

# Imperfecte transitie op de arbeidsmarkt

In het transitionele arbeidsmarktmodel wordt beschreven dat mensen van arbeidsmarktpositie wisselen en hoe deze processen van verandering verlopen. Bij het betreden van de arbeidsmarkt en het wisselen van baan is men op zoek naar verbeteringen. Een nieuwe baan is echter niet altijd een betere of ideale baan. Dat geldt niet alleen voor werkenden, maar vooral ook voor werklozen en herintreders.

**D**e arbeidsmarkt is volop in beweging. Mensen treden tot de arbeidsmarkt toe en mensen verlaten de arbeidsmarkt. Beide processen kunnen voor elke werknemer van lange of korte duur zijn. Zo kunnen perioden van werken worden afgewisseld met onderwijs of zorgtaken. Ook is het mogelijk door middel van een transitie verschillende activiteiten te combineren. Het transitionele model van de arbeidsmarkt geeft meer inzicht in dergelijke processen (zie bijvoorbeeld Ester et al., 2006). Er wordt van uitgegaan dat een transitie een verbetering tot gevolg zal hebben. Foutieve arbeidsmarktkeuzes kunnen daarentegen blijvend negatieve gevolgen hebben (*scarring*). Er is echter tot op heden weinig bekend of transitie daadwerkelijk verbeteringen zijn. Gegevens verkregen uit een consumentenpanel kunnen hier meer duidelijkheid over verschaffen. Op basis van deze informatie is het mogelijk zicht te krijgen op de meningen van mensen die zich op dit moment op de arbeidsmarkt bevinden, hoe hun baan bevalt ten opzichte van hun vorige situatie en wat hun voorkeuren zijn met betrekking tot het belang van salaris, de sfeer op het werk of het niveau van het werk. De representatieve steekproef van (driehonderdtwaalf) werkende personen, waarvan de gegevens hier gepresenteerd worden, is getrokken uit het deelnemersbestand van het onderzoek rond de kwartaalmonitor van de economische situatie in Limburg (Barometer Economie Limburg, BEL). Aan hen is gevraagd hun oordeel te geven over hun huidige baan ten opzichte van de situatie voor hun laatste transitie op of naar de arbeidsmarkt. Voordat men deze betaalde baan had, had 58 procent een andere betaalde baan; was zestien procent werkloos; volgde dertien procent onderwijs; had elf procent geen betaalde baan en was één procent gepensioneerd/in de vut (gezien het kleine aantal blijft deze laatste groep verder buiten beschouwing). De uitkomsten kunnen geanalyseerd worden naar mogelijk verklarende factoren als opleidingsniveau en geslacht. Het feit dat het onderzoek in Limburg is uitgevoerd biedt het voordeel dat de resultaten indicatief kun-

nen zijn voor de toekomstige arbeidsmarktsituaties in andere provincies, aangezien de bevolking in Limburg sterker vergrijsd is dan in andere delen van het land. Hierdoor en door de conjuncturele ontwikkeling is er een grote krapte op de Limburgse arbeidsmarkt die het (theoretisch gezien) vaker mogelijk moet maken dat transitie een verbetering zijn. Dit zal zich in de toekomst ook in de rest van het land gaan voordoen.

## Van betaalde baan naar betaalde baan

Voor degenen die voor de transitie reeds een betaalde baan hadden, geldt dat (in vergelijking met de vorige baan) de nieuwe baan in de meeste gevallen past qua ervaring (77 procent), opleidingsniveau (74 procent) en beter past qua inhoud (62 procent). Ook ging men er in de meeste gevallen op vooruit in salaris (61 procent). Opvallend is dat slechts ongeveer de helft (52 procent) van de respondenten aangeeft dat de nieuwe baan beter past bij hun interesses, en dat minder dan de helft (42 procent) aangeeft er wat sfeer betreft op vooruit te zijn gegaan (zie tabel 1). Bij elk van de genoemde factoren is een minderheid waarvoor de transitie (vooralsnog) niet gunstig uitpakt heeft. Er is in de enquête niet gevraagd naar de achterliggende redenen hiervoor.

## Van geen (betaalde) baan naar een betaalde baan

De groep werkenden die voordien geen betaalde baan had, kan onderverdeeld worden in drie subgroepen: degenen die eerst werkloos waren, degenen die eerst nog onderwijs volgden en herintreders. Voor de schoolverlaters (zowel gediplomeerden als voortijdige verlaters) is het veelal hun eerste baan. Zij volgden in de meeste gevallen (76 procent) voltijdsonderwijs, voornamelijk theoretisch onderwijs (81 procent) en in het bijzonder mbo (38 procent) en hbo (31 procent). De overigen die eerst geen betaalde baan hadden kunnen beschouwd worden als de typische herintreders: in 68 procent van de gevallen deden zij het huishouden en/of zorgden zij voor de opvoeding van de kinderen (56 procent). Aan deze drie groepen zijn iets andere vragen voorgelegd dan aan degenen die van de ene betaalde baan naar de andere betaalde baan zijn gegaan (zie tabel 2).

In vergelijking met de twee andere groepen blijken degenen die eerst werkloos waren nu relatief vaak een baan te hebben die minder goed past (dat wil zeggen, onder of boven het gewenste niveau ligt) qua interesses (33 procent), salarisniveau (46 pro-

cent), verantwoordelijkheden (25 procent) en sfeer (23 procent). Daarnaast geeft in totaal 35 procent aan dat de baan niet bij hen past qua opleidingsniveau en 37 procent dat de baan ook niet aansluit bij de eerder opgedane ervaringen. Wel zijn de voormalig werklozen relatief vaak tevreden over het aantal uren dat zij moeten werken (73 procent).

De schoolverlaters vinden hun eerste baan in veel opzichten passend. Vergeleken met de andere twee groepen hebben zij vaker een baan op hun opleidingsniveau (81 procent), die relatief goed past bij hun ervaring (79 procent), met verantwoordelijkheden op een niveau zoals ze dat wensen (81 procent) en in een passende sfeer (negentig procent). Zij geven echter ook relatief vaak aan dat zij meer uren maken dan zij eigenlijk zouden willen (31 procent) en bijna een kwart is niet tevreden over het salaris dat men ontvangt.

De herintreders tonen wisselende tevredenheid over hun baan; ze hebben relatief vaak een baan die past bij hun interesses (88 procent), met ook het salaris (65 procent) en verantwoordelijkheden (82 procent) op het gewenste niveau gecombineerd met een goede werksfeer (88 procent). De baan is echter relatief vaak onder het opleidingsniveau (24 procent) en onder het ervaringsniveau (29 procent), en betreft minder uren dan gewenst (21 procent).

Er is bij de enquête niet verder naar een motivatie gevraagd over de exacte reden waarom een baan al dan niet passend is. Een aantal oorzaken liggen voor de hand. Vooral de voormalig werklozen lijken teleurgesteld over hun in vele opzichten niet echt passende werk. Wellicht zijn zij min of meer gedwongen om een dergelijke baan te accepteren om maar aan de slag te zijn.

Bij de schoolverlaters is in feite het omgekeerde het geval: hun baan voldoet in veel opzichten wel maar past niet altijd qua aantal te werken uren. Immers, hun nieuwe baan vereist nog wel eens meer uren dan zij eigenlijk willen werken. Dit lijkt te passen in een trend waarbij jonge mensen (en vooral hogeropgeleiden) steeds vaker maar vier dagen per week willen werken in plaats van vijf.

Ook de baan van herintreders voldoet niet in alle opzichten. In de enquête is gevraagd waarom men (weer) een betaalde baan heeft aangenomen; dit was veelal voor het vergroten van de sociale contacten en de behoefte aan een zinvolle tijdsbesteding. Mede gelet op deze redenen, accepteert men blijkbaar de baan ondanks de geconstateerde gebreken. In dit

verband is het wel van belang op te merken dat de groep herintreders vaak zeer gemotiveerd is om te gaan werken (zie bijvoorbeeld Bakker et al., 2007) in een studie over Nuggers: de niet uitkeringsgerechtigden waar de herintreders een subgroep van zijn) en zeer loyaal zijn aan de werkgever of het team waarin zij werken (De

**Vrouwen werken vaker onder hun opleidings- en ervaringsniveau, in een minder passende werksfeer**

tabel 1

Huidige baan ten opzichte van de vorige betaalde baan, weergegeven in procenten			
<b>Passend qua inhoud</b>	<b>Beter</b>	<b>Even goed</b>	<b>Minder</b>
	62%	27%	11%
<b>Passend bij interesses</b>	<b>Beter</b>	<b>Even goed</b>	<b>Minder</b>
	52%	39%	9%
<b>Qua opleidingsniveau</b>	<b>Boven</b>	<b>Passend</b>	<b>Onder</b>
	10%	74%	15%
<b>Qua ervaring</b>	<b>Boven</b>	<b>Passend</b>	<b>Onder</b>
	10%	77%	13%
<b>Salaris</b>	<b>Hoger</b>	<b>Zelfde</b>	<b>Minder</b>
	61%	23%	16%
<b>Qua sfeer</b>	<b>Beter</b>	<b>Zelfde</b>	<b>Minder</b>
	42%	49%	9%

Bruine en Buchel, 2006). Het gaat hier ook vaak om vrouwen die in een parttimebaan zijn gaan werken.

### Opleidingsniveau heeft invloed

Uit de enquête blijkt dat er op sommige gebieden een positief verband bestaat tussen het opleidingsniveau en de mate waarin men de baan passend vindt. Zo past bij hogeropgeleide baanwisselaars de nieuwe baan significant beter qua inhoud en opleidingsniveau dan bij lageropgeleiden. Logischerwijs is de baan voor deze hogeropgeleiden minder vaak boven het opleidingsniveau. Bij voormalig werklozen is er een significant positief verband tussen opleidingsniveau en passendheid bij interesses. Hogergeschoolde schoolverlaters gaven aan vaker een baan te vinden die beter past bij hun interesses, waarbij het salaris overigens minder vaak boven het benodigde niveau ligt. De groep herintreders vertoont geen statistisch significante verschillen al naar gelang hun opleidingsniveau: in dit opzicht zijn zij dus homogeen.

Gedifferentieerd naar geslacht zijn er minder significante verschillen te bemerken. Mannelijke baanwisselaars geven aan minder vaak een baan onder het opleidings- en ervaringsniveau te hebben. Bij de voormalig werklozen vinden mannen vaker een baan met een prettige werksfeer. Vrouwen daarentegen werken vaker onder hun opleidings- en ervaringsniveau, in een minder passende werksfeer. Een verklaring voor deze verschillen is wellicht te zoeken in het feit dat mannen meer risico's nemen en sneller geneigd zijn een baan boven hun eigenlijke niveau aan te nemen, terwijl vrouwen hier voorzichtiger in zijn en minder snel een baan aannemen die te hoog gegrepen is. Daardoor zouden vrouwen dus minder vaak promoveren tot hun niveau van incompetentie (het bekende *Peter Principle*). De Bruine en Buchel stellen bijvoorbeeld: "Vrouwen weten vaak minder goed wat hun kwaliteiten zijn. Mede daardoor starten veel jonge vrouwen eerder voorzichtig aan hun loopbaan: ze gaan voor een job onder hun opleidingsniveau of ze kiezen een functie die lager is dan ze aankunnen" (De Bruine en Buchel, 2006). Schijnbaar doet dit verschijnsel zich ook later nog voor.

### Implicaties

Een nieuwe baan is dus niet altijd in alle opzichten een ideale baan of een verbetering. Ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt geldt dit niet alleen voor werklozen en herintreders maar ook voor mensen die al een baan hadden. Binnen de gedachtegang van het transitionele arbeidsmarktmodel zal ontevredenheid over de nieuwe baan leiden tot het weer op zoek gaan naar een andere baan. Van de ene transitie komt dus voor een deel weer een andere. De dynamiek op de arbeidsmarkt lokt in dit opzicht dus ook weer een nieuwe dynamiek uit. Gebeurt dit niet dan zal de ontevredenheid over de baan de prestaties op de werkvloer nadelig beïnvloeden. Voor werklozen en herintreders blijkt hun baan lang niet altijd ideaal te zijn. Wanneer het zo is dat deze werklozen deze baan nu gevonden hebben met (intensieve) hulp van derden (bijvoorbeeld

tabel 2

## Huidige baan ten opzichte van de vorige situatie van geen betaalde baan, weergegeven in procenten

Huidige baan is qua	Was werkloos N=52	Volgde onderwijs N=42	Had geen betaalde baan N=34
<b>Interesses</b>			
Passend	67	86	88
Niet echt passend	33	14	12
<b>Opleidingsniveau</b>			
Boven	10	7	6
Passend	65	81	71
Onder	25	12	24
<b>Ervaring</b>			
Boven	10	10	0
Passend	63	79	71
Onder	27	12	29
<b>Salaris qua niveau nodig</b>			
Boven niveau	0	14	0
Op het niveau	54	62	65
Onder het niveau	46	24	35
<b>Verantwoordelijkheden</b>			
Boven niveau dat ik wil	4	5	0
Op niveau dat ik wil	75	81	82
Onder niveau dat ik wil	21	14	18
<b>Aantal uren werken</b>			
Boven aantal dat ik wil	17	31	12
Op aantal dat ik wil	73	67	68
Onder aantal dat ik wil	10	2	21
<b>Sfeer</b>			
Geheel passend	77	90	88
Niet echt passend	23	10	12

via bemiddeling door het CWI, door scholing, speciale programma's en dergelijke), dan is het risico aanwezig dat de vele investeringen nutteloos zijn geweest. Immers, de kans op switching van baan is groot omdat de baan toch niet in alle opzichten zal voldoen. Dit probleem speelt des te erger nu op dit moment veel pogingen ondernomen worden om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen, onder andere door meer werklozen en herintreders aan het werk te laten gaan. Deze groepen zullen in dat opzicht dus niet altijd een structurele oplossing voor individuele werkgevers op langere termijn zijn.

Het is in dit kader van belang dat werkgevers en hun HRM-afdeling ervoor zorgdragen dat er een optimale werkwijze in en monitoring van de arbeidssituatie voor de werknemer gecreëerd wordt. Dit komt in wezen neer op het verder invulling geven aan het begrip sociale innovatie op HRM-gebied (zie bijvoorbeeld het eindrapport van de Taskforce Sociale Innovatie, 2005). Hierbij kan dan met name gedacht worden aan het voldoende oog hebben voor de individuele carrièreperspectieven van de personeelsleden zowel binnen (behouden voor de organisatie) als buiten de eigen organisatie (succesvol veranderen naar een andere werkgever).

Ook zouden het CWI en andere bemiddelaars er goed aan doen om enerzijds zich nadrukkelijk meer bezig te houden met het managen van de verwachtingen van de werklozen omtrent de nieuwe baan en anderzijds (meer) contact te houden met de geplaatste werkloze om na te (blijven) gaan of deze op de juiste plek zit. Als dit op langere termijn niet zo is, kan het nodig zijn de dynamiek van een werknemer te bevorderen, om zo tot een zo groot mogelijke arbeidstevredenheid te komen. Er ligt dan een grote uitdaging om adequate maatregelen te nemen wanneer iemand niet op de juiste plek zit, om te vermijden dat betrokkene (weer) werkloos wordt, met alle maatschappelijke en individuele kosten van dien. Bij deze maatschappelijke kosten valt onder meer te denken aan alle kosten die gemeoid zijn met het opnieuw (helpen) vinden van een nieuwe baan en het beroep dat opnieuw op werkloosheidsuitkeringen wordt gedaan. Bij de individuele kosten

kan bijvoorbeeld gedacht worden aan eventuele kosten van verhuizing in verband met de nieuwe baan, het moeten gaan volgen van een nieuwe opleiding of de psychologische kosten van het feit dat men opnieuw werkloos is.

Dit onderzoek geeft aan dat met name werklozen meer aandacht en nazorg verdienen om in een goede passende baan te komen dan tot nu toe het geval is. Het huidige arbeidsmarktbeleid dat erop gericht is veel werklozen en herintreders aan een baan te helpen op de krappe arbeidsmarkt, brengt dus ook de risico's van verlaagde productiviteit en nieuwe baanwisselingen met zich mee. Deze risico's dienen zo veel mogelijk voorkomen te worden via een persoonlijke aanpak waarbij nazorg cruciaal is.

## LITERATUUR

- Bakker, R.C., S. Bunt en E.M.J. Klapper (2007) *Aan de slag met de Nuggers. Onderzoek naar de dienstverlening van CWI en gemeenten aan niet-uitkeringsgerechtigden*. Leiden: Research voor Beleid.
- Bruine, E. de en Y. Buchel (2006) *Lef! Loopbaancoach voor vrouwen*. Den Haag: Academic Service.
- Cörvers, F. en E. Lintjens (2006) *Het instroomniveau voor schoolverlaters op de arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA.
- Ester, P., R. Muffels en J. Schippers (2006) *Dynamiek en levensloop. De arbeidsmarkt in transitie*. Assen: Van Gorcum.
- Taskforce Sociale Innovatie (2005) *Sociale innovatie, de andere dimensie: Eindrapport van de Taskforce Sociale Innovatie*. Den Haag: AWVN.