
 Ik ga op bezoek bij familie, vrienden of buren.
 Ik ben mantelzorger voor iemand die niet bij mij thuis woont.
 Ik ga naar de kerk of moskee.
 Geen van deze

Iemands score komt overeen met de trede van de participatieladder. De participatieladder kent de onderstaande treden:

1. isolatie;
2. sociale contacten buiten de deur;
3. deelname aan georganiseerde activiteiten;
4. onbetaald werk;
5. betaald werk met ondersteuning;
6. betaald werk.

In de intakevragenlijst zijn geen vragen opgenomen die betrekking hebben op trede 5 of 6, omdat aangenomen is dat deze mensen in trede 6 niet door de gemeente begeleid worden. Mensen in trede 5, betaald werk met ondersteuning, worden mogelijk wel door de gemeente begeleid. Dat is echter zo'n kleine populatie dat is besloten om hier geen vragen over op te nemen.

Iemands score kan als volgt bepaald worden:⁶⁷

- > trede 1: nee op de vragen 1 tot en met 3 en “geen van deze” aangekruist bij vraag 4;
- > trede 2: nee op de vragen 1 tot en met 3 en minstens één bezigheid aangekruist bij vraag 4;
- > trede 3: nee op vraag 1 en ja op vraag 2 of vraag 3;
- > trede 4: ja op vraag 1.

⁶⁷ De afkappunten zijn gebaseerd op de definitie van de treden uit de participatieladder. Zie Van Gent et al. (2008: pp. 9-12).

Emotionele sociale steun

De volgende items vragen naar emotionele sociale steun.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Ik heb iemand bij wie ik mijn verhaal kwijt kan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik voel me gesteund door mensen die belangrijk voor me zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik voel me vaak eenzaam.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Item 3 wordt omgekeerd gescoord. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een somscore kleiner dan of gelijk aan 7 of bij een score van 1 op minstens één van de individuele items;
- › oranje: in alle gevallen waarin er geen rood of groen signaal wordt gegeven;
- › groen: bij een somscore groter dan of gelijk aan 11 en geen score van 1 op één van de individuele items.

Belemmeringen

De volgende items vragen naar belemmeringen.

1. Wat maakt het voor u lastig om te gaan werken? *U kunt meerdere antwoorden aankruisen.*

Zorg voor kinderen, partner of familie

Problemen met mijn gezondheid

Vervoer van en naar werk

Goede of stabiele huisvesting

Mijn slechte Nederlands

Anders, namelijk

Geen

2. Geef aan wat van toepassing is.

Ik heb schulden. ja nee

Ik heb een strafblad. ja nee

Ik gebruik regelmatig drugs. ja nee

	altijd	heel vaak	redelijk vaak	soms	bijna nooit	nooit
3a. Hoe vaak bent u erg nerveus geweest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3b. Hoe vaak heeft u zich kalm en rustig gevoeld?*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3c. Hoe vaak heeft u zich neerslachtig en somber gevoeld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3d. Hoe vaak heeft u zich gelukkig gevoeld?*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3e. Hoe vaak heeft u zich zo somber gevoeld dat niets u kon opvrolijken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Items 3b en 3d worden omgekeerd gescoord. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een antwoord dat niet “geen” is op vraag 1, bij minstens een “ja” op vraag 2 of bij een somscore kleiner dan of gelijk aan 19 op item 3;⁶⁸
- › oranje: nooit;
- › groen: in alle gevallen waarin geen rood of oranje signaal wordt gegeven.

Werkvermogen

Het volgend item vraagt naar werkvermogen.

Uw werkvermogen is de mate waarin u lichamelijk en psychisch kunt werken. Stel u geeft 10 punten aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven. Hoeveel punten geeft u dan op dit moment?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:⁶⁹

- › rood: bij een score kleiner dan of gelijk aan 5;
- › oranje: bij een score van 6;
- › groen: bij een score groter dan of gelijk aan 7.

Financiële noodzaak

Het volgende item vraagt naar financiële noodzaak.

Ik kan moeilijk rondkomen, nu ik geen betaalde baan heb.

- eens
 oneens

Hier is geen afkappunt voor gedefinieerd, omdat niet duidelijk is wanneer dit versterkend of belemmerend werkt. Een financiële noodzaak is over het algemeen versterkend, maar kan ook zoveel stress geven dat het belemmerend werkt. Geen financiële noodzaak is niet per se belemmerend. Het is wel nuttige informatie voor de klantmanager. Dus het is wel belangrijk dat deze informatie op het dashboard komt, bijvoorbeeld bij het profiel.

⁶⁸ Kempen et al. (2012) adviseren om de score als volgt te berekenen: $x = \frac{\text{ruwe schaalscore} - \text{minimum ruwe score}}{\text{scorerange}} *$

$100 = \frac{\text{somscore} - 5}{25} * 100$. Voor psychische gezondheid vinden zij in hun onderzoekspopulatie een gemiddelde van 76.0 met een standaarddeviatie van 18.9. Dat betekent dat je bij een score van 19 meer dan een standaarddeviatie van het gemiddelde afzit. Daarom is dit als afkappunt gebruikt. Let wel, de onderzoekspopulatie van Kempen et al. (2012) bestond puur uit mensen van 57 jaar en ouder.

⁶⁹ Dit afkappunt is ontleend aan Van Horssen et al. (2014), waarin de Scan Werkvermogen Werkzoekenden uitgebreid en verbeterd wordt.

Waarde van werk

De volgende items vragen naar de waarde van werk.

1. Een betaalde baan is belangrijk voor mij.
 eens
 oneens
2. Een betaalde baan geeft mij voldoening.
 eens
 oneens
3. Ik ben gelukkiger als ik een betaalde baan heb.
 eens
 oneens

Hier kan een stoplicht model met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: als bij minstens twee items “oneens” is geantwoord;
- › oranje: nooit.
- › groen: als bij minstens twee items “eens” is geantwoord.

Goal specificity

De volgende items vragen naar *goal specificity*.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Ik weet wat voor soort werk ik wil doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb hulp nodig om te beslissen wat voor werk het beste bij mij past.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Item 2 wordt omgekeerd gescoord. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een somscore kleiner dan of gelijk aan 5;
- › oranje: bij een somscore van 6 of 7;
- › groen: bij een somscore gelijk aan of groter dan 8.

Goal proximity

De volgende items vragen naar *goal proximity*.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Mijn opleiding sluit aan bij het werk wat ik wil doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mijn werkervaring sluit aan bij het werk wat ik wil doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mijn vaardigheden sluiten aan bij het werk wat ik wil doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een score van 2 of lager op ten minste twee van de drie items;

- › oranje: in alle situaties waarin niet rood of groen gescoord wordt;
- › groen: bij een score van 4 of hoger op alle drie de items.

Motivation quality

De volgende items vragen naar *motivation quality*.

1. Hoe gemotiveerd bent u om te gaan werken? *Geef een rapportcijfer tussen de 1 en de 10.*
.....
2. Wat is voor u de belangrijkste reden om werk te zoeken?
 - Ik wil zelf graag een betaalde baan.
 - Mijn partner, familie of vrienden vinden het belangrijk dat ik werk zoek
 - Ik wil mijn uitkering niet verliezen.

Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een score van 5 of lager op item 1;
- › oranje: bij een score van 6 of 7 op item 1;
- › groen: bij een score van 8 of hoger op item 1.

Verwachte uitkomst

Het volgende item vraagt naar de verwachte uitkomst.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik verwacht binnen een half jaar werk te vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een score van 2 of lager;
- › oranje: bij een score van 3;
- › groen: bij een score van 4 of hoger.

3.4 Aanvullende vragenlijst

3.4.1 Overzicht van de opgenomen onderdelen

De aanvullende vragenlijst is gericht op mensen voor wie het zoeken naar werk aan de orde is. Of het zoeken naar werk aan de orde is, kan bepaald worden door de klantmanager of automatisch aan de hand van de intakevragenlijst.⁷⁰

Bij deze doelgroep is het voor de klantmanager allereerst van belang om inzicht te krijgen in het werkzoekgedrag en de werkzoekintentie. Hier kan echter moeilijk direct op worden ingegrepen. Veel interessanter is het daarom om te kijken welke factoren het werkzoekgedrag positief of negatief beïnvloeden, zodat de begeleiding daarop kan worden aangepast. Daarom zijn alle zelfreguleringsaspecten die gaan over het omzetten van intenties in gedrag, die te maken hebben met het *goal striving system* dus, opgenomen in deze vragenlijst. Dat betreft *goal orientation*, *implementation intentions* en *motivation control*. Bovendien zijn alle situatonele factoren - persoonlijke attitude, subjectieve en morele normen, eigeneffectiviteit en waargenomen controle - opgenomen, omdat dat de directe antecedenten zijn van werkzoekintentie. Tot slot is het van belang om inzicht te krijgen in de concessiebereidheid en de praktische sociale steun die iemand krijgt. Tabel 3.3 geeft een overzicht van de uitgevraagde onderwerpen en laat zien welke herhaaldelijk gemeten worden.

Tabel 3.3 Overzicht van de onderdelen in de aanvullende vragenlijst en of zij herhaaldelijk gemeten worden

	Herhaaldelijk meten?		
	ja	nee	op indicatie
Werkzoekgedrag	x		
Werkzoekintentie	x		
<i>Goal orientation</i>			x
<i>Implementation intentions</i>			x
<i>Motivation control</i>			x
Persoonlijke attitude: instrumenteel		x	
Persoonlijke attitude: affectief		x	
Subjectieve norm		x	
Morele norm		x	
Eigeneffectiviteit			x
Waargenomen controle		x	
Concessiebereidheid			x
Sociale steun: instrumenteel			x

3.4.2 Uitgangspunten bij de vertaalslag van wetenschap naar praktijk

In de basisvragenlijst is per onderwerp een aantal items ter inspiratie gegeven. Daar was het doel om waar mogelijk aan te sluiten op de wetenschappelijke literatuur en ieder onderwerp

⁷⁰ Om afname van deze aanvullende vragenlijst voor het intakegesprek mogelijk te maken moet op basis van de intakevragenlijst bepaald worden of het zoeken naar werk al aan de orde is voor de klant. Indicaties voor dat het zoeken naar werk *niet* aan de orde is, zijn onder andere lang zonder werk zitten, een laag werkvermogen, een laag participatieniveau en veel belemmeringen. Het is mogelijk hiervoor afkappunten te definiëren, zodat automatisch bepaald kan worden of het zoeken naar werk aan de orde is. In het intakegesprek kan deze automatische beslissing natuurlijk worden herzien door de klantmanager.

Het afkappunt kan bijvoorbeeld als volgt gedefinieerd worden: Het zoeken naar werk is niet aan de orde als iemand (1) meer dan twee jaar werkloos is, (2) als op het werkvermogen een vier of lager is gescoord, (3) als iemand zich op trede 1 of 2 van de participatieladder bevindt of (4) als iemand drie of meer belemmeringen aangevinkt heeft.

zo volledig mogelijk uit te vragen. Daarom waren er veel vragen per onderwerp, met vaak lastige formuleringen. In dit hoofdstuk wordt de vertaalslag naar de praktijk gemaakt. Gebruiksvriendelijkheid is daarbij het uitgangspunt. Vandaar de volgende leidende principes:

- › de vragenvolgorde moet voor de gebruiker logisch en prettig zijn. Het is het makkelijkst voor de gebruiker om te beginnen met feitelijke vragen. Vandaar dat wordt begonnen met de onderwerpen werkzoekgedrag en werkzoekintentie. In de aanvullende vragenlijst komt een aantal persoonlijke onderwerpen aan bod waarover mensen het misschien lastig vinden om open en eerlijk te zijn, bijvoorbeeld concessiebereidheid, *goal orientation* of vertrouwen in eigen kunnen. Dit soort onderwerpen achter elkaar uitvragen kan lastig en indringend zijn. Daarom worden dit soort onderwerpen afgewisseld met meer gemakkelijke onderwerpen;
- › de vragenlijst moet kort zijn. Daarom worden vragen die op elkaar lijken of hetzelfde construct uitvragen zoveel mogelijk vermeden. Bij onderdelen die herhaaldelijk uitgevraagd moeten kunnen worden, is het wel nodig om meerdere items per onderwerp te hebben zodat de tussentijdse voortgang in beeld gebracht kan worden;
- › de vragenlijst moet zo eenvoudig mogelijk zijn. Daarom worden zo kort en concreet mogelijke zinnen gebruikt.

3.4.3 Intakevragenlijst, bepaling van de resultaten en input voor het dashboard

De aanvullende vragenlijst vindt u in bijlage 2. In deze paragraaf wordt per onderdeel uitgewerkt welke items er bij het betreffende onderdeel horen en hoe de afkappunten worden bepaald. Ook wordt hier overige input voor het dashboard gegeven.

Werkzoekgedrag

De volgende items vragen naar werkzoekgedrag.

1. Kruis de activiteiten aan die u *afgelopen maand* heeft uitgevoerd:
 - zoeken naar vacatures op het internet of in een krant
 - sollicitatiebrieven sturen of sollicitatieformulieren invullen
 - op sollicitatiegesprek gaan
 - een banenmarkt, carrièrebeurs of voorlichtingsdag bezoeken
 - met vrienden, familie of kennissen praten over mogelijke banen
 - andere activiteiten die helpen om werk te vinden
 - geen van deze
2. Hoeveel tijd besteedt u gemiddeld aan het zoeken naar werk?
 - minder dan een halve dag per week
 - een halve tot 1 dag per week
 - 1 tot 2 dagen per week
 - 2 tot 3 dagen per week
 - meer dan 3 dagen per week

Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:⁷¹

- › rood:
 - bij minder dan drie aangekruiste activiteiten bij item 1 OF

⁷¹ Het lijkt me goed om deze afkappunten te bespreken met professionals, omdat zij een beter beeld hebben van wat ideaal en realistisch is. Hoeveel uur per week zouden werklozen bijvoorbeeld idealiter moeten besteden aan werkzoekgerelateerde activiteiten? In Van Hooft et al. (2005) is meer dan 20 uur de hoogste score. Betekent dat dat we hier te hoog zitten met de antwoordmogelijkheden?

- wanneer iemand bij item 2 aangeeft minder dan 1 dag per week te besteden aan werkzoekgerelateerde activiteiten;
- › oranje: in alle situaties waarin geen rood of groen gescoord wordt;
- › groen:
- als iemand 5 of meer activiteiten heeft aangekruist bij item 1 en bij item 2 aangeeft meer dan 2 dagen per week te besteden aan werkzoekgerelateerde activiteiten OF
 - als iemand 4 of meer activiteiten heeft aangekruist bij item 1 en bij item 2 aangeeft meer dan 3 dagen per week te besteden aan werkzoekgerelateerde activiteiten.

Werkzoekintentie

De volgende items vragen naar werkzoekintentie.

1. Kruis de activiteiten aan die u van plan bent om de komende maand uit te voeren:
 - zoeken naar vacatures op het internet of in een krant
 - sollicitatiebrieven sturen of sollicitatieformulieren invullen
 - op sollicitatiegesprek gaan
 - een banenmarkt, carrièrebeurs of voorlichtingsdag bezoeken
 - met vrienden, familie of kennissen praten over mogelijke banen
 - andere activiteiten die helpen om werk te vinden
 - geen van deze
2. Hoeveel tijd bent u van plan te besteden aan het zoeken naar werk?
 - minder dan een halve dag per week
 - een halve tot 1 dag per week
 - 1 tot 2 dagen per week
 - 2 tot 3 dagen per week
 - meer dan 3 dagen per week

Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:⁷²

- › rood:
- bij minder dan drie aangekruiste activiteiten bij item 1 OF
 - wanneer iemand bij item 2 aangeeft minder dan 1 dag per week te besteden aan werkzoekgerelateerde activiteiten;
- › oranje: in alle situaties waarin geen rood of groen gescoord wordt;
- › groen:
- als iemand 5 of meer activiteiten heeft aangekruist bij item 1 en bij item 2 aangeeft meer dan 2 dagen per week te besteden aan werkzoekgerelateerde activiteiten OF
 - als iemand 4 of meer activiteiten heeft aangekruist bij item 1 en bij item 2 aangeeft meer dan 3 dagen per week te besteden aan werkzoekgerelateerde activiteiten.

Goal orientation

De volgende items vragen naar *goal orientation*.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Als ik word afgewezen voor een baan, heb ik het gevoel dat ik faal.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁷² Zie vorige voetnoot!

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
2. Als ik word afgewezen voor een baan, bedenk ik wat ik ervan kan leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Item 1 wordt omgekeerd gescoord. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een somscore kleiner dan of gelijk aan 5;
- › oranje: bij een somscore van 6 of 7;
- › groen: bij een somscore groter dan of gelijk aan 8.

Implementation intentions

De volgende items vragen naar *implementation intentions*.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Ik weet precies hoe ik het zoeken naar werk ga aanpakken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb met mezelf afgesproken <i>wanneer</i> ik op zoek ga naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik heb alleen maar vage ideeën over het zoeken naar werk.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Item 3 wordt omgekeerd gescoord. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een somscore kleiner dan of gelijk aan 7;
- › oranje: in alle situaties waarin niet rood of groen gescoord wordt;
- › groen: bij een somscore groter dan of gelijk aan 11 en geen score van 1 op één van de items.

Motivation control

De volgende items vragen naar *motivation control*.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Ik stel het zoeken naar werk vaak uit.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik raak snel afgeleid als ik bezig ben met het zoek naar een baan.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik vertel mezelf regelmatig waarom het belangrijk is om een baan te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik beloon mezelf als ik iets heb gedaan dat ik niet leuk vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik bedenk manieren om het zoeken naar werk leuker te maken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Als ik word afgewezen voor een baan, kan ik mezelf moeilijk motiveren om door te gaan met zoeken.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Items 1 en 2 vragen naar uitstelgedrag, items 3, 4 en 5 over strategieën die iemand helpen om zichzelf tot iets te zetten wat hij niet leuk vindt en item 6 gaat over de omgang met tegenslag. Items 1, 2 en 6 worden omgekeerd gescoord. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: in een volgende gevallen:
 - een somscore kleiner of gelijk aan 4 op items 1 en 2;
 - een score van 1 op item 6;
 - een somscore kleiner dan of gelijk aan 14;
- › oranje: in alle situaties waarin niet rood of groen gescoord wordt;
- › groen: bij een somscore groter dan of gelijk aan 22 en niet een score van 1 op item 6 of een somscore kleiner of gelijk aan 4 op items 1 en 2.

Persoonlijke attitude: instrumenteel en affectief

De volgende items vragen naar persoonlijke attitude.

Wat vindt u van het zoeken naar een betaalde baan?

1.	<input type="checkbox"/> heel onverstandig	<input type="checkbox"/> onverstandig	<input type="checkbox"/> neutraal	<input type="checkbox"/> verstandig	<input type="checkbox"/> heel verstandig
2.	<input type="checkbox"/> heel nutteloos	<input type="checkbox"/> nutteloos	<input type="checkbox"/> neutraal	<input type="checkbox"/> nuttig	<input type="checkbox"/> heel nuttig
3.	<input type="checkbox"/> heel saai	<input type="checkbox"/> saai	<input type="checkbox"/> neutraal	<input type="checkbox"/> interessant	<input type="checkbox"/> heel interessant
4.	<input type="checkbox"/> heel vervelend	<input type="checkbox"/> vervelend	<input type="checkbox"/> neutraal	<input type="checkbox"/> leuk	<input type="checkbox"/> heel leuk

Items 1 en 2 vragen naar de instrumentele attitude, items 3 en 4 naar affectieve attitude. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood:
 - bij een somscore kleiner dan of gelijk aan 5 op items 1 en 2 (instrumentele attitude) OF
 - een somscore kleiner dan of gelijk aan 3 op items 3 en 4 (affectieve attitude);
- › oranje: in alle situaties waarin niet rood of groen gescoord wordt;
- › groen:
 - bij een somscore groter dan of gelijk aan 8 op items 1 en 2 (instrumentele attitude) EN
 - een somscore groter dan of gelijk aan 6 op items 3 en 4 (affectieve attitude).

Subjectieve en morele normen

De volgende items peilen naar de subjectieve en morele normen.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. De mensen die belangrijk voor me zijn, vinden dat ik een baan moet zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. De mening van anderen is belangrijk voor mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik voel me verplicht om aan het werk te gaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Items 1 en 2 vragen naar de subjectieve norm. De score op subjectieve norm wordt berekend door de scores op items 1 en 2 te vermenigvuldigen. Item 3 vraagt naar de morele norm. Door de scores op items 1 en 2 te vermenigvuldigen en daar de score op item 3 bij op te tellen wordt

de totaalscore berekend. Dan kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: bij een totaalscore kleiner dan of gelijk aan 8;
- › oranje: bij een totaalscore groter dan 8 en kleiner dan 18;
- › groen: bij een totaalscore groter dan of gelijk aan 18.

Eigeneffectiviteit en waargenomen controle

De volgende items vragen naar eigeneffectiviteit en waargenomen controle.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Ik heb er vertrouwen in dat ik een betaalde baan kan vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb er vertrouwen in dat ik de juiste vacatures kan vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik heb er vertrouwen in dat ik goed een sollicitatiegesprek van voeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik heb zelf controle over of ik een baan vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Items 1 tot en met 4 vragen naar eigeneffectiviteit en item 5 vraagt naar waargenomen controle. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: in één van de volgende gevallen:
 - een score van 1 op minstens 1 van de items OF
 - een score van 2 op minstens 2 van de items.
- › oranje: in alle situaties waarin niet rood of groen gescoord wordt.
- › groen: bij een somscore groter dan of gelijk aan 19 en geen score van 1 of 2 op één van de individuele items.

Concessiebereidheid

De volgende items vragen naar concessiebereidheid.

1. Ik ben bereid om werk onder mijn niveau te accepteren.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nee
2. Ik ben bereid om voor een lager salaris te werken.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nee
3. Ik ben bereid om uitzendwerk te doen.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nee
4. Ik zou een baan met onregelmatige werktijden accepteren.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nee

Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:⁷³

- › rood: bij “nee” op alle items;
- › oranje: bij “ja” op 1 van de 4 items;
- › groen: bij “ja” op minstens 2 van de 4 items.

Sociale steun: instrumenteel

De volgende items vragen naar instrumentele sociale steun.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
1. Ik krijg hulp van mensen om me heen bij het zoeken naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb contact met mensen die ik op hulp kan vragen bij het zoeken naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik heb meer hulp nodig bij het zoeken naar een baan.*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Item 3 wordt omgekeerd gescoord. Hier kan een stoplichtmodel met de volgende afkappunten gehanteerd worden:

- › rood: in een van de volgende gevallen:
 - een somscore kleiner dan of gelijk aan 4 op de items 1 en 2 OF
 - een score van 1 of 2 op item 3;
- › oranje: in alle situaties waarin geen rood of groen gescoord wordt;
- › groen: bij een score groter dan of gelijk aan 7 op items 1 en 2.

Het dashboard zou idealiter een melding moeten geven als iemand op item 3 een score van 1 of 2 heeft. In de inleiding is gezegd dat de gemeente de werkzoekende zo goed mogelijk wil begeleiden bij het zoeken naar een baan. Als de werkzoekende zelf aangeeft meer hulp nodig te hebben, is het essentieel dat hierop wordt doorgevraagd.

3.5 Schetsen van gebruiksvriendelijke en toegankelijke interface

Bijlage 3 bevat schetsen van een gebruiksvriendelijke en toegankelijke interface om de vragenlijsten elektronisch af te nemen.

⁷³ Idealiter hangen de afkappunten hier af van hoe lang iemand al zonder werk zit. Als iemand pas net werkloos is, dan is het geen probleem als hij nog niet zoveel concessies wil doen. Naarmate iemand langer werkloos is en geen baan kan vinden, zou de concessiebereidheid omhoog moeten gaan.

Literatuur

- Ahlstrom, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M., & Dellve, L. (2010). The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health - a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 404-412.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-330.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job-search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Côté, S., Saks, A.M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252.
- Cuelenaere, B., & Veldhuis, V. (2011). *Herintreding werkloze 55-plussers*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- De Beurs, E. (2015). *ROM en benchmarken, over meten, weten en wat dan?* Leiden: Universiteit Leiden.
- De Pater, I.E., Schinkel, S., & Nijstad, B.A. (2007). Validatie van de Nederlandstalige core self-evaluations vragenlijst. *Gedrag & Organisatie*, 20(1), 82-100.
- Dariuz (2010). Vragenlijst voor mensen die werk zoeken #1.
- Denissen, J.J.A., Geenen, R., Van Aken, M.A.G., Gosling, S.D., & Potter, J. (2008). Development and validation of a Dutch translation of the Big Five Inventory (BFI). *Journal of Personality Assessment*, 90(2), 151-157.
- Dweck, C.S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Ellis, R.A., & Taylor, M.S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632-640.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- John, O.P., Naumann, L.P., & Soto, C.J. (2003). Paradigm shift to the integrative big five trait taxonomy: history, measurement, and conceptual issues. In O.P. John, R.W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York: Guilford Press.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Kempen, G.I.J.M. (1992). Het meten van de gezondheidstoestand van ouderen: een toepassing van een Nederlandse versie van de MOS-schaal. *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie*, 23, 132-140.
- Kempen, G.I.J.M., Brillman, E.I., Heyink, J.W., & Ormel, J. (2012). *Het meten van de algemene gezondheidstoestand met de MOS Short-Form General Health Survey (SF-20)*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

- Kopelman, R.E., Rovenpor, J.L., & Millsap, R.E. (1992). Rationale and construct validity evidence for the job search behavior index: Because intentions (and new year's resolutions) often come to naught. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 269-287.
- Kranenborg, K., Dusseldorp, E., & Sonke, C. (2017). *Rapportage gebruikersonderzoek UWV Werkverkenner*. Soesterberg: TNO.
- Rammsted, B., & John, O.P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory and English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212.
- Van Gent, M.J., Van Horssen, C., Mallee, L., & S. Slotboom (2008). *De participatieladder: Meetlat voor participatiebudget*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Van Hooft, E.A.J. (2018a). Motivation and self-regulation in job search: A theory of planned job search behavior: Deliberate and automatic self-regulation strategies to facilitate job seeking. In U. Klehe, & E.A.J. van Hooft (Eds), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 181-204). New York: Oxford University Press.
- Van Hooft, E.A.J. (2018b). Self-regulatory perspectives in the theory of planned job search behavior. In U. Klehe, & E.A.J. van Hooft (Eds), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 205-222). New York: Oxford University Press.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M.P., Taris, T.W., Van der Flier, H., & Blonk, R.W.B. (2004). Predictor of job search behavior among employed and unemployed people. *Personell Psychology*, 57, 25-59.
- Van Hooft, E.A.J., Born, M.P., Taris, T.W., Van der Flier, H., & Blonk, R.W.B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behaviour*, 66, 238-256.
- Van Hooft, E.A.J., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: a field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1581-1590.
- Van Horssen, C., Langelaan, S., & Wesdorp, P. (2014). *Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie*. Nijkerk: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.
- Van Ryn, M., & Vinokur, A.D. (1992). How dit it work? An examination of the mechanism through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Van Zwieten, M.H.J., De Vroome, E.M.M., Mol, M.E.M., Mars, G.M.J., Koppes, L.L.J., & Van den Bossche, S.N.J. (2014). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2013: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Veldhuis, V., Cuelenaere, B., Van Merendock, S., Van Rijn, R., Schuring, M., & Burdorf, I. (2012). *Scan werkvermogen werkzoekenden: Ontwikkeling en handreiking*. Nijkerk: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.
- Vinokur, A.D., & Caplan, R.D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Wanberg, C.R., Hough, L.M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1100-1120.

Bijlage 1 Intakevragenlijst

Welkom. Binnenkort heeft u een afspraak bij de gemeente. Wij willen u zo goed mogelijk begeleiden bij het zoeken naar werk. Deze vragenlijst is bedoeld om een beeld te krijgen van uw situatie en uw mening over werk. Dan kunnen wij onze begeleiding daarop aanpassen. De vragenlijst is input voor uw gesprek met de klantmanager.

Nog goed om te weten:

- › er zijn geen goede of foute antwoorden.
- › uw antwoorden hebben geen invloed op uw uitkering.
- › u kunt zo lang de tijd nemen als u wilt.
- › in het gesprek met de klantmanager kunt u de antwoorden nog aanpassen.
- › alleen uzelf en de klantmanager hebben toegang tot de gegevens.

Inleiding

Leeftijd ... jaar

Geslacht man vrouw

Heeft u een partner?

- ja
- nee

Welke thuissituatie past bij u?

- Ik woon samen met mijn partner en met kinderen.
- Ik woon samen met mijn partner.
- Ik ben alleenstaande ouder.
- Ik woon alleen.
- Anders

Opleiding

Wat is uw hoogste afgemaakte opleiding?

- geen
- basisschool
- vmbo, mbo-1 of onderbouw havo/vwo
- mbo-2, mbo-3, mbo-4, havo/vwo
- hbo/wo: bachelor
- hbo/wo: master

Heeft u andere opleidingen of cursussen gevolgd?

- ja
- nee

Werkervaring

Wanneer heeft u voor het laatst betaald werk gehad?

- minder dan 1 jaar geleden
- 1 tot 2 jaar geleden
- 2 tot 5 jaar geleden
- 5 tot 10 jaar geleden
- meer dan 10 jaar geleden
- nooit

Waarom bent u gestopt met uw laatste baan?

- Mijn contract werd niet verlengd.
- Ik ben ontslagen.
- Ik werd arbeidsongeschikt.
- Ik koos er zelf voor om te stoppen met werken.
- Ik had een eigen bedrijf en ging failliet.

Dagelijkse bezigheden

Doet u onbetaald werk? U kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan vrijwilligerswerk of een stage.

- ja
- nee

Bent u actief bij een (sport)vereniging?

- ja
- nee

Volgt u een opleiding?

- ja
- nee

Kies de bezigheden die u minstens één keer per week doet? *U kunt meerdere antwoorden aankruisen.*

- Ik ga op bezoek bij familie, vrienden of burens.
- Ik ben mantelzorger voor iemand die niet bij mij thuis woont.
- Ik ga naar de kerk of moskee.
- Geen van deze

Het soort werk wat u wilt doen

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik weet wat voor soort werk ik wil doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb hulp nodig om te beslissen wat voor werk het beste bij mij past.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn opleiding sluit aan bij het werk wat ik wil doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn werkervaring sluit aan bij het werk wat ik wil doen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn vaardigheden sluiten aan bij het werk wat ik wil doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoe denkt u over een betaalde baan?

Ik kan moeilijk rondkomen, nu ik geen betaalde baan heb.

- eens
- oneens

Een betaalde baan is belangrijk voor mij.

- eens
- oneens

Een betaalde baan geeft mij voldoening.

- eens
- oneens

Ik ben gelukkiger als ik een betaalde baan heb.

- eens
- oneens

Hoe gemotiveerd bent u om te gaan werken? Geef een rapportcijfer tussen de 1 en de 10.

.....

Wat is voor u de belangrijkste reden om werk te zoeken?

- Ik wil zelf graag een betaalde baan.
- Mijn partner, familie of vrienden vinden het belangrijk dat ik werk zoek.
- Ik wil mijn uitkering niet verliezen.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik verwacht binnen een half jaar werk te vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoe voelt u zich?

De volgende vragen gaan over hoe u zich u de **afgelopen maand** voelde.

	altijd	heel vaak	redelijk vaak	soms	bijna nooit	nooit
Hoe vaak bent u erg nerveus geweest?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe vaak heeft u zich kalm en rustig gevoeld?*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe vaak heeft u zich neerslachtig en somber gevoeld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe vaak heeft u zich gelukkig gevoeld?*	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoe vaak heeft u zich zo somber gevoeld dat niets u kon opvrolijken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De mensen om u heen

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik heb iemand bij wie ik mijn verhaal kwijt kan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voel me gesteund door mensen die belangrijk voor me zijn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik voel me vaak eenzaam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mogelijke problemen

Wat maakt het voor u lastig om te gaan werken? *U kunt meerdere antwoorden aankruisen.*

- Zorg voor kinderen, partner of familie
- Problemen met mijn gezondheid
- Vervoer van en naar werk
- Goede of stabiele huisvesting
- Mijn slechte Nederlands
- Anders, namelijk
- Geen

Geef aan wat van toepassing is.

- Ik heb schulden. ja nee
- Ik heb een strafblad. ja nee
- Ik gebruik regelmatig drugs. ja nee

Werkvermogen

Uw werkvermogen is de mate waarin u lichamelijk en psychisch kunt werken. Stel u geeft 10 punten aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven. Hoeveel punten geeft u dan op dit moment?

- 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

Bijlage 2 Aanvullende vragenlijst

Welkom. Binnenkort heeft u een afspraak bij de gemeente. Wij willen u zo goed mogelijk begeleiden bij het zoeken naar werk. Deze vragenlijst is bedoeld om inzicht in wat goed gaat en wat er lastig is bij het zoeken naar werk. Dan kunnen wij onze begeleiding daarop aanpassen. De vragenlijst is input voor uw gesprek met de klantmanager.

Nog goed om te weten:

- › er zijn geen goede of foute antwoorden.
- › uw antwoorden hebben geen invloed op uw uitkering.
- › u kunt zo lang de tijd nemen als u wilt.
- › in het gesprek met de klantmanager kunt u de antwoorden nog aanpassen.
- › alleen uzelf en de klantmanager hebben toegang tot de gegevens.

Zoeken naar werk

Kruis de activiteiten aan die u *afgelopen maand* heeft uitgevoerd:

- zoeken naar vacatures op het internet of in een krant
- sollicitatiebrieven sturen of sollicitatieformulieren invullen
- op sollicitatiegesprek gaan
- een banenmarkt, carrièrebeurs of voorlichtingsdag bezoeken
- met vrienden, familie of kennissen praten over mogelijke banen
- andere activiteiten die helpen om werk te vinden
- geen van deze

Hoeveel tijd besteedt u gemiddeld aan het zoeken naar werk?

- minder dan een halve dag per week
- een halve tot 1 dag per week
- 1 tot 2 dagen per week
- 2 tot 3 dagen per week
- meer dan 3 dagen per week

Kruis de activiteiten aan die u van plan bent om de komende maand uit te voeren:

- zoeken naar vacatures op het internet of in een krant
- sollicitatiebrieven sturen of sollicitatieformulieren invullen
- op sollicitatiegesprek gaan
- een banenmarkt, carrièrebeurs of voorlichtingsdag bezoeken
- met vrienden, familie of kennissen praten over mogelijke banen
- andere activiteiten die helpen om werk te vinden
- geen van deze

Hoeveel tijd bent u van plan om te besteden aan het zoeken naar werk?

- minder dan een halve dag per week
- een halve tot 1 dag per week
- 1 tot 2 dagen per week
- 2 tot 3 dagen per week
- meer dan 3 dagen per week

Hoe denkt u over het zoeken naar werk?

Wat vindt u van het zoeken naar een betaalde baan?

- | | | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> heel onverstandig | <input type="checkbox"/> onverstandig | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> verstandig | <input type="checkbox"/> heel verstandig |
| <input type="checkbox"/> heel nutteloos | <input type="checkbox"/> nutteloos | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> nuttig | <input type="checkbox"/> heel nuttig |
| <input type="checkbox"/> heel saai | <input type="checkbox"/> saai | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> interessant | <input type="checkbox"/> heel interessant |
| <input type="checkbox"/> heel vervelend | <input type="checkbox"/> vervelend | <input type="checkbox"/> neutraal | <input type="checkbox"/> leuk | <input type="checkbox"/> heel leuk |

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik voel me verplicht om aan het werk te gaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik word afgewezen voor een baan, heb ik het gevoel dat ik faal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik word afgewezen voor een baan, bedenk ik wat ik ervan kan leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb zelf controle over of ik een baan vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wat heeft u wel en niet over voor een betaalde baan?

Ik ben bereid werk onder mijn niveau te accepteren.

- ja
 nee

Ik ben bereid om voor een lager salaris te werken.

- ja
 nee

Ik ben bereid om uitzendwerk te doen.

- ja
 nee

Ik zou een baan met onregelmatige werktijden accepteren.

- ja
 nee

De mensen in uw omgeving

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
De mensen die belangrijk voor me zijn, vinden dat ik een baan moet zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De mening van anderen is belangrijk voor mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik krijg hulp van mensen om me heen bij het zoeken naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb contact met mensen die ik om hulp kan vragen bij het zoeken naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb meer hulp nodig bij het zoeken naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vertrouwen in het zoeken van werk

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik heb er vertrouwen in dat ik een betaalde baan kan vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb er vertrouwen in dat ik de juiste vacatures kan vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb er vertrouwen in dat ik goed een sollicitatiegesprek kan voeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Plannen en ideeën

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik weet precies hoe ik het zoeken naar werk ga aanpakken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb met mezelf afgesproken <i>wanneer</i> ik op zoek ga naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb alleen maar vage ideeën over het zoeken naar werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>




Hoe gaat het in de praktijk?

Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande uitspraken.

	helemaal oneens	oneens	niet eens, niet oneens	eens	helemaal eens
Ik stel het zoeken naar werk vaak uit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik raak snel afgeleid als ik bezig ben met het zoek naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik vertel mezelf regelmatig waarom het belangrijk is om een baan te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik beloon mezelf als ik iets heb gedaan dat ik niet leuk vind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik bedenk manieren om het zoeken naar werk leuker te maken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als ik word afgewezen voor een baan, kan ik mezelf moeilijk motiveren om door te gaan met zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!




Bijlage 3 Schetsen van toegankelijke 'functioneel meten' vragenlijst voor werkzoekende


WELKOM



*U bent op zoek naar werk.
Om u hierbij te helpen heb ik een aantal vragen voor u.
De vragenlijst vraagt naar ...*

*De <werkbegeleider> zal <straks/...> uw antwoorden met u bespreken.
Tijdens dit gesprek kunt u uw antwoorden aanpassen.
Uw antwoorden zijn alleen bedoeld voor u en uw <werkbegeleider>.
Er zijn geen goede of foute antwoorden.
Uw antwoorden <hebben geen invloed> op uw uitkering.*


INLEIDING


Leeftijd 


Geslacht  


Heeft u een partner?


Kies de thuissituatie die bij u past


Woon met partner en kind


Woon met partner


Ouder alleen


Woon alleen







Anders

🔊 ? ✕






DE MENSEN OM U HEEN

*U ziet op het scherm een aantal uitspraken.
Kies het antwoord dat het beste bij u past.*

Ik heb iemand bij wie ik mijn verhaal kwijt kan.

				
Helemaal eens	Eens	Niet eens Niet oneens	Oneens	Helemaal oneens

Ik voel me gesteund door mensen die belangrijk voor me zijn.

				
Helemaal eens	Eens	Niet eens Niet oneens	Oneens	Helemaal oneens

🔊 ? ✕

DAGELIJKSE ACTIVITEITEN

*Doet u onbetaald werk?
U kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan vrijwilligerswerk of een stage.*

ja nee

*Welke activiteiten doet u minstens éénmaal per week?
U kunt meerdere antwoorden aankruisen.*

Ik ga op bezoek bij familie, vrienden of bureu.

Ik ben mantelzorger voor iemand die niet bij mij thuis woont.

Ik ga naar de kerk of moskee.

Geen van deze