

0-meting Digitale Innovatie Arbeidsmarkt

Enschede, 3 september 2015

Prof. dr. Wolfgang Ebbers, Center for eGovernment Studies.



Invulling rol Cfes: monitoren

- In 1e instantie, weten of het werkt:
 - Uitstroom naar arbeidsmarkt of ondernemerschap of anderszins.
 - Werkzoekgedrag, als voorspeller van werkhervatting.
- In 2e instantie: zorgen voor maximale kansen op succes in een korte(!) periode:
 - Dat betekent weten wat er werkt en wat niet.
- In 3e instantie, bij succes, overnemen en opschalen:
 - Dat betekent weten hoe het werkt.



Overzicht

- **Beschrijving respondenten**
- **Voorspellers**
- **Knoppen om aan te draaien**

Respondenten

	Pijler 1 (n = 52) %	Pijler 2 (n = 45) %	Experiment groepen (n = 97) %	Controle groep (n= 224) %	Totaal (n = 321) %	Populatie (n = 1420
Leeftijdsgroep						
Jonger dan 25 jaar	9,6	4,4	7,2	5,8	6,2	10,5
25 – 34 jaar	32,7	42,2	37,1	28,1	30,8	38,5
35 – 44 jaar	28,8	13,3	21,6	29,9	27,4	26,4
45 – 54 jaar	21,2	37,8	28,9	22,3	24,3	18,6
55 – 65 jaar	7,7	2,2	5,2	13,8	11,2	6,1
Geslacht						
Mannen	46,2	35,6	41,2	53,6	49,8	53,7
Vrouwen	53,8	64,4	58,8	46,4	50,2	46,3
Hoogst genoten opleiding						
Geen basisopleiding	0	0	0	0	0	0,1
Basisniveau	5,8	6,7	6,2	6,7	6,5	11,6
LBO/MAVO niveau	26,9	26,7	26,8	28,1	27,7	31,8
MBO/HAVO/VWO niveau	40,4	37,8	39,2	39,7	39,6	41,0
HBO niveau	21,2	20,0	20,6	15,6	17,1	7,8
WO niveau	1,9	6,7	4,1	4,5	4,4	2,3
Onbekend	3,8	2,2	3,1	5,4	4,7	5,4

Respondenten: Digitale Vaardigheden (schaal 1-5)

	Pijler 1 (n = 52) %	Pijler 2 (n = 45) %	Experimen tgroepen (n = 97) %	Controle groep (n= 224) %	Totaal (n = 321) %	NL
Digitale informatie/ navigatievaardigheden	3,83	3,86	3,85	3,65	3,71	3,56
Digitale operationele vaardigheden	4,38	4,43	4,40	4,20	4,26	4,57
Digitale sociale vaardigheden	4,48	4,54	4,51	4,26	4,33	4,31

Enkele Voorspellers, of juist niet...

Werkzoekintensiteit is een +voorspeller van **Werkzoekresultaat**

Hoe hoger je **verwachtingen**, hoe hoger het **werkzoekresultaat**.

Opleiding is GEEN voorspeller van **werkzoekresultaat**. Er is ook geen significante correlatie tussen opleiding en werkzoekresultaat.

Hoe hoger de **leeftijd**, hoe lager het **werkzoekresultaat**

Hoe hoger de **intentie**, hoe hoger het **werkzoekresultaat**

Dig. Nav. Vaardigheden zijn een +voorspeller **Werkzoek Self Efficacy**

Knoppen om aan te draaien: werkzoekstrategieën

- Meest onderzochte werkzoekgedrag: **intensiteit**.
- Verhoogt de kans om een nieuwe baan te vinden,
- Maar zegt niets over kwaliteit van de 'match'*
- Er zijn sterke lit. aanwijzingen** dat strategie hier wel een rol speelt

Drie hoofdvormen***

- Gefocusseerd: vroeg kiezen, duidelijk (zoek)doel en werkg., alleen bij fit met interesse, kwalificaties.
- Exploratief: open voor meerdere mogelijkheden, meerdere info bronnen, toegewijd aan de zoektocht
- Lukraak: trial-and-error, aanpassen tactiek zonder ratio, passief in info verzamelen

+ aanbiedingen
- kwaliteit
'reemployment'
(o.a.
arbeidsatisfactie,
beloning,
doorgroeikansen)

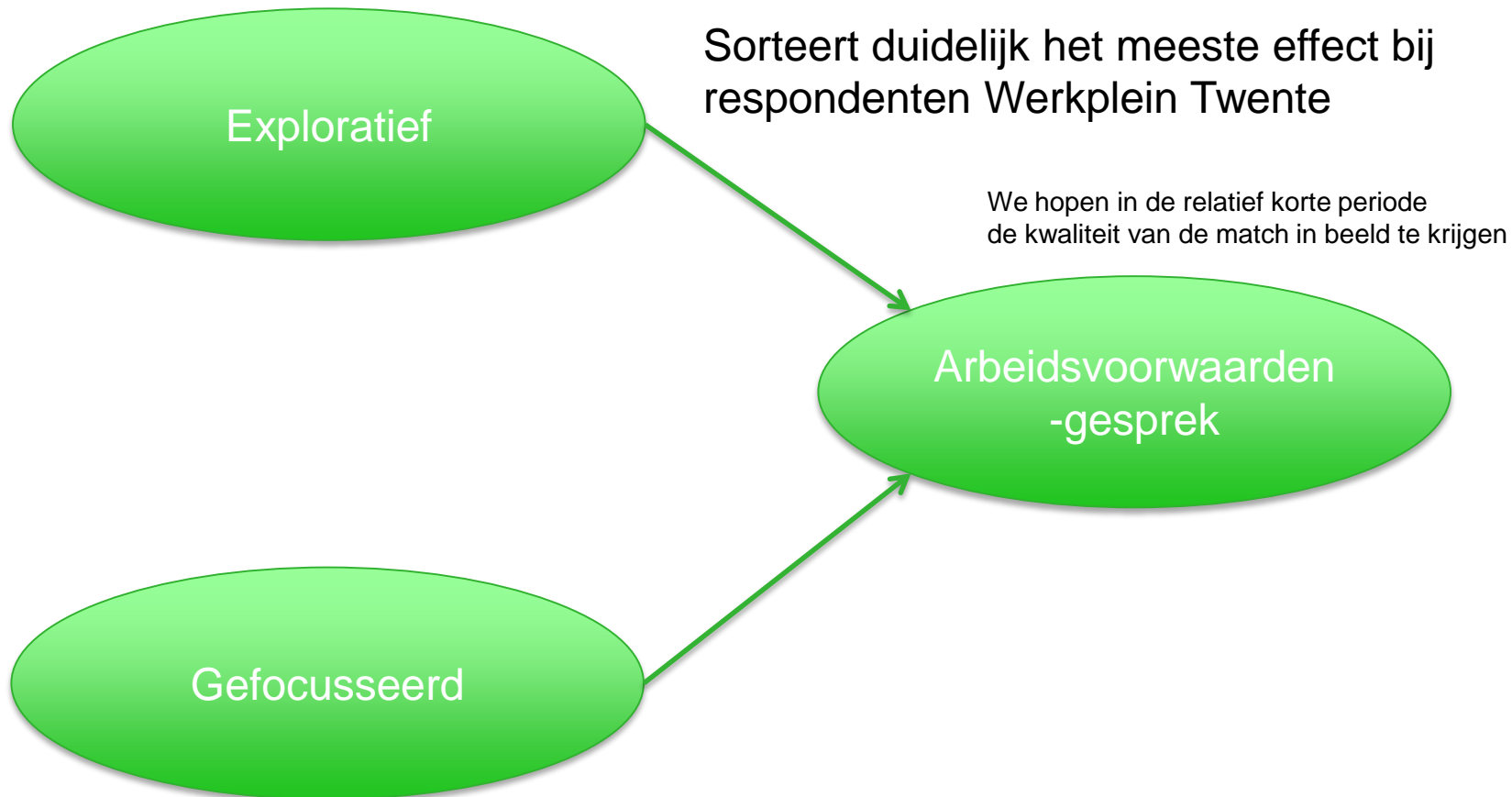
J. Koen et al., 2010

* Hanisch, 1999; Saks, 2005.

** Crossley & Highhouse, 2005

*** Stevens & Beach, 1996; Stevens & Turban, 2001. Vertaald: Ebbers

Impactrijkste strategie voor Werkplein Twente



Wat beïnvloedt exploratieve strategie respondenten?

