

Wel of niet aan het werk



# Wel of niet aan het werk

Achtergronden van het onbenut arbeidspotentieel  
onder werkenden, werklozen en  
arbeidsongeschikten

Patricia van Echtelt  
Stella Hoff

Raad voor Werk en Inkomen



Sociaal en Cultureel Planbureau  
Den Haag, februari 2008

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2008

SCP-special

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Omslagsjabloon: Bureau Stijlzoorg, Utrecht

Figuren: Mantext, Moerkapelle

ISBN 978-90-377-0364-1

NUR 740

Dit rapport is gedrukt op chloorvrij papier.

Voorzover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 17h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.repro-recht.nl](http://www.repro-recht.nl)). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 17 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 vx Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: [www.scp.nl](http://www.scp.nl)

E-mail: [info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

Raad voor Werk en Inkomen

Oranjestraat 4

2514 JB Den Haag

Telefoon (070) 789 0 789

Website: [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl)

E-mail: [info@rwi.nl](mailto:info@rwi.nl)

# Inhoud

|  |    |
|--|----|
| Voorwoord  | 7  |
| Samenvatting   | 9  |
| 1 Inleiding  | 13 |
| 2 Opzet van het onderzoek  | 16 |
| 2.1 Steekproefkader  | 16 |
| 2.2 Verloop van het veldwerk   | 19 |
| 2.3 Respons  | 19 |
| 2.4 Onderzoeksgroepen  | 20 |
| 2.5 Inhoud van de vragenlijst  | 25 |
| 3 Arbeidsmarktparticipatie en uitkeringsafhankelijkheid in Nederland     | 27 |
| 4 Waarom wel of niet (meer uren) werken?                                 | 33 |
| 4.1 Inleiding  | 33 |
| 4.2 Quick-scan literatuur  | 34 |
| 4.2.1 Redenen om (meer) te willen werken                                 | 34 |
| 4.2.2 Belemmeringen om (meer) te werken                                  | 37 |
| 4.2.3 Beter combinatie werk en privé als voorwaarde voor arbeidsdeelname | 42 |
| 4.3 Resultaten werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten            | 44 |
| 4.3.1 Onbenut arbeidspotentieel  | 44 |
| 4.3.2 Redenen om te willen werken  | 49 |
| 4.3.3 Belemmeringen om te werken   | 52 |
| 4.3.4 Voorwaarden voor arbeidsparticipatie                               | 55 |
| 4.4 Resultaten werkenden, ex-werklozen en werkende arbeidsongeschikten   | 57 |
| 4.4.1 Onbenut arbeidspotentieel bij werkenden                            | 57 |
| 4.4.2 Redenen om meer te werken  | 61 |
| 4.4.3 Belemmeringen om meer te werken                                    | 63 |
| 4.4.4 Gratis kinderopvang  | 66 |
| 4.5 Conclusies   | 67 |
| 5 Ervaringen met re-integratie   | 71 |
| 5.1 Inleiding  | 71 |
| 5.2 Quick scan literatuur  | 72 |
| 5.2.1 Re-integratiemaatregelen bij ziekte                                | 72 |
| 5.2.2 Ervaringen met uitvoeringsinstanties re-integratie                 | 75 |
| 5.3 Resultaten ziekteverzuimbegeleiding                                  | 77 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 5.3.1 | Tevredenheid met ziekteverzuimbegeleiding  | 77 |
| 5.3.2 | Verbeterpunten   | 79 |
| 5.4   | Resultaten dienstverlening bij re-integratie   | 81 |
| 5.4.1 | Tevredenheid met de hulpverlening  | 81 |
| 5.4.2 | Verbeterpunten   | 83 |
| 5.5   | Conclusies   | 85 |
|       | Noten  | 87 |
|       | Summary  | 88 |
|       | Literatuur   | 92 |
|       | Bijlagen A en B zijn te vinden op <a href="http://www.scp.nl/welofnietaanhetwerk">www.scp.nl/welofnietaanhetwerk</a> |    |
| A     | Multivariate analyses  |    |
| B     | Achtergrondkenmerken van zieke werknemers en van de hulpverlening  |    |
|       | Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau  | 97 |

## Voorwoord

Een belangrijk beleidsthema op het terrein van de arbeid is het vergroten van de arbeidsparticipatie: iedereen die kan werken moet hiervoor een eerlijke kans krijgen, aldus het coalitieakkoord. Het gaat daarbij niet alleen om het aandeel personen dat deelneemt op de arbeidsmarkt, maar ook om het aantal uren dat werkenden per week aan betaalde arbeid besteden. Het verhogen van de arbeidsparticipatie is echter geen gemakkelijke opgave. Om mensen succesvol te stimuleren deel te nemen aan het arbeidsproces is inzicht nodig in het belang dat niet-werkenden en werkenden hechten aan betaalde arbeid en wat hen er eventueel van weerhoudt aan het arbeidsproces deel te nemen of de arbeidsduur verder uit te breiden.

In dit rapport richten we ons op drie specifieke groepen met elk een eigen relatie tot de arbeidsmarkt: werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. We hebben onderzocht wat de werkbereidheid is onder deze groepen, wat hen motiveert om aan het werk te gaan of de arbeidsduur uit te breiden, welke belemmeringen zij ervaren bij deelname aan de arbeidsmarkt en of men bereid is onder bepaalde voorwaarden de arbeidsduur uit te breiden. Daarnaast wordt ingegaan op de ervaringen van deze groepen met de dienstverlening bij re-integratie in geval van ziekte, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

Dit rapport is een gezamenlijk product van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en de Raad voor Werk en Inkomen (RWI). Beide instanties kijken terug op een constructieve en productieve samenwerking. Het SCP is verantwoordelijk voor de analyses die in dit rapport zijn weergegeven. De RWI is nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling van het analytisch kader, de selectie van de vragen en de duiding van de bevindingen. Ook heeft de RWI een financiële bijdrage geleverd aan het onderzoek. Voor de RWI zijn de bevindingen van dit rapport aanleiding om zich te beraden op advisering over dit onderwerp. Bijzondere dank gaat uit naar het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) voor het trekken van de steekproef, het uitvoeren van de dataverzameling en het adviseren bij de vragenlijstconstructie.

Prof. Dr. Paul Schnabel  
Directeur  
Sociaal en Cultureel Planbureau

J.W. Spigt  
Plaatsvervangend voorzitter  
Raad voor Werk en Inkomen





# Samenvatting

## Achtergrond en vraagstelling

Het huidige arbeidsmarktbeleid is erop gericht zoveel mogelijk mensen mee te laten doen in de maatschappij. Dit onderzoeksrapport richt zich op werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten en de belemmeringen die zij ervaren bij hun arbeidsdeelname. Het rapport is een deelproject van het onderzoek naar *De Leefsituatie van werkenden en niet-werkenden* (LWW) van het Sociaal en Cultureel Planbureau en is in samenwerking met de Raad voor Werk en Inkomen tot stand gekomen. In dit deelproject staan twee thema's centraal.

- 1 Het eerste thema betreft de vraag wat mensen stimuleert of juist ervan weerhoudt te gaan werken. De vraag is hoe groot het 'onbenut arbeidspotentieel' is onder werkenden en niet-werken – dat wil zeggen welk aandeel aangeeft (meer) te willen werken – en welke factoren een hogere arbeidsdeelname van deze groepen in de weg staan.
- 2 Het tweede thema betreft de kwaliteit van de dienstverlening bij re-integratie in geval van ziekte, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Dit rapport beoogt antwoord te geven op de vraag welke mogelijkheden – in de perceptie van de betrokkenen – nog onvoldoende benut zijn om een snelle terugkeer naar werk te bewerkstelligen.

## Opzet van het onderzoek

Ten behoeve van het onderzoek is een steekproef getrokken uit werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten in Nederland. Bij de respondenten is een mondelinge vragenlijst afgenomen over hun arbeidsparticipatie, de attitudes ten aanzien van werk en de omstandigheden die arbeidsparticipatie in de weg kunnen staan. Het rapport richt zich op de beleving en attitudes van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten; het perspectief van bijvoorbeeld werkgevers en instanties blijft in dit rapport derhalve buiten beschouwing.

## Arbeidsmarktparticipatie en uitkeringsafhankelijkheid in Nederland

De Nederlandse potentiële beroepsbevolking bestaat uit bijna 11 miljoen personen. Hiervan zijn zo'n 3 miljoen personen om verschillende redenen niet actief op de arbeidsmarkt. Dat kan zijn omdat ze niet kunnen werken, niet willen werken, omdat ze geen baan kunnen vinden of omdat ze voltijd onderwijs volgen. In het eerste deel van dit rapport wordt onder andere gekeken naar het onbenut arbeidspotentieel onder niet-werkenden. Daarbij richten we ons op (niet-werkende) werklozen en arbeidsongeschikten. Ter indicatie: in 2006 waren er in Nederland 642.000 personen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvingen en bestond de geregisteerde werkloosheid uit 260.000 personen.

Ook onder werkenden kan er sprake zijn van ‘onbenut arbeidspotentieel’, namelijk wanneer iemand met een (deeltijd)baan zijn arbeidsduur zou willen uitbreiden. Het aandeel werkenden met een deeltijdbaai is de afgelopen jaren toegenomen: in 1996 werkte 72% van de werkzame beroepsbevolking voltijds, in 2006 was dit 63%. Vooral vrouwen werken vaak in deeltijd. Een tweede aspect dat in dit rapport wordt besproken is het aandeel werkenden dat de arbeidsduur zou willen uitbreiden. We richten ons daarbij op werkenden, ex-werklozen en (werkende) arbeidsongeschikten.

#### *Het onbenut arbeidspotentieel onder niet-werkenden en werkenden*

Uit de analyses blijkt dat 92% van de werklozen, 19% van de volledig arbeidsongeschikten en 57% van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten die nu niet werken betaald werk zou willen verrichten. Het merendeel van deze werkwilligen zegt binnen drie maanden aan de slag te kunnen.

Van de arbeidsongeschikten die al een baan hebben zou 15% méér willen werken. Onder werkenden (die niet arbeidsongeschikt zijn) is dit percentage 11%. Ex-werklozen zijn in dit onderzoek als een aparte groep werkenden beschouwd. Deze groep werkt relatief weinig uren en veel van hen (40%) willen de arbeidsduur uitbreiden.

Bij (werkende en niet-werkende) arbeidsongeschikten, werklozen en ex-werklozen is de grote deeltijdbaai (12 tot 35 uur per week) het meest populair. Bij werkenden heeft de meerderheid (59%) de voorkeur voor een voltijdbaai, al zou deze groep vaker dan ze nu doen in grote deeltijdbanen willen werken.

#### *Waarom wel of niet (meer uren) werken?*

De vraag is wat mensen stimuleert te participeren op de arbeidsmarkt en wat hen daarvan weerhoudt. Vanuit de theorie is een aantal redenen gegeven waarom mensen (meer) tijd aan arbeid zouden willen besteden. In het economische model wordt verondersteld dat mensen primair voor het geld werken, terwijl de sociaal-psychologische benadering meer nadruk legt op de sociale aspecten van werk. Uit de empirie in dit hoofdstuk blijkt dat voor werkenden en niet-werkenden zowel sociale als financiële aspecten een belangrijke rol te spelen bij de wens om (meer) te werken. Niet-werkende werkwilligen noemen daarbij iets vaker de sociale voordelen, zoals het hebben van een zinvolle tijdbesteding en sociale contacten, als reden voor hun wens om te werken. Bij mensen die al werken en hun arbeidsduur willen uitbreiden liggen financiële overwegingen iets vaker aan deze wens ten grondslag. De sollicitatieplicht speelt voor werkwillige niet-werkenden een bescheiden rol als motief om te willen werken.

In de literatuur wordt ook een aantal redenen genoemd die belemmerend kunnen werken op de arbeidsparticipatie; slechte gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid, het ontbreken van een financiële prikkel en zorg- en huishoudtaken. Uit de empirische resultaten blijkt dat de motieven van niet-werkwilligen om niet

te participeren op de arbeidsmarkt vooral liggen op het vlak van gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid. Gezien de samenstelling van deze groep (veel ouderen) in onze steekproef zijn deze resultaten niet verrassend. Voor werkenden zonder minderjarige kinderen die hun arbeidsduur willen uitbreiden, blijken slechte gepercipieerde arbeidsmarktkansen de belangrijkste belemmering te zijn: een baan met meer uren (elders of bij de huidige werkgever) is moeilijk te verkrijgen. Vooral ex-werklozen hebben hiermee te maken. Van de werkenden met kinderen jonger dan 18 jaar geeft ruim een derde als reden aan dat het beter is om thuis te zijn voor de kinderen. Zorgtaken en de combinatie van arbeid en zorg spelen voor mensen met en zonder kinderen verder een geringe rol.

Onderzocht is ook of mensen onder bepaalde voorwaarden (meer) zouden willen werken. De groep mensen die niet willen werken blijkt nauwelijks over de streep te trekken met regelingen die de afstemming van werk en privé gemakkelijker maken. Aan mensen met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar, die aangeven te willen werken of die hun arbeidsduur willen wijzigen, is gevraagd of zij hun arbeidsduur zouden uitbreiden als er gratis kinderopvang beschikbaar was: 7% van de werkwil-lige niet-werkenden en 11% van de werkenden met een wens de arbeidsduur aan te passen, zou de arbeidsduur uitbreiden bij gratis kinderopvang.

#### *Ervaringen met ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie*

Ten behoeve van het andere thema van dit rapport is ten eerste onderzocht wat de ervaringen zijn van werknemers met ziekteverzuimbegeleiding. Respondenten die in de afgelopen jaren wel eens langer dan twee weken ziek zijn geweest en in die periode werkzaam waren als werknemer, zijn gevraagd naar hun ervaringen met de hulp die ze krijgen of hebben gekregen bij de terugkeer naar werk na ziekte. De dienstverlening van de bedrijfsarts en van de werkgever wordt gemiddeld met een (ruime) voldoende beoordeeld (respectievelijk 6,6 en 6,7). Ondanks deze positieve beoordeling zegt meer dan de helft van de personen die wel eens langere tijd ziek zijn geweest dat ze onder bepaalde voorwaarden misschien sneller terug hadden kunnen keren naar het werk. De grootste winst is daarbij – naar eigen zeggen – te behalen bij aanpassing van het werk; bijvoorbeeld door het takenpakket aan te passen, door ander werk te doen bij de huidige werkgever of door bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Daarnaast is volgens de betrokkenen ook verbetering mogelijk op het terrein van begeleiding en samenwerking van bedrijfsarts en werkgever, en de kwaliteit van de curatieve zorg.

Ten tweede is onderzocht wat de ervaringen zijn met de dienstverlening bij re-integratie: mensen die werkloos, ziek of arbeidsongeschikt zijn kunnen van verschillende instanties hulp krijgen bij de terugkeer naar werk. Respondenten die in de afgelopen jaren dergelijke hulp gehad hebben, is gevraagd naar hun ervaringen hiermee. Over het geheel genomen worden de arbodienst en de werkgever met een ruimte voldoende (6,9) beoordeeld. Het CWI, de Gemeentelijke Sociale Dienst, het

Uwv en het re-integratiebedrijf scoren niet hoger dan een 6,0. Over de effectiviteit van de hulpverlening wordt vrij negatief geoordeeld: ruim de helft van de respondenten geeft aan dat de hulp er niet toe heeft bijgedragen dat men weer aan het werk komt. Verbeterpunten liggen vooral op het terrein van een betere aansluiting op de persoonlijke situatie (genoemd door 40% van de respondenten). Ongeveer een kwart van de respondenten ziet verbetermogelijkheden op het punt van cursus en opleiding, contact met werkgevers en snellere en betere informatie over mogelijke hulp.

# 1 Inleiding

## Achtergrond

Het arbeidsmarktbeleid is zich de laatste jaren steeds meer gaan richten op het doel zoveel mogelijk mensen ‘mee te laten doen’ in de maatschappij (zie coalitieakkoord, 7 februari 2007). Mede als reactie op ontgroening en vergrijzing, streeft de overheid daarbij vooral naar het activeren van nog niet (volledig) benut arbeidspotentieel.<sup>1</sup> Verhoging van zowel de netto arbeidsparticipatie als het gewerkte aantal uren vormt een speerpunt van het beleid. Ook de RWI benoemt in de Arbeidsmarktanalyse 2007 het optimaal benutten van de reserves die nu nog buiten de arbeidsmarkt staan als eerste prioriteit voor het arbeidsmarktbeleid (RWI 2007a; 2007b). Speciale aandacht wordt daarbij gegeven aan de participatie van onder andere (voormalig) werklozen, arbeidsongeschikten en vrouwen.

Over de omvang van de (non-)participatie op de Nederlandse arbeidsmarkt is op basis van bestaande gegevens redelijk veel bekend, evenals over de verschillen hierin tussen bepaalde bevolkingsgroepen (zie ook hoofdstuk 3). Deze gegevens geven echter geen inzicht in de motieven van mensen om al dan niet op de arbeidsmarkt te participeren. Moeten we er bijvoorbeeld vanuit gaan dat (volledig) arbeidsongeschikten niet willen werken en dat zij dus niet tot het ‘onbenut arbeidspotentieel’ behoren, of zouden ze eigenlijk wel willen werken, al dan niet na aanpassingen van werktijd en taken? En hoe zit het met de werkenden in (grote) deeltijdbanen, die in de statistieken nergens staan geregistreerd als werkzoekend, maar wellicht wel hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden? Om deze en andere gerelateerde vragen te kunnen beantwoorden zijn aanvullende gegevens nodig over de motieven en belemmeringen die mensen ervaren ten aanzien van hun arbeidsdeelname.

Gegevens over de leefsituatie en attitudes van specifieke groepen op de arbeidsmarkt zijn in 2007 verkregen in het onderzoek *De leefsituatie van werkenden en niet-werkenden* (LWW) van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Ten behoeve van dit onderzoek is een steekproef getrokken onder werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten in Nederland. In dit databestand is het mogelijk arbeidsparticipatie te relateren aan een veelheid van relevante factoren, zoals het arbeidsethos, de attitudes ten aanzien van werk en de omstandigheden die arbeidsparticipatie in de weg kunnen staan, zoals de thuissituatie en zorgverplichtingen.

## Doel- en vraagstelling

In het LWW-onderzoek is een deelproject opgenomen dat in samenwerking met de RWI tot stand is gekomen. De RWI heeft ten behoeve van dit deelproject een aantal vragen mee laten lopen in de vragenlijst van het onderzoek, met als doel meer inzicht

te verkrijgen in de succes- en faalfactoren bij het vergroten van arbeidsparticipatiemogelijkheden. De volgende twee thema's staan daarbij centraal:

- 1 De motieven, belemmeringen en voorwaarden bij arbeidsdeelname van niet-werkenden en werkenden.
- 2 De ervaringen van (ex-)werkenden met dienstverlening bij re-integratie na ziekte, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid.

Het eerste thema (zie hoofdstuk 4) betreft de vraag wat mensen stimuleert of juist ervan weerhoudt te gaan werken. Het gaat daarbij zowel om de participatiebeslissing van niet-werkenden als om de arbeidsduur van werkenden. De vraag is hoe groot het onbenut arbeidspotentieel is onder werkenden en niet-werkenden en waarom mensen hun wens om (meer) te werken niet realiseren. Speciale aandacht wordt gegeven aan de rol die de combinatie van arbeid en zorg speelt bij de arbeidsdeelname.

Het tweede thema (zie hoofdstuk 5) betreft de kwaliteit van de hulpverlening bij re-integratie in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Werkenden en ex-werkenden is gevraagd naar hun ervaringen met de hulp die zij hebben gekregen bij de terugkeer naar werk. Nederland staat internationaal bekend als een land waar relatief veel werknemers door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet aan het arbeidsproces deelnemen (Jehoel-Gijsbers 2007; OECD 2006). Het huidige socialezekerheidsbeleid is erop gericht het beroep op de uitkeringsregelingen te beperken en zieken, arbeidsongeschikten en werklozen zoveel en zo snel mogelijk terug te brengen naar de arbeidsmarkt. Dit rapport beoogt antwoord te geven op de vraag welke mogelijkheden – in de perceptie van de betrokkenen – nog onvoldoende benut zijn om een snelle terugkeer naar werk te bewerkstelligen.

### *Beperkingen van het onderzoek*

Het onderzoek is verricht onder een steekproef van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten (zie hoofdstuk 2 voor een definitie van deze groepen). Hierdoor is het niet mogelijk de gegevens te generaliseren naar andere groepen personen die al dan niet op de arbeidsmarkt participeren. Zo is bijvoorbeeld recentelijk door de RWI en het CBS een onderzoek verricht naar het onbenut participatiepotentieel onder niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden – de zogenaamde 'nuggers' (RWI 2007b; Hersevoort 2007). In de onderzoeksgroepen die wij hanteren zijn deze nuggers niet afzonderlijk te onderscheiden. De resultaten hebben dus alleen betrekking op werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten.

In veel onderzoek naar de arbeidsparticipatie in Nederland wordt op macroniveau nagegaan welke factoren mogelijk samenhangen met een geringere arbeidsdeelname. Het voorliggende onderzoek richt zich juist op het microniveau. We ondervragen individuen wat hun motieven zijn om al dan niet deel te nemen aan het arbeidsproces en gaan na onder welke voorwaarden zij hun arbeidsduur zouden

willen uitbreiden. Daarnaast komen in verband met het tweede centrale thema, de ervaringen van (ex) zieken, -arbeidsongeschikten en –werklozen met re-integratie-begeleiding aan de orde. Het onderzoek is dus gebaseerd op subjectieve gegevens en belicht de motieven, ervaringen en belemmeringen vanuit het perspectief van de werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. Het rapport beoogt geen volledige arbeidsmarktanalyse te zijn, in de zin dat institutionele factoren (zoals het minimumloon, ontslagbescherming, e.d.) en het perspectief van werkgevers en van dienstverlenende instanties, niet worden meegenomen in de analyses.

### *Leeswijzer*

Hoofdstuk 2 bevat een gedetailleerde beschrijving van de opzet en uitvoering van het onderzoek. Het verdient aanbeveling vooraf in ieder geval paragraaf 2.4 door te nemen, waarin wordt toegelicht op welke onderzoeksgroepen de resultaten in hoofdstuk 4 en 5 betrekking hebben. In het rapport wordt steeds gesproken over werkenden, ex-werklozen, werklozen en arbeidsongeschikten; in paragraaf 2.4 wordt nader gedefinieerd wie in dit onderzoek tot deze groepen behoren.

Hoofdstuk 3 bevat achtergrondinformatie over de arbeidsparticipatie in Nederland. Het dient als introductie voor de lezer die meer wil weten over de omvang van de non-participatie en zich bijvoorbeeld de vraag stelt hoeveel arbeidsongeschikten en werklozen we eigenlijk hebben in Nederland. Dit hoofdstuk is gebaseerd op cijfers van het Centraal Bureau van de Statistiek (StatLine) en is deels ontleend aan het rapport *De sociale staat van Nederland 2007* van het Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hoofdstukken 4 en 5 zijn gebaseerd op de vragenlijst die in het kader van het LWW-onderzoeksproject speciaal voor dit deelproject is uitgezet onder een steekproef van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. Het doel van deze hoofdstukken is niet om landelijke (macro-)gegevens te presenteren, maar om dieper in te gaan op de achtergronden en motieven van mensen die al dan niet op de arbeidsmarkt participeren. Hoofdstuk 4 richt zich op het eerste thema van dit rapport, te weten de motieven en de belemmeringen die een rol spelen bij arbeidsmarktdeelname. Hoofdstuk 5 gaat in op het tweede thema: de belemmeringen die zich voordoen bij de re-integratie bij ziekte en werkloosheid. De hoofdstukken beginnen beide met een ‘quick scan’ van wat er in de literatuur bekend is over dit onderwerp. Deze literatuurstudie is bedoeld ter achtergrondinformatie en ten einde een kader te geven om de resultaten in het empirische deel beter te kunnen duiden.

## 2 Opzet van het onderzoek

Dit rapport beschrijft een deelproject van het omvangrijke onderzoek De leefsituatie van werkenden en niet-werkenden (LWW 2007) van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Centraal daarin staan de beleving van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten van de eigen leefsituatie, hun attitudes ten aanzien van arbeid en sociale zekerheid, en hun gedrag en gedragsintenties met betrekking tot het vinden van betaald werk. In 1995 en 1982 zijn eerdere metingen verricht van het LWW-onderzoek, en tevens is er voor de groep werklozen een (gedeeltelijk) vergelijkbaar databestand uit 1974. De gegevens voor de editie 2007 zijn verzameld in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), dat tevens de steekproeftrekking heeft verricht.

Ten behoeve van het LWW-project is een enquête ontwikkeld die in mei-juli 2007 is afgenomen bij ruim 1800 personen. Deze vragenlijst bestaat deels uit een herhaling van de vragen uit eerdere metingen en deels uit nieuw ontwikkelde modules. Voor het onderliggende deelproject zijn twee nieuwe modules in de vragenlijst opgenomen. De resultaten van dit deelproject kunnen derhalve niet worden vergeleken met de resultaten uit eerdere LWW-databestanden. Over het totale LWW-onderzoek zal in een later stadium afzonderlijk worden gerapporteerd.

Dit hoofdstuk bespreekt de wijze waarop het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Achtereenvolgens komen het steekproefkader, het verloop van het veldwerk, en de omvang en samenstelling van de responsgroep aan de orde. Het hoofdstuk besluit met een bespreking van de inhoud van de vragenlijst, voor zover relevant voor dit deelproject.

### 2.1 Steekproefkader

Het CBS heeft voor dit deelproject een steekproef getrokken uit drie bevolkingsgroepen: werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten.<sup>2</sup> Bij het trekken van de steekproef is gebruik gemaakt van diverse administratieve bestanden: het UWV-uitkeringsbestand voor de identificatie van arbeidsongeschikten, het CWI-bestand voor werklozen, het Walvis-bestand voor werknemers, en inkomensgegevens van de belastingdienst (het Inkomensproductiesysteem, IPS) voor zelfstandigen. Hierna volgt de definitie van de drie groepen zoals gehanteerd bij de steekproeftrekking. Overigens kan de situatie van de respondent ten tijde van de steekproeftrekking verschillen van de situatie ten tijde van het interview. Later in dit hoofdstuk volgt meer informatie over deze transitie en de uiteindelijk onderscheiden onderzoeksgroepen (zie § 2.4).



Werkenden zijn in het steekproefkader gedefinieerd als personen in de leeftijd van 18 tot en met 64 jaar die ten minste één uur werkzaam zijn en geen arbeidsongeschiktheids-, werkloosheids- of bijstandsuitkering ontvangen. Deze definitie wijkt af van de vaak gebruikte CBS-definitie van de werkzame beroepsbevolking, in die zin dat ook mensen die minder dan 12 uur per week werken hier tot de werkenden worden gerekend. De reden hiervoor is van praktische aard, namelijk dat in het Walvis-bestand waaruit de steekproef is getrokken geen gegevens beschikbaar zijn over het aantal uren dat men per week werkt. Personen met een baan voor minder dan 12 uur per week die wel meer zouden willen werken, worden in het onderliggende onderzoek dus niet tot de werklozen gerekend, maar tot de werkenden.

Werklozen zijn afgebakend als personen in de leeftijd van 18-64 jaar die ten minste drie maanden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) staan ingeschreven als niet-werkende werkzoekende voor werk van tenminste één uur per week. Daarnaast ontvangen zij geen arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het CBS definieert werklozen doorgaans als personen die werk zoeken voor tenminste 12 uur per week. Dit criterium is hier niet gehanteerd, onder andere omdat uit het CWI-bestand dat gebruikt is voor de steekproeftrekking niet is af te leiden voor hoeveel uren per week men werk zoekt. Ten opzichte van de gebruikelijke CBS-definitie is de groep werklozen in ons steekproefkader dus uitgebreid met personen die werk zoeken voor minder dan 12 uur per week.

Arbeidsongeschikten, tot slot, zijn personen in de leeftijd van 18-64 jaar die volgens de gegevens van de uitkeringsinstantie UWV een gedeeltelijke of volledige WAO-uitkering<sup>3</sup> ontvangen. Personen met een zogenoemde 'nul-uitkering' (de uitkering wordt niet uitbetaald omdat de betrokkene voldoende inkomen uit arbeid heeft) zijn hierbij buiten beschouwing gelaten.

Volgens deze afbakeningen zijn de drie groepen wederzijds uitsluitend, waarbij arbeidsongeschiktheid 'voorrang' heeft op zowel werkloosheid als werk, en werkloosheid 'voorrang' heeft op werk. Dit betekent dat, bijvoorbeeld, een ontvanger van een arbeidsongeschiktheidsuitkering die tevens betaald werk verricht, in de steekproef telt als een arbeidsongeschikte.

### De steekproeftrekking

De dataverzameling vond plaats in de periode mei tot en met juli 2007. Voor elk van deze drie veldwerkmaanden is een maand eerder (resp. eind maart, eind april en eind mei) door het CBS een zogenoemde moedersteekproef getrokken. De omvang hiervan bedroeg respectievelijk 14.800, 14.800 en 7.400 personen. Bij het bepalen van de omvang van de moedersteekproeven is rekening gehouden met het feit dat het aantal werkenden in de populatie van 18-64-jarigen aanzienlijk groter is dan het aantal werklozen of arbeidsongeschikten (zie ook hoofdstuk 3), waardoor de kans dat iemand als werkende in de steekproef wordt getrokken, vele malen groter is dan

de kans dat het om een werkloze of arbeidsongeschikte gaat. Na de trekking van elke moedersteekproef zijn bij de gemeenten de naam- en adresgegevens van de getrokken personen opgevraagd. Hierbij is enige uitval opgetreden, bijvoorbeeld doordat men heeft doorgegeven dat zijn of haar gegevens niet aan derden mogen worden verstrekt. Verwijdering van personen met onjuiste of ontbrekende adresinformatie, die tot de institutionele bevolking behoren, die de afgelopen twaalf maanden in een andere CBS-steekproef voorkwamen of die in lastige of lastig bereikbare gebieden<sup>4</sup> wonen, leidde eveneens tot enige uitval. De resterende steekproefpersonen zijn gekoppeld met de hiervoor genoemde administratieve bestanden om vast te kunnen stellen tot welke groep zij behoren. Van zowel het UWV- als het CWI-bestand is daarbij voor elke maand waarin het veldwerk plaatsvond, de meest recente versie gebruikt die op dat moment beschikbaar was. De informatie loopt echter per definitie enige tijd achter: vier maanden in het geval van het UWV en drie maanden in het geval van het CWI.

Vanwege het verwachte verloop van werklozen naar de categorie werkenden (zie ook § 2.4), is eind mei besloten een extra steekproef van werklozen te benaderen. Hiertoe is voor de maand juli een extra moedersteekproef van 37.000 personen getrokken. Deze moedersteekproef is op dezelfde wijze ‘behandeld’ als de oorspronkelijke, maar uitsluitend gekoppeld aan het CWI-bestand teneinde werklozen op te sporen. Overigens is ervan uitgegaan dat er ook binnen deze steekproef enig verloop naar de categorie werkenden is opgetreden.

#### *De representativiteit van de werklozen in de steekproef*

Zoals hierboven is aangegeven zijn de werklozen in dit onderzoek gedefinieerd als personen die ten minste drie maanden als niet-werkende werkzoekende bij het CWI staan ingeschreven. Deze selectie op inschrijvingsduur heeft tot gevolg dat de werklozen in de steekproef niet kunnen worden beschouwd als representatief voor de gehele populatie van niet-werkende werkzoekenden, aangezien de kortdurend ingeschrevenen niet zijn vertegenwoordigd. Gegevens van het CWI tonen aan dat van alle 15-64-jarige niet-werkende werkzoekenden circa 20% korter dan drie maanden bij het CWI ingeschreven staat (CWI 2007). Er zijn twee redenen waarom voor toepassing van het durcriterium is gekozen. Ten eerste zullen in het te verschijnen rapport over het totale LWW-onderzoek de gegevens over de huidige werklozen worden afgezet tegen die over de werklozen in 1974, 1982 en 1995. Voor de vergelijkbaarheid van de gegevens was het nodig eenzelfde selectie op inschrijvingsduur te hanteren als in de eerdere edities van het LWW. De tweede reden heeft te maken met het verloop vanuit werkloosheid naar werk. Zoals tabel 2.2 laat zien, heeft ruim een derde van de respondenten die als werkloze in de steekproef zijn getrokken, ten tijde van het interview (weer) een betaalde baan. Loslating van het durcriterium zou wellicht tot gevolg hebben gehad dat dit aandeel nog aanzienlijk groter zou zijn geweest, wat het moeilijker zou maken om tot betrouwbare uitspraken over de – resterende – werklozen te komen.

Het feit dat de bestanden van het CWI drie maanden achterlopen, heeft eveneens gevolgen voor de representativiteit van de werklozen in de steekproef. In combinatie met het hiervoor genoemde duurcriterium betekent dit immers dat degenen die ten tijde van het interview nog werkloos zijn, op dat moment een werkloosheidsduur van ten minste zes maanden hebben. Volgens gegevens van het CWI staat van alle niet-werkende werkzoekenden circa tweederde deel zes maanden of langer ingeschreven (zie [www.werk.nl](http://www.werk.nl)). Ongeveer een derde van de populatie van niet-werkende werkzoekenden is dus niet vertegenwoordigd in het onderzoek.

## 2.2 Verloop van het veldwerk

Zoals gezegd heeft het veldwerk plaatsgevonden in de periode mei-juli 2007. Mede vanwege de lengte van de vragenlijst zijn de gegevens verzameld door middel van mondelinge enquêtes. De benadering van de beoogde respondenten is op dezelfde wijze gebeurd als bij andere CBS-onderzoeken. Voordat er contact wordt opgenomen met een steekproefpersoon, ontvangt deze een brief waarin het doel van het onderzoek wordt toegelicht en de komst van een interviewer wordt aangekondigd. Daarna gaat de enquêteur tot driemaal bij de persoon langs om een afspraak te maken voor een interview. Mocht de persoon bij geen van deze pogingen thuis zijn, dan probeert de enquêteur tevens telefonisch contact te leggen. Nadat er zes vergeefse bezoeken zijn afgelegd, wordt non-respons wegens onbereikbaarheid geregistreerd.

De interviews zijn afgenomen door interviewers in dienst van het CBS. Zij hebben in april 2007 een schriftelijke handleiding ontvangen met daarin een beschrijving van het doel van het onderzoek, een aantal algemene interviewinstructies en een toelichting op de vragenlijst. De enquêtes zijn alle afgenomen in de Nederlandse taal.

## 2.3 Respons

Tabel 2.1 geeft een overzicht van de omvang van de steekproef, zowel per groep als in totaal, en van de respons. De aantallen respondenten per groep die in de tabel staan vermeld, hebben betrekking op het moment van de steekproeftrekking of – preciezer gezegd – het moment waarover de meest recente informatie uit de administratieve bestanden voorhanden was. De totale steekproef voor dit deelproject bevatte bijna 3400 personen, waarvan er iets minder dan 3350 feitelijk zijn benaderd voor deelname aan het onderzoek. Bij 1832 personen is sprake van een geslaagd interview. De respons bedraagt daarmee iets minder dan 55%. Achteraf blijken 25 personen buiten de doelpopulatie te vallen en derhalve ten onrechte in de steekproef te zijn opgenomen. Zij zullen verder buiten beschouwing worden gelaten. De respons neemt hierdoor met 0,7 procentpunt af. Binnen de categorie werkenden is de respons het hoogst (59%), terwijl de werklozen in dit opzicht de hekkensluiters vormen (50% respons).

Tabel 2.1

Steekproefomvang en respons, per groep en in totaal, 2007 (in absolute aantallen en procenten)

|                                 | werkenden |      | werklozen |      | arbeidsongeschikten |      | totaal |      |
|---------------------------------|-----------|------|-----------|------|---------------------|------|--------|------|
|                                 | n         | %    | n         | %    | n                   | %    | n      | %    |
| CBS-steekproefomvang            | 910       |      | 1394      |      | 1086                |      | 3390   |      |
| adres onbruikbaar               | 10        |      | 21        |      | 18                  |      | 49     |      |
| benaderde steekproef            | 900       | 100  | 1373      | 100  | 1068                | 100  | 3341   | 100  |
| weigering                       | 176       |      | 276       |      | 286                 |      | 738    |      |
| onderzoek komt<br>ongelegen     | 81        |      | 79        |      | 93                  |      | 253    |      |
| taalbarrière                    | 16        |      | 142       |      | 39                  |      | 197    |      |
| onbereikbaar                    | 47        |      | 71        |      | 32                  |      | 150    |      |
| verhuisd                        | 24        |      | 34        |      | 15                  |      | 73     |      |
| overig                          | 13        |      | 20        |      | 12                  |      | 45     |      |
| non-respons totaal              | 357       | 39,7 | 622       | 45,3 | 477                 | 44,7 | 1456   | 43,6 |
| interview afgebroken            | 7         | 0,8  | 38        | 2,8  | 8                   | 0,7  | 53     | 1,6  |
| interview geslaagd              | 536       | 59,6 | 713       | 51,9 | 583                 | 54,6 | 1832   | 54,8 |
| beschikbaar voor<br>berekningen | 535       | 59,4 | 691       | 50,3 | 581                 | 54,4 | 1807   | 54,1 |

Bron: SCP (LWW'07)

De meest voorkomende reden voor non-respons wordt gevormd door weigering: van alle benaderde personen gaf 22% aan geen interesse of geen zin te hebben om aan het onderzoek deel te nemen. Nog eens 8% meldde dat het ongelegen kwam omdat zij het te druk hadden of ziek waren, terwijl er bij 6% sprake was van een taalbarrière.<sup>5</sup> De overige mogelijke redenen voor non-respons, zoals verhuizing of onbereikbaarheid, kwamen elk bij minder dan 5% van de beoogde respondenten voor.

#### 2.4 Onderzoeksgroepen

Zoals in het bovenstaande uiteen is gezet, is ten behoeve van het onderzoek een steekproef getrokken uit werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. Daarbij is steeds uitgegaan van de situatie van de respondent ten tijde van de steekproef-trekking. Op het moment dat de vragenlijst werd afgenomen, kon de situatie van de respondent inmiddels echter gewijzigd zijn. Tabel 2.2 laat zien hoeveel en welke transitie zich tussen de groepen werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten hebben voorgedaan. Een aantal respondenten behoorde op het moment van interviews niet meer tot een van de drie oorspronkelijke hoofdcategorieën. Zij worden in de tabel aangeduid als de groep 'overigen'.

Tabel 2.2

Transities tussen de groepen werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten, 2007  
(in absolute aantallen)

| ten tijde van interview:          |           | arbeidsongeschikten |                     |          |        |  |
|-----------------------------------|-----------|---------------------|---------------------|----------|--------|--|
| ten tijde van steekproeftrekking: | werkenden | werklozen           | arbeidsongeschikten | overigen | totaal |  |
| werkenden                         | 522       | 3                   | 5                   | 5        | 535    |  |
| werklozen                         | 257       | 317                 | 19                  | 98       | 691    |  |
| arbeidsongeschikten               | 59        | 4                   | 474                 | 44       | 581    |  |
| totaal                            | 838       | 324                 | 498                 | 147      | 1807   |  |

Bron: SCP (LWW'07)

Het overgrote deel van degenen die als werkenden in de steekproef zijn opgenomen, blijkt ook op het moment van de enquête nog tot die groep te behoren. Slechts een enkeling (iets meer dan 2%) is in de tussentijd werkloos of arbeidsongeschikt geraakt, dan wel gaan behoren tot de categorie 'overigen'. Ook de arbeidsongeschikten blijken een betrekkelijk stabiele categorie te vormen: 82% is ook op het moment van interview nog arbeidsongeschikt, 10% is (geheel) naar betaald werk uitgestroomd en 8% behoort inmiddels tot de groep 'overigen'. Onder de groep werklozen hebben zich daarentegen vrij veel transities voorgedaan. Vooraf was al bekend dat er een gerede kans is dat zij ten tijde van het interview naar een andere categorie, met name de werkenden, zouden overgaan. Zoals verwacht heeft een aanzienlijk deel van de werklozen (37%) inmiddels betaald werk gevonden. Daarnaast is 14% van deze groep overgegaan naar de 'overige' groep en behoort 3% nu tot de arbeidsongeschikten.

In de analyses zijn de respondenten onderverdeeld naar hun situatie ten tijde van het interview. Personen die in de periode tussen steekproeftrekking en interview zijn overgegaan van werkloosheid naar werkend zijn daarbij als aparte groep weergegeven, evenals personen die ten tijde van het interview niet meer tot een van de oorspronkelijke groepen behoren. Uiteindelijk zijn dus vijf groepen te onderscheiden, te weten werkenden, ex-werklozen, werklozen, arbeidsongeschikten en overigen. Hierna volgt in het kort de definities van deze onderzoeksgroepen (zie ook § 2.1).

Werkenden zijn in het onderzoek gedefinieerd als personen in de leeftijd van 18 tot en met 64 jaar die ten minste één uur werkzaam zijn en geen arbeidsongeschiktheids-, werkloosheids- of bijstandsuitkering ontvangen.

Ex-werklozen zijn de respondenten die tussen het moment van steekproeftrekking en het moment van interview zijn overgegaan van werkloosheid naar betaald werk. Zij blijken op achtergrondkenmerken (zie hierna) dusdanig te verschillen van de andere

werkenden en werklozen, dat zij als aparte groep zijn meegenomen in de analyses. Op hen is de dezelfde definitie als op de werkenden van toepassing, met de toevoeging dat zij recent de transitie hebben gemaakt van werkloosheid naar werkzaamheid.

*Werklozen* zijn afgebakend als personen in de leeftijd van 18-64 jaar die tenminste drie maanden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) staan ingeschreven als niet-werkende werkzoekende voor werk van tenminste één uur per week. Alleen werklozen die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen zijn in deze groep meegenomen.

*Arbeidsongeschikten* zijn personen in de leeftijd van 18-64 jaar die volgens de gegevens van de uitkeringsinstantie UWV een gedeeltelijke of volledige WAO-uitkering ontvangen. Een ontvanger van een arbeidsongeschiktheidsuitkering die tevens betaald werk verricht, telt als een arbeidsongeschikte.

*Overigen* zijn alle respondenten die – op het moment van de enquête – niet behoren tot de werkenden, de ex-werklozen, de werklozen of de arbeidsongeschikten. In bijna een kwart van de gevallen (24%) gaat het om personen die zichzelf arbeidsongeschikt noemen maar geen arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen, voor minder dan 15% arbeidsongeschikt zijn verklaard of niet weten wat hun arbeidsongeschiktheidspercentage is. Daarnaast vallen niet-werkenden die naar eigen zeggen niet als werkzoekende staan ingeschreven bij het CWI onder deze categorie (21%), evenals niet-werkenden die zichzelf omschrijven als huisvrouw (14%) of gepensioneerde (20%). Vanwege zijn diversiteit wordt deze groep in hoofdstuk 4 buiten beschouwing gelaten. Waar de huidige arbeidsmarktpositie minder van belang is (in sommige delen van hoofdstuk 5), worden deze respondenten wel meegenomen in de analyses.

Tabel 2.3

Aantal respondenten per onderzoeksgroep (in absolute aantallen)

|                     | aantal respondenten |
|---------------------|---------------------|
| werkenden           | 581                 |
| ex-werklozen        | 257                 |
| werklozen           | 324                 |
| arbeidsongeschikten | 498                 |
| overigen            | 147                 |
| <b>totaal</b>       | <b>1807</b>         |

Bron: SCP (LWW'07)

### Achtergrondkenmerken van de respondenten

Tabel 2.4 geeft informatie over de samenstelling van de responsgroep naar geslacht, leeftijd, etnische herkomst, opleidingsniveau en samenstelling van het huishouden. Daarnaast staan gegevens gepresenteerd over het aantal arbeidsuren per week. Zoals eerder aangegeven is er, in overeenstemming met de verwachting, een aantal respondenten tussen het moment van steekproeftrekking en het moment van interview overgegaan van werkloosheid naar betaald werk (de 'ex-werklozen'). Deze personen behoren dus niet meer tot de werklozen, maar nemen onder de groep werkenden toch ook een bijzondere positie in. Om hier meer zicht op te krijgen, zijn de ex-werklozen op achtergrondkenmerken vergeleken met werkenden en ex-werklozen (zie tabel 2.4). Zoals verwacht geven de bevindingen ten aanzien van de achtergrondkenmerken van de ex-werklozen aanleiding deze categorie afzonderlijk in de analyses op te nemen. Hoewel zij op het moment van steekproeftrekking tot de werklozen behoorden, blijken zij niet vergelijkbaar met degenen die ten tijde van het interview nog altijd werkloos zijn. De overeenkomsten wat betreft de etnische herkomst en de samenstelling van het huishouden wegen niet op tegen de gevonden verschillen naar geslacht, leeftijdsopbouw en opleidingsniveau. Evenmin kunnen de ex-werklozen worden samengenomen met de respondenten die al langere tijd betaald werk verrichten. Bij de ex-werklozen gaat het veel vaker om vrouwen, niet-westerse allochtonen, laagopgeleiden en alleenstaanden of eenoudergezinnen dan bij werkenden.

Vrouwen blijken relatief vaak te vinden te zijn binnen de categorie ex-werklozen en de 'overige' groep, terwijl mannen een naar verhouding groot deel van de werkenden uitmaken. Personen in de leeftijd tot 45 jaar zijn sterk vertegenwoordigd bij zowel de werkenden als de ex-werklozen. De 55-64-jarigen vormen binnen deze twee groepen slechts een minderheid, maar maken daarentegen meer dan de helft uit van de arbeidsongeschikten en de 'overigen'. Binnen deze laatste groep zijn ook veel niet-westerse allochtonen te vinden, evenals onder de ex-werklozen en de werklozen. Personen met een midden- of hoge opleiding maken een verhoudingsgewijs groot deel uit van de werkenden en, in mindere mate, de ex-werklozen. De drie andere sociaal-economische categorieën bestaan elk voor meer dan de helft uit laagopgeleiden. Ten aanzien van de samenstelling van het huishouden valt op dat leden van paren met minderjarige kinderen vooral voorkomen bij de werkenden, terwijl zij van de werklozen, arbeidsongeschikten en 'overigen' maar een relatief klein deel uitmaken. Hier zijn de eenoudergezinnen, respectievelijk de paren zonder (minderjarige) kinderen en de alleenstaanden sterk vertegenwoordigd. Uiteraard zal dit ook verband houden met de leeftijdsopbouw van de onderscheiden categorieën. Het aantal arbeidsuren per week is per definitie niet van toepassing op de werklozen en de 'overige' groep. Van de arbeidsongeschikten blijkt iets minder dan een kwart betaald werk te verrichten. In veruit de meeste gevallen (64%) gaat het om een baan van 12-34 uur per week. Ook de ex-werklozen werken vaak in deeltijd, waarbij met name het grote aandeel (18%) met een kleine deeltijdbaan opvalt. De werkenden, tot slot, zijn veelal werkzaam in een voltijdbaan.

Tabel 2.4

Achtergrondkenmerken van de respondenten, per groep en in totaal, 2007 (in ongewogen procenten)

|                                    | werkenden | ex-werklozen | werklozen | arbeids-<br>geschikten | overigen | totaal |
|------------------------------------|-----------|--------------|-----------|------------------------|----------|--------|
| <b>geslacht</b>                    |           |              |           |                        |          |        |
| man                                | 56        | 41           | 53        | 49                     | 46       | 51     |
| vrouw                              | 44        | 59           | 47        | 51                     | 54       | 49     |
| <b>leeftijd</b>                    |           |              |           |                        |          |        |
| 18-24 jaar                         | 5         | 7            | 2         | 1                      | 2        | 3      |
| 25-34 jaar                         | 18        | 19           | 9         | 5                      | 7        | 12     |
| 35-44 jaar                         | 33        | 24           | 25        | 13                     | 15       | 24     |
| 45-54 jaar                         | 27        | 32           | 28        | 30                     | 21       | 28     |
| 55-64 jaar                         | 16        | 18           | 37        | 51                     | 55       | 33     |
| <b>etnische herkomst</b>           |           |              |           |                        |          |        |
| autochtoon                         | 89        | 71           | 70        | 87                     | 71       | 81     |
| westerse allochtoon                | 6         | 12           | 11        | 6                      | 14       | 9      |
| niet-westerse allochtoon           | 5         | 17           | 19        | 7                      | 16       | 11     |
| <b>opleidingsniveau</b>            |           |              |           |                        |          |        |
| laag (basisonderwijs, vmbo)        | 26        | 41           | 55        | 57                     | 67       | 45     |
| midden (havo, vwo, mbo)            | 40        | 35           | 30        | 26                     | 22       | 32     |
| hoog (hbo, wo)                     | 34        | 25           | 15        | 16                     | 11       | 23     |
| <b>samenstelling huishouden</b>    |           |              |           |                        |          |        |
| alleenstaand                       | 22        | 30           | 33        | 27                     | 35       | 27     |
| eenoudergezin                      | 2         | 12           | 11        | 3                      | 6        | 6      |
| paar zonder minderjarige kinderen  | 32        | 34           | 38        | 55                     | 43       | 41     |
| paar met minderjarige kinderen     | 45        | 25           | 18        | 15                     | 16       | 27     |
| <b>aantal arbeidsuren per week</b> |           |              |           |                        |          |        |
| werkt niet                         | 0         | 0            | 100       | 77                     | 100      | 47     |
| 1-12 uur                           | 3         | 18           | 0         | 4                      | 0        | 5      |
| 12-34 uur                          | 37        | 53           | 0         | 15                     | 0        | 24     |
| ≥ 35 uur                           | 60        | 29           | 0         | 4                      | 0        | 25     |

Bron: SCP (LWW'07)



### *Weging van de respondenten*

Om uitspraken te kunnen doen over de populatie van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten in Nederland, zijn alle personen in de responsgroep voorzien van een gewicht. Als peildatum voor de weging is gekozen voor 1 juni 2007, een datum die voor alle drie arbeidsmarktcategoryën (ongeveer) in het midden van de veldwerkperiode ligt. Een complicerende factor was dat de respondenten tussen het moment van steekproeftrekking en deze peildatum konden zijn veranderd van arbeidsmarktpositie. Zowel voor de respondenten als voor iedere persoon in de populatie is daarom – op dezelfde wijze als bij de steekproeftrekking, aan de hand van zo recent mogelijke administratieve gegevens – vastgesteld of hij of zij op 1 juni 2007 werkend, werkloos of arbeidsongeschikt was, of tot een ‘overige’ groep behoorde. Bij de weging is uitgegaan van de arbeidsmarktpositie op deze peildatum. Daarnaast is rekening gehouden met het geslacht, de leeftijd (in 10-jaarsklassen), de etnische herkomst (autochtoon, westers allochtoon en niet-westers allochtoon), de generatie (autochtoon, eerste generatie allochtoon en tweede generatie allochtoon), en de mate van stedelijkheid van de woonplaats (in vijf categorieën, variërend van niet stedelijk tot zeer sterk stedelijk). Met deze herweging naar achtergrondkenmerken wordt gecorrigeerd voor een relatief hoge of juist lage respons binnen bepaalde subgroepen. Alle bevindingen die in hoofdstuk 4 en 5 worden gepresenteerd, betreffen – tenzij anders vermeld – gewogen gegevens.

### 2.5 *Inhoud van de vragenlijst*

Zoals eerder is aangegeven zijn speciaal voor dit deelproject twee nieuwe modules opgenomen in de vragenlijst van het LWW-onderzoek. De eerste module heeft betrekking op de redenen om wel of niet (meer uren) te gaan werken, waarbij de combinatie van arbeid en zorgtaken extra aandacht krijgt. Gevraagd is onder meer naar factoren als financiële vooruitgang, de kosten en kwaliteit van kinderopvang, en de gezondheidstoestand van de respondent zelf en van andere gezinsleden. Indien er minderjarige kinderen in het huishouden aanwezig zijn, krijgt men tevens de vraag voorgelegd hoeveel uur men per week zou willen werken als er gratis kinderopvang beschikbaar zou zijn. Tot slot van deze module is aan de respondenten een negental uitspraken voorgelegd over de rol van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en binnen het gezin. Deze uitspraken zijn eerder gebruikt in een onderzoek naar de taakverdeling onder partners (zie Keuzenkamp en Hooghiemstra 2000). Zij beogen te meten hoe men denkt over het belang van betaalde arbeid c.q. van de zorg voor kinderen voor mannen en voor vrouwen. Voorbeelditems zijn: ‘Een vrouw is geschikter voor de opvoeding van kleine kinderen dan een man’ en ‘Een moeder moet altijd thuis zijn voor haar kind’. Ten behoeve van de analyses is van de uitspraken een selectie gemaakt van vier stellingen die het meeste samenhang vertonen en hiervan is een schaal geconstrueerd als indicatie voor de opvattingen over de rol van vrouwen en mannen (Cronbach’s alpha is 0,61).

De tweede module betreft de ervaringen van respondenten met ziekteverzuim-begeleiding en met de instanties die betrokken zijn bij re-integratie na ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Aan de respondenten die sinds 1 januari 2004 wel eens langer dan 2 weken aaneengesloten ziek zijn geweest, is onder meer gevraagd welke omstandigheden hadden kunnen leiden tot een snellere terugkeer naar het werk. De voorgelegde omstandigheden variëren van een snellere of betere medische behandeling tot aanpassing van het takenpakket en een coöperatievere houding van collega's. In een afzonderlijk vragenblok is aan de respondenten gevraagd of men sinds 1 januari 2004 op enig moment hulp heeft ontvangen bij de terugkeer naar werk in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Bij degenen die hierop bevestigend antwoorden, is vervolgens nagegaan van welke instantie(s) die hulp afkomstig was, om wat voor soort hulp het ging en hoe men over de hulp oordeelt.

Naast informatie uit de twee specifieke modules voor dit deelproject, is voor de analyses ook gebruik gemaakt van enkele gegevens uit andere delen van de LWW-vragenlijst. Dit zijn de persoons- en achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, opleidingsniveau en etnische herkomst, het hebben van een sollicitatieplicht en het arbeidsethos. Arbeidsethos, oftewel de mate waarin men de morele plicht tot werken onderschrijft, is gemeten met zeven uitspraken, zoals 'Werken is een plicht die je hebt tegenover de maatschappij' en 'Doen waar je zin in hebt kun je pas als je je plicht hebt gedaan'. Ten behoeve van de analyses is van de uitspraken een selectie gemaakt van vier stellingen die het meeste samenhang vertonen. Hiervan is een schaal geconstrueerd als indicatie voor de mate van arbeidsethos, waarbij een hogere score op een hogere arbeidsethos duidt (Cronbach's alpha is 0,67).

### 3 Arbeidsmarktparticipatie en uitkeringsafhankelijkheid in Nederland

Zoals in de inleiding reeds naar voren kwam is het arbeidsmarktbeleid zich de laatste jaren steeds meer gaan richten op het doel zoveel mogelijk mensen ‘mee te laten doen’ in de maatschappij. Maar welk aandeel van de Nederlandse bevolking staat op dit moment nog aan de kant? En om hoeveel mensen gaat het als we het hebben over werklozen en arbeidsongeschikten? Dit hoofdstuk geeft een korte beschrijving van de arbeidsparticipatie en uitkeringsafhankelijkheid in Nederland. De tekst is grotendeels ontleend aan *De sociale staat van Nederland* van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Vrooman et al. 2007), waarin gebruik wordt gemaakt van gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Tabel 3.1 geeft een samenvatting van de cijfers over het laatste decennium. Het jaar 1996 representeert een periode van economische hoogconjunctuur, terwijl 2001 het begin van een recessie inluidde. De meest recente gegevens die beschikbaar zijn, hebben betrekking op 2006.

#### *Werkenden en niet-werkenden*

De totale Nederlandse bevolking van 15-64 jaar – de zogenaamde potentiële beroepsbevolking, inclusief de schoolgaanden – bestaat uit bijna 11 miljoen personen (zie tabel 3.1). De mensen uit deze groep die een baan hebben van ten minste 12 uur per week worden tot de werkzame beroepsbevolking gerekend. In 2006 waren dat ruim 7 miljoen personen, dat is iets meer dan in het voorgaande jaar (niet in de tabel). De nettoparticipatie geeft aan welk deel van de 15-64-jarigen een baan heeft van minimaal twaalf uur per week. De tabel laat zien dat het aandeel actieve deelnemers aan het arbeidsproces in 2006 65% betrof. Van de 15-64-jarigen zonder werk van 12 uur per week of meer, volgt meer dan een kwart voltijd onderwijs (Hersevoort et al. 2007).

In het empirische deel van dit onderzoek verstaan we onder mensen die werken niet alleen de werkzame beroepsbevolking, maar ook die personen die een baan hebben van minder dan 12 uur in de week. Het aantal werkzame personen, dat wil zeggen alle mensen met een betaalde werkkring ongeacht het aantal gewerkte uren, bedroeg in 2006 bijna 8 miljoen personen. Een groot deel van de Nederlandse bevolking van 15-64 jaar – ruim 3 miljoen mensen – is dus om verschillende redenen niet werkzaam. Het kan bijvoorbeeld zijn dat ze niet kunnen werken, niet willen werken, dat ze geen baan kunnen vinden of dat ze voltijd onderwijs volgen.

Ook onder werkenden kan sprake zijn van ‘onbenut arbeidspotentieel’, namelijk wanneer iemand met een deeltijdbaan liever meer uren in de week zou willen werken. De tabel laat zien dat het merendeel van de beroepsbevolking (63%) een voltijdbaan heeft, dat wil zeggen dat ze tenminste 35 uur per week betaalde arbeid

verrichten. Wel is het aantal deeltijders (12 tot 35 uur) in de afgelopen tien jaar duidelijk toegenomen. In 1996 werkte nog 72% van de werkzame beroepsbevolking voltijd, in 2006 was dit 63%. Deze ontwikkeling hangt vooral samen met de gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen in die periode. In het empirische deel van dit rapport wordt onderzocht in hoeverre mensen met een deeltijdbaan hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden.

Het grootste deel van de werkenden is in loondienst. Ongeveer 12% wordt tot de zelfstandigen gerekend. Het aandeel zelfstandigen in de werkzame beroepsbevolking is vrij stabiel gebleven in de loop van de jaren. Wanneer in het huidige onderzoek over werkenden wordt gesproken, worden daarmee meestal zowel werknemers als zelfstandigen bedoeld.

#### *Werklozen, arbeidsongeschikten en ziekteverzuim*

De werkloze beroepsbevolking bestaat – volgens de definitie die gehanteerd wordt door het CBS – uit alle mensen van 15-64 jaar zonder werk of met werk voor minder dan 12 uur per week, die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en daarvoor beschikbaar zijn. In 2006 was 5,5% van de beroepsbevolking volgens deze definitie werkloos, dat zijn 413.000 personen. Het werkloosheidspercentage schommelt met de conjunctuur. Na een periode van lage werkloosheid (4%) in de economische topjaren 1999-2002, liep de werkloosheid in de periode 2002-2005 op tot 7%. Het werkloosheidspercentage in 2006 is dus gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar. Van geregistreeerde werkloosheid wordt gesproken wanneer het gaat om werklozen die staan ingeschreven bij Centra voor Werk en Inkomen (CWI, voorheen arbeidsbureau). De geregistreeerde werkloosheid bestond in 2006 uit 260.000 personen. Wanneer we in dit onderzoek spreken van werklozen worden geregistreeerde niet-werkende werkzoekenden bedoeld (zie hoofdstuk 2).

In 2006 waren er in totaal ongeveer 861.000 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (Vrooman et al. 2007). Daarbij zijn alle uitkeringen op grond van WAO, WIA, WAZ en Wajong meegerekend. Dit onderzoek heeft alleen betrekking op personen met een (volledige of gedeeltelijke) WAO-uitkering (zie hoofdstuk 2). In 2006 waren er gemiddeld in Nederland 690.000 personen die een WAO-uitkering ontvingen (CBS 2007b).

Naast het onbenut arbeidspotentieel onder werkenden en niet-werkenden, wordt in deze studie aandacht besteed aan ziekteverzuim en re-integratie. Gegevens uit de Nationale Verzuimstatistiek duiden op een dalend verloop van het ziekteverzuimpercentage in Nederland (Jehoel-Gijsbers en Linder 2007).<sup>6</sup> Na een korte periode waarin het verzuim licht toenam, tot 5,5% in 2000, is een daling ingezet. In 2004 wordt een – sinds 1970 – historisch laag niveau bereikt van ongeveer 4%.<sup>7</sup>

Tabel 3.1

Arbeidsaanbod en uitkeringen (in absolute aantallen x 1000 en in procenten)

|  | 1996   | 2001   | 2006   |
|--|--------|--------|--------|
| totale bevolking 15-64 jaar                  | 10.534 | 10.801 | 10.964 |
| werkzame personen <sup>a</sup>               | 7.011  | 7.892  | 7.937  |
| beroepsbevolking <sup>b</sup>                | 6.686  | 7.273  | 7.486  |
| werkzame beroepsbevolking <sup>c</sup>       | 6.185  | 7.021  | 7.074  |
| nettoparticipatie <sup>d</sup> (%)           |        |        |        |
| totaal                                       | 59     | 65     | 65     |
| aandachtsgroepen:                            |        |        |        |
| vrouwen                                      | 45     | 53     | 56     |
| 15-24-jarigen                                | 40     | 45     | 39     |
| 55-64-jarigen                                | 26     | 35     | 42     |
| niet-westerse allochtonen                    | 40     | 50     | 47     |
| basisonderwijs                               | 29     | 36     | 35     |
| lager secundair onderwijs                    | 49     | 54     | 49     |
| arbeidsduur werkzame beroepsbevolking (%)    |        |        |        |
| voltijd <sup>e</sup>                         | 72     | 67     | 63     |
| deeltijd (12-34 uur per week)                | 28     | 33     | 37     |
| arbeidsrelatie werkzame beroepsbevolking (%) |        |        |        |
| werknemers                                   | 88     | 89     | 88     |
| zelfstandigen                                | 12     | 11     | 12     |
| werkloosheid (%)                             |        |        |        |
| totaal                                       | 8      | 4      | 6      |
| aandachtsgroepen:                            |        |        |        |
| vrouwen                                      | 11     | 5      | 7      |
| 15-24-jarigen                                | 13     | 7      | 11     |
| 55-64-jarigen                                | 4      | 2      | 6      |
| niet-westerse allochtonen                    | 22     | 9      | 16     |
| basisonderwijs                               | 16     | 8      | 13     |
| lager secundair onderwijs                    | 9      | 5      | 7      |
| werklozen                                    | 533    | 252    | 413    |
| geregistreerde werklozen                     | 464    | 146    | 260    |

Tabel 3.1 (vervolg)

|  | 1995 | 2001 | 2006 |
|--|------|------|------|
| uitkeringen                                |      |      |      |
| arbeidsongeschiktheid (wao/wia/waz/wajong) | 860  | 979  | 861  |
| werkloosheid (ww)                          | 395  | 166  | 249  |
| bijstand                                   | 489  | 342  | 329  |

a Personen met een betaalde baan, ongeacht het aantal gewerkte uren per week.  
b Werkenden met een baan voor ten minste twaalf uur per week plus werkzoekenden die een baan willen voor ten minste twaalf uur per week.  
c Deel van de beroepsbevolking met een baan voor ten minste twaalf uur per week.  
d Werkzame beroepsbevolking als percentage van de totale bevolking van 15-64 jaar.  
e Minstens 35 uur per week.

Bron: Vrooman et al. (2007); CBS (StatLine; Enquête beroepsbevolking) SCP-bewerking; SCP (SSN 2007); UWV (2007); SVB (2007); CPB (2006)

### Onbenut arbeidspotentieel onder niet-werkenden en werkenden

Het CBS heeft onlangs een rapport gepubliceerd waarin het berekeningen geeft over het participatiepotentieel in 2006 (Hersevoort et al. 2007; zie ook RWI 2007b). In het rapport wordt aangegeven wat het onbenut arbeidspotentieel is onder de groep niet-werkenden, waarbij niet-werkenden in deze studie gedefinieerd zijn als mensen zonder betaald werk of met een baan van minder dan 12 uur per week. Gebruikmakend van de Enquête beroepsbevolking (EBB) rapporteren zij dat van de niet-werkenden met een werkloosheidsuitkering bijna 80% wilde werken in 2006. Bij niet-werkenden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering wilde of kon 17% werken. Van de 1,7 miljoen personen zonder werk en zonder uitkering die geen voltijds onderwijs volgden, wilde 20% werk voor twaalf uur of meer in de week. Overigens is het niet zo dat iedereen die zegt te willen werken, ook actief op zoek is naar werk. Van de mensen zonder uitkering die willen werken, zochten bijvoorbeeld slechts vier op de tien actief naar werk voor twaalf uur of meer in de week.

Berder onderzoek op basis van het OSA aanbodpanel gaat in op het 'onbenut arbeidspotentieel' onder werkenden in Nederland (Baaijens 2005). Deze studie naar de gewenste en feitelijke arbeidsduur van werknemers, laat zien dat de meerderheid van de werknemers tevreden is over het aantal uren dat zij per week werken (zie ook: Cloin en Hermans 2006; Beckers en Langenberg 2006; CBS 2007a; Portegijs en Keuzenkamp 2008). Ongeveer een kwart van de werknemers wil meer of minder uren per week werken (Baaijens 2005). Vrouwen hebben daarbij wat vaker dan mannen een onvervulde wens om meer uren te maken en met name laagopgeleide vrouwen zouden relatief vaak hun arbeidsduur willen uitbreiden.

### De arbeidsmarktpositie van enkele bevolkingsgroepen

Ten aanzien van de totale nettoparticipatie heeft de overheid zich concrete doelen gesteld (TK 2006/2007). In 2006 zou de nettoparticipatie 64% moeten bedragen,

oplopend tot 65% in 2007. Gezien de gegevens in tabel 3.1 is aan deze overheidsdoelstelling dus voldaan. De arbeidsparticipatie van onder meer vrouwen, jongeren, ouderen en niet-westerse allochtonen ligt onder het gemiddelde en voor deze groepen heeft de overheid specifieke streefcijfers gesteld. In het empirische deel van deze studie wordt vaak ook extra aandacht besteed aan deze groepen. In het onderstaande nemen we daarom de arbeidsparticipatie van enkele bevolkingsgroepen onder de loep.

De nettoparticipatie van vrouwen ligt een stuk lager dan die van mannen. In het achterliggende decennium is de arbeidsparticipatie van vrouwen toegenomen: van 45% in 1996 (een minderheid) tot 56% in 2006 (een meerderheid). De overheidsdoelstelling voor de arbeidsparticipatie van vrouwen ligt hoger, namelijk op 61% in 2007. De laatste jaren lijkt de groei echter wat te stagneren: in 2003, 2004 en 2005 had 54% van de vrouwen van 15 tot 65 jaar een baan van 12 uur of meer per week (Portegijs et al. 2006). Kenmerkend voor Nederland is het grote aantal vrouwen dat in deeltijd werkt. In 2005 had driekwart van de werkende vrouwen een baan van minder dan 35 uur per week. Het werken in deeltijd is niet voorbehouden aan vrouwen met jonge kinderen; ook als er geen minderjarige kinderen (meer) zijn, werken Nederlandse vrouwen meestal niet voltijds (Cloin en Hermans 2006). Er is een duidelijke relatie tussen de arbeidsdeelname van vrouwen en hun opleidingsniveau (Keuzenkamp en Faulk 2006). Niet alleen zijn hoger opgeleide vrouwen, ook na de geboorte van kinderen, vaker actief op de arbeidsmarkt, ze werken gemiddeld bovendien meer uren per week (Portegijs et al. 2006).

De werkloosheid bij jongeren van 15-24 jaar mocht volgens de Rijksbegroting 2005 niet meer dan het dubbele van het algemene werkloosheidspercentage bedragen. In latere begrotingen is deze doelstelling versoepeld tot een werkloosheidspercentage van 10%-15%. De jeugdwerkloosheid daalde de laatste paar jaar tot 11% in 2006, dus ruim binnen de marges van de overheidsdoelstelling. Overigens ligt de werkloosheid onder niet-westerse allochtone jongeren substantieel hoger, namelijk op 22%. De nettoparticipatie van jongeren steeg in 2006 iets ten opzichte van het voorgaande jaar tot 39%. In vergelijking met een decennium eerder is de nettoparticipatie van jongeren gedaald, omdat jongeren tegenwoordig langer op school blijven.

Van de ouderen (55-64-jarigen) zou de nettoparticipatie in 2007 40% moeten zijn volgens de overheidsdoelstelling, oplopend tot 45% in 2010. De arbeidsdeelname van ouderen steeg vanaf 1996 continu, tot 42% in 2006 en deze doelstelling is dus gehaald. De werkloosheid onder ouderen is traditioneel laag. In de periode 1990-2003 kwam deze niet boven de 4%. Echter in de jaren daarna liep zij op tot 6% in 2006. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ouderen voorheen tijdens een laagconjunctuur de arbeidsmarkt verlieten via de regelingen voor arbeidsongeschiktheid en vervroegde uittreding, waardoor ze uit de beroepsbevolking verdwenen. De mogelijkheden daartoe zijn de afgelopen jaren echter beperkt en dit kan ertoe

hebben geleid dat de werkloosheid onder ouderen ten tijde van een recessie sterker oploopt dan voorheen.

Voor de nettoparticipatie van de *etnische minderheden* was in de Rijksbegroting 2005 een streefpercentage van 54% voor dat jaar opgenomen. In de begroting van 2007 is dit percentage versoepeld en wordt gesteld dat hun nettoparticipatie zich 'evenredig' aan die van autochtonen moet ontwikkelen. In 2006 bedroeg de nettoparticipatie van niet-westerse allochtonen 47%. De participatiegraad is sinds het midden van de jaren negentig gestegen, maar ondanks deze stijging blijft de participatie van allochtonen sterk achter bij het algemeen gemiddelde. De kwetsbare positie van deze groep komt ook tot uitdrukking in het werkloosheidspercentage, dat ongeveer drie keer zo hoog is als bij de autochtonen.

*Laagopgeleiden* nemen minder vaak aan het arbeidsproces deel dan hoogopgeleiden. De nettoparticipatiegraad van ongediplomeerden (maximaal basisonderwijs) is ongeveer een derde. Van degenen met een diploma in het lager voorgezet onderwijs heeft circa de helft een betaalde baan van enige omvang. Het werkloosheidspercentage onder laagopgeleiden, met name onder ongediplomeerden, is hoger dan onder hoogopgeleiden.



## 4 Waaron wel of niet (meer uren) werken?

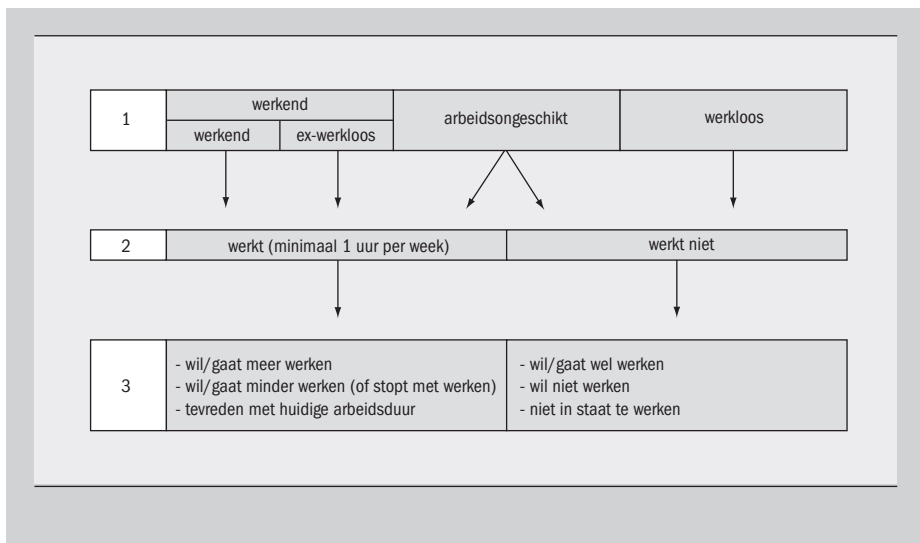
### 4.1 Inleiding

Hoofdstuk 3 liet zien dat er in Nederland zo'n drie miljoen mensen zijn in de leeftijd van 15 tot 65 jaar die niet participeren op de arbeidsmarkt. Wat de motieven van deze mensen zijn om niet te participeren op de arbeidsmarkt komt uit deze statistieken echter minder goed naar voren. We weten bijvoorbeeld wel dat een deel van hen een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, maar wil dat ook zeggen dat ze niet zouden willen werken, al is het maar in een kleine deeltijd baan? En welke belemmeringen ervaren werklozen op de arbeidsmarkt? Kunnen zij simpelweg geen baan vinden, of spelen er ook andere factoren mee die hen ervan weerhouden een baan te aanvaarden, zoals de combinatie van arbeid en zorg?

Uit de statistieken is ook bekend dat bijna vier op de tien werkenden in deeltijd werkt. Minder is bekend over het 'onbenut arbeidspotentieel' onder de werkzame personen. Welk aandeel zou eigenlijk meer willen werken en vooral, wat weerhoudt hen ervan die wens te realiseren?

Figuur 4.1

Overzicht ondervraagde groepen: onderzoeksgroepen (blok 1), werkend of niet-werkend (blok 2) en wensen ten aanzien van werk (blok 3)



In dit hoofdstuk staat het ‘onbenut arbeidspotentieel’ van niet-werkenden en werkenden centraal (zie figuur 4.1 voor een overzicht en paragraaf 2.4 voor een definitie van de onderzoeksgroepen). We vervolgen het hoofdstuk eerst met een ‘quick scan’ van wat reeds bekend is in de literatuur over motieven en belemmeringen bij arbeidsdeelname (§ 4.2). Deze literatuurstudie is bedoeld ter achtergrondinformatie en teneinde een kader te geven om de resultaten in het empirische deel beter te kunnen duiden. Vervolgens worden de resultaten gepresenteerd van het onderzoek onder de steekproef van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. Bekeken wordt hoeveel mensen (meer) zouden willen werken, welke motieven zij hiervoor hebben en welke belemmeringen hen in de weg staan om hun gewenste arbeidsdeelname te realiseren. Achtereenvolgens bespreken we de resultaten van niet-werkenden (§ 4.3) en van werkenden (§ 4.4).

## 4.2 Quick-scan literatuur

In deze paragraaf wordt een ‘quick scan’ gegeven van de literatuur over de motieven, belemmeringen en voorwaarden van arbeidsdeelname. In elke subparagraaf wordt een conceptueel model gepresenteerd dat ook als leidraad dient bij de empirische analyses die in paragraaf 4.3 en 4.4 worden besproken.

### 4.2.1 Redenen om (meer) te willen werken

Waarom kiezen mensen er voor (meer) te willen werken? En wat maakt werk belangrijk voor mensen, met andere woorden wat motiveert hen te participeren op de arbeidsmarkt? In deze subparagraaf wordt kort ingegaan op een aantal theoretische benaderingen over de meerwaarde van betaalde arbeid voor individuen. Figuur 4.2 geeft hiervan een overzicht.

#### *Het financiële gewin*

Een gangbare verklaring voor de wens om (meer) te werken vindt zijn oorsprong in het standaard economische model van het arbeidsaanbod. Deze theoretische benadering komt globaal neer op het idee dat betaalde arbeid een uitruil is van geld en tijd tussen werkgever en werknemer. Voor een werknemer is werk in principe ‘disnut’ (vervelend) en dit wordt gecompenseerd door het inkomen dat hij ervoor krijgt (Smith 1994). Volgens dit model werken mensen dus primair voor het geld. Het aantal uren dat een werknemer wil werken volgt uit de afweging tussen inkomen en vrije tijd. Als een persoon meer waarde hecht aan extra inkomen dan aan de marginale waarde van een uur tijd voor andere zaken, zal hij dat uur aan werk willen besteden. De theorie van het arbeidsaanbod richt zich zowel op de beslissing wel of niet toe te treden tot de arbeidsmarkt (de participatiebeslissing), als op het aantal uren dat een individu wenst aan te bieden op de arbeidsmarkt (de urenbeslissing) (Baaijens 2005).

Het standaard economische model van het arbeidsaanbod kent een aantal eenvoudige assumpties, die veel economen aanleiding hebben gegeven het model verder uit te

breiden (Grift 1998). Zo gaat het eenvoudige model voorbij aan de idee dat mensen keuzes maken die hun 'nut' op de langere termijn maximaliseren. Daarbij kijken individuen niet alleen naar wat een uur extra betaald werk hen op dit moment oplevert, maar ook wat het effect is op hun inkomen in de toekomst. In deeltijd gaan werken of tijdelijk stoppen met werken kan het bijvoorbeeld moeilijker maken hogerop te komen in de organisatie (Román et al. 2004). Ook gaat het eenvoudige model ervan uit dat individuen hun keuzes onafhankelijk van anderen maken. Het ligt echter voor de hand dat de tijd die iemand aan arbeid besteedt, ook afhankelijk is van de gezins-situatie: of iemand een partner of kinderen heeft en wat het inkomen en de arbeidsduur van de eventuele partner is. In plaats dat individuen hun persoonlijke optimale combinatie van inkomen en vrije tijd bepalen, gaat het in het aangepaste model dan om de nutsmaximalisatie van het huishouden als geheel (Becker 1965).

#### *Het nut van werken: meer dan geld alleen*

Waar de klassieke economie zich richt op inkomen als belangrijkste functie van werk, benadrukken sociaal-psychologen dat werk meer is dan alleen het verwerven van inkomen. Werk wordt verondersteld van groot belang te zijn voor het welbevinden van het individu: naast bron van inkomen draagt het bij aan sociale integratie en maatschappelijke participatie, biedt het ontplooiingsmogelijkheden en levert het politieke en maatschappelijke invloed op (De Beer 1999; 2001). Een vaak genoemde theoretische benadering in dit verband is het Latente deprivatiemodel van Jahoda (1979, 1982; zie ook Hoff en Jehoel-Gijsbers 1998). Zij stelt dat werk naast de manifeste functie van inkomen ook een aantal latente voordelen heeft die belangrijk zijn voor het welzijn van individuen. Bij het ontbreken van betaald werk (deprivatie) vervalt niet alleen het inkomen uit arbeid, maar vervallen ook deze latente functies van werk. De volgende latente functies worden aan werk toegeschreven:

- Tijdstructurering: werk structureert de tijd van individuen.
- Sociale contacten: werk is een belangrijke bron van sociale contacten en sociale ervaringen.
- Maatschappelijke betrokkenheid/integratie: werk maakt het mogelijk een bijdrage te leveren aan de maatschappij en geeft daardoor meer zin en betekenis aan individuele activiteiten.
- Sociale status: werk levert status en identiteit; men ontvangt respect door het werk.
- Persoonlijke ontplooiing: werk dwingt tot activiteit en biedt kansen tot het ontwikkelen van competenties en vaardigheden.

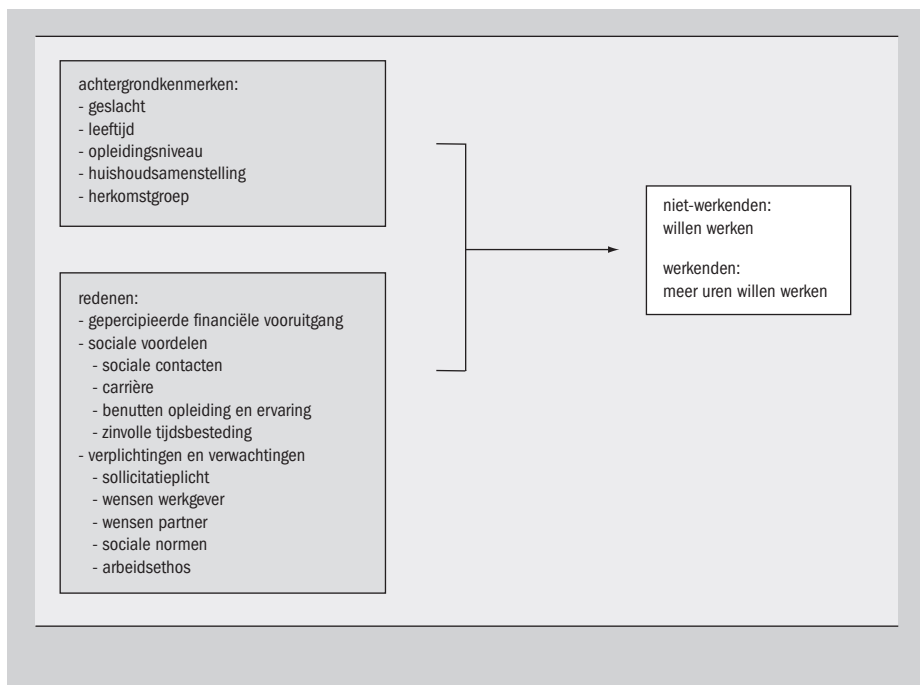
De voordelen van werk zullen overigens wel van persoon tot persoon verschillen en hangen onder andere af van de functie. Zo blijkt de arbeidsduur (met name voor vrouwen) positief samen te hangen met het opleidingsniveau. De verklaring die hier meestal voor wordt gegeven is dat hoogopgeleiden hun investering in menselijk kapitaal (Becker 1993) vaker willen verzilveren, dat zij meer werk- en carrièregericht zijn en dat zij meer kans op uitdagender banen hebben (Keuzenkamp en Faulk 2006; O'Reilly en Fagan 1998).

## Verplichtingen en verwachtingen

De verplichting om aan het werk te gaan kan natuurlijk ook een geldig motief zijn om te participeren op de arbeidsmarkt. De meeste uitkeringsgerechtigden hebben immers een sollicitatieplicht. Onderzoekers hebben zich eerder de vraag gesteld of de sollicitatieplicht direct effect heeft op arbeidsdeelname. Er is wel geopperd dat de verhoogde arbeidsdeelname van sollicitatieplichtigen niet zozeer een direct gevolg is van de sollicitatieplicht, maar van het feit dat deze groep gunstiger persoonskenmerken heeft dan niet sollicitatieplichtigen. Uit onderzoek van Hoff en Jehoel-Gijsbers (2003) blijkt echter dat ook wanneer alle relevante achtergrondkenmerken tegelijkertijd in een model worden opgenomen, sollicitatieplichtigen vaker zoekactiviteiten ondernemen dan niet sollicitatieplichtigen en daardoor een grotere kans hebben naar werk uit te stromen. Overigens is dit verband alleen gevonden bij arbeidsongeschikten en werklozen en niet bij bijstandsgerechtigden.

Figuur 4.2

Beïnvloedende factoren bij de wens (meer uren) te werken



Tot slot worden in de literatuur ook verwachtingen uit de omgeving van het individu genoemd als beïnvloedende factor bij de keus al dan niet (meer) te gaan werken. We maken daarbij onderscheid tussen verwachtingen van direct betrokkenen en sociale normen die heersen in onze maatschappij. De wensen van direct betrokkenen, zoals de werkgever of de partner, kunnen een rol spelen bij de beslissing (meer) te gaan

werken. Zoals eerder genoemd ligt het immers voor de hand te veronderstellen dat individuen hun keuze om (meer) te gaan werken niet geheel onafhankelijk van anderen maken. De invloed van sociale normen, zoals de rolpatronen van mannen en vrouwen in onze samenleving, komen in de volgende paragraaf uitgebreider aan de orde.

### *Samengevat*

Figuur 4.2 geeft een conceptueel overzicht van de motieven die in deze paragraaf aan de orde zijn gekomen. De figuur dient als leidraad voor de empirische analyses later in dit hoofdstuk.

#### *4.2.2 Belemmeringen om (meer) te werken*

In sociaal-wetenschappelijke theorieën komt een aantal factoren naar voren die arbeidsdeelname in de weg kunnen staan. Figuur 4.3 geeft hiervan een overzicht. In deze paragraaf wordt kort ingegaan op wat er in de literatuur bekend is over deze belemmeringen om (meer) te werken.

#### *Arbeidsmarktkansen en gezondheid*

In het economisch model van het arbeidsaanbod wordt, zoals eerder gezegd, de arbeidsduur verklaard door de individuele keuze tussen inkomen en vrije tijd. Volgens de theorie kan het echter voorkomen dat de feitelijke arbeidsduur niet overeenkomt met het geprefereerde aantal uren, namelijk wanneer de werkgever belemmeringen oplegt ten aanzien van de arbeidsduur. Mensen willen dan wel meer werken, maar ze krijgen geen baan aangeboden voor het aantal uren dat ze willen. Dit geldt voor werklozen, die geen (substantiële) baan kunnen vinden, maar ook voor werkenden die meer zouden willen werken dan ze op dit moment doen (Euwals en Van Soest 1999; Böheim en Taylor 2004; Reynolds 2003). Onderzoek van Baaijens (2005) laat bijvoorbeeld zien dat werkenden met een onvervulde wens om de arbeidsduur uit te breiden, als belangrijkste belemmering noemen dat de werkgever het liever niet heeft of dat de baan het niet toelaat.

Daarnaast spelen subjectieve arbeidsmarktkansen – de mate waarin de betrokkene zelf de kansen op de arbeidsmarkt positief inschat – mogelijk een rol bij de arbeidsduur (Hoff en Jehoel-Gijsbers 2003). Wanneer mensen moeilijk aan de slag komen en veronderstellen dat het toch geen zin heeft om zich op de arbeidsmarkt beschikbaar te stellen, trekken ze zich terug uit de arbeidsmarkt. Dit wordt ook wel het ‘discouraged worker’ effect genoemd (zie bv. Finegan 1981). Terugtrekking van de arbeidsmarkt kan er bijvoorbeeld uit bestaan dat vrouwen besluiten zich meer op huishoudelijke en zorgtaken te richten of dat jongeren besluiten om hun deelname aan het reguliere voltijdsonderwijs te verlengen. Daarbij spelen de kenmerken waarop werkgevers in de perceptie van de werkzoekende letten bij de werving van personeel ook een rol. Bij ouderen, mensen die kampen met gezondheidsproblemen, etnische minderheden, lager opgeleiden en mensen die al langere tijd uit het arbeidsproces zijn, zal het discouraged worker effect waarschijnlijk vaker optreden. Deze

werknemers hebben dus niet alleen feitelijk een kleinere kans om werk te vinden, maar ze zullen daardoor ook minder actief zoekgedrag vertonen. In het empirisch deel van onderzoek richten we ons vooral op deze gepercipieerde arbeidsmarktkan- sen.

Ook gezondheidsproblemen kunnen een belangrijke belemmerende factor zijn bij deelname aan het arbeidsproces. Voor volledig arbeidsongeschikten spreekt het voor zich dat hun gezondheidstoestand een rol speelt bij arbeidsdeelname. Onderzoek laat zien dat uitstroom vanuit arbeidsongeschiktheid naar betaald werk afhangt van de omvang van de arbeidsongeschiktheid: vooral gedeeltelijk arbeidsongeschikten weten uit de uitkering te komen (Hoff en Jehoel-Gijsbers 2003). Ook uitstroom uit de bijstand door werkhervatting hangt samen met gezondheid. Onderzoek onder gemeenten (Divosa 2007) laat zien dat van een grote groep mensen in de bijstand (41%) niet wordt verwacht dat zij zullen uitstromen naar betaald werk. Fysieke belemmeringen (25%) en psychische problemen (22%) worden daarbij als belangrijkste factoren gezien die uitstroom in de weg staan.

#### *Geringe financiële vooruitgang en armoedeval*

Zoals in de vorige paragraaf naar voren kwam gaat de economische theorie ervan uit dat de gewenste arbeidsduur van mensen het resultaat is van hun optimale combinatie van inkomen en vrije tijd. Zij zullen alleen meer uren willen werken wanneer de financiële vergoeding daarvan opweegt tegen het verlies in vrije tijd. Overigens is vanuit de theorie op voorhand niet te voorspellen wat de invloed is van het uurloon op de arbeidsduur. Een hoger uurloon kan er namelijk toe leiden dat personen meer uren gaan werken omdat ze meer geld mislopen met vrije tijd (het substitutie-effect). Maar het kan ook zijn dat een hoger uurloon tot minder arbeidsuren leidt, omdat individuen hetzelfde kunnen verdienen in minder uur (het inkomens-effect).

Speciale aandacht is er in de beleidsliteratuur voor mensen die vanuit een uitkeringspositie moeten beslissen of ze al dan niet willen werken. Daarbij wordt verondersteld dat mensen eerder op zoek gaan naar betaald werk naarmate het verschil tussen uitkering en het te verdienen loon groter is. In de literatuur wordt de term ‘reserveringsloon’ gebruikt voor het loon waarvoor iemand bereid is een baan aan te nemen. Een gering verschil tussen loon en uitkering kan een belemmering vormen om betaald werk te accepteren. Dit wordt ook wel de armoedeval genoemd: de situatie waarin een uitkeringsontvanger die gaat werken er in inkomen niet of nauwelijks op vooruit of er zelfs op achteruit gaat. Betaald werk levert in dat geval onvoldoende financiële vooruitgang, zodat de uitkeringsontvanger in een situatie van armoede gevangen blijft (De Beer 2005). Ook van inkomensafhankelijke regelingen zoals huursubsidie en kwijtschelding, wordt vaak gedacht dat zij een ontmoedigende werking hebben, omdat extra inkomen uit arbeid kan leiden tot een (gedeeltelijk) verlies van het recht op deze regelingen. Het bestaan van regelingen die zich richten op de groep met een laag inkomen, zou volgens deze gedachtegang de positie van uitkeringsontvangers

aan de onderkant van de inkomensverdeling bestendigen. Uit recent onderzoek blijkt echter dat de werking van de armoedeval niet moet worden overschat: het gebruik van inkomensondersteunende regelingen blijkt bij het zoekgedrag en de werkaanvaarding minder belangrijk te zijn dan factoren als leeftijd en gezondheid (Sadiraj et al. 2007).

In de literatuur wordt de term armoedeval overigens vaak nader gespecificeerd naar gelang de groep die het betreft (Taner en Hendrix 2007; SCP 2005). Zo is er sprake van een werkloosheidsval wanneer de armoedeval uitkeringsgerechtigden die tot werken in staat zijn, ervan weerhoudt betaald werk te aanvaarden. Van een instroom- of (her)intredingsval is sprake wanneer dit zich voordoet bij niet-werkenden zonder uitkering, bijvoorbeeld bij huisvrouwen met kinderen. Het is ook mogelijk dat werkenden met een laag inkomen ertoe worden bewogen af te zien van een andere beter betaalde baan. In dit geval wordt gesproken van een doorstroomval.

### *Zorg en huishoudtaken*

In het huidige politieke debat is er ruim aandacht voor de invloed van zorgtaken op arbeidsmarktparticipatie. De moeizame combinatie van werk en zorgtaken wordt vaak gezien als de belangrijkste reden waarom vrouwen niet, of niet voltijds, werken (TK 2006/2007). Huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen worden nog altijd voor het merendeel door vrouwen uitgevoerd. Tegenwoordig stappen vrouwen die voor het eerst moeder worden wel minder vaak uit het arbeidsproces (Keuzenkamp en Faulk 2006; Van der Valk en Boelens 2004), maar het merendeel van alle werkende moeders verlaagt nog steeds de arbeidsduur (Portegijs et al. 2006).

In de theoretische literatuur vinden we de invloed van huishoudtaken op arbeidsdeelname onder meer terug in de benadering van de 'new home economics' van Becker (1965; 1991). In deze benadering wordt ervan uitgegaan dat huishoudens streven naar nutsmaximalisatie van het huishouden als geheel. Daarbij wordt het huishouden gezien als een soort kleine fabriek die 'goederen' (brood op de plank, een schoon huis) produceert, die het welbevinden van zijn leden bevorderen. De benodigde taken worden zo verdeeld dat iedereen zich toelegt op of specialiseert in datgene waar hij of zij relatief het beste in is. Dat kan betaalde arbeid zijn of huishoudelijke taken. Dat vrouwen minder betaalde arbeid verrichten dan mannen, verklaart Becker uit het biologische comparatief voordeel dat vrouwen hebben voor het verzorgen van kinderen. In recenter onderzoek wordt de verklaring niet zozeer gezocht in biologische verschillen, maar in beloningen op de arbeidsmarkt (Van der Lippe en Siegers 1994). Het uurloon van mannen is gemiddeld hoger dan dat van vrouwen, hetgeen mannen een comparatief voordeel geeft op de arbeidsmarkt (De Ruijter 2002).

Het uitbesteden van huishoudelijke taken aan derden (bijvoorbeeld kinderopvang), zou voor vrouwen de weg vrij kunnen maken om meer uur aan betaalde arbeid te besteden (De Ruijter 2005). De hoeveelheid onbetaalde arbeid die vrouwen (en

mannen) verrichten en de kosten van het uitbesteden daarvan, bepalen mede het reserveringsloon (Kok et al. 2007). Hoe hoger de kosten van uitbesteden, hoe hoger het loon dat vrouwen minimaal willen verdienen. Door de kosten van het uitbesteden van onbetaalde arbeid (met name kinderopvang) te verlagen, kan de overheid, in theorie, het reserveringsloon van vrouwen verlagen en daarmee hun arbeidsmarkt-participatie verhogen (Kok et al. 2007). Overigens spelen bij de keuze huishoudelijke taken uit te besteden meer dan alleen economische motieven een rol, zoals attitudes ten aanzien van rolpatronen van mannen en vrouwen (zie hierna).

Bij zorgtaken wordt meestal in eerste instantie aan de zorg voor kinderen en het huishouden gedacht. Ook mantelzorg valt echter onder deze categorie en kan de arbeidsparticipatie in de weg staan. Recent onderzoek laat zien dat ongeveer 3,7 miljoen Nederlanders in 2001 een huisgenoot, familielid, vriend of buur hielpen (Timmermans 2003; Timmermans 2006). Van de mantelzorgverleners zegt ruim een kwart (27%) dat de zorgverlening ten koste gaat van andere verplichtingen, zoals betaald werk en het huishouden. Een flinke groep verleners van informele hulp (17%) derft naar eigen zeggen inkomen door de hulptaak die ze op zich genomen hebben. Deze 17% is op te delen in 7% niet-werkende personen die de arbeidsmarkt op willen, maar dat door de hulpverplichting niet kunnen en 10% die nog wel werkt, maar minder is gaan werken, tijdelijk is gestopt of mogelijkheden om meer uren te werken heeft afgehouden. Het totale door verleners van informele hulp gederfde inkomen is in 2001 geschat op 1,1 miljard euro.

### *Sociale normen*

Voor de een is betaald werk een vanzelfsprekendheid, iets dat je 'hoort' te doen, terwijl anderen zich juist moeten verantwoorden tegenover familie en vrienden als zij beslissen (meer) te gaan werken. Bepaalde groepen in onze samenleving worden in hogere mate geacht te werken dan anderen. De rantsoeneringstheorie (Fürstenberg en Thrall 1997) stelt dat bij een tekort aan arbeidsplaatsen de verdeling van de beschikbare banen totstandkomt volgens algemeen aanvaarde normen die aangeven welke subgroepen het meest recht hebben op een betaalde baan en het meest de plicht hebben om te werken. Zo wordt het verrichten van betaalde arbeid voor de jongste en voor de oudste leeftijdsgroepen in het algemeen minder als een plicht gezien dan voor de tussenliggende leeftijdsgroepen. Hetzelfde geldt voor gehuwde vrouwen versus gehuwde mannen of voor mensen met een handicap versus gezonde mensen.

De directe omgeving van een individu speelt eveneens een beperkende (of juist stimulerende) rol bij de beslissing al dan niet (meer) te gaan werken (Gesthuizen 2006; Small en Newman 2001; Völker 2005). Zo blijkt de buurt waarin men woont van invloed te zijn op de kans om aan het werk te gaan. Hieraan kunnen verschillende mechanismen ten grondslag liggen. Ten eerste kan de omgang met buurtbewoners van invloed zijn op hoe men over zaken als werk en uitkering denkt. Als anderen een passieve houding aannemen ten aanzien van het verbeteren van de inkomenspositie,



is de kans groot dat een persoon die houding kopieert. De normen die heersen in de directe omgeving van een individu en de wijze waarop familie, vrienden en burens omgaan met het feit dat iemand geen werk heeft of een uitkering ontvangt, kunnen dus van invloed zijn op het zoekgedrag van niet-werkenden. Ten tweede is het voor mensen in gebieden met een hoog werkloosheidspercentage lastiger werk te vinden omdat zij moeilijker een netwerk kunnen opbouwen van mensen die als springplank kunnen dienen voor een (goed) betaalde baan. Ook een gebrek aan voorzieningen in de buurt, zoals goede scholen en kinderopvang, kan belemmerend werken voor een betere inkomenspositie.

De roltheoretische traditie verklaart het verschil in arbeidsduur vanuit de rolpatronen die heersen in een samenleving. Vrouwen en mannen worden van jongs af aan geleerd hoe zij zich dienen te gedragen en worden gecorrigeerd als ze dit niet doen. Deze aangeleerde normen en waarden bepalen niet alleen het rolpatroon van mannen en vrouwen, maar ook bijvoorbeeld of het geoorloofd is het huishoudelijke werk en de zorg voor de kinderen uit te besteden aan derden (zie Portegijs en Keuzenkamp 2008). In het onderzoek *Culturele veranderingen in Nederland* is gevraagd naar opvattingen over de taakverdeling van mannen en vrouwen (Keuzenkamp en Faulk 2006). Hieruit blijkt onder andere dat ruim de helft van de Nederlanders weinig begrip heeft voor moeders met kleine kinderen die voltijds willen werken. Vaders met kleine kinderen die voltijds willen werken stuiten daarentegen bij slechts ongeveer een vijfde op onbegrip. Eveneens vindt slechts een vijfde van de bevolking dat vrouwen een volledige werkkring mogen hebben als zij kleine kinderen hebben die nog niet naar school gaan. Ruim een kwart vindt bovendien dat moeders met kleine kinderen sowieso geen baan zouden moeten hebben. Uit onderzoek onder vrouwen met kinderen blijkt dat de normen en waarden over arbeidsdeelname in de directe omgeving van moeders een belangrijke invloed hebben op hun beslissingen over werken en het gebruik van kinderopvang (Ooms et al. 2007).

In het onderzoek naar de leefsituatie van allochtone stedelingen (Keuzenkamp en Merens 2006) is allochtonen gevraagd wat hun opvattingen zijn over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Met name mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst vinden vaak dat de vrouw verantwoordelijk is voor het huishouden. Vrouwen en mannen verschillen daarin nauwelijks van elkaar. Surinamers en Antillianen zijn minder afwijzend tegenover werkende moeders met jonge kinderen. Traditionele opvattingen over de rol van mannen en vrouwen blijken, ook wanneer constant gehouden wordt voor andere relevante verschillen tussen allochtonen en autochtonen, in belangrijke mate bij te dragen aan de arbeidsparticipatie (Gijsberts en Merens 2004).

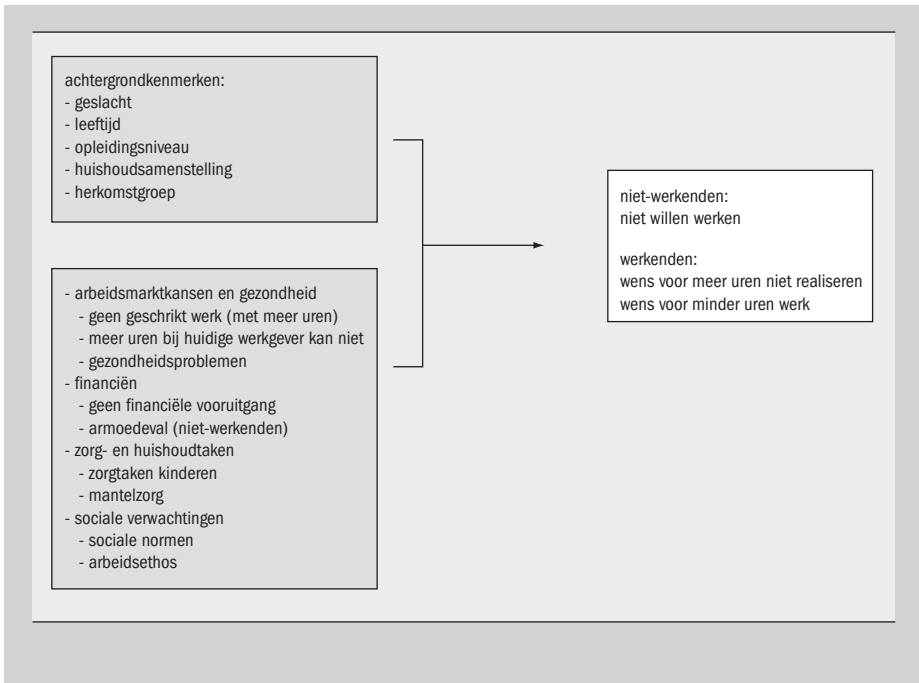
### Samengevat

Figuur 4.3 geeft een conceptueel overzicht van de belemmeringen die arbeidsdeelname of uitbreiding van de arbeidsduur in de weg kunnen staan: gepercipieerde

arbeidsmarktkansen en gezondheid, het ontbreken van een financiële prikkel (in het bijzonder de armoedeval), zorg- en huishoudtaken en sociale verwachtingen. In het empirische deel van dit hoofdstuk zal worden bekeken in hoeverre deze factoren belemmerend werken op de arbeidsdeelname van de onderzochte groepen.

Figuur 4.3

Beïnvloedende factoren op de wens niet te werken of de arbeidsduur niet uit te breiden



#### 4.2.3 Betere combinatie werk en privé als voorwaarde voor arbeidsdeelname

Zoals in het voorgaande genoemd werd kunnen zorg- en huishoudtaken een belemmering zijn om aan het werk te gaan. Deze paragraaf gaat hier wat specifiek in. De overheid heeft de laatste jaren diverse wettelijke maatregelen getroffen om te bevorderen dat werknemers werk en privé beter kunnen afstemmen. Hiermee wordt beoogd de arbeidsparticipatie (van met name vrouwen) te vergroten. Het arbeid- en zorgbeleid is voorwaardenscheppend en is gericht op het kleiner maken van de groep die wel zou willen combineren, maar het (nog) niet doet. De vraag is echter in hoeverre deze regelingen die een betere afstemming tussen werk en privé mogelijk maken, ervoor zorgen dat meer mensen aan het werk gaan. Maken mensen bijvoorbeeld graag gebruik van voorzieningen om zorg uit te besteden, of houden ze hun zorgtaken toch liever in eigen hand? In deze paragraaf wordt een ‘quick scan’ gegeven van de literatuur over het effect van dergelijke maatregelen op de arbeidsparticipatie, met name van vrouwen. Figuur 4.4 geeft hiervan een overzicht.

### *Maatregelen die arbeidsdeelname bevorderen*

Recent onderzoek duidt erop dat mensen hun arbeidsduur onder bepaalde voorwaarden zouden willen uitbreiden. In het kader van de *Emancipatiemonitor 2006* is aan niet- en in deeltijdwerkende vrouwen gevraagd onder welke voorwaarden ze (meer uren) buitenshuis zouden willen werken (Cloïn en Hermans 2006). De voorwaarde dat de werktijden goed kunnen worden afgestemd op het privé-leven wordt door vrouwen het vaakst genoemd. Vooral vrouwen met kinderen tot en met 12 jaar geven vaak (46%) aan onder deze voorwaarde meer te willen werken. Ook ander onderzoek laat zien dat het zelf kunnen bepalen van werktijden door zowel mannelijke als vrouwelijke deeltijders het vaakst genoemd wordt als voorwaarde waaronder men de arbeidsduur zou willen uitbreiden (McKinsey 2006; Keuzenkamp en Portegijs 2006). Ook blijkt men (in beide onderzoeken) relatief vaak meer betaalde arbeid te willen verrichten wanneer de mogelijkheid geboden wordt om thuis te werken. Onderzoek onder voltijd werkende moeders (Keuzenkamp en Faulk 2006) laat zien dat flexibele werktijden voor deze groep van cruciale betekenis zijn. De voltijd werkende moeders benadrukken dat het feit dat zij redelijk autonoom zijn, tot op zekere hoogte flexibel met hun werktijden kunnen omgaan en soms ook thuis kunnen werken, van essentieel belang is om het aantal uren te maken dat zij doen. Financiële overwegingen spelen ook een belangrijke rol bij de keuze meer te gaan werken. Ongeveer een vijfde van de totale groep vrouwen en een derde van de vrouwen met kinderen geeft aan dat zij (meer) zouden werken als dat financieel nodig is of een aanzienlijke vooruitgang betekent (Cloïn en Hermans 2006).

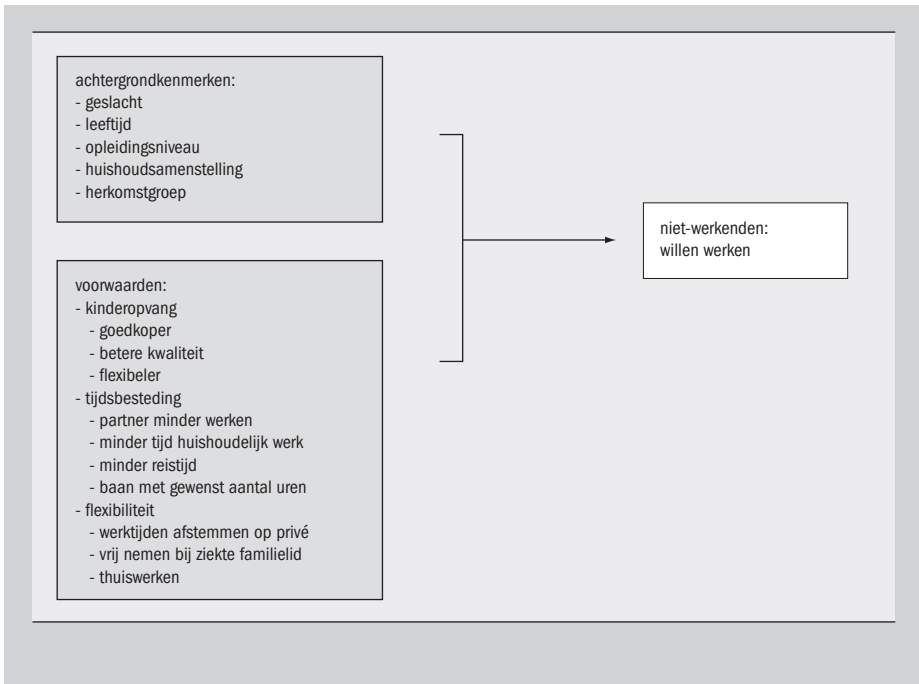
Opvallend is dat goedkopere of flexibele kinderopvang door mensen met kinderen relatief weinig genoemd wordt als voorwaarde waaronder ze hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden (McKinsey 2006; Keuzenkamp en Portegijs 2006; Cloïn en Hermans 2006). Zelfs gratis kinderopvang heeft naar verwachting slechts een bescheiden effect op de arbeidsdeelname van vrouwen (Schermer 2007; Evers et al. 2007; Ooms et al. 2007; CBS 2007a). Ook in ander recent onderzoek geeft slechts een klein deel van de moeders van jonge kinderen aan dat gebrek aan goedkope, betrouwbare opvang hen belet te gaan werken of meer uren te gaan werken (Portegijs et al. 2006). Opvallend is dat een omvangrijk deel van de voltijd werkende moeders in het geheel geen kinderopvang gebruikt (Keuzenkamp en Faulk 2006). Kinderopvang neemt dus een bescheiden positie in te midden van de andere voorwaarden.

### *Samengevat*

In figuur 4.4 is het bovenstaande nog eens schematisch samengevat. Later in dit hoofdstuk wordt bekeken wat de invloed is van maatregelen op het terrein van kinderopvang, tijdbesteding en flexibiliteit op de participatiebeslissing.

Figuur 4.4

Beïnvloedende factoren (op het terrein van de combinatie van arbeid en zorg) bij de wens te willen werken



### 4.3 Resultaten werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten

In het voorgaande is door middel van een ‘quick scan’ van de literatuur uiteengezet wat mensen – in theorie – kan motiveren of ervan kan weerhouden te participeren op de arbeidsmarkt. In deze paragraaf komen de resultaten van het onderzoek onder werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten aan bod. De resultaten hebben dus betrekking op respondenten die ten tijde van het interview geen betaald werk hadden. In deze paragraaf bespreken we achtereenvolgens wat de werkbereidheid is onder deze groepen, wat hen motiveert om aan het werk te gaan, welke belemmeringen zij ervaren bij deelname op de arbeidsmarkt en of niet-werkwilligen onder bepaalde voorwaarden toch zouden willen participeren op de arbeidsmarkt.

#### 4.3.1 Onbenut arbeidspotentieel

Aan werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten is gevraagd of zij zouden willen participeren op de arbeidsmarkt. Tabel 4.1 geeft weer welk percentage van deze niet-werkenden betaald werk zou willen hebben voor tenminste één uur per week en voor 12 uur per week of meer. Aan werkwilligen is bovendien gevraagd of ze de voorkeur geven aan een kleine of grote deeltijdbaan of dat ze voltijd zouden willen werken (niet in de tabel). Vervolgens is gekeken of de bereidheid tot werken samen-

hangt met een aantal achtergrondkenmerken (tabel 4.2). Aanvullend is door middel van een (multivariaat) regressiemodel berekend wat het effect is van deze achtergrondkenmerken op de kans om te willen werken. Dit regressiemodel is opgenomen in de bijlage en wordt hier slechts summier besproken.

### Werklozen

Van de werklozen zegt de meerderheid (92%) dat zij een betaalde baan willen hebben en dan in vrijwel alle gevallen ook voor 12 uur per week of meer. Het grote aandeel 'onbenut arbeidspotentieel' onder werklozen is natuurlijk niet verrassend. Toch is er ook een beperkte groep werklozen (8%), die aangeeft niet te willen of kunnen werken. Uiteraard roept dit de vraag op wat hiervan de reden is; hier zal in paragraaf 4.3.3 nader op worden ingegaan. In paragraaf 2.1 is aangegeven dat de werklozen in onze steekproef ten tijde van de steekproeftrekking tenminste drie maanden staan ingeschreven bij het CWI en ten tijde van het interview dus nog iets langer werkloos zijn. De werkbereidheid onder kortdurende werklozen is in dit onderzoek dus niet meegenomen, wat de resultaten over de werkbereidheid iets zou kunnen vertekenen.

Bij de werklozen die willen werken, is de grote deeltijdbaan (12 tot 35 uur) het meest populair (bij 53%). Ruim vier op de tien zouden voltijd willen werken (35 uur per week of meer). Slechts een klein aandeel (4%) van de werkwillige werklozen zegt een kleine deeltijdbaan (minder dan 12 uur per week) te ambiëren.

Tabel 4.1

Aandeel werklozen en (niet-werkende) arbeidsongeschikten dat betaald werk zou willen (voor  $\geq 12$  uur per week). (in procenten)

|   | werkloos<br>(n = 324) | arbeidsongeschikt   |                       |                     |
|---|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
|   |                       | 15%-80%<br>(n = 67) | 80%-100%<br>(n = 314) | totaal<br>(n = 381) |
| acht zich niet in staat te werken voor $\geq 1$ uur per week  | 4                     | 26                  | 68                    | 59                  |
| acht zich niet in staat te werken voor $\geq 12$ uur per week | 6                     | 49                  | 73                    | 68                  |
| wil niet werken voor $\geq 1$ uur per week                    | 5                     | 17                  | 12                    | 13                  |
| wil niet werken voor $\geq 12$ uur per week                   | 7                     | 20                  | 13                    | 15                  |
| wil/gaat werken voor $\geq 1$ uur per week                    | 92                    | 57                  | 19                    | 27                  |
| wil/gaat werken voor $\geq 12$ uur per week                   | 87                    | 31                  | 12                    | 16                  |

Bron: SCP (LWW'07)

Bij werklozen vinden we geen (significant) verschil in werkbereidheid tussen mannen en vrouwen; werkloze mannen en werkloze vrouwen willen even vaak deelnemen aan het arbeidsproces. De werkbereidheid onder werklozen van 18 tot 25 jaar is het hoogst, terwijl die onder 55- tot 65-jarigen lager is dan bij de andere groepen. Niettemin wil van de werklozen in deze laatste leeftijdscategorie nog steeds bijna 80% deelnemen op de arbeidsmarkt. Naar opleidingsniveau en herkomstgroep vinden we geen significante verschillen. Over het algemeen geldt dat als mensen werkloos zijn, ze eigenlijk allemaal graag participeren op de arbeidsmarkt, ongeacht hun achtergrondkenmerken. In een multivariate analyse blijkt voor deze groep leeftijd van belang te zijn bij de kans om te willen werken.

### *Arbeidsongeschikten*

Onder niet-werkende arbeidsongeschikten is het aandeel mensen dat niet kan of niet wil werken aanzienlijk groter; bijna drie kwart van de ondervraagde arbeidsongeschikten geeft aan niet te willen of kunnen werken. Vooral de mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn verklaard geven vaak aan dat ze niet willen of kunnen werken; van de volledig arbeidsongeschikten zegt 80% niet te kunnen of willen werken, tegen minder dan de helft (43%) van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Van de totale groep niet-werkende arbeidsongeschikten geeft bijna 60% aan dat ze niet in staat zijn om te werken. Van deze groep is een grote meerderheid (91%) voor meer dan 80% afgekeurd. Daarnaast geeft 13% van de arbeidsongeschikten aan niet te willen werken. Van deze groep is 73% voor 80% of meer afgekeurd. Hun 'onwil' om te werken is dus waarschijnlijk ook voor een groot deel gevoed doordat zij niet in staat zijn te werken of wellicht door negatieve ervaringen met eerdere sollicitaties en hun gepercipieerde arbeidsmarktchansen.

Niettemin is er ook onder niet-werkende arbeidsongeschikten een aandeel dat wel zou willen werken: bijna een op de vijf volledig arbeidsongeschikten geeft aan dat ze betaald werk zouden willen hebben en onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten gaat het zelfs om bijna 60%. Net als bij de werklozen, is bij arbeidsongeschikten die willen werken de grote deeltijdbaan het meest populair (bij 44%). In tegenstelling tot werklozen is bij arbeidsongeschikten daarna de kleine deeltijdbaan het meest gewild: een derde van werkwillige arbeidsongeschikten ambieert een baan van minder dan 12 uur in de week. Slechts 23% van de werkwillige arbeidsongeschikten zou een voltijdbaan willen hebben.

Bij arbeidsongeschikten vinden we wel een significant verschil tussen mannen en vrouwen: arbeidsongeschikte mannen geven vaker aan te willen werken dan arbeidsongeschikte vrouwen. Ook leeftijd is bij deze groep sterk van invloed: hoe ouder men is, hoe kleiner de kans dat men zou willen werken. Het onbenut arbeidspotentieel van arbeidsongeschikten is vooral te vinden in de jongere leeftijdscategorieën; van de arbeidsongeschikten tot ongeveer 35 jaar wil driekwart een betaalde baan. Dit

percentage is veel hoger dan de gemiddelde werkwillegheid onder arbeidsongeschikten. Ook het opleidingsniveau is van belang bij de bereidheid tot werken: het zijn vooral de middelbaar en hoger opgeleide arbeidsongeschikten die een betaalde baan ambiëren. Naar herkomstgroep worden geen significante verschillen gevonden. In een multivariate analyse blijken leeftijd, geslacht en het hebben van een hbo of universitaire opleiding van belang te zijn bij de kans om te willen werken.

Tabel 4.2

Werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten die willen werken naar achtergrondkenmerken (in procenten)

|                          | werklozen<br>(n = 324) | arbeidsongeschikten<br>(n = 381) |
|--------------------------|------------------------|----------------------------------|
| seks                     |                        |                                  |
| vrouwen                  | 94                     | 18                               |
| mannen                   | 88                     | 36                               |
| leeftijd                 |                        |                                  |
| 18-24 jaar               | 100                    | 75                               |
| 25-34 jaar               | 97                     | 74                               |
| 35-44 jaar               | 94                     | 26                               |
| 45-54 jaar               | 95                     | 33                               |
| 55-64 jaar               | 78                     | 15                               |
| opleidingsniveau         |                        |                                  |
| lo                       | 88                     | 19                               |
| lbo, mavo                | 91                     | 16                               |
| mbo, havo, vwo           | 92                     | 42                               |
| hbo, universiteit        | 96                     | 37                               |
| herkomstgroep            |                        |                                  |
| autochtoon               | 91                     | 28                               |
| westerse allochtoon      | 93                     | 34                               |
| niet-westerse allochtoon | 91                     | 16                               |

Bron: SCP (LWW'07)

### Beschikbaarheid

Het 'onbenut arbeidspotentieel' onder werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten is onderzocht door aan hen te vragen of ze betaald werk zouden willen hebben. Een kleine kanttekening is hierbij op zijn plaats. Ook mensen die aangeven te willen werken, doen dat waarschijnlijk niet voor elke prijs. Het geboden salaris, maar ook factoren als de afstand tot het werk en de inhoud van het werk, bepalen of

mensen werk al dan niet aanvaarden. Eerder onderzoek laat ook zien dat niet iedereen die werk wil, actief zoekt naar werk (Hersevoort et al. 2007). De intentie om wel of niet te willen werken zoals aangegeven door werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten kan in de praktijk dus minder zwart-wit zijn dan hier gepresenteerd. Niettemin kunnen we ervan uitgaan dat als mensen aangeven betaald werk te willen verrichten, dit een redelijke indicatie is van de werkbereidheid onder deze groepen.

Ten einde meer inzicht te krijgen in de daadwerkelijke beschikbaarheid van deze groepen op de arbeidsmarkt, is aan de mensen die aangeven te willen werken gevraagd op welke termijn ze zouden kunnen beginnen met werken (zie tabel 4.3). Het merendeel van de werklozen (76%) en van de arbeidsongeschikten (66%) zegt binnen twee weken te kunnen starten met hun baan en nog eens 13% (in beide groepen) kan binnen drie maanden aan de slag. Slechts een klein aandeel van de werklozen (8%) en een iets groter aandeel van de arbeidsongeschikten (16%) heeft een langere overbruggingsperiode nodig en kan niet binnen drie maanden aan de slag. Onder deze laatste categorie zijn relatief veel volledig arbeidsongeschikten. Ziekte is, bij zowel werklozen als arbeidsongeschikten, de meest genoemde reden om niet direct te kunnen beginnen met werken. Wanneer rekening wordt gehouden met directe beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, is het arbeidspotentieel (met name van arbeidsongeschikten) zoals weergegeven in deze paragraaf dus iets overschat.

Tabel 4.3

Termijn waarop werkwilligen zeggen te kunnen beginnen met werken (in procenten)

|                       | <b>werklozen<br/>(n = 285)</b> | <b>arbeidsongeschikten<br/>(n = 84)</b> |
|-----------------------|--------------------------------|---|
| minder dan 2 weken    | 76                             | 66                                      |
| 2 weken tot 3 maanden | 13                             | 13                                      |
| 3 tot 6 maanden       | 2                              | 4                                       |
| meer dan 6 maanden    | 6                              | 12                                      |

Bron: SCP (LWW'07)

### Samengevat

Onder werklozen (dat wil zeggen geregistreerde niet-werkende werkzoekenden, zie hoofdstuk 2) is het 'onbenut arbeidspotentieel' aanzienlijk: 92% van deze groep zou betaald werk willen hebben en dan in vrijwel alle gevallen ook voor 12 uur per week of meer. Van de volledig arbeidsongeschikten in onze steekproef zegt een op de vijf betaald werk te willen hebben. Onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten is dit bijna 60%. Niet iedereen die wil werken is echter naar eigen zeggen direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt: 16% van de werkwillige arbeidsongeschikten en 8% van de werklozen geeft aan niet binnen 3 maanden aan de slag te kunnen. Zowel bij werklozen als bij arbeidsongeschikten die willen werken is de grote deeltijdbaan het meest populair.



Vooral bij arbeidsongeschikten is leeftijd een belangrijke beïnvloedende factor bij de wens om te willen werken: het arbeidspotentieel is vooral te vinden bij jongeren (tot 35 jaar), terwijl 55-plussers veel minder vaak willen participeren. Bij werklozen speelt leeftijd ook een rol, maar in mindere mate; het merendeel van de werklozen wil participeren op de arbeidsmarkt, ongeacht hun achtergrondkenmerken.

Tot slot moet worden opgemerkt dat de invloed van leeftijd op het al dan niet willen werken, ook consequenties heeft voor andere resultaten in ons onderzoek. Er zijn in onze steekproef namelijk weinig jonge niet-werkwilligen. Van de niet-werkenden die ook niet willen participeren op de arbeidsmarkt (75 personen in onze steekproef) zijn de meeste (61 personen) ouder dan 55 jaar. Op basis van onze gegevens zijn daarom moeilijk uitspraken te doen over non-participanten die jonger zijn dan 55 jaar. De resultaten in het vervolg van deze studie die betrekking hebben op deze groep moeten tegen het licht van deze kanttekening worden geïnterpreteerd.

#### 4.3.2 Redenen om te willen werken

In de vorige paragraaf hebben we gezien dat ruim negen op de tien werklozen en een kwart van de totale groep arbeidsongeschikten betaald werk zou willen hebben. In deze paragraaf wordt bekeken welke motieven hieraan ten grondslag liggen. In paragraaf 4.2 werd een aantal theoretische benaderingen besproken die ingaan op de meerwaarde van betaalde arbeid voor individuen en wat mensen motiveert om aan het werk te gaan. In het standaardmodel van het arbeidsaanbod wordt ervan uitgegaan dat mensen primair voor het geld werken. Zij 'offereren' hun vrije tijd op om er extra geld voor terug te krijgen. In de sociaal-psychologische benaderingen wordt naast inkomen de nadruk gelegd op de sociale voordelen van werk, zoals de sociale contacten en het hebben van een zinvolle tijdbesteding. Werk is dan niet alleen een middel om geld te verdienen, maar ook een doel op zich. Daarnaast is in de literatuur nog een aantal andere verplichtingen en verwachtingen genoemd als motief om te willen werken, zoals de sollicitatieplicht (zie figuur 4.2 voor een overzicht).

Aan mensen die aangeven te willen werken, is gevraagd welke redenen hierbij een rol spelen. Zij hebben een aantal items voorgelegd gekregen, waarbij ze konden aangeven in welke mate elk aspect van invloed is op hun wens te willen werken. Twee items hadden te maken met het opheffen van een belemmering, namelijk de motieven dat de gezinssituatie of de gezondheid het nu toelaten om te werken. De resultaten voor werklozen en arbeidsongeschikten staan vermeld in tabel 4.3.

Factoren die worden benadrukt in de sociaal-psychologische benadering van arbeidsdeelname worden door werklozen en arbeidsongeschikten het vaakst genoemd. De meest genoemde motieven om te gaan werken liggen voor zowel werklozen als arbeidsongeschikten op het terrein van de sociale contacten en het hebben van een zinvolle tijdbesteding. Voor ongeveer 80% van de werklozen en arbeidsongeschikten spelen deze motieven mee om te willen werken. Dit duidt er

ook op dat non-participanten die graag zouden willen werken, zich vooral ‘buiten de maatschappij’ voelen staan. Het hebben van betaald werk is blijkbaar voor hen een doel op zich en niet alleen een middel om geld te verdienen. Een andere verklaring kan echter zijn dat werklozen en arbeidsongeschikten tevreden zijn met de hoogte van de eventuele uitkering die ze ontvangen. De meerwaarde van werken zit dan vooral in de sociale contacten en minder in het inkomen. Overigens is het niet zo dat de werklozen in dit onderzoek per definitie een werkloosheidsuitkering ontvangen.

Economische motieven spelen echter ook een belangrijke rol bij de werkwillegheid van werklozen en arbeidsongeschikten. Een hoger inkomen wordt door een groot deel van de werklozen (72%) en arbeidsongeschikten (64%) genoemd als reden om te willen werken.

Tabel 4.4  
Redenen van werkwilligen om te willen werken (in procenten)

|   | <b>werklozen<br/>(n = 288)</b> | <b>arbeidsongeschikten<br/>(n = 84)</b> |
|---|--------------------------------|---|
| <b>financiële vooruitgang</b>                   |                                |   |
| ik wil een hoger inkomen                        | 72                             | 64                                      |
| <b>sociale voordelen</b>                        |                                |   |
| vanwege de sociale contacten                    | 83                             | 78                                      |
| het is gunstig voor mijn carrière               | 51                             | 20                                      |
| ik wil mijn opleiding en ervaring meer benutten | 68                             | 47                                      |
| om een zinvolle tijdsbesteding te hebben        | 78                             | 81                                      |
| <b>verplichtingen en verwachtingen</b>          |                                |   |
| de sollicitatieplicht*                          | 35                             | –                                       |
| omdat mijn partner het wil*                     | 20                             | 0                                       |
| <b>overige genoemde redenen</b>                 |                                |   |
| omdat mijn gezinssituatie dat nu toestaat       | 54                             | 32                                      |
| omdat mijn gezondheidstoestand dat nu toestaat  | 48                             | 66                                      |

\* = alleen gevraagd aan selectie van werklozen en arbeidsongeschikten, met respectievelijk een sollicitatieplicht (n = 189 en n = 15) en een partner (n = 156 en n = 53).  
– = gebaseerd op slechts 15 waarnemingen.

Bron: SCP (LWW'07)

Voor werklozen lijken carrièrekansen en het benutten van opleiding en ervaring meer mee te spelen dan voor arbeidsongeschikten. De wens om te willen werken wordt bij beide groepen veel minder vaak gevoed door verplichtingen die zijn opgelegd. De sollicitatieplicht, een belangrijk beleidsinstrument om mensen aan het werk te

krijgen, speelt ongeveer bij een derde van de werklozen met een sollicitatieplicht een rol om te willen werken.

Gekeken is of bepaalde achtergrondkenmerken van de respondenten van invloed zijn op de reden die ze noemen om te willen werken. Vrouwen geven vaker dan mannen (respectievelijk 66% en 28%) als reden om te gaan werken dat de gezinssituatie het nu toestaat. Hoger opgeleiden (hbo, universiteit) zeggen relatief vaak (84%) dat het benutten van opleiding en ervaring hen motiveert om te gaan werken. Meer inkomen, en ook carrièrekansen zijn belangrijker naarmate men jonger is. Voor de jongste leeftijdscategorie (18 tot 25 jaar) speelt de sollicitatieplicht (bij 63%) een belangrijke rol, terwijl, zoals te verwachten is, het argument dat de gezinssituatie het nu toelaat voor hen minder (bij 11%) van toepassing is. Arbeidsongeschikten noemen hun verbeterde gezondheidstoestand relatief vaak als reden voor arbeidsdeelname.

#### *Arbeidsethos en attitudes over de rol van mannen en vrouwen*

Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven is er in de enquête een aantal vragen opgenomen die beogen te meten wat het arbeidsethos is van een persoon en wat de attitudes zijn ten aanzien van de rolverdeling van mannen en vrouwen. Deze aspecten zouden van invloed kunnen zijn op de bereidwilligheid om te participeren op de arbeidsmarkt. Door middel van een multivariaat regressiemodel is bekeken wat de invloed is van deze attitudes op de kans te willen werken. De resultaten hiervan zijn opgenomen in de bijlage. We vinden geen effect van arbeidsethos of de opvattingen over de rolverdeling van mannen en vrouwen op de kans om te willen werken. Dit heeft wellicht ook te maken met de aard van de onderzoeksgroepen: bijna alle werklozen willen graag werken en bij arbeidsongeschikten zijn andere aspecten, zoals gezondheid en leeftijd, van groter belang bij de wens om al dan niet deel te nemen op de arbeidsmarkt.

#### *Samengevat*

Vanuit de theorie is een aantal redenen gegeven waarom mensen (meer) tijd aan arbeid zouden willen besteden. In het economische model wordt verondersteld dat mensen primair voor het geld werken, terwijl de sociaal-psychologische benadering meer nadruk legt op de sociale aspecten van werk. Uit de empirie in dit hoofdstuk blijkt dat voor niet-werkenden zowel sociale als financiële aspecten een belangrijke rol spelen bij de wens om (meer) te werken. Niet-werkenden noemen daarbij iets vaker de sociale voordelen, zoals het hebben van een zinvolle tijdbesteding en sociale contacten, als reden voor hun wens om te werken. Ongeveer 80% van hen geeft dit als motief om te willen werken. Een hoger inkomen speelt bij 72% van de werklozen en 64% van de arbeidsongeschikten een rol. De sollicitatieplicht is voor ongeveer een derde van de werklozen met een sollicitatieplicht (mede) een reden om werk te willen hebben.

### 4.3.3 Belemmeringen om te werken

In paragraaf 4.3.1 kwam naar voren dat een klein deel van de werklozen (5%) niet wil werken. Onder arbeidsongeschikten is het aandeel mensen dat niet wil werken iets groter (13%). In deze paragraaf wordt bekeken wat hen beweegt niet te participeren op de arbeidsmarkt. In de literatuur wordt een aantal factoren genoemd die belemmerend kunnen werken op de arbeidsparticipatie (zie § 4.2). De belangrijkste zijn de gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid, het ontbreken van een financiële prikkel (in het bijzonder de armoedeval) en zorg- en huishoudtaken. Hierna wordt bekeken in hoeverre deze factoren een rol spelen bij de door ons onderzochte onderzoeksgroepen.

In paragraaf 4.3.1 is reeds aangegeven wie de mensen zijn die al dan niet willen participeren op de arbeidsmarkt. We hebben toen ook laten zien dat een groot deel van de mensen die niet wil werken ouder is dan 55 jaar. Van de niet-werkenden die ook niet willen participeren op de arbeidsmarkt (75 personen in onze steekproef) zijn de meeste (61 personen) ouder dan 55 jaar.

Daarnaast bleek dat er weinig niet-werkwilligen zijn onder de groep werklozen, waardoor ook voor deze groep rekening gehouden moet worden met het kleine aantal respondenten.

#### *Redenen voor non-participatie*

Aan mensen die aangeven niet te willen werken, is gevraagd welke redenen hierbij een rol spelen. Zij hebben een aantal items voorgelegd gekregen, waarbij ze konden aangeven in welke mate elk aspect van invloed is bij hun keuze niet deel te nemen op de arbeidsmarkt. De resultaten voor werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten staan vermeld in tabel 4.5.

De belemmeringen om te gaan werken liggen voor deze groepen vooral op het terrein van gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid. Een groot deel van de werklozen (74%) zegt dat voor hen het motief 'Ik kan toch geen werk vinden' meespeelt om niet te werken.

Bij hen is duidelijk het 'discouraged worker effect' (zie § 4.2.2) van toepassing. Voor arbeidsongeschikten speelt dit motief minder vaak (bij 30%) een rol. Gezondheidsbeperkingen zijn bij negen van de tien arbeidsongeschikten een belemmering om te gaan werken. Eerder zagen we al dat van de niet-werkwillige arbeidsongeschikten 73% volledig arbeidsongeschikt is verklaard (zie § 4.3.1). Ook bij werklozen is de gezondheid een veel genoemd argument om niet te werken: 58% van de niet-werkwillige werklozen geeft aan dat ze vanwege hun gezondheid geen betaald werk willen verrichten. Gezien de leeftijdsamenstelling van de groep niet-werkwilligen (veel ouderen) is het niet verrassend dat juist de gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid redenen zijn om niet te willen werken.

Onvoldoende financiële vooruitgang en het verlies van inkomensaanvullende regelingen blijken bij deze onderzoeksgroepen ook een rol te spelen. Deze financiële overwegen spelen in zijn totaliteit bij 39% van de werklozen en bij 26% van de arbeidsongeschikten een rol om niet te werken (zie tabel 4.5). Bijna een derde van de werklozen en een op de vijf arbeidsongeschikten denkt er met werken financieel niet op vooruit te gaan. De angst voor verlies van huursubsidie en kwijtschelding speelt een relatief geringe rol: van de niet-werkwilligen zegt 10% niet te willen werken omdat ze mogelijk huursubsidie zullen mislopen en 9% wil niet werken omdat ze bang zijn daarmee hun recht op kwijtschelding van gemeentelijke belastingen kwijt te raken.

Zorg- en huishoudtaken zijn (in zijn totaliteit, zie tabel 4.5) voor 43% van de werklozen en 62% van de arbeidsongeschikten een reden om geen betaald werk te willen verrichten. Een derde van de niet-werkwilligen zegt dat de combinatie van werk en zorgtaken te zwaar zal zijn. Vrouwen noemen dit vaker als reden (55%) dan mannen (10%). Daarnaast wordt relatief vaak genoemd dat 'psychische problemen van iemand in het huishouden' het verrichten van betaalde arbeid in de weg staat.

Overigens lijkt de beslissing om niet te werken voor een belangrijk deel ook te komen door tevredenheid – of berusting – in de huidige situatie. Een groot aandeel van de niet-werkwilligen (71%) zegt dat bij hun keuze om niet te werken meespeelt dat ze tevreden zijn met hun huidige situatie. Bij ruim de helft (54%) is ook van belang dat ze tevreden zijn met het huidige inkomen. Vooral niet-werkwillige werklozen geven deze argumenten vaak als reden om niet te werken. Onder arbeidsongeschikten speelt deze reden wat minder mee, wat erop duidt dat zij hun situatie misschien toch liever anders zouden zien.

### *Samengevat*

In de literatuur wordt een aantal redenen genoemd die belemmerend kunnen werken op de arbeidsparticipatie, waaronder slechte gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid, het ontbreken van een financiële prikkel en zorg- en huishoudtaken. Uit de empirische resultaten blijkt dat de motieven om niet te participeren op de arbeidsmarkt vooral liggen op het vlak van gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid. Het motief 'ik kan toch geen werk vinden' wordt door 74% van de werklozen (en 30% van de arbeidsongeschikten) genoemd als reden om geen betaald werk te verrichten. Een slechte gezondheidstoestand is voor 58% van de werklozen en 91% van de arbeidsongeschikten een reden om niet te willen werken. Gezien de samenstelling van de groep niet-werkwilligen (veel ouderen) in onze steekproef zijn deze resultaten niet verassend.

Tabel 4.5

Redenen van niet-werkwilligen om niet te willen werken (in procenten)

|   | <b>totaal<br/>(n = 75)</b> | <b>werklozen<br/>(n = 22)</b> | <b>arbeidsongeschikten<br/>(n = 53)</b> |
|---|----------------------------|-------------------------------|---|
| <b>A tevreden met huidige situatie</b>                          |                            |                               |   |
| ik ben tevreden met de manier waarop ik mijn tijd nu besteed    | 71                         | 86                            | 68                                      |
| ik ben tevreden met mijn huidige inkomen                        | 54                         | 80                            | 48                                      |
| <b>totaal A</b>   | <b>79</b>                  | <b>96</b>                     | <b>75</b>                               |
| <b>B arbeidsmarktkansen, gezondheid en opleiding</b>            |                            |                               |   |
| vanwege mijn gezondheidstoestand                                | 85                         | 58                            | 91                                      |
| ik kan toch geen werk vinden                                    | 38                         | 74                            | 30                                      |
| omdat ik een opleiding wil of ga volgen                         | 4                          | 0                             | 5                                       |
| <b>totaal B</b>   | <b>95</b>                  | <b>90</b>                     | <b>96</b>                               |
| <b>C financiën</b>  |                            |                               |   |
| ik ga er met werken onvoldoende op vooruit                      | 22                         | 31                            | 21                                      |
| angst voor verlies van huursubsidie                             | 10                         | 13                            | 9                                       |
| angst voor verlies van kwijtschelding gemeentelijke belastingen | 9                          | 16                            | 7                                       |
| <b>totaal C</b>   | <b>29</b>                  | <b>39</b>                     | <b>26</b>                               |
| <b>D zorg- en huishoudtaken</b>                                 |                            |                               |   |
| de combinatie werk en zorg voor gezin en huishouden is te zwaar | 33                         | 34                            | 33                                      |
| de zorg voor een ziek kind, partner, familielid of kennis       | 22                         | 11                            | 24                                      |
| schuldpromblemen van iemand in het huishouden                   | 8                          | 9                             | 7                                       |
| psychische problemen van iemand in het huishouden               | 34                         | 15                            | 37                                      |
| verslavingsproblemen van iemand in het huishouden               | 5                          | 5                             | 5                                       |
| <b>totaal D</b>   | <b>59</b>                  | <b>43</b>                     | <b>62</b>                               |

Bron: SCP (LWW'07)

#### 4.3.4 Voorwaarden voor arbeidsparticipatie

Aan de niet-werkwilligen is naast hun motief om niet te willen werken (zie vorige paragraaf) gevraagd of ze onder bepaalde voorwaarden wel voor een baan zouden kiezen. De voorwaarden hebben voornamelijk betrekking op het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en zorg. Zoals eerder aangegeven moet hierbij rekening gehouden worden met de samenstelling van de groep non-participanten: veruit de meeste mensen uit deze groep zijn 55 jaar en ouder. In de tabel is de groep 55-plussers afzonderlijk weergegeven.

De resultaten in tabel 4.6 laten zien dat vooral ouderen zich door regelingen die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken niet vaak over de streep laten trekken om te gaan werken. Bij niet-werkenden jonger dan 55 jaar, lijken regelingen die het makkelijker maken de dagelijkse werktijden af te stemmen op het privé-leven en de mogelijkheid om thuis te werken meer van invloed te zijn op het aanvaarden van betaalde arbeid. De mogelijkheid om thuis te werken en een betere afstemming van werktijden op het privé-leven worden in ander onderzoek ook vaak aangeduid als belangrijkste voorwaarden om te gaan werken (zie bijvoorbeeld Cloin en Hermans 2006). Hoewel het aantal respondenten in het huidige onderzoek te klein is om hier duidelijke conclusies aan te verbinden, sluiten de resultaten wel aan bij eerder onderzoek op dit terrein.

Tabel 4.6

Voorwaarden waaronder niet-werkwilligen wel betaald werk zouden willen verrichten (in procenten)

|   | < 55 jaar<br>(n = 14) | ≥ 55 jaar<br>(n = 61) |
|---|-----------------------|-----------------------|
| <b>tijdbesteding</b>                                    |                       |                       |
| een baan dicht bij huis                                 | 5                     | 9                     |
| een baan met het gewenste aantal uren                   | 5                     | 6                     |
| minder tijd kwijt aan huishoudelijk werk                | 0                     | 2                     |
| partner gaat minder werken                              | 0                     | 0                     |
| <b>flexibiliteit</b>                                    |                       |                       |
| dagelijkse werktijden kunnen afstemmen op privé-leven   | 11                    | 8                     |
| regelmatig thuis werken                                 | 20                    | 5                     |
| vrij kunnen nemen bij ziekte van een kind of familielid | 7                     | 0                     |
| <b>overige redenen</b>                                  |                       |                       |
| uitdagend werk  | 0                     | 10                    |

Bron: SCP (LWW'07)

## Gratis kinderopvang

Aan niet-werkenden met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar die wel willen werken, is gevraagd hoeveel uur ze zouden willen werken, alsmede hoeveel uur ze zouden willen werken als er gratis kinderopvang werd geboden. Voor huishoudens met alleen wat oudere kinderen zal de optie van gratis kinderopvang niet echt van toepassing zijn en daarom ook geen effect hebben op de gewenste arbeidsduur. De analyses zijn daarom ook uitgevoerd voor mensen met een kind jonger dan 12 jaar en met een kind jonger dan 4 jaar (zie tabel 4.7). Voor de meeste mensen met thuiswonende kinderen onder de 18 jaar (93%) geldt dat het gewenste aantal uren niet wijzigt als er sprake is van gratis kinderopvang. Een kleine groep (7%) zou in dat geval wel één of twee dagen meer willen werken. Voor vrouwen heeft gratis kinderopvang duidelijk meer effect dan voor mannen: 10% van de vrouwen tegen 1% van de mannen, zou meer uren willen werken bij gratis kinderopvang. Wanneer alleen mensen met jonge kinderen in de analyses worden betrokken, neemt het aantal vrouwen dat méér zou willen werken verhoudingsgewijs toe: van de werkwillige vrouwen met kinderen tot 12 jaar zegt 13% méér te willen werken als er gratis kinderopvang zou zijn en bij werkwillige vrouwen met kinderen jonger dan 4 jaar is dit zelfs 25%. Geen van de werkwillige mannen met jonge kinderen (onder de 12 of onder de 4 jaar) in onze steekproef geeft aan méér te gaan werken als er gratis kinderopvang beschikbaar zou zijn.

Tabel 4.7

Verskil gewenste uren en gewenste uren bij gratis kinderopvang voor niet-werkenden die willen werken (in procenten)

|   | kind < 18 jr<br>(n = 89) | kind < 12 jr<br>(n = 64) | kind < 4 jr<br>(n = 26) |
|---|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| gewenste arbeidsduur verandert niet bij gratis kinderopvang | 93                       | 91                       | 82                      |
| gewenste arbeidsduur neemt toe met max. 1 dag               | 6                        | 7                        | 18                      |
| gewenste arbeidsduur neemt toe met max. 2 dagen             | 1                        | 1                        | 0                       |
| gewenste arbeidsduur neemt toe met max. 3 dagen             | 0                        | 1                        | 0                       |

Bron: SCP (LWW'07)

## Samengevat

Onderzocht is of niet-werkwilligen onder bepaalde voorwaarden zouden willen werken. De groep mensen die niet willen werken – die in ons onderzoek vooral uit ouderen bestaat – blijkt nauwelijks over de streep te trekken met regelingen die de afstemming van werk en privé gemakkelijker maken. Aan mensen met kinderen, die aangeven te willen werken is gevraagd of zij hun arbeidsduur zouden uitbreiden als er gratis kinderopvang beschikbaar was: van de werkwilligen met kinderen tot 12 jaar zegt 9% méér te willen werken als er gratis kinderopvang zou zijn en bij werkwilligen met kinderen jonger dan 4 jaar is dit 18%.



#### 4.4 Resultaten werkenden, ex-werklozen en werkende arbeidsongeschikten

Ook bij mensen die al betaalde arbeid verrichten kan er sprake zijn van ‘onbenut arbeidspotentieel’, namelijk wanneer zij méér uren betaalde arbeid willen verrichten dan in hun huidige situatie. In deze paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van het onderzoek onder werkenden, ex-werklozen en werkende arbeidsongeschikten. Achtereenvolgens bespreken we wat het onbenut arbeidspotentieel is onder deze groepen, wat hen motiveert om meer te werken, welke belemmeringen zij ervaren bij hun onvervulde wens om meer te werken en of ze onder bepaalde voorwaarden hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden.

##### 4.4.1 Onbenut arbeidspotentieel bij werkenden

Tabel 4.8 geeft weer in hoeverre werkenden, ex-werklozen en werkende arbeidsongeschikten meer zouden willen werken dan ze op dit moment doen, met andere woorden wat de omvang en de aard van het ‘onbenut arbeidspotentieel’ is onder deze groepen. Tabel 4.9 laat vervolgens zien hoe de situatie eruit zou zien als iedereen er in slaagt zijn gewenste arbeidsduur te realiseren. In de tabel is de verdeling van de feitelijke arbeidsduur (in drie categorieën) afgezet tegen de gewenste arbeidsduur. In tabel 4.10, tot slot, is het percentage werkenden, ex-werklozen en arbeidsongeschikten dat méér wil werken weergegeven naar een aantal achtergrondkenmerken. Daarnaast is door middel van een (multivariaat) regressiemodel berekend wat het effect van deze achtergrondkenmerken is op de kans om meer te willen werken. Dit model is opgenomen in de bijlage en wordt hier slechts summier besproken.

##### Werkenden

Driekwart van de werkenden is tevreden met hun huidige arbeidsduur. Het aandeel mensen dat meer zou willen werken is bij deze groep 11% en 15% zou minder willen werken. In de huidige situatie heeft de meerderheid van de groep werkenden (63%) een voltijdbaan en slechts een klein aandeel (3%) werkt minder dan 12 uur per week. Kijken we naar de gewenste situatie voor werkenden, dan zien we weer dat over het geheel genomen in deze groep liever wat minder dan wat meer gewerkt zou willen worden. Niettemin heeft een ruime meerderheid (59%) van de groep werkenden een voorkeur voor een voltijdbaan. Als de werkenden hun gewenste arbeidsduur zouden realiseren, zou er een kleine verschuiving optreden van voltijdbanen naar grote deeltijdbanen.

Het ‘onbenut arbeidspotentieel’ bij werkenden is vooral te vinden onder vrouwen: zij geven vaker aan dan mannen dat zij meer zouden willen werken (16% van de vrouwen tegen 7% van de mannen). Dit hangt samen met het feit dat vrouwen vaker dan mannen in deeltijd werken. Het is vooral de jongste leeftijdscategorie (tot 25 jaar) die hun arbeidsduur zou willen uitbreiden. De tabel laat (nogmaals) zien dat de wens om meer uren te werken samenhangt met de huidige arbeidsduur: het zijn vooral de mensen met een kleine deeltijdbaan die hun arbeidsduur zouden willen

uitbreiden. De gevonden verschillen naar opleidingsniveau en herkomstgroep zijn niet statistisch significant. In de bijlage zijn de resultaten van het regressiemodel opgenomen, waarbij de analyses ook zijn uitgevoerd op een selectie van mensen die in deeltijd (minder dan 35 uur in de week) werken. Hieruit blijkt dat arbeidsduur een belangrijke beïnvloedende factor is voor de kans om meer te willen werken. Wanneer gecontroleerd wordt voor dit kenmerk, verdwijnt bijvoorbeeld het verschil tussen mannen en vrouwen. Daarnaast blijkt van belang te zijn of men tot de niet-westerse allochtonen behoort, deze groep wil (gecontroleerd voor de andere kenmerken) relatief vaak meer uren werken.

Tabel 4.8

Aandeel werkzame personen dat meer of minder wil werken<sup>a</sup> (in procenten)

|  | werkenden<br>(n = 565) | ex-werklozen<br>(n = 253) | arbeidsongeschikten<br>(n = 115) |
|--|------------------------|---------------------------|----------------------------------|
| wil meer werken                        | 11                     | 41                        | 15                               |
| wil minder werken                      | 15                     | 10                        | 6                                |
| geen wens voor verandering arbeidsduur | 74                     | 50                        | 80                               |

a Een beperkt aantal mensen (2%) zegt reeds meer of minder te gaan werken of te stoppen met werken. Deze respondenten zijn hier buiten beschouwing gelaten.

Bron: SCP (LWW'07)

### Ex-werklozen

Ex-werklozen zijn over het algemeen veel minder vaak tevreden over hun arbeidsduur dan werkenden: de helft van de ex-werklozen is tevreden met de arbeidsduur. Relatief veel ex-werklozen (41%) zegt meer te willen werken dan ze op het moment doen. Slechts een kleine aandeel (10%) zou minder willen werken. Tabel 4.9 laat zien dat ex-werklozen in de huidige situatie relatief vaak (18%) een kleine deeltijdbaan heeft en ongeveer een derde werkt voltijd. Wanneer zij hun gewenste arbeidsduur zouden weten te realiseren zou er gemiddeld méér gewerkt worden: zowel het aandeel ex-werklozen met een grote deeltijdbaan, als het aandeel voltijdbanen zou hoger zijn dan in de huidige situatie. De groep ex-werklozen verschilt dus duidelijk van de overige werkenden. Deze mensen zijn wel (weer) aan het werk, maar hun arbeidsmarktpositie lijkt nog vrij kwetsbaar te zijn. Ook als mensen vanuit een werkloosheidspositie weer aan het werk zijn gegaan, wil dat blijkbaar nog niet zeggen dat ze al optimaal participeren op de arbeidsmarkt. Overigens laat recent onderzoek ook zien dat ex-werklozen relatief vaak een baan hebben die minder goed aansluit bij hun wensen ten aanzien van bijvoorbeeld de inhoud en het niveau van het werk en het salarisniveau (Kasper en Faun 2007). De tabel laat wel zien dat het aandeel ex-werklozen dat een voltijdbaan wil (39%), veel lager is dan bij de groep werkenden: het merendeel van de ex-werklozen prefereert een baan van 12 tot 35 uur per week.

Ook bij de groep ex-werklozen zijn het vooral vrouwen en mensen met een deeltijd-baan die hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden (46% van de vrouwen tegen 33% van de mannen). Bij ex-werklozen is het percentage mensen dat meer wil werken ook hoog in de oudere leeftijdscategorieën. De gevonden verschillen naar opleidingsniveau en herkomstgroep zijn niet statistisch significant. Wanneer de achtergrondkenmerken in één model worden opgenomen, blijkt ook voor ex-werklozen arbeidsduur de belangrijkste factor. Overigens blijft het verschil tussen ex-werklozen en werkenden in hun wensen om meer te werken bestaan wanneer gecontroleerd wordt voor arbeidsduur. Blijkbaar is het feit dat ex-werklozen gemiddeld minder werken dan werkenden, niet de enige reden waarom zij vaker een wens hebben om meer uren te werken.

Tabel 4.9

Gewenste en feitelijke arbeidsduur in categorieën van werkenden, ex-werklozen en werkende arbeidsongeschikten (in procenten)

|                                  | < 12 uur | 12 tot 35 uur | ≥ 35 uur |
|----------------------------------|----------|---------------|----------|
| <b>werkenden</b>                 |          |               |          |
| feitelijke arbeidsduur (n = 581) | 3        | 34            | 63       |
| gewenste arbeidsduur (n = 578)   | 3        | 38            | 59       |
| <b>ex-werklozen</b>              |          |               |          |
| feitelijke arbeidsduur (n = 257) | 18       | 51            | 31       |
| gewenste arbeidsduur (n = 254)   | 5        | 56            | 39       |
| <b>arbeidsongeschikten</b>       |          |               |          |
| feitelijke arbeidsduur (n = 117) | 13       | 73            | 15       |
| gewenste arbeidsduur (n = 116)   | 10       | 76            | 15       |

Bron: SCP (LWW'07)

### Arbeidsongeschikten

De meerderheid (80%) van de arbeidsongeschikten is tevreden met het aantal uren dat ze op dit moment werken. Een klein aandeel zou de arbeidsduur willen wijzigen: 15% zou meer tijd aan betaalde arbeid willen besteden en 6% zou minder willen werken. In de huidige situatie (zie tabel 4.9) zijn er slechts weinig arbeidsongeschikten (15%) die voltijd werken. Wanneer arbeidsongeschikten hun gewenste arbeidsduur zouden realiseren, zou er weinig veranderen ten opzichte van de huidige verdeling in arbeidsduur. Het aandeel kleine deeltijdbanen zou iets afnemen, ten voordeel van de grote deeltijdbanen. Ook wanneer zij hun gewenste arbeidsduur zouden realiseren blijft het percentage voltijd werkenden onder arbeidsongeschikten laag (15%).

Bij arbeidsongeschikten vinden we geen statistisch significant verschil tussen mannen en vrouwen in de wens om meer te willen werken. Net als bij werkenden zijn het vooral de jongste leeftijdscategorie (tot 25 jaar) en mensen met een deeltijdbaan die hun arbeidsduur zou willen uitbreiden. Wanneer de achtergrondkenmerken in één model worden opgenomen, blijkt naast arbeidsduur ook leeftijd van belang: naarmate de arbeidsongeschikte jonger is, neemt de kans toe dat hij of zij meer zou willen werken.

Tabel 4.10

Aandeel werkenden, ex-werklozen en werkende arbeidsongeschikten dat meer wil werken naar achtergrondkenmerken (in procenten)

|                          | <b>werkenden<br/>(n = 565)</b> | <b>ex-werklozen<br/>(n = 253)</b> | <b>arbeidsongeschikt<br/>(n = 115)</b> |
|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| <b>seks</b>              |                                |                                   |  |
| vrouwen                  | 16                             | 46                                | 20                                     |
| mannen                   | 7                              | 33                                | 12                                     |
| <b>leeftijd</b>          |                                |                                   |  |
| 18-24 jaar               | 25                             | 56                                | -                                      |
| 25-34 jaar               | 10                             | 23                                | 58                                     |
| 35-44 jaar               | 12                             | 45                                | 19                                     |
| 45-54 jaar               | 8                              | 49                                | 19                                     |
| 55-64 jaar               | 7                              | 36                                | 8                                      |
| <b>opleidingsniveau</b>  |                                |                                   |  |
| lo                       | 18                             | 46                                | 9                                      |
| lbo, mavo                | 15                             | 45                                | 21                                     |
| mbo, havo, vwo           | 10                             | 39                                | 16                                     |
| hbo, universiteit        | 9                              | 35                                | 21                                     |
| <b>herkomstgroep</b>     |                                |                                   |  |
| autochtoon               | 10                             | 38                                | 15                                     |
| westerse allochtoon      | 13                             | 45                                | 33                                     |
| niet-westerse allochtoon | 24                             | 45                                | 0                                      |
| <b>arbeidsduur</b>       |                                |                                   |  |
| < 12 uur per week        | 39                             | 84                                | 44                                     |
| 12-34 uur per week       | 19                             | 46                                | 11                                     |
| ≥ 35 uur per week        | 5                              | 7                                 | 6                                      |

Bron: SCP (LWW'07)

## Samengevat

Ook onder werkenden kan er sprake zijn van ‘onbenut arbeidspotentieel’, namelijk wanneer iemand met een (deeltijd)baan zijn arbeidsduur zou willen uitbreiden. Van de arbeidsongeschikten in ons onderzoek die al een baan hebben zou 15% méér willen werken. Onder werkenden (die niet arbeidsongeschikt zijn) is dit percentage 11. Ex-werklozen zijn in dit onderzoek als een aparte groep werkenden beschouwd. Deze groep werkt relatief weinig uren en veel van hen (40%) wil de arbeidsduur uitbreiden.

Bij (werkende) arbeidsongeschikten is de grote deeltijdbaan (12 tot 35 uur per week) het meest populair. Als de onderzoeksgroep ‘werkenden’ hun gewenste arbeidsduur zouden realiseren zou er een kleine verschuiving plaatsvinden van voltijdbanen naar grote deeltijdbanen.

### 4.4.2 Redenen om meer te werken

In de vorige paragraaf kwam naar voren dat 11% van de werkenden, 41% van de ex-werklozen en 15% van de arbeidsongeschikten hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden. In deze paragraaf wordt bekeken welke motieven hieraan ten grondslag liggen. In de literatuur komt vanuit verschillende theoretische tradities een aantal factoren naar voren die van invloed zijn op de gewenste arbeidsduur. In het economische model wordt verondersteld dat mensen primair voor het geld werken, terwijl de sociaal-psychologische benadering meer nadruk legt op de sociale aspecten van werk. Aan de mensen die meer willen werken is gevraagd welke redenen hierbij een rol spelen. Zij hebben een aantal items voorgelegd gekregen, waarbij ze konden aangeven in welke mate elk aspect van invloed is op hun wens meer te willen werken. De resultaten staan vermeld in tabel 4.11.

Financiële overwegingen zijn voor mensen die werken het vaakst een motief om meer uren aan betaalde arbeid te besteden. ‘Sociale voordelen’, zoals sociale contacten, een zinvolle tijdbesteding en het benutten van opleiding en ervaring, komen op de tweede plaats. Zoals in paragraaf 4.3.2 naar voren kwam, is dit bij mensen die niet werken andersom. Blijkbaar is voor die groep mensen die helemaal niet werken het motief van een zinvolle tijdbesteding en sociale contacten nog erg belangrijk, terwijl als hier eenmaal in is voorzien door middel van een (kleine) deeltijdbaan, mensen vooral voor meer werk kiezen vanwege het geld. Een andere verklaring kan echter zijn dat werklozen en arbeidsongeschikten tevreden zijn met de hoogte van de uitkering die ze ontvangen. De meerwaarde van werken zit dan vooral in de sociale contacten en minder in het inkomen. Overigens hechten ex-werklozen en arbeidsongeschikten in vergelijking met werkenden wat meer waarde aan sociale aspecten en is inkomen voor hen wat minder van belang. De sollicitatieplicht speelt bij een kwart van de werkenden, 37% van de ex-werklozen en bij zeven op de tien arbeidsongeschikten een rol om meer te gaan werken. Arbeidsongeschikten noemen daarnaast hun verbeterde gezondheidstoestand relatief vaak als reden om meer te gaan werken.

Tabel 4.11

Redenen om meer te willen gaan werken voor werkenden die de arbeidsduur willen uitbreiden (in procenten)

|   | werkenden<br>(n = 64) | ex-werklozen<br>(n = 107) | arbeidsongeschikten<br>(n = 21) |
|---|-----------------------|---------------------------|---------------------------------|
| financiële vooruitgang                          |                       |                           |                                 |
| ik wil een hoger inkomen                        | 91                    | 88                        | 72                              |
| sociale voordelen                               |                       |                           |                                 |
| vanwege de sociale contacten                    | 48                    | 63                        | 66                              |
| het is gunstig voor mijn carrière               | 54                    | 61                        | 32                              |
| ik wil mijn opleiding en ervaring meer benutten | 60                    | 71                        | 56                              |
| om een zinvolle tijdsbesteding te hebben        | 56                    | 68                        | 67                              |
| verplichtingen en verwachtingen                 |                       |                           |                                 |
| de sollicitatieplicht*                          |                       | 37                        | -                               |
| omdat mijn werkgever het wil*                   | 10                    | 13                        | 5                               |
| omdat mijn partner het wil*                     | 11                    | 22                        | -                               |
| overige genoemde redenen                        |                       |                           |                                 |
| omdat mijn gezinssituatie dat nu toestaat       | 58                    | 44                        | 42                              |
| omdat mijn gezondheidstoestand dat nu toestaat  | 25                    | 42                        | 62                              |

\* = alleen gevraagd aan selectie van werkenden, ex-werklozen en arbeidsongeschikten, met respectievelijk sollicitatieplicht (n = 49), werkgever (n = 39, 90 en 18) en partner (n = 35 en 66).  
- = gebaseerd op 15 waarnemingen of minder.

Bron: SCP (LWW'07)

Gekeken is of bepaalde achtergrondkenmerken van de respondenten van invloed zijn op de reden die ze noemen om te willen werken. Hoger opgeleiden (hbo, universiteit) zeggen relatief vaak (86%) dat het benutten van opleiding en ervaring hen motiveert om meer te gaan werken. Ook zeggen hoger opgeleiden relatief vaak dat zij meer willen werken omdat hun gezondheidstoestand dat nu toelaat. Voor de jongste leeftijdscategorie (18 tot 25 jaar) speelt de sollicitatieplicht (bij 100%) een belangrijke rol, terwijl, zoals te verwachten is, het argument dat de gezinssituatie het nu toelaat voor hen nauwelijks (bij slechts 2%) van toepassing is. Het is de groep 25- tot 35-jarigen die relatief vaak zegt dat de wens van hun partner meespeelt om meer te gaan werken. Meer inkomen is vooral voor jonge mensen (tot ongeveer 34 jaar) erg belangrijk (bij 99%), maar blijft ook op latere leeftijd een belangrijke factor. Ook niet-westerse allochtonen en lager opgeleiden geven relatief vaak aan dat inkomen voor hen een belangrijke rol speelt om méér te willen werken.

### *Arbeidsethos en attitudes over de rol van mannen en vrouwen*

Het arbeidsethos van een persoon en de attitudes ten aanzien van de rolverdeling van mannen en vrouwen zouden van invloed kunnen zijn op de bereidheid om de arbeidsduur uit te breiden. Door middel van een multivariaat regressiemodel is bekeken wat de invloed is van deze attitudes op de kans méér te willen werken. De resultaten hiervan zijn opgenomen in de bijlage. We vinden geen effect van arbeidsethos en de opvattingen over de rolverdeling van mannen en vrouwen op de kans méér te willen werken. Overigens zou het wel zo kunnen zijn dat arbeidsethos en de rol van mannen en vrouwen wel samenhangt met de feitelijke arbeidsduur van individuen. Personen met een hoge arbeidsethos werken dan al relatief veel, waardoor we geen effect vinden van deze attitudes op de mate van onbenut arbeidspotentieel onder werkenden.

### *Samengevat*

In theorie wordt vanuit het economische model verondersteld dat mensen primair voor het geld werken, terwijl de sociaal-psychologische benadering meer nadruk legt op de sociale aspecten van werk. Uit de empirie in dit hoofdstuk blijkt dat ook voor niet-werkenden zowel sociale als financiële aspecten een belangrijke rol spelen bij de wens om meer te werken. Daarbij liggen financiële overwegingen iets vaker ten grondslag aan hun wens om de arbeidsduur uit te breiden.

#### *4.4.3 Belemmeringen om meer te werken*

Als mensen aangeven meer uren te willen werken, waarom doen ze het dan niet? In de literatuur wordt een aantal factoren genoemd die belemmerend kunnen werken op de arbeidsparticipatie (zie § 4.2). De belangrijkste zijn de gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid, het ontbreken van een financiële prikkel en zorg- en huishoudtaken. In deze subparagraaf staat de vraag centraal welke factoren een hogere arbeidsmarktparticipatie van werkenden in de weg staan. Het gaat daarbij ten eerste om de vraag waarom werkenden die meer willen werken deze wens niet realiseren. Ten tweede is onderzocht welke motieven werkenden die minder willen werken daarvoor hebben.

#### *Wens tot meer uren niet realiseren*

In het voorgaande is gebleken dat 11% van de werkenden, 41% van de ex-werklozen en 15% van de arbeidsongeschikten hun arbeidsduur zou willen uitbreiden. Aan hen is gevraagd de belangrijkste reden te noemen waarom ze op dit moment niet meer uren werken. De resultaten staan weergegeven in onderstaande tabel. Naast onderscheid naar de drie groepen werkenden (werkend, ex-werkloos en arbeidsongeschikt), is onderscheid gemaakt tussen mensen (het totaal van de drie groepen samen) met en zonder kinderen jonger dan 18 jaar in het huishouden.

Voor mensen zonder kinderen komt het vinden van een geschikte baan als belangrijkste reden naar boven: omdat het in de huidige werkkring niet mogelijk is meer

te werken (40%) of omdat de respondent geen andere baan kan vinden voor meer uren (15%). Voor mensen met kinderen is de vaakst genoemde belemmering om de arbeidsduur niet uit te breiden dat het beter is voor de kinderen als er een ouder thuis is (35%). Zorgtaken en de combinatie van arbeid en zorg spelen voor beide groepen verder nauwelijks een rol. Dat meer werken weinig oplevert, bijvoorbeeld omdat de benodigde kinderopvang duurder is dan de opbrengsten van betaald werk, is eveneens nauwelijks een reden voor de onvervulde wens om meer te werken.

Tabel 4.12

Redenen van werkzame personen die hun arbeidsduur willen uitbreiden om deze wens voor meer uren niet te realiseren (in procenten)

|   | werkend<br>(n = 64) | ex-werkloos<br>(n = 107) | arbeids-<br>ongeschikt<br>(n = 21) | totaal met<br>kind(eren)<br>< 18 jaar<br>(n = 76) | totaal zonder<br>kind(eren)<br>< 18 jaar<br>(n = 116) |
|---|---------------------|--------------------------|------------------------------------|---|---|
| <b>arbeidsmarktkansen en gezondheid</b> |                     |                          |                                    |   |   |
| geen baan voor meer uren                | 10                  | 35                       | 12                                 | 9   | 15  |
| meer uren in huidige werk kan niet      | 27                  | 31                       | 6                                  | 9   | 40  |
| gezondheidstoestand                     | 1                   | 10                       | 48                                 | 2   | 3   |
| <b>financiën</b>                        |                     |                          |                                    |   |   |
| onvoldoende financiële vooruitgang      | 2                   | 1                        | 0                                  | 0   | 3   |
| kinderopvang kost meer dan opbrengst    | 2                   | 0                        | 0                                  | 4   | n.v.t.  |
| <b>zorg- en huishoudtaken</b>           |                     |                          |                                    |   |   |
| beter voor de kinderen als ouder thuis  | 17                  | 2                        | 0                                  | 35  | n.v.t.  |
| combinatie werk en zorg te zwaar        | 4                   | 1                        | 0                                  | 4   | 3   |
| zorg voor zieke                         | 0                   | 1                        | 0                                  | 0   | 0   |
| <b>overige redenen</b>                  |                     |                          |                                    |   |   |
| opleiding volgen                        | 10                  | 4                        | 0                                  | 5   | 13  |
| andere reden                            | 28                  | 16                       | 34                                 | 31  | 24  |

Bron: SCP (LWW'07)

Arbeidsongeschikten geven, zoals te verwachten is, relatief vaak aan dat hun gezondheidstoestand reden is om niet méér te werken. Ook komt de zwakke arbeidsmarktpositie van ex-werklozen hier weer naar voren. Zij noemen relatief vaak dat



een baan voor meer uren (elders of bij de huidige werkgever) lastig is te krijgen. Een aanzienlijke groep respondenten geeft aan dat er nog andere redenen zijn waarom ze niet meer gaan werken, maar welke redenen dit zijn is niet onderzocht.

Tabel 4.13

Redenen van werkenden die hun arbeidsduur willen verminderen (n = 129) (in procenten)

|   | <b>% speelt beetje/sterk mee</b> |
|---|----------------------------------|
| <b>afweging inkomen en vrije tijd</b>                           |                                  |
| ik kan het mij financieel veroorloven                           | 76                               |
| ik ben ontevreden met de manier waarop ik mijn tijd nu besteed  | 47                               |
| <b>gezondheid, opleiding, wensen anderen</b>                    |                                  |
| uw gezondheidstoestand  | 28                               |
| omdat ik een opleiding wil of ga volgen                         | 20                               |
| omdat mijn partner het wil*                                     | 19                               |
| omdat mijn werkgever het wil*                                   | 3                                |
| <b>zorg- en huishoudtaken</b>                                   |                                  |
| de combinatie werk en zorg voor gezin en huishouden is te zwaar | 32                               |
| psychische problemen van iemand in het huishouden               | 12                               |
| de zorg voor een ziek kind, partner, familielid of kennis       | 4                                |
| schuldpromblemen van iemand in het huishouden                   | 2                                |
| verslavingsproblemen van iemand in het huishouden               | 0                                |
| ik vind het beter voor de kinderen als er een ouder thuis is*   | 65                               |
| kinderopvang kost meer dan een baan aan inkomen oplevert*       | 15                               |
| ik kan geen goede kinderopvang vinden*                          | 7                                |

\* = alleen gevraagd aan mensen met respectievelijk een partner (n = 107), een werkgever (n = 109) en thuiswonende kinderen jongeren dan 18 jaar (n = 58).

Bron: SCP (LWW'07)

### Wens voor minder uren werk

Paragraaf 4.4.1 liet zien dat een klein aandeel van de werkenden (15%), ex-werklozen (10%) en arbeidsongeschikten (6%) minder zou willen werken. Bij hen is geïnventariseerd wat hun motieven zijn om minder te willen werken. Tabel 4.13 geeft hiervan de resultaten (vanwege de kleine aantallen is niet opgesplitst naar onderzoeksgroepen). Net als bij mensen die niet willen werken, is minder gaan werken een afweging tussen inkomen en vrije tijd: ruim drie kwart (76%) van de respondenten zegt dat bij hun wens minder te werken meespeelt dat ze het zich financieel kunnen veroorloven en bij bijna de helft (47%) speelt mee dat ze ontevreden zijn met de manier waarop ze hun tijd nu besteden. De ontevredenheid met de huidige tijdbesteding hangt overigens nauwelijks samen met andere redenen, zoals gezondheid of zorgtaken, waar-

door niet is op te maken waar mensen hun tijd dan liever aan willen besteden. Alleen het volgen van een opleiding wordt wel wat vaker genoemd door mensen die zeggen ontevreden te zijn met hun tijdbesteding. De wens om minder te werken berust naar eigen zeggen ook vaak op de gezondheidstoestand van de respondent (bij 28%). Bijna een derde noemt als reden om minder te gaan werken dat de combinatie van werk en zorg voor gezin en huishouden te zwaar is. De redenen om minder te gaan werken verschillen nauwelijks tussen mannen en vrouwen. Bij lager opgeleiden speelt gezondheid relatief vaak een rol, terwijl ontevredenheid over de tijdbesteding zelden een rol speelt in deze groep.

#### *Arbeidsethos en attitudes over de rol van mannen en vrouwen*

Aanvullend is gekeken naar de invloed van sociale verwachtingen op de kans dat iemand de arbeidsduur wil verminderen (zie bijlage). Arbeidsethos blijkt niet van invloed te zijn op de wens om minder te werken. Wel vinden we voor vrouwen een samenhang met opvattingen over de rolverdeling van mannen en vrouwen: hoe 'traditioneler' vrouwen denken over de rol van mannen en vrouwen, hoe kleiner de kans is dat zij hun arbeidsduur willen verminderen. Men zou juist het omgekeerde verwachten, namelijk dat vrouwen met traditionelere opvattingen minder willen werken. Een mogelijke verklaring voor het gevonden resultaat zou kunnen zijn dat vrouwen met traditionele opvattingen feitelijk al minder werken (zie bijvoorbeeld Portegijs en Keuzenkamp 2008) en daarom een kleinere kans hebben om hun arbeidsduur te verminderen. Echter, ook wanneer gecontroleerd wordt voor feitelijke arbeidsduur, blijft het effect van de attitudes over rolverdeling bestaan.

#### *Samengevat*

In de literatuur komen een aantal factoren naar voren die de uitbreiding van de arbeidsduur kunnen belemmeren, zoals slechte gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid, het ontbreken van een financiële prikkel en zorg- en huishoudtaken. Uit de empirische resultaten blijkt dat voor werkenden zonder kinderen die hun arbeidsduur willen uitbreiden, arbeidsmarktkansen de belangrijkste belemmering zijn: een baan met meer uren (elders of bij de huidige werkgever) is moeilijk te verkrijgen. Vooral ex-werklozen hebben hiermee te maken. Van de werkenden met kinderen jonger dan 18 jaar geeft ruim een derde als reden aan dat het beter is om thuis te zijn voor de kinderen.

#### *4.4.4 Gratis kinderopvang*

Bekeken is in hoeverre mensen met kinderen hun arbeidsduur zouden willen uitbreiden als er de mogelijkheid was van gratis kinderopvang. Werkenden met thuiswondende kinderen onder de 18 jaar die een wens hebben hun uren te veranderen, is gevraagd hoeveel uur ze zouden willen werken en hoeveel uur ze zouden willen werken als er gratis kinderopvang werd geboden. Voor huishoudens met alleen wat oudere kinderen zal de optie van gratis kinderopvang niet altijd van toepassing zijn en daarom ook geen effect hebben op de gewenste arbeidsduur. De analyses zijn

daarom ook uitgevoerd voor mensen met een kind jonger dan 12 jaar en met een kind jonger dan 4 jaar. Ongeveer een op de tien werkenden met een wens hun arbeidsduur te veranderen en met kinderen jonger dan 18 jaar zegt bij gratis kinderopvang meer te willen gaan werken. Mannen zeggen daarbij vaker dat ze meer willen werken (12%) dan vrouwen (8%), maar dit verschil is niet statistisch significant. Ook wanneer alleen mensen met kinderen jonger dan 12 jaar in de analyses worden betrokken zegt 11% méér te willen werken. Voor mensen met kinderen van onder de 4 jaar heeft gratis kinderopvang in verhouding minder effect op de arbeidsduur dan bij wat oudere kinderen. Zoals in de vorige paragraaf naar voren kwam is dit juist andersom bij niet-werkenden. Dit zou mogelijk verklaard kunnen worden doordat mensen met jonge kinderen een maximum stellen aan het aantal dagen dat jonge kinderen naar de kinderopvang kunnen. Voor niet-werkenden met jonge kinderen zou gratis kinderopvang een mogelijkheid zijn om (meer) betaalde arbeid te verrichten, terwijl voor werkenden méér kinderopvang – zelfs als het gratis is – geen aanzet geeft tot het uitbreiden van de arbeidsduur.

Tabel 4.14

Verskil gewenste uren en gewenste uren bij gratis kinderopvang voor werkenden die hun arbeidsduur willen wijzigen (in procenten)

|   | kind < 18 jr<br>(n = 112) | kind < 12 jr<br>(n = 74) | kind < 4 jr<br>(n = 36) |
|---|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| gewenste arbeidsduur verandert niet bij gratis kinderopvang | 89                        | 89                       | 92                      |
| gewenste arbeidsduur neemt toe met max. 1 dag               | 10                        | 11                       | 8                       |
| gewenste arbeidsduur neemt toe met max. 2 dagen             | 1                         | 0                        | 0                       |
| gewenste arbeidsduur neemt toe met max. 3 dagen             | 0                         | 0                        | 0                       |

Bron: SCP (LWW'07)

### Samengevat

Ongeveer een op de tien werkenden met een wens hun arbeidsduur te veranderen en met kinderen jonger dan 18 jaar, zegt bij gratis kinderopvang meer te willen gaan werken. Bij een subselectie van deze groep met kinderen jonger dan 12 en 4 jaar is dit percentage respectievelijk 11% en 8%. Werkende mannen zeggen vaker dan werkende vrouwen méér te willen werken bij gratis kinderopvang, maar deze verschillen zijn niet statistisch significant.

## 4.5 Conclusies

In dit hoofdstuk stond het eerste thema uit dit onderzoeksrapport centraal, namelijk de vraag wat mensen stimuleert te participeren op de arbeidsmarkt en wat hen daarvan weerhoudt. Het onderzoek is verricht onder een steekproef van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten. De resultaten hebben dus betrekking op deze

groepen niet-werkenden (werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten) en werkenden (werkenden en werkende arbeidsongeschikten). Personen die recentelijk de transitie hebben gemaakt van werkloos naar werkend worden in het onderzoek als een aparte groep ('ex-werklozen') besproken. Zoals aangegeven in de inleiding is dit onderzoeksrapport gebaseerd op subjectieve gegevens en belicht het de motieven, ervaringen en belemmeringen vanuit het perspectief van deze onderzoeksgroepen.

Allereerst is gekeken naar de aard en omvang van het 'onbenut arbeidspotentieel' onder niet-werkenden en werkenden, dat wil zeggen het aandeel personen dat aangeeft (meer) te willen werken. De resultaten laten zien dat 92% van de werklozen, 19% van de volledig arbeidsongeschikten en 57% van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten betaald werk zou willen verrichten. De grote deeltijd baan is daarbij het meest populair. Niet iedereen die wil werken zegt echter direct beschikbaar te zijn op de arbeidsmarkt: 16% van de werkwillige arbeidsongeschikten en 8% van de werklozen zegt – vaak wegens ziekte – niet binnen 3 maanden aan de slag te kunnen. Wat betreft het 'onbenut arbeidspotentieel' onder werkenden vinden we dat de meeste mensen tevreden zijn met hun uren: van de werkenden wil 11% meer werken, onder (werkende) arbeidsongeschikten is dit 15%. Ex-werklozen zijn in dit onderzoek als een aparte groep werkenden beschouwd. Hierdoor wordt duidelijk dat zij vaak een kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt: zij werken relatief weinig uren en veel van hen (40%) wil de arbeidsduur graag uitbreiden. Ook al zijn zij recentelijk vanuit een werkloosheidspositie aan het werk gegaan, zij participeren blijkbaar nog niet optimaal op de arbeidsmarkt.

Vanuit de theorie is een aantal redenen gegeven waarom mensen (meer) tijd aan arbeid zouden willen besteden. In het economische model wordt verondersteld dat mensen primair voor het geld werken, terwijl de sociaal-psychologische benadering meer nadruk legt op de sociale aspecten van werk. Uit de empirie in dit hoofdstuk blijkt dat voor werkenden en niet-werkenden zowel sociale als financiële aspecten een belangrijke rol spelen bij de wens om (meer) te werken. Niet-werkenden noemen daarbij iets vaker de sociale voordelen, zoals het hebben van een zinvolle tijdbesteding en sociale contacten, als reden voor hun wens om te werken. Bij mensen die al werken liggen financiële overwegingen iets vaker ten grondslag aan hun wens om de arbeidsduur uit te breiden. De sollicitatieplicht speelt een bescheiden rol bij de wens (meer) te werken.

In de literatuur wordt een aantal redenen genoemd die belemmerend kunnen werken op de arbeidsparticipatie: slechte gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid, het ontbreken van een financiële prikkel en zorg- en huishoudtaken. Uit de resultaten blijkt dat de motieven om niet te participeren op de arbeidsmarkt bij onze onderzoeksgroepen (werklozen en niet-werkende arbeidsongeschikten) vooral liggen op het vlak van gepercipieerde arbeidsmarktkansen en gezondheid. De beslissing om niet te werken lijkt voor een belangrijk deel ook te komen door tevreden-

heid – of berusting – in de huidige situatie. Gezien de samenstelling van deze groep (veel ouderen) in onze steekproef zijn deze resultaten niet verrassend. Voor werkenden (zonder kinderen) die hun arbeidsduur willen uitbreiden, blijken arbeidsmarktkansen de belangrijkste belemmering te zijn: een baan met meer uren (elders of bij de huidige werkgever) is moeilijk te verkrijgen. Vooral ex-werklozen hebben hiermee te maken. Van de werkenden met kinderen jonger dan 18 jaar geeft ruim een derde als reden aan dat het beter is om thuis te zijn voor de kinderen. Zorgtaken en de combinatie van arbeid en zorg spelen voor mensen met en zonder kinderen verder een geringe rol.

Onderzocht is of niet-werkwillige werklozen en arbeidsongeschikten onder bepaalde voorwaarden wel zouden willen werken. De groep mensen die niet willen werken – die in ons onderzoek vooral uit ouderen bestaat – zijn nauwelijks over de streep te trekken met regelingen die de afstemming van werk en privé gemakkelijker maken. Aan niet-werkenden en werkenden met kinderen, die aangeven te willen werken of die hun arbeidsduur willen wijzigen, is gevraagd of zij hun arbeidsduur zouden uitbreiden als er gratis kinderopvang beschikbaar was: 8% van de werkwilligen en 11% van de werkenden met een wens de arbeidsduur aan te passen, zou de arbeidsduur uitbreiden bij gratis kinderopvang.

Gemeten aan wat werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten aangeven over hun wensen ten aanzien van betaalde arbeid is er dus nog potentie om de arbeidsduur in Nederland uit te breiden. Dat de meeste werklozen zouden willen werken is weinig verrassend. Maar ook onder (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten en werkenden blijkt er nog een aanzienlijk aandeel onbenut arbeidspotentieel schuil te gaan. Wat deze mensen vooral in de weg staat, zijn hun gepercipieerde arbeidsmarktkansen en hun gezondheid. Deze factoren spelen een veel belangrijker rol dan bijvoorbeeld de combinatie van arbeid en zorg. Het valt dus nog te bezien of regelingen die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken de arbeidsparticipatie van deze specifieke groepen zal laten toenemen. Wat opvalt is de grote voorkeur voor grote deeltijdbanen (van 12 tot 35 uur per week): bij zowel werklozen als arbeidsongeschikten is de grote deeltijdbaan het meest populair en als werkenden hun gewenste arbeidsduur zouden weten te realiseren zouden voltijders vaker in grote deeltijdbanen werken. In het verleden is er een aantal beleidsmaatregelen ingezet (waaronder de Wet Aanpassing Arbeidsduur) die het makkelijker moeten maken in deeltijd te werken, met onder andere als doel de arbeidsparticipatie van vrouwen toe te laten nemen. Met name vrouwen zijn in de laatste decennia massaal op de arbeidsmarkt toegetreden, zij het dan in deeltijdbanen. Het heeft echter ook een keerzijde, want uit dit (en ander) onderzoek blijkt dat voltijd werken voor veel groepen op de arbeidsmarkt niet het ideaal is. Waar deeltijd werken mogelijk is, werken mensen ook in deeltijd. De preferentie voor grote deeltijdbanen lijkt dus bij werkenden een volledige benutting van het arbeidspotentieel in de weg te staan. Anderzijds lijkt het creëren van grote deeltijdbanen de oplossing te zijn om niet-werkenden die nu nog aan de kant staan

deel te kunnen laten nemen aan het arbeidsproces. Het belang van deeltijdwerk staat momenteel vooral in het licht van de combinatie van arbeid en zorg. Voor een aanzienlijk deel van het onbenut arbeidspotentieel zijn het echter gezondheidsredenen die arbeidsdeelname in de weg staan. Meer dan met maatregelen die werk en privé vergemakkelijken zouden zij gebaat zijn met regelingen die het mogelijk maken ondanks hun slechte gezondheidstoestand toch betaalde arbeid te verrichten. In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op de re-integratie van zieke en arbeidsongeschikte medewerkers en wordt de vraag beantwoord of er wellicht kansen blijven liggen om hen optimaal te laten deelnemen aan het arbeidsproces.

## 5 Ervaringen met re-integratie

### 5.1 Inleiding

Zoals in de inleiding naar voren kwam staan er in dit onderzoeksrapport twee thema's centraal. Dit hoofdstuk richt zich op het tweede thema, namelijk de ervaringen van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten met dienstverlening bij re-integratie na ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Het huidige sociaizekerheidsbeleid is erop gericht het beroep op de uitkeringsregelingen te beperken en zieken, arbeidsongeschikten en werklozen zoveel en zo snel mogelijk terug te brengen naar de arbeidsmarkt. Een belangrijke ontwikkeling op het terrein van ziekteverzuim en re-integratie is de invoering van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) in 2002, waarmee is gepoogd voorwaarden te creëren voor een betere en spoedige werkhervatting bij ziekte. Het doel van de wet is werkgevers en werknemers door middel van financiële prikkels en organisatorische maatregelen veel directer verantwoordelijk te maken voor verzuim, om op die manier het verzuim tot het hoogstnoodzakelijke te beperken en arbeidsongeschiktheid tegen te gaan. Met onder andere een efficiëntere en betere samenwerking in de keten en de verplichting voor de werkgever om de werkzaamheden dusdanig aan te passen dat de werknemer het werk kan hervatten, wordt gepoogd het ziekteverzuim terug te dringen (zie ook Kronenburg-Willems et al. 2002; Hoff en Jehoel-Gijsbers 2003; Meijneken 2003).

Dit hoofdstuk richt zich op de ervaringen van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten met de begeleiding bij ziekteverzuim en re-integratie. De vraag is welke knelpunten zich voordoen bij de re-integratie-inspanningen en welke mogelijkheden – volgens de betrokkenen – nog onvoldoende benut zijn om een snelle terugkeer naar werk te bewerkstelligen. Achtereenvolgens komen de volgende twee onderwerpen aan bod:

- 1 De ervaringen van respondenten met ziekteverzuimbegeleiding.
- 2 De ervaringen van respondenten met dienstverlening bij re-integratie na ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Voor het eerste onderwerp zijn respondenten gevraagd naar hun ervaringen met ziekteverzuimbegeleiding. Deze vragen zijn beantwoord door respondenten die in het recente verleden (sinds januari 2004) langer dan twee weken ziek zijn geweest en in die periode als werknemer werkzaam waren. Tabel 5.1 geeft een overzicht van de aantallen respondenten per onderzoeksgroep op wie deze vragen van toepassing zijn. In de bijlage is meer informatie opgenomen over de aard en duur van de ziekteperiode.

Het tweede onderwerp betreft de ervaringen van respondenten met de dienstverlening bij re-integratie. Mensen die werkloos, ziek of arbeidsongeschikt zijn kunnen

van verschillende instanties hulp krijgen bij de terugkeer naar werk. Respondenten die aangeven dat zij sinds januari 2004, dus in de afgelopen 3,5 jaar, dergelijke hulp gehad hebben, geven een oordeel over de dienstverlening en doen suggesties voor verbetering. In de tabel is aangegeven op hoeveel respondenten per onderzoeksgroep de vragen betrekking hebben. In de bijlage is achtergrondinformatie opgenomen over de aard van de hulpverlening.

We beginnen het hoofdstuk met een ‘quick scan’ van de literatuur over de factoren die werkhervatting bij ziekte kunnen stimuleren en de ervaringen van werknemers met uitvoeringsinstanties bij re-integratie. Deze literatuurstudie is bedoeld ter achtergrondinformatie en ten einde een kader te geven om de resultaten in het empirische deel beter te kunnen duiden.

Tabel 5.1

Aantal respondenten per onderzoeksgroep die ziek zijn geweest en die hulp hebben ontvangen bij re-integratie (ongewogen aantallen)

|                     | <b>is sinds januari 2004 wel eens als werknemer langer dan twee weken ziek geweest (exclusief langdurig arbeidsongeschikten )</b> | <b>heeft sinds januari 2004 wegens werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ziekte wel eens hulp ontvangen bij terugkeer naar werk</b> |
|---------------------|---|--|
| werkenden           | 154   | 56   |
| ex-werklozen        | 56  | 156  |
| werklozen           | 35  | 205  |
| arbeidsongeschikten | 47  | 121  |
| overigen            | 8   | 26   |
| <b>totaal</b>       | <b>300</b>  | <b>564</b>   |

Bron: SCP (LWW'07)

## 5.2 Quick scan literatuur

### 5.2.1 Re-integratiemaatregelen bij ziekte

Het effect van (beleid)maatregelen op ziekteverzuim is vaak moeilijk vast te stellen, mede omdat er meerdere factoren tegelijkertijd hun invloed hebben op re-integratie. Zo blijkt een eerder gevonden effect van de WvP en de Wulbs niet significant te zijn voor mannen wanneer rekening wordt gehouden met de conjunctuur (zie Jehoel-Gijsbers en Linder 2007; Stegeman 2005). Het onderstaande beoogt een ‘quick scan’ te geven van de resultaten van een aantal onderzoeken op dit terrein, waarbij we ons richten op het effect van maatregelen op het niveau van bedrijven en arbodiensten. Achtereenvolgens bespreken we de rol van begeleiding en samenwerking, aanpassing van de werkplek en de curatieve zorg bij de terugkeer naar werk bij ziekte.



Figuur 5.1 geeft hiervan een samenvatting. In het empirische deel van dit hoofdstuk wordt vervolgens bekeken wat de ervaringen zijn van respondenten met deze aspecten en op welke onderdelen de ziekteverzuimbegeleiding volgens hen nog verbetering behoeft.

### *Begeleiding en samenwerking*

Vaak wordt verondersteld dat een goede begeleiding van werkgever en de begeleidende arts (bedrijfsarts of verzekeringsarts) een bijdrage kan leveren aan een snelle werkhervatting van zieke werknemers. In veel onderzoek wordt inderdaad een relatie gevonden tussen de intensiteit van de interventies tijdens het ziekteverzuim en de werkhervatting van de werknemer (IWI 2006; Ybema et al. 2006a; Reijenga et al. 2006). Ook een goede samenwerking tussen bijvoorbeeld de arbodienst en de werkgever speelt daarbij een belangrijke rol (De Rijk et al. 2002).

Een goede relatie tussen de zieke werknemer en de werkgever vergroot de kans op een snelle werkhervatting (Knegt 2004; Reijenga et al. 2006; IWI 2006; Ybema et al. 2006a). Andersom blijkt een verstoring van de arbeidsrelatie de kans op re-integratie te verkleinen. De re-integratie-inspanningen ontstaan doorgaans in overleg tussen werknemer en de werkgever. Dit overleg wordt bemoeilijkt als er sprake is van een arbeidsconflict, waardoor de voortgang van het re-integratieproces vertraging kan oplopen (IWI 2006).

De steun van collega's kan de werkhervatting van zieke werknemers in positieve zin beïnvloeden (Post 2005; Knegt et al. 2004). Ook hierbij geldt het omgekeerde: als de steun van collega's ontbreekt kan dit remmend werken op het re-integratieproces. Voor collega's is het vaak lastig de herstellende werknemer te ontzien, omdat dat zich moeilijk verdraagt met de dagelijkse routine van het werk (Knegt et al. 2004).

Procedurele maatregelen tegen verzuim binnen de organisatie blijken effectief te werken. Bedrijven die de regel introduceren dat een zieke werknemer zich ziek moet melden bij de leidinggevende, hebben een gunstiger ontwikkeling in het ziekteverzuim dan bedrijven die deze regel niet hebben ingevoerd (Van Lomwel en Nelissen 2003). Omgekeerd laten bedrijven die nooit aan procedureel of arbeidsvoorwaardelijk verzuimbeleid hebben gedaan, een relatieve stijging zien van het verzuim (Veerman et al. 2001).

Onderzoek door de Arbeidsinspectie uit 2004/2005 laat zien hoe snel bedrijven zijn met 'ingrijpen' bij verzuim (Houtman et al. 2006). Ruim 85% van de bedrijven neemt uiterlijk binnen een week contact op met de zieke werknemer. Voorts neemt ruim 40% van de bedrijven binnen twee weken contact op met de arbodienst voor een oordeel over de ziekte. Grotere bedrijven zijn daarin sneller dan kleinere. Werkgevers lijken de verzuimende werknemer steeds eerder in het ziekteproces hulp te bieden. Uit onderzoek van het UWV blijkt dat werkgevers zich steeds meer inspannen om

de zieke werknemer in een vroegtijdig stadium aan het werk te houden (Meijneken 2003; UWV 2003).

#### *Aanpassing werk en curatieve zorg*

Ongeveer een vijfde van de werknemers die in 2000 voor de poort van de WAO stonden en in het eerste ziektejaar niet hadden gewerkt, geeft aan dat ze eventueel wel hadden kunnen werken (Van Deursen et al. 2003). Hiervoor zouden dan wel bepaalde aanpassingen nodig zijn geweest, zoals een wijziging van de aard of omvang van de taken, een lager werktempo of werkplekaanpassingen. Onderzoek naar re-integratie via het tweede spoor, dat wil zeggen werkhervatting bij een andere dan de eigen werkgever, laat zien dat deze mogelijkheid nog onvoldoende wordt ingezet (Trommel et al. 2005; Knegt et al. 2004). Ook als de werkgever en bedrijfsarts (en soms ook de werknemer zelf) eigenlijk twijfels hebben of de werknemer het werk binnen de eigen functie nog wel kan hervatten, blijven ze vaak (te) lang vasthouden aan dat streven (Knegt et al. 2004).

Rijk et al. (2002) merken op dat men vaak veronderstelt dat factoren die leiden tot uitval uit het arbeidsproces overeenkomen met factoren die re-integratie in de weg staan. Dit betekent bijvoorbeeld dat iemand die langdurig is uitgevallen ten gevolge van een hoge werkdruk, een grotere kans op werkhervatting heeft als de werkdruk verminderd wordt. Zij concluderen echter dat deze vooronderstelling onjuist is: factoren die relevant zijn voor de verklaring van uitval zijn vaak niet de aspecten die ook het meest van invloed zijn op de werkhervattingkans. De arbocuratieve zorgverlening en de invloed vanuit de sociale omgeving spelen vaak een belangrijker rol.

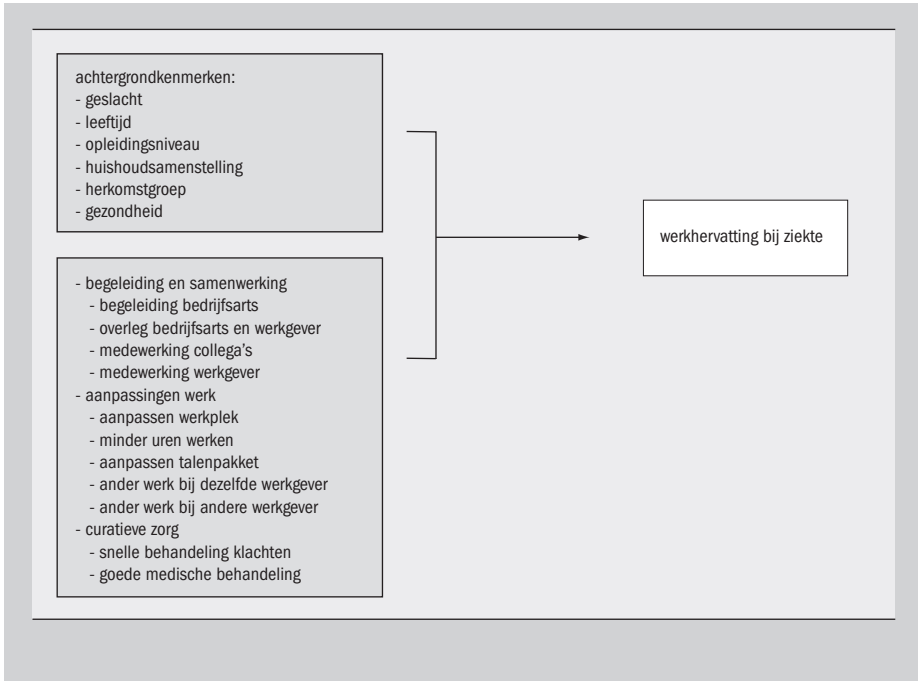
Het reeds genoemde onderzoek onder werknemers die in 2000 voor de poort van de WAO stonden, de zogenaamde 12-maandszieken, laat zien dat een aanzienlijk aandeel (40%) te maken had met wachttijden voor behandeling (Van Deursen et al. 2003). Ongeveer een op de zes ondervraagden was van mening dat ze waarschijnlijk of misschien eerder aan het werk hadden gekund, als ze eerder waren geholpen.

#### *Samengevat*

In figuur 5.1 is schematisch een samenvatting gegeven van aspecten die werkhervatting bij ziekte kunnen stimuleren en die ook aan de orde komen in het empirisch deel van het onderzoek. Uit de literatuur blijkt dat een goede begeleiding en samenwerking tussen de verschillende partijen, aanpassing van het werk en de kwaliteit van de curatieve zorg een snelle werkhervatting bij ziekte kunnen bevorderen. In paragraaf 5.3 wordt onderzocht welke mogelijkheden – volgens de betrokken werknemers – nog onvoldoende benut zijn om een snelle terugkeer naar werk te bewerkstelligen.

Figuur 5.1

Beïnvloedende factoren bij werkherhvatting in geval van ziekte



### 5.2.2 Ervaringen met uitvoeringsinstanties re-integratie

In deze paragraaf geven we een beknopt overzicht van enkele studies naar de tevredenheid van mensen die buiten de arbeidsmarkt zijn komen te staan met de uitvoeringsinstanties van re-integratie. Bij ziekte van een werknemer ligt de verantwoordelijkheid voor re-integratie in eerste instantie bij werknemer en werkgever (en de arbodienst). Naast werknemers is er een groep zonder werkgever, zoals werklozen, uitzendkrachten en overige flexwerkers; de zogenoemde 'vangnetters'. Bij deze groep is het UWV verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wvp en deze neemt daarbij de rollen van de bedrijfsarts en de werkgever over (Ybema et al. 2006b). De re-integratie van arbeidsgehandicapten en ww'ers valt onder verantwoordelijkheid van UWV en de re-integratie van bijstandsccliënten onder die van de gemeenten. Partijen besteden de uitvoerende taken echter uit aan private re-integratiebedrijven (RWI 2006). Het CWI heeft als hoofdtaak het ondersteunen en stimuleren van personen bij het vinden van werk. De ervaringen van werknemers met de verantwoordelijke instanties wordt veelal op lokaal niveau in kaart gebracht, bijvoorbeeld bij sociale diensten van afzonderlijke gemeenten of in het kader van het 'Blik op Werk Keurmerk' voor arbodiensten, interventiebedrijven en re-integratiebedrijven. We beperken ons in deze paragraaf tot enkele landelijke onderzoeken die zich richten op re-integratie van zieke werknemers.

### *Werkgever en bedrijfsarts*

In een onderzoek onder langdurig zieke werknemers zegt ruim een derde van de ondervraagden dat de bedrijfsarts of de werkgever meer had kunnen doen om hen weer sneller aan het werk te helpen (Van Deursen en Van der Burg 2003). In recenter onderzoek onder werknemers in het kader van de evaluatie van de Wet verbetering poortwachter, geeft het merendeel aan dat de bedrijfsarts en de werkgever de processtappen van de Wvp inderdaad uitvoeren. Niettemin blijkt uit dit onderzoek dat tal van werknemers aangeven dat dergelijke acties niet plaatsvinden (Ybema et al. 2006a). De tevredenheid van werknemers over de inzet van de werkgever is in de loop van de jaren wel toegenomen: in 2004 is een wat groter deel van de werknemers van mening dat de inzet van de werkgever voldoende is dan in 2000 (Ybema et al. 2006a; Reijenga et al. 2006). Arbodiensten schieten in de ogen van werknemers soms tekort: ze zouden de procesgang ophouden (waardoor de tijdigheid van processtappen in het geding komt), niet de juiste informatie geven en niet altijd onafhankelijk genoeg zijn (Reijenga et al. 2006). Toch is men over het algemeen tevreden over de bedrijfsarts: het gemiddelde rapportcijfer voor de bedrijfsarts is een 6,6 (Van Deursen en Van der Burg 2003).

### *UWV*

Het UWV voert met regelmaat zelf klanttevredenheidsonderzoeken uit (UWV 2006). Aan de klanten die contact hebben gehad met de medewerker verzuimbeheersing is gevraagd een oordeel te geven over de aanpak kort na ziekmelding. Gemiddeld scoort UWV hier een krappe voldoende (6,2). Aan WAO'ers, Wajong'ers en ww'ers die begeleiding krijgen van UWV is gevraagd om de re-integratiebegeleiding te beoordelen. Over het geheel genomen krijgt het UWV ook op dit punt een krappe voldoende. Over de verzekeringarts van het UWV is men over het algemeen tevreden, deze krijgt gemiddeld een 7,0 (Van Deursen en Van der Burg 2003). 'Vangnetters' rapporteren in het algemeen aanzienlijk minder interventies van de begeleider van het UWV dan werknemers van hun werkgever of de bedrijfsarts (Ybema et al. 2006b). Het oordeel van 'vangnetters' over de dienstverlening van UWV bij de Wet Verbetering Poortwachter is net geen voldoende: een 5,6 (UWV 2006).

### *Gemeentelijke Sociale Dienst*

Veel gemeentelijke sociale diensten houden ook tevredenheidsonderzoeken onder hun cliënten. Daarnaast heeft SGBO een 'quick scan' ontwikkeld waarmee gemeentelijke sociale diensten de tevredenheid van bijvoorbeeld wwB-clieñten kunnen meten. De resultaten van de eigen gemeente kunnen vervolgens vergeleken worden met het landelijk gemiddelde. Uit de quick-scan over de uitvoering van de bijstand in 2004, blijkt dat cliënten de dienstverlening van de sociale dienst met gemiddeld een 7 beoordelen (VNG 2007).

### *Re-integratiebedrijf*

De stichting Blik op Werk heeft in 2006 onderzoek laten doen naar de waardering van cliënten van re-integratiebedrijven (Van Horssen en Fleur 2006; zie ook RWI

2006; Mallee et al. 2006). Cliënten beoordelen re-integratiebedrijven gemiddeld met een 6,9. Het resultaat, het verloop van het traject en de omgang met de cliënten, zijn voor cliënten het meest belangrijk. Op de re-integratiemarkt is het aandeel kleinere bedrijven gegroeid en het aandeel landelijk opererende bedrijven afgenomen (Mallee et al. 2006). Dit komt mede door de snelle opkomst van de IRO (Individueel Re-integratie Overeenkomst). Hierbij kunnen mensen die een uitkering ontvangen en niet in loondienst zijn, zelf een contract aangaan met een re-integratiebureau en hun eigen re-integratie regelen. De transparantie van de IRO-markt laat echter nog te wensen over: cliënten en UWV hebben geen beeld van de kwaliteit van het grote aantal aanbieders (Visscher et al. 2006). Cliënten die een IRO-traject hebben gevolgd zijn over het algemeen tevredener over de begeleiding vanuit het re-integratiebedrijf dan andere cliënten en beoordelen de begeleiding met gemiddeld een 7,4 (Van Horsen en Fleur 2006; zie ook RWI 2006; Visscher et al. 2006; Mallee et al. 2006). In de Keuzegids van de Stichting Blick op Werk worden tevredenheidsscores per re-integratiebedrijf gepubliceerd (Stichting Blick op Werk 2007).

#### CWI

Uit een onderzoek van IWV naar de dienstverlening door ketenpartijen, bezien vanuit het perspectief van de burger, blijkt dat maar weinig klanten vinden dat ze direct via CWI werk hebben gevonden (IWV 2007). Overigens wordt vaak beweerd dat mensen de neiging hebben de eigen invloed op het vinden van werk te overschatten en de invloed van de hulp van anderen te onderschatten, hetgeen het bovenstaande resultaat enigszins kan vertekenen.

### 5.3 Resultaten ziekteverzuimbegeleiding

In het voorgaande is in de vorm van een 'quick scan' uiteengezet wat er in de literatuur bekend is over een aantal specifieke maatregelen die werkhervatting bij ziekte kunnen stimuleren. In deze paragraaf komen de resultaten van het onderzoek onder een steekproef van werkenden, werklozen en arbeidsongeschikten aan bod. Ingegaan wordt op het eerste onderwerp van dit hoofdstuk (zie § 5.1), namelijk de ervaringen van (ex-)werknemers met de hulp die ze krijgen bij de terugkeer naar werk in geval van ziekte. De vraag is welke knelpunten zich voordoen bij de ziekteverzuimbegeleiding en welke mogelijkheden nog onvoldoende benut zijn om een snelle terugkeer naar werk te bewerkstelligen. De resultaten hebben betrekking op de respondenten die sinds januari 2004 wel eens langer dan twee weken ziek zijn geweest en in die periode werkzaam waren als werknemer.

#### 5.3.1 Tevredenheid met ziekteverzuimbegeleiding

Respondenten die wel eens ziek zijn geweest hebben een rapportcijfer van 1 tot 10 gegeven voor de wijze waarop de bedrijfsarts en de werkgever hen tijdens hun ziekte heeft begeleid. Uitzendkrachten beoordelen daarbij de UWV-arts en werknemers de

arbo-arts. Omdat er slechts een zeer beperkt aantal uitzendkrachten is binnen deze onderzoeksgroep, zijn deze resultaten niet uitgesplitst.

Het gemiddelde rapportcijfer voor de begeleiding van de bedrijfsarts is een 6,6: een (ruime) voldoende. Dit komt overeen met wat in eerder onderzoek is gevonden (zie § 5.2.2). Een op de vijf werknemers geeft de bedrijfsarts een onvoldoende, een kwart geeft een voldoende en vier op de tien beoordeelt de begeleiding als (zeer) goed.

Ook de werkgever krijgt voor de begeleiding tijdens de ziekteperiode een ruime voldoende: een 6,7. Voor 17% van de werknemers was de begeleiding van de werkgever onvoldoende. Bijna vier op de tien werknemers geeft de werkgever in dit verband een voldoende en 42% beoordeelt de begeleiding als (zeer) goed.

Tabel 5.2

Rapportcijfer voor de begeleiding van de bedrijfsarts en van de werkgever (n = 300) (in procenten)

| <b>rapportcijfer</b>     | <b>bedrijfsarts</b> | <b>werkgever</b> |
|--------------------------|---------------------|------------------|
| onvoldoende (1 t/m 5)    | 20                  | 17               |
| voldoende (6 of 7)       | 26                  | 39               |
| (zeer) goed (8 of hoger) | 40                  | 42               |

Bron: SCP (LWW'07)

Tabel 5.3 geeft het gemiddeld rapportcijfer per onderzoeksgroep (werkenden, ex-werklozen, werklozen en arbeidsongeschikten). Het gemiddeld rapportcijfer voor de bedrijfsarts is onder werklozen lager dan bij de andere groepen. Mensen die op het moment van interviewen tot de groep ex-werklozen of werklozen behoren, geven ook de (voormalige) werkgever gemiddeld een lager rapportcijfer dan werkenden en arbeidsongeschikten.

Tabel 5.3

Gemiddeld rapportcijfer bedrijfsarts en werkgever per onderzoeksgroep

|                            | <b>werkend<br/>(n = 132)</b> | <b>ex-werklozen<br/>(n = 48)</b> | <b>werklozen<br/>(n = 31)</b> | <b>arbeids-<br/>ongeschikten<br/>(n = 40)</b> |
|----------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---|
| rapportcijfer bedrijfsarts | 6,7                          | 6,1                              | 5,7                           | 6,8   |
| rapportcijfer werkgever    | 6,8                          | 5,3                              | 5,1                           | 6,9   |

Bron: SCP (LWW'07)

Er zijn geen verschillen in gemiddeld rapportcijfer tussen mannen en vrouwen en naar leeftijd en opleiding. Tevens is er geen verschil gevonden tussen mensen die op dit moment ziek zijn en mensen die nu niet meer ziek zijn. De aard van de klachten heeft ook vrijwel geen invloed op het rapportcijfer voor de bedrijfsarts en de werkgever. Wel geven mensen die zich ziek hebben gemeld vanwege een arbeidsconflict, de werkgever gemiddeld een veel lager cijfer. Mensen die aangeven dat ze eerder aan het werk hadden gekund als hun werkplek was aangepast en als de werkgever hen beter had begeleid of beter had overlegd met de bedrijfsarts, geven gemiddeld lagere rapportcijfers voor de werkgever. Ook geven mensen die aangeven eerder aan het werk te hebben gekund als de bedrijfsarts hen beter had begeleid, een lager rapportcijfer voor de bedrijfsarts.

### 5.3.2 Verbeterpunten

In de literatuur wordt een aantal factoren genoemd die een rol spelen bij de terugkeer naar werk bij ziekte. De belangrijkste zijn begeleiding en samenwerking, aanpassing van de werkplek en de curatieve zorg (zie § 5.2.1). Mensen die in het recente verleden (sinds januari 2004) langer dan twee weken ziek zijn geweest, is gevraagd wat hen had kunnen helpen sneller terug te keren naar de arbeidssituatie. Het gaat daarbij om hun ervaringen met de aanpak die is gevolgd nádat ze ziek zijn geworden. Maatregelen om ziekteverzuim te voorkomen, zoals bijvoorbeeld het arbobeleid in een organisatie, worden hier buiten beschouwing gelaten.

Meer dan de helft van de respondenten die wel eens langere tijd ziek zijn geweest geeft aan dat ze onder een bepaalde voorwaarde wellicht sneller terug hadden kunnen keren naar het werk in hun ziekteperiode. De grootste winst lijkt daarbij te behalen bij de aanpassing van het werk. Bijna vier op de tien werknemers zou naar eigen zeggen sneller aan het werk hebben gekund wanneer dergelijke maatregelen genomen waren. De aanpassingen van het werk zijn onder te verdelen in een aantal specifieke maatregelen. Bijna een kwart van de werknemers zegt dat wanneer hun takenpakket zou zijn aangepast, ze eerder aan het werk hadden gekund. Een vijfde van de werknemers had eerder aan het werk gekund als ze ander werk hadden kunnen doen bij de eigen werkgever en tevens een op de vijf werknemers zegt dat snellere terugkeer naar het werk mogelijk was geweest als ze bij een andere werkgever hadden kunnen gaan werken.

Op het vlak van begeleiding en samenwerking en van curatieve zorg is ook winst te boeken volgens de werknemers. Een op de vijf werknemers zegt met een betere begeleiding en samenwerking eerder aan het werk gekund te hebben. Ook een kwalitatief betere of snellere curatieve zorg had een op de vijf werknemers naar eigen zeggen sneller aan het werk kunnen helpen. Overigens hangen de factoren sterk met elkaar samen: respondenten die denken onder een bepaalde voorwaarde sneller aan het werk te hebben gekund, zeggen dat ook relatief vaak bij andere voorwaarden.

Tabel 5.4

Voorwaarden waaronder de betrokkene naar eigen zeggen eerder aan het werk had gekund bij ziekte (n = 300) (in procenten)

|   | % ja/misschien |
|---|----------------|
| <b>A aanpassingen werk</b>  |                |
| als uw takenpakket zou zijn aangepast                                   | 23             |
| als u ander werk had kunnen doen bij uw werkgever                       | 20             |
| als u bij een andere werkgever had kunnen gaan werken                   | 19             |
| als uw werkplek zou zijn aangepast                                      | 12             |
| als u minder uren had kunnen werken                                     | 12             |
| <b>totaal A (tenminste één voorwaarde)</b>                              | <b>37</b>      |
| <b>B begeleiding en samenwerking</b>                                    |                |
| als de bedrijfsarts beter overleg had gehad met uw leidinggevende       | 13             |
| als uw leidinggevende of werkgever meer had meegewerkt aan uw terugkeer | 12             |
| als de bedrijfsarts u beter had begeleid                                | 7              |
| als uw collega's meer hadden meegewerkt aan uw terugkeer                | 4              |
| <b>totaal B (tenminste één voorwaarde)</b>                              | <b>20</b>      |
| <b>C curatieve zorg</b>   |                |
| als de medische behandeling of therapie beter was geweest               | 14             |
| als u sneller had kunnen worden behandeld voor uw klachten              | 13             |
| <b>totaal C (tenminste één voorwaarde)</b>                              | <b>19</b>      |
| <b>totaal A, B en C</b>   | <b>53</b>      |

Bron: SCP (LWW'07)

### Samengevat

De dienstverlening van de bedrijfsarts en van de werkgever wordt gemiddeld met een (ruime) voldoende beoordeeld (respectievelijk 6,6 en 6,7). Ondanks deze positieve beoordeling zegt meer dan de helft van de personen die wel eens langere tijd ziek zijn geweest dat ze onder een bepaalde voorwaarde wellicht sneller terug hadden kunnen keren naar het werk. De grootste winst is daarbij te behalen bij aanpassing van het werk, bijvoorbeeld door het takenpakket aan te passen, door ander werk te doen bij de huidige werkgever of door bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Daarnaast is volgens de betrokkenen ook verbetering mogelijk op het terrein van begeleiding en samenwerking van bedrijfsarts en werkgever en de kwaliteit van de curatieve zorg.



## 5.4 Resultaten dienstverlening bij re-integratie

Mensen die werkloos, ziek of arbeidsongeschikt zijn, kunnen hulp krijgen bij hun terugkeer naar werk. Aan alle respondenten is gevraagd of zij sinds 1 januari 2004, dus in de afgelopen 3,5 jaar, dergelijke hulp gehad hebben van werkgever, de arbodienst, het CWI, de Gemeentelijke Sociale Dienst, het UWV, een re-integratiebedrijf of van een andere instantie. De resultaten in deze paragraaf hebben betrekking op de respondenten die aangeven wel eens hulp te hebben ontvangen van een van deze instanties (zie ook bijlage B).<sup>8</sup>

### 5.4.1 Tevredenheid met de hulpverlening

Respondenten die aangeven wel eens re-integratiehulp te hebben gekregen, is gevraagd de hulpverlenende instanties een rapportcijfer te geven (van 1 tot 10) voor de hulp die zij hebben geboden. In de tabel is per onderzoeksgroep het gemiddelde rapportcijfer weergegeven.

De werkgever en de arbodienst worden gemiddeld het beste beoordeeld en scoren gemiddeld een ruime voldoende (beide een 6,9). Eerder onderzoek naar de tevredenheid over de bedrijfsarts liet een gelijksoortig resultaat zien (zie § 5.2.2).

Het re-integratiebedrijf krijgt over alle respondenten berekend net een voldoende (een 6,0). Dit is iets lager dan wat gevonden werd in een onderzoek uitgevoerd door de stichting Blik op Werk onder cliënten van re-integratiebedrijven (Van Horssen en Fleur 2006). Uit dit laatste onderzoek komt ook naar voren dat de beoordeling van cliënten verschilt per re-integratiebedrijf en naar de aard van het traject (IRO-trajecten werden bijvoorbeeld hoger beoordeeld). Op basis van onze gegevens kunnen we daar geen uitspraken over doen.

Het UWV, de Gemeentelijke Sociale Dienst en het CWI scoren alledrie lager dan een zes. In paragraaf 5.2.2 kwam al naar voren dat het UWV in eerder onderzoek onder haar cliënten een krappe voldoende krijgt.

Overigens moet worden opgemerkt dat alleen de mensen zijn bevraagd die hulp hebben ontvangen van de instantie. Het kan dus zijn dat mensen geen hulp hebben gehad, terwijl ze dat wel zouden willen. De bovenstaande resultaten moeten tegen het licht hiervan worden geïnterpreteerd. In de vragenlijst is bijvoorbeeld aan alle mensen die staan ingeschreven bij het CWI – dus ook degene die geen hulp hebben ontvangen – op soortgelijke wijze gevraagd een beoordeling te geven over het CWI. In deze berekeningen valt de beoordeling van het CWI minder positief uit en geeft een vrij groot aandeel (61%) van de respondenten de hulp van het CWI bij het zoeken van een baan een onvoldoende.

Tabel 5.5

Gemiddeld rapportcijfer dienstverlenende instanties per onderzoeksgroep

|                      | <b>totaal*</b><br><b>(n = 501)</b> | <b>werkend</b><br><b>(n = 49)</b> | <b>ex-werkloos</b><br><b>(n = 147)</b> | <b>werkloos</b><br><b>(n = 179)</b> | <b>arbeids-<br/>ongeschikt</b><br><b>(104)</b> |
|----------------------|------------------------------------|-----------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| werkgever            | 6,9                                | 7,2                               | 6,2                                    | 6,4                                 | 7,8  |
| arbodienst           | 6,9                                | 6,7                               | -                                      | -                                   | 8,0  |
| CWI                  | 5,8                                | -                                 | 5,8                                    | 5,9                                 | 6,0  |
| GSD                  | 5,7                                | -                                 | 5,4                                    | 6,0                                 | -  |
| UWV                  | 5,5                                | 4,9                               | 6,0                                    | 5,5                                 | 6,4  |
| re-integratiebedrijf | 6,0                                | 6,2                               | 6,0                                    | 5,7                                 | 5,5  |

- = dit resultaat is gebaseerd op 15 waarnemingen of minder.  
\* = inclusief de groep 'overige niet-werkenden' (zie hoofdstuk 2).

Bron: SCP (LWW'07)

Hoewel er nauwelijks zware onvoldoendes vallen, is de beoordeling van de hulp die geleverd wordt door de genoemde instanties dus niet bijzonder hoog. In het vervolg van deze paragraaf gaan we wat dieper in op de beoordeling van een aantal specifieke aspecten van de dienstverlening, namelijk de effectiviteit van de dienstverlening, de aansluiting op de wensen van de cliënt en de mate van eigen inbreng door de cliënt. In de volgende paragraaf (§ 5.4.2) komt aan de orde wat er volgens cliënten kan worden verbeterd aan de dienstverlening.

#### *Beoordeling effectiviteit van de hulp*

Het effect van de hulp op de kans dat iemand weer aan het werk komt wordt door de respondenten vrij negatief beoordeeld. Ruim de helft (53%) geeft aan dat de hulp (naar verwachting) er niet toe bijdraagt dat men weer aan het werk komt. Vooral het oordeel van werklozen over de effectiviteit van de verkregen hulp is negatief.

Tabel 5.6

Mate waarin de hulp van dienstverlenende instanties ertoe heeft bijgedragen/bijdraagt weer aan het werk te komen (in procenten)

|                | <b>werkend</b><br><b>(n = 54)</b> | <b>ex-werkloos</b><br><b>(n = 155)</b> | <b>werkloos</b><br><b>(n = 201)</b> | <b>arbeidsongeschikt</b><br><b>(n = 120)</b> |
|----------------|-----------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| in sterke mate | 23                                | 28                                     | 8                                   | 18   |
| enigszins      | 28                                | 20                                     | 15                                  | 25   |
| niet           | 49                                | 52                                     | 71                                  | 55   |

Bron: SCP (LWW'07)

### Sluit de hulp aan bij wat men nodig heeft

Aan respondenten is tevens de vraag voorgelegd in hoeverre ze de hulp vonden aansluiten bij wat ze nodig hadden om aan het werk te komen. Een kwart van de respondenten oordeelt dat de hulp die ze hebben gekregen (zeer) slecht aansluit bij wat ze nodig hadden om aan het werk te komen, bijna een derde is hier neutraal over en vier op de tien respondenten vond de hulp goed tot zeer goed aansluiten bij wat ze nodig hadden. Werklozen oordelen daarbij het meest negatief, terwijl werkenden het meest positief oordelen over de aansluiting van de hulp op hun wensen en behoeften.

Tabel 5.7

In hoeverre sloot de hulp aan bij wat men nodig had om aan het werk te komen (in procenten)

|               | <b>werkend<br/>(n = 54)</b> | <b>ex-werkloos<br/>(n = 155)</b> | <b>werkloos<br/>(n = 201)</b> | <b>arbeidsongeslacht<br/>(n = 120)</b> |
|---------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--|
| (zeer) slecht | 20                          | 31                               | 40                            | 29                                     |
| neutraal      | 37                          | 20                               | 28                            | 20                                     |
| (zeer) goed   | 41                          | 47                               | 28                            | 47                                     |

Bron: SCP (LWW'07)

### Eigen inbreng

Ook is gevraagd of respondenten vonden dat ze voldoende inbreng hadden in het re-integratieproces. Ongeveer vier op de tien respondenten heeft geen inbreng gehad bij de keuze van de soort hulp die ze krijgen bij het vinden van werk. Van deze respondenten zou de meerderheid (57%) dit wel willen. De meeste respondenten (80%) die aangeven wel inbreng te hebben gehad, vond de mate van inbreng voldoende.

#### 5.4.2 Verbeterpunten

De vraag is nu wat er volgens de respondenten verbeterd moet worden aan de hulpverlening. Nagegaan is of respondenten op een aantal specifieke punten vonden dat er verbeteringen mogelijk was bij de hulp weer aan het werk te komen. Een relatief grote groep respondenten (40%) zou graag zien dat de hulp beter aansloot op de persoonlijke situatie. Ongeveer een kwart van de respondenten ziet verbetermogelijkheden op het punt van cursus en opleiding, contact met werkgevers en snellere en betere informatie over mogelijke hulp. Tot slot vindt een op de vijf respondenten dat een ander type hulp (niet nader gespecificeerd) of intensievere begeleiding een snellere terugkeer naar werk zou hebben bevorderd. Vooral werklozen zien op veel punten verbetermogelijkheden. Werkenden en de groep 'overigen' geeft minder vaak aan dat er verbeteringen mogelijk zijn.

Tabel 5.8

Verbetermogelijkheden bij de re-integratiedienstverlening (in procenten)

|  | <b>werkend<br/>(n = 54)</b> | <b>ex-werkloos<br/>(n = 155)</b> | <b>werkloos<br/>(n = 201)</b> | <b>arbeidsongeschikt<br/>(n = 120)</b> |
|--|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--|
| aansluiting op persoonlijke situatie                       | 48                          | 58                               | 62                            | 49                                     |
| opleiding of cursus kunnen volgen                          | 23                          | 47                               | 62                            | 37                                     |
| in direct contact gebracht worden met mogelijke werkgevers | 27                          | 46                               | 50                            | 26                                     |
| sneller duidelijkheid over mogelijke hulp                  | 24                          | 53                               | 56                            | 36                                     |
| meer of betere informatie over de mogelijkheden tot hulp   | 25                          | 50                               | 40                            | 37                                     |
| ander type hulp  | 34                          | 51                               | 52                            | 39                                     |
| intensievere begeleiding                                   | 25                          | 36                               | 50                            | 34                                     |

Bron: SCP (LWW'07)

### Re-integratiemaatregelen van de werkgever

Aan arbeidsongeschikten is in het onderzoek een beperkt aantal specifieke vragen gesteld over hun ervaringen met de re-integratiemaatregelen van hun werkgever. Deze vragen zijn dus beantwoord door alle arbeidsongeschikten die in de periode voor hun arbeidsongeschiktheid als werknemer werkzaam waren. Een meerderheid (63%) van de arbeidsongeschikten geeft aan dat hun werkgever geen maatregelen heeft genomen om hen zo lang mogelijk aan het werk te houden ondanks hun ziekte of aandoening. Een kleine groep daarvan (15%) denkt dat wanneer de werkgever dat wel had gedaan, zij nog volledig aan het werk zouden zijn geweest. Vier op de vijf van deze werknemers denkt echter dat dit geen effect zouden hebben gehad op volledig herstel. De gevonden verschillen tussen gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikten zijn niet statistisch significant.

Of de werkgever maatregelen neemt, hangt nauwelijks samen met de aard van de klachten. Alleen mensen met 'overige aandoeningen' rapporteren vaker dan de andere groepen dat de werkgever zich heeft ingezet om hen aan het werk te houden. Wanneer de werkgever geen maatregelen heeft genomen, geven zij ook vaker aan dat dit zou hebben geholpen volledig aan het werk te gaan. Er is geen duidelijk verband tussen de maatregelen die werkgevers nemen en of de arbeidsongeschiktheid door het werk is veroorzaakt.

Tabel 5.9

Heeft bedrijf maatregelen genomen om werknemer zolang mogelijk aan het werk te houden en indien niet, hadden maatregelen tot volledig herstel kunnen leiden (in procenten)

|     | heeft werkgever maatregelen genomen            |   |                     | volledig aan het werk wanneer wel maatregelen |   |                     |
|-----|--|---|---------------------|---|---|---------------------|
|     | 15%-80%<br>arbeids-<br>ongeschikt<br>(n = 144) | 80%-100%<br>arbeids-<br>ongeschikt<br>(n = 329) | totaal<br>(n = 473) | 15%-80%<br>arbeids-<br>ongeschikt<br>(n = 83) | 80%-100%<br>arbeids-<br>ongeschikt<br>(n = 204) | totaal<br>(n = 287) |
| ja  | 34   | 38  | 37                  | 20  | 12  | 15                  |
| nee | 66   | 62  | 63                  | 77  | 79  | 78                  |

Bron: SCP (LWW'07)

### Samengevat

Over het geheel genomen worden de arbodienst en de werkgever met een ruimte voldoende (6,9) beoordeeld. Het CWI, de Gemeentelijke Sociale Dienst, het UWV en het re-integratiebedrijf scoren niet hoger dan een 6,0. Over de effectiviteit van de hulpverlening wordt vrij negatief geoordeeld: ruim de helft van de respondent geeft aan de hulp er niet toe bijdraagt of heeft bijgedragen dat men weer aan het werk komt. Verbeterpunten liggen vooral op het terrein van een betere aansluiting op de persoonlijke situatie (genoemd door 40% van de respondenten). Ongeveer een kwart van de respondenten ziet verbetermogelijkheden op het punt van cursus en opleiding, contact met werkgevers en snellere en betere informatie over mogelijke hulp.

## 5.5 Conclusies

Dit hoofdstuk richt zich op het tweede thema van dit rapport, namelijk de ervaringen van werkenden, arbeidsongeschikten en werklozen met de hulp die zij hebben gekregen bij de terugkeer naar werk. De vraag die daarbij centraal staat is welke knelpunten zich voordoen bij de re-integratie-inspanningen en welke mogelijkheden – in de perceptie van de onderzoeksgroepen – nog onvoldoende benut zijn om een snelle terugkeer naar werk te bewerkstelligen.

In de eerste plaats is gevraagd naar de ervaringen van werknemers met de terugkeer naar werk in geval van ziekte. Werkenden en arbeidsongeschikten geven zowel de werkgever als de bedrijfsarts een (ruime) voldoende voor de begeleiding tijdens hun ziekte (respectievelijk 6,6 en 6,7). Werklozen en ex-werklozen zijn minder positief in hun oordeel. In de literatuur wordt een aantal succesfactoren genoemd die een rol spelen bij de terugkeer naar werk na ziekte: begeleiding en samenwerking, aanpassing van het werk en de kwaliteit van de curatieve zorg. Meer dan de helft van de respondenten die wel eens langere tijd ziek zijn geweest geeft aan dat ze onder een bepaalde voorwaarde wellicht sneller terug hadden kunnen keren naar het werk in hun ziekteperiode. Eerder onderzoek heeft laten zien dat mensen naar eigen zeggen

eerder aan het werk hadden gekund als er meer aandacht was voor aanpassing van het werk en re-integratie via het tweede spoor. Ook uit dit onderzoek blijkt dat de grootste winst is te behalen bij aanpassing van het werk, bij de huidige werkgever of elders. Bijna een kwart van de werknemers die wel eens langere tijd ziek is geweest, zegt dat wanneer hun takenpakket zou zijn aangepast, ze eerder aan het werk hadden gekund. Op het vlak van de twee andere genoemde punten – begeleiding en samenwerking en de kwaliteit van de curatieve zorg – is ook wat winst te boeken. Een op de vijf werknemers zegt met een betere begeleiding en samenwerking eerder aan het werk gekund te hebben. Ook een kwalitatief betere of snellere curatieve zorg had een op de vijf werknemers naar eigen zeggen sneller aan het werk kunnen helpen.

Het tweede thema betreft de ervaringen van respondenten met de hulpverlening bij re-integratie. Mensen die werkloos, ziek of arbeidsongeschikt zijn kunnen van verschillende instanties hulp krijgen bij de terugkeer naar werk. Over de instanties die betrokken zijn bij de terugkeer naar werk is men niet onverdeeld positief. Over de inzet van de Gemeentelijke Sociale Dienst en het UWV is men het minst tevreden, gevolgd door het CWI en het re-integratiebedrijf. Geen van deze instanties krijgt echter gemiddeld een onvoldoende. Over de inzet van werkgever en arbodienst is men het meest tevreden; zij scoren gemiddeld een ruime voldoende (respectievelijk 6,7 en 7,2). Over de effectiviteit van de hulpverlening wordt vrij negatief geoordeeld: ruim de helft van de respondent geeft aan dat de hulp er niet toe bijdraagt of heeft bijgedragen dat men weer aan het werk komt. Verbeterpunten liggen vooral op het terrein van een betere aansluiting op de persoonlijke situatie: 40% van de respondenten zou graag zien dat de hulp beter aansloot op de persoonlijke situatie. Ongeveer een kwart van de respondenten ziet verbetermogelijkheden op het punt van cursus en opleiding, contact met werkgevers en snellere en betere informatie over mogelijke hulp.

## Noten

- 1 Het 'onbenut arbeidspotentieel' wordt in de literatuur op uiteenlopende wijzen gedefinieerd. Het CBS gebruikt bijvoorbeeld de term 'onbenut arbeidsaanbod' en hanteert een breed scala van indicatoren van het onbenut arbeidsaanbod: de geregistreerde werkloosheid, de werkloze beroepsbevolking, niet-werkenden die willen werken voor tenminste 12 uur in de week en het aantal mensen met een bijstands- of ww-uitkering. Ook de term 'participatiepotentieel' wordt door het CBS gebruikt voor de groep mensen die niet werken en dat wel willen (Hersevoort et al. 2007). In de Arbeidsmarktmonitor 2007 van het Platform Arbeidsmarkt en Onderwijs worden vier manieren uitgewerkt waarmee het ongebruikte deel van de potentiële beroepsbevolking kan worden weergegeven, waaronder het complement van de (bruto-)arbeidsparticipatie en een definitie waarbij de onbenutte arbeidscapaciteit wordt uitgedrukt in voltijd-equivalenten, zodat ook deeltijders onder het onbenut arbeidscapaciteit vallen. In het onderliggende rapport wordt met 'onbenut arbeidspotentieel' bedoeld op werkenden en niet-werkenden die hun arbeidsdeelname zouden willen uitbreiden.
- 2 Zoals in de inleiding is aangegeven hebben de RWI en het CBS recentelijk onderzoek verricht naar het onbenut participatiepotentieel onder niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden – de zogenaamde nuggers (RWI 2007b; Hersevoort et al. 2007). De definities die gehanteerd worden voor de onderzoeksgroepen in het LWW-onderzoek zijn zodanig dat niet zondermeer is af te leiden welke personen tot de nuggers behoren. Het kan dus zijn dat deze personen ook voorkomen in onze steekproef, maar ze worden niet afzonderlijk onderscheiden.
- 3 Op het moment van steekproeftrekking was op het CBS geen bestand beschikbaar met gegevens over personen die onder de WIA vielen. Ontvangers van een WIA-uitkering kunnen daarom alleen 'bij toeval' in de steekproef terecht zijn gekomen. De WAZ en Wajong zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.
- 4 Het gaat hier om de eilanden Vlieland, Terschelling, Ameland en Schiermonnikoog, en om enkele postcodegebieden in de Amsterdamse Bijlmermeer.
- 5 Dat de groep met een (ernstige) taalbarrière niet in de responsgroep vertegenwoordigd is, kan ertoe leiden dat de resultaten van dit onderzoek een wat te positief beeld laten zien. De aanwezigheid van een taalbarrière kan immers ook een probleem vormen bij het zoeken en vinden van werk.
- 6 De Nationale Verzuimstatistiek bevat gegevens over het ziekteverzuim in Nederland. De statistiek wordt geplaagd door diverse trendbreuken en moet nog worden aangepast voor de meest recente jaren. Het ziekteverzuimpercentage is daarom niet opgenomen in de tabel.
- 7 Zie Jehoel-Gijsbers en Linder (2007) voor enkele kanttekeningen bij de berekening van dit percentage.
- 8 De groep 'overigen' (zie hoofdstuk 2) zijn in de tabellen niet weergegeven vanwege de kleine omvang van deze groep (n = 24).

# Summary

## *To work or not to work*

Background to the underutilised labour potential of people in work, the unemployed and the disabled

### *Background and research questions*

Current labour market policy in the Netherlands is aimed at maximising the number of people who participate in society. This study report focuses at the employed, the unemployed and the disabled and highlights the obstacles they experience in participating in the labour market. The report is part of a bigger study on the life situation of workers and non-workers (De Leefsituatie van werkenden en niet-werkenden (LWW)), and is carried out by the Netherlands Institute for Social Research/SCP in collaboration with the Dutch Council for Work and Income (RWI). The present study focuses on two central themes.

- 1 The first theme relates to the question of what encourages or discourages people from having a job. The aim is to elicit the size of the ‘underutilised labour potential’ among both workers and non-workers - in other words, the proportion reporting that they would like to work (for longer) - and which factors impede a higher labour force participation by these groups.
- 2 The second theme is concerned with the quality of reintegration services in the event of sickness, unemployment or incapacity for work. This report seeks to identify opportunities for achieving a more rapid return to work which - in the perception of those concerned - are currently being insufficiently exploited.

### *Study design*

The study sample was drawn from people in employment, the unemployed and people with an incapacity for work in the Netherlands. Respondents completed a verbal questionnaire on their labour force participation, their attitudes to work and the circumstances which can impede participation in employment. The report is concerned with the perceptions and attitudes of the employed, the unemployed and the disabled; the perspective of employers and organisations, for example, is left out of consideration.

### *Labour market participation and benefit dependency in the Netherlands*

The potential labour force in the Netherlands comprises almost 11 million people. Of this total, around 3 million people are not active on the labour market for a variety of reasons: they may be unable to work, unwilling to work, unable to find a job or they



may be in full-time education. The first part of this report looks among other things at the underutilised labour potential among those not in work. In particular, we concentrate on the (non-working) unemployed and disabled. By way of indication, in 2006 a total of 642,000 people were in receipt of disability benefit in the Netherlands, while registered unemployment stood at 260,000.

There can also be 'unutilised labour potential' among the working population, for example where someone in a (part-time) job would like to increase their working hours. The proportion of people in part-time employment has increased in recent years: in 1996 72% of the working labour force were in full-time employment; by 2006 this had shrunk to 63%. Women in particular often work part-time. A second aspect discussed in this report is the proportion of people in work who would like to increase their working hours. The focus here is on people in work, formerly unemployed people and (working) people with a (partial) incapacity for work.

#### *The unutilised labour potential among non-workers and workers*

The analyses show that 92% of the unemployed, 19% of those with a full incapacity for work and 57% of those with a partial incapacity for work who are currently not in employment would like to perform paid work. The majority of these groups say they would be willing to start working within three months.

15% of disabled people who already have a job would like to increase their working hours; the figure for those in work who are not disabled is 11%. Ex-unemployed people are treated as a separate group of workers in this study; this group work relatively few hours and many of them (40%) would like to increase their working hours.

The most popular format among the (working and non-working) disabled, the unemployed and the former unemployed is extended part-time work (between 12 and 35 hours per week). A majority of those in work (59%) expressed a preference for full-time work, though this group would like to work in extended part-time jobs more than they do currently.

#### *Motives for (not) wishing to work (for longer)*

The question is what makes people want to participate in the labour market and what prevents them from doing so. Based on the theory, there are several reasons why people would like to devote (more) time to paid work. It is assumed in the economic model that people work primarily for money, whereas the socio-psychological approach places more emphasis on the social aspects of work. The empirical findings presented in this chapter show that both social and financial aspects play an important role in the desire by both working and non-working people to work or to increase their present working hours. Non-working people who would like to be in employment cite the social benefits slightly more often, such as having a useful means of spending their time and making social contacts, as the reason for wanting

to work. People already in work who would like to increase their working hours cite financial considerations slightly more often. The job application duty plays only a modest role as a motivation for non-workers who would like to work.

The literature also mentions a number of reasons which can impede labour market participation; they include perceived labour market opportunities and health, lack of financial incentives and care and household tasks. The empirical results suggest that the motives for not participating in the labour market of those who do not want to work lie mainly in the area of perceived labour market opportunities and health. Given the composition of this group (a high proportion of older people) in our sample, these findings are not surprising. For working people without young children who would like to increase their working hours, poor perceived labour market opportunities are the most important obstacle: finding a job with longer hours (either with their present employer or elsewhere) is difficult. This particularly affects the former unemployed. More than a third of working people with children below the age of 18 state a preference for being at home for the children. Beyond this, care tasks and combining paid work and care play a minor role for people both with and without children.

The study also examined whether people would like to work (longer) under certain conditions. Arrangements which make it easier for people to balance their work and home lives are found to have little impact in encouraging those who do not wish to work to do so. People with children stating that they would like to work or to change their working hours were asked whether they would increase their working hours if child care was available at no cost; 8% of non-workers who would like to work and 11% of those already in work who would like to increase their working hours said they would do so in that case.

#### *Experiences with sickness absence management and reintegration*

As regards the other theme addressed in this report, consideration was first given to the experiences of employees with sickness absence management schemes. Respondents who had been off work sick for a period of more than two weeks in recent years and who were employed as employees during that period, were asked about their experiences they receive or received when returning to work after their illness. The service provided by the company doctor and the employer is assessed on average as (more than) adequate (scores of 6.6 and 6.7 out of 10, respectively). Despite these positive assessments, more than half the respondents who have at some point been ill for an extended period report that under the right conditions they could perhaps have returned to work more quickly. In their view, the biggest gains would be achieved through adapting the work, for example by modifying their duties, performing different work with their present employer or moving to a new employer. In addition, these respondents feel that there is room for improvement in the supervi-

sion and cooperation they receive from the company doctor and employer as well as in the quality of the curative care.

Secondly, the study looked at experiences with reintegration services: people who are unemployed, sick or incapacitated for work can receive help in returning to work from several bodies. Respondents who had received such help in recent years were asked about their experiences with it. Broadly speaking, safety, health and welfare services and employers were assessed as more than adequate (score of 6.9). Centres for Work and Income (CWI), Municipal Social Services, the Employee Insurance Schemes Implementing Body (UWV) and reintegration companies score no higher than 6.0. Respondents are fairly negative in their assessment of the efficacy of the help provided: more than half state that the help they received did not contribute to them finding work again. The main areas for improvement relate to a better match with their personal situation (cited by 40% of respondents). Roughly a quarter of respondents see opportunities for improvement in the courses and training programmes offered, contact with employers and the provision of more rapid and better information on the help available.

## Literatuur

- Baaijens, C. (2005). *Arbeidstijden: tussen wens en werkelijkheid* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Becker, G.S. (1965). A theory of the allocation of time. In: *The Economic Journal*, jg. 75, nr. 299, p. 493-517.
- Becker, G.S. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press.
- Becker, G.S. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1965). A theory of the allocation of time. In: *The Economic Journal*, jg. 75, nr. 299, p. 493-517.
- Beckers, I. en H. Langenberg (2006). Hoge arbeidsdeelname, maar lage arbeidsduur. In: *Sociaal-Economische trends*, 4e kwartaal 2006, p. 9-17.
- Beer, P.T. de (1999). Wat is het nut van werken? In: *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, jg. 26, nr. 1, p. 25-57.
- Beer, P.T. de (2001). *Over werken in de postindustriële samenleving*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Beer, P.T. de (2005). *Perspectief op de arbeidsmarkt*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Böheim, R. en M.P. Taylor (2004). Actual and preferred working hours. In: *British Journal of Industrial Relations*, jg. 41, nr. 1, p. 149-166.
- Bossche, S.N.J. van den, C.L.H. Hupkens, S.J.M. de Ree en P.G.W. Smulders (2007). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005. Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- CBS (2007a). *De Nederlandse samenleving 2007*. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2007b). *StatLine. Kerncijfers Sociale zekerheid*. Geraadpleegd januari 2008 via [www.statline.cbs.nl](http://www.statline.cbs.nl).
- Cloïn, M. en B. Hermans (2006). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In: W. Portegijs, B. Hermans en V. Lalta (red.), *Emancipatiemonitor 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop* (p. 100-140). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek (SCP-publicatie 2006/22).
- CPB (2006). *Macro Economische Verkenning 2007*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- CWI (2007). *CWI en cijfers*. Geraadpleegd 17 december 2007 via [www.werk.nl](http://www.werk.nl).
- Deursen, C.G.L. van en C.L. van der Burg (2003). *Van ziekmelding tot WAO. Onderzoek onder werknemers die in 2001 voor de poort van de WAO stonden*. Amsterdam: UWV.
- Divosa (2007). *Divosa-monitor 2007. Verschil maken. Drie jaar Wet werk en bijstand*. Utrecht: Divosa.
- Euwals, R. en A. van Soest (1999). Desired and actual labour supply of unmarried men and women in the Netherlands. In: *Labour Economics*, jg. 6, p. 95-118.
- Evers, M., R. de Mooij en D. van Vuuren (2007). Arbeidsaanbodelasticiteit en beleid. In: *Economisch Statistische Berichten*, 23 maart, p. 171-173.
- Finegan, T.A. (1981). Discouraged Workers and Economic Fluctuations. In: *Industrial and Labor Relations Review*, nr. 35, p. 88-102.
- Fürstenberg, F. en Ch. Thrall (1997). Counting the jobless: the impact of job-rationing on the measurement of unemployment. In: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, p. 45-49.

- Gesthuizen, M. (2006). Determinanten van armoede: macro-economische omstandigheden, huishoudenskenmerken, gemeente en buurt. In: *Mens & Maatschappij*, nr. 82, jg. 4, p. 309-331.
- Gijsberts, M. en A. Merens (2004). *Emancipatie in estafette: de positie van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Grift, Y.K. (1998). *Female labour supply: the influence of taxes and social premiums* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Hersevoort, M., M. Goedhuys, D. ter Haar en K. Hagoort (2007). *Wie willen er werken? 2007. Participatiepotentieel in 2005 en 2006*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Hoff, S. en G. Jehoel-Gijsbers (1998). *Een bestaan zonder baan. Een vergelijkende studie onder werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden (1974-1995)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hoff, S. en G. Jehoel-Gijsbers (2003). *De uitkering van de baan. Re-integratie van uitkeringsontvangers: ontwikkelingen in de periode 1992-2002*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Horsen, C. van en E. Fleur (2006). *Marktanalyse tevredenheid cliënten en opdrachtgevers over re-integratiebedrijven*. Amsterdam: Regioplan in opdracht van Stichting Blik op Werk.
- Houtman, I., P. Smulders, en S. van den Bossche (2006). *Arbobaalans 2005. Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.
- IWI (2006). *Wet verbetering poortwachter. Een overzicht van ontwikkelingen op het terrein van de Wet verbetering poortwachter*. Den Haag: Inspectie voor Werk en Inkomen.
- IWI (2007). *Jaarverslag 2006*. Den Haag: Inspectie voor Werk en Inkomen.
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's. In: *Bulletin of the British Psychological Society*, nr. 32, p. 309-314.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jehoel-Gijsbers, G. (2007). Nederland in de Europese context. In: G. Jehoel-Gijsbers (red.) (2007), *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkherleving* (p. 32-48). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jehoel-Gijsbers, G. en F. Linder (2007). Ontwikkelingen in omvang van ziekteverzuim en WAO-instroom. In: G. Jehoel-Gijsbers (red.) (2007), *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkherleving* (p. 49-80). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kasper, H. en H. Faun (2007). Imperfecte transitie op de arbeidsmarkt. In: *Economisch Statistische Berichten*, 30 november, p. 712-714.
- Keuzenkamp, S. en L. Faulk (2006). Voltijds werkende moeders. In: *Sociaal en Cultureel Rapport 2006. Investeren in vermogen* (p. 153-181). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. en E. Hooghiemstra (red.) (2000). *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S. en A. Merens (red.) (2006). *Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2006/6a).
- Keuzenkamp, S. en W. Portegijs (2006). Willen vrouwen en mannen wel mee werken. In: *Altijd een antwoord. SCP nieuwjaarsuitgave 2006* (p.128- 131). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Knegt, R., J.J.M. Besseling, R. Hoffius, T.J. Veerman en J.F. Ybema (2004). *Scènes uit een reïntegratieproces*. Hoofddorp: TNO/Hugo Sinzheimer Instituut/Astri.
- Kok, L., P. Hop en H. Pott-Buter (2007). *Kosten en baten van participatiebeleid*. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek.

- Kronenburg-Willems, E.J., J.M. Nas, M.J.A. Nikkels-Agema en C.J. Smitskam (2002). *ps-special: Wet verbetering poortwachter*. Deventer: Kluwer.
- Lippe, T. van der en J.J. Siegers (1994). Division of household and paid labor between partners: Effects of relative wage rates and social norms. In: *Kyklos*, nr. 47, p. 109-136.
- Lomwel, A.G.C. van en J.H.M. Nelissen (2003). *Ziekteverzuim, bedrijfskenmerken en verzuimbeleid: een analyse op basis van paneldata*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA-publicatie A194).
- Mallee, L., J.W.M. Mevissen, J.E. Soethout en H.A. Weening (2006). *De re-integratiemarkt geijkt. Evaluatie introductie marktwerking bij re-integratie van niet-werkenden*. Amsterdam: Regioplan.
- McKinsey (2006). *21 minuten onderzoek*. Amsterdam: McKinsey & Company.
- Meijneken, D. (2003). *Knapt Nederland eindelijk op? Resultaten en knelpunten in de strijd tegen langdurig ziekteverzuim*. Breukelen: NYFER.
- OECD (2006). *Economic Outlook no 80*. Parijs: OECD.
- Ooms, I., E. Eggink en E. van Gameren (2007). *Moeders, werk en kinderopvang in model. Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvang-beslissingen van moeders met jonge kinderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- O'Reilly, J. en C. Fagan (red.) (1998). *Part-time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Portegijs, W., M. Cloin, I. Ooms en E. Eggink (2006). *Hoe het werkt met kinderen. Moeders over kinderopvang en werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, Wil en Saskia Keuzenkamp (2008). *Nederland deeltijdland. Deeltijdwerk in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2008/04).
- Post, M. (2005). *Return to work in the first year of sickness absence, an evaluation of the Gatekeeper Improvement Act* (proefschrift). Groningen: Northern Centre for Healthcare Research.
- Reijenga, F.A., T.J. Veerman en N. van den Berg (2006). *Onderzoek evaluatie wet verbetering poortwachter*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (werkdocument 363).
- Reynolds, J. (2003). You can't always get the hours you want: mismatches between actual and preferred work hours in the US. In: *Social Forces*, jg. 81, nr. 4, p. 1171-1199.
- Rijk, A. de, B. van Lierop, N. Janssen en F. Nijhuis (2002). *Geen kwestie van motivatie maar van situatie. Een onderzoek naar man/vrouw verschillen in werkhervatting gedurende het eerste jaar na ziekmelding*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Román, A., D. Fouarge en R. Luijkx (2004). *Career consequences of part-time work: results from Dutch panel data 1990-2001*. Tilburg: OSA.
- Ruijter, E. de (2005). *Household outsourcing* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Ruijter, J. de (2002). *Occupational Wage Differences: A Gender Approach* (proefschrift). Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- RWI (2006). *De route naar resultaat. Re-integratiemarktanalyse 2006*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- RWI (2007a). *Arbeidsmarktanalyse 2007*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- RWI (2007b). *De drempel over. Advies over het aanboren van onbenut participatiepotentieel*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Sadiraj, K., J.M. Wildeboer Schut en S. Hoff (2007). Gedragseffect van de armoedeval. In: *Armoedemonitor 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/ Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Schermer, N. (2007). *Arbeidsaanbod vrouwen nauwelijks afhankelijk van kinderopvang*. In: *Economisch Statistische Berichten*, 5 oktober, p. 596-597.
- SCP (2005). *Toekomst arbeidsmarkt en sociale zekerheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Small, M.L. en K. Newman (2001). Urban Poverty after the Truly Disadvantaged. The Rediscovery of the Family, Neighbourhood, and Culture. In: *Annual Review of Sociology*, nr. 27, p. 23-45.
- Smith, S.W. (1994). *Labour economics*. London: Routledge.
- Stegeman, H. (2005). *De conjunctuurgevoeligheid van ziekteverzuim*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Stichting Blik op Werk (2007). *Keuzegids*. Geraadpleegd juli 2007 via [www.blikopwerk.nl](http://www.blikopwerk.nl).
- SVB (2007). *Kwartaalbericht 2003-2006*. Amstelveen: Sociale Verzekeringsbank
- Taner, B en P. Hendrix (2007). *De armoedeval. Een nieuwe kijk op een oud probleem*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Timmermans, J. (red.) (2003). *Mantelzorg. Over de hulp van en aan mantelzorgers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Timmermans, J. (2006). Informele zorg. In: *Sociaal en Cultureel Rapport 2006. Investeren in vermogen* (p. 289-316). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- TK (2006/2007). *Rijksbegroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Begroting xv*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Trommel, W.A., A.J. Lantink en J.S. Svensson (2005). *Waartoe leidt het tweede spoor?* Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- UWV (2003). *Zieke werknemers steeds sneller aan het werk* (persbericht), 12 februari.
- UWV (2006). *Klanttevredenheidsonderzoek UWV 2005. Totaalrapport*. Amsterdam: UWV.
- UWV (2007). *Kroniek van de sociale verzekeringen 2006. Wetgeving en volumeontwikkeling in historisch perspectief*. Amsterdam: UWV.
- Valk, J. van der en A. Boelens (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt. In: *Sociaal-Economische Trends. Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt, sociale zekerheid en inkomen*, nr. 3, p. 19-25.
- Veerman, T.J., E.I.L.M. Schellekens, J.F.L.M.M. Dagevos, J.A. Duvekot, F. Marcelissen en P.G.M. Molenaar-Cox (2001). *Werkgevers over ziekteverzuim, Arbo en re-integratie. Eindrapportage van het ZARA/SZW-werkgeverspanel*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Visscher, K., M. van den Hauten en L. Aarts (2006). *Derde voortgangsrapportage IRO*. Den Haag: Ape.
- VNG (2007). *Quick-scan Wet Werk en Bijstand*. Geraadpleegd november 2007 via [www.vng.nl](http://www.vng.nl).
- Völker, B. (red.) (2005). *Burgers in de buurt. Samenleving in school, wijk en vereniging*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Vrooman, C., M. Gesthuizen, S. Hoff, A. Soede en J.M. Wildeboer Schut (2007). Inkomen en werk. In: *Sociale Staat van Nederland 2007* (p. 123-158). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ybema, J.F., M. Evers en S. Lagerveld (2006a). *Werking Wet verbetering poortwachter onder werknemers (werkdocument 360). Hoofdonderzoek en herhaalonderzoek*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Ybema, J.F., M. Evers, S. Lagerveld, R. van den Berg, en T. van Vuuren (2006b). *Werking Wet verbetering poortwachter onder vangnetters. Eerste cohort en herhaalonderzoek. Tweede cohort (werkdocument 361). Hoofdonderzoek en herhaalonderzoek*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.





# Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

## Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast.

De tekst van het lopende programma (2006-2007) is te vinden op de website van het SCP: [www.scp.nl](http://www.scp.nl).

Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau.

ISBN 90-377-0267-8

## SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel. Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: [www.scp.nl](http://www.scp.nl).

## Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. ISBN 90-377-0159-0

Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006. ISBN 90-377-0285-6

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062-4 (English edition 2001)

The Quality of the Public Sector (Summary). Social and Cultural Report 2002. ISBN 90-377-0118-3

## Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

## SCP-publicaties 2007

2007/1 Publieke prestaties in perspectief. Memorandum quartaire sector 2006-2011 (2007).

ISBN 978-90-377-0298-9

2007/2 Nieuwe links in het gezin (2007). Marion Duimel en Jos de Haan.

ISBN 978-90-377-0287-3

2007/3 Robuuste meningen? Het effect van responsverhogende strategieën bij het onderzoek Culturele Veranderingen in Nederland (2007). Josine Verhagen. ISBN 978-90-377-0300-9

2007/4 Een nuchtere kijk op gezond gedrag. Vier thema's voor gezondheidsbevordering (2007).

ISBN 978-90-377-0280-4.

2007/5 Verschillen in verzorging. De verzorging van ouderen in negen EU-landen (2007).

Evert Pommer, Edwin van Gameren, John Stevens, Isolde Woittiez.

ISBN 978-90-377-0258-3

2007/6 Prestaties van de rechtspraak: productiviteit in perspectief (2007). Ab van der Torre, Jedid-Jah Jonker, Frank van Tulder, Theresa Steeman, Gerard Paulides.

ISBN 978-90-377-0294-1

2007/7 Türken in Deutschland und den Niederlanden. Die Arbeitsmarktposition im Vergleich (2007). Jaco Dagevos, Rob Euwals, Mérove Gijsberts en Hans Roodenburg.

ISBN 978-90-377-0308-5

2007/8 Een gele kaart voor de sport. Een quick-scan naar wenselijke en onwenselijke praktijken in en rondom de breedtesport (2007). Annet Tiessen-Raaphorst en Koen Breedveld.

ISBN 978-90-377-0307-8

- 2007/9 *Kosten in kaart. Een macrokostendecompositie toegepast op instellingen voor verstandelijk gehandicapten* (2007). Evelien Eggink, Jedid-Jah Jonker en Michel Ras. ISBN 978 90 377 0143 2
- 2007/10 *Sport in the Netherlands* (2007). Annet Tiessen-Raaphorst en Koen Breedveld. ISBN 978-90-377-0302-3
- 2007/11 *Geld op de plank. Niet-gebruik van inkomensvoorzieningen* (2007). Jean Marie Wildeboer Schut en Stella Hoff. ISBN 978-90-377-0207-1
- 2007/12 *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015* (2007). Paul Dekker, Joep de Hart en Laila Faulk. ISBN 978-90-377-0311-5
- 2007/13 *Aandacht voor de wijk. Effecten van herstructurering op de leefbaarheid en veiligheid* (2007). Karin Wittebrood en Tom van Dijk. ISBN 978-90-377-0309-2
- 2007/14 *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007* (2007). Mirjam de Klerk (red.). ISBN 978-90-377-0310-8
- 2007/15 *Interventies voor integratie. Het tegengaan van etnische concentratie en bevorderen van interetnisch contact* (2007). Mérove Gijsberts en Jaco Dagevos. ISBN 978-90-377-0312-2
- 2007/16 *Blijvend in balans. Een toekomstverkenning van informele zorg* (2007). Alice de Boer en Joost Timmermans. ISBN 978-90-377-0313-9
- 2007/17 *Vertrouwen in de rechtspraak nader onderzocht* (2007). Paul Dekker en Tom van der Meer. ISBN 978-90-377-0318-4
- 2007/18 *Verbinding maken. Senioren en internet* (2007). Marion Duimel. ISBN 978-90-377-0317-7.
- 2007/19 *Moeders, werk en kinderopvang in model. Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvangbeslissingen van moeders met jonge kinderen* (2007). Ingrid Ooms, Evelien Eggink en Edwin van Gameren. ISBN 978-90-377-0314-6
- 2007/20 *De sociale staat van Nederland 2007* (2007). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer en Evert Pommer (red.). ISBN 978-90-377-0321-4
- 2007/21 *Toekomstverkenning informele zorg* (2007). Alice de Boer (red.). ISBN 978-90-377-0319-1
- 2007/22 *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkhervatting* (2007). Gerda Jehoel-Gijsbers (red.). ISBN 978-90-377-0327-6
- 2007/23 *Out in the Netherlands. Acceptance of homosexuality in the Netherlands* (2007). Saskia Keuzenkamp en David Bos. ISBN 978-90-377-0324-5
- 2007/24 *Achterstand en afstand. Digitale vaardigheden van lager opgeleiden, ouderen, allochtonen en inactieven* (2007). Eric van Ingen, Jos de Haan en Marion Duimel. ISBN 978-90-377-0316-0
- 2007/25 *Het beste van twee werelden. Plattelanders over hun leven op het platteland* (2007). Carola Simon, Lotte Vermeij en Anja Steenbekkers. ISBN 978-90-377-0320-7
- 2007/26 *Maten voor gemeenten 2007. Een analyse van de prestaties van de lokale overheid* (2007). B. Kuhry, J.J.J. Jonker, m.m.v. M. Ras. ISBN 978-90-377-0323-8
- 2007/27 *Jaarrapport integratie 2007* (2007). Jaco Dagevos en Mérove Gijsberts. ISBN 978-90-377-0330-6
- 2007/28 *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (2007). Iris Andriessen, Jaco Dagevos, Eline Nievers en Igor Boog. ISBN 978-90-377-0331-3
- 2007/29 *Het bereik van het verleden. Ontwikkelingen in de belangstelling voor cultureel erfgoed. Het cultureel draagvlak deel 7.* (2007). Frank Huysmans en Jos de Haan. ISBN 978-90-377-0284-2
- 2007/30 *Armoedemonitor 2007* (2007). Cok Vrooman, Stella Hoff, Ferdy Otten en Wim Bos. ISBN 978-90-377-0337-5

- 2007/31 Verklaringsmodel verpleging en verzorging 2007. Jedid-Jah Jonker, Klarita Sadiraj, Isolde Woittiez, Michiel Ras en Meike Morren. ISBN 978-90-377-0334-4
- 2007/32 Comparing Care. The care of the elderly in ten EU-countries. Evert Pommer, Isolde Woittiez en John Stevens. ISBN 978-90-377-303-0
- 2007/33 Surfende senioren. Kansen en bedreigingen van ICT voor ouderen. Jos de Haan, Oene Klumper, Jan Steyaert (red.). ISBN 978 90 377 0362 7

### SCP-publicaties 2008

- 2008/01 Vrijwillig verzorgd. Over vrijwilligerswerk voor zorgbehoevenden en mantelzorgers buiten de instellingen (2008). Jeroen Devilee. ISBN 90-377-0353-5
- 2008/02 Vroeger was het beter. Nieuwjaarsuitgave 2008 (2008). ISBN 978-90-377-0344-3
- 2008/04 Nederland Deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk (2008). Wil Portegijs en Saskia Keuzenkamp (red.). ISBN 978-90-377-0346-7

### SCP-essays

- 1 Voorbeelden en nabeelden (2005). Joep de Hart. ISBN 90-377-0248-1
- 2 De stem des volks (2006). Arjan van Dixhoorn. ISBN 90-377-0265-1
- 3 De tekentafel neemt de wijk (2006). Jeanet Kullberg. ISBN 90-377-0261-9
- 4 Leven zonder drukte (2006). Tjirk van der Ziel met een naschrift van Anja Steenbekkers en Carola Simon. ISBN 90-377-0262-7
- 5 Otto Neurath en de maakbaarheid van de betere samenleving (2007). Ferdinand Mertens. ISBN 978-90-5260-260-8

### Overige publicaties

- Veel geluk in 2007. Nieuwjaarsuitgave (2007). Paul Schnabel (red.). ISBN 978-90-377-0295-8
- Marktplaats Europa. Vijftig jaar publieke opinie en marktintegratie in de Europese Unie (2007). Paul Dekker, Albert van der Horst, Henk Kox, Arjan Lejour, Bas Straathof, Peter Tammes en Charlotte Wennekers. ISBN 978-90-377-0305-4
- Samenloop van regelingen (2007). Mirjam de Klerk, Gerda Jehoel-Gijsbers. ISBN 978-90-377-0315-3
- Hoe groot is de vraag? Operationalisatie van de potentiële vraag naar AWBZ-gefinancierde zorg (2007). Roelof Schellingerhout. ISBN 978-90-377-0341-2
- Monitoring van sociale acceptatie van homoseksuelen in Nederland (2007). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0329 0.
- Ondersteunende voorzieningen (2008). Roelof Schellingerhout. ISBN 978-90-3770354-2
- Wel of niet aan het werk (2008). Patricia van Echtelt en Stella Hoff. ISBN 90-377-0364-1