

Determinanten van de inzetbaarheid en de mate waarin ze beleidsmatig beïnvloedbaar zijn

Joost Bollens
Vicky Heylen
Steunpunt WSE

6-2010

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



Determinanten van de inzetbaarheid en de mate waarin ze beleidsmatig beïnvloedbaar zijn

Joost Bollens
Vicky Heylen
Steunpunt WSE

Deze publicatie kwam tot stand met steun van het **Europees Sociaal Fonds**. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor initiatieven die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen.

Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-agentschap.be.



ESF investeert in jouw toekomst.

Kernthema's ESF 2007-2013



Talenten activeren



Arbeidskansen geven



Ondernemen met mensen



Bollens, Joost & Heylen, Vicky

Determinanten van de inzetbaarheid en de mate waarin ze beleidsmatig beïnvloedbaar.

Joost Bollens & Vicky Heylen – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Katholieke Universiteit Leuven. HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving. 2010, 47p.

ISBN-97 890-8873-054-2

Copyright (2010)

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be

HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
Parkstraat 47 bus 5300 - B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 33 33 - F:32(0)16 32 33 44
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	IV
Lijst tabellen en figuren	V
1. Inleiding en probleemstelling.....	6
2. Over diverse persoonlijke kenmerken, en over hun rol bij de inzetbaarheid en tijdens de activering	13
2.1 Menselijk kapitaal	13
2.2 De vroegere loopbaan	17
2.3 Het psychologisch kapitaal	20
2.4 De gezondheid	27
2.5 Het cultureel kapitaal	28
2.6 Het sociaal kapitaal	29
2.7 Het financieel kapitaal	30
2.8 Gezinssituatie en andere (socio-demografische) kenmerken	31
3. Effect van beleidsinterventies op persoonlijke kenmerken	32
4. Naar een verruiming van de doelstellingen.....	34
5. Conclusie.....	43
Referenties.....	44

Lijst tabellen en figuren

Figuur 1.	Samenhangen tussen activerend beleid, zijn effecten, en persoonskenmerken	8
Figuur 2.	Het employability-procesmodel (Forrier & Sels 2003;2005)	10
Figuur 3.	Het employability-proces model: een moment in de tijd, maar ook als product van wat voorafging.....	11
Figuur 4.	Het volledige employability-proces model	13
Tabel 1.	Openheid	21
Tabel 2.	Gewetensvolheid	21
Tabel 3.	Extraversie.....	22
Tabel 4.	Aanpassingsgerichtheid	22
Tabel 5.	Neuroticisme.....	23
Tabel 6.	Gevonden gemiddelde correlaties in een meta-analyse van Kanfer e.a., 2001	26
Tabel 7.	Programma's gericht op het bevorderen van het psychologisch kapitaal, de motivatie en/of het sociaal kapitaal	33
Tabel 8.	Voorbeeld van het uitzuiveren van happiness-maatstaven	40

1. Inleiding en probleemstelling

Mensen verschillen van elkaar. Deze eenvoudige vaststelling ligt aan de grond van het zogenaamde evaluatieprobleem. Dit evaluatieprobleem houdt in dat men bij het evalueren en meten van de effecten van een handeling die een persoon stelt, moet rekening houden met de tegenfeitelijke situatie (de 'counterfactual'): wat zou de toestand geweest zijn, mocht de persoon die handeling niet gesteld hebben. Bij het evalueren van een activerende maatregel die werklozen terug aan het werk wil helpen, betekent dit dat men het aandeel van de deelnemers die na deelname aan de maatregel werk vinden, eigenlijk moet corrigeren door rekening te houden met het aandeel van de 'deelnemers' die werk zouden gevonden hebben, zelfs al hadden ze niet deelgenomen aan de maatregel. Omdat niemand tegelijkertijd wel en niet kan deelgenomen hebben aan een maatregel, is dat laatste echter niet kenbaar.

In de evaluatieliteratuur worden diverse strategieën voorgesteld om te komen tot een schatting van de niet-kenbare effecten in de tegenfeitelijke situatie (Bollens 2007).

Als mensen wel identiek zouden zijn in alle relevante dimensies (i.e. alles wat een invloed kan hebben op datgene wat wordt gemeten, nl. de kans op deelname aan de maatregel, en de arbeidsmarktuitsluiting van een deelname), zou het evaluatieprobleem zich als dusdanig niet stellen. In dat geval zou het volstaan om een persoon te selecteren die niet deelnam aan de maatregel, en zou men de arbeidsmarktuitsluiting van deze persoon als de tegenfeitelijke uitkomst kunnen nemen.

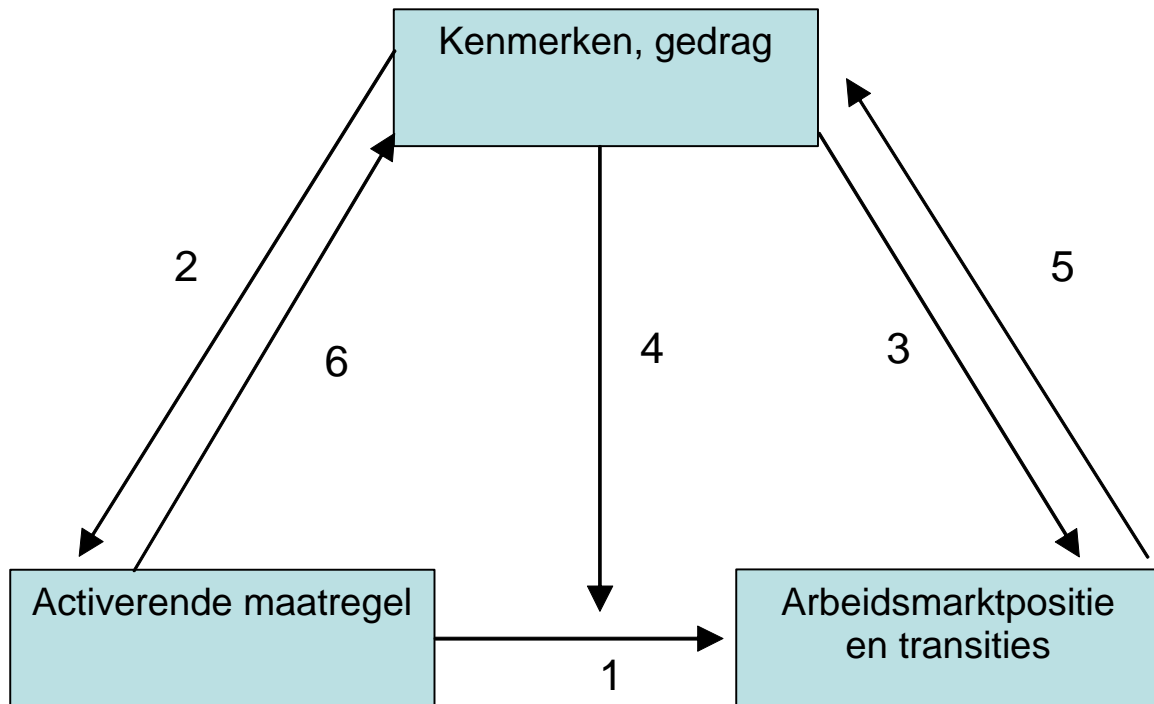
Maar mensen zijn niet identiek, ze hebben andere kenmerken, zitten in andere omgevingen, en hebben een andere voorgeschiedenis. Deze heterogeniteit vormt de achillesplek van de (bij ons gebruikelijke) niet-experimentele benadering, waarbij men een vergelijkingsgroep samenstelt van mensen die (in meerdere of mindere mate) vergelijkbaar zijn met de mensen uit de deelnemersgroep, maar waarbij een duidelijk verschil tussen deelnemers- en vergelijkingsgroep is dat van die laatste groep niemand deelnam aan de maatregel. Als er dan vervolgens kenmerken zijn die verklaren waarom sommigen wel een grotere kans hebben om deel te nemen aan de maatregel en anderen een kleinere kans, en diezelfde kenmerken ook invloed hebben op de arbeidsmarktuitsluiting die men meet, heeft men potentieel een probleem: we weten bvb. dat jongere werklozen gemiddeld gezien sneller uit de werkloosheid zullen geraken dan oudere werklozen, en als jongere werklozen dan bovendien ook gemiddeld gezien meer dan de ouderen gaan deelnemen aan een maatregel zoals vb. opleiding, dan zal, als men niet voor de leeftijd controleert (als we vb. de leeftijd niet kennen), het resultaat dat deelnemers aan de maatregel betere arbeidsmarktresultaten boeken dan de vergelijkingsgroep, op zijn minst ambigu zijn: is dit betere resultaat te verklaren door de deelname aan de maatregel, of is dit een gevolg van het feit dat er in de vergelijkingsgroep een groter aandeel oudere werklozen zat?

Zolang er voor de deelnemers én de vergelijkingsgroep informatie beschikbaar is over kenmerken die zowel samenhangen met de deelname als met het resultaat, kan men via aangepaste procedures (statistische procedures, matchingsmethoden, etc.) de mogelijke bron van ambiguïteit uitschakelen. In dat geval spreken we van geobserveerde heterogeniteit. Meer problematisch is de situatie waar er sprake is van niet-geobserveerde heterogeniteit: met wat men niet kent, kan men ook niet (of alleszins veel moeilijker) rekening houden. In de grote administratieve databanken (sociale zekerheidsdatabanken) die gedurende de laatste decennia beschikbaar zijn geworden, zit veelal wel informatie over een aantal belangrijke socio-demografische gegevens, zoals het geslacht, de leeftijd, de gezinssamenstelling, de arbeidsmarktstatus van de eventuele partner, de woonplaats, het opleidingsniveau, etc. Op zich is dit al heel wat, maar tegelijkertijd zijn er nog tal van andere kenmerken te bedenken die mogelijk zowel de deelname aan activerende maatregelen als de ar-

beidsmarkresultaten beïnvloeden, en die typisch niet in administratieve databanken zijn terug te vinden. Een bekend voorbeeld betreft de motivatie: wie als werkloze erg gemotiveerd is om werk te vinden, zal mogelijk ook meer geneigd zijn om in een activerende maatregel te stappen, maar zou ook zonder die maatregel wellicht sneller werk vinden dan wat het geval zou zijn geweest als hij of zij minder gemotiveerd zou zijn geweest. En over de motivatie vindt men nu eenmaal niet direct informatie in de gebruikelijke administratieve databanken. Hetzelfde geldt voor informatie m.b.t. de gezondheidstoestand, het sociaal kapitaal, het cultureel kapitaal, het psychologisch kapitaal, en het financieel kapitaal van een persoon. In de tekst die volgt, zal worden nagegaan wat we weten over de relatie tussen activerend arbeidsmarktbeleid en zijn effecten enerzijds, en al deze kenmerken anderzijds.

Eigenlijk kunnen diverse relaties worden onderscheiden tussen kenmerken, activering en arbeidsmarktpositie. In figuur 1 worden er een aantal weergegeven. Deze figuur heeft niet de ambitie om een voldragen en uitgewerkt conceptueel model weer te geven, men moet ze veeleer zien als een eerste aanzet tot het structureren van de mogelijke relaties die potentieel het bestuderen waard zijn. Bovenaan staat het geheel van (arbeidsmarktrelevante) kenmerken en gedragingen van een persoon. Naast de klassieke (harde?) kenmerken zoals het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau etc., zitten hier dus ook de zachte kenmerken zoals de psychologische kenmerken etc. Naast kenmerken wordt er hier ook verwezen naar het gedrag dat de persoon stelt, zoals vb. de aard van zijn of haar zoekgedrag (zoekintensiteit, d.w.z. de tijd en de inspanning die men besteedt aan het zoeken naar werk).

Zo een persoon kan vervolgens al dan niet deelnemen aan een activerende maatregel, dat is meteen een tweede blok in de figuur. Een persoon bevindt zich bovendien in een bepaalde arbeidsmarktpositie (werkend, werkloos, niet-actief,...), en kan transities maken binnen of tussen deze arbeidsmarktposities (vb. van werkloos naar werk, of van werk naar werk).

Figuur 1. Samenhangen tussen activerend beleid, zijn effecten, en persoonskenmerken

Wanneer onderzocht wordt wat de effecten zijn van deelname aan een activerende maatregel, is in de eerste plaats samenhang (1) in figuur 1 aan de orde: in welke mate beïnvloedt deelname aan een activerende maatregel de verdere arbeidsmarktpositie, of een transitie van de ene naar de andere positie (vb.: *'vergroot deelname aan een opleiding als werkzoekende de kans op het vinden van werk?'*). In de praktijk zal hier veelal eerder sprake zijn van een onrechtstreekse route: de deelname aan een maatregel (vb. *opleiding*) beïnvloedt via samenhang 6 bepaalde kenmerken (vb. *'het menselijk kapitaal, het zelfvertrouwen'*), waardoor de inzetbaarheid verhoogt, en de samenhang 3 wijzigt. In die zin kan men relatie (1) beschouwen als een gereduceerd model. Een meer geschikt kader voor het beschrijven van het proces dat schuilgaat achter de relatie tussen deelname en uitkomst, wordt later in deze nota uitgewerkt.

Zoals reeds aangegeven, is er, *los van de deelname aan een actieve maatregel*, een duidelijke samenhang tussen sommige kenmerken enerzijds, en respectievelijk de arbeidsmarktpositie die men bezit, en de transitiekans (overgangskans) tussen posities anderzijds (samenhang 3, vb.: *'hogere geschoolden hebben een grotere kans om aan het werk te zijn dan lager geschoolden, werkloze hoger geschoolden hebben een grotere kans om werk te vinden dan lager geschoolde werkzoekenden, mensen met een groot netwerk hebben meer kans om werk te vinden dan mensen met een klein netwerk, ...'*).

Bovendien kan er ook een samenhang zijn tussen de kans op deelname aan een activerende maatregel enerzijds, en bepaalde kenmerken anderzijds (samenhang 2, vb. *'werkzoekenden met een grote gerichtheid op het vinden van werk hebben een grotere kans om aan de activerende maatregel deel te nemen dan de werklozen die minder gericht zijn op het vinden van werk'*).

Zoals hoger gesteld, zullen niet-geobserveerde verschillen die zowel samenhang 2 als samenhang 3 beïnvloeden, er toe leiden dat de interpretatie van samenhang 1 moeilijk wordt. Een voor de hand liggende oplossing voor dit probleem van selectie (in de maatregel) op basis van niet-

geobserveerde verschillen is dan ook eenvoudig: zorg voor rijkere, meer informatieve data, zodanig dat er minder (of geen) niet-geobserveerde verschillen overblijven. Alhoewel dit in de praktijk natuurlijk niet altijd zo gemakkelijk is, ligt hier alvast een eerste meerwaarde van het inventariseren van de zogenaamde zachte kenmerken. Op die manier wordt immers in zekere zin de doos van de niet-geobserveerde verschillen geopend, en krijgt men zicht op welke informatie men kan of moet toevoegen als men de strategie van rijkere data zou gaan hanteren.

Vervolgens kan men nagaan in welke mate er sprake is van een interactie tussen het hebben van bepaalde kenmerken enerzijds, en het effect van de activerende maatregel anderzijds. Dit wordt in de figuur weergegeven door pijl 4. Er is sprake van een interactie wanneer het effect van één en dezelfde maatregel niet identiek is voor alle groepen (vb. *'maatregel x heeft een gunstiger effect op de uitstroomkans van jongere werkzoekenden dan op de uitstroomkans van oudere werkzoekenden (na controle voor het feit dat én de deelnamekans én de uitstroomkans (zonder deelname) mogelijk verschillen voor jongere en oudere werkzoekenden'*). In dit geval spreekt men van een heteroog of een differentieel effect.

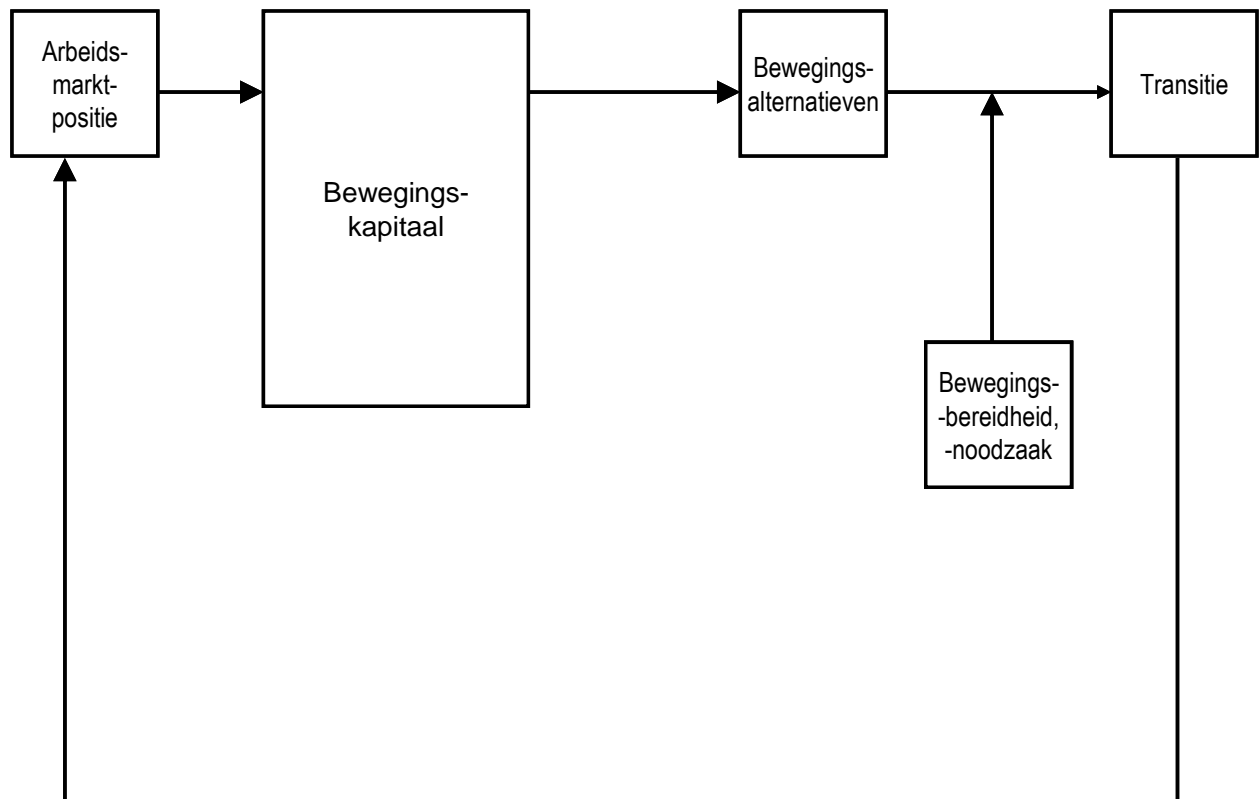
In het schema is geen onderscheid gemaakt binnen het activerend beleid, en wordt slechts verwezen naar één maatregel. Een uitbreiding naar het bestaan van meer maatregelen (vb. opleiding, coaching, werkervaring, etc.) ligt voor de hand. In dat geval wordt het mogelijk dat de ene maatregel (of combinatie van maatregelen) meer effectief is voor de ene groep, terwijl een andere maatregel juist een groter effect heeft bij een andere groep.

Samenhang 5 beschrijft de mate waarin het zich bevinden in een bepaalde arbeidsmarkttoestand (of de mate waarin het maken van een bepaalde transitie) invloed heeft op bepaalde kenmerken. In wat volgt, zal deze dimensie slechts beperkt worden opgenomen, maar het is hier alvast nuttig om te verwijzen naar de uitgebreide literatuur waarin wordt gewezen op de effecten van het werkloos zijn (en van werkloos blijven, i.e. van de werkloosheidsduur) op onder meer *psychologische kenmerken* (vermindering mentale gezondheid, minder levenstevredenheid, meer angstgevoelens, meer gevoelens van vijandigheid en irritatie, meer depressie en pessimisme), op het *lichamelijk functioneren* (slechtere gezondheid en meer ziekte, meer psychosomatische klachten zoals slaapproblemen, eetlustproblemen, hoofdpijn,...), minder risicovol gedrag (meer roken, meer alcoholgebruik, minder tanden poetsen,...), verhoogd medicijngebruik, en verhoogde kans op zelfmoord), en op het *sociale functioneren* (toename sociale isolatie, meer agressie en geweld, verkleinen van het netwerk waarop men kan steunen, negatieve impact op partner en kinderen, ontwikkeling van een meer negatieve visie op de wereld zoals wantrouwen en vervreemding). (Dewitte 2006; zie ook McKee-Ryan e.a. 2005; McFayden en Thomas 1997). Men kan vermoeden dat dit soort van effecten op hun beurt weer de samenhangen 2, 3 en 4 kunnen beïnvloeden.

Een laatste samenhang in figuur 1, samenhang 6, heeft betrekking op de vraag in welke mate deelname aan een activerende maatregel ook een invloed kan hebben op bepaalde kenmerken van de deelnemer. Dit kan interessant zijn als men via de activerende maatregel kan inspelen op kenmerken (vb. vergroten zelfvertrouwen van de deelnemers) die op hun beurt er toe leiden dat de deelnemer betere arbeidsmarktresultaten boekt. Naast dit mechanisme, waarbij men via het activerend beleid kenmerken wil beïnvloeden die in zekere zin intermediair zijn, kan het beïnvloeden van bepaalde kenmerken ook een doel op zich zijn. In dat geval spreken we over een mogelijke veruiming van de doelstellingen van een activerend beleid zelf: naast het verbeteren van de arbeidsmarktpositie, zou een mogelijk doel van een activerend beleid ook kunnen liggen in het bevorderen van de gezondheid, het welbevinden, de sociale contacten etc. Vermoedelijk zullen veel van die effecten niet rechtstreeks via relatie 6 lopen, maar wel onrechtstreeks via pijl 1 over pijl 5: de ten gevolge van de deelname aan de maatregel gewijzigde arbeidsmarktpositie heeft op haar beurt weer effecten op bepaalde kenmerken.

Voor het meer diepgaand beschrijven van de wijze waarop deelname aan een activerende maatregel de inzetbaarheid van een individu kan beïnvloeden, en op die manier eventueel kan leiden tot een betere arbeidsmarktpositie, vertrekken we van het 'employability procesmodel' van Forrier en Sels (Forrier & Sels 2003;2005). In figuur 2 zijn de basisbestanddelen van dit model terug te vinden.

Figuur 2. Het employability-procesmodel (Forrier & Sels 2003;2005)



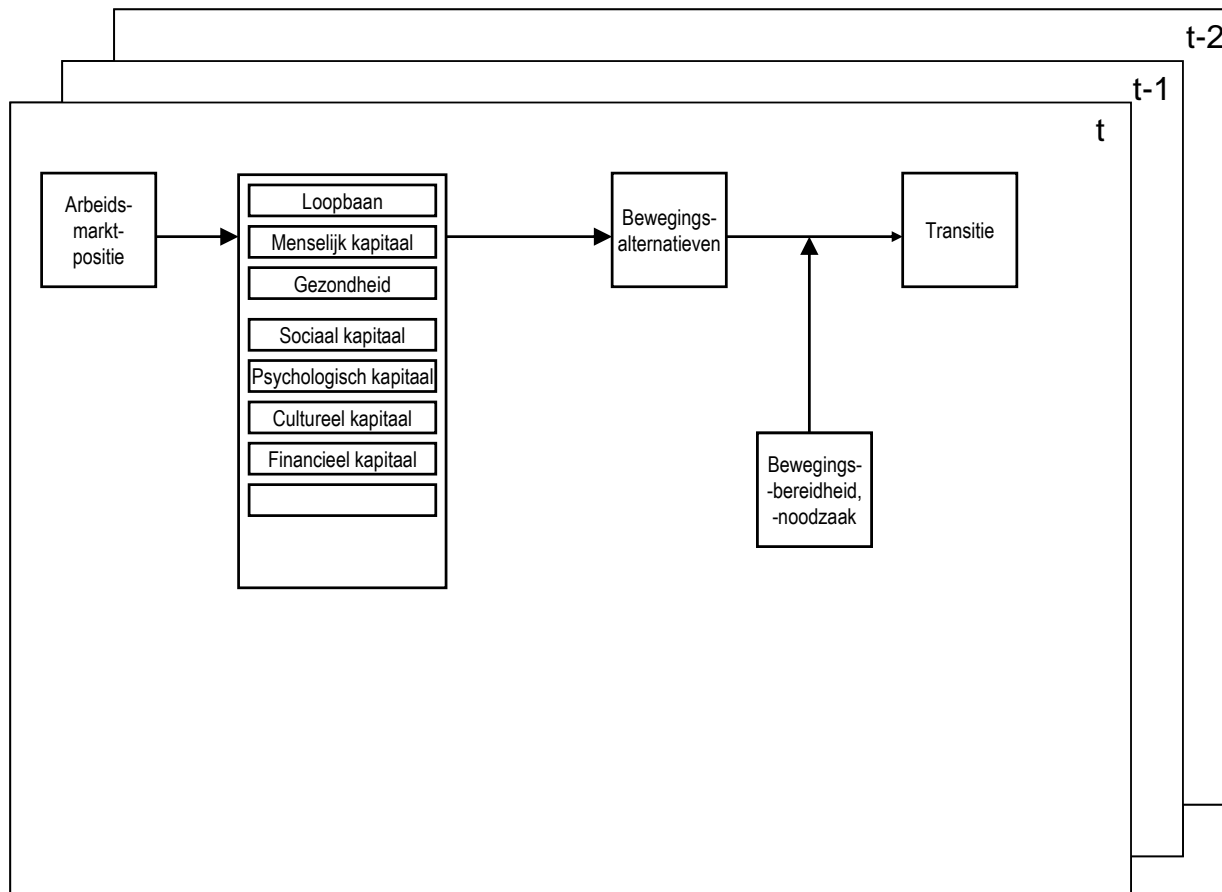
Een individu beschikt over een bepaalde hoeveelheid bewegingskapitaal. Dit heeft betrekking op het geheel van persoonlijke troeven en beperkingen die maken dat dit individu bepaalde arbeidsmarkttransities wel of juist niet kan maken.

Gegeven de huidige arbeidsmarktpositie en het verzamelde bewegingskapitaal kan het individu een aantal arbeidsmarkttransities maken, terwijl andere arbeidsmarktposities mogelijk niet bereikbaar zijn (vb. *'met hoogst behaald opleidingsniveau hoger secundair zijn jobs op dat niveau én jobs waarvoor een lager opleidingsniveau wordt vereist, bereikbaar, althans wat betreft de opleidingsvereiste. Jobs waarvoor een hoger opleidingsniveau wordt vereist, zijn niet bereikbaar'*). De verzameling van de bereikbare arbeidsmarktposities beschrijft de bewegingsalternatieven. Als deze verzameling, afgezien van het continueren van de huidige positie, geen elementen bevat, blijft het individu in de uitgangpositie en volgt er geen transitie. Maar zelfs al bevat de verzameling van de bewegingsalternatieven meer elementen, dan nog volgt er niet noodzakelijk een transitie. De persoonlijke voorkeuren van het individu zullen met name bepalen wat voor het individu de meest aantrekkelijke optie is, blijven in de huidige positie of een transitie maken naar een andere positie. De voorkeuren bepalen m.a.w. de bewegingsbereidheid. Sommige transities moeten evenwel willens nillens gemaakt worden (van *werk naar inactief* bij onverwacht ontslag, bij het bereiken van de pensioensleeftijd, bij zware ziekte, uit de vergoede werkloosheid bij het oplopen van een sanctie...). In deze gevallen is er sprake van een bewegingsnoodzaak. Die doet zich voor omdat het

continueren van de uitgangspositie door één of ander omstandigheid niet langer in de verzameling van de bewegingsalternatieven zit.

In het basismodel van Forrier & Sels is de dimensie tijd impliciet aanwezig. In wat volgt, proberen we die dimensie op verschillende manieren te expliciteren.

Figuur 3. Het employability-proces model: een moment in de tijd, maar ook als product van wat voorafging



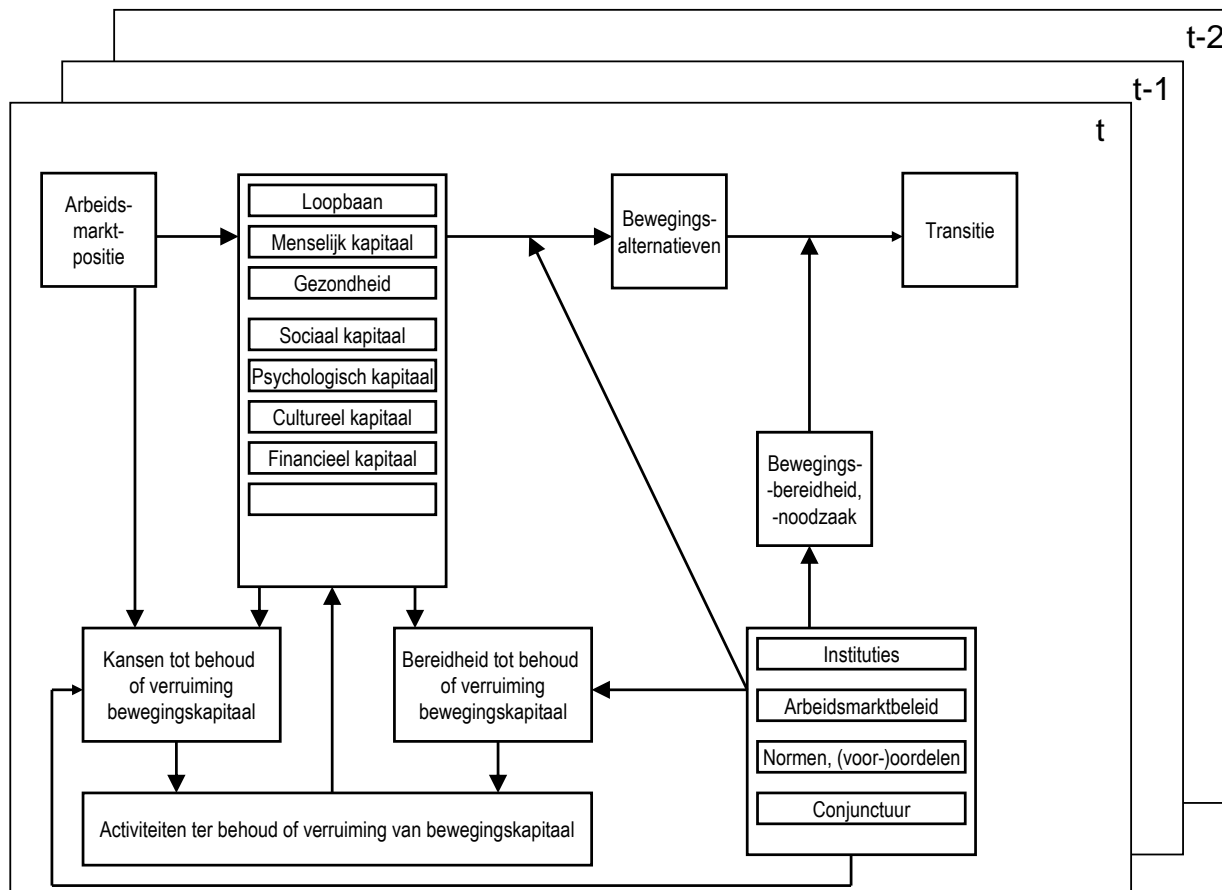
In essentie beschrijft het employability-proces-model de situatie op één bepaald moment in de tijd, zeg op moment t . Het individu bezet een bepaalde arbeidsmarktpositie en beschikt over een vector k_t met bewegingskapitaal. Kapitaal is bij uitstek een notie die maar betekenis krijgt omwille van de tijdsdimensie. Kapitaal komt dikwijls tot stand door een investeringsbeslissing, wat inhoudt dat op een bepaald moment wordt afgezien van consumptie in ruil voor een (verwachte) hogere consumptie later. Dit is duidelijk van toepassing bij de opbouw van menselijk en financieel kapitaal (men kan deze vormen van kapitaal overigens ook erven, in welk geval er geen sprake is van een investering). Bij andere vormen van kapitaal (psychologisch kapitaal, sociaal kapitaal) is de investerings-analogie wellicht minder relevant, maar ook hier is het duidelijk dat het verworven kapitaal op moment t werd opgebouwd in het verleden van de persoon, startend bij de geboorte (erfelijkheid), en verder beïnvloed door de omgeving (vb. opvoeding) en door belangrijke gebeurtenissen in het leven. Belangrijke gebeurtenissen zijn alvast de arbeidsmarktposities die op momenten $(t-1)$, $(t-2)$ enz. werden ingenomen. In die zin kan men het bewegingskapitaal op moment t in figuur 3 zien als de resultante van een continu opbouwproces uit het verleden van de persoon, waarbij de op ieder moment in het verleden ingenomen arbeidsmarktposities een niet verwaarloosbare rol hebben ge-

speeld. Het begrip 'opbouw' verwijst overigens niet alleen naar een toename, een kapitaalvoorraad kan ook afnemen en/of verouderen.

Een tweede manier waarop het arbeidsmarktverleden de huidige inzetbaarheid beïnvloedt, verloopt niet indirect via de invloed van vroegere arbeidsmarktposities op het proces van kapitaalopbouw, maar in zekere zin op een directe manier, met name vanuit de vector van vroegere arbeidsmarktposities an sich. Twee voor het overige identieke personen, waarvan er één echter 10 periodes van werkloosheid heeft opzitten, en de andere 10 periodes van werk, zullen wellicht niet over dezelfde verzameling van bewegingsalternatieven beschikken, ten gevolge van processen van (statistische) discriminatie op de arbeidsmarkt. We hebben dit element in figuur 3 binnengebracht via het blokje 'loopbaan' binnen het bewegingskapitaal.

Het model wordt dan vervolgens in figuur 4 vervolledigd door het uittekenen van het beslissingsmodel dat ten grondslag ligt aan de beslissing van het individu om al dan niet te investeren in haar bewegingskapitaal. Daarnaast worden ook een aantal exogene factoren opgesomd die een invloed kunnen hebben op de inzetbaarheid van een individu. Zo kunnen *arbeidsmarktinstituties* (o.m. regulering) een beweging noodzakelijk maken (vb. '*na een schorsing uit de vergoede werkloosheid*'), of juist niet (vb. '*de vroegere vrijstelling van oudere werklozen om zich in te schrijven als werkzoekende*'), de bewegingsbereidheid beïnvloeden (vb. '*werkloosheidsval*'), of een invloed hebben op de investeringsbereidheid (vb. '*activering zoekgedrag werkzoekenden*'). Het gevoerde *arbeidsmarktbeleid*, en dan meer in het bijzonder het actief arbeidsmarktbeleid, kan rechtstreeks van invloed zijn op de kansen op het behoud of de verruiming van het bewegingskapitaal (vb. '*veel opleidingsplaatsen beschikbaar*') en heeft wellicht ook een invloed op de bereidheid om te investeren (vb. '*al dan niet een ruim aanbod aan activerende maatregelen met veel keuzemogelijkheden op maat*'). Bestaande *maatschappelijke normen en vooroordelen* kunnen een sterke invloed hebben op de beschikbare bewegingsalternatieven (vb. '*statistische discriminatie, of regelrechte discriminatie, die voor bepaalde bevolkingsgroepen zorgen dat de verzameling van bereikbare bewegingsalternatieven kleiner is dan wat op basis van hun bewegingskapitaal verwacht kon worden*'). De stand van de *arbeidsmarktconjunctuur* zal natuurlijk ook een invloed hebben op de beschikbare bewegingsalternatieven (vb. '*veel vacatures, veel knelpunten versus hoge werkloosheid*'). Andere, niet in de figuur opgenomen exogene factoren zijn *technologische evoluties* die vb. tot gevolg kunnen hebben dat een belangrijk stuk van het opgebouwde loopbaankapitaal niet langer gevraagd wordt (vb. '*menselijke rekenaars, eertijds computers genoemd, na de introductie van de eerste (elektronische) computers*'). Een soortgelijk effect is er bij een verschuiving van bepaalde productieactiviteiten naar het buitenland of bij het wegvallen van de vraag naar een product, vb. door smaakverschuivingen, die maakt dat de vaardigheden m.b.t. het vervaardigen van dit product evenmin nog langer gevraagd worden .

Figuur 4. Het volledige employability-proces model



In wat volgt, wordt nader ingegaan op een aantal van de aangehaalde elementen, met een nadruk op de mogelijke componenten van het bewegingskapitaal.

2. Over diverse persoonlijke kenmerken, en over hun rol bij de inzetbaarheid en tijdens de activering

2.1 Menselijk kapitaal

Menselijk kapitaal is weliswaar een veel gebruikt begrip, maar een echt algemeen aanvaarde definitie ervan, bestaat niet. Het begrip verwijst alleszins naar een persoonlijke voorraad van vaardigheden, talenten en kennis, en deze voorraad laat de bezitter ervan toe om via arbeid een inkomen te verwerven. Menselijk kapitaal kan onder meer verworven worden via onderwijs, opleiding en door ervaring. Er is een duidelijk verband met de cognitieve vaardigheden van de persoon.

Gedurende het afgelopen decennium werd door James Heckman gewerkt aan een model dat de ontwikkeling van cognitieve én niet-cognitieve vaardigheden over de levenscyclus verklaart (Heckman 2008; Cunha e.a. 2006). We gaan hier wat dieper in op dit model, omwille van verschillende redenen:

- het model geeft een aantal belangrijke aanvullingen bij de klassieke theorie van het menselijk kapitaal;
- het model is niet alleen van toepassing op cognitieve vaardigheden, maar kan ook worden toegepast op niet-cognitieve vaardigheden, en vormt dus een algemeen kader voor zo wel de discussie m.b.t. menselijk kapitaal als m.b.t. het psychologisch, sociaal en ander kapi-

taal. Belangrijk is bovendien dat het model expliciet rekening houdt met interacties tussen de diverse vaardigheden. Zo zullen bepaalde persoonlijkheidskenmerken die we tot het psychologisch kapitaal rekenen, zoals doorzettingsvermogen of motivatie, een duidelijke invloed hebben op de ontwikkeling van het menselijk kapitaal en vice versa;

- het model is in een levenscycluskader geplaatst, en houdt dus uitdrukkelijk rekening met de tijdsdimensie, en meer in het bijzonder ook met de mogelijkheid dat bepaalde investeringen (in vb. menselijk kapitaal) niet in iedere levensfase een even grote impact hebben;
- tot slot biedt dit model ook een verklaring voor de empirisch veelvuldig vastgestelde kleine of zelfs afwezige opbrengst van investeringen in opleiding voor werklozen.

Een uitgangspunt voor de nieuwe benadering wordt gevormd door het (beruchte) boek 'The Bell Curve' van Herrnstein & Murray in 1994, waarin werd betoogd dat de cognitieve vaardigheden, gemeten gedurende de adolescentie, een sterke voorspeller zijn voor het socio-economisch succes, waaronder het arbeidsmarktsucces, als volwassene. Er van uitgaande dat (1) verschillen in cognitieve vaardigheden grotendeels zijn terug te voeren tot erfelijkheid, én er van uitgaande dat (2) verschillen in socio-economisch succes hoofdzakelijk door die cognitieve verschillen zijn te verklaren, kwamen deze auteurs dan ook tot de slotsom dat een overheidsbeleid t.a.v. zwakke of achtergestelde groepen moet beperkt blijven tot compensatie: als de relevante verschillen toch al vast liggen van bij de geboorte, is het weggesmeten geld om via het onderwijssysteem te trachten om die verschillen te remediëren.

De gemaakte veronderstellingen (1) en (2) worden echter betwist door Heckman.

Zo argumenteert hij dat zelfs wat betreft de cognitieve vaardigheden men niet langer kan stellen dat deze volledig door erfelijkheid zijn bepaald. Klassiek, aldus Heckman, wordt er een onderscheid gemaakt tussen 'nature' en 'nurture'. In deze visie is er een duidelijk onderscheid tussen de (tijdens het leven) verworven vaardigheden enerzijds, en de aangeboren vaardigheden anderzijds. Dit onderscheid is volgens Heckman echter zinloos, en wel omdat uit veel recent onderzoek in de zogenaamde epigenetics blijkt dat er sprake is van sterke interactie-effecten tussen erfelijke factoren en omgevingsfactoren: zo zijn er veel erfelijke factoren die in een bepaalde omgeving tot uiting komen, en in een andere omgeving niet (vb. kinderen die borstvoeding krijgen, behalen later een hoger IQ dan kinderen die geen borstvoeding krijgen), en zijn er omgevingsinvloeden die maar een rol zullen spelen in aanwezigheid van een bepaalde erfelijke predispositie (de mate waarin het opgroeien in een moeilijke omstandigheden later tot antisociaal gedrag leidt, hangt af van de aanwezigheid van een bepaalde variant van een bepaald gen), zie Heckman 2008, voor verdere voorbeelden). Deze interacties maken dat een zuivere opdeling tussen 'nature' en 'nurture' niet langer te maken is. Verder blijkt hieruit dat met name de cognitieve vaardigheden, zoals bijvoorbeeld datgene wat men meet met IQ, nog kunnen worden beïnvloed tijdens de eerste levensjaren (één en ander kan ook neurologisch worden verklaard).

Wat betreft de tweede veronderstelling die werd gemaakt door Herrnstein & Murray stelt Heckman dat het weliswaar zo is dat cognitieve verschillen een belangrijke voorspeller zijn van het latere socio-economisch succes, van succes in de schoolloopbaan, van de (lagere) kans op tienerzwangerschap etc., maar, aldus Heckman, er is ondertussen heel veel evidentie verzameld die er op wijst dat de niet-cognitieve vaardigheden (socio-emotionele vaardigheden zoals doorzettingsvermogen, aandacht & concentratie, motivatie, zelfvertrouwen, vaardigheden op het vlak van de sociale interactie, etc.) en de lichamelijke en mentale gezondheid evenzeer een minstens even belangrijke bijdrage leveren tot het socio-economisch succes. En wat meer is, die niet-cognitieve vaardigheden zijn op hun beurt een belangrijke voedingsbodem voor de cognitieve vaardigheden en hangen samen met het vermijden van gedragingen die gezondheidsrisico's inhouden (vb. roken). Bovendien toont onderzoek aan dat die niet-cognitieve vaardigheden ook nog na de eerste levensjaren, en

met name nog tijdens de adolescentie, kunnen worden beïnvloed, en dit bovendien in sterkere mate dan de cognitieve vaardigheden.

Dit alles suggereert dat het remediëren van de achterstand van kinderen uit achtergestelde groepen met het oog op het verhogen van hun later socio-economisch succes mogelijk wel zin heeft, in tegenstelling tot wat Herrnstein & Murray beweerden. Een voorwaarde is wellicht wel dat deze interventie op voldoende jonge leeftijd moet plaatsvinden.

Een en ander wordt empirisch ondersteund door de resultaten van verschillende Amerikaanse programma's die specifiek gericht waren op jonge kinderen uit achtergestelde families, en waarvan er enkele via een experimenteel opzet werden geëvalueerd¹. Uit deze studies met longitudinaal opzet blijkt met name dat een vroegtijdige 'omgevingsverrijking' (o.m. thuisbezoeken door de leraar, naast dagelijkse sessies in een klasverband, en dit gedurende 30 weken) op latere leeftijd tot significante verschillen leidt tussen de experimentele groep en de controlegroep. Zo blijkt dat deelnemers op 40 jaar (Perry Preschool), respectievelijk op 21 jaar (Abecedarian) hogere scholingsniveaus behaalden, meer verdienen, een grotere kans hebben op het bezit van een huis, minder kans hadden om in de bijstand terecht te komen of om in de gevangenis terecht te komen, dit steeds in vergelijking met de controlegroep. Volgens Heckman had het programma vooral een impact op de niet-cognitieve vaardigheden. In het Perry Preschool program was er weliswaar in de eerste jaren sprake van een verschillende IQ-ontwikkeling, maar dit verschil tussen experimentele groep en controlegroep verdween rond de leeftijd van 10 jaar. In het op nog jongere leeftijd startende en meer intensieve Abecedarian Program bleven die IQ verschillen zelfs bestaan tot in de adolescentie, om nadien eveneens te verdwijnen.

Het door Heckman ontwikkelde model m.b.t. de menselijke ontwikkeling tracht met al deze elementen rekening te houden. Het model beschrijft de ontwikkeling van vaardigheden over de levensloop. Ieder individu heeft op elke leeftijd een vector met diverse vermogens. In deze vector zitten o.m. de cognitieve vaardigheden (zoals het IQ), de niet-cognitieve vaardigheden (geduld, zelfcontrole, temperament, risicoafkerigheid, tijdsvoorkeur,...) en de 'gezondheidskapitaal' (kans op mortaliteit, morbiditeit, etc.).

De vorming van vermogen loopt volgens een bepaalde technologie, en dit over verschillende stadia, waarbij elk stadium overeenkomt met een periode uit het leven van het kind. Het begrip technologie verwijst naar de wijze waarop inputs (vb. afkomstig van de ouders) in de ene periode worden omgezet in outputs (i.e. de bestudeerde vermogens) in een volgende periode. Al naargelang het stadium kan de aard van de inputs verschillen. Bovendien kan ook de aard van de technologie wijzigen afhankelijk van het stadium, i.e. afhankelijk van de ontwikkeling van het kind.

Stel dat θ_t de vermogensvector weergeeft in de huidige periode t . Op moment $t=1$, op het moment van geboorte, ontvangt het kind een vector θ_1 met initiële vermogens, beïnvloed door erfelijkheid en omgeving (in utero). De ouderlijke investering (en eventuele inputs vanuit de overheid via een publiek gefinancierd scholingsprogramma) in periode t worden weergegeven door I_t . De vermogens van de ouders zelf worden vervolgens voorgesteld door h . Een en ander beschrijft dan een technologie f die de vermogensproductie beschrijft. Aangezien de technologie afhankelijk is van de leeftijd van het kind (vb. cognitieve vaardigheden zijn op jonge leeftijd nog beïnvloedbaar, later niet meer of veel moeilijker), schrijven we $f_t(\cdot)$. Als er stadia zijn die meer effectief zijn in het produceren van bepaalde vermogens, worden deze 'gevoelige periodes' genoemd m.b.t. de productie van deze vermogens (zo zijn de eerste levensjaren een gevoelige periode wat betreft de taalverwerving). De technologie van de vermogensproductie als het kind t jaar oud is wordt dan beschreven door:

$$\theta_{t+1} = f_t(h, \theta_t, I_t) \quad \text{voor } t = 1, 2, \dots, T$$

1 Dit was met name het geval bij het Perry Preschool Program en bij het Abecedarian Program, zie Heckman 2008.

Vooraan staat de vermogensvector in periode $t+1$, aangezien de acties in periode t pas de volgende periode tot een output leiden. Aangezien de vermogensvoorraad $\theta_t = f_{t-1}(h, \theta_{t-1}, I_{t-1})$ enz., bekomt men na herhaalde substituering een uitdrukking waarin de vermogensvector in $t+1$ kan worden gezien als een functie van alle investeringen uit het verleden:

$$\theta_{t+1} = m_t(h, \theta_1, I_1, I_2, \dots, I_t) \quad \text{voor } t = 1, 2, \dots, T$$

De technologie wordt gekenmerkt door twee bijzondere kenmerken.

(1) *Dynamische complementariteit*: dit betekent dat de gegeven vermogensvoorraad die werd bereikt in de vorige periode, er voor zorgt dat investeringen in de huidige periode meer productief zijn, of nog, voor wie al een hoge θ_t had (i.e. de vermogens op het einde van periode $t-1$, nadat investeringen I_{t-1} hun effect hebben gehad), zal een gegeven investering I_t in periode t een groter effect hebben dan voor wie met een kleiner vermogen van start ging bij het begin van periode t . Dit doet zich voor als $\partial^2 f_t(h, \theta_t, I_t) / \partial \theta_t \partial I_t' > 0$. Vermogens verworven in de ene periode verhogen de productiviteit van investeringen in latere periodes.

Studenten die reeds jong kunnen starten met een groot vermogen (cognitief, niet-cognitief en op gezondheidsvlak), zijn meer efficiënt in hun latere verwerving van cognitieve en niet-cognitieve vaardigheden én in het verwerven van gezondheidskapitaal.

Dit wijst er op dat het belangrijk is om op jonge leeftijd voldoende vermogen te verwerven, typisch ten gevolge van ouderlijke investeringen. Wanneer het op dat laatste vlak tegenzit, kan men dit remediëren, maar ook dat zal meer efficiënt (lees: goedkoper) verlopen als men die remediërende investering ook op voldoende jonge leeftijd kan doen. Anderzijds, en dit is minstens even belangrijk, impliceert de dynamische complementariteit ook dat er in latere jaren blijvend moet worden geïnvesteerd in de vermogens opdat de vroege investeringen überhaupt hun productiviteitseffect zouden kunnen realiseren. Immers, als men enkel in de aanvangsperiode investeert en nadien niet meer, dan is weliswaar het potentieel aanwezig om latere investeringen meer productief te laten zijn, maar in afwezigheid van die latere investeringen wordt dit potentieel nooit gerealiseerd.

(2) *Zelf-productiviteit*: dit betekent dat hogere vermogensniveaus in de ene periode leiden tot hogere vermogensniveaus in een volgende periode (d.w.z. zelfs zonder dat er bijkomende investeringen moeten gebeuren). Dit doet zich voor als $\partial f_t(h, \theta_t, I_t) / \partial \theta_t > 0^2$. Dit houdt zowel zelfversterking als kruisbestuiving in. Zo zou emotionele geborgenheid ertoe leiden dat een kind vlugger de wereld rondom zich zal willen verkennen, en ook sneller cognitieve vaardigheden zal verwerven. Een betere zelfcontrole en meer gewetensvolheid (zie sectie 2.3: 'conscientiousness') verminderen de kans op gezondheidsrisico's en ongevallen. Een betere gezondheid stimuleert het leren.

Dynamische complementariteit en zelfproductiviteit samengenomen impliceren dat er sprake is van multiplicatoreffecten die ervoor zorgen dat vermogens vermogen voortbrengen ('capabilities beget capabilities'). Ze tonen bovendien aan waarom de opbrengsten van remediërende investeringen in oudere kinderen en adolescenten uit achtergestelde gezinnen dikwijls zo laag zijn (kinderen uit de middenklasse krijgen op jonge leeftijd een zeer grote dosis ouderlijke investering, kinderen uit achtergestelde gezinnen niet), terwijl de opbrengsten van dezelfde investeringen in jonge kinderen uit achtergestelde gezinnen wel hoog zijn. In die zin is er, steeds volgens Heckman, geen sprake van een afruil tussen rechtvaardigheid en efficiëntie bij vroege investeringen, terwijl dit bij latere investeringen duidelijk wel het geval is. Dat wil zeggen, ook op latere leeftijd is het nog wel mogelijk om

2 Als de vector θ_t bestaat uit K componenten, is $\partial f_t(h, \theta_t, I_t) / \partial \theta_t$ een $K \times K$ matrix, met positieve elementen, al zullen sommige elementen in sommige periodes eventueel nul kunnen worden, en kan toegelaten worden dat sommige elementen in sommige periodes zelfs negatief zijn, het hebben van een bepaalde vaardigheid x in periode $t-1$ heeft dan een negatief effect op vaardigheid y in periode t .

een aantal remediërende investeringen te doen, maar men zal dan veel meer inputs moeten gebruiken om een zelfde effect te krijgen dat men op jonge leeftijd met beperktere inputs kon bekomen.

Het boven beschreven model is sterk gericht op het beschrijven van de vermogensopbouw gedurende de kinderleeftijd. Men kan het ook veralgemenen naar de volwassen leeftijd, waarbij I_t dan wellicht niet langer de ouderlijke investering is, maar de eigen investering, of een investering door de gemeenschap (vb. een beroepsopleidingsprogramma voor werklozen). Hier blijven natuurlijk dezelfde mechanismen spelen, wat impliceert dat ook op volwassen leeftijd de reeds eerder verworven vermogens cruciaal zullen zijn voor de efficiëntie van de verdere vermogensverwerving.

Toegepast op opleiding, zijn er verschillende empirische vaststellingen die deze stelling onderbouwen (Heckman 2000):

- in de praktijk stelt men vast dat de deelname aan levenslang leren zeer ongelijk verdeeld is, en dat met name degenen die reeds een goede basisopleiding genoten, disproportioneel meer deelnemen aan het levenslang leren. Een deel van de verklaring hiervoor is mogelijk dat de reeds hoger geschoolden minder inspanning moeten doen om dingen bij te leren, en een hogere opbrengst kunnen putten uit een bijkomende investering in opleiding;
- een hierbij aansluitende vaststelling is dat de geschatte opbrengsten van opleidingsinvesteringen door de private sector (werknemersopleiding) doorgaans gunstig zijn, terwijl de geschatte opbrengsten van publiek voorziene opleiding voor werklozen heel wat minder gunstig zijn. Dit gaat hand in hand met de vaststelling dat in de werknemersopleiding ook typisch de lager geschoolde werknemers worden uitgesloten of duidelijk ondervertegenwoordigd zijn, terwijl in de werklozenopleiding uit de aard der zaak wel veel lager geschoolden werklozen of werklozen met verouderde vaardigheden terecht komen. "The lack of interest of private firms in training disadvantaged workers indicates the difficulty of the task and the likely low return of this activity" (Heckman 2000, p. 39).

Heckman is dan ook veeleer pessimistisch wat betreft het voorzien van opleidingsprogramma's voor laaggeschoolde werklozen en werknemers waarvan de vaardigheden zijn verouderd ten gevolge van nieuwere productiemethodes: "the available evidence clearly suggests that adults *past a certain age and below a certain skill level* obtain poor returns to skill investment" (Heckman 2000, p. 51, onze cursivering). Oudere laaggeschoolde werknemers en werklozen kan men volgens hem beter helpen via het geven van gerichte loonkostsubsidies.

2.2 De vroegere loopbaan

De aard van de loopbaan voorafgaand aan moment t , of de opeenvolging van de verschillende arbeidsmarktstatuten die men doorlopen heeft voorafgaand aan moment t , kan een autonome invloed hebben op de loopbaanalternatieven die men op moment t heeft. Met autonoom wordt bedoeld dat reeds rekening werd gehouden met het loopbaankapitaal dat men op basis van die vroegere loopbaan (al dan niet) heeft opgebouwd: wie al tien jaar een bepaald beroep uitoefent, zal hoogstwaarschijnlijk een stuk beroepsspecifieke ervaring hebben opgebouwd waarop iemand die tijdens deze tien jaar de spreekwoordelijke twaalf stielen en dertien ongelukken had, niet kan bogen. Deze beroepsspecifieke ervaring wordt echter typisch beschouwd als een vorm van menselijk kapitaal, en zit dus al verdisconteerd in het loopbaankapitaal. Ook zal iemand met werkervaring gemiddeld gezien wellicht beter scoren dan een langdurig werkloze op het vlak van de zogenaamde arbeidsattitudes (op tijd komen, gezag aanvaarden, etc.). Dit is echter al een meer problematisch gegeven, omdat men (a) voorafgaand aan een aanwerving die arbeidsattitudes maar moeilijk kan inschatten, zodat potentiële werkgevers hier in een situatie van asymmetrische informatie zit-

ten, en (b) gemiddeld gezien langdurig werklozen misschien wel slechter scoren op het vlak van de arbeidsattitudes dan werkenden, maar dit betekent helemaal niet dat daarom iedere langdurig werkloze slecht zou scoren op dit vlak. Als in dat geval bij een aanwerving het kenmerk 'langdurig werkloos' wordt gehanteerd als een indicator voor 'slechter scoren op het vlak van de arbeidsattitudes' (waardoor de kans op aanwerving voor de langdurig werkloze duidelijk kleiner wordt), is er sprake van statistische discriminatie.

Men kan van mening verschillen over de vraag of deze discriminatie (in positieve of negatieve of zelfs neutrale zin) op basis van de loopbaan thuishoort in de rubriek loopbaankapitaal, maar het is alleszins iets wat men, zoals ook de andere vormen van kapitaal, opbouwt tijdens die loopbaan, en dat men, mits de nodige interventies, ook kan beïnvloeden. Dit alles staat in sterk contrast met andere vormen van (al dan niet statistische) discriminatie op basis van loopbaanexogene kenmerken zoals de huidskleur, de leeftijd of het geslacht.

Wanneer een verblijf in de werkloosheid ertoe leidt dat men later een grotere kans heeft om terug werkloos te worden *dan wat het geval zou geweest zijn als men die initiële werkloosheidsperiode niet had doorgemaakt*, of ertoe leidt dat men later minder gaat verdienen *dan wat anders het geval was geweest*, spreekt men in de literatuur van 'scarring', d.w.z. dat het verblijf in de werkloosheid zelf leidt tot blijvende of alleszins langdurige effecten of 'littetekens' (Clark e.a. 2001).

De vaststelling dat iemands werkloosheidsverleden een goede voorspeller is van haar toekomstige kans op werkloosheid, kan uiteraard op verschillende wijzen worden verklaard, die zeker niet allemaal duiden op 'scarring' (Taylor, s.d.):

- sommige mensen hebben observeerbare kenmerken die hen minder aantrekkelijk maken voor de arbeidsmarkt. Wie laaggeschoold is, heeft een grotere kans om werkloos te worden, en zal ook nadien een grotere kans blijven behouden om terug werkloos te worden. De verklaring voor die hogere kans om nadien terug werkloos te worden, ligt dan echter volledig bij de laaggeschooldheid, én niet bij het voorheen doormaken van een periode van werkloosheid die littetekens zou hebben aangebracht.
- hetzelfde geldt met betrekking tot niet-observeerbare (of niet geobserveerde) kenmerken die de kansen op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Wie niet houdt van werken, zal op ieder moment wellicht een grotere kans hebben om werkloos te zijn, maar dit heeft op zich niets te maken met het feit dat hij voordien al werkloos is geweest.
- soms kunnen artefacten in de gegevens tot foutieve conclusies leiden, vb. als men werkloosheid observeert in periode a en ook in periode b, waarbij die beide observaties eigenlijk de manifestaties zijn van één en dezelfde periode van werkloosheid.

Enkel als men die drie verklaringen kan uitsluiten, wat zeker met betrekking tot de rol van de niet geobserveerde kenmerken natuurlijk niet zo evident is, mag men spreken van echte *state dependence*, of scarring. Er gaat dan een autonoom effect uit van een vroegere werkloosheidservaring op de kans om nadien terug werkloos te worden. Of nog, neem twee volledig identieke personen, waarvan er één een werkloosheidsperiode doormaakt, dan zal die persoon later in zijn loopbaan ook meer kans hebben op werkloosheid dan de andere, initieel volledig identieke persoon.

Dit roept dan vervolgens de vraag op hoe die 'scarring' zou zijn te verklaren. Verschillende mechanismen kunnen hiertoe leiden:

- het reeds boven besproken mechanisme, waarbij werkgevers de beoordeling van de productiviteit van potentiële werknemers onder meer baseren op het vroegere werkloosheidsverleden.

De vroegere werkloosheidsperiode wordt dan gehanteerd als een signaal voor een lagere productiviteit, een signaal waar wellicht veel ruis opzit;

- het verblijf in de werkloosheid zelf oefent een invloed uit op de persoon, d.w.z. dat dit verblijf op één of andere wijze iets wijzigt aan haar voorkeuren of haar kenmerken. Zo is het mogelijk dat een verblijf in de werkloosheid leidt tot een veroudering of waardevermindering van het reeds verworven menselijk kapitaal³. Bijzonder nefast is mogelijk ook de situatie van jongeren die vanuit het onderwijs rechtstreeks instromen in een periode van werkloosheid die uitmondt in langdurige werkloosheid. Zo een langdurige periode van werkloosheid bij de aanvang van de loopbaan leidt mogelijk tot een gevoel van overbodigheid en ongewenstheid, met afgeleide effecten op het zelfbeeld en het zelfvertrouwen, leidt tot een gevoel van ressentiment jegens de maatschappij, waardoor de bereidheid om in te stappen in een logica van rechten en plichten afneemt ('als de maatschappij mij niet wil/kan laten werken, hoef ik ook geen inspanningen te doen'). Een en ander zal dan mogelijk tot gevolg hebben dat de zoekbereidheid en -intensiteit naar het nulpunt zakken en dat het opgebouwde menselijk kapitaal erodeert en zeker niet wordt aangevuld of vernieuwd. Naarmate zo een toestand langer aansleept, neemt bovendien wellicht de kans toe dat de aangebrachte schade een meer blijvend karakter zal hebben.
- Wie gedurende langere tijd in de werkloosheid zit, zal mogelijk zijn reservatieloon laten zakken, i.e. na verloop van tijd werk aanvaarden tegen een loon dat men voorheen niet wilde aanvaarden. Dat impliceert mogelijk dat men zo banen aanneemt van een lagere kwaliteit, die ook gemakkelijker terug verdwijnen (Taylor, s.d.).

Als scarring empirisch belangrijk is, d.w.z. als het voorkomt en wel bij een voldoende aantal gevallen, is het zeker beleidsrelevant. Scarring impliceert immers lange termijn effecten die zowel voor de individuele werkloze als voor de maatschappij duidelijk ongewenst zijn: het individu ervaart meer werkloosheid en/of verdient minder dan wat het geval was geweest in afwezigheid van scarring, de maatschappij van haar kant ziet zich geconfronteerd met een hogere werkloosheid, een groter volume aan uit te betalen werkloosheidsuitkeringen en minder belastings- en sociale zekerheidsontvangsten (dit laatste niet alleen omdat scarring leidt tot meer werkloosheid, maar mogelijk ook tot lagere lonen in de periodes waarin men wel werkt). Net het feit dat er sprake is van een effect over de lange termijn maakt dat de kostprijs van dit alles sterk kan oplopen, met als keerzijde dat een beleidsinterventie die scarring kan voorkomen of reduceren, potentieel een hoge opbrengst heeft. Uiteindelijk zal zo een beleidsinterventie moeten bewerkstelligen dat (a) in de mate van het mogelijke wordt vermeden dat mensen in de werkloosheid terecht komen, met speciale aandacht voor personen die aan het begin van hun loopbaan staan; of (b) gebeurlijke periodes van werkloosheid beperkt blijven wat betreft hun duur.

Er zijn verschillende empirische studies beschikbaar die nagaan of scarring in de praktijk belangrijk is. Wat betreft de USA komen verschillende (oudere) studies tot de slotsom dat er geen sprake is van state dependence in de werkloosheid (Heckman & Borjas 1980; Corcoran & Hill 1985; Lynch 1985, 1989). Diverse Europese studies wijzen evenwel wel op de mogelijke aanwezigheid van scarring. Zo vinden Narendranathan & Elias, 1993 voor een cohorte van mannen die 23 waren in

3 Noteer dat hierbij dan weliswaar ook een al dan niet geobserveerd kenmerk van de persoon, met name de hoeveelheid menselijk kapitaal, de verklaring vormt voor de verhoogde kans op latere werkloosheid. Toch is dit duidelijk onderscheiden van de boven gegeven verklaringen voor werkloosheidspersistentie ('het hebben van voor de arbeidsmarkt minder aantrekkelijke eigenschappen'), en wel omdat hier het kenmerk wijzigt ten gevolge van een werkloosheidsperiode, terwijl in de bovenstaande verklaring de minder aantrekkelijke eigenschap reeds aanwezig was voorafgaand aan de eerste werkloosheidsperiode. Of nog, als het individu niet werkloos was geworden, dan zou de veroudering of depreciatie helemaal niet hebben plaatsgevonden, en in die zin is het werkloos worden wel degelijk de reden van de hogere kans op latere werkloosheidsperiodes.

1981 aanwijzingen van scarring. Flaig e.a., 1993 evenals Muhleisen & Zimmermann, 1994 vinden duidelijke aanwijzingen van scarring voor Duitse mannen. Arulampalam e.a., 2000 vinden eveneens sterke aanwijzingen voor Britse mannen van 25 jaar en ouder (zie ook Arulampalam, 2002). Ook Gregg, 2001 vindt een effect voor Britse mannen. Burgess e.a., 2003 vinden wel een effect voor laaggeschoolde jonge Britten, maar een tegengesteld (i.e. gunstig) effect voor hoger opgeleide jongeren. Cahuzac, 1998 vindt geen effect voor Belgische bedienden. Gangji & Plasman, 2007, vinden wel een effect voor Belgische werklozen. Allaire e.a., 2000 vinden een effect van een werkloosheidsperiode aan het begin van de loopbaan in Frankrijk. Frijters e.a. 2009 bekijken diverse soorten van transitie op de arbeidsmarkt, met name tussen werkloosheid, werk en niet-participatie, en de diverse persistenties die daar zouden kunnen spelen. Ze stellen op basis van Nederlandse gegevens vast dat na een lange periode van werk (met een relatief hoog inkomen) de overgangskans van werkloosheid naar werk toeneemt. Langere periodes van niet-werken (werkloos of inactief) verlagen de toekomstige overgangskansen naar werk, zeker als de voormalige periode van niet-activiteit langer dan twee jaar duurt. Anderzijds blijkt dat langere periodes van inactiviteit bovendien ook de overgangskansen van werk naar andere toestanden verlagen. De auteurs geven een aantal mogelijke verklaringen voor dit wat onverwachte effect: mogelijk zullen zij die meer tijd nemen om een baan te vinden uiteindelijk ook terecht komen in betere banen, i.e. meer stabiele banen. Een andere verklaring is dat voor sommige mensen langere periodes van inactiviteit de periodes zijn die ze besteden aan voltijdse opleiding of aan het krijgen van kinderen⁴.

2.3 Het psychologisch kapitaal

2.3.1 Inventaris van potentieel relevante kenmerken

Een veel gebruikt model voor het in kaart brengen van persoonlijkheidskenmerken is de zogenaamde 'Big five'-benadering, waar de persoonlijkheid wordt beschreven aan de hand van vijf factoren, die op hun beurt ieder weer kunnen worden opgedeeld in verschillende facetten (Borghans e.a. 2008). Deze vijf factoren zijn: *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* en *Neuroticism* (wat leidt tot het acroniem 'OCEAN'). Deze persoonlijkheidseigenschappen bestaan uit mix van overtuigingen, gedragingen en emoties.

Openness to experience (ook wel eens Intellect of Cultuur genoemd) contrasteert nieuwsgierige en fantasievolle persoonlijkheden met personen die 'down to earth' zijn, en in het hier en nu leven. Personen die meer openstaan voor ervaringen zijn intellectueel nieuwsgierig, waarderen kunst en zijn gevoelig voor schoonheid. In vergelijking met meer gesloten personen zijn ze meer creatief en ze zijn zich meer bewust van hun gevoelens. Meer gesloten mensen hebben typisch meer conventionele en traditionele interesses. Zij verkiezen het voor de hand liggende en het eenvoudige boven het complexe, het ambigue en het subtiel. Ze zijn eerder conservatief en houden minder van verandering (Wikipedia: 'Big five personality traits').

4 Naast empirisch materiaal m.b.t. het effect van scarring op de toekomstige arbeidsmarktpositie (duur en voorkomen van periodes van werkloosheid, werk, etc.), zijn er ook diverse studies beschikbaar die het effect nagaan op het toekomstig inkomen. We gaan daar hier niet verder op in.

Tabel 1. Openheid

Factor	Deelfacetten	Definitie	Adjective checklist marker Items
Openness to experience (Openheid)	Fantasie Esthetica Gevoelens Acties Ideeën Waarden	De mate waarin een persoon behoefte heeft aan intellectuele stimulering, verandering en variatie.	Beperkte versus brede interesse. Intelligent. Verbeeldingskracht hebbend.

Bron: Hogan en Hogan 2007

Conscientiousness of gewetensvolheid contrasteert georganiseerde en doelgerichte personen met minder gestructureerde en meer spontaan handelende personen. Een grote 'conscientiousness' hangt samen met het tonen van zelfdiscipline, het plichtsgetrouw handelen, en het streven naar resultaat en succes. Het kenmerk beïnvloedt de manier waarop we onze impulsen controleren, reguleren en sturen (Wikipedia: 'Big five personality traits').

Tabel 2. Gewetensvolheid

Factor	Deelfacetten	Definitie	Adjective checklist marker Items
Gewetensvolheid	Competentie Orde Plichtsbewustzijn Resultaatgericht Zelfdiscipline Bedachtzaam	De mate waarin een persoon bereid is om de bestaande regels, normen en standaarden te aanvaarden.	Onzorgvuldig Wanordelijk Frivool versus georganiseerd Grondig Precies

Bron: Hogan en Hogan 2007

Extraversie (versus *introversie*) wordt gekenmerkt door het hebben van positieve emoties, en de tendens om het gezelschap van anderen op te zoeken. Extraverte personen houden ervan om bij andere mensen te zijn, en worden dikwijls gepercipieerd als heel energieke mensen. Ze zijn veelal enthousiast en actiegeoriënteerd. In groep houden zij ervan om te praten, om zichzelf te laten gelden en om de aandacht naar zich toe te trekken. Introverte personen missen de exuberantie en de energie van extraverte personen. Zij zijn veeleer rustig, terughoudend, bedachtzaam en minder betrokken bij de sociale omgeving. Dit wijst overigens niet noodzakelijk op verlegenheid of depressiviteit, introverte personen hebben in vergelijking met extraverten gewoon minder stimulering nodig, en meer behoefte aan tijd voor zich alleen (Wikipedia: 'Big five personality traits').

Tabel 3. Extraversie

Factor	Deelfacetten	Definitie	Adjective checklist marker Items
Extraversie	Warmte	De mate waarin een persoon behoefte heeft aan aandacht en sociale interactie	Rustig
	Assertiviteit		Gereserveerd, verlegen
	Activiteit		Praatziek
	Opwinding zoekend		Assertief
	Positieve emoties		Actief
	Gezelschap zoekend		

Bron: Hogan en Hogan 2007

Agreeableness of aanpassingsgerichtheid, inschikkelijkheid, vriendelijkheid, meegaandheid. Dit kenmerk houdt in dat men medelevend en samenwerkend omgaat met de anderen, en niet met wantrouwen en antagonisme. Personen die sterk scoren op dit kenmerk vinden het belangrijk om goed op te schieten met de anderen. Ze zijn in het algemeen attent, vriendelijk, genereus, behulpzaam en bereid om water bij de wijn te doen. Ze hebben in het algemeen een optimistische visie om de menselijke natuur, en geloven dat mensen fundamenteel eerlijk, fatsoenlijk en betrouwbaar zijn. Mensen die lager scoren ('disagreeable') plaatsen hun eigen belang boven het goed kunnen opschieten met anderen. Ze zijn in het algemeen minder begaan met het welzijn van de anderen. Hun scepticisme m.b.t. de motieven van anderen brengt hen soms tot een wantrouwende, onvriendelijke en niet-coöperatieve instelling (Wikipedia: 'Big five personality traits').

Tabel 4. Aanpassingsgerichtheid

Factor	Deelfacetten	Definitie	Adjective checklist marker Items
Agreeableness	Vertrouwen	De mate waarin een persoon behoefte heeft aan plezierige en harmonieuze relaties met de anderen.	Vitterig
	Oprechtheid		Koud
	Altruïsme		Onvriendelijk versus
	Tegemoetkomendheid		Sympathiek
	Bescheiden		Goedaardig, vriendelijk
	Teerhartigheid		

Bron: Hogan en Hogan 2007

Neuroticisme staat tegenover emotionele stabiliteit, en heeft betrekking op het voelen van negatieve emoties zoals boosheid, angst of depressie. Wie hier hoog op scoort, regeert eerder emotioneel en is gevoelig voor stress. Ze zullen eerder geneigd zijn om gewone situaties als bedreigend te beschouwen, en kleine frustraties als hopeloos moeilijk. Hun negatieve emotionele reactie kan gedurende een ongewoon lange tijd aanhouden, zodat deze personen dikwijls slecht gezind zijn. Deze problemen in het emotioneel beheersen kunnen van invloed zijn op de vaardigheid om helder na te denken, beslissingen te nemen, en effectief om te gaan met stress.

Wie aan het andere eind van de schaal scoort, is minder snel emotioneel uit balans te krijgen. De personen zijn eerder kalm, emotioneel stabiel, en vrij van langdurige periodes met negatieve gevoelens. De afwezigheid van negatieve gevoelens impliceert overigens niet dat lage scoorders daarom veel positieve gevoelens ervaren: het veelvuldig voorkomen van positieve emoties is veeleer een component van extraversie (zie hoger) (Wikipedia: 'Big five personality traits').

Tabel 5. Neuroticisme

Factor	Deelfacetten	Definitie	Adjective checklist marker Items
Neuroticisme	Angst Boosheid, vijandigheid Depressie Zelfbewustzijn Impulsiviteit Kwetsbaarheid	De mate waarin een persoon de wereld beschouwt als bedreigend en als iets dat men niet onder controle heeft	Gespannen Bezorgd Nerveus versus Stabiel en kalm Tevreden

Bron: Hogan en Hogan 2007

Naast deze vijf factoren, zijn er nog een aantal kenmerken die regelmatig in de literatuur worden geciteerd. Een aantal hiervan hebben betrekking op de manier waarop een persoon zichzelf percipieert, en nemen dus de vorm aan van een overtuiging of een mening:

Self-efficacy heeft betrekking op het vertrouwen dat men heeft in het feit dat men een bepaalde taak tot een goed einde zal brengen. De mate van *self-efficacy* heeft op haar beurt dan weer een invloed op de levenskeuzes die men maakt, op de motivatie, op de wijze waarop men omgaat met mislukkingen, en op de mate waarin men gevoelig is voor stress en depressie (Bandura, 1994).

Locus of control geeft weer in welke mate men gelooft greep te hebben op het eigen leven. Personen met een interne locus of control zullen veeleer geneigd zijn om de oorzaken van succes of mislukking bij zichzelf te leggen, personen met een externe locus of control zullen daarentegen veeleer de oorzaak buiten zichzelf leggen ('ongeluk, de omstandigheden, de rol van anderen,...').

Het onderscheid tussen *self-efficacy* en locus of control kan worden geschetst via het volgende voorbeeld (Bowles e.a., 2001): een atleet is er van overtuigd dat 8 uur oefenen per dag zeker tot een prestatieverbetering zou leiden ('interne locus of control'), maar hij weet ook dat hij zo een trainingsschema nooit lang zou volhouden ('lage *self-efficacy*').

Zelfvertrouwen ('self-confidence') is het vertrouwen (of gebrek aan vertrouwen) in de eigen mogelijkheden en capaciteiten en in het eigen oordeelsvermogen. Het *zelfbeeld* ('self image') is het beeld dat men van zichzelf heeft. De *zelfwaardering*, eigenwaarde of de eigendunk ('self-esteem') is de evaluatie of beoordeling die men van zichzelf maakt.

Self-esteem is ook weer duidelijk te onderscheiden van *self-efficacy* (Bowles e.a., 2001): 'ik kan niet goed stijldansen (lage *self-efficacy*), maar ik vind goed kunnen stijldansen ook helemaal niet belangrijk (self-esteem).'

Naast de persoonlijke eigenschappen en overtuigingen zijn er dan vervolgens een aantal begrippen die meer gerelateerd zijn aan wat in economisch jargon de voorkeuren of preferenties worden genoemd. Zo zijn er in het algemeen de aspiraties of betrachtingen, en daarnaast ook duidelijk de motivaties (of drijfveren, 'dat wat het geheel vooruitdrijft', of ook beweegredenen) waaronder de betrokkenheid op werk of de arbeidsethos, en meer specifiek ook voorkeuren m.b.t. de tijd (tijdsvoorkeur, de mate waarin men huidig genot verkiest boven toekomstig genot) en voorkeuren m.b.t. risico (grotere of kleinere risicoafkerigheid).

Binnen het psychologisch kapitaal kan men tot slot ook nog verwijzen naar de mentale gezondheid. Zo kunnen diverse psychische problemen (zoals depressiviteit, diverse persoonlijkheidsstoornissen, en diverse fobieën) duidelijk een belemmering vormen voor de inzetbaarheid.

Voor het toegepaste empirische werk is het van belang te noteren dat voor diverse van de ver-noemde concepten gestandaardiseerde schalen ter beschikking zijn:

- Voor het meten van de big five, bestaan tegenwoordig naast commercieel geëxploiteerde schalen ook gratis alternatieven. Bvb. <http://ipip.ori.org/ipip/> voor een uitgebreide versie, of <http://tinyurl.com/c4zsqa> voor een beperkte versie.
- Een schaal voor het meten van self-efficacy: (<http://tinyurl.com/m7zcpr>).
- De Rotter-schaal voor het meten van de locus of control (<http://tinyurl.com/n5l28k>);
- General health questionnaire (GHQ) voor het meten van psychische klachten: (<http://tinyurl.com/mypn7y>);

2.3.2 Relatie met inzetbaarheid

In een uitgebreide literatuurstudie door Gelderblom en De Koning (Gelderblom e.a. 2007) zijn o.m. met betrekking tot de psychologische kenmerken heel wat interessante resultaten samengebracht. Het overzicht dat volgt, is in het bijzonder schatplichtig aan deze literatuurstudie, en maakt dan ook geen aanspraak op originaliteit.

In tabel 1.6 worden de resultaten gegeven van een metastudie van Kanfer e.a., 2001. Men vindt er telkens de (gemiddelde) correlatie tussen een gegeven psychologisch kenmerk enerzijds, en een viertal arbeidsmarktgerelateerde uitkomsten. Er zijn een aantal beperkingen verbonden aan deze metastudie: (1) zo zijn niet alle onderliggende studies gebaseerd op panelgegevens, zodanig dat de richting van de causaliteit niet met zekerheid kan worden geduid, en (2) bovendien is er sprake van paarsgewijze correlaties, zodanig dat geen rekening wordt gehouden met de rol van andere kenmerken, of met de invloed van derde gemeenschappelijke oorzaken. Deze beperkingen in acht nemende, kunnen er toch een aantal interessante bevindingen worden gemaakt op basis van de tabel.

'Locus of control' evenals 'optimisme' correleren niet of nauwelijks met de diverse opgenomen arbeidsmarktuitskomsten, voor neuroticisme geldt dan weer een uitgesproken negatief verband met de arbeidsmarktuitskomsten. De vier andere persoonlijkheidskenmerken hebben een duidelijk positieve samenhang met het vertoonde zoekgedrag. Hetzelfde geldt overigens ook voor self-efficacy, zelfwaardering en voor de twee eigenschappen die te maken hebben met de motivatie, nl. de financiële druk en het arbeidsethos.

De literatuurstudie van Gelderblom e.a. 2007 verwijst vervolgens naar een aantal individuele studies die wél gebruik maakten van panelgegevens en die een bevestiging geven van het verband tussen arbeidsmarktuitskomsten zoals het zoekgedrag enerzijds, en bepaalde psychologische kenmerken anderzijds. Zulks is bvb. het geval wat betreft de mentale gezondheid (Taris, 2002), het hebben van psychologische problemen (Mastekaasa, 1996; Flatau e.a., 2000), de zelfwaardering (Ellis en Taylor, 1983), self-efficacy (De Bruin, 2005; Kanfer en Hulin, 1985), en optimisme (Leane en Feldman, 1995; Schaufeli, 1997).

Nog meer gesofisticeerd is een studie van Cole uit 2006. Daarin worden zowel de arbeidsmarktstatus (werkend of werkloos) als het welzijn simultaan gemodelleerd, d.w.z. dat rekening wordt gehouden met het feit dat deze twee concepten elkaar wederzijds kunnen beïnvloeden, zoals dat in de praktijk wellicht ook het geval is. Bovendien wordt er bij de verklaring van het welzijn, naast de arbeidsmarktstatus en een aantal andere 'harde' kenmerken ook rekening gehouden met psychologische kenmerken zoals self-efficacy en locus of control. De verschillende relaties worden door

het model bevestigt: de arbeidsmarktstatus is een belangrijke verklarende factor voor het welzijn, én het welzijn is op zijn beurt een belangrijke verklarende factor voor de arbeidsmarktpositie. Daarnaast zijn de opgenomen psychologische variabelen inderdaad ook belangrijke verklarende factoren voor het welzijn.

Tabel 6. Gevonden gemiddelde correlaties in een meta-analyse van Kanfer e.a., 2001

		Aantal stu- dies	Gemiddelde correlatie
Extraversie	Zoekgedrag	7	0.46
	Wel of niet baan gevonden	1	/
	Aantal baanaanbiedingen	1	/
	Duur werkloosheid	2	-0.10
Neuroticisme	Zoekgedrag	14	-0.07
	Wel of niet baan gevonden	9	-0.09
	Aantal baanaanbiedingen	2	-0.22
	Duur werkloosheid	6	-0.01
Openheid	Zoekgedrag	4	0.27
	Wel of niet baan gevonden	1	/
	Aantal baanaanbiedingen	1	/
	Duur werkloosheid	2	-0.08
Aanpassingsgerichtheid	Zoekgedrag	4	0.15
	Wel of niet baan gevonden	1	/
	Aantal baanaanbiedingen	1	/
	Duur werkloosheid	2	-0.09
Gewetensvolheid	Zoekgedrag	11	0.38
	Wel of niet baan gevonden	5	0.13
	Aantal baanaanbiedingen	2	0.10
	Duur werkloosheid	4	-0.12
Locus of control	Zoekgedrag	13	0.05
	Wel of niet baan gevonden	0	/
	Aantal baanaanbiedingen	0	/
	Duur werkloosheid	2	0.12
Optimisme	Zoekgedrag	7	-0.04
	Wel of niet baan gevonden	3	0.13
	Aantal baanaanbiedingen	0	/
	Duur werkloosheid	3	0.10
Zelfwaardering	Zoekgedrag	22	0.25
	Wel of niet baan gevonden	7	0.15
	Aantal baanaanbiedingen	3	0.11
	Duur werkloosheid	5	-0.24
Self-efficacy	Zoekgedrag	28	0.27
	Wel of niet baan gevonden	11	0.09
	Aantal baanaanbiedingen	5	0.28
	Duur werkloosheid	4	-0.12
Financiële druk (als motivator)	Zoekgedrag	14	0.21
	Wel of niet baan gevonden	7	-0.11
	Aantal baanaanbiedingen	0	/
	Duur werkloosheid	5	-0.07
Arbeidsethos	Zoekgedrag	16	0.29
	Wel of niet baan gevonden	2	0.19
	Aantal baanaanbiedingen	0	/
	Duur werkloosheid	4	0.04

Een en ander kan wijzen op de mogelijkheid van een negatief spiraaleffect, waarbij het werkloos worden leidt tot een achteruitgang van het psychologisch kapitaal, hetgeen op zijn beurt weer negatief inwerkt op de kans om uit de werkloosheid te geraken. Er kunnen echter een heleboel achterliggende processen worden onderscheiden. Zo zou de zoekactiviteit bij toenemende werkloosheidsduur afnemen bij wijze van zelfbescherming, om met name te voorkomen dat men voortdurend wordt afgewezen (Dewitte 1993; Rosholm en Toomet 2005). Anderzijds zouden juist degenen die bij de aanvang van hun werkloosheidsperiode het meest intensief zoeken, het grootste risico

lopen om achteruit te gaan in hun psychologisch kapitaal en welzijn, gesteld dat ze werkloos blijven (Caplan e.a. 1989; Feather en Davenport 1981; Vinokur en Caplan 1987). Wanberg e.a. (2005) stellen dan weer dat personen met een lager zelfbeeld en een kleinere emotionele stabiliteit het zoeken naar werk sneller opgeven.

Uit een uitgebreide Britse overzichtsstudie (Waddell e.a. 2003) blijkt dat psychologische effecten ook bij arbeidsongeschikten een belangrijke impact hebben op de uitstroomkans.

2.4 De gezondheid

Er bestaat een duidelijk verband tussen enerzijds het psychologisch kapitaal, en anderzijds de gezondheid, in het bijzonder de mentale gezondheid. Daarnaast geldt in het bijzonder met betrekking tot de gezondheid, zowel op lichamelijk als op mentaal vlak, dat ze niet alleen van invloed kan zijn op de inzetbaarheid, maar dat omgekeerd ook de overgang naar of het verblijf in een bepaalde arbeidsmarktstatus een invloed kan uitoefenen op die gezondheid: boven werd reeds verwezen naar het effect van (langdurige) werkloosheid op de gezondheid, daarnaast kan bepaald werk leiden tot (overmatige) stress of verschijnselen van burn-out die op hun beurt aanleiding geven tot een bepaalde arbeidsmarkttransitie. Een gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, is een ander voor de hand liggend voorbeeld. Deze wederzijdse causaliteit maakt dat men bij empirisch materiaal met betrekking tot de relatie tussen gezondheid en inzetbaarheid de nodige aandacht moet besteden aan de vraag over welke richting men het heeft, c.q. of het gehanteerde opzet wel toelaat om deze richting eenduidig te bepalen. Panelgegevens kunnen hier bijvoorbeeld een oplossing voor bieden: als men vaststelt dat langdurig werklozen beduidend meer gezondheidsklachten hebben dan kortstondig werklozen, kan dit slechts worden toegewezen als een gevolg van de werkloosheidsduur als kan worden uitgesloten dat die langdurig werklozen, toen ze pas werkloos waren, ook al beduidend meer gezondheidsklachten hadden.

Gezondheid is ongetwijfeld ook gerelateerd aan het menselijk kapitaal, hoger opgeleiden hebben minder gezondheidsklachten en hebben een hogere levensverwachting. Zo blijkt uit de gezondheidsenquête 2004 dat in België 14% van de hoger opgeleiden (hoger dan secundair) ontevreden is over de gezondheid, terwijl dit voor de laagopgeleiden (lagere school of minder) oploopt tot 45%. Er blijkt een duidelijk verschil te zijn in levensstijl: laaggeschoolden eten minder gezond, kampen meer met overgewicht (en maken zich daar minder zorgen om), roken meer, hebben globaal een hoger seksueel risicogedrag, en hebben een ongezondere tandhygiëne. Wat hier de specifieke rol van het opleidingsniveau is, is niet dadelijk uit te klaren: mogelijk weten hoger opgeleiden beter wat gezondheidsbevorderend is (en hebben ze een betere toegang tot de relevante kennis), maar mogelijk spelen evenzeer financiële overwegingen mee: een gezonde voeding is mogelijk duurder, tandartsbezoek kost geld, etc. Een en ander wijst er alleszins op dat datgene wat schuilgaat achter de inzetbaarheid soms een erg complex gegeven kan zijn: zo hebben lager opgeleiden gemiddeld een lagere inzetbaarheid, maar hebben ze gemiddeld ook meer te kampen met overgewicht. Zeker bij de meer extreme vormen van overgewicht, zoals obesitas, kan die aandoening zelf op haar beurt leiden tot een lagere inzetbaarheid, hetzij omdat de persoon meer vatbaar is voor allerlei andere aandoeningen en daardoor minder gemakkelijk zijn baan kan behouden, hetzij omdat er bij aanwerving negatief wordt gediscrimineerd op dit kenmerk, hetzij omdat de persoon gewoon een sterk verminderde mobiliteit heeft en daardoor moeilijk een baan vindt.

Gezondheidsproblemen kunnen tijdelijk of langdurig zijn, van voorbijgaande aard of permanent, en kunnen stabiel zijn of wisselend. Over de relatie tussen gezondheid en inzetbaarheid zijn diverse resultaten beschikbaar. Van langdurig zieken en personen met een (arbeids-)handicap weten we dat ze niet alleen minder participeren op de arbeidsmarkt, maar bovendien, dat ze, als ze wel parti-

ciperen, een grotere kans hebben om in de werkloosheid te zitten (Samoy 2009). Mastekaasa 1996 vindt op basis van panelonderzoek een negatief effect van langdurige ziekte op de kans om te werken.

Ook mentale problemen zoals persoonlijkheidstoornissen, fobieën en verslavingen kunnen een beduidend effect hebben op de inzetbaarheid. Dooley e.a. 1982 vinden een effect van alcoholverslaving op de kans om werkloos te worden, gebruik makend van panelgegevens (al zou volgens Clausen 1999, eveneens op basis van panelgegevens, er veeleer sprake zijn van een effect van werkloosheid op de kans om alcoholverslaafd te worden).

Overigens is niet altijd duidelijk of er hier vooral sprake is van een direct effect van de aandoening op de inzetbaarheid, dan wel van een indirect effect ten gevolge van discriminatie op de arbeidsmarkt: een verblijf in de psychiatrie of een opname voor een ontwenningbehandeling kan leiden tot een 'onverklaarbaar' gat in het curriculum vitae dat, ook na volledige genezing, de inzetbaarheid sterk negatief kan beïnvloeden⁵.

2.5 Het cultureel kapitaal

Het 'cultureel kapitaal' heeft betrekking op het geheel van kennis, vaardigheden, houdingen en gedragingen, voorkeuren, normen en waarden etc. die typisch binnen de familiekring van ouders op kinderen worden overgedragen, en waarvan de aanwezigheid kan bijdragen aan schools succes, en bij uitbreiding, aan succes op de arbeidsmarkt. Een typisch voorbeeld betreft kinderen die opgroeien in een huis waar veel gelezen wordt. In dat geval is er niet alleen een boekenaanbod direct voorhanden en heeft het kind dus direct toegang tot lectuur en kan zo de vaardigheid om te lezen gemakkelijker ontwikkelen. Bovendien zal het kind lezen ook gaan percipiëren als iets normaal, of als iets aangenaam, waardoor een bepaalde houding t.a.v. lezen wordt ontwikkeld die overeenstemt met datgene wat in het klassiek onderwijssysteem belangrijk wordt gevonden. Een ander voorbeeld betreft de verwerving van het plaatselijk dialect, wat voor het verkrijgen van bepaalde banen een bijzondere troef kan zijn (een analoge redenering is trouwens te maken voor wat betreft het goed leren beheersen van de standaardtaal, iets waarbij de familiale invloed evenmin mag onderschat worden).

Verder zal het cultureel kapitaal betrekking hebben op normen en waarden, die al dan niet aansluiten bij degene van de dominante cultuur. Dit kan in het bijzonder spelen bij allochtonen die op zoek gaan naar een baan. Gelderblom e.a. 2007 citeren diverse onderzoeken van van Hooft waarin wordt nagegaan of verschillen in de culturele achtergrond er op hun beurt toe leiden dat andere kenmerken een grotere of kleinere invloed hebben:

"Sociale druk speelt een belangrijkere rol bij allochtonen dan bij autochtonen, terwijl werkattitude juist een grotere voorspelwaarde heeft [op de kans werk te vinden] bij de autochtonen. Voorts blijkt dat *self-efficacy* een grotere voorspellende rol speelt bij allochtonen. Tegelijkertijd geldt dat allochtonen lager scoren op deze *self-efficacy*. Ze hebben minder vertrouwen dat het zoeken naar werk ook tot resultaten zal leiden. Hier ligt dus een belangrijk knelpunt voor deze groep. [... Onder personen met een Turkse achtergrond werd een verdere analyse van deze *self-efficacy* gemaakt.] Daaruit blijkt dat de mate van geïntegreerdheid en beheersing van de Nederlandse taal een positieve invloed hierop hebben. [...] De perceptie [... van een...] acceptatie door de dominante cultuur is hier een belangrijke verklarende factor voor *self-efficacy*. Deze acceptatie werkt ook direct door in het zoekgedrag." (Gelderblom e.a. 2007, p. 31-32).

⁵ Een soortgelijk mechanisme kan overigens ook buiten de gezondheidssfeer spelen t.a.v. personen met een gevangenisverleden (of een strafregister).

2.6 Het sociaal kapitaal

Een recente 'handboek'-definitie omschrijft sociaal kapitaal als de sociale kennis en relaties die mensen in staat stellen om hun doelen te bereiken en hun invloed uit te breiden (Giddens 2006). Het sociaal kapitaal kan een belangrijke rol spelen bij de inzetbaarheid. Een klassieke definitie van inzetbaarheid stelt dat dit het vermogen is om werk te vinden, werk te behouden, en, indien dat laatste toch zou mislukken, ander werk te vinden. Het sociaal kapitaal kan in elk van deze fases een rol spelen. Bij het zoeken en vinden van werk heeft men een aantal werk-zoekvaardigheden nodig. Dit heeft o.m. betrekking op het aantal zoekkanalen waar men een beroep op kan doen om openstaande vacatures te vinden: naast formele kanalen (advertenties, Public Employment Service, etc.) kunnen ook informele kanalen (via kennissen, via familie, via verenigingen waar men lid van is) hier een rol spelen. Naarmate men een groter netwerk heeft, of in staat is om een groter netwerk uit te bouwen, zal men mogelijk op meer kanalen kunnen terugvallen. Bovendien kan men dan dit netwerk niet alleen aanwenden om interessante vacatures op het spoor te komen, maar ook als referentie naar een potentiële werkgever. Andere belangrijke werk-zoekvaardigheden treden naar voor gedurende de sollicitatiecyclus: de mate waarin men zich goed kan presenteren, vlot is in contact leggen, de wijze waarop men functioneert in een groep, etc., kunnen mogelijk van invloed zijn op het succes van de sollicitatie. Eenmaal men aan het werk is, zullen die laatste vaardigheden op hun beurt bijdragen tot de kans op het behoud van de baan.

Sociaal kapitaal kan men verwerven binnen de familie, binnen het verenigingsleven, tijdens de schoolloopbaan, etc., maar duidelijk ook tijdens fases van werk zelf: hier komt men in contact met anderen en leert men het typisch sociaal gedrag zoals dat binnen een werksituatie wordt verwacht. Daarenboven is ook werk bij uitstek een goede uitgangspunt voor de uitbouw van een arbeidsmarktrelevant netwerk. Dit wordt misschien nog het best geïllustreerd door de vaststelling dat zwartwerk relatief gezien beduidend meer wordt gedaan door werknemers dan door werklozen⁶.

Naast het effect van het sociaal kapitaal op individueel niveau, waar het dan voornamelijk gaat over de sociale competenties, kan er ook sprake zijn van effecten op een hoger niveau. In dit verband spreekt men v.b. over een cultuur van afhankelijkheid of een werkloosheidscultuur die kan ontstaan in wijken waar een meerderheid van de bewoners niet werkt, en zelfs nooit gewerkt heeft. Wie in een dergelijke omgeving opgroeit en woont, zal het hebben van werk mogelijk niet langer als een na te streven doel beschouwen, en minder geneigd zijn om activiteiten te ontplooiën die kunnen bijdragen tot het vinden van werk. Wie daarentegen binnen zijn omgeving of netwerk voornamelijk werkende mensen ziet, zal mogelijk alleen al omwille van dit feit meer moeite doen om werk te vinden: er is dan een zekere sociale druk die uitgaat van de omgeving, van de 'peers', i.e. van de mensen die men belangrijk vindt. Het onderscheid tussen dit soort van effecten en datgene wat werd beschreven bij cultureel kapitaal, is overigens erg vaag.

Het empirisch vaststellen van het effect van sociaal kapitaal op de inzetbaarheid is niet evident. Het is weliswaar mogelijk om bij benadering te meten wat de omvang is van iemand zijn netwerk, maar dan stelt zich vervolgens het probleem dat de omvang van het netwerk endogeen is: wie werkt, of recent gedurende langere tijd werkte, zal wellicht een groter netwerk (hebben) kunnen opbouwen dat iemand die reeds gedurende langere tijd in de werkloosheid zit. Zo blijkt o.m. dat de sociale participatie (deelname aan het verenigingsleven, etc.) bij werklozen zakt, o.m. omwille van financiële beperkingen. Men zal dan wel kunnen concluderen dat er een verband is tussen de grootte van het netwerk enerzijds, en de kans om uit de werkloosheid te geraken anderzijds, maar

⁶ Naast het feit dat werkenden typisch een groter netwerk hebben dat betrekking heeft op de activiteiten die ze uitoefenen, kan hier natuurlijk ook een verschil in werkgerelateerde vaardigheden en ervaring meespelen. Daarenboven is de sanctie bij betrapting op zwart werk voor een uitkeringsgerechtigde werkloze ook hoger.

wellicht zegt dit meer over een derde gemeenschappelijke oorzaak. Overigens moet het voorgaande nog meer gerelativeerd worden, omdat niet alleen de omvang van het netwerk van belang is, maar ook de samenstelling of de kwaliteit van het netwerk. Het hebben van een groot netwerk van personen die ook allemaal werkloos zijn, zal wellicht niet zo veel bijdragen tot het vinden van werk.

Korpi (2001) vindt voor Zweden een beduidend effect van het netwerk op de kans tot het vinden van werk. Als dan vervolgens wordt gecorrigeerd voor niet-geobserveerde heterogeniteit (i.e., als men tracht rekening te houden met factoren die zowel het netwerk als de kans op werk beïnvloeden), blijft het netwerkeffect nog steeds overeind, al is het wel duidelijk afgezwakt. Hatala (2007) bestudeert het effect van een Canadees experiment dat inzet op het versterken van het netwerk van bijstandsklanten. Op basis van een (qua omvang eerder beperkt) experimenteel opzet stelt hij vast dat de behandeling zowel het netwerk als de kans op het vinden van werk gunstig beïnvloedt.

2.7 Het financieel kapitaal

Het financieel vermogen, onder de vorm van spaargelden, of onder de vorm van andere inkomens in een huishouden, kan bepalend zijn voor de tijd die een werkloze kan besteden aan het zoeken naar een baan. Bij een meer gunstige terugvalbasis zal men het zich kunnen veroorloven om langer te zoeken naar de meest geschikte baan. In België speelt dit effect wellicht minder wegens het bestaan van een systeem van werkloosheidsuitkeringen die bovendien onbeperkt zijn in hun duur, althans in beginsel. Anderzijds zijn de werkloosheidsuitkeringen in België relatief laag, zodanig dat men kan vermoeden dat degenen die alleen met een uitkering moeten rondkomen, minder kieskeurig zullen zijn bij het aanvaarden van werk dan zij die wel andere bronnen van inkomen hebben. Wanneer er sprake is van een negatief financieel vermogen, d.w.z. als er sprake is van een schuldenproblematiek, kan men vermoeden dat een en ander nog sterker speelt. Als een schuldproblematiek evenwel aanleiding geeft tot loonbeslag, zal er wellicht veeleer sprake zijn van een ontmoedigend effect op de zoekinspanningen.

De financiële situatie kan ook een direct beperkend effect hebben op het aantal vacatures waarop men kan ingaan, of de toegang tot bepaalde banen de facto afsluiten. Dit is bvb. het geval als men omwille van beperkte financiële middelen een beperkte mobiliteit heeft. Wie geen wagen heeft, kan met het openbaar vervoer op veel plaatsen geraken, maar zeker niet overal, en ook niet altijd binnen een realistische reistijd.

Situaties van armoede gaan dikwijls gepaard met een multidimensionele problematiek: gebrekkige huisvesting of dakloosheid, slechte gezondheid, beperkte garderobe, etc. (Nicaise e.a. 1995). Een en ander is niet van aard om de inzetbaarheid te verhogen, en een verbetering van de inzetbaarheid vergt dan ook dikwijls een interventie die gericht is op al deze domeinen.

De financiële terugvalpositie zal in sommige effecten ook invloed hebben op het effect van bepaalde arbeidsmarktmaatregelen: zo kunnen werklozen omwille van diverse redenen sancties in de werkloosheidsverzekering oplopen, waarbij ze hun uitkering geheel of gedeeltelijk verliezen. Vaststellingen gemaakt in Heylen & Bollens 2006 suggereren dat bij degenen die zich na de sanctie volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt, er meer personen zijn die nog een ander gezinsinkomen hebben (bvb. een werkende partner). Wie alleen van de uitkering leefde, is meer geneigd om op de arbeidsmarkt te blijven.

2.8 Gezinssituatie en andere (socio-demografische) kenmerken

De rol van de gezinssituatie in de inzetbaarheid van een persoon kwam reeds aan bod bij de bespreking van het financieel kapitaal, aangezien o.m. het al dan niet hebben van een partner die werkt of die een uitkering krijgt mee kan bepalen wat de financiële terugvalpositie is van een persoon.

Een belangrijk effect kan ook uitgaan van de kinderlast, en dan in het bijzonder van het feit dat jonge kinderen moeten worden opgevangen, wat de inzetbaarheid van één van de ouders kan bemmeren. Dit speelt a fortiori bij alleenstaande ouders. In de praktijk kan men vaststellen dat vooral laaggeschoolde moeders van jonge kinderen meer thuisblijven (Forrier e.a. 2004). Alvast het element van de lage scholing suggereert dat hier ook een financieel effect speelt: de optie om te gaan werken en voor opvang te betalen enerzijds, en de optie om gewoon thuis te blijven en zelf de kinderen op te vangen anderzijds, zullen dan op financieel vlak mogelijk weinig verschillen.

Opvoedingsproblemen en relatieproblemen kunnen al dan niet tijdelijk een negatieve impact hebben op de inzetbaarheid. Uit Nederlands longitudinaal onderzoek blijkt dat o.m. scheiding de kans op werkloosheid, ziekteverlof en arbeidsongeschiktheid ook voor mannen vergroot (Kalmijn 2005). de auteur verwijst naar de frequent vastgestelde huwelijksbonus voor mannen (na het huwelijk stijgt het loon dat de man verdient, en wel in een sneller tempo dan voor het huwelijk), en stelt dan ook dat naast de huwelijksbonus voor mannen er ook een scheidingsbestrafing bestaat. Van damme e.a. 2009 gaan na of vrouwen na scheiding meer gaan werken dan voordien (uit vroegere literatuur is bekend dat vrouwen dikwijls een inkomensdaling kennen na een scheiding). Uit hun studie op basis van 15 Europese landen blijkt dat het effect op het arbeidsaanbod veeleer beperkt is. Het effect is wat groter in landen met een beter uitgebouwde kinderopvang, en kleiner in landen met een meer genereuze uitkering voor alleenstaande ouders.

Naast de gezinssituatie zijn er nog een aantal andere socio-demografische kenmerken die in tal van situaties een grote voorspellende waarde hebben wat betreft de inzetbaarheid, de kans op werk of de kans op werkloosheid. Dit zijn met name de leeftijd, het geslacht en de huidskleur. Voor alle drie kan men vermoeden dat ze het voorwerp uitmaken van discriminatie, al is dat niet de enige verklaring voor de vastgestelde verschillen. Zo is het mogelijk dat mensen bij het maken van arbeidsmarktkeuzes rekening houden met de levensfase waar ze in zitten (vb. nog jonge kinderen, enkel oudere kinderen, geen kinderen (meer ten laste), huis wel/nog niet afbetaald), en er is uiteraard wel wat samenhang tussen levensfase en leeftijd. Ook het feit dat in verhouding meer vrouwen dan mannen deeltijds werken of in loopbaanonderbreking zitten, suggereert dat er keuzes op gezinsniveau worden maakt, d.w.z. dat verschillen in de arbeidsmarktsituaties naar geslacht niet alleen vanuit de arbeidsmarkt zelf komen.

In de marge hiervan moet nog verwezen worden naar andere kenmerken die vermoedelijk een zekere invloed hebben op de inzetbaarheid, zonder dat er overigens veel over te vinden is in de literatuur. Het gaat met name over de (eerste) indruk die een persoon nalaat, wat wellicht deels wordt bepaald door de hoger vermelde sociale vaardigheden, maar eveneens door het uiterlijk, het stemgeluid, de lijfgeur en andere minder of meer subtiele kenmerken. Over het effect van uiterlijke schoonheid op de arbeidsmarkt zijn alvast studies bekend. Hamermesh & Biddle 1994 stellen vast dat lelijke mensen minder verdienen dan mensen die er gemiddeld uitzien. Deze laatste verdienen dan weer minder dan mensen die er mooi uitzien (waarbij de beoordeling van het uiterlijk gebeurde door een panel van respondenten die foto's voorgeschiedeld kregen). De effecten zijn voor mannen minstens even groot als voor vrouwen. Minder aantrekkelijke vrouwen hebben een lagere

arbeidsmarktparticipatie, en trouwen met mannen met minder menselijk kapitaal. In het kielzog van deze studie verschenen nog tal van artikelen die tot gelijkaardige vaststellingen kwamen.

3. Effect van beleidsinterventies op persoonlijke kenmerken

In wat voorafging, werd nagegaan wat het verband is tussen diverse kenmerken enerzijds, en de inzetbaarheid anderzijds. In wat volgt, wordt vervolgens nagegaan in welke mate persoonskenmerken kunnen worden beïnvloed door specifieke beleidsinterventies. Daarbij ligt het accent overigens voornamelijk op kenmerken behorend tot het psychologisch en/of sociaal kapitaal (dat er een link is tussen beroepsopleiding en het menselijk kapitaal, ligt immers voor de hand).

Daarbij kan men het onderscheid maken tussen twee verschillende benaderingen: enerzijds zijn er de klassieke activerende maatregelen, die in eerste instantie gericht zijn op activering, maar mogelijk ook een effect hebben op een aantal elementen van het psychologisch of sociaal kapitaal. Daarnaast zijn er beleidsinterventies die specifiek worden opgezet om elementen van het psychologisch of sociaal kapitaal te beïnvloeden.

We starten met deze laatste groep. In de literatuurstudie van Gelderblom e.a. 2007, wordt een overzicht gegeven van een aantal programma's die specifiek gericht zijn op de motivatie, en de vermelde soorten van kapitaal. Tabel 1.7 geeft een schematisch overzicht van evaluatiestudies die beschikbaar zijn m.b.t. deze programma's. Naast de naam van de programma's, en regio's waar de verschillende programma's werden toegepast, vindt men ook een korte beschrijving van de doelstellingen, de gemeten effecten en wijze waarop de meting werd uitgevoerd. Bij de vastgestelde effecten valt alvast op dat deze bijna over de gehele lijn als gunstig worden beoordeeld. Voor evaluaties waarbij geen controlegroep wordt gehanteerd, a fortiori waar het aantal betrokken personen klein is, kan men deze gevonden effecten natuurlijk ten hoogste beschouwen als indicatief. Een duidelijke uitzondering in het lijstje is dan ook het JOBS-programma: er is sprake van diverse evaluaties van dit programma, met betrekking tot diverse landen, het gebruikte design was experimenteel (althans in een aantal van de evaluaties), er was veelal sprake van verschillende herhaalde metingen, en het aantal betrokken personen is groot. De hier gerapporteerde gunstige effecten kunnen dan ook als zeer robuust worden beschouwd. In Vinokur e.a. 1991 wordt voor dit programma een kosten-batenanalyse uitgevoerd, die aangeeft dat ook dan de balans positief blijft, zowel voor de deelnemers als voor de overheid.

Belangrijk hierbij is overigens de vaststelling van Malmberg-Heimonen & Vuori 2005 dat de overschakeling van een vrijwillige naar een verplichte deelname aan het JOBS-programma in Finland aanleiding gaf tot duidelijk minder gunstige effecten: het effect op de kans werk te vinden verkleint, de gevolgen op psychologisch vlak voor degenen die na het programma geen werk vinden zijn zelfs negatief.

Tabel 7. Programma's gericht op het bevorderen van het psychologisch kapitaal, de motivatie en/of het sociaal kapitaal

Programma	Landen	Beschrijving	Aantal studies, evaluatiemethode	Effect op zachte kenmerken	Effecten op kans op baan
Soft skills pilots	VK	Scholing en sollicitatietraining, met o.m. aandacht ook voor persoonlijke effectiviteit (inclusief factoren zoals motivatie en zelfvertrouwen)	(1) Geen controlegroep	Gunstig	
Rethinking unEmployment	Canada	Intensief programma (8/9 weken voltijds) gericht op het versterken van sociale vaardigheden, motivatie voor een baan, probleemoplossend vermogen en zelfvertrouwen. Tegelijk wordt assistentie verleend door de consulent die helpt bij het zoeken van werk.	(2) Geen controlegroep, beperkte aantallen		Gunstig
JOBS programma	VS, Finland, Ierland, Nederland	Training in groepsverband gericht op goede zoekstrategieën maar ook expliciet op ondersteuning van het zelfvertrouwen en het opvangen van tegenslagen.	(veel) (experimentele) controlegroep, grote aantallen	Gunstig	Gunstig in VS, Nederland, Ierland. In Finland minder
Job club	VS	Werkzoekenden in groepsverband laten zoeken: gezamenlijke (sollicitatie-)training, doelen stellen, ervaringen delen, informatie doorspelen. Concept is ook gericht op het voorkomen van depressie, het versterken van sociale netwerken, en van de motivatie en de sociale vaardigheden.	(2) (experimentele) controlegroep, kleine aantallen	Gunstig	Gunstig
Training 'self efficacy'	Israël	Acht workshops in twee weken, gericht op het opbouwen van zelfvertrouwen in de eigen kwaliteiten wat betreft het zoeken naar een baan.	(1) (experimentele) controlegroep, kleine aantallen	Gunstig	Gunstig
	Australië/UK	Scholing gericht op cognitieve gedragstherapie	(2) Controlegroep (waarvan 1 studie experimenteel)	Gunstig	Gunstig
Stress management werkzoekenden	VS	Stressmanagement voor werkzoekenden	(1) (experimentele) controlegroep, kleine aantallen	Gunstig	

Bron: Gelderblom e.a. 2007, p. 39-40

Naast de programma's die expliciet werden uitgevoerd om het psycho-sociaal functioneren te beïnvloeden, wordt in de literatuur ook gewag gemaakt van effecten van klassieke activerende maatregelen op dit functioneren, al is het aantal beschikbare studies eerder beperkt. Wat betreft opleiding voor langdurig werkloze jongeren stellen Creed e.a. 1996 vast dat deelname aan de opleiding een positief effect heeft op de zelfwaardering, maar niet op de mate van het psychologisch lijden. Eardly e.a. 2005 gaan na wat de effecten zijn van sancties op gezondheid en sociaal kapitaal bij Australische uitkeringstrekkers. Bijna een kwart van de gesanctioneerden bezuinigt op medische uitgaven, en dertien procent gaat na de sanctie meer drinken of drugs gebruiken. Een kwart van de gesanctioneerden zegt dat hun relatie na de sanctie verslechterde. Veertig procent vermindert de uitgaven m.b.t. sociale activiteiten en voor hobby's.

Rubbrecht e.a. 2005 onderzoeken de effecten van diverse Vlaamse sociale tewerkstellingsprogramma's (Werkervaringsbedrijf, Invoegbedrijven, Sociale Werkplaats, én opleiding voor laaggeschoolde werklozen en OCMW-klienten). Hierbij werd gebruik gemaakt van herhaalde opvolgingen, zodanig dat effecten op lange termijn kunnen worden nagegaan. Wat betreft de gezondheid worden geen effecten gevonden, op het vlak van de gezinsrelaties daarentegen is er wel sprake van gunstige effecten op middellange termijn.

4. Naar een verruiming van de doelstellingen

In de voorgaande secties stond het begrip 'inzetbaarheid' centraal: er werd vooreerst gekeken welke kenmerken de inzetbaarheid verhogen of verlagen, en vervolgens in welke mate kenmerken die gunstig zijn voor de inzetbaarheid kunnen worden beïnvloed via beleidsmaatregelen. Dit roept de vraag op waarom die inzetbaarheid zo belangrijk is. Daarbij kan men stellen dat de inzetbaarheid uiteindelijk geen doel op zich is, maar een belangrijk intermediair doel met het oog op het bevorderen van de kans op het vinden en behouden van werk. Het streven dat zo veel mogelijk mensen werk kunnen vinden en behouden, is dan weer belangrijk op macro- en op microvlak. Op macrovlak is er de doelstelling om de werkzaamheidsgraad te verhogen, o.m. met het oog op het betaalbaar houden van ons sociaal model, o.a. tegen de achtergrond van de demografische ontwikkelingen. Ook op microvlak is werk belangrijk, zoals ook kan worden afgeleid uit de verschillende functies die traditioneel worden toegedicht aan werk, zoals vb. in de latente deprivatietheorie van Jahoda. Werken heeft volgens haar niet alleen manifeste baten, die vooral te maken hebben met het verwerven van een inkomen, daarnaast zijn er ook een aantal latente baten, zoals het geven van structuur aan de tijd, het hebben van sociale contacten buiten de familiekring, het kunnen deel uitmaken van een collectief streven om iets te bereiken wat men alleen niet kan bereiken, het ondernemen van zinvolle activiteiten, en het bieden van status en identiteit (Jahoda 1981). Wie werkloos wordt, zou - aldus de theorie - mogelijk op al deze vlakken moeten inboeten, en per saldo een lager welzijnsniveau hebben dan wanneer men nog werkte. Deze theorie legt sterk de nadruk op het (psychologisch) welzijn, en geeft dus aan dat op zich ook werken niet per se het finale doel is, maar veeleer een middel tot een doel, het helpt een groter welzijn bereiken. Dit geeft ook aan dat een 'work first' benadering, die op basis van de macrodoelstelling (werkzaamheid verhogen) misschien te verdedigen is, binnen de microdoelstellingen (welzijn verhogen) niet noodzakelijk tot het gewenste resultaat leidt. Niet alle banen leiden per se tot meer welzijn, als men vb. ziek wordt ten gevolge van het uitgeoefende werk, is er veeleer sprake van een negatieve impact op het welzijn.

Een centrale dimensie doorheen dit betoog is alleszins het welzijnsbegrip. Als men zoekt naar een mogelijke verruiming van de doelstellingen van het (actief) arbeidsmarktbeleid, zal moeten worden omschreven wat er kan worden begrepen onder welzijn, en hoe (en of) men dit kan meten.

Over welzijn is gedurende de laatste decennia heel wat gepubliceerd door onder meer A.K.Sen (zie o.m. Sen 1985, 1987). In eerste instantie gaf hij een kritiek op maatstaven van welzijn zoals die gebruikelijk zijn (waren) binnen o.m. de economische wetenschap.

Welzijn = inkomen of beschikking over goederen?

Soms wordt wel eens een beroep gedaan op het inkomen per capita als benadering van het welzijn van een land. Afgezien van het feit dat deze maatstaf volledig voorbij gaat aan verdelingsaspecten⁷, wordt hier volgens Sen een essentiële dimensie over het hoofd gezien, met name dat niet iedereen even efficiënt zijn noden kan bevredigen: vb. wie in een rolstoel zit, zal meer inkomen moeten hebben om op een zelfde wijze te kunnen functioneren als iemand die niet in een rolstoel zit. Dit probleem wordt niet opgelost als men i.p.v. inkomen de toegang tot goederen en resources als maatstaf neemt. Stel dat men twee broden moet verdelen tussen twee mensen, wat is dan een rechtvaardige verdeling? Moeilijk te zeggen als men niet meer informatie heeft. Misschien is de éne wel een reus, en de andere een dwerg, in welk geval een gelijke verdeling wellicht niet tot een gelijke hongerbevrediging zal leiden. Verschillen in metabolisme, in gewicht, in klimaat, in activiteitsniveau, in de algemene gezondheid, in geslacht, etc. maken dat de ene persoon meer voedsel nodig heeft dan een ander persoon om goed gevoed te zijn. Een gelijke toegang tot goederen en resources garandeert m.a.w. nog geen gelijk welzijn.

Welzijn = nut, of geluk, of bevrediging van de verlangens?

Om het voorbeeld van de voeding verder aan te houden, als we met een gegeven budget eten kunnen kopen en dit dan verdelen tussen twee individuen zodanig dat ze beiden uitkomen op een gelijk nut, of een gelijke bevrediging van hun verlangen, in dat geval is er toch sprake van een rechtvaardige verdeling?

Ook op nut als maatstaf voor het welzijn heeft Sen een fundamentele kritiek. Stel immers dat één van beide enkel tevreden is als hij kaviaar kan eten ('expensive tastes') en de andere een meer normaal voedingspatroon heeft, dan veronderstelt een gelijk nut voor beide dat men het leeuwen-aandeel van het beschikbare budget besteedt aan de kaviaarliefhebber, en er slechts een beperkt deel zal over zijn voor het aankopen van voeding voor de andere persoon. Een vergelijkbare situatie doet zich voor als mensen hun verwachtingen aanpassen aan de realiteit waarin ze zich bevinden: "A person who is ill-fed, undernourished, unsheltered and ill can still be high up in the scale of happiness or desire-fulfillment if he or she has learned to have 'realistic' desires and to take pleasure in small mercies" (Sen, 1985, p.29). Elders geeft hij het contrasterend voorbeeld van de miljonaire die schijnbaar alles heeft om gelukkig te zijn, maar die toch diep ongelukkig is omdat hij niet de gave heeft om goede poëzie voort te brengen. Het punt dat Sen maakt met al deze op het eerste zicht vergezochte voorbeelden is dat nut een erg subjectieve maatstaf is die bij het beoordelen van de situatie van mensen van een heel beperkte informatie gebruikt: enkel hun nut is relevant bij die beoordeling, terwijl de in de voorbeelden vermelde verwijzingen naar de liefhebber van kaviaar, de mislukte dichter-miljonair, of de arme die zich schikt in zijn lot totaal irrelevant zijn in de nutsbenadering, die Sen welfarisme noemt.

Hij gaat dan vervolgens op zoek naar een alternatief voor het welfarisme, dat dus niet-welfaristisch moet zijn, d.w.z. dat bij het beoordelen van de situatie waarin mensen zich bevinden een beroep zal doen op informatie die rijker is dan enkel en alleen hun nut. Bovendien zal het alternatief ook

⁷

Als in land A de 10 inwoners allen een inkomen hebben van 100 euro, en in land B één inwoner een inkomen heeft van 1000 euro, en de 9 overige inwoners een inkomen van nul, dan is het inkomen per capita gelijk in beide landen, terwijl de situatie toch duidelijk verschilt.

moeten rekening houden met het feit dat om een gegeven resultaat te bereiken de ene persoon meer goederen of inkomen zal nodig hebben dan een andere. Tegenover de beperkte informatiebasis van het welfarisme poneert hij dat welzijn een multidimensioneel begrip is. Om iemands welzijn te kunnen beoordelen moet men kijken naar diens situatie op het vlak van voeding, gezondheid, huisvesting, enz.,..., maar misschien evengoed naar het feit of iemand al dan niet zonder schaamte op straat kan komen (daarmee verwijzend naar een bekend voorbeeld van Adam Smith), en naar nog andere dimensies.

Vervolgens introduceert Sen het begrip 'functioning'. Als we de situatie van twee personen op vb. het vlak van voeding willen vergelijken, dan moeten we zoals boven uitgelegd niet kijken naar de hoeveelheid voeding die ze respectievelijk ter beschikking hebben, maar wel naar de vraag of ze al dan niet goed gevoed zijn. De functioning is in dit geval de persoonspecifieke wijze waarop iemand beschikbare inputs (voedsel) omzet in een output, met name al dan niet goed gevoed zijn. De ene heeft om goed gevoed te zijn minder voedsel nodig dan de andere. De relevante dimensie om beide personen te vergelijken is dan niet de inputkant (wie heeft het meeste voedsel ter beschikking?), maar wel de outputkant (wie slaagt er het best in om zich goed te voeden?). De functioning heeft dus betrekking op het feitelijk functioneren. Op dezelfde wijze gaat het bij mobiliteit niet over het hebben van een auto of een fiets, maar wel over het feit of men al dan niet mobiel is: als men woont in een land zonder verharde wegen, zal men ondanks het bezit van een auto niet meer mobiel zijn, en anderzijds is men op mobiliteitsvlak niets met een fiets als men niet kan fietsen.

Voor de beoordeling van het welzijn is het dus van belang om te kijken wat iemand doet, of bereikt, of is, en dit op een aantal onderscheiden belangrijke dimensies (Sen laat zich niet uit over welke dimensies er allemaal moeten worden meegenomen, noch over hun onderlinge verhouding, we komen daar verder op terug). Toch is dit nog niet voldoende, zo argumenteert hij. Bij het beoordelen van het welzijn van een menselijk wezen is het essentieel om ook rekening te houden met de (positieve) vrijheid die deze persoon wel of niet ter beschikking had bij het realiseren van haar diverse functionings. Dit wordt weer geïllustreerd met een voorbeeld. Neem twee personen die allebei ondervoed zijn en die dus beiden duidelijk onvoldoende scores op de functioning 'voldoende gevoed zijn'. Een van beiden is ondervoed omdat ze niet beschikt over voldoende middelen om eten te kopen. De andere is ondervoed ten gevolge van een bewuste keuze om gedurende een tijd te vasten (deze persoon had dus ook kunnen kiezen om wel voldoende gevoed te zijn). Volgens Sen zijn deze twee situaties fundamenteel verschillend, omdat de vastende persoon de volledige vrijheid heeft om niet ondervoed te zijn, terwijl de eerste persoon op dit vlak niet de minste vrijheid had. Om dit onderscheid binnen te brengen bij het evalueren van het welzijn, introduceert hij de notie 'capability'. Waar de functioning gaat over wat men is en doet, gaat de capability over wat men kan doen en kan zijn: vergelijk de functioning (al dan niet) goed gevoed zijn, versus de capability (al dan niet) de mogelijkheid hebben om goed gevoed te zijn. Bij het beoordelen van het welzijnsniveau (wat betreft voeding) van deze twee ondervoede personen, zouden, als men zich zou beperken tot de functioning 'goed gevoed zijn' ze allebei een vergelijkbare lage score krijgen. Wanneer men daarentegen het welzijn evalueert op basis van de capability, scoort de vastende persoon duidelijk veel hoger dan de arme ondervoede persoon.

Sen zelf geeft tal van voorbeelden van capabilities die belangrijk zijn, maar heeft zich nooit uitgesproken over een minimale lijst van centrale capabilities. Deze laatste oefening is wel ondernomen door Martha Nussbaum (Nussbaum 2009). Ze presenteert een lijst van tien redelijk algemene capabilities. De lijst is niet definitief en kan dus over de tijd heen evolueren of worden aangepast, maar wordt door haar wel beschouwd als een minimale invulling van sociale rechtvaardigheid: "een samenleving die er niet in slaagt om een bepaald minimaal niveau voor ieder van deze tien capabilities te garanderen aan al haar burgers, kan niet worden beschouwd als een volledig rechtvaardige

samenleving, ongeacht haar welvaartsniveau" (Nussbaum 2009, p. 22, onze vertaling). De lijst ziet er uit als volgt (o.c., p. 23-24, onze vertaling):

De centrale menselijke capabilities

1. **Leven**

De mogelijkheid hebben om te leven tot het einde van een menselijk leven met een normale lengte; niet voortijdig overlijden, of vooraleer de levenskwaliteit zo verminderd is dat het niet meer de moeite loont verder te leven.

2. **Lichamelijke gezondheid**

De mogelijkheid hebben op een goede gezondheid, met inbegrip van de mogelijkheid tot voortplanting; De mogelijkheid hebben om zich voldoende te voeden en om geschikt onderdak te hebben.

3. **Lichamelijke integriteit**

De mogelijkheid hebben om zich vrij te bewegen, om veilig te zijn voor geweldadige aanvallen, met inbegrip van seksuele aanranding en huiselijk geweld; de mogelijkheid hebben tot het verkrijgen van seksuele voldoening en tot keuzevrijheid wat betreft voortplantingsbeslissingen.

4. **Zintuiglijkheid, verbeelding en ruimte om na te denken**

De mogelijkheid hebben tot het gebruiken van alle zintuigen, en de mogelijkheid om te denken, in te beelden, en te reflecteren, en dit alles op een 'echt menselijke' wijze, met name geïnformeerd en gecultiveerd vanuit een aangepaste scholing, met inbegrip van (maar niet beperkt tot) geletterdheid, genummerdheid en een basiskennis van de wetenschappen. De mogelijkheid hebben om de verbeelding en het nadenken te gebruiken bij het ervaren en produceren van werken en gebeurtenissen naar eigen keuze, op religieus, literair, muzikaal en ander vlak. De mogelijkheid hebben om zijn mening te gebruiken op een manier die beschermd wordt door de vrijheid van meningsuiting, en dit zowel m.b.t. politieke en artistieke meningen, als wat betreft de religieuze overtuiging. De mogelijkheid hebben tot het hebben van aangename ervaringen en tot het vermijden van ongewenste pijn.

5. **Emoties**

De mogelijkheid hebben om banden te hebben met dingen en personen buiten onszelf, en om te houden van zij die van ons houden en van zij die voor ons zorgen, om te treuren in hun afwezigheid; In het algemeen, de mogelijkheid om te houden van, om te treuren, om liefde te ervaren, en dankbaarheid en gerechtvaardigde boosheid. Kunnen vermijden dat zijn emotionele ontwikkeling wordt verhinderd door angst en bezorgdheid.

6. **Praktische redelijkheid**

De mogelijkheid hebben om zich een idee te vormen van 'het goede' en zich kritisch te kunnen bezig houden met het plannen van zijn leven. (Dit veronderstelt dat de gewetensvrijheid en de geloofsvrijheid worden beschermd).

7. **Affiliatie**

A. De mogelijkheid hebben te leven met én gericht op anderen, en om andere mensen te erkennen en er zorg voor te dragen. De mogelijkheid om deel te nemen aan diverse vormen van menselijke interactie en om zich de situatie van een andere te kunnen inbeelden. (Het vrijwaren van deze capability veronderstelt het beschermen van instellingen die dergelijke vormen van affiliatie vorm geven en voeden, evenals het beschermen van de vrijheid van vereniging en de vrije politieke meningsuiting).

B. Het kunnen hebben van zelfrespect en de afwezigheid van vernedering. De mogelijkheid hebben om behandeld te worden als een waardig wezen, waarvan de waarde gelijk is aan die van de anderen. Dit vereist voorzieningen die discriminatie tegengaan op het vlak van ras, geslacht, seksuele geaardheid, etniciteit, kaste, religie of land van herkomst.

8. Andere levende soorten

De mogelijkheid hebben om te leven met een zorg voor, en in relatie met de dieren, de planten en de natuurwereld.

9. Spel

De mogelijkheid hebben om te lachen, te spelen en te genieten van ontspannende activiteiten.

10. Controle over de omgeving

A. Politiek: de mogelijkheid hebben om effectief deel te nemen aan politieke keuzes die iemands leven beheersen. Het recht hebben op politieke participatie, bescherming van de vrije meningsuiting en van het recht op vereniging.

B. Materieel: de mogelijkheid hebben om eigendom te hebben (zowel grond als roerende goederen), en eigendomsrechten hebben op een gelijke basis met de anderen. Het recht hebben om werk te zoeken op een gelijke basis met de anderen. Het recht hebben gevrijwaard te blijven van een ongeoorloofde fouillering/huiszoeking⁸ en vrijheidsberoving/inbeslagname. Wat betreft arbeid, de mogelijkheid hebben om te werken als mens, waarbij men op basis van de rede kan beslissen over hoe men moet handelen, en waarbij men in betekenisvolle relaties van wederzijdse erkenning met andere werknemers kan treden.

De meeste elementen in deze lijst zijn geformuleerd in termen van het hebben van de mogelijkheid om iets te doen, iets te hebben of iets te zijn. Dit volgt uit de capability-benadering, waarin steeds sterk de nadruk wordt gelegd op vrijheid. Het is niet alleen van belang wat men is (of niet is) en wat men heeft (of niet heeft), het is bovendien ook van belang wat men mogelijk zou kunnen zijn of kunnen hebben. In die zin zou het begrip capability zelfs kunnen vertaald worden met het begrip mogelijkheid.

Verder valt op dat in de lijst het al dan niet hebben van werk slechts in beperkte mate voorkomt. Anderzijds kan betoogd worden dat voor diverse van de in de lijst opgenomen elementen het hebben van werk in sterke mate kan bijdragen aan hun realisatie, c.q. aan het bijdragen tot de mogelijkheid van hun realisatie (al is duidelijk dat werk noch een noodzakelijk, noch een voldoende voorwaarde is). In die zin zijn inzetbaarheid en werk intermediaire doelen, die kunnen bijdragen aan de meer finale doelen zoals de centrale menselijke capabilities.

Over de capabilitybenadering én over de wijze waarop Nussbaum ze invult, kunnen veel en belangrijke theoretisch-filosofische discussies worden gevoerd. We gaan hier niet in op dit debat, maar het is duidelijk dat er op een meer pragmatisch niveau een aantal problemen kunnen zijn als men deze benadering zou willen gebruiken in empirisch werk. Zo is er de vraag of de lijst wel volledig is (dan wel of sommige opgenomen elementen er wel in thuishoren), en ook de vraag over hoe men een en ander kan operationaliseren en meten. Evident is ook dat zelfs het meten op het niveau van functionings (wat men effectief is, doet, heeft), soms doenbaar is ('is men voldoende gevoed?'), maar soms redelijk moeilijk zal zijn (vb. wordt iemand zijn emotionele ontwikkeling al dan niet effectief verhinderd door angst en bezorgdheid). Een meting op het niveau van capabilities (de mogelijkheid die men heeft om iets te zijn, te doen of te hebben) is om evidente redenen nog veel moeilijker, maar nochtans fundamenteel volgens Sen. Daarnaast is een groot probleem het vraagstuk van de aggregatie: men kan de mate waarin iedere capability is gerealiseerd stuk per stuk beoordelen, maar dan zal men vlug botsen op afruilsituaties ('trade-off'): het realiseren van meer van de ene capability gaat misschien ten koste van een andere capability, en als men ze niet op een of andere manier onderling kan vergelijken, kan men over het effect van heel veel mogelijke beleidsinterventies op het globale welzijn geen uitspraken doen. Als het daarentegen wel mogelijk

⁸

De Engelse tekst spreekt over "having the freedom from unwarranted search and seizure".

zou zijn om capabilities onderling te vergelijken, wordt het, althans in principe, mogelijk om het gewicht van de diverse elementen te bepalen en tot een soort globale index te komen⁹.

Bij de 'oude' maatstaven van het welzijn, zoals het nationaal inkomen, maar ook bij de meer welfaristische concepten zoals nut of geluk, heeft men dit laatste probleem niet, aangezien dit juist één-dimensionale concepten zijn. Men kan betogen dat het aggregatieprobleem bij bvb. de capability-benadering een weerspiegeling is van het feit dat welzijn een complex en meerdimensionaal gegeven is, zodat de afwezigheid van dit aggregatieprobleem bij de 'oude' maatstaven geen voordeel is, maar veeleer wijst op hun simplistisch karakter.

Het is dan wel zeer ironisch dat gedurende de laatste tien jaar het zogenaamde 'happiness'-onderzoek een echte boom heeft gekend: in vele landen werd met soms heel grote surveys gepeild naar de mate waarin mensen zich gelukkig voelen. Ook binnen de economische wetenschappen heeft deze benadering een zekere credibiliteit verworven (Di Tella & MacCulloch 2006; Frey & Stutzer 2002; Layard 2005; Van Praag 2007). Dit is merkwaardig, gezien de historische ontwikkeling van die wetenschap. Bij het ontstaan van de neoklassieke theorie in 1871 en nadien, gingen vele economen er van uit dat nut een objectief meetbare menselijke eigenschap is, zoals bvb. de lichaamslengte. Men had er zelfs een eenheid voor, de 'util'. In de jaren dertig van de 20e eeuw werd dit radicaal van tafel geveegd, o.m. door Lionel Robbins (Robbins 1932). Hier werd geponeerd dat nut (of geluk) niet meetbaar en bijgevolg evenmin interpersoonlijk vergelijkbaar is. Dit had zeer grote gevolgen voor de mate waarin de economie uitspraken kon doen over verdelingsaspecten: als ten gevolge van een beleidsinitiatief sommigen erop vooruit gaan en anderen erop achteruitgaan, kan niet meer worden gezegd of de situatie na het beleidsinitiatief beter is of juist slechter, men mag en kan immers geen mensen onderling vergelijken. Men kan alleen uitspraken doen als er sprake is van een Pareto-verbetering: als sommigen erop vooruitgaan, en anderen er minstens niet op achteruit gaan, is de verdeling na het beleidsinitiatief beter dan voorheen. In de praktijk zullen er weinig beleidsinitiatieven zijn waarbij er naast winnaars geen verliezers zijn, zodat de facto de welvaartseconomie zichzelf het zwijgen had opgelegd. En, zoals Sen zegt, een samenleving kan pareto-optimaal zijn, "even when some people are rolling in luxury and others are near starvation, as long as the starvers cannot be made better off without cutting into the pleasures of the rich. In short, a society can be Pareto optimal and still be perfectly disgusting" (Sen 1970). Naast de al vermelde bezwaren tegen het welfarisme, was ook deze stelling van de niet-vergelijkbaarheid binnen de neoklassieke welvaartseconomie één van de redenen waarom Sen op zoek ging naar een alternatief voor het begrip sociale rechtvaardigheid, en waarbij hij uiteindelijk zijn capability benadering zou voorstellen.

In de uitgebreide recente literatuur m.b.t. happiness-onderzoek wordt er uitgegaan van de veronderstellingen dat geluk meetbaar én interpersoonlijk vergelijkbaar is. Uit de resultaten blijkt dat deze benaderingen dikwijls tot zeer plausible vaststellingen komen, die klaarblijkelijk wel betrouwbaar en valide (wordt er gemeten wat we willen meten?) kunnen zijn. Daarenboven tonen de resultaten keer op keer dat er een sterke en robuuste samenhang bestaat tussen de gemeten levensvredeheid enerzijds, en dingen zoals de gezondheid, werkloosheid en de mate van persoonlijke, economische en politieke vrijheid. Schokkaert 2007 stelt vast dat dit sterk lijkt op een traditionele lijst van capabilities of functionings.

Suggereert dit alles dan niet dat de veel gemakkelijker te meten levensvredeheid de capability-benadering overbodig maakt? Aangezien levensvredeheid (of 'happiness') intrinsiek een welfa-

⁹

Noteer dat er al heel wat empirisch werk beschikbaar is over de capabilitybenadering. Overigens valt op te merken dat de Human Development Index van de Verenigde Naties --een index waaraan ook Sen meewerkte-- wel een aggregatie maakt, en verschillende concepten samenbrengt tot één index.

ristisch concept blijft, kan men, als men het eens is met de boven gemaakte bezwaren tegen het welfarism, niet aanvaarden dat sociale rechtvaardigheid wordt gedefinieerd op basis van levenstevredenheid. Maar, zo stelt Schokkaert 2007, de vastgestelde robuuste samenhang tussen levenstevredenheid en een aantal typische functionings suggereert dat de gemeten levenstevredenheid bestaat uit twee soorten van informatie: enerzijds bruikbare informatie die iets kan vertellen over de relatieve gewichten die men moet geven aan de verschillende functionings bij het meten van individuele levensstandaarden, anderzijds de vanuit een niet-welfaristisch perspectief niet relevante informatie m.b.t. idiosyncratische persoonlijke factoren (zoals vb. het geval is als mensen zich aanpassen aan hun lot zodat het effect van vb. een manifeste materiële deprivatie niet doorspeelt in hun levenstevredenheid). Daarnaast betwijfelt hij ook of mensen "moeten worden gecompenseerd voor veranderingen in levenstevredenheid die worden veroorzaakt door vb. religieuze keuzes of andere levensdimensies in de sfeer van de privacy of binnen de eigen individuele verantwoordelijkheid" (o.c., p. 423, onze vertaling). Vervolgens stelt hij dan ook voor om maatstaven van levenstevredenheid te zuiveren van dit soort ongewenste informatie. Het volgende vereenvoudigd voorbeeld geeft de intuïtie weer van hoe dat kan worden aangepakt. Stel voor de eenvoud dat de levenstevredenheid op een lineaire wijze wordt bepaald door (i) het gezondheidsniveau; (ii) het al dan niet religieus zijn van de persoon (in de praktijk een belangrijke determinant van geluk, zo blijkt uit de empirie); en (iii) een idiosyncratische term v_i :

$$\text{Levenstevredenheid}_i = \text{constante} + \alpha(\text{gezondheid})_i + \beta(\text{religieus})_i + v_i$$

De geobserveerde levenstevredenheid wordt dus geregresseerd op een constante, op de gezondheidsscore en op de religie-dummy. Het linkse gedeelte van tabel 1.8 geeft de gemeten situatie weer. De waarden voor personen A, B en C geven voor ieder van hen het product van hun specifieke score op gezondheid, religie etc., met de overeenkomstige regressiecoëfficiënt. De som van deze producten geeft dan terug de gemeten levenstevredenheid waarvan werd vertrokken.

Tabel 8. Voorbeeld van het uitzuiveren van happiness-maatstaven

	A	B	C	A	B	C
Constante	10	10	10	10	10	10
Gezondheid	15	10	5	15	10	5
Religieuze overtuiging	0	0	15	5	5	5
Idiosyncratische term	-10	10	0	0	0	0
Welzijn	15	30	30	30	25	20

Bron: Schokkaert 2007, p. 425

Persoon A is de gezondste van de drie, maar is bijzonder pessimistisch (vandaar de negatieve waarde voor v_A), zodanig dat hij er het slechtst aan toe is op basis van de eigen subjectieve inschatting van de levenstevredenheid. Persoon B is minder gezond, maar zeer optimistisch, zodanig dat zijn levenstevredenheid dubbel zo groot is als die van A. Persoon C is zwaar ziek, maar dankzij haar sterke religieuze overtuiging is zij uiteindelijk ook erg tevreden over het leven.

Vanuit een capability benadering zou in dit voorbeeld alleen de gezondheid mogen meespelen bij de beoordeling van het welzijn, maar zoals het voorbeeld aangeeft, geeft de subjectieve beoordeling een ordening van de drie personen die geen verband houdt met hun relatieve gezondheidssituatie. Daarom wordt er in het rechterluik van tabel 1.8 gecorrigeerd voor de invloed van religie en de invloed van de idiosyncratische factoren, door iedereen de gemiddelde score in de 'steekproef'

te geven. De nieuwe totaalscores voor het nu meer objectieve welzijn laten een heel andere ordening zien.

De auteur benadrukt dat dit voorbeeld louter ter illustratie is. In de praktijk zal men natuurlijk veel meer capabilities (functionings?) en andere persoonlijk kenmerken moeten opnemen, is de lineariteitsveronderstelling te simpel, zijn er wellicht interactie-effecten, zijn de coëfficiënten niet noodzakelijk identiek voor iedereen, en bevat de restterm niet alleen de idiosyncratische factoren maar ook de niet opgenomen verschillen die men zeker wel wil meenemen bij de beoordeling van het welzijn. Verder is er de moeilijke vraag voor wat mensen persoonlijk verantwoordelijk zijn en voor wat niet.

Toch lijkt dit zeker een vruchtbare manier om na te denken over welzijn in het algemeen, en meer in het bijzonder een benadering die op termijn toepasbaar kan zijn bij het beoordelen van de effecten in de ruime zin van het arbeidsmarktbeleid en/of concrete arbeidsmarktmaatregelen. Een aanbeveling is dan ook om bij toekomstige evaluaties van arbeidsmarktbeleid reeds bij de dataverzameling rekening te houden met het feit dat ook informatie over subjectieve maatstaven van welzijn moet worden ingezameld (en liefst niet alleen na afloop van de maatregel, maar ook vooraf). Een zelfde aanbeveling wordt overigens meer in het algemeen geformuleerd in het recente Stiglitz-rapport gemaakt (zie kader).

Het einde van het BNP?

In februari 2008 werd door president Nicholas Sarkozy een internationale commissie opgericht vanuit de bekommernis dat klassieke maatstaven van economische groei (BNP, BBP,...), een aantal beperkingen hebben (meetproblemen), en bovendien niet echt de beste maatstaven zijn voor het monitoren van de sociale vooruitgang (Stiglitz e.a. 2009). Een van de grote bezwaren is o.m. dat een stijging van het nationale inkomen niet noodzakelijk een stijging van het gemiddeld welzijn met zich meebrengt ("als het aantal files toeneemt, wordt er meer brandstof verbruikt, en stijgt dus het nationale inkomen, maar men kan betwijfelen of die files tot een hoger welzijn leiden, wel integendeel"). Een andere belangrijke kritiek is dat de BNP-meting geen rekening houdt met duurzaamheidsoverwegingen (als wij momenteel onze aardolievoorraden aan het opsouperen zijn, verhoogt dit wellicht ons huidig inkomen (en inderdaad, ons huidig welzijn), maar dit gaat waarschijnlijk wel ten koste van toekomstige generaties).

In een uitgebreid en goed gedocumenteerd rapport gaat de commissie dan ook op zoek naar alternatieven. Daarbij wordt overigens niet het einde van het BNP aangekondigd, --het BNP blijft een belangrijke indicator van de economische productie en van de evolutie van de economische activiteit-- maar er worden wel een aantal belangrijke aanvullingen gemaakt.

De kernaanbeveling is dat, naast de meting van de economische activiteit, die belangrijk blijft en overigens wel grondig moet worden aangepast, er nog twee aanvullende beoordelingen moeten worden gemaakt: een beoordeling van het huidige wel-zijn, en een beoordeling van de duurzaamheid, met name of men dat welzijnsniveau over de tijd heen zal kunnen in stand houden. "Current well-being has to do with both economic resources, such as income, and with non-economic aspects of peoples' life (what they do and what they can do, how they feel, and the natural environment they live in). Whether these levels of well-being can be sustained over time depends on whether stocks of capital that matter for our lives (natural, physical, human, social) are passed on to future generations" (o.c., p. 11).

In de boven geciteerde omschrijving van wat het huidige welzijn is, ziet men duidelijk de invloed van Sen ('what they do and what they can do'), wat niet verbaast aangezien Sen ook deel uitmaakte van de commissie. Daarnaast is er echter ook duidelijk aandacht voor de meer subjectieve inschatting van welzijn ('how they feel'), en een aanvulling die noch bij Sen, noch in de happiness-literatuur expliciet aanwezig is, is natuurlijk het accent op de duurzaamheid.

Zonder al te zeer op details te willen ingaan van dit bijna 300 pagina's tellende rapport, is het toch interessant om even stil te staan bij hun vaststelling dat welzijn op een multidimensionele manier moet worden bekeken. Daarbij wordt de volgende lijst gegeven van welzijnsdimensies die in principe simultaan zouden moeten worden bekeken:

1. Materiële levensstandaard (inkomen, consumptie en vermogen);
2. Gezondheid;
3. Onderwijs;
4. Persoonlijke activiteiten m.i.v. werk;
5. Politieke rechten, kwaliteit van het bestuur;
6. Sociale banden en relaties;
7. Milieu (huidige en toekomstige toestand);
8. Onveiligheid (zowel op economisch als op lichamelijk vlak);

De lijst vertoont een duidelijke overeenkomst met die van Nussbaum, al is er hier niet expliciet sprake van een formulering in termen van capabilities ('de mogelijkheid tot'). Anderzijds is de aandacht voor de toekomstige toestand van het milieu afwezig bij Nussbaum.

5. Conclusie

In wat voorafging werd op basis van een literatuurstudie een overzicht gemaakt van een veelheid van mogelijke determinanten van de inzetbaarheid. De inzetbaarheid wordt immers bepaald door meer dan alleen maar het klassieke menselijk kapitaal. Uit dit overzicht blijkt dat het inderdaad de moeite loont om ook rekening te houden met de rol van bepaalde psychologische kenmerken, met gezondheidskenmerken, met het arbeidsmarktverleden, met de financiële en gezinssituatie en met bepaalde sociaal-culturele factoren.

Het identificeren van kenmerken die op één of andere manier van invloed zijn op de inzetbaarheid, kan op zijn minst tot twee belangrijke toepassingen leiden. In de eerste plaats kan die kennis worden aangewend bij de evaluatie van de effectiviteit van arbeidsmarktprogramma's. Om netto-effecten te schatten worden dikwijls de resultaten van de begunstigen van het arbeidsmarktprogramma met de resultaten van een vergelijkingsgroep vergeleken. Een van de grote struikelstenen daarbij is dat de vergelijkbaarheid van beide groepen dikwijls niet optimaal is, omdat er met name verschillen zijn tussen beide groepen in kenmerken die samenhangen met de inzetbaarheid. Naarmate men bij de evaluatie rekening kan houden met een ruimere set van kenmerken die samenhangen met de inzetbaarheid, kan dit probleem beter onder controle worden gehouden.

Een tweede toepassing van een betere kennis over het verband tussen bepaalde kenmerken en de inzetbaarheid heeft betrekking op het design van toekomstige arbeidsmaatregelen. De vaststelling dat vb. bepaalde psychologische kenmerken belangrijk zijn voor de inzetbaarheid, en dat sommige types van werkzoekenden typisch zwakker scoren op die kenmerken, kan de aanleiding zijn om bij het ontwikkelen van arbeidsmarktmaatregelen voor deze doelgroepen componenten in te bouwen die zorgen dat ze sterker scoren op deze psychologische kenmerken.

Naast het beïnvloeden van bepaalde kenmerken met het oog op het vergroten van de inzetbaarheid, kan deze beïnvloeding ook een doel op zich zijn. In dat geval spreken we over een mogelijke verruiming van de doelstellingen van een activerend beleid zelf: naast het verbeteren van de arbeidsmarktpositie, zou een mogelijk doel van een activerend beleid ook kunnen liggen in het bevorderen van de gezondheid, het welbevinden, de sociale contacten etc. In het laatste deel van dit artikel werd dan ook stilgestaan bij de notie welzijn en de wijze waarop ze zou kunnen worden binnengebracht bij de evaluatie van het arbeidsmarktbeleid.

Referenties

- Allaire, G., Cahuzac, E. & Tahar, G. 2000. Persistence du chômage et insertion. (Repeated Spells of Unemployment: Consequences on Insertion. With English summary.). *L'Actualité Economique/Revue D'Analyse Economique* 76, 237.
- Arulampalam, W., Booth, A. & Taylor, M. 2000. Unemployment Persistence. *Oxford Economic Papers* 52, 24-50.
- Bandura, A. 1994. Self-efficacy. In: Ramachaudran, V. (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, Volume 4. Academic Press, New York, pp. 71-81.
- Bollens, J., 2007. *De meting van de effectiviteit van arbeidsmarktprogramma's*. Steunpunt WSE.
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. & ter Weel, B. 2008. *The economics and psychology of personality traits*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Bowles, S., Gintis, H. & Osborne, M. 2001. The determinants of earnings: A behavioral approach. *Journal of Economic Literature* 39, 1137-1176.
- Burgess, S., Propper, C., Rees, H. & Shearer, A. 2003. The class of 1981: the effects of early career unemployment on subsequent unemployment experiences. *Labour Economics* 10, 291-309.
- Cahuzac, E. 1998. Past Unemployment Influences on the Incidence of Belgian Employees Unemployment. *Cahiers Economiques de Bruxelles* 231.
- Caplan, R., Vinokur, A., Price, A. & Van Ryn, M. 1989. Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of applied psychology* 74, 759-769.
- Clark, A. E., Georgellis, Y. & Sanfey, P. 2001. Scarring: the psychological impact of past unemployment. *Economica* 68, 221-241.
- Clausen, B. 1999. Health and re-employment in a five-year follow-up of long term unemployed. *Scandinavian Journal of Public Health* 27, 94-100.
- Cole, K. 2006. *Wellbeing, psychological capital, and unemployment: an integrated theory*. Paper presented at the joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology and the Society for the advancement of Behavioural Economics, 5-8 July 2006 Paris, France.
- Corcoran, M. & Hill, M. 1985. Reoccurrence of Unemployment Among Adult Men. *Journal of Human Resources* 20, 165-183.
- Creed, P., Machin, M. & Hicks R. 1996. Neuroticism and mental health outcomes for long-term unemployed youth attending occupational skills training programs. *Personality and Individual differences* 21, 537-544.
- Cunha, F., Heckman, J.J., Lochner, L. & Masterov, D. 2006. Interpreting the evidence on life cycle skill formation. In: Hanushek, E., Welch, F. (Eds.), *Handbook of the Economics of Education*, Volume 1. Elsevier, p. 698.
- de Bruin, L. 2005. *Evaluatie van een Arbeidsreïntegratietraject. Effect van sollicitatietraining op sollicitatie self-efficacy, psychisch welzijn en core self evaluations van werkzoekenden*.
- Dewitte, H. 2006. *Experience of Unemployment in Europe and South-Africa*. xerox.
- Di Tella, R., Macculloch, R. 2006. Some uses of happiness data in economics. *Journal of Economic Perspectives* 20, 25-46.
- Dooley, D., Catalano, R. & Hough, R. 1992. Unemployment and alcohol disorder in 1910 and 1990: drift versus causation. *Journal of occupational and organizational psychology* 65, 277-290.

- Eardly, T., Brown, J., Rawsthorne, M., Norris, K. & Emrys, L. 2005. *The impact of breaching on income support customers*. Social Policy Research Centre, Australia.
- Ellis, R. & Taylor, M. 1983. Role of self-esteem within the job-search process. *Journal of applied psychology* 68, 632-640.
- Feather, N. & Davanport, P. 1981. Unemployment and depressive affect: a motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* 41, 422-436.
- Flaig, G., Licht, G. & Steiner, V. 1993. *Testing for state dependence effects in a dynamic model of male unemployment behavior. Panel data and labor market dynamics*. Elsevier, pp. 189-213.
- Flatau, P., Galea, J. & Petridis, R. 2000. mental health and wellbeing and unemployment. *Australian Economic Review* 33, 161-181.
- Forrier, A. 2003. *Temporary employment, employability and training*. KULeuven.
- Forrier, A., Heylen, V., Vandenbrande, T., Bollens, J. & Sels, L. 2004. *Arbeidsloopbanen in kaart, onderzoek op de PSBH-databank*. HIVA-KULeuven.
- Forrier, A. & Sels, L. 2003. The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management* 3, 102-124.
- Frey, B. & Stutzer, A. 2002. What can economists learn from happiness research? *Journal of Economic Literature* 40, 402-435.
- Frijters, P., Lindeboom, M. & van den Berg, G.J. 2009. *Persistencies in the Labour Market*. IZA Discussion Paper No.4025.
- Gangji, A. & Plasman, R. 2007. *Microeconomic analysis of unemployment persistence in Belgium*. Dulbea Working Paper No 1149.
- Gelderblom, A. & de Koning, J., m.m.v.Lachhab, K. 2007. *Effecten van 'zachte' kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie: een literatuurstudie*. Seor.
- Giddens, A. 2006. *Sociology*. Polity Press, Cambridge.
- Gregg, P. 2001. The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS. *The Economic Journal* 111, 626-653.
- Hamermesh, D. & Biddle, J. 1994. Beauty and the labor Market. *The American Economic Review* 84, 1174-1194.
- Hatala, J. 2007. Making the transition to reemployment: social networks and their impact on social assistance recipients. *Canadian Journal of Career Development* 6, 28-38.
- Heckman, J.J. 2000. Policies to foster human capital. *Research in Economics* 54, 3-56.
- Heckman, J.J. 2008. *Schools, Skills, and Synapses*. IZA Discussion Paper No.3515.
- Heckman, J.J. & Borjas, G. 1980. Does unemployment cause future unemployment? Definitions, questions and answers from a continuous time model for heterogeneity and state dependence. *Economica* 47, 247-283.
- Herrnstein, R. & Murray, C. 1994. *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*. Free Press, New York.
- Heylen, V. & Bollens, J. 2006. *Stromen tussen werkloosheid, werk en OCMW*.
- Hogan, R. & Hogan, J. 2007. *Hogan Personality Inventory Model*. OK: Hogan assessment Systems, Tulsa.
- Jahoda, M. 1981. Work, employment and unemployment: values, theories and approaches in social research. *American Psychologist* 36, 184-191.
- Kalmijn, M. 2005. The effects of divorce on men's employment and social security histories. *European journal of population* 21, 347-366.

- Kanfer, R. & Hullin, C. 1985. Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology* 38, 835-847.
- Kanfer, R., Wanberg, C. & Kantrowitz, M. 2001. Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta analytic review. *Journal of applied psychology* 86, 837-855.
- Korpi, T. 2001. Good friends in bad times? Social networks and job search among the unemployed in Sweden. *Acta Sociologica* 44, 157-170.
- Layard, R. 2005. *Happiness: lesson from a new science*. Allan Lane, London.
- Leana, C. & Feldman, D. 1995. Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human Relations* 48, 1381-1401.
- Lynch, L.M. 1985. State dependency in youth unemployment: A lost generation? *Journal of Econometrics* 28, 71-84.
- Lynch, L.M. 1989. The Youth Labor Market in the Eighties: Determinants of Re-employment Probabilities for Young Men and Women. *The Review of Economics and Statistics* 71, 37-45.
- Malmberg-Heimonen, I. & Vuori, J., 2005. Financial incentives and job-search training: Methods to increase labour market integration in contemporary welfare states? *Social Policy & administration* 39, 247-259.
- Mastekaasa, A. 1996. Unemployment and health: Selection effects. *Journal of community & applied social psychology* 6, 189-205.
- McFayden, R. & Thomas, J. 1997. Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed. *Human Relations* 50, 1461-1485.
- McKee-Ryan, F., Song, Z. & Wanberg, C. 2005. Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of applied psychology* 90, 53-76.
- Muhleisen, M. & Zimmermann, K. 1994. A panel analysis of job changes and unemployment. *European Economic Review* 38, 793-801.
- Narendranathan, W. & Elias, P. 1993. Influences of Past History on the Incidence of Youth Unemployment: Empirical Findings for the UK. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 55, 161-185.
- Nussbaum, M. 2009. Capabilities as fundamental entitlements: Sen and social justice. In: Schneider, K., Otto, H.-U. (Eds.), *From Employability Towards Capability*. Inter-Action, Luxembourg, pp. 15-41.
- Robbins, L. 1932. *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*. Macmillan, London.
- Rubbrecht, I., Matheus, N. & D'Addio, A., Nicaise, I. 2005. *Sociale tewerkstelling in Vlaanderen: effectiviteit en maatschappelijk rendement op langere termijn*. HIVA-KULeuven.
- Samoy, E. 2009. *Een inclusief Vlaams werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van mensen met een arbeidshandicap*. Nota Departement Werk en Sociale Economie.
- Schaufeli, W. 1997. Youth unemployment and mental health: some Dutch findings. *Journal of Adolescence* 20, 281-292.
- Schneider, K. & Otto, H.-U. 2009. *From Employability towards capability*.
- Schokkaert, E. 2007. Capabilities and satisfaction with Life. *Journal of Human development* 8, 415-430.
- Sen, A. 1970. *Collective Choice and Social Welfare*. Holden-Day, San Francisco.
- Sen, A. 1985. *Commodities and capabilities*. North-Holland, Amsterdam.
- Sen, A. 1987. *The Standard of Living*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Stiglitz, J., Sen, A. & Fitoyssi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on Measurement of economic Performance and Social progress*.

Taris, T. 2002. Unemployment and mental health: a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management* 9, 43-57.

Taylor, M. 2006. *Unemployment scarring*, lecture notes. xerox.

van Damme, M., Kalmijn, M. & Uunk, W. 2009. The Employment of Separated Women in Europe: Individual and Institutional Determinants. *European Sociological Review* 25, 183-197.

van Praag, B.M.S. 2007. *Perspectives from the Happiness Literature and the Role of New Instruments for Policy Analysis*. IZA Discussion Paper No.2568.

Vinokur, A. & Caplan, R. 1987. Attitudes and social support: Determinants of job seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology* 17, 1007-1024.

Waddell, G., Burton, K. & Main, C. 2003. *Screening to identify people at risk of long term incapacity to work*. Royal Society of Medicine Press.

Wanberg, C., Glomb, T., Song, Z. & Sorenson, S. 2005. Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of applied psychology* 90, 411-430.