

Effecten van doeloriëntaties op reïntegratie: een interventiestudie bij werkzoekenden

Gera Noordzij
Erasmus Universiteit Rotterdam
November 2006

Abstract

This study investigates the influence of goal orientations as disposition as well as trained, among unemployed people who were searching for a job. Learning goal orientation (LGO) is defined as focussing on increasing competences whereas a performance goal orientation (PGO) is defined as focussing on demonstrating competences and avoiding failures. 109 individuals searching for a job were randomly assigned to one of the three conditions: 1) training in setting learning goals, 2) training in setting performance goals, and 3) a control group trained in the enneagram. Results show benefits for LGO both as a disposition as well as trained. LGO as disposition has a positive relation with intentions to look for a job, job-search activities, self-efficacy and persistence in searching. Training on setting learning goals lead to more time spent on job-searching, a stronger relation between job-search intentions and job-search activities, less procrastination and more reemployment than a training in setting performance goals or setting no goals. Recommendations for future research are given.

Samenvatting

Deze studie onderzoekt de invloed van doeloriëntaties als dispositie alsmede getraind, bij het zoeken van een baan door mensen die werkeloos zijn.

Leerdoeloriëntatie (LDO) wordt gedefinieerd als gerichtheid op het verbeteren van competenties, terwijl prestatiedoeloriëntatie (PDO) wordt gedefinieerd als gerichtheid op het demonstreren van competenties en het vermijden van falen.

109 mensen die een baan zochten werden random toegewezen aan één van de drie condities: 1) trainen in het stellen van leerdoelen, 2) trainen in het stellen van prestatiedoelen en 3) een controlegroep, getraind in het enneagram.

Resultaten laten voordelen zien van LDO zowel als dispositie als getraind. Een LDO als dispositie heeft een relatie met intenties om een baan te zoeken, werkzoekactiviteiten, self-efficacy en volharding in het zoeken. Training in het stellen van leerdoelen leidt tot meer tijd besteed aan werkzoeken, een sterkere relatie tussen intenties om een baan te zoeken en werkzoekactiviteiten, minder procrastinatie en het sneller vinden van een baan dan training in het stellen van prestatiedoelen of het niet stellen van doelen. Aanbevelingen voor verder onderzoek worden gegeven.

Inhoudsopgave

1	Introductie	9
2	Reïntegratie	12
2.1	Onderzoek naar reïntegratie	13
2.2	De effectiviteit van reïntegratie	15
2.3	Het huidig onderzoek	16
3	Het stellen van doelen	16
4	Onderzoeken op basis van doelen stellen	17
5	Doeloriëntaties	18
5.1	Dispositionele benadering van doeloriëntaties	19
5.2	Situationele benadering van doeloriëntaties	21
5.3	'Quasi trait' benadering van doeloriëntaties	21
5.4	Overeenkomsten tussen de drie benaderingen	22
5.5	Dimensies van doeloriëntaties	22
6	Onderzoek op basis van doeloriëntaties	24
6.1	Onderzoek op basis van de dispositionele benadering van doeloriëntaties	24
6.2	Onderzoek op basis van de situationele benadering van doeloriëntaties	25
6.3	Onderzoek op basis van de 'quasi-trait' benadering van doeloriëntaties	26
6.4	Resultaten van onderzoek naar doeloriëntaties	26
7	Doeloriëntaties en reïntegratie	28
7.1	Reïntegratie en de dispositionele benadering van doeloriëntaties	28
7.2	Reïntegratie en de situationele benadering van doeloriëntaties	30
8	Methode	32
8.1	Participanten en procedure	32
8.2	De trainingen	35
8.3	Meetinstrumenten	38
8.4	Onderzoeksanalyses	41
9	Resultaten	43
9.1	Doelen stellen	43
9.2	Doeloriëntaties als dispositie	43
9.3	Training van doeloriëntaties	48
10	Discussie	56
10.1	Doelen stellen	57
10.2	Trainen van doeloriëntaties	58
10.3	Doeloriëntaties als dispositie	63
10.4	Limitaties	66
11	Implicaties voor reïntegratie en aanbevelingen voor vervolgonderzoek	67
12	Conclusie	69
	Referenties	71
	Bijlagen	77
	Bijlage 1: De drie trainingen	77
	Bijlage 2: De drie werkboeken	83
	Bijlage 3: Vragenlijsten	111

1 Introductie

In Nederland heeft een deel van de beroepsbevolking, 6,2% ofwel 450.000 personen, geen betaalde baan (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2005). Het gaat om nieuwkomers op de arbeidsmarkt, mensen die ontslagen zijn of mensen met een arbeidshandicap. Deze groep bestaat ongeveer voor de helft uit mensen met een uitkering voor werkloosheid of arbeidshandicap. De andere helft uit mensen met een Bijstandsuitkering via de Gemeente of een WIA- of Ziektewetuitkering via de werkgever.

De laatste jaren wordt er in toenemende mate, zowel politiek als maatschappelijk, druk uitgeoefend om mensen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Hier zijn zowel economische, sociale als ook psychische en lichamelijke redenen voor. De economische reden is simpelweg een geldkwestie: mensen zonder baan kosten de maatschappij geld en leveren weinig op. Op sociaal niveau leidt werkloosheid tot een verminderde kwaliteit van leven. Een meta-analyse naar de psychologische en lichamelijke effecten van werkloosheid liet zien dat mensen zonder baan een slechtere mentale en lichamelijke gezondheid ervaren en minder tevreden zijn dan mensen die wel een baan hebben (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Deze verslechtering van de mentale en lichamelijke gezondheid geldt zowel bij kortdurende als bij langdurende werkloosheid. Daarbij heeft de werkloosheid van een gezinslid ook een negatieve invloed op de andere gezinsleden (Murphy & Athanasou, 1999). Wanneer mensen weer aan het werk gaan, keren ze terug naar het niveau van mentale gezondheid en tevredenheid van voor de werkloosheid (Vinokur, Schul, Yuri & Price, 2000). Het is dan ook zowel individueel als maatschappelijk van groot belang dat iemand die geen baan heeft, zoveel mogelijk inspanning pleegt om een baan te zoeken en zo snel mogelijk weer aan het werk gaat.

Het vinden van een baan wordt deels bepaald door externe factoren zoals de huidige arbeidsmarkt en de economische toestand. Op deze externe factoren hebben mensen zelf geen invloed. Er zijn echter ook interne factoren die van invloed zijn op het zoeken naar werk en het vinden van een baan, bijvoorbeeld iemands motivatie en inzet bij het zoeken naar werk. In een meta-

analyse van onderzoeken naar werkzoekgedrag vonden Kanfer, Wanberg en Kantrowitz (2001) dat de mate van inspanning die gepleegd wordt om een baan te vinden en hoe volhardend iemand is de belangrijkste voorspellers zijn voor het vinden van een baan. Dus hoe harder iemand zoekt naar vacatures, hoe meer iemand solliciteert en hoe meer iemand 'netwerkt', des te groter de kans op het vinden van een baan.

Het vinden van een baan is geen gemakkelijke taak. Als ondersteuning bij het vinden van werk zijn er in Nederland diverse reïntegratiebureaus die helpen en bemiddelen bij het zoeken naar werk. Deze reïntegratiebureaus hebben reïntegratietrajecten ontwikkeld waarbij mensen bijvoorbeeld getraind worden in het solliciteren. De effectiviteit van deze reïntegratietrajecten is laag. Volgens de Uitkeringsinstantie Werkloosheidsvoorziening (het UWV) was het percentage succesvolle plaatsingen in 2005 9,9% (UWV, 2006). Mede gezien de grote hoeveelheid geld die deze trajecten kosten, is het opvallend dat er weinig onderzoek is gedaan naar manieren om reïntegratie effectiever te maken. Het huidige onderzoek is er dan ook op gericht om de effectiviteit van reïntegratie te verbeteren.

Eén van de theorieën die als basis kan dienen voor een onderzoek naar het verbeteren van de effectiviteit van reïntegratie is de goalsetting theorie van Locke en Latham (1990). Volgens deze theorie zorgt het stellen van concrete en moeilijke doelen voor een verhoging van inspanningen, voor het effectiever uitvoeren van taken en voor betere prestaties in vergelijking met het niet stellen van doelen of het stellen van makkelijke en vage doelen. Er is veel onderzoek gedaan naar het stellen van doelen bij diverse taken (e.g., Seijts, Latham, Tasa & Latham, 2004; Locke & Latham, 2002; Erez & Kanfer, 1983). Er is echter geen onderzoek bekend naar het stellen van doelen bij het zoeken naar werk. Aangenomen kan worden dat het stellen van concrete, specifieke en moeilijke doelen bij het zoeken naar werk zal leiden tot het verhogen van inspanningen en daarmee tot verbetering van de effectiviteit van reïntegratie. Volgens de goalsetting theorie zal iemand die als doel heeft om vijf vacatures in een week te vinden, meer moeite doen dit doel te halen en beter presteren, dan iemand die als doel heeft geschikte vacatures te vinden.

De goalsetting theorie gaat er van uit dat het stellen van doelen een voorspellende waarde heeft voor de uitkomsten op een bepaalde taak. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt tussen verschillende situaties en geen rekening gehouden met de mogelijke invloed van persoonlijke variabelen (Seijts et al., 2004). De vraag waarom iemand een doel stelt wordt vanuit de goalsetting theorie niet beantwoord. De verschillende theorieën over doeloriëntaties richten zich zowel op de uitkomsten van doelen als de redenen waarom mensen bepaalde doelen stellen (Van Yperen, 2004; Pintrich, 2000). Uit diverse onderzoeken blijkt dat er verschillen zijn in de soort doeloriëntatie die individuen kunnen hebben (e.g., Elliot & McGregor, 2001; Vande Walle, Cron, & Slocum, 2001; Barron & Harackiewicz, 2001; Button, Matthieu, & Zajac, 1996; Ames & Archer, 1988; Dweck & Leggett, 1988). De soort doeloriëntatie is afhankelijk van wat iemand wil bereiken. Doeloriëntaties worden onderscheiden in leerdoelen en prestatiedoelen (Dweck & Leggett, 1988). Leerdoelen worden gekenmerkt door het willen verbeteren van vaardigheden en ontwikkelen van competenties. Iemand die als doel heeft om steeds beter te worden in het zoeken naar vacatures om zo uiteindelijk een baan te vinden, heeft een leerdoeloriëntatie (LDO). Prestatiedoelen daarentegen worden gekenmerkt door het demonstreren van vaardigheden en het belang van iemands resultaten ten opzichte van anderen. Iemand die als doel heeft om beter te zijn dan anderen in het aantal vacatures dat gevonden wordt, heeft een prestatiedoeloriëntatie (PDO). Iemands doeloriëntatie bij het uitvoeren van taken is een min of meer vaststaande dispositie die echter beïnvloed kan worden door een situatie (Kozlowski, Gully, Brown, Salas, Smith, & Nason, 2001; Button et al., 1996). Beide soorten doelen, PDO en LDO, kunnen onder bepaalde omstandigheden leiden tot betere resultaten (Barron & Harackiewicz, 2001; Pintrich, 2000).

Het doel van het huidige onderzoek is tweeledig. Aan de ene kant wordt onderzocht of iemands doeloriëntatie invloed heeft op het zoeken naar werk en het vinden van een baan. Aan de andere kant wordt onderzocht of het stellen van doelen zorgt voor het verbeteren van de effectiviteit van reïntegratie. Met daarbij de vraag of er verschillen zijn tussen het stellen van leerdoelen ten opzichte van het stellen van prestatiedoelen. Met behulp van een

veldexperiment, waarin werkzoekenden worden getraind in het stellen van leerdoelen of prestatiedoelen, wordt onderzocht wat de effecten zijn van het stellen van leer- of prestatiedoelen bij activiteiten die gericht zijn op het zoeken naar en vinden van werk.

In het navolgende wordt als eerste een omschrijving gegeven van reïntegratie en manieren om de effectiviteit van reïntegratie te meten, gevolgd door een beschrijving van de meest gangbare theorieën op het gebied van doelen stellen en de daaraan gekoppelde onderzoeken.

2 Reïntegratie

Om de effectiviteit van reïntegratie te kunnen meten is het van belang het begrip reïntegratie, zoals dit in Nederland wordt gehanteerd, te bepalen. In de breedste zin van het woord is reïntegratie te omschrijven als: 'alles wat nodig is om niet (meer) werkende leden van de beroepsbevolking toe te leiden naar werk' (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003). Het gaat hierbij om nieuwkomers op de arbeidsmarkt, herintreders, mensen die ontslagen zijn of mensen met een arbeidshandicap. Reïntegratie is het traject van terugkeer in het arbeidsproces (Nijhuis & Van Lierop, 2003). Dit traject kan bestaan uit trainingen, scholing, zoeken naar vacatures, solliciteren, netwerken en alle andere activiteiten die erop gericht zijn een baan te vinden. Sinds een aantal jaar worden reïntegratieactiviteiten door de twee belangrijkste uitkeringsinstanties, UWV en gemeentes, via aanbestedingsprocedures uitbesteed aan particuliere reïntegratiebedrijven (De Koning, Gelderblom, Zandvliet & Vanden Boom, 2005). Volgens de Branche Organisatie Reïntegratiebedrijven (Borea) zijn er in Nederland ongeveer 90 erkende reïntegratiebedrijven (Borea, 2005). Het budget dat in 2004 door het UWV en de gemeentes beschikbaar werd gesteld voor reïntegratieactiviteiten was ongeveer € 280 miljoen. Het aantal door het UWV aangemelde cliënten voor reïntegratietrajecten werd voor 2004 geschat op 103.000. Gemeentes en werkgevers meldden in diezelfde periode ongeveer 140.000 mensen aan. Er wordt dus niet alleen veel geld besteed aan reïntegratie, het gaat ook om een

grote groep mensen die belang hebben bij een goed en effectief reïntegratietraject.

2.1 Onderzoek naar reïntegratie

Onderzoek op het gebied van reïntegratie richt zich vooral op kenmerken die van invloed kunnen zijn op de effectiviteit van reïntegratie. Onderwerp van onderzoek zijn de sociaaldemografische en persoonlijkheidskenmerken die voorspellend zijn voor de effectiviteit van reïntegratie. Een aantal kenmerken, die een goede voorspellende waarde blijken te hebben voor de effectiviteit van reïntegratie, zijn geslacht, leeftijd, opleiding, intensiteit van zoeken, de mate van self-efficacy en volharding. Mannen, jongeren, mensen met een hogere opleiding, mensen die harder zoeken, mensen die hoog scoren op self-efficacy en mensen die meer volhardend zijn, hebben meer kans op een snelle reïntegratie (e.g., Song, Wanberg, Niu, & Xie, 2006; Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005; Nijhuis et al., 2003; Wanberg, Hough & Song, 2002; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Wanberg et al., 1999). In de meta-analyse van Kanfer en collega's (2001) werd bijvoorbeeld een relatie tussen self-efficacy en het zoeken naar werk gevonden van $r_c = .27$. Mensen met een laag niveau van self-efficacy zoeken minder intens naar een baan en gebruiken minder effectieve strategieën om een baan te zoeken.

De genoemde predictoren zijn vooral verklarend voor de individuele verschillen in de snelheid waarmee mensen weer werk vinden, maar zeggen niets over het beïnvloeden van de effectiviteit van reïntegratie. Een deel van de gevonden individuele verschillen, bijvoorbeeld leeftijd en geslacht, zijn onveranderlijk maar andere individuele verschillen zijn mogelijk wel te veranderen, zoals iemands zoekgedrag of self-efficacy.

Er zijn tot nu toe op wetenschappelijke basis twee soorten trainingen ontwikkeld die als doel hebben de effectiviteit van reïntegratietrajecten te verbeteren: de zogenaamde JOBS-training (Vinokur, Van Ryn, Gramlich & Price, 1991) en een self-efficacy training (Eden & Aviram, 1993). De self-efficacy training omvat 8 sessies en is ontwikkeld op basis van

‘gedragsmodeling’. De gerapporteerde resultaten maken duidelijk dat de training effectief is om de self-efficacy te verhogen. Bij mensen met een lage self-efficacy voorafgaand aan de training, zorgde een toename van de self-efficacy voor een toename in werkzoekactiviteiten en het sneller vinden van werk (Eden & Aviram, 1993).

De JOBS-trainingen werden ontwikkeld in 1981 aan de Universiteit van Michigan (Vinokur et al., 1991). Dit trainingstraject probeert onder andere de self-efficacy te verhogen, leert mensen om te gaan met tegenslag en verbetert het zoekgedrag van mensen die reïntegreren. De resultaten zijn niet alleen positief door de toename van de kans op het vinden van een baan, maar ook door de verbetering van de mentale gezondheid (Vinokur et al., 2000; Vinokur et al., 1991). In Nederland heeft TNO-Arbeid de JOBS-training toepasbaar gemaakt voor de Nederlandse situatie (TNO-Arbeid, 2002). Mensen kregen gedurende een week 4 uur per dag een groepstraining in vaardigheden om werk te zoeken, in het verbeteren van het zelfvertrouwen en in het omgaan met tegenvallers. Dit werd gevolgd door 5-10 individuele gesprekken. In een onderzoek naar deze JOBS-training in Nederland bleek er onder alle deelnemers een stijging in de self-efficacy te zijn en na 6 maanden hadden 20% van de deelnemers een baan gevonden (Brenninkmeijer, Van Houwelingen, Blonk, & Van Yperen, 2006). De gemiddelde effectiviteit van alle reïntegratietrajecten is over een jaar 9.9% (UWV, 2006).

De JOBS-training is een duidelijk voorbeeld van het trainen van werkzoekgedrag waardoor de effectiviteit van reïntegratie verbetert. De effectiviteit wordt in het geval van de JOBS-trainingen in Nederland bepaald door het al dan niet vinden van een baan. Bij de onderzoeken van Vinokur en collega’s (2000; 1991) en het onderzoek van Eden en Aviram (1993) waren er nog meer uitkomstmaten, zoals de mentale gezondheid, verhoging van de activiteiten en de hoogte van het salaris in de nieuwe banen. Er zijn echter nog andere manieren om de effectiviteit van reïntegratie te bepalen.

2.2 De effectiviteit van reïntegratie

Reïntegratie wordt gedefinieerd als: alle activiteiten die nodig zijn om iemand weer in het arbeidsproces te doen terugkeren (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003). De terugkeer in het arbeidsproces is een duidelijke maat voor effectiviteit. Geen baan vinden is 0% effectief en wel een baan vinden is 100% effectief. Reïntegratie wordt in Nederland echter pas als effectief gezien, en het reïntegratiebureau uitbetaald, wanneer iemand minstens 6 maanden achtereen werkzaam is of langer dan twee maanden een vast contract heeft (Borea, 2005).

Reïntegratie is echter meer dan het vinden van een baan. Het bestaat uit een heel traject van activiteiten die gericht zijn op het zoeken naar werk. Het zoeken naar werk, het werkzoekgedrag, is een doelgericht, vrijwillig en dynamisch patroon van acties gericht op het vinden van een baan (Kanfer et al., 2001). Tijdens het zoeken naar een baan worden er diverse activiteiten ontplooid, bijvoorbeeld vacatures zoeken en sollicitatiebrieven schrijven. Aan deze activiteiten wordt een bepaalde hoeveelheid inspanning besteed. De inspanning die gericht wordt op doelgerichte activiteiten is zowel gedragsmatig als cognitief (Locke & Latham, 2002). Het zoeken naar werk is dan ook een zelfregulerend proces waarin de activiteiten kunnen toe- of afnemen in tijd en moeite.

Er zijn verschillende factoren die van invloed zijn op de tijd en moeite die besteed wordt aan verschillende activiteiten en gedragingen. Een model dat deze factoren in kaart brengt is de theorie van gepland gedrag (TPB) van Ajzen (1991). De intentie tot het vertonen van gedrag is de centrale factor in de TPB en is de beste voorspeller voor gedrag. Intenties omvatten de motivationele factoren die gedrag beïnvloeden. Het zijn indicaties hoeveel moeite mensen willen gaan doen en hoeveel inspanning ze willen gaan plegen om het gedrag te gaan vertonen. Het vormen van intenties draagt er aan bij dat wensen en ideeën omgezet worden in plannen (Gollwitzer, 1999). Het TPB model is succesvol gebleken in het voorspellen van gedrag op velerlei gebied. Er zijn verschillende meta-analyses uitgevoerd op basis van het TPB model (e.g., Armitage & Conner, 2001; Ajzen, 1991). Uit de review van Sutton (1998) van

negen meta-analyses bleek dat intenties tot het uitvoeren van gedrag 19% - 38% van de variantie in het daadwerkelijke gedrag verklaarden.

Toegepast op werk stelt de TPB: hoe sterker de intenties om te gaan zoeken naar werk hoe hoger de daadwerkelijke intensiteit en inspanning in het zoeken naar werk. De theorie van gepland gedrag heeft bewezen een goede voorspeller te zijn voor werkzoekgedrag (e.g., Van Hooft, Born, Taris, Vander Flier & Blonk, 2004; Van Ryn & Vinokur, 1992). In een onderzoek naar voorspellers van werkzoekgedrag onder meer- en minderheidsgroepen in Nederland (Van Hooft, Born, Taris & Vander Flier, 2004) bleek de correlatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag, $r = .47$. De relatie was sterker voor minderheidsgroepen, $r = .53$, dan voor meerderheidsgroepen, $r = .42$.

2.3 Het huidig onderzoek

In het huidige onderzoek wordt de effectiviteit van reïntegratie onderzocht door middel van drie uitkomstmaten: de intenties tot het zoeken naar werk, het daadwerkelijke werkzoekgedrag en het vinden van een baan. De effectiviteit van reïntegratie wordt als verbeterd gezien wanneer er een toename is in de intenties, het werkzoekgedrag of wanneer iemand een baan vindt.

3 Het stellen van doelen

Om de effectiviteit van reïntegratie te verbeteren kan het stellen van doelen een hulpmiddel zijn bij het plannen en uitvoeren van werkzoekactiviteiten. Het stellen van doelen is gebaseerd op de goalsetting theorie van Locke en Latham (1990). De goalsetting theorie heeft als aanname dat acties van mensen worden bepaald door bewuste doelen en intenties.

In bijna alle theorieën die zich bezig houden met motivationele processen en uitkomsten staat het doelenconcept centraal. De eerste onderzoeken naar het stellen van doelen werden uitgevoerd vanuit de organisatiepsychologie (zie voor een overzicht Seijts et al., 2004). In deze

onderzoeken werd vooral gekeken naar de invloed van het stellen van doelen als verklaring en voorspelling van iemands prestatie op bepaalde werktaken. Experimenteel onderzoek richtte zich op het manipuleren van verschillende manieren van doelen stellen bij simpele taken. De afhankelijke variabelen die gemeten werden, waren onder andere de eindresultaten, de mate van inspanning en iemands volharding. Op basis van deze onderzoeken werd de goalsetting theorie van motivatie geformuleerd (Locke & Latham, 1990). De goalsetting theorie stelt dat concrete, specifieke en uitdagende, maar haalbare doelen tot een betere resultaten leiden dan vage doelen of geen doelen. Doelen geven richting aan aandacht en inspanning, zowel cognitief als gedragsmatig, doelen hebben een energieopwekkende functie, doelen hebben invloed op volharding en doelen hebben invloed op acties. In vier verschillende meta-analyses van de onderzoeken op het gebied van doelen stellen, met in totaal ongeveer 200 studies, werd een positief lineaire functie gevonden tussen de moeilijkheid van doelen en de mate van inspanning en de uiteindelijke resultaten met effectgroottes tussen de .52 en .82. (Locke & Latham, 1990).

Het doel van reïntegratie is: *'het vinden van een baan'*. Dit doel voldoet aan de vereiste moeilijkheid en concreetheid en leidt, volgens de goalsetting theorie, tot meer inspanning en betere resultaten dan wanneer dit doel niet gesteld zou zijn. Het vinden van een baan is echter een doel dat aan het eind van een traject ligt en vaak moeilijk haalbaar is. Binnen het traject zijn er echter meer haalbare doelen zoals het zoeken naar vacatures, schrijven van sollicitatiebrieven en 'netwerken'. Deze activiteiten kunnen uiteindelijk leiden tot het gewenste doel, het vinden van een baan.

4 Onderzoeken op basis van doelen stellen

Er zijn veel onderzoeken gedaan op basis van de goalsetting theorie, echter heel weinig daarvan hebben reïntegratie als onderwerp van onderzoek. In één van de weinige onderzoeken die gedaan zijn naar het stellen van doelen bij reïntegratie betreft het een groep mensen met een chronische ziekte (Tan, Cheatle, Mackin, Moberg, & Esterhai, 1997). De terugkeer naar het werk bleek

het best voorspeld te worden door het stellen van doelen. In een ander gelijksoortig onderzoek naar reïntegratie na langdurige ziekte werden deze resultaten echter niet gevonden (Bonde, et al., 2005). De interventie van Bonde en zijn collega's (2005) bestond uit het aanmoedigen van het stellen van doelen om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Volgens de goalsetting theorie moeten doelen die gesteld worden moeilijk zijn, concreet en specifiek. De doelen uit het onderzoek van Bonde et al. (2005) lijken wel te voldoen aan de eis van moeilijkheid maar niet te voldoen aan de vereiste concreetheid en specificiteit.

Reïntegratie van mensen die langdurig ziek zijn geweest, vertoont veel overeenkomsten met reïntegratie van mensen die werkeloos zijn. Beide groepen moeten bepaalde taken uitvoeren en resultaten leveren om zo uiteindelijk weer aan het werk te gaan. Aangenomen kan worden dat bij beide groepen het stellen van doelen de effectiviteit van de reïntegratie bevordert.

Hypothese 1: Het stellen van doelen bij reïntegratie zorgt voor (a) een hogere werkzoekintentie, (b) meer werkzoekgedrag en (c) een grotere kans op het vinden van een baan.

5 Doeloriëntaties

In tegenstelling tot de *goalsetting* theorie, waarbij het eindresultaat van een taak centraal staat, staat bij de verschillende *doeloriëntatie* theorieën meer de redenen van het stellen van doelen centraal. De redenen waarom mensen een bepaalde taak gaan uitvoeren en waarom ze een bepaald doel willen halen (e.g., Linnenbrink, 2005; Van Yperen, 2003; Kozlowski et al., 2001; Vande Walle et al, 2001; Elliot, McGregor, & Gable 1997; Stevens & Gist, 1997; Button et al., 1996). In de doeloriëntatie theorieën worden de doelen die mensen nastreven gezien als mentale frameworks van waaruit gebeurtenissen worden geïnterpreteerd en van waaruit op gebeurtenissen wordt gereageerd (Dweck & Leggett, 1988). De drie belangrijkste groepen van doeloriëntatie theorieën zijn onder te verdelen in de dispositionele, de situationele of de gecombineerde benadering (DeShon & Gillespie, 2005).

5.1 *Dispositionele benadering van doeloriëntaties*

De verschillende doeloriëntatie theorieën hebben als basis het werk van Diener en Dweck (1980) en Nicolls (1984). Onderzoek naar de verschillende doeloriëntaties vond vooral plaats in het veld van de onderwijspsychologie (e.g., Ames & Archer, 1988; Dweck & Leggett., 1988). Onderwerp van onderzoek was de manier waarop kinderen leren en het zoeken naar een verklaring waarom kinderen op verschillende manieren leren. Schoolkinderen kregen verschillende taken en bleken, wanneer ze faalden bij het uitvoeren van een taak, twee soorten reacties te geven. Aan de ene kant de zogenaamde *hopeloosheidsrespons* en aan de andere kant een *meesterschapsrespons* (Diener & Dweck, 1980). Een *hopeloosheidsrespons* wordt gekenmerkt door verminderde prestaties bij obstakels. Falen wordt bij een *hopeloosheidsrespons* toegeschreven aan een gebrek aan vaardigheden en uitdagingen worden vermeden. Bij een *meesterschapsrespons* gingen proefpersonen juist harder werken om zo een oplossing te vinden voor de obstakels. Falen wordt bij een *meesterschapsrespons* gezien als een uitdaging om door te gaan.

De verschillende responsies op falen, bij gelijke taken en gelijke vaardigheden, worden veroorzaakt door iemands zelftheorie (Dweck, 1999). De zelftheorieën zijn impliciete theorieën die individuen hebben over zichzelf en anderen en dan met name over intelligentie en vaardigheden. Bij een *entiteit theorie* is het idee dat intelligentie en vaardigheden vaststaan en moeilijk te veranderen of te ontwikkelen zijn. Wanneer iemand met een entiteit theorie een taak uitvoert, wordt de taak succesvol genoemd wanneer met weinig inspanning de bestaande vaardigheden gebruikt kunnen worden. Mensen met een entiteit theorie zoeken geen of positieve feedback, omdat de feedback iets zegt over henzelf en hun intelligentie en vaardigheden (Vande Walle, 2001). Daarentegen is het idee bij een *incrementele theorie*, dat intelligentie en vaardigheden kunnen verbeteren en groeien. Bij het uitvoeren van een taak leidt een incrementele theorie tot de wil om te leren en tot een verhoging van de inspanning om de taak succesvol uit te voeren. Mensen met een incrementele theorie zoeken zowel positieve als negatieve feedback omdat de

feedback iets zegt over de taak die ze uitvoeren en hoe ze die kunnen verbeteren (Vande Walle, 2001).

Of iemand een incrementele of een entiteitstheorie heeft over intelligentie en vaardigheden is bepalend voor het soort doelen wat iemand stelt wanneer er iets bereikt moet worden (zie Tabel 1). Mensen met een entiteit theorie hebben vaak een prestatiedoeloriëntatie en mensen met een incrementele theorie vaker een leerdoeloriëntatie (Dweck, 1999). Bij een *leerdoeloriëntatie* (LDO) is het *verbeteren* van competenties en vaardigheden het doel terwijl bij een *prestatiedoeloriëntatie* (PDO) het doel is om *beter te zijn in vergelijking met anderen* in vaardigheden en competenties (e.g., Butler, 1992; Ames & Archer, 1988; Dweck & Leggett, 1988; Nicolls, 1984). Een LDO leidt bij falen tot een meesterschapsrespons en een PDO tot een hopeloosheidsrespons (Dweck & Leggett, 1988).

Tabel 1

Zelf-theorieën, doelen en gedragspatronen (Dweck & Leggett, 1988)

Zelf-theorie	Doeloriëntatie	Waargenomen vaardigheden	Gedragspatroon
Entiteit	Prestatie	Hoog	Meesterschaprespons
	Prestatie	Laag	Hopeloosheidsrespons
Incrementeel	Leren	Hoog	Meesterschaprespons
	Leren	Laag	Meesterschaprespons

Mensen reageren in alle situaties in navolging van hun oriëntatie. Individuen met een PDO willen hun competenties graag demonstreren door het zoeken naar een positief oordeel en het vermijden van een negatief oordeel. Individuen met een LDO willen hun eigen competenties verbeteren. Een doeloriëntatie is dan ook een dispositie, een onderdeel van de persoonlijkheid, die onveranderlijk is in verschillende situaties

De dispositie benadering van doeloriëntaties gaat er dan ook van uit dat iemands doeloriëntatie een trait is die verantwoordelijk is voor individuele verschillen in gedrag (De Shon & Gillespie, 2005).

5.2 Situatiele benadering van doeloriëntaties

In tegenstelling tot de *dispositionele* benadering van doeloriëntaties wordt bij *situatiele* benadering uitgegaan van doelen die gekozen worden afhankelijk van de context of situatie (DeShon & Gillespie, 2005). Mensen stellen een bepaald soort doel dat voor de gegeven situatie het meest geëigend is. (e.g., Van Yperen, 2004; Barron & Harackiewicz, 2001; Elliot & Church, 1997; Butler, 1992; Ames & Archer, 1988). Prestatiedoelen worden gekozen wanneer de focus ligt op het demonstreren van competenties ten opzichte van anderen: 'laat zien hoe goed je bent' (Elliot & Harackiewicz, 1996). Bij het kiezen van een leerdoel wordt het verbeteren van competenties als het belangrijkste gezien: 'we gaan hard aan het werk'.

5.3 'Quasi trait' benadering van doeloriëntaties

Iemands doeloriëntatie als *dispositie* gaat uit van een bepaalde oriëntatie als een vaststaand persoonlijkheidskenmerk. De *situatiele* benadering van doeloriëntaties gaat uit van het kiezen voor een bepaalde doeloriëntatie in de gegeven situatie. Een combinatie van de twee eerder genoemde benaderingen gaat uit van doeloriëntaties als disposities die beïnvloed worden door de situatie (Kozlowski et al., 2001; Stevens & Gist, 1997; Button et al., 1996). Deze benadering wordt ook wel de '*quasi-trait*' benadering genoemd (DeShon & Gillespie, 2005). Mensen hebben een predispositie voor een bepaalde doeloriëntatie. Vooral in situaties met weinig aanwijzingen vallen mensen terug op hun predispositionele doeloriëntatie. In duidelijke en concrete situaties kunnen mensen echter een andere doeloriëntatie kiezen die het meest effectief is op dat moment

5.4 Overeenkomsten tussen de drie benaderingen

Ondanks dat de drie verschillende benaderingen geen eenduidige definitie voor het concept doeloriëntaties onderschrijven, bestaat er wel een grote mate van overeenstemming over de betekenis van de soorten doeloriëntaties. De twee doeloriëntaties, PDO en LDO, gaan uit van iemands motivatie om bepaald gedrag te vertonen. Waarom wil iemand iets bereiken of waar wil iemand naar streven. Leer- en prestatiedoelen worden bepaald door de wijze van evalueren van iemands competenties (Elliot et al., 1997; Vande Walle, 1997; Button et al., 1996; Dweck, 1999). Prestatiedoelen zijn normatief: het vergelijken van de eigen competenties met die van anderen. Leerdoelen zijn intrapersoonlijk: het evalueren van de toename van de eigen competenties. Succes wordt bij leerdoelen gedefinieerd als verbetering en bij prestatiedoelen wordt succes gezien als een goede prestatie met weinig inspanning. Bij leerdoelen zorgen fouten voor meer inspanning en fouten worden gezien als nuttig. Bij prestatiedoelen zijn fouten een bewijs van een ontoereikende vaardigheid en deze dienen daarom vermeden te worden.

5.5 Dimensies van doeloriëntaties

PDO en LDO werden in eerste instantie gezien als uitersten van één continuüm (Ames & Archer, 1988; Nicolls, 1984). Individuen konden niet beide doeloriëntaties hebben maar bevonden zich op een punt in het continuüm. Later werd aangetoond dat mensen zowel een goede prestatie ten opzichte van anderen kunnen nastreven en tegelijkertijd hun competenties willen verbeteren (e.g., Button et al., 1996). Dit perspectief zorgde voor het ontstaan van een tweedimensionale benadering van doeloriëntaties: de leer- en prestatiedoelen als onderscheidende constructen, gebaseerd op het streven naar een bepaalde uitkomst, als motivatie voor gedrag.

Klassieke motivatie theorieën, zoals die van McClelland uit 1953 en Lewin uit 1944 (beiden in Locke & Latham, 2002), gingen echter uit van het verkrijgen van succes of het vermijden van falen als motivatie voor gedrag. De integratie van succes en falen in de bestaande leer- en

prestatiedoelconstructen zorgde voor een nieuw model van doeloriëntaties (Stevens & Gist, 1997; Vande Walle, 1997). Het op deze wijze ontstane model van drie dimensies van doeloriëntaties verdeelt de PDO in een succes en een falen dimensie. Hierdoor ontstaan drie soorten doeloriëntaties: de leer-, de prestatievermijd- en de prestatiestreefdoeloriëntatie. Leerdoelen en prestatiestreefdoelen zijn beide gericht op het bereiken van een positieve uitkomst. Bij de leerdoelen gaat het om het verbeteren van competenties en bij prestatiestreefdoelen om het demonstreren van competenties ten opzichte van anderen. Prestatievermijddoelen zijn gericht op het vermijden van een negatieve uitkomst. Individuen beschermen zichzelf 'tegen gevaar en angst' door prestatievermijddoelen te stellen (Elliot & Church, 1997). Verschillende factoranalyses geven onderbouwing voor deze drie afzonderlijke constructen van doeloriëntaties (e.g., Zweig & Webster, 2004; Vande Walle, 1997; Elliot & Church, 1997; Button et al., 1996).

Een voorstel tot uitbreiding van het driedimensionale model komt van Elliot en McGregor (2001) en Pintrich (2000). Zij stellen een 2 x 2 framework van doeloriëntaties voor (zie Tabel 2). De succes- en faaldimensies worden hierbij niet alleen onderscheiden voor wat betreft de PDO's maar ook voor de LDO. De op deze wijze ontstane leervermijddoelen lijken een tegenstelling in zich te hebben. Individuen met een leervermijdorientatie willen echter voorkomen dat hun competenties afnemen en vermijden dat ze taken niet volledig beheersen (Elliot & McGregor, 2001). Van Yperen (2004) noemt mensen met leervermijddoelen 'taakgerichte angsthazen'. Er is wel enig onderzoek verricht naar de vier soorten doeloriëntaties waarbij bewijs gevonden werd voor de vier onderscheidende doeloriëntaties: leerstreef-, leervermijd-, prestatiestreef-, en prestatievermijddoeloriëntatie (Van Yperen, 2004; Elliot & McGregor, 2001).

Tabel 2
Vierdimensionale structuur van doeloriëntaties (Elliot & McGregor, 2001)

		Definitie	
		Normatief=PDO	Intrapersoonlijk=LDO
Waarde	Positief/succes	Prestatiestreefdoel	Leerstreefdoel
	Negatief/falen	Prestatievermijddoel	Leervermijddoel

6 Onderzoek op basis van doeloriëntaties

Onderzoek vindt plaats op basis van de drie benaderingen van doeloriëntaties, de dispositionele, de situationele of de quasi-trait benadering. Daarbij wordt er ook nog onderscheid gemaakt in het aantal dimensies van doeloriëntaties. De drie meest gangbare indelingen van dimensies zijn als eerste leer- of prestatiedoelen, 63% van al het onderzoek, als tweede leerdoelen, prestatievermijd- of prestatiestreefdoelen, 26% van de onderzoeken, en als laatste prestatievermijd-, prestatiestreefdoelen, leerstreef- of leervermijddoelen of nog andere indelingen, 11% van alle onderzoeken (DeShon & Gillespie, 2005).

Al deze verschillende indelingen en benaderingen maken een overzicht van het onderzoek op het gebied van doeloriëntaties ondoorzichtig. Hoopgevend is echter dat de resultaten op basis van de verschillende benaderingen en het verschillende aantal dimensies wel een zekere mate van overeenkomst vertonen.

6.1 Onderzoek op basis van de dispositionele benadering van doeloriëntaties

De doeloriëntatie als dispositie is de basis van ongeveer 30% van alle onderzoeken naar doeloriëntaties (DeShon & Gillespie, 2005). Dit betreft vooral correlationeel onderzoek. Hierbij wordt gekeken naar de samenhang tussen de doeloriëntatie en de geleverde prestatie. Voorbeelden van studies, uitgevoerd op basis van de doeloriëntatie als dispositie zijn onderzoeken naar succes in schoolprestaties en sport (Duda & Nicolls, 1992), leerstrategieën en inspanning (Fisher & Ford, 1998), metacognitieve activiteiten (Ford, Smith, Weissbein, Gully, & Salas, 1998), resultaten van een managementcursus (Lee, Sheldon, & Turban, 2003), verkoop (Vande Walle, Brown, Cron, & Slocum, 1999; Sujan, Weitz, & Kumar, 1994), de invloed op negatieve emoties (Cron, Slocum, Vande Walle, & Qingbo Fu, 2005) en het zoeken naar feedback (Vande Walle, et al., 2001). Meestal wordt bij onderzoek naar doeloriëntaties als dispositie één van de bestaande vragenlijsten van doeloriëntaties gebruikt (Vande Walle, 1997;

Button et al., 1996). De vragenlijsten gaan uit van een leerdoeloriëntatie of een prestatiedoeloriëntatie en maken geen onderscheid tussen de streef- of vermijddimensie.

6.2 Onderzoek op basis van de situationele benadering van doeloriëntaties

Ongeveer 37% van alle onderzoeken naar doeloriëntaties heeft de situationele benadering als basis (DeShon & Gilespe, 2005). Meestal betreft het experimenteel onderzoek waarbij situaties worden gemanipuleerd om zo een bepaalde doeloriëntatie te creëren. Deze manipulaties vonden vooral plaats in academische of schoolsituaties, bijvoorbeeld het meten van de effecten op examenresultaten of andere schooltaken wanneer mensen in een LDO klas zitten of in een PDO klas (e.g., Linnenbrink, 2005; Barron & Harackiewicz, 2001; Church, Elliot & Gable, 2001; Gist & Stevens, 1998; Elliot et al., 1997; Ames & Archer, 1988). Andere onderzoeken meten het effect van gemanipuleerde condities in een laboratorium setting, bijvoorbeeld bij het uitvoeren van een verbale taak (Van Yperen, 2003), bij het zoeken naar informatie (Butler, 1992) of bij het oplossen van een puzzel (Stevens & Gist, 1997). Een voorbeeld van het creëren van een prestatiestreefdoelconditie is: “u kunt laten zien dat u goed bent in het oplossen van puzzels”. Vragenlijsten die bij experimenteel onderzoek gebruikt worden zijn vaak bestaande vragenlijsten die aangepast worden aan de situatie (Van Yperen, 2004; Elliot & Church, 1997). Deze vragenlijsten maken zowel onderscheid in de leer- en prestatiedimensie als in de streef- en vermijddimensie.

Vanuit de situationele benadering vindt, in mindere mate, ook correlationeel onderzoek plaats. Vraagstelling hierbij is bijvoorbeeld welke doeloriëntatie iemand kiest in een bepaalde situatie, bijvoorbeeld bij de studie, en of er een verband is met bepaalde uitkomsten, zoals de studieresultaten, (e.g., Cury, Elliot, DaFonnesca, & Moller, 2006; Van Yperen, 2004; Harackiewicz et al., 2000).

6.3 Onderzoek op basis van de 'quasi-trait' benadering van doeloriëntaties

Onderzoeken op basis van een combinatie van situationele en dispositionele doeloriëntaties, de 'quasi-trait' benadering, vinden plaats door middel van gemanipuleerde situaties waarbij mensen worden toegewezen aan een prestatiedoel- of een leerdoeloriëntatiegroep (Kozlowski et al., 2001; Stevens & Gist, 1997). Hierbij wordt er rekening gehouden met de mogelijke invloed van iemands eigen doeloriëntatie. Ongeveer 14% van alle onderzoeken is op basis van situatie en dispositie samen (DeShon & Gillespie, 2005).

Het huidige onderzoek vindt plaats op basis van deze combinatiebenadering: doeloriëntaties hebben een dispositionele basis maar kunnen aangepast worden aan de situatie. Verder wordt er alleen onderscheid gemaakt tussen een LDO of PDO zonder verder onderscheid in de streef-of vermijddimensie.

6.4 Resultaten van onderzoek naar doeloriëntaties

De resultaten van onderzoeken naar de effecten van doeloriëntaties vertonen veel overeenkomsten ongeacht of het onderzoek is uitgevoerd op basis van de situationele, dispositionele of 'quasi-trait' benadering. In alle onderzoeken leiden streefdoeloriëntaties tot betere resultaten en de meer vermijdende doeloriëntaties tot slechtere resultaten. Een meta-analyse van 37 onderzoeken naar doeloriëntaties als *dispositie* liet zien dat er een kleine positieve correlatie is tussen een streefdoeloriëntatie en bepaalde uitkomsten, $r_c = .06$, en een kleine negatieve correlatie tussen een vermijdende oriëntatie en de uitkomsten, $r_c = -.08$ (Arnold et al., 2006). Onderzoeken op basis van *situationele* doeloriëntaties of de *quasi-trait* benadering geven gelijksoortige resultaten.

Terwijl streefdoelen zorgen voor betere en vermijddoelen voor slechtere uitkomsten, zijn de resultaten van de effecten van leer- en prestatiedoelen op de gewenste uitkomsten minder eenduidig. Het oorspronkelijke idee van Dweck en Leggett (1988) dat leerdoelen adaptief en prestatiedoelen maladaptief zijn,

is achterhaald (DeShon & Giles, 2005; Harackiewicz et al., 2000; Pintrich, 2000). Leer- en prestatiedoelen kunnen wel tot andere uitkomsten leiden maar deze uitkomsten kunnen in verschillende situaties en bij verschillende taken beide positief zijn. In de meta-analyse van Arnold en collega's (2006) werd een correlatie gevonden van $r_c = .13$ tussen een LDO en de gewenste uitkomsten. Tussen een PDO, zowel streef- als vermijddoriëntatie, en de uitkomsten werd geen significante correlatie gevonden. In tegenstelling met deze resultaten was er een positieve relatie tussen examenresultaten en prestatiestreefdoelen (Elliot et al., 1997). Voor leerdoelen werd deze relatie niet gevonden.

Resultaten van een onderzoek van Linnenbank (2005) naar de gecombineerde invloed van de doeloriëntatie van een klas en de persoonlijke doeloriëntatie, laten zien dat persoonlijke prestatiestreefdoelen een positieve relatie hebben met de gewenste uitkomsten maar geen relatie met inspanning en self-efficacy. Persoonlijke leerdoelen hebben een significante relatie met bijna alle onderzochte factoren waaronder inspanning, uitkomsten en self-efficacy. De klasdoeloriëntatie had ook effect op prestaties maar dan vooral bij een gecombineerde leer- en prestatiedoeloriëntatie. In onderzoeken van Vande Walle et al. (1999) en Sujana et al. (1994) naar de prestaties in het verkopen van producten werd een positieve relatie gerapporteerd tussen LDO en de prestatie, $r = .33$ en $r = .24$ respectievelijk, en tussen LDO en inspanning, $r = .33$ en $r = .16$ respectievelijk. De intentie tot het plegen van inspanning bleek in het onderzoek van Vande Walle gerelateerd aan LDO, $r = .44$. In een onderzoek naar de mogelijke effecten van multiple doeloriëntaties, de mate van zowel een LDO als een PDO van één persoon, werden positieve resultaten gevonden voor een LDO ongeacht de hoogte van de PDO (Pintrich, 2000).

Samenvattend kan gesteld worden dat een vermijddoeloriëntatie niet tot positieve resultaten leidt terwijl dit voor leerdoelen en soms voor prestatiestreefdoelen wel geldt. Leerdoelen leiden bijna altijd tot meer inspanning en intenties, verhoging van de self-efficacy en betere resultaten. De prestatiestreefdoelen leiden soms tot betere resultaten. Een mogelijke verklaring is dat een PDO tot betere resultaten leidt bij simpele taken en een LDO bij complexere taken (Vande Walle, 2001; Winter & Latham, 1996).

7 Doeloriëntaties en reïntegratie

Het zoeken naar werk is een zelfregulerend en doelgericht proces (Kanfer et al. 2001). Het doel daarbij is het vinden van een baan. Om dit doel te bereiken moeten bepaalde activiteiten worden uitgevoerd. De intensiteit waarmee de activiteiten worden uitgevoerd zijn mede bepalend voor het bereiken van het doel. Uit een meta-analyse blijkt dat de intensiteit van het zoeken naar werk een correlatie heeft van .21 met het vinden van werk (Kanfer et al., 2001). Mensen die meer tijd besteden aan het zoeken naar werk, vinden ook eerder een baan. Het proces van werkzoeken wordt mede bepaald door bepaalde traits of disposities, bijvoorbeeld de mate van self-efficacy, en contextuele variabelen, zoals social support (Wanberg, Watt, & Rumsey, 1996).

7.1 Reïntegratie en de dispositionele benadering van doeloriëntaties

De theorievorming naar de invloed van doeloriëntaties bij het zoeken naar werk is van zeer recente datum (Turban, Wu, Haggard, & Lee, 2006; Van Hooft, 2006). De twee tot nu toe bekende onderzoeken naar de rol van doeloriëntaties bij werkzoekgedrag zijn uitgevoerd in Amerika bij studenten die een baan zochten (Turban et al, 2006) en in Nederland bij mensen die werkeloos waren (Van Hooft, 2006). Het onderzoek van Turban en collega's (2006) is uitgevoerd op basis van de vier dimensies van doeloriëntatie van Elliot en McGregor (2001), te weten: leervermijd-, leerstreef-, prestatievermijd- en prestatiestreefdoelen. De resultaten laten zien dat doeloriëntaties invloed hebben op het uitstellen van gepland gedrag en daardoor op de intensiteit van het zoeken naar en op het succes van het vinden van een baan. Het onderzoek van Van Hooft (2006) naar procrastinatie, op basis van de theorie van gepland gedrag (TPB) van Ajzen (1991), gaat uit van de tweedimensionale structuur van doeloriëntaties, leer- en prestatiedoelen. In de TPB is de intentie tot gedrag voorspellend voor het daadwerkelijk vertonen van dit gedrag. Procrastinatie wordt, op basis van de TPB, gezien als intenties die niet resulteren in gedrag (Van Hooft, 2006). De resultaten laten zien dat de relatie tussen intentie en gedrag minder sterk is voor mensen die hoog scoren op de PDO dan voor

mensen die laag scoren op PDO. Dit betekent dat er bij het zoeken naar werk meer kans is op procrastinatie bij mensen met een hoge PDO. Correlaties tussen intenties en daadwerkelijk werkzoekgedrag en PDO zijn in het onderzoek van Van Hooft (2006) negatief maar niet significant. Voor LDO en intenties is de correlatie positief maar ook niet significant en voor LDO en werkzoekgedrag marginaal significant ($r = .24$). De relatief kleine groep mensen waarbij het onderzoek is uitgevoerd, $N = 59$, wordt als mogelijke oorzaak voor de niet significante correlaties aangevoerd.

Het onderzoek naar procrastinatie van Van Hooft (2006) en het onderzoek van Turban en collega's (2006) hebben als aanname dat doelorëntaties dispositioneel zijn. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat mogelijke verschillen in werkzoekintenties, werkzoekgedrag, het vinden van een baan en procrastinatie worden veroorzaakt door individuele verschillen in LDO en PDO. Bij ander onderzoek op basis van doelorëntaties als dispositie werd een verband gevonden tussen een LDO enerzijds en intenties, intensiteit van gedrag, resultaten self-efficacy en volharding anderzijds. (e.g., Arnold et al., 2006; Linnenbank, 2005; Vande Walle et al, 1999). Een LDO lijkt vooral tot een betere resultaten te leiden bij complexe taken (Vande Walle, 2001; Winter & Latham, 1996).

Het zoeken van werk is een complexe taak met veel negatieve feedback. Mensen worden zeer vaak afgewezen, krijgen negatieve reacties op brieven of horen helemaal niets meer op hun sollicitaties. Bij een LDO wordt feedback als een oordeel over vaardigheden gezien terwijl dit bij een PDO meer wordt gezien als een oordeel over iemand zelf (Vande Walle, 2001). Negatieve feedback heeft dan ook een grotere impact op iemand met een PDO dan op iemand met een LDO. Bij complexe en uitdagende taken en negatieve feedback hebben mensen met een PDO meer neiging te stoppen met de taak en meer opdringende gedachten tijdens het uitvoeren van een taak dan mensen met een LDO (Button et al., 1996). Op basis van de grotendeels positieve resultaten van een LDO als dispositie en de gemengde resultaten van een PDO als dispositie, met daarbij in aanmerking genomen de complexiteit van reïntegratie gepaard gaande met veel negatieve feedback, worden de volgende hypothesen geformuleerd:

Hypothese 2: Een leerdoeloriëntatie als dispositie heeft een positief verband met (a) werkzoekintenties, (b) werkzoekgedrag, (c) het vinden van een baan, (d) volharding, (e) self-efficacy en (f) een negatief verband met procrastinatie. Een leerdoeloriëntatie als dispositie modereert (g) het verband tussen intenties om werk te zoeken en de daadwerkelijke werkzoekactiviteiten.

Hypothese 3: Een prestatiedoeloriëntatie als dispositie heeft geen verband met (a) werkzoekintenties, (b) werkzoekgedrag, (c) het vinden van een baan, (d) volharding, (e) self-efficacy en (f) een positief verband met procrastinatie.

Er is weinig onderzoek gedaan naar de verhouding tussen PDO en LDO. PDO en LDO zijn geen uiteinde van een continuüm maar kunnen tegelijkertijd aanwezig zijn (Button et al., 1996). Iemand kan bijvoorbeeld hoog in beide oriëntaties zijn of laag scorend op LDO en gemiddeld op PDO. In het, voor zover bekend, enige onderzoek naar de effecten van verschillende doeloriëntaties op een prestatie, blijkt een hoge LDO als dispositie voor de beste uitkomsten te zorgen ongeacht de hoogte van PDO (Pintrich, 2000). Een lage LDO samen met een lage PDO zorgden voor de minste self-efficacy. In aanvulling op hypothesen 2 en 3 wordt exploratief onderzocht wat de effecten zijn van de verhouding tussen LDO en PDO als dispositie op reïntegratie.

7.2 Reïntegratie en de situationele benadering van doeloriëntaties

In tegenstelling met doeloriëntaties als *dispositie*, met veelal correlatief onderzoek, vindt onderzoek op basis van de *situationele* benadering van doeloriëntaties meestal plaats door middel van manipulatie van doeloriëntaties (DeShon & Gilespe, 2005). Mensen worden toegewezen aan een groep die zodanig wordt ingericht dat er een bepaalde oriëntatie ontstaat (e.g., Linnenbrink, 2005; Van Yperen, 2003; Church et al., 2001; Kozlowski et al., 2001; Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997). Voorbeelden van trainingen in het stellen van doelen volgens een bepaalde oriëntatie zijn: het onderhandelen over het salaris (Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997) en het omgaan met de computer (Kozlowski et al., 2001).

Een doeloriëntatie in een klas of een training zorgt voor het stellen van doelen op basis van de gemanipuleerde doeloriëntatie (e.g., Linnenbrink, 2005; Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997). Meestal wordt onderscheid gemaakt in een prestatie- of leerdoelgeoriënteerde training (Kozlowski et al., 2001; Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997). Een LDO training lijkt positievere effecten te hebben dan een PDO training. Individuen die LDO getraind waren, vertoonden meer activiteiten, hadden meer plannen om inspanningen te plegen, besteedden meer tijd aan de taak en hadden uiteindelijk betere resultaten (e.g., Kozlowski et al. 2001; Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997). Een LDO trainingssituatie wordt gecreëerd door de nadruk te leggen op zelfverbetering, oefenen en het geven van positieve en negatieve feedback. Een PDO trainingssituatie wordt gecreëerd door de nadruk te leggen op het bereiken van bepaalde uitkomsten en het geven van positieve feedback.

Het zoeken naar werk bestaat uit allerlei activiteiten en taken die als doel hebben een baan te vinden. Om de taken goed te kunnen uitvoeren, worden door reïntegratiebureaus trainingen gegeven. De taken die geleerd moeten worden zijn complex en de kans op een negatieve uitkomst is groot. Mensen die reïntegreren worden zeer vaak afgewezen. Voorbeelden van mensen die 100 brieven schrijven en 100 keer een negatief antwoord krijgen zijn geen uitzonderingen. Bij complexe taken is het van belang feedback te krijgen om zo de vaardigheden te verbeteren (Kozlowski et al., 2001; Vande Walle, 2001; Gist et al., 1998). Eén van de kenmerken van een PDO is dat feedback wordt gezien als een oordeel over iemand zelf (Vande Walle, 2001). Bij een LDO wordt feedback als een oordeel over vaardigheden gezien. Mensen met een PDO vermijden dan ook feedback of zoeken positieve feedback. Mensen met een LDO zoeken juist feedback, zowel positief als negatief, omdat feedback een middel is om nieuwe strategieën te zoeken, vaardigheden te verbeteren en inspanning te verhogen (Locke & Latham, 2002; Vande Walle, 2001; Harackiewicz, 1998; Stevens & Gist, 1996; Dweck, 1986). Aangenomen kan worden dat de effecten van feedback bij een LDO en een PDO ook gelden bij leer- en prestatiedoeltrainingen.

De resultaten van onderzoeken naar manipulatie en training van doeloriëntaties (e.g., Linnenbrink, 2005; Church et al., 2001; Kozlowski et al.,

2001; Stevens et al., 1997; Gist et al., 1998) vertonen overeenkomsten met onderzoeken naar de effecten van iemands doeloriëntatie als dispositie. Zowel een dispositionele LDO als leerdoeltrainingen geven positievere resultaten dan zowel een dispositionele PDO als prestatiedoeltrainingen. Resultaten van onderzoek op basis van situationele doeloriëntaties tonen aan dat het effect van het trainen van doelen onafhankelijk lijkt te zijn van de doeloriëntatie als dispositie van een individu (e.g., Linnenbrink, 2005; Kozlowski et al., 2001).

Er zijn voor zover bekend geen onderzoeken gepubliceerd naar de effecten van trainingen van doeloriëntaties op reïntegratie. Maar op basis van de resultaten van doeloriëntatietrainingen bij andere taken, de resultaten van, dispositionele doeloriëntaties bij reïntegratie en de complexiteit van reïntegratie kan aangenomen worden dat het trainen van leerdoelen tot betere resultaten leidt dan het trainen van prestatiedoelen. De effectiviteit van reïntegratie zal dan ook meer verbeterd worden door een training in het stellen van leerdoelen dan door een training in het stellen van prestatiedoelen of een training waarin geen doelen worden gesteld.

Hypothese 4: Het trainen van het stellen van leerdoelen bij het zoeken naar werk zorgt voor (a) meer intenties om werkzoekactiviteiten te gaan uitvoeren, (b) meer werkzoekgedrag, (c) een grotere kans op het vinden van een baan, (d) meer volharding, (e) een hogere self-efficacy, (f) minder procrastinatie en (g) een sterkere relatie tussen intenties om werk te gaan zoeken en daadwerkelijke werkzoekactiviteiten, dan het trainen van het stellen van prestatiedoelen en het niet trainen van doelen.

8 Methode

8.1 Participanten en procedure.

Het huidige onderzoek is uitgevoerd bij drie vestigingen van één van de grootste reïntegratiebureau's in Nederland: Rotterdam, Hoogeveen en Utrecht. Deelnemers kregen een training aangeboden in groepjes van gemiddeld 5 personen. Er zijn in totaal 109 mensen getraind. Alle trainingen werden door

dezelfde trainer, de onderzoeker, gegeven. Bij elke vestiging zijn de deelnemers random toegewezen aan één van de drie condities:

1. Een groep die getraind werd in het stellen van prestatiedoelen (N= 32)
2. Een groep die getraind werd in het stellen van leerdoelen (N= 35).
3. De controlegroep die getraind werd in het 'enneagram' (N= 42).

De enneagramtraining is ontwikkeld op basis van 'de kernkwaliteiten van het enneagram' van Ofman en Vander Weck (2000). Het enneagram gaat uit van negen onderscheidende persoonlijkheidstypen. Er is enige wetenschappelijke onderbouwing van het enneagram. Zo blijken er relaties te zijn tussen de negen Enneagram persoonlijkheidstypen en de NEO-Personality-Inventory-Revised (Newgent, Parr, Newman & Higgins, 2004). De enneagramtraining werd gegeven om zo een controlegroep te creëren die een interessante en zinvolle training kreeg maar één waarvan mag worden verwacht dat het geen effect heeft op activiteiten in het zoeken naar werk.

De deelnemers hadden een gemiddelde leeftijd van 45.74 jaar ($SD = 9.53$) en 51.4% van de deelnemers was vrouw. De verdeling van de gevolgde opleidingen was als volgt: 56% lagere school/MAVO, 37% HAVO/MBO/VWO en 7% HBO/WO. Alle deelnemers waren werkeloos, 90%, of deels werkeloos, 10%. De deelnemers die deels werkeloos waren, hadden een nul-urencontract, een tijdelijke werkervaringsplaats of een baan voor een bepaald aantal uren. Van de deelnemers was 85% langer dan een half jaar werkeloos, had 86% meer dan vijf jaar werkervaring en 4% had helemaal geen werkervaring.

De uitgevoerde MANOVA, om de eventuele verschillen tussen de drie soorten trainingsgroepen te onderzoeken op T0, liet geen significante verschillen tussen de drie condities zien in geslacht, leeftijd, opleiding, duur van de werkeloosheid, werkervaring en de andere op T0 gemeten variabelen, $F(13, 97) = 0.91, p = .59$.

De uitgevoerde MANOVA om de eventuele verschillen per vestiging te onderzoeken, liet geen significante verschillen zien in geslacht, leeftijd, opleiding, duur van de werkeloosheid, werkervaring en andere gemeten variabelen op T0, $F(13, 97) = 1.30, p = .17$, tussen de drie vestigingen.

De trainingen werden bij de deelnemers geïntroduceerd als workshops om 'effectiever werk te zoeken'. Deelnemers deden 'vrijwillig' mee aan de

trainingen en waren van te voren niet op de hoogte van de inhoud van de trainingen. Bij de vrijwilligheid zijn vraagtekens te plaatsen omdat er voor veel deelnemers een verplichting is om een aantal keer deel te nemen aan bijeenkomsten die worden georganiseerd door het reïntegratiebureau.

Data werden verzameld direct voorafgaand aan de training (T0) en direct na de training (T1), beide middels een vragenlijst. Twee weken (T2) en acht weken (T3) na de training werd telefonisch een vragenlijst afgenomen (zie tabel 3). Het invullen van de T0 vragenlijst duurde 15-20 minuten, bij T1 was dit ongeveer 10 minuten, het telefoongesprek op T2 5 minuten en op T3 2 minuten.

Tabel 3
Onderzoeksdesign en aantal deelnemers

	Pretest (T0)	Posttest (T1)	Twee weken na training (T2)	Acht weken na training(T3)
Leerdoeltraining	35	35	31	27
Prestatiedoeltraining	32	32	25	20
Enneagramtraining	42	42	37	27
Totaal	109	109	91 (84%)	74 (68%)

Op T2 werden 91 van de 109 deelnemers bereikt (84%). Redenen van niet meedoen waren: fout of afgesloten telefoonnummer opgegeven, onbereikbaar of bij T1 aangegeven niet mee te willen doen. Een uitgevoerde MANOVA liet geen verschillen zien in geslacht, leeftijd, opleiding, duur van de werkloosheid, werkervaring, vestiging, conditie en de andere op T0 gemeten variabelen tussen de deelnemers bij wie op T2 telefonisch een vragenlijst werd afgenomen en de deelnemers bij wie geen vragenlijst werd afgenomen, $F(14, 98) = 0.89, p = .58$.

Op T3 werden nog 74 deelnemers bereikt (68%). Deelnemers die niet aan T2 ($n = 18$) hadden deelgenomen werden niet gebeld en ditzelfde gold voor deelnemers die op T2 een baan gevonden hadden ($n = 6$). Elf deelnemers konden op T3 niet meer worden bereikt. Een uitgevoerde MANOVA liet geen verschillen zien in geslacht, leeftijd, opleiding, duur van de werkloosheid, werkervaring, vestiging, conditie en de andere op T0 gemeten variabelen tussen de deelnemers die op T3 werden bereikt en diegene die op T3 niet werden bereikt, $F(14, 98) = 1.02, p = .44$. Er waren ook geen significante

verschillen tussen wel en niet bereikte deelnemers op T3 in variabelen gemeten op T1, $F(3, 107) = 1.81, p = .15$, en op T2, $F(3, 107) = 0.66, p = .58$.

8.2 De trainingen

De twee doelentrainingen zijn ontwikkeld op basis van bestaande literatuur en trainingen (e.g., Linnebrink, 2005; Church et al., 2001; Vande Walle, 2001; Stevens & Gist, 1996; Ames & Archer, 1988). Het onderscheid tussen de verschillende trainingen werd gevormd door verschillende factoren die bepalend zijn voor het type doel dat iemand stelt in de trainingssituatie (Stevens et al., 1996). Deze factoren zijn bijvoorbeeld de soort evaluatie en de soort feedback, de praktische uitwerking van doelen stellen, modeling en het klimaat in de groep.

De drie verschillende trainingen duurden tussen de 2 en 3 uur. De structuur van alle drie de trainingen is zoveel mogelijk gelijk gehouden (zie Bijlage 1). De trainingen begonnen met een introductie met onder andere een voorstelronde en een motto. De introductie werd gevolgd door het invullen van een vragenlijst, uitleg over de training, oefeningen en feedback waarna de training werd afgesloten met een tweede vragenlijst. Bij elke training hoorde een werkboek waarin de uitleg over de training herhaald werd. Deelnemers konden met behulp van het werkboek thuis oefenen (zie Bijlage 2).

8.2.1 Leerdoeltraining

Het motto van deze training was: *‘zie deze training als een hulpmiddel om vaardigheden te verbeteren in het zoeken naar werk’* (Stevens & Gist, 1996). De nadruk lag op leren, fouten mogen maken, oefenen en uitdagingen zoeken (Kozlowski et al., 2001).

In de voorstelronde werd de deelnemers gevraagd wat ze de afgelopen tijd hadden geleerd over werk zoeken, zowel in positieve als in negatieve zin. Deze wijze van modeling zorgt voor het induceren van een LDO (Gist & Stevens, 1998; Stevens & Gist, 1996).

Hierna volgde een uitleg over leerdoelen met voorbeelden. “Een goed leerdoel moet voldoen aan haalbaarheid, niet te moeilijk maar ook niet te

makkelijk zijn, concreet en er moet iets van te leren zijn”. “Bijvoorbeeld: ik wil leren op een goede manier vacatures te zoeken is concreet, haalbaar maar niet makkelijk”. “Wanneer je iets wilt leren is het belangrijk om verschillende manieren uit te proberen om het doel te bereiken”.

Na deze uitleg konden de deelnemers in een werkboek zelf oefenen met het stellen van leerdoelen. De geformuleerde leerdoelen werden geëvalueerd, eventuele obstakels werden benoemd en er werd zowel positieve als negatieve feedback gegeven door de trainer en de andere deelnemers. Op deze wijze werd aan een aantal voorwaarden voldaan die belangrijk zijn voor een LDO: evaluaties op basis van verbeteringen en het ontdekken van fouten en zowel positieve als negatieve feedback. De feedback kan zowel positief als negatief zijn omdat het iets zegt over de taak of de verbetering van capaciteiten. Positieve en negatieve feedback zorgt bij een LDO voor het zoeken van andere strategieën en het zoeken naar concretere doelen en plannen (Locke & Latham, 2002; Vande Walle, 2001; Harackiewicz, 1998; Stevens & Gist, 1996).

Na de afsluiting konden de deelnemers de werkboeken meenemen om thuis nog te oefenen met het stellen van leerdoelen.

8.2.2 Prestatiedoeltraining

Het motto van deze training was: *‘zie deze training als een hulpmiddel om het beste resultaat te halen in het zoeken naar werk’* (Stevens & Gist, 1996). De nadruk werd gelegd op succes en resultaten en op het vermijden van fouten (Kozlowski et al., 2001).

In de voorstelronde werd de deelnemers gevraagd om iets positiefs te noemen; waar hadden ze succes mee geboekt de afgelopen tijd. Het liefst succes op het gebied van werkzoeken maar het mocht ook iets anders zijn. Deze wijze van positieve modeling, door het benoemen van succes, zorgt voor het induceren van een PDO (Stevens & Gist, 1996).

Hierna volgde de uitleg over prestatiedoelen. “Van prestaties is bekend dat ze altijd beter worden in competitieverband, bijvoorbeeld in sport”. “Niet alleen de winnaar van een wedstrijd heeft succes maar vaak verbeteren alle prestaties, waardoor iedereen succes heeft”. Een prestatiedoel heeft eigenlijk als doel dat je beter wilt zijn dan anderen of dat je wilt laten zien dat je iets

kan”. “Een goed prestatiedoel moet voldoen aan concreetheid, meetbaarheid en het moet haalbaar zijn”. “Bijvoorbeeld het doel “vijf vacatures vinden in een week”, is concreet, meetbaar en haalbaar”. “Wanneer je wilt presteren moet je er voor gaan, goede resultaten boeken, je inbeelden dat het lukt en jezelf belonen wanneer het lukt”. Na deze uitleg konden de deelnemers zelf oefenen in een werkboek met het stellen van prestatiedoelen. Op de geformuleerde prestatiedoelen werd alleen positieve feedback gegeven, er werden complimentjes uitgedeeld en de nadruk werd gelegd op een positief resultaat. Op deze wijze werd aan een aantal voorwaarden voldaan om een PDO te creëren: alleen positieve feedback, complimentjes geven, nadruk op resultaten en jezelf belonen bij een goede prestaties (Kozlowski et al., 2001; Vande Walle, 2001; Stevens & Gist, 1996).

Na de afsluiting konden de deelnemers het werkboek meenemen om thuis nog eens te oefenen met het stellen van prestatiedoelen.

8.2.3 *Enneagram training*

Het motto van deze training was: *‘zie deze training als manier om meer over jezelf te weten te komen in het zoeken van werk’*. De nadruk bij deze training lag op het ontdekken van iemands persoonlijkheid (Ofman & Vander Weck, 2000).

In de voorstelronde mochten deelnemers vertellen wat ze kwijt wilden over het zoeken naar werk. Hierna werd er uitleg gegeven over het enneagram. “Het enneagram is een eeuwenoud model met negen persoonlijkheidstypen”. “Deze negen typen hebben elk hun eigen kenmerken en kernkwaliteiten”. “Deze kwaliteiten kunnen ingezet worden bij het zoeken naar werk maar het geeft ook aan waar iemand misschien niet zo goed in is bij het zoeken naar werk”.

Na deze uitleg konden de deelnemers in het werkboek een vragenlijst invullen die hun persoonlijkheidstype duidelijk zou maken. De uitkomsten van de vragen werden vertaald naar het enneagrammodel. Wanneer iedereen dit gedaan had was er een discussie over de gevonden persoonlijkheidstypes en wat dat betekent voor het zoeken naar werk.

Hierna werd de training afgesloten en konden de deelnemers het werkboek mee naar huis nemen om daar nog eens te kijken naar de negen persoonlijkheidstypen.

8.3 Meetinstrumenten

Om de effectiviteit van de verschillende trainingen te kunnen meten zijn er vragenlijsten ontwikkeld op basis van bestaande vragenlijsten aangevuld met enkele andere relevante vragen. Uit eerder onderzoek bleken de gebruikte vragenlijsten betrouwbaar en valide te zijn (e.g., Button et al., 1996; Blau, 1994).

Op T0 werden vragen gesteld over doeloriëntaties als dispositie, self-efficacy bij het zoeken naar werk, volharding en werkzoekgedrag van de afgelopen twee weken. In de vragenlijst op T1 werden vragen gesteld over self-efficacy bij het zoeken naar werk, volharding en de intenties tot het uitvoeren van werkzoekgedrag de komende twee weken.

Op T2 werd gevraagd naar werkzoekgedrag in activiteiten, in algemene inspanning in tijd en evaluatie van de inspanning besteed aan het zoeken van werk. Verder werd op T2 de mate van procrastinatie gemeten en gevraagd of iemand een baan had gevonden. Op T3 werd gevraagd naar werkzoekgedrag in algemene inspanning in tijd en evaluatie van de inspanning besteed aan het zoeken van werk en of iemand al een baan gevonden had. Tenzij anders aangegeven konden alle items van de vragenlijsten worden ingevuld middels een vijfpuntschaal, lopend van volstrekt mee oneens tot volstrekt mee eens. De vier vragenlijsten zijn in Bijlage 3 terug te vinden.

8.3.1 Doeloriëntaties als dispositie

Een doeloriëntatie als dispositie is een persoonlijkheidskenmerk, dat onveranderlijk is in verschillende situaties. De twee doeloriëntaties, PDO en LDO, zijn twee afzonderlijke constructen (Button et al., 1996). De 10 gebruikte vragen naar PDO en LDO zijn gebaseerd op de doeloriëntatievragenlijst van Button et al. (1996). Een voorbeeld van een leerdoel-item is: 'ik heb een voorkeur voor taken die me ertoe zetten nieuwe dingen te leren'. Een

voorbeeld van een prestatiedoel-item is: 'ik doe liever dingen waar ik goed in ben dan dingen waar ik niet goed in ben'. Cronbach's alpha voor de LDO-schaal is .84 en voor de PDO-schaal .69. Een principale componenten analyse met Varimax-rotatie en de Scree Plot wezen uit dat er inderdaad twee onderscheidende componenten aan de doeloriëntatie-schaal ten grondslag lagen, met elk item ladend op de gewenste factor. De LDO-schaal verklaarde 35,3% van de variantie en de PDO-schaal daarbovenop nog eens 19,3%.

8.3.2 Werkzoekgedrag

Werkzoekgedrag is een doelgericht, vrijwillig en dynamisch patroon van activiteiten gericht op het vinden van een baan (Kanfer et al., 2001). Deze activiteiten kunnen zowel gedragsmatig als cognitief zijn. Het werkzoekgedrag is op drie manieren gemeten: de inspanning in tijd besteed aan verschillende soorten werkzoekactiviteiten, de algemene mate van inspanning in tijd besteed aan werkzoeken en de cognitieve evaluatie van de inspanning besteed aan werkzoeken.

De inspanning besteed aan verschillende werkzoekactiviteiten werd gemeten aan de hand van een vragenlijst geconstrueerd door Van Hooft, Born, Taris, Vander Flier en Blonk (2004). Deze vragenlijst bestaat uit 8 items en is deels gebaseerd op de gedragsschaal van intensiteit van werkzoekgedrag van Blau (1994). Een voorbeeld van een item is: 'Hoeveel tijd heeft u de afgelopen twee weken besteed aan het zoeken naar vacatures op Internet'. De items kunnen beantwoord worden met een schaal van '1= nooit' tot '5 = veel tijd' aan besteed. Cronbach's alpha van deze schaal is op T0 .82. en op T2 .64.

De algemene mate van inspanning in tijd besteed aan het zoeken naar werk, werd gemeten met één item afkomstig van de vragenlijst van Van Hooft, Born, Taris, Vander Flier en Blonk (2005): 'Hoeveel uur heeft u besteed aan het vinden van een baan', te beantwoorden met een vijfpuntschaal: '0-1 uur'; '1-5 uur'; '5-10 uur'; '10- 20 uur'; '20 uur of meer'.

De evaluatie van de inspanning besteed aan het zoeken van werk werd gemeten met twee items: 'Hoeveel moeite heeft u gedaan om een baan te vinden', te beantwoorden met een vijfpuntschaal die loopt van 'geen moeite tot veel moeite' en 'Hoe hard heeft u, uw best gedaan om een baan te vinden', te

beantwoorden met een vijfpuntschaal die loopt van 'niet echt mijn best gedaan' tot 'heel hard mijn best gedaan'. Cronbachs alpha voor de twee items is op T2 .88 en op T3 .89.

8.3.3 *Werkzoekintenties*

Intenties zijn indicaties hoeveel moeite mensen willen gaan doen en hoeveel inspanning ze willen gaan plegen om bepaald gedrag te gaan vertonen (Ajzen, 1991). Alle items die intenties meten zijn gelijk aan de items die de inspanning meten besteed aan verschillende werkzoekactiviteiten, alleen omgezet naar de toekomst. Een voorbeeld van een item over werkzoekintenties is: 'Hoeveel tijd bent u van plan de komende twee weken te besteden aan het zoeken naar vacatures op Internet'. Cronbach's alpha voor de schaal van intenties tot het uitvoeren van werkzoekactiviteiten is .83 op T0 en .80 op T1.

8.3.4 *Baan*

De uitkomst van werkzoekgedrag is het vinden van een baan. Op T0 werd gevraagd of iemand een baan had, en zo ja dan werd daarbij de vraag gesteld voor hoeveel uur iemand werkzaam is. Op T2 en T3 werd het vinden van een baan, of uitbreiding van de T0 baan met minimaal 8 uur, gecodeerd met 1. Handhaving op T2 en T3 van het aantal werkzame uren op T0 of het niet vinden van een baan werd gecodeerd als 0.

8.3.5 *Volharding*

Volharding is het blijven investeren in wat iemand wil bereiken ondanks obstakels (Elliot et al., 1999). De twee items die volharding meten zijn een vertaling van de items van Elliot et al. (1999): 'Ik blijf proberen om een baan te vinden ook al lukt dat tot nu toe niet' en 'Ook al zijn de activiteiten om een baan te zoeken soms vervelend, ik blijf wel doorgaan'. Cronbach's alpha is .85 op T0 en .94 op T1.

8.3.6 *Self-efficacy*

Self-efficacy is het vertrouwen dat iemand heeft dat werkzoekactiviteiten goed uitgevoerd kunnen worden om zo een baan te vinden (Wanberg et al., 1999). De 5 items om self-efficacy te meten zijn gebaseerd op de vragenlijst van Van Hooft et al. (2005). Een voorbeeld van een item is: 'Ik heb een goed beeld van mijn sterke en zwakke punten die van belang zijn bij het zoeken naar ander werk'. Cronbach's alpha van de self-efficacy schaal is .67 op T0 en .74 op T1.

8.3.7 *Procrastinatie*

Procrastinatie is het uitstellen van gepland gedrag. Op basis van de theorie van gepland gedrag kan procrastinatie bij werkzoeken omschreven worden als intenties tot het zoeken van werk die niet worden omgezet in werkzoekgedrag (Van Hooft, 2006). Procrastinatie werd op T2 gemeten met één item gebaseerd op de vraag naar procrastinatie van McGregor en Elliot (2002): 'Hoe vaak heeft u voorgenomen werkzoekactiviteiten uitgesteld de afgelopen twee weken'. Deze vraag was te beantwoorden op een vijfpuntschaal die loopt van 'nooit' tot 'heel vaak'.

8.3.8 *Demografische variabelen*

De deelnemers werd verder gevraagd naar geslacht, leeftijd, opleiding, werkervaring en duur van de werkloosheid. Geslacht werd gecodeerd als 0 = vrouw en 1 = man. Opleiding kon beantwoord worden met: lagere school/MAVO =1, HAVO/VWO/MBO=2 of HBO/Universiteit=3. Werkervaring is gemeten met 'geen'=1, 'minder dan vijf jaar' =2 of 'meer dan vijf jaar' =3. Duur van de werkloosheid werd gemeten met drie keuzes: 'minder dan een maand'=1, 'tussen een maand en een half jaar'=2 en 'meer dan een half jaar' =3.

8.4 *Onderzoeksanalyses*

Om de eerste hypothese te toetsten, waarin wordt aangenomen dat het stellen van doelen een positief effect heeft op werkzoekintenties,

werkzoekgedrag en het vinden van een baan, werd gebruik gemaakt van t-toetsen. De tweede hypothese, een LDO als dispositie een positief verband heeft met werkzoekintenties, werkzoekgedrag, het vinden van een baan, volharding en self-efficacy en een negatief verband met procrastinatie, werd getoetst door middel van correlatieve analyses en (M)ANOVA's. De derde hypothese: er is geen verband tussen een PDO als dispositie en werkzoekintenties, werkzoekgedrag, het vinden van een baan, volharding en self-efficacy en een positief verband met procrastinatie, werd getoetst door middel van correlatieve analyses en (M)ANOVA's. De vierde hypothese, waarin wordt aangenomen dat een leerdoeltraining zorgt voor meer werkzoekintenties en werkzoekgedrag, een grotere kans op het vinden van een baan, meer volharding, een hogere self-efficacy en minder procrastinatie dan een prestatiedoeltraining of het niet trainen van doelen, werd getoetst met correlatieve analyses en ANCOVA's.

De aannames voor t-toetsen en AN(C)OVA's zijn getoetst. Bij enkele variabelen werden aannames van normaliteit of homogeniteit van varianties geschonden. Hier is zo mogelijk voor gecorrigeerd door een lager significantie niveau te kiezen. Een AN(C)OVA is erg robuust voor schending van de aanname van homogeniteit en normaliteit wanneer de groepsgroottes niet al te veel verschillen (Stevens, 1996). Verder is het van belang dat andere aannames, bijvoorbeeld onafhankelijke observaties, niet geschonden werden. De toegevoegde covariaten in de gebruikte ANCOVA's werden gecontroleerd voor de aannames van een ANCOVA (Tabachnik, 2001). Bij het gebruik van twee covariaten werden de lineariteit en correlaties tussen de twee covariaten getoetst (Stevens, 1996). Correlaties zijn berekend door middel van Spearman's rank correlatie coëfficiënten omdat niet alle scores normaal verdeeld waren. Bij de MANOVA's werd Pillai's trace gebruikt als uitkomstmaat gezien de ongelijkheid van de drie groepen (Tabachnik & Fidell, 2001). De aannames voor MANOVA, homogeniteit van variantie en gelijke covariantie matrices werden niet geschonden.

9 Resultaten

9.1 Doelen stellen

Hypothese 1 stelt dat het stellen van doelen leidt tot meer werkzoekintenties (Hypothese 1a), meer werkzoekgedrag (Hypothese 1b) en het sneller vinden van een baan (Hypothese 1c) dan het niet stellen van doelen. Om de hypothese te kunnen toetsen werden de twee trainingscondities, leerdoelen en prestatiedoelen stellen, samengevoegd en door middel van t-toetsen vergeleken met de controleconditie. De resultaten lieten zien dat er geen significante verschillen waren, tussen de groep die wel getraind was in het stellen van doelen en de groep die niet getraind was, op alle drie de tijdstippen. Op T1 was er geen significant verschil in werkzoekintenties, $t(107) = 1.02$, $p = .31$. Op T2 was er geen significant verschil in inspanning besteed aan verschillende activiteiten, $t(85) = 1.85$, $p = .17$, algemene inspanning in tijd, $t(86) = 1.58$, $p = .12$, en de evaluatie van de inspanning, $t(86) = 0.58$, $p = .56$. Op T3 geen significant verschil in algemene inspanning in tijd, $t(63) = 0.71$, $p = .48$ en de evaluatie van de inspanning, $t(63) = 0.91$, $p = .37$, en het vinden van een baan, $t(73) = 1.30$, $p = .20$. Hypothese 1 wordt niet bevestigd, het stellen van doelen leidt niet tot meer werkzoekintenties, werkzoekgedrag of het sneller vinden van een baan.

9.2 Doeloriëntaties als dispositie

In tabel 4 zijn de beschrijvende statistieken, betrouwbaarheden en correlaties weergegeven van de onderzochte variabelen.

Tabel 4

Betrouwbaarheden, gemiddeldes, standaard deviaties en correlaties van de onderzoeksvariabelen

Variabelen	α	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Geslacht ^a		0.48	0.50														
2 Leeftijd		45.74	9.53	.21*													
3 Opleiding ^b		1.51	0.63	.01	-.04												
4 Duur werkeloosheid		2.83	0.42	-.02	.17	.07											
T0 variabelen																	
5 LDO	.84	3.93	0.67	-.03	-.10	.09	.07										
6 PDO	.69	3.65	0.68	-.11	.03	-.05	.02	.24*									
7 Volharding	.85	4.26	0.86	-.07	.00	.22*	.04	.36**	.19*								
8 Self-efficacy	.67	3.57	0.57	.02	.24*	.07	.07	.31**	.13	.36**							
9 Eerdere activiteiten	.82	2.74	0.72	-.03	-.11	-.03	.08	.32**	.08	.19*	.37**						
10 Eerdere inspanning		2.73	1.04	.05	-.03	.03	.19	.10	.08	.32**	.17	.45**					
11 Evaluatie inspanning	.84	3.45	0.86	-.05	.08	-.10	.18	.05	.15	.34**	.27**	.57**	.49**				
12 Intentie tot zoeken	.83	2.88	0.69	-.04	-.14	-.05	-.00	.38**	.12	.26*	.36**	.74**	.41**	.48**			
T2 variabelen																	
13 Procrastinatie		1.86	1.04	-.37**	-.29*	-.09	.07	-.01	.13	-.29*	-.21	-.19	-.18	-.16	-.07		
14 Zoekactiviteiten	.64	2.37	0.56	-.02	-.18	.09	.07	.33**	.04	.31**	.33**	.72**	.38**	.51**	.71**	-.19	
T3 variabele																	
15 Baan ^d		0.19	0.39	-.06	-.20	-.11	.06	.07	-.16	-.02	-.13	.04	.08	.10	-.01	-.03	.10

N op T0 varieert tussen 102 en 109. *N* op T2 = 87 en 88. *N* op T3 = 78

Scores van variabelen 5 tot en met 14 variëren tussen 1 en 5.

^a 0= vrouw, 1=man

^b 1= laag, 2=midden, 3=hoog

^c 1= minder dan een maand, 2=maand tot een half jaar, 3=langer dan een half jaar

^d 1= geen baan gevonden, 2=wel een baan gevonden

p* < .05. *p* < .01.

9.2.1 Leerdoeloriëntatie als dispositie

De tweede hypothese stelt dat een leerdoeloriëntatie als dispositie een positief verband heeft met werkzoekintenties (Hypothese 2a), werkzoekgedrag (Hypothese 2b), het vinden van een baan (Hypothese 2c), volharding (Hypothese 2d), self-efficacy (Hypothese 2e), en een negatief verband met procrastinatie (Hypothese 2f). Verder modereert een LDO als dispositie de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag (hypothese 2g).

Er werden significante correlaties van gemiddelde effectgrootte gevonden tussen een LDO en de werkzoekintenties gemeten op T0, $r_s = .38$, $p = <.001$, eerdere werkzoekactiviteiten, $r_s = .32$, $p = .001$, volharding, $r_s = .31$, $p = .001$, en self-efficacy, $r_s = .31$, $p = .001$. Voor de verschillende activiteiten in het zoeken van werk op T2 werd een significante correlatie gevonden met een LDO, $r_s = .33$, $p = .002$. Er werden geen significante correlaties gevonden tussen een LDO en het vinden van een baan en LDO en procrastinatie.

Om het modererend effect van een LDO op de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekactiviteiten te toetsen werd LDO door middel van een mediaan split in een hoge LDO en een lage LDO verdeeld. Bij een hoge LDO bleek de relatie tussen intenties om werk te zoeken op T0 en de werkzoekactiviteiten op T2, $r_s = .73$, sterker dan bij een lage LDO, $r_s = .48$, Fisher's Z 0.41, $p < .05$ eenzijdig getoetst. Hypothese 2a, 2d en 2e worden ondersteund: een LDO heeft een relatie met intenties om werk te gaan zoeken, volharding en self-efficacy. Hypothese 2b wordt deels ondersteund, een LDO heeft wel een relatie met werkzoekgedrag in tijd besteed aan verschillende activiteiten, zoals het zoeken van vacatures, maar niet voor de algemene tijd besteed aan werkzoeken en de evaluatie van de geleverde inspanning bij het zoeken van werk. Hypothese 2c en 2f worden niet ondersteund. Een LDO heeft geen relatie met het vinden van een baan en geen verband met procrastinatie. Hypothese 2g wordt ondersteund: een LDO heeft een moderend effect op de relatie tussen intenties om werk te zoeken en de daadwerkelijke activiteiten. Bij mensen met een hoge LDO is de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekactiviteiten sterker dan mensen met een lage LDO.

9.2.2 Prestatiedoeloriëntatie als dispositie

De derde hypothese stelt dat een prestatiedoeloriëntatie als dispositie geen verband heeft met werkzoekintenties (Hypothese 3a), werkzoekgedrag (Hypothese 3b), het vinden van een baan (Hypothese 3c), volharding (Hypothese 3d), self-efficacy (Hypothese 3e), en een positief verband met procrastinatie (Hypothese 3f). Om de hypothese te toetsen is gebruik gemaakt van correlatieve analyses.

Een prestatiedoeloriëntatie had geen significante relatie met werkzoekintenties, verschillende soorten werkzoekgedragingen, het vinden van een baan, self-efficacy en procrastinatie. Er werd wel een verband gevonden tussen PDO en volharding, $r_s = .19$, $p = .05$. Hypothese 3a, 3b, 3c en 3e werden ondersteund: er bestaat geen relatie tussen een PDO en intenties om werk te zoeken, verschillende werkzoekgedragingen, het vinden van een baan en self-efficacy. Hypothese 3d en 3f worden niet ondersteund. Er is geen relatie tussen een PDO en procrastinatie maar er is wel een relatie tussen een PDO en volharding.

9.2.3 De verhouding leer- en prestatiedoeloriëntatie

Een LDO als dispositie heeft een relatie met intenties om werk te gaan zoeken, werkzoekactiviteiten, volharding in het zoeken van werk en self-efficacy. Een PDO als dispositie heeft een relatie met volharding in het zoeken van werk. LDO en PDO zijn echter geen uiteinde van een continuüm maar kunnen beiden in één persoon in bepaalde mate voorkomen. Er is ook een verband tussen een LDO en een PDO, $r_s = .24$, $p = .01$ (zie tabel 4). Het is daarom waarschijnlijk dat de verhouding van een bepaalde hoogte van LDO en PDO de verschillende uitkomstmaten kan beïnvloeden (Pintrich, 2000). Om de invloed van de mate van PDO en LDO te onderzoeken werden door middel van een mediaan split vier groepen gecreëerd: hoogLDO-hoogPDO, laagLDO-laagPDO, hoogLDO-laagPDO en laagLDO-hoogPDO.

Een uitgevoerde MANOVA om de eventuele verschillen tussen de vier groepen in demografische en andere variabelen te onderzoeken, toonde geen verschillen aan in groep, vestiging, geslacht, leeftijd, opleiding, zoeken,

ervaring en baan op T0, $F(8,93) = 0.78$, $p = .74$. In tabel 5 zijn de gemiddelden, standaard deviaties en F -waarden vermeld van de vier verschillende groepen.

Tabel 5
Gemiddelden, standaard deviaties en F -waarden van de verschillende onderzoeksvariabelen op basis van vier LDO-PDO disposities

Variabelen	HoogLDO-HoogPDO		LaagLDO-LaaPDO		HoogLDO-LaaPDO		LaagLDO-HoogPDO		df	F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
T0 variabelen										
Volharding	4.50	0.64	3.93	1.10	4.32	0.86	4.33	0.57	103	2.58
Self-efficacy	3.70 _a	0.51	3.27 _b	0.60	3.73 _a	0.53	3.54 _{ab}	0.53	104	4.28**
Eerder zoeken	2.94 _a	0.71	2.43 _b	0.60	3.06 _a	0.76	2.38 _b	0.59	104	6.64**
Inspanning	2.78	1.13	2.48	1.02	2.96	1.03	2.70	1.03	104	0.94
Evaluatie	3.72 _a	0.62	3.39 _{ab}	0.72	3.42 _{ab}	1.06	3.08 _b	0.98	104	2.61*
Intentie zoeken	3.12 _a	0.56	2.61 _b	0.55	3.15 _a	0.76	2.46 _b	0.68	104	7.87**
T2 Variabelen										
Zoekactiviteit	2.50	0.56	2.23	0.49	2.58	0.63	2.11	0.43	83	3.32*
Procrastinatie	2.03	1.17	1.90	1.04	1.50	0.86	1.94	0.97	83	1.04
T3 Variabelen										
Baan	0.12	0.33	0.13	0.34	0.40	0.51	0.13	0.34	69	2.20

Scores van de variabelen tussen de 1 en 5 behalve voor baan, 0= geen baan en 1= wel een baan.

a en *b* geven de significante verschillen tussen de afzonderlijke groepen aan.

* $p < .05$. ** $p < .01$

Resultaten van de verschillende ANOVA's laten zien dat er verschillen zijn in de effecten van de mate van LDO en PDO als dispositie. Mensen met een hoge LDO vertoonden gemiddeld meer intenties tot werkzoeken, meer werkzoekgedrag en een hogere self-efficacy ongeacht de hoogte van hun PDO. Mensen met een lage LDO in combinatie met een lage PDO waren het minst volhardend en hadden de laagste self-efficacy. Iemand met een hoge LDO samen met een lage PDO lijkt de meeste kans te hebben op een baan op T3. De hoogte van iemands PDO en LDO heeft geen invloed op procrastinatie.

De relatie tussen werkzoekintentie op T0 en werkzoekactiviteiten op T2 van de vier groepen, hoogLDO-hoogPDO, laagLDO-laagPDO, hoogLDO-laagPDO en laagLDO-hoogPDO werd geanalyseerd door middel van correlaties. De resultaten laten zien dat in de groep hoogLDO-laagPDO de correlatie tussen werkzoekintentie op T0 en werkzoekactiviteiten op T2 het hoogst is, $r_s = .83$. Bij de groep laagLDO-hoogPDO is de correlatie het laagst, r_s

= .22. Het verschil tussen de twee correlaties is significant, *Fishers' Z* = 0.90, $p = .01$

Concluderend kan gesteld worden dat in aanvulling op de gevonden resultaten, waarbij een LDO een relatie had met verschillende uitkomstmaten, mensen met een hoge LDO gemiddeld meer werkzoekintenties, werkzoekgedrag en self-efficacy hebben dan mensen met een lage LDO, ongeacht de hoogte van de PDO. Een hoge LDO gecombineerd met een lage PDO zorgt voor de sterkste relatie tussen intenties en gedrag.

9.3 Training van doeloriëntaties

De toetsing van hypothese 4 is uitgevoerd op basis van een vergelijking tussen drie condities. De drie condities werden gevormd door verschillende soorten trainingen: een training in het stellen van leerdoelen, een training in het stellen van prestatiedoelen en een training in het maken van een enneagram. Deze enneagramtrainingsgroep vormde de controleconditie. De beschrijvende statistieken en correlaties van de drie condities, de leerdoelen-, prestatiedoelen- en controlegroep, zijn vermeld in de tabellen 6, 7 en 8.

Betrouwbaarheden, beschrijvende statistieken en correlaties van de verschillende uitkomstvariabelen van de gezamenlijke condities zijn al eerder vermeld in tabel 4.

De vierde hypothese stelt dat mensen die een leerdoeltraining hebben gehad meer werkzoekintenties (hypothese 4a) en meer werkzoekgedrag vertonen (hypothese 4b), sneller een baan hebben (hypothese 4c), meer volharding (hypothese 4e) en een hogere mate van self-efficacy hebben (hypothese 4d), minder procrastinatie vertonen (hypothese 4f) en een sterkere relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag hebben (hypothese 4g) dan mensen die een prestatiedoeltraining hebben gevolgd en de controlegroep die een enneagramtraining heeft gevolgd. Gezien de relatie van LDO als dispositie (zie tabel 4) met bijna alle uitkomstmaten is de LDO meegenomen als covariaat in de diverse ANCOVA's. Bij de toetsing van de werkzoekactiviteiten op T2 werden, naast LDO, ook de prescores op T0 van werkzoekactiviteiten meegenomen als covariaat.

Tabel 6

Leerdoelconditie: gemiddelden, standaard deviaties en correlaties van de onderzoeksvariabelen

Variabelen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Geslacht ^a	0.46	0.51															
2 Leeftijd	45.37	9.25	.01														
3 Opleiding ^b	1.49	0.56	-.17	-.15													
4 Duur werkeloosheid ^c	2.80	0.47	-.05	.04	-.01												
T0 variabelen																	
5 Volharding	4.43	0.93	-.47**	-.03	.12	.22											
6 Self-efficacy	3.65	0.55	.01	.54**	.12	.29	.35*										
7 Eerdere activiteiten	2.85	0.75	.12	.02	-.04	.20	.20	.27									
8 Intentie werkzoeken	2.95	0.67	.00	-.12	-.07	.13	.23	.31	.76**								
T1 variabelen																	
9 Intentie werkzoeken	3.11	0.60	-.05	-.04	-.13	-.03	.19	.21	.78**	.75**							
10 Volharding	4.26	0.76	-.37*	-.13	.33	.31	.60**	.14	.21	.10	.27						
11 Self-efficacy	3.61	0.60	.09	.48**	.12	.20	.24	.79**	.36*	.20	.30	.22					
T2 variabelen																	
12 Procrastinatie	1.54	0.95	.11	-.25	-.13	.00	-.20	-.15	-.22	.02	-.26	-.42*	-.17				
13 Werkzoekactiviteiten	2.53	0.51	-.10	-.19	-.04	.26	.23	-.04	.84**	.77**	.75**	.43*	.08	-.23			
T3 variabelen																	
14 Tijdsinspanning	3.40	0.94	-.46*	.10	.10	.18	.38	.09	.66**	.54*	.47*	.64**	-.05	-.31	.58**		
15 Evaluatie inspanning	3.55	0.89	-.04	.11	.11	.14	.46*	.34	.58**	.55*	.41	.59**	.23	-.40	.51**	.69**	
16 Baan ^d	0.33	0.48	.05	-.16	.11	.07	-.20	-.07	.09	.11	.10	-.13	.02	-.18	.11	-.18	-.14

N op T0 en T1 = 35. N op T2 = 27. N op T3 = tussen de 20 en 26.

Scores van variabelen 5 tot en met 15 variëren tussen 1 en 5.

a 0= vrouw, 1=man ,

b 1= laag, 2=midden, 3=hoog

c 1= minder dan een maand, 2=maand tot een half jaar, 3=langer dan een half jaar

d 1= geen baan gevonden, 2=wel een baan gevonden

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Tabel 7

Prestatiedoelconditie: gemiddeldes, standaard deviaties en correlaties van de onderzoeksvariabelen

Variabelen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Geslacht ^a	0.34	0.48															
2 Leeftijd	43.44	10.36	.24														
3 Opleiding ^b	1.59	0.71	.24	.41*													
4 Duur werkeloosheid ^c	2.78	0.49	-.17	.24	.14												
T0 variabelen																	
5 Volharding	4.22	0.66	.03	.02	.41*	-.15											
6 Self-efficacy	3.51	0.55	-.04	.19	.00	-.09	-.05										
7 Eerdere activiteiten	2.66	0.73	.10	-.21	-.17	.13	.11	.29									
8 Intentie werkzoeken	2.80	0.80	-.02	-.15	-.01	.18	.18	.31	.76**								
T1 variabelen																	
9 Intentie werkzoeken	2.91	0.71	-.03	-.14	-.08	.11	.11	.45**	.71**	.88**							
10 Volharding	4.25	0.57	-.09	-.04	.15	.12	.57**	.18	.34	.40*	.36*						
11 Self-efficacy	3.59	0.53	-.09	.27	-.03	.08	.08	.76**	.18	.30	.34	.29					
T2 variabelen																	
12 Procrastinatie	2.44	1.08	-.55**	-.43*	-.17	-.16	.03	-.09	-.13	.06	.01	.04	-.21				
13 Zoekactiviteiten	2.35	0.63	-.05	.21	-.08	-.17	.33	.55**	.67**	.73**	.61**	.47*	.38	.16			
T3 variabelen																	
14 Tijdsinspanning	2.42	0.69	.25	.18	.20	.24	.11	.33	.41	.35	.43	.36	.18	.17	.43		
15 Evaluatie inspanning	3.08	0.89	.41	.11	.01	.16	.19	.60**	.32	.22	.36	.38	.33	-.20	.54**	.61**	
16 Baan ^d	0.10	0.31	-.17	-.16	.00	.11	.22	-.03	.03	-.22	-.33	.32	-.07	.40	-.04	-.04	-.17

N op T0 en T1 = 32. *N* op T2 = 24. *N* op T3 = 19/ 20.

Scores van variabelen 5 tot en met 15 variëren tussen 1 en 5

a 0= vrouw, 1=man

b 1= laag, 2=midden, 3=hoog

c 1= minder dan een maand, 2=maand tot een half jaar, 3=langer dan een half jaar

d 1= geen baan gevonden, 2=wel een baan gevonden

p* < .05. *p* < .01.

Tabel 8

Controleconditie: gemiddeldes, standaard deviaties en correlaties van de onderzoeksvariabelen

Variabelen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Geslacht ^a	0.60	0.50															
2 Leeftijd	48.20	8.64	.26														
3 Opleiding ^b	1.48	0.63	.00	-.36*													
4 Duur werkeloosheid ^c	2.91	0.30	.23	.21	.11												
T0 variabelen																	
5 Volharding	4.16	0.94	.17	.01	.20	.03											
6 Self-efficacy	3.54	0.59	.08	.04	.11	-.03	.63**										
7 Eerdere activiteiten	2.70	0.71	-.03	-.08	.14	-.08	.17	.41**									
8 Intentie werkzoeken	2.88	0.63	-.06	-.11	-.02	-.36*	.35*	.39*	.70**								
T1 variabelen																	
9 Intentie werkzoeken	2.89	0.63	-.17	-.15	.00	-.26	.16	.39*	.71**	.89**							
10 Volharding	4.04	0.85	-.05	-.01	.27	-.19	.56**	.54**	.29	.17	.11						
11 Self-efficacy	3.57	0.61	-.11	.07	.28	.19	.50**	.71**	.50**	.53**	.44*	.48**					
T2 variabele																	
12 Procrastinatie	1.70	0.94	-.44**	-.08	-.05	.09	-.21	-.35*	-.24	-.26	-.20	-.01	-.34*				
13 Zoekactiviteiten	2.26	0.53	.06	-.12	.23	-.11	.30	.32	.69**	.66**	.55**	.17	.48**	-.33*			
T3 variabele																	
14 Tijdsinspanning	2.73	1.22	.52**	.19	.04	.16	.11	.06	.51**	.27	.23	.04	.06	-.27	.56**		
15 Evaluatie inspanning	3.10	1.11	.55**	.07	.08	.24	.33	.12	.57**	.30	.25	.31	.07	-.25	.61**	.83**	
16 Baan ^d	0.11	0.32	-.19	-.28	.22	.10	-.17	-.36	-.06	.00	-.07	-.32	-.36	.13	.01	-.12	-.18

N op T0 en T1 = 41. N op T2 = 37. N op T3 = 26/27

Scores van variabelen 5 tot en met 15 variëren tussen 1 en 5

^a 0= vrouw, 1=man^b 1= laag, 2=midden, 3=hoog^c 1= minder dan een maand, 2=maand tot een half jaar, 3=langer dan een half jaar^d 1= geen baan gevonden, 2=wel een baan gevonden* $p < .05$. ** $p < .01$.

9.3.1 Resultaten op T1

In tabel 9 zijn de resultaten weergegeven van de op T1 gemeten variabelen. Er zijn geen significante verschillen tussen de drie condities in werkzoekintenties, volharding en self-efficacy gemeten direct na de trainingen. Het trainen van leerdoelen leidt niet tot meer intenties om werk te gaan zoeken, niet tot meer volharding en niet tot meer self-efficacy, in vergelijking met het trainen van prestatiedoelen of met een controlegroep. Hypothese 4a, 4d en 4e worden verworpen.

Tabel 9

T1: One-way between-groups of covariance (ANCOVA) voor de drie condities

Variabelen			df	F	Effect size	Estimated marginal means		
						Leerdoel	Prestatiedoel	Controle
Hyp. 4a	Intentie	Groep	2	1.17	.02	3.10	2.90	2.90
		LDO disp.	1	5.93*	.05			
		Error	104					
Hyp. 4d	Volharding	Groep	2	0.36	.01	4.24	4.24	4.13
		LDO disp.	1	14.52**	.12			
		Error	104					
Hyp. 4e	Self-efficacy	Groep	2	0.06	.00	3.60	3.58	3.63
		LDO disp.	1	20.47**	.16			
		Error	104					

* $p < .05$. ** $p < .01$.

9.3.2 Resultaten op T2

In tabel 10 zijn de resultaten weergegeven van de op T2 gemeten variabelen. Er waren geen significante verschillen in de tijd besteed aan verschillende werkzoekactiviteiten, algemene tijdsinspanning en de evaluatie van de inspanning besteed aan het zoeken naar werk. Mensen die een leerdoeltraining hadden gevolgd, gaven aan de afgelopen twee weken niet meer tijd te hebben besteed aan werkzoekactiviteiten, werkzoeken in het algemeen en niet meer hun best of moeite te hebben gedaan dan mensen die een prestatiedoeltraining hadden gevolgd of de controlegroep. Hypothese 4b, waarin wordt aangenomen dat een leerdoeltraining zorgt voor meer werkzoekgedrag, wordt op T2 niet ondersteund.

Tabel 10

T2: One-way between-groups of covariance (ANCOVA) voor de drie condities

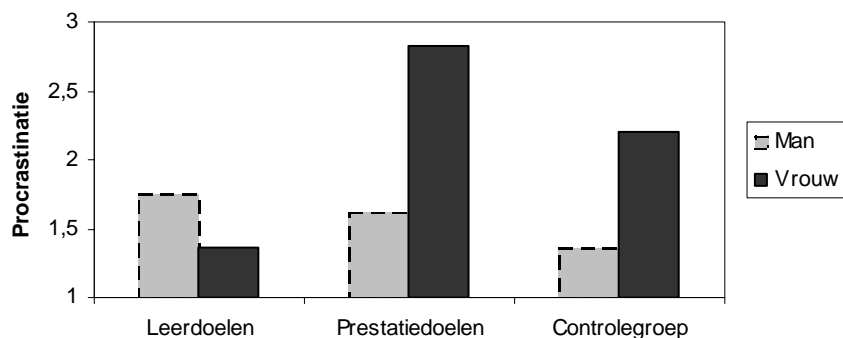
	Variabelen		df	F	Effect size	Estimated marginal means		
						Leerdoel	Prestatiedoel	Controle
Hyp. 4b	Werkzoekactiviteiten	Groep	2	2.40	.06	2.49	2.41	2.27
		LDOdisp.	1	0.00	.00			
		T0 activiteit	1	69.4**	.46			
		Error	81					
Hyp. 4b	Inspanning in tijd	Groep	2	1.58	.04	3.11	2.64	2.72
		LDOdisp.	1	0.04	.00			
		Error	83					
Hyp. 4b	Evaluatie inspanning	Groep	2	0.91	.00	3.47	3.19	3.23
		LDOdisp.	1	0.23	.02			
		Error	81					
Hyp. 4f	Procrastinatie	Groep	2	6.17**	.13	1.52 _a	2.45 _b	1.73 _a
		LDOdisp.	1	0.43	.01			
		Error	83					

a en b geven de significante verschillen tussen de afzonderlijke groepen aan.

***p < .01.*

Voor de mate van procrastinatie was er een significant verschil tussen de drie condities, $F(2,83) = 6.17$, $p = .003$. Mensen die een prestatiedoeltraining hadden gevolgd gaven aan meer voorgenomen plannen om werk te gaan zoeken, uit te stellen dan mensen die een leerdoeltraining hebben gevolgd en de controlegroep. Hypothese 4f wordt deels ondersteund: mensen die een leerdoeltraining hebben gevolgd vertonen minder procrastinatie dan mensen die een prestatiedoeltraining hebben gevolgd maar niet minder dan de controlegroep.

Gezien de verschillen in procrastinatie tussen de drie condities en de significante correlaties tussen geslacht en procrastinatie voor de prestatiedoelconditie en de controleconditie (zie tabel 7 en 8) werd een nadere analyse uitgevoerd. Er was een interactie effect voor geslacht en conditie op procrastinatie, $F(2,82) = 5.34$, $p = .009$. Vrouwen die een prestatiedoeltraining of een enneagramtraining hadden gevolgd vertoonden meer procrastinatie in vergelijking met mannen die een prestatiedoeltraining of een enneagramtraining hadden gevolgd en met mannen zowel als vrouwen die een leerdoeltraining hebben gevolgd (zie figuur 1).



Figuur 1. De mate van procrastinatie voor mannen en vrouwen als functie van de drie condities.

9.3.3 Resultaten op T3

In tabel 11 zijn de resultaten weergegeven van de op T3 gemeten variabelen. Er was een significant verschil tussen de drie condities in de inspanning in tijd besteed aan het zoeken naar werk. Mensen die een leerdoeltraining hadden gevolgd, gaven aan de afgelopen weken meer inspanning in tijd aan werk zoeken te hebben besteed dan mensen die een prestatiedoeltraining hadden gevolgd en de controlegroep, $F(2,61) = 4.29$, $p = .02$.

Tabel 11

T3: One-way between-groups of covariance (ANCOVA) voor de drie condities

	Variabelen	Groep	df	F	Effect size	Estimated marginal means		
						Leer doel	Prestatie doel	Controle
Hyp.4b	Inspanning in tijd	Groep	2	4.29*	.12	3.37 _a	2.44 _b	2.77 _b
		LDOdisp.	1	0.97	.02			
		Error	61					
Hyp.4b	Evaluatie werkzoeken	Groep	2	1.14	.03	3.50	3.10	3.12
		LDOdisp.	1	2.34	.03			
		Error	61					
Hyp.4c	Baan	Groep	2	3.56*	.09	0.33 _a	0.10 _b	0.08 _b
		LDOdisp.	1	0.02	.00			
		Error	69					

a en b geven de significante verschillen tussen de afzonderlijke groepen aan.

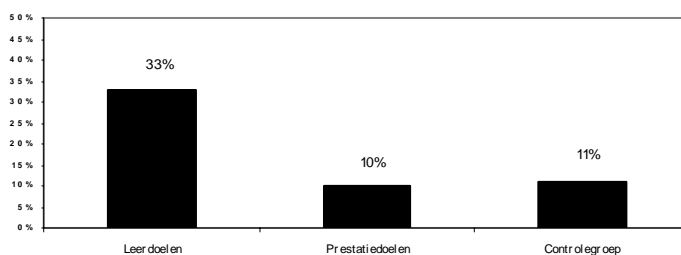
* $p < .05$.

Voor de evaluatie van werkzoeken werd geen significant verschil gevonden tussen de drie condities. Mensen die een leerdoeltraining hadden gevolgd gaven niet aan meer hun best te hebben gedaan of meer moeite te hebben besteed aan werkzoeken dan mensen die een prestatiedoeltraining hebben gevolgd en de controlegroep.

Hypothese 4b wordt op T3 deels ondersteund. Mensen die een leerdoeltraining hebben gevolgd evalueerden hun inspanning in werkzoeken niet hoger, maar geven aan meer inspanning in tijd te hebben besteed aan het zoeken naar werk dan mensen die een prestatiedoeltraining hadden gevolgd en de controlegroep.

Er was een significant verschil tussen de drie condities bij het vinden van een baan, $F(2,69) = 3.56$, $p = .03$. Mensen die een leerdoeltraining hadden gevolgd vonden vaker een baan dan de groep die een prestatiedoeltraining had gevolgd en de controlegroep. In figuur 2 zijn de verschillen tussen de drie condities bij het vinden van een baan, 8 weken na de training, grafisch weergegeven.

Hypothese 4c wordt ondersteund. Mensen die een leerdoeltraining hebben gevolgd, hebben meer kans op het vinden van een baan dan mensen die een prestatiedoeltraining hebben gevolgd en de controlegroep.



Figuur 2. Baansucces per trainingsgroep op T3

9.3.4 De relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekactiviteiten

De relatie tussen intenties om werk te gaan zoeken, gemeten op T1, en de inspanning besteed aan werkzoekactiviteiten, gemeten op T2, werd geanalyseerd door middel van een correlatieve analyse. De correlaties tussen intenties tot werkzoeken en de inspanning besteed aan activiteiten zijn hoger voor de leerdoelconditie, $r_s = .75$, $p = <.001$, dan voor de

prestatiedoelconditie, $r_s = .50$, $p = .01$, en voor de controleconditie, $r_s = .55$, $p = .<001$. Het verschil tussen de correlaties van de leerdoelconditie en de prestatiedoelconditie is marginaal significant, *Fishers' Z* = 0.42, $p < .10$ eenzijdig getoetst.

Hypothese 4g wordt deels ondersteund. Bij mensen die een leerdoeltraining hebben gevolgd is de relatie tussen werkzoekintenties en werkzoekactiviteiten sterker dan voor mensen die een prestatiedoeltraining hebben gevolgd maar niet sterker dan bij de controlegroep.

10 Discussie

Het doel van de huidige studie was de invloed van doeloriëntaties op reïntegratie, het zoeken naar werk en het vinden van een baan, te onderzoeken. Er is in het uitgevoerde onderzoek onderscheid gemaakt tussen twee soorten doeloriëntaties die mensen kunnen hebben bij het uitvoeren van een taak: een leerdoeloriëntatie (LDO) en een prestatiedoeloriëntatie (PDO). Bij een LDO gaat het om het verbeteren van competenties en bij een PDO om het laten zien van competenties. De invloed van doeloriëntaties op het zoeken naar werk kan zowel veroorzaakt worden door iemands eigen doeloriëntatie, de dispositionele benadering van doeloriëntaties, als door een training in het leren stellen van leer- of prestatiedoelen, de meer situationele benadering van doeloriëntaties (DeShon, 2005). Een dispositionele doeloriëntatie is een individuele, onveranderlijke variabele gerelateerd aan het type doel dat iemand kiest (Dweck & Leggett, 1988). Een situationele doeloriëntatie is een variabele die afhankelijk is van de situatie of context en getraind kan worden (Linnenbrink, 2005; Kozlowski et al., 2001).

De resultaten van het huidige onderzoek laten zien dat een LDO zowel als dispositie als getraind een positiever effect heeft op het zoeken naar werk en het vinden van een baan dan een PDO. Dit is grotendeels in overeenstemming met eerder onderzoek op het gebied van doeloriëntaties (e.g., Arnold et al., 2006; Kozlowski et al., 2001; Vande Walle et al., 1999).

10.1 Doelen stellen

In twee van de drie trainingsgroepen, de leerdoelconditie en de prestatiedoelconditie, werd deelnemers geleerd om doelen te stellen. De derde trainingsgroep kreeg een enneagramtraining en leerde geen doelen stellen. De resultaten lieten zien dat er geen verschillen waren in de intenties om werk te gaan zoeken, in het daadwerkelijke werkzoekgedrag en in het vinden van een baan tussen de groepen die wel doelen leerden stellen en de groep die geen doelen leerde stellen. Dit is in tegenstelling tot bijna al het onderzoek naar het stellen van doelen bij een bepaalde taak (Locke & Latham, 2002; Locke & Latham, 1990). In één van de weinige onderzoeken die gedaan is naar het stellen van doelen bij reïntegratie, maar dan bij langdurig zieken, lieten de resultaten zien dat het stellen van doelen de terugkeer naar werk het beste voorspelde. (Tan et al. 1997). In een ander gelijksoortig onderzoek naar reïntegratie na langdurige ziekte werden deze resultaten echter ook niet gevonden (Bonde et al., 2005).

Een verklaring voor het ontbreken van verschillen tussen de groepen die doelen leerden stellen en de groep die geen doelen leerde stellen, kan zijn dat bij het zoeken naar werk doelen aan meer voorwaarden moeten voldoen dan de eisen die door Locke en Latham (1980) zijn geformuleerd. Volgens Locke en Latham moeten doelen concreet, specifiek en uitdagend maar haalbaar zijn, willen ze effectief zijn bij het uitvoeren van een taak. Bij deze voorwaarden wordt echter geen rekening gehouden met de invloed van negatieve feedback of het omgaan met falen op het gedrag van mensen, factoren die bij het zoeken naar werk een belangrijke rol spelen. Verder zijn de meeste positieve resultaten bij onderzoek naar het stellen van doelen verkregen bij simpele taken (Seijts et al., 2004). Het zoeken naar werk is echter een complexe taak, zelfs wanneer deze taak wordt verdeeld in kleinere taken met tussendoelen zoals het vinden van vacatures.

10.2 Trainen van doeloriëntaties

Om de effectiviteit van reïntegratie te verbeteren zijn er drie soorten trainingen gegeven: een training in het stellen van leerdoelen, één in het stellen van prestatiedoelen en een enneagramtraining. Bij de training in het stellen van leerdoelen werd de nadruk gelegd op oefenen, het fouten mogen maken en het verbeteren van vaardigheden in het zoeken van werk. Bij de training in het stellen van prestatiedoelen werd de nadruk gelegd op het bereiken van prestaties, succes en beter te zijn dan anderen in de vaardigheden in het zoeken van werk.

De reacties op de trainingen waren wisselend. De leerdoeltraining werd in eerste instantie erg afwachtend benaderd maar na uitleg werden mensen wel wat enthousiaster met als reacties: 'fouten zijn dus niet erg' en 'ik kan toch nog iets leren over het zoeken van werk'. Deelnemers aan de prestatiedoeltraining hadden vaak reacties als: 'ik doe al zoveel' en 'als je aan het reïntegreren bent lever je constant prestaties'. Deelnemers aan de enneagramtraining reageerden het meest enthousiast. Reacties in de trant van 'hier heb ik tenminste wat aan', 'dit ga ik anderen ook eens laten zien' of 'het is eens wat anders' werden veel gegeven na afloop van de training.

De deelnemers aan de leerdoeltraining gaven aan niet beter te zijn geworden in het maken van plannen en in het stellen van doelen. Daarentegen gaven deelnemers van de prestatiedoeltraining wel aan beter te zijn geworden in het stellen van doelen en het maken van plannen. Blijkbaar wordt het stellen van leerdoelen niet echt gezien als het stellen van doelen en al helemaal niet als het maken van plannen. Mogelijk dat concepten als 'plan' en 'doel' meer gericht zijn op de prestatie die daaraan gekoppeld is en dat leren aan andere concepten of constructen gerelateerd is.

10.2.1 Resultaten direct na de training

Er werden geen verschillen gevonden tussen de drie condities, gemeten direct na de training. De deelnemers aan de verschillende trainingen vertoonden geen verschillen in de gevormde intenties om bepaalde werkzoekactiviteiten te gaan uitvoeren in de komende twee weken, in de mate

van self-efficacy en in volharding. Resultaten van eerdere onderzoeken op basis van een training van doeloriëntaties laten wel verschillen zien tussen de verschillende doeloriëntatietrainingen in gevormde intenties, self-efficacy en volharding (Linnenbrink, 2005; Kozlowski et al., 2001; Vande Walle et al., 1999; Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997).

De verklaring voor het ontbreken van directe effecten van de training ligt mogelijk in de duur van de training. De effectieve duur van de training, zonder het invullen van vragenlijsten, was ongeveer anderhalf uur. Dit is voor een training waarin iets heel nieuws wordt aangeleerd wel erg kort. Een andere verklaring sluit hierbij aan. De tijdsspanne tussen de meting voor de training en de meting na de training was, mede door de lengte van de training, zeer kort. Een aantal van de deelnemers aan de trainingen had weerstand tegen het zo snel weer invullen van een vragenlijst. Meer invloed had waarschijnlijk echter de veelgehoorde reactie op de tweede vragenlijst na de training 'je wilt zeker kijken of we nog precies weten wat we voor de training hebben ingevuld'. Vaak wisten deelnemers ook nog precies wat ze hadden ingevuld voor de training. Dit blijkt mede uit het feit dat bij de vragen die niet gesteld waren voor de training, zoals naar het maken van doelen en plannen, wel verschillen tussen de groepen werden gevonden. In de genoemde onderzoeken waar de resultaten wel effecten lieten zien voor de verschillende doeloriëntatietrainingen, varieerde de tijdsspanne tussen de metingen voor en na de training van twee dagen (Kozlowski et al., 2001) tot 7 weken (Stevens et al., 1997).

10.2.2 Resultaten twee weken na de training

Er werd direct na de training geen verschil gevonden in de gevormde intenties tussen de drie groepen. Twee weken na de training bleek er wel een verschil te zijn in de relatie tussen intenties gevormd na de training en de tijd besteed aan werkzoekactiviteiten twee weken na de training. De relatie was voor de leerdoelengroep sterker dan voor de prestatiedoelgroep. De relatie tussen intenties en gedrag was, bij de leerdoelengroep, het sterkst voor het zoeken van personeelsadvertenties en het schrijven van sollicitatiebrieven.

Wanneer iemand van plan was om advertenties te gaan zoeken was de kans dat dit ook daadwerkelijk gebeurde groot.

Procrastinatie bleek in het onderzoek veel meer voor te komen bij deelnemers aan de prestatiedoeltraining, en dan vooral bij vrouwen, dan bij deelnemers aan de leerdoeltraining en de controlegroep. De resultaten ondersteunen het idee dat doeloriëntaties invloed hebben op de relatie tussen intenties en gedrag en op procrastinatie bij het zoeken van werk (Van Hooft, 2006; Turban et al., 2006). Mensen die hoog scoren op PDO als dispositie vertonen meer procrastinatie dan mensen die laag scoren op PDO (Van Hooft, 2006). Eén van de kenmerken van een PDO is het tonen van competenties en vermijden van een negatief oordeel (Vande Walle, 2001). Wanneer iemand bang is niet goed te presteren is het slimmer om iets niet te doen dan om het fout te doen. Uitstellen van voorgenomen gedrag is dan het gevolg. Het blijkt nu dat dit niet alleen geldt voor een PDO als dispositie maar ook voor de training van doeloriëntaties. Een training in het stellen van leerdoelen zorgt voor minder procrastinatie en een sterkere relatie tussen intenties en gedrag dan een training in het stellen van prestatiedoelen. De prestatiedoeltraining lijkt te zorgen voor het uitstellen van voorgenomen gedrag. Dit effect is sterker bij vrouwen dan bij mannen.

Er werden geen verschillen gevonden tussen de twee soorten trainingen in de tijd besteed aan werkzoekactiviteiten, algemene tijdsinspanning die was besteed aan het zoeken van werk of in de evaluatie van de inspanning. Alle deelnemers hadden ongeveer evenveel tijd aan het zoeken naar werk besteed, evenveel hun best en evenveel moeite gedaan. Deze resultaten zijn duidelijk in tegenstelling met verschillende onderzoeken naar het trainen van de twee soorten doelen (e.g., Kozlowski et al., 2001; Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997). In deze onderzoeken vertoonden mensen die een leerdoeltraining hadden gevolgd meer activiteiten, besteden meer tijd aan een taak en hadden uiteindelijk betere resultaten.

Er zijn verschillende verklaringen mogelijk voor het ontbreken van gelijksoortige resultaten als in eerdere onderzoeken. De taken die gedaan moeten worden bij het zoeken naar werk zijn erg divers en niet altijd even duidelijk terwijl de taken die uitgevoerd moesten worden in eerdere

onderzoeken, zoals het onderhandelen over een salaris (Gist et al., 1998; Stevens et al., 1997) of het omgaan met een computer (Kozlowski et al., 2001), duidelijk en afgebakend zijn. Een andere verklaring is dat er meer deelnemers in de leerdoelgroep waren die na twee weken al een baan hadden gevonden dan in de andere twee groepen. Deelnemers die een baan hebben gevonden konden niet meer meegenomen worden in de analyses naar tijdsbesteding en activiteiten omdat ze stoppen met werk zoeken op het moment dat ze een baan gevonden hebben. Verder is het ook mogelijk dat de effecten pas op langere termijn optreden. De tijd besteed aan bepaalde activiteiten werd alleen twee weken na de training gemeten en niet over een langere periode.

Opvallend was verder dat alle drie de groepen minder tijd en inspanning hadden besteed aan verschillende werkzoekactiviteiten twee weken na de training in vergelijking met voor de training. De trainingen zijn gegeven vlak voor de vakantieperiode en Nederland had te maken met een hittegolf in de tijd tussen de trainingen en het afnemen van de telefonische vragenlijsten. Deelnemers die gebeld werden vertelden ook letterlijk dat zij echt niet in staat waren geweest iets te doen door de warmte en ook al gingen de meeste deelnemers niet op vakantie, een gevoel van vakantie hadden veel mensen wel.

10.2.3 Resultaten acht weken na de training

Acht weken na de training bleken er duidelijke verschillen te zijn in de effecten van de leerdoeltraining in vergelijking met de effecten van de prestatiedoeltraining en de controlegroep. Mensen die een leerdoeltraining hadden gevolgd bleken meer tijdsinspanning te hebben besteed aan het zoeken van werk in vergelijking met de andere twee groepen. Het gaat dan om de algemene tijd besteed aan werkzoeken en niet om aparte omschreven activiteiten.

Mensen die een leerdoeltraining hadden gevolgd evalueerden hun inspanning in 'moeite' en 'je best doen' om werk te zoeken als hoger dan de twee andere groepen maar deze verschillen waren niet significant.

Het vinden van een baan is het uiteindelijke doel van reïntegratie. De andere uitkomstmaten zoals werkzoekintenties en werkzoekgedrag hebben als

doel de kans te vergroten om een baan te vinden. Een baan is dan ook de belangrijkste uitkomstmaat voor de effectiviteit van reïntegratie. Na acht weken bleek 33% van de deelnemers aan de leerdoelgroep een baan te hebben gevonden. Voor de prestatiedoelengroep en de controlegroep was dit na acht weken ongeveer 10%. Voorbeelden van banen die gevonden werden waren: boekhouder, vrachtwagenchauffeur, medewerker bij een reisbureau, administratief medewerker en schoonmaker. Uitbreiding van al bestaand werk was bijvoorbeeld een verhoging van het aantal contracturen in de thuiszorg.

Het landelijke cijfer voor de effectiviteit van reïntegratie van 2005 is 9.9% over een *heel jaar* (UWV, 2006). Dit is niet alleen een groot verschil met het gevonden resultaat *acht weken* na de training van 33% baansucces voor de leerdoelengroep maar ook met de 10% baansucces van de prestatiedoelen- en controlegroep. Mogelijk dat het aantrekken van de economie er voor zorgt dat ook de prestatiedoel- en de controlegroep hogere effectiviteitscijfers laten zien dan het landelijke gemiddelde van 2005. Er moet echter wel opgemerkt worden dat 9.9% reïntegratie in 2005 een cijfer is voor succesvolle reïntegratie. Succesvolle reïntegratie betekent dat iemand een vast contract krijgt of minstens 6 maanden werkt (Borea, 2004). De gevonden resultaten van het huidige onderzoek mogen daarom officieel nog niet als succesvolle reïntegratie worden gezien maar wel als succesvolle werkherleving.

10.2.4 Conclusies over trainingen van doeloriëntaties

Een leerdoeltraining zorgt voor een grotere relatie tussen intenties om werk te gaan zoeken en de daadwerkelijke activiteiten, het zorgt voor meer tijdsinspanning in het algemeen in werkzoeken en voor het sneller vinden van een baan dan een prestatiedoeltraining of een training die niet gericht is op het stellen van doelen. Een prestatiedoeltraining lijkt vooral te zorgen voor procrastinatie en dan vooral bij vrouwen.

Er zijn verder geen onderzoeken bekend naar de effecten van het trainen van een LDO of een PDO bij het zoeken naar werk. De resultaten van de metingen acht weken na de training blijken grotendeels wel overeen te komen met de resultaten van de twee onderzoek naar het zoeken van werk op basis van doeloriëntaties als dispositie (Turban et al., 2006; Van Hooft, 2006).

In het onderzoek van Turban en collega's (2006) werd een duidelijk relatie gevonden tussen het uitstellen van voorgenomen gedrag wat leidt tot minder werkzoekgedrag en zo uiteindelijk leidt tot minder kans op het vinden van een baan.

De positieve resultaten die gevonden zijn acht weken na de training komen ook grotendeels overeen met resultaten van ander onderzoek op basis van situationele doeloriëntaties waarbij een leerdoeltraining of leerdoelcontext leidt tot meer tijd besteed aan de taak en betere resultaten dan een prestatiedoeltraining of -context (e.g., Kozlowski et al., 2001; Gist et al., 1998;).

Opvallend blijft het feit dat er een verschil is in tijd besteed aan verschillende werkzoekactiviteiten en de tijdsinspanning in het algemeen besteed aan het zoeken naar werk. De tijd besteed aan activiteiten gaat voor alle condities achteruit terwijl de tijdsinspanning in het algemeen voor de leerdoelenconditie vooruitgaat. Een mogelijke verklaring ligt in één van de kenmerken van leerdoelen, namelijk het bedenken van verschillende strategieën om een taak uit te kunnen voeren (Vande Walle, 2001). Tijd besteed aan verschillende activiteiten in werkzoeken is gewoon daadwerkelijk gedrag terwijl tijd besteed aan werkzoeken in het algemeen meer is dan alleen activiteiten zoals vacatures zoeken. Het betekent ook strategieën bedenken hoe werk te gaan zoeken en jezelf feedback geven. Deelnemers aan de leerdoelengroep bleken inderdaad andere strategieën te hebben toegepast om werk te zoeken, dan de strategieën die ze tot dan toe gebruikten. Voorbeelden zijn mensen die vertelden toch maar weer eens een mogelijke werkgever te hebben gebeld waar ze al een jaar niets van hadden gehoord of de mevrouw die op weg naar huis na de leerdoeltraining naar een uitzendbureau voor 55+ stapte, ze was zelf onder de 55 jaar, en daar direct een baan aangeboden kreeg.

10.3 Doeloriëntaties als dispositie

De resultaten van het onderzoek laten zien dat een LDO en een PDO als dispositie een verband hebben met verschillende factoren die van invloed zijn op het zoeken van werk. Er bestaat een duidelijk verband tussen een LDO

als dispositie en werkzoekintenties, de inspanning besteed aan verschillende werkzoekactiviteiten tijd, self-efficacy en volharding. Een PDO heeft ook een verband met volharding. Voor procrastinatie, de algemene tijdsinspanning en het vinden van een baan werd met geen van beide doeloriëntaties een relatie gevonden.

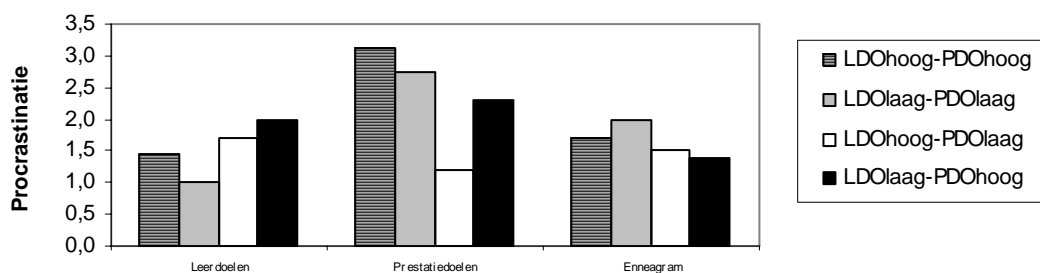
De resultaten komen deels overeen met eerdere onderzoeken waar een LDO een positieve invloed bleek te hebben op self-efficacy, inspanning, volharding en op de resultaten bij verschillende taken (e.g., Arnold et al., 2006; Van Linnenbank, 2005; Vande Walle et al., 1999). In andere onderzoeken werden echter ook positieve resultaten gevonden voor de relatie tussen een PDO en verschillende uitkomsten (e.g., Elliot et al., 1997; Sujan et al., 1994). Een mogelijke verklaring is dat een PDO een positieve invloed heeft op simpele taken en een LDO op meer complexe taken (Vande Walle, 2001). Het zoeken naar werk kan gezien worden als een complexe taak waarbij een LDO de beste resultaten geeft. Verder is er in het onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen de streef- en vermijdorïentatie van de LDO en PDO (Elliot & McGregor, 2001). De streef- en vermijdorïentatie van LDO en PDO zijn samengenomen terwijl een vermijdorïentatie vermoedelijk niet tot positieve resultaten zal leiden, terwijl een streefdoeloriëntatie in de meeste onderzoeken wel positieve uitkomsten geeft (Arnold et al., 2006; Van Yperen, 2004; Elliot et al., 1997).

Een andere verklaring ligt in het feit dat een PDO en een LDO geen uiteinde van een continuüm zijn maar beide in een bepaalde verhouding kunnen staan (Button et al., 1996). Iemand kan bijvoorbeeld een hoge LDO en een hoge PDO hebben of een hoge LDO en een lage PDO. De verhouding van een LDO of PDO bleek ook van invloed op de factoren die werkzoekgedrag bepalen. Mensen met een hoge LDO hadden de meeste werkzoekintenties, werkzoekgedrag en een hogere self-efficacy, ongeacht de hoogte van de PDO. Bij het vinden van een baan leek de hoogte van de PDO wel van invloed. Mensen met een hoge LDO en een lage PDO leken meer kans te hebben op het vinden van een baan. De hoogte van LDO en PDO had geen invloed op procrastinatie maar wel op de relatie tussen intentie en werkzoekgedrag. Een hoge LDO met een lage PDO gaf een zeer sterke relatie tussen intentie en werkzoekgedrag terwijl een lage LDO met een hoge PDO geen duidelijke

relatie had. Een lage LDO samen met een lage PDO liet de laagste niveau's van volharding en self-efficacy zien. Deze resultaten zijn in overeenstemming met het onderzoek van Pintrich (2000) naar de rol van multiple goals in de resultaten in een wiskunde klas. In het onderzoek van Pintrich (2000) hadden studenten met een lage LDO en een lage PDO de minste self-efficacy, ook gezien over een bepaalde tijd. Een hoge LDO zorgde, in het onderzoek van Pintrich, voor de beste uitkomsten van de onderzochte variabelen ongeacht de hoogte van de PDO.

In tegenstelling met één van de weinige onderzoeken naar de relatie tussen doeloriëntaties als dispositie en werkzoeken, waar een PDO meer gerelateerd bleek te zijn aan procrastinatie dan een LDO, werd deze relatie in dit onderzoek niet gevonden (Van Hooft, 2006). Een verklaring hiervoor is dat in het huidige onderzoek procrastinatie werd gemeten door een rechtstreekse vraag, 'hoe vaak heeft u voorgenomen werkzoekactiviteiten uitgesteld', terwijl in het onderzoek van Van Hooft (2006) procrastinatie werd gezien als een gevolg van een mindere sterke relatie tussen intenties en gedrag. Op deze wijze gemeten bleek, in navolging van het onderzoek van Van Hooft (2006), de relatie tussen werkzoekintentie en de inspanning besteed aan verschillende activiteiten in het werk zoeken groter bij een LDO dan bij een PDO.

De tegengestelde resultaten van procrastinatie, een groot verschil tussen de trainingen in de mate van procrastinatie en het ontbreken van effect van doeloriëntaties als dispositie, roept de vraag op of iemands doeloriëntatie effect heeft op de resultaten van de trainingen. Bijna alle resultaten van de trainingen blijken onafhankelijk te zijn van de effecten van een LDO of PDO als dispositie behalve bij procrastinatie. In eerdere onderzoeken werden ook geen effecten gevonden van doeloriëntatie disposities op de resultaten van trainingen (Linnenbrink, 2005; Kozlowski et al., 2001). In deze onderzoeken werd procrastinatie echter niet gemeten. In figuur 3 is het interactie-effect van de verhouding LDO-PDO en de drie soorten trainingen weergegeven. Mensen die LDOhoog-PDOhoog of LDOlaag-PDOlaag zijn vertonen bij een prestatiedoeltraining meer procrastinatie dan bij de twee andere trainingen en meer dan mensen die LDOhoog-PDO-laag zijn.



Figuur 3. Procrastinatie als functie van de drie trainingscondities en de verhouding LDO-PDO als dispositie.

10.4 Limitaties

Er zijn een aantal limitaties bij dit onderzoek. Eén van de belangrijkste is dat de metingen subjectief zijn. Mensen bepalen zelf wat ze invullen of antwoorden op vragen, waardoor mogelijk bepaalde biases ontstaan zoals het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Dit geldt in gelijke mate voor alle drie de groepen, maar de angst voor negatieve feedback en het vermijden van fouten is mogelijk sterker voor de prestatiedoelengroep (Kozlowski et al., 2001). Anderzijds werd in een onderzoek naar sociaal wenselijke antwoorden bij metingen van doeloriëntaties, geen verband gevonden tussen sociaal wenselijke antwoorden en een prestatiestreefdoel maar alleen bij prestatievermijddoelen (Tan, & Hall, 2005).

De telefonische vragenlijsten, twee en acht weken na de training, zijn door dezelfde persoon afgenomen als diegene die de trainingen heeft gegeven. Mogelijk heeft dit invloed op de antwoorden die gegeven worden.

Het onderzoek is verricht onder 109 personen, die verdeeld waren over drie groepen. Dit aantal zorgt voor redelijk betrouwbare resultaten maar de analyses na acht weken zijn gebaseerd op data van 80 mensen: 74 mensen die na 8 weken nog gebeld werden, plus 6 mensen die op T2 al een baan hadden.

Er is geen vergelijking gemaakt met een groep mensen die werkloos is en die geen training hebben gehad. De interpretatie van de resultaten is daarmee een stuk moeilijker. Bijvoorbeeld het antwoord op de vraag hoeveel mensen in dezelfde periode als het onderzoek een baan gevonden hebben zonder een training, geeft pas echt duidelijkheid of het aantal gevonden banen

door de prestatiedoelgroep en de controlegroep gewoon een gemiddelde is of dat ook die groepen afwijken van de norm.

De cognitieve en gedragsmatige aspecten van het zoeken naar werk liepen soms door elkaar heen. De vraag 'hoeveel tijd heeft u besteed aan een bepaalde activiteit' was in het onderzoek te beantwoorden met een schaal van niets tot heel veel. Dit is geen gedragsmaat maar meer een evaluatie van de manier waarop tijd beleefd wordt. De vraag had beter beantwoord kunnen worden in het aantal uren wat besteed is aan de activiteit. Dat is een meer objectieve maat ook al blijft het onduidelijk of mensen hier wel eerlijk op antwoorden. De algemene tijd besteed aan werkzoeken kon beantwoord worden met een schaal van '0-1 uur' tot 'meer dan 20 uur'. Dit is een objectievere maat maar juist deze vraag had meer betrekking op de evaluatie van de tijd besteed aan het zoeken van werk. Daarbij trekt een schaal met vijf categorieën een willekeurige grens tussen uren, 2, 3 en 4 uur is dan dezelfde categorie, terwijl 5 uur besteed aan inspanning om werk te zoeken een andere categorie is.

11 Implicaties voor reïntegratie en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Een doeloriëntatie als dispositie heeft invloed op de effectiviteit van reïntegratie maar deze invloed wordt bijna helemaal teniet gedaan door het trainen van het stellen van leerdoelen. Het stellen van leerdoelen verbetert de effectiviteit van reïntegratie. Leerdoelen zorgen ervoor dat de vele negatieve ervaringen in het zoeken naar werk minder als fouten gezien worden maar als een ervaring waar weer nieuwe strategieën uit voort kunnen komen.

Een training in het stellen van leerdoelen dient onderdeel te zijn van een gestructureerd traject van reïntegratie en moet al aan het begin van een reïntegratietraject gegeven worden. De gegeven leerdoelentraining leek in eerste instantie geen positieve resultaten te geven. Een mogelijke verklaring was dat de training te kort was. De later gevonden resultaten ontkrachtte deze verklaring maar toch is een training van twee uur eigenlijk onvoldoende om mensen het stellen van leerdoelen echt eigen te maken. Eén of twee

vervolgtrainingen zijn vereist voor herhaling van de principes, feedback en het bijstellen van doelen, om zo het stellen van leerdoelen steeds meer een automatisme te laten worden.

Om de leerdoeltraining mogelijk nog effectiever te maken dient er verder onderzoek plaats te vinden naar de verschillende factoren die te maken hebben met werkzoeken en naar de onderliggende constructen van leerdoelen. Een voorbeeld van factoren waar onderzoek naar gedaan dient te worden is naar de verschillen tussen het zoeken van werk in gedrag en meer cognitief. Wat doen mensen daadwerkelijk en concreet, een objectieve maat, en hoe beleven en evalueren ze hun werkzoekgedrag, een meer subjectieve maat. Met behulp van computerprogramma's is het bijvoorbeeld mogelijk objectief te meten hoeveel vacatures mensen vinden en hoeveel tijd ze besteden aan het zoeken van vacatures. De subjectieve beleving van werkzoeken kan dan gemeten worden met vragen over de moeite die iemand heeft gedaan en de mate van tijdsinspanning. Tevens bestaat dan de mogelijkheid om het werkzoekgedrag per dag te monitoren door middel van feedback.

Er moet meer onderzoek gedaan worden naar het construct leerdoelen. Wanneer leerdoelen niet gezien worden als doelen of plannen, wat zijn het dan wel? Mogelijk zorgen leerdoelen voor een andere manier van denken waarbij fouten niet meer gelabeld worden als falen en daarmee als eindpunt voor een actie maar als start voor een nieuwe strategie.

De effecten van doeloriëntaties als dispositie op het zoeken van werk dienen verder onderzocht te worden. Het lijkt wel duidelijk dat een LDO de meeste invloed heeft op werkzoeken maar er dient nog meer onderzoek te komen naar de verhouding tussen de mate van LDO en PDO. Misschien is een gemiddelde LDO samen met een lage PDO wel effectiever dan een hoge LDO met een gemiddelde PDO.

Er dient meer onderzoek te komen naar procrastinatie met aan de ene kant de vraag wat het concept procrastinatie inhoud en aan de andere kant de factoren die invloed hebben op procrastinatie. In het huidige onderzoek was er bijvoorbeeld geen verschil in procrastinatie tussen LDO en PDO maar wel een verschil in de relatie tussen intentie en gedrag. Bij de trainingen was er zowel voor procrastinatie als voor de relatie intentie en gedrag een verschil tussen de

leer- en prestatiedoelengroep. Verder was er een interactie-effect van groep en geslacht op procrastinatie, waarbij vrouwen in de prestatiedoeltraining de hoogste mate van procrastinatie vertoonden. En ten slotte was procrastinatie de enige factor die beïnvloed werd door een interactie-effect tussen de trainingen en de verhouding LDO-PDO als dispositie.

De belangrijkste aanbeveling is echter om onderzoek te doen op langere termijn en niet alleen in een zomerperiode. Na twee weken bleken er bijna geen verschillen te zijn tussen de drie groepen die getraind werden. Na acht weken zijn er maar weinig factoren gemeten. Er waren duidelijke verschillen in tijd besteed aan werkzoeken en het vinden van een baan tussen de drie groepen. Mogelijk dat er nog andere effecten zijn na acht weken, bijvoorbeeld in de toename van self-efficacy. In het onderzoek naar de volharding in het zoeken naar werk over langere termijn bleken er duidelijke verschillen in intensiteit van zoeken in bepaalde periodes (Wanberg et al., 2005). In het huidige onderzoek waren er ook verschillen in de intensiteit van het uitvoeren van bepaalde soorten activiteiten te zien in verschillende periodes, bijvoorbeeld het zoeken van vacatures liet een dalende curve zien, om na een aantal weken weer te stijgen terwijl het contact opnemen met mogelijke werkgevers gelijk bleef in de tijd. Om dit onderzoek op langere termijn mogelijk te maken is het, zoals al eerder genoemd, gebruik van computerprogramma's onontbeerlijk.

12 Conclusie

Een doeloriëntatie als dispositie heeft effect op het zoeken naar werk en daarmee op het vinden van een baan. Voor een leerdoeloriëntatie zijn deze effecten veelal positief en voor een prestatiedoeloriëntatie vaak negatief. De negatieve effecten van een prestatiedoeloriëntatie bij het zoeken van werk lijken echter teniet gedaan te kunnen worden door het trainen van het stellen van leerdoelen. De effectiviteit van reïntegratie kan dan ook verbeterd worden door het stellen van leerdoelen bij het zoeken naar werk en het vinden van een baan. Het ontwikkelen van een computerprogramma om werkzoekgedrag te onderzoeken en te monitoren is belangrijk bij verder onderzoek naar het verbeteren van de effectiviteit van reïntegratie.

Referenties

- Ames, C., & Archer, J. (1988) Achievement goals in the classroom: students' learningstrategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80, 260-267.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Arnold, K. M., Cellar, D. F., Stuhlmacher, A. F., Palmer, K., Denning, B. L., Riester, D., et al. (2006). *Trait-based goal orientation and performance: a meta-analysis*. Poster session presented at the 21st annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology. Dallas, TX.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1985). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 706-722.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job-search behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Bonde, J. P., Rasmussen, M. S., Hjollund, H., Wulf Svendsen, S., Kolstad, H. A., Donbeak Jensen, L., et al. (2005). Occupational disorders and return to work: a randomised controlled study. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 37, 230-235.
- Brancheorganisatie reïntegratiebedrijven, Borea (2005). *Feiten en cijfers in de reïntegratiemarkt*. Verkregen mei, 2006, van www.borea.nl/web/servlet/nl.gx.siteworks.client.http.
- Brenninkmeijer, V., Van Houwelingen, A., Blonk R., & Van Yperen, N. (2006). Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS, een groepsinterventie voor werklozen. *Gedrag en Organisatie*, 19, 97-112.
- Butler, R. (1992). What young people want to know when: Effects of mastery and ability goals on interest in different kind of social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 934-943.
- Button, S. B., Matthieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: a conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Centraal Bureau van de Statistiek (2005). *Cijfers van de Nederlandse Beroepsbevolking*. Verkregen mei, 2006, van <http://statline.cbs.nl/StatWeb>.
- Church, M. A., Elliot, A. J., & Gable, S. L. (2001). Perceptions of classroom environment, achievement goals and achievement outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 93, 43-54.
- Cron, W. L., Slocum, J. W., Jr., Vande Walle, D., & Qingbo Fu, F. (2005). The role of goal orientation on negative emotions and goal setting when initial performance falls short of one's performance goal. *Human Performance*, 18, 55-80.

- Cury, F., Elliot, A. J., DaFonnesca, D., & Moller, A. C. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2x2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 666-679.
- DeKoning, J., Gelderblom, A., Zandvliet, K., & Van den Boom, L. (2005). *Effectiviteit van reïntegratie: de stand van zaken*. Onderzoek in opdracht van het UWV en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Verkregen juni, 2006, van <http://www.seor.nl/page/publications/2005>.
- DeShon, R. B., & Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1096-1127.
- Diener, C. I., & Dweck, C. S. (1980). An analysis of learned helplessness II: The processing of success. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*, 940-952.
- Duda, J. L., & Nicolls, J. G. (1992). Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Educational Psychology, 84*, 290-299.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist, 41*, 1040-1048.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: their role in motivation, personality and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*, 256-273.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology, 78*, 352-360.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist, 34*, 169-189.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 218-232.
- Elliot, A. J., & Harackiewicz, J. M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: a mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 461-475.
- Elliot, A. J., & McGregor, H., A. (2001). A 2 x 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*, 501-519.
- Elliot, A. J., McGregor, H., A., & Gable, S. (1997). Achievement goals, study strategies and exam performance: a mediational analysis. *Journal of Educational Psychology, 91*, 549-563.
- Erez, M., & Kanfer, F. H. (1983). The role of goal acceptance in goal setting and task performance. *Academy of Management review, 8*, 454-463.
- Fisher, S. L., & Ford, J. K. (1998). Differential effects of learner effort and goal orientation on two learning outcomes. *Personnel Psychology, 51*, 397-420.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M., & Salas, E. (1998). Relationship of goal orientation, metacognitive activity and practice strategies with learning outcomes and transfer. *Journal of Applied Psychology, 83*, 218-233.
- Gist, M. E., & Stevens, C. K. (1998). Effects of practice conditions and supplemental training method on cognitive learning and interpersonal skill generalization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 75*, 142-169.

- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: strong effects of simple plans. *American Psychologist*, *54*, 493-503.
- Grant, H., & Dweck, C. S. (2003). Clarifying achievement goals and their impact. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*, 541-553.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Tauer, J. M., Carter, S. M., & Elliot, A. J. (2000). Short-term and long-term consequences of achievement goals: predicting interest and performance over time. *Journal of Educational Psychology*, *92*, 316-330.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 837-855.
- Kozlowski, S. W. J, Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M., & Nason, E. R. (2001). Effects of training goals and goal orientation traits on training outcomes and performance adaptability. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *85*, 1-31.
- Lee, F. K., Sheldon, K. M., & Turban, D. B. (2003). Personality and the goal-striving process: The influence of achievement goal patterns, goal level and mental focus on performance and enjoyment. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 256-265.
- Linnenbrink, E. A. (2005). The dilemma of performance approach goals, the use of multiple goal contexts to promote students motivation and learning. *Journal of Educational Psychology*, *97*, 197-213.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: a 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*, 705-717.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 53-76.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2003). *Mogelijkheden van de cliënt voor een actieve rol bij reïntegratie*. Verkregen juni, 2006, van http://www.home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *72*, 83-99.
- Newgent, R. A., Parr, P. E., Newman, I., & Higgins, K. K. (2004). The Riso-Hudson Enneagram type indicator: estimates of reliability and validity.
- Nicolls, J. G. (1984). Achievement motivation: conceptions of ability, subjective experience, task choice and performance. *Psychological Review*, *91*, 328-346.
- Nijhuis, F., & van Lierop B. (2003). Arbeidsreïntegratie en -rehabilitatie. In: W. B. Schaufeli, A. B. Bakker & J. De Jonge (Eds), *De psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Ofman, D., & Vander Weck, R. (2000). *De kernkwaliteiten van het enneagram*. Schiedam, Nederland: Scriptum Management.
- Pintrich, P. R. (2000). Multiple goals, multiple pathways: the role of goal orientation in learning and achievement. *Journal of Educational Psychology*, *92*, 544-555.

- Seijts, G. H., Latham, G. P., Tasa, K., & Latham, B. W. (2004). Goal setting and goal orientation: an integration of two different yet related literatures. *Academy of Management Journal*, 47, 227-239.
- Song, Z., Wanberg, C. R., Niu, X., & Xie, Y. (2006). Action-state orientation and the theory of planned behaviour: A study of job-search in China. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 490-503.
- Stevens, C. K., & Gist, M. E. (1997). Effects of self-efficacy and goal orientation training on negotiation skill maintenance: what are the mechanisms? *Personnel Psychology*, 50, 955-978.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social science* (3rd ed.). Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Sujan, H., Weitz, B. A., & Kumar, N. (1994). Learning orientation, working smart and effective selling. *Journal of Marketing*, 58, 38-42.
- Sutton, S. (1998). Predicting and explaining intentions and behaviour: How well are we doing? *Journal of Applied Psychology*, 28, 1317-1338.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate statistics* (4rd ed.). New York: Harper Collins.
- Tan, J. A., & Hall, R. J. (2005). The effects of social desirability bias on applied measures of goal orientation. *Personality and Individual Differences* 38, 1891-1902.
- Tan, V., Cheatle, M. D., Mackin, S., Moberg, P. J., & Esterhai, J. L., Jr. (1997). Goal setting as a predictor of return to work in a population of chronic musculoskeletal pain patients. *International Journal of Neuroscience*, 92, 161-170.
- TNO-Arbeid (2006). "Weer aan het werk met JOBS". Verkregen mei, 2006, van www.tno.nl/kwaliteit_van_leven/arbeid_en_gezondheid/producten/
- Turban, D. B., Wu, S. Y., Haggard, D. L., & Lee, F. (2006). *The role of goal orientation in the job search using the 2x2 framework*. Paper presented at the 20^e Annual Meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Uitkering Werkloosheid Verzekering (2006). *Percentage plaatsingen per reïntegratiebedrijf, juli 2004- december 2005*. Verkregen mei, 2006, van <http://www.uvw.nl>
- Van Hooft, E. A. J. (2006). *Intentions that do not result in behavior: The role of goal commitment and goal orientation in job seeking*. Paper presented at the 20^e Annual Meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W. & Vander Flier, H. (2004). Job search and the theory of planned behavior: Minority-majority group differences in the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 366-390.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Vander Flier, H. & Blonk, R. W. B. (2004) Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. Ph., Taris, T. W., Vander Flier, H. & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 238-256.

- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanism through which an intervention for the unemployed promoted job-search behaviour. *American Journal of Community Psychology, 20*, 577-597.
- Van Yperen, N. W. (2003). Task interest and actual performance: the moderating effects of assigned and adopted purpose goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 1006-1115.
- Van Yperen, N. W. (2004). Constructie en validatie van de Nederlandstalige Doeloriëntatie Vragenlijst. *Gedrag & Organisatie, 17*, 387-401.
- Vande Walle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement, 8*, 995-1015.
- Vande Walle, D., Brown, S.P., Cron, W.L., Slocum, J.W. Jr. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: a longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology, 84*, 249-259.
- Vande Walle, D., Cron, W. L., & Slocum, J. W. Jr. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology, 86*, 629-640.
- Vande Walle, D., & Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process. *Journal of Applied Psychology, 82*, 390-400.
- Vinokur, A. D. Schul, Y., & Vuori, J., (2000). Two years after a job loss: a long term impact of the JOBS Program on Reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 32-47.
- Vinokur, A. D., Van Ryn, M., Gramlich, E. M., & Price, R. H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the Jobs Program: a preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology, 76*, 213-219.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 411-430.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology, 87*, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 84*, 897-910.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behaviour and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 81*, 76-87.
- Zweig, D., & Webster, J. (2004). Validation of a multidimensional measure of goal orientation. *Canadian Journal of Behavioral Science, 36*, 232-243.

Bijlagen

Bijlage 1: De drie trainingen

Leerdoelen workshop

‘Doelen kunnen helpen om vaardigheden in werk zoeken te verbeteren’.

(op bord of flapover)

1. Introductie (30 minuten)

1.1. Voorstellen van trainer

1.2. Introductie deelnemers aan de hand van de vraag: Wat heb je de afgelopen tijd als werkzoekende geleerd en waar had je niets aan of wat is fout gegaan? (positief en negatief modeling).

Conclusie: *“Je kunt dus ook leren ook al ben je al 57 jaar”.*

1.3. Inhoud vertellen

2. Uitleg leerdoelen (10 minuten)

Een doel is iets wat je wilt bereiken. Je wilt graag een baan vinden. Een doel wat ver weg ligt en misschien wel onbereikbaar lijkt. Dit wordt vaak door externe zaken bepaald waar je zelf weinig invloed op hebt en het werkt niet. Maar wanneer je iets heel graag wil kan een doel ver weg toch iets zijn om hard voor te werken alleen moeten er dan allerlei tussenstappen gemaakt worden. In die tussenstappen kun je dingen gaan leren en ondernemen om uiteindelijk het ver weg doel te bereiken. Want als je iets niet kan, kun je het leren. Al die tussenstapjes zijn ook weer doelen met subdoelen alleen de grap van die doelen is dat het niet zoveel uitmaakt of je het haalt of niet omdat er misschien wel 20 tussenstapjes zijn waarvan er twee uiteindelijk leiden tot het behalen van het ver weg doel en er 18 tot niets leiden. Je moet ze, bijna, allemaal uitgeprobeerd hebben om diegene te vinden die leidt tot het uiteindelijke resultaat. Hoe meer manieren je verzint, hoe meer tussenstapjes hoe meer kans op het behalen van je ver weg doel. Er werkt dus van alles niet en gaat fout maar uiteindelijk kom je erachter wat wel werkt. Zo leer je van alles en op een gegeven moment leer je de manier die bij jou past en werkt. ‘Leren geeft een goed gevoel omdat je dingen bereikt’. Dat gaan we nu leren maar het gaat niet alleen om nu maar zie het als een

hulpmiddel om elke keer weer doelen te stellen en zo via veel tussenstapjes en veel dingen die fout gaan mogelijk een baan te vinden.. Obstakels om doel te behalen waar zitten die, daar eerst naar kijken en dan kan je pas weer nieuwe doelen formuleren. Zo leer je steeds meer en steeds beter

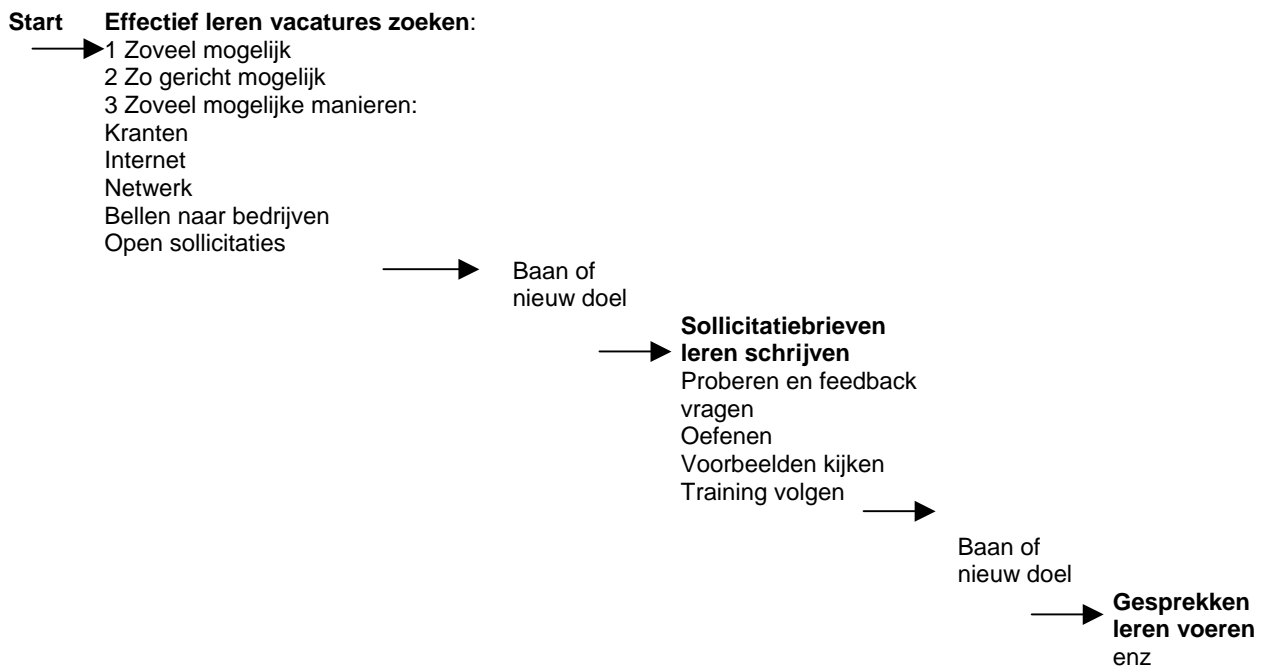
3. Oefenen in doelen (15 min.):

Groep doelen laten verzinnen, bord gebruiken en zo nodig eigen voorbeeld maar liever groepsvoorbeelden. Goede en foute doelen met conclusies.

3.1. Gehaald: hoi

3.2. Niet gehaald: obstakels definiëren, daarvan leren en weer nieuw doel.

Uitwerking voorbeeld *'het lukt me niet omdat ik geen goede vacatures vind'*:



Samenvatting oefening

- Concrete doelen
- In kleine stapjes maar wel uitdaging
- Laat maar lekker veel misgaan
- Probeer ervan te leren en beloon jezelf

4. Zelf doelen stellen (40 minuten)

Positieve en negatieve feedback op de doelen. Liefst naar elkaar toe
Eventueel aanpassen van doelen en deze noteren in het werkboekje

5. Afsluiting (5 minuten)

Prestatiedoelen workshop

Doelen kunnen helpen om de beste prestaties in werk zoeken te bereiken'.

(Op bord of flapover).

1. Introductie (30 minuten)

1.1. Voorstellen van trainer

1.2. Introductie van de deelnemers aan de hand van de vraag: "Noem een positieve prestatie, waar had je succes"? Mag ook een voorbeeld buiten werkzoeken zijn bijv. op sportgebied (positief modeling).

Conclusie: *"Iedereen kan iets positiefs presteren"*.

1.3. Inhoud vertellen

2. Uitleg prestatiedoelen (10 minuten)

Wie doet er aan sport of wie kijkt er wel eens schaatsen of atletiek ed. Alleen lopen ga je minder hard dan met z'n tweeën of met meerdere mensen. Iedereen levert dan een betere prestatie ook diegene die niet winnen. Dus ook zij hebben succes. Prestaties worden altijd beter in competitie. Een baan zoeken is geen wedstrijd maar vraagt wel om prestaties. Prestaties op het gebied van solliciteren, advertenties zoeken ed. Een prestatie is een doel, iets wat je wilt bereiken, je wilt een baan vinden. Dat is wel een ver weg doel maar je wilt wel presteren, je wilt laten zien dat jij goed bent in vacatures zoeken, in brieven schrijven ed. Dat zijn doelen die dichterbij liggen en waar je succes mee kan halen. Vaak helpt het om een doel te stellen dat je beter wil zijn dan anderen of dat je beter wil zijn dan de vorige keer. Beloon jezelf als je succes hebt. Doelen moeten een uitdaging in zich hebben, moeten bereikbaar en meetbaar zijn. Het blijkt dat je een doel eerder haalt wanneer je er dus een soort competitie van maakt of met jezelf of met anderen. *'Hoe meer hoe beter'*.

3. Oefenen in haalbare, concrete en meetbare doelen (15 minuten):

Groep laten denken. Bord gebruiken en voorbeelden vragen, mag ook buiten werkzoeken. Visualiseer dat het lukt. Conclusies op bord. Zo nodig eigen voorbeeld maar liever groepsvoorbeelden.

Uitwerking voorbeeld prestatiedoelen

Persoon	Doel week 1	Resultaat	Succes	Doel week 2	Resultaat	Succes
1	5 advertenties vinden in een week	10	ja	7 advertenties	8	ja
2	6 advertenties vinden in een week	7	ja	7 advertenties	8	ja
3	7 advertenties vinden in een week	9	ja	8 advertenties	9	ja
4	8 advertenties vinden in een week	9	ja	9 advertenties	9	ja

4. Samenvattend

- 4.1. Concrete 'dichtbij' doelen, specifiek
- 4.2. Doelen die te meten zijn (bijv. 5 advertenties in twee weken)
- 4.3. Uitdagende doelen
- 4.4. Stel je het succes voor.
- 4.5. Beloon jezelf.
- 4.6. Probeer je te houden aan je doelen

5. Zelf doelen stellen (40 minuten)

- 5.1. Op bord doelen noteren en tegen elkaar opbieden.
- 5.2. Positief modelleren
- 5.3. Positieve feedback op de doelen, liefst bij elkaar.
- 5.4. Eventueel aanpassen van doelen en deze noteren in het werkboekje

6. Afsluiting (10 minuten)

Enneagram workshop

'Manier om meer over jezelf te weten te komen in het werk zoeken; enneagram'

(Op bord of flapover + tekening enneagram)

1. Introductie (30 minuten)

1.1. Voorstellen trainer

1.2. Introductie deelnemers aan de hand van de vraag *"Hoe sta jij in het werk zoeken"*?

1.3. Inhoud vertellen

2. Uitleg enneagram (15 minuten)

2.1. Voorbeeld. Stel je bent aan het reizen in een bus (bustocht) en plotseling raakt de bus van de weg, verkeersongeval, zit je dus in een busongeluk zonder ernstig letsel. Hoe zouden jullie daar op reageren? (opschrijven op bord).

2.2. Wat is het? Je merkt dus dat iedereen anders reageert in zo'n situatie en dat iedereen eigenlijk dus een ander type is. Een model die zulke verschillende persoonlijkheidstypes onderscheidt is het enneagram. Vragen naar kennis van enneagram en zo ja, kunnen die mensen er wat van vertellen. Enneagram is model dat 2000 jaar geleden is ontstaan en is nog steeds waardevol in allerlei gebieden, zoals in werken. Enneagram is model, zoals net gezegd, waarin persoonlijkheidstypen worden onderscheiden. Uit deze typen komen groeipunten en valkuilen voort waar je van kunt leren en /of kunt verbeteren. En elke stijl heeft dus goede en slechte punten, er is dus geen helemaal goede stijl of helemaal slechte stijl. Verder heeft iedereen een eigen basistype, een stijl hoort nooit helemaal bij één persoon. Het woord enneagram stamt uit het Grieks. Ennea betekent 'negen' en gram betekent 'punt'. Voorbeeld laten zien.

2.3. Bedoeling enneagram. Dat je door te kijken welke persoonlijkheidstype je bent, kunt kijken naar hoe je werk zoekt en wat je met de groeipunten en valkuilen kunt doen. Je kunt dus bewuster bezig zijn

met werk zoeken en je sterke kanten hiervoor gebruiken. Er zijn negen types, noemen (opschrijven op bord). Elk type blijkt anders te reageren op de situatie, zoals net gezegd, voorbeeld van reactie op busongeluk. Bijvoorbeeld:

2.3.1. *Type 1: perfectionist*: neemt leiding en houdt zichzelf onder controle en toont geen emoties.

2.3.2. *Type 5: onderzoeker*: zondert zich af van de groep, observeert alles en probeert alles hoe het heeft kunnen gebeuren.

2.3.3. *Type 6: teamplayer*: weet niet zo goed wat hij moet doen, vraagt aan andere wat hij kan doen.

2.4. Wat is het nut voor deelnemers? Nou het busongeluk was natuurlijk maar een fictief verhaal, maar het zoeken naar werk is in vergelijking met zo'n busongeluk, want het zoeken naar werk is ook niet altijd even makkelijk. Je zult merken dat iedereen anders reageert bij teleurstellingen in het werk zoeken of in andere situaties. Straks vertellen wat het nut is voor werk zoeken/ wat persoonlijkheidstypen betekenen in werk zoeken. Elke type reageert dus anders in het werk zoeken en kan dus ook veel betekenen in hoe jij daar in staan. Hiervoor wel eerst weten welke type je bent, dus kunnen we nu bezig met het invullen van het werkboek.

3. Invullen enneagram (15 minuten) Enneagram grafiek vragenlijst invullen en berekenen + invullen grafiek om mee te nemen naar huis.

4. Feedback (30 minuten). Resultaten op het bord. Feedback geven op resultaten (grafiek). Kunnen de deelnemers iets met kernkwaliteiten en valkuilen? Vinden ze zich hierin? Hoe kunnen ze dat gebruiken in het werk zoeken? Eventueel nog iets meer vertellen over types.

5. Afsluiting (5 minuten)

Bijlage 2: De drie werkboeken

Werkboek Leerdoelen

‘Doelen kunnen helpen om vaardigheden in werk zoeken te verbeteren.’

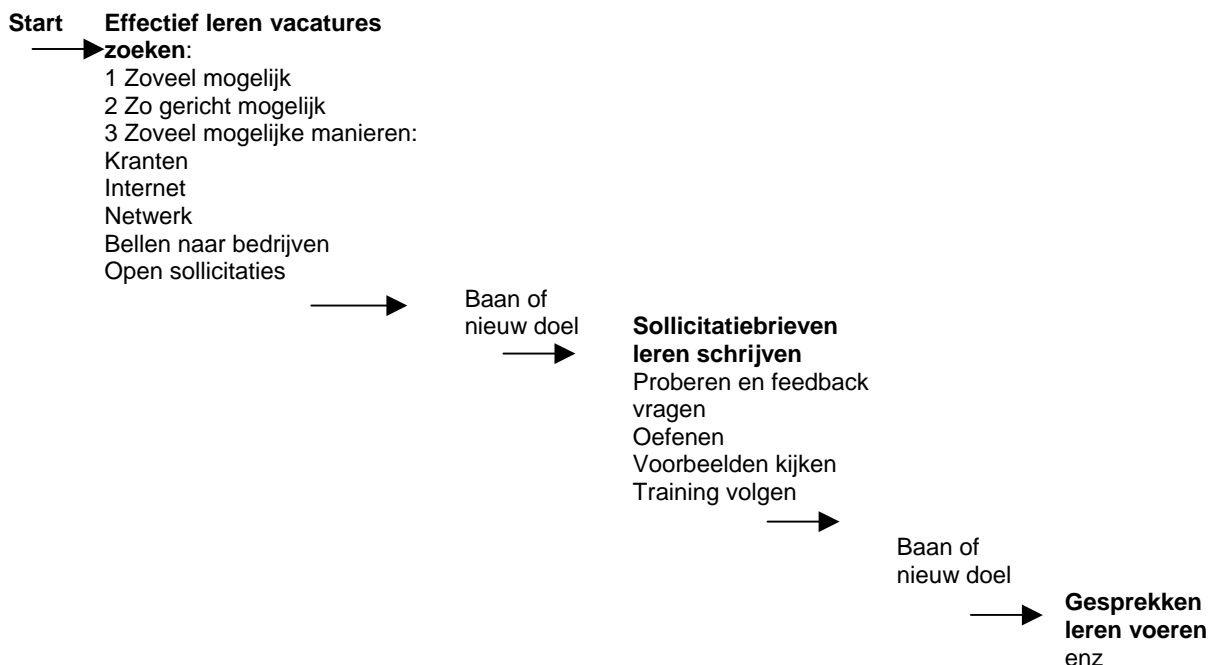


Naam:

Datum:

Wat zijn leerdoelen?

Doelen zijn allerlei dingen die iemand wil bereiken. “Ik wil een baan vinden” is een doel. Dit doel is echter moeilijk bereikbaar. Wil een doel een kans van slagen hebben is het belangrijk dat het haalbaar is, niet te moeilijk maar ook niet te makkelijk, concreet en je moet er iets van leren. Bijvoorbeeld: “ik wil leren op een goede manier vacatures te zoeken” is te doen maar ook niet heel makkelijk. Wanneer je iets wil leren is het belangrijk om verschillende manieren uit te proberen om het doel te bereiken. Je stelt je bijvoorbeeld als doel zoveel mogelijk vacatures te zoeken of je stelt je als doel op zoveel mogelijk manieren vacatures te zoeken. Van elk doel leer je weer wat. Soms dat het een fout doel was en je beter een ander doel kan stellen. Soms dat je succesvol bent maar toch nog weer nieuwe doelen moet stellen om verder te komen. Kleine stapjes, met vallen en opstaan, zorgen voor steeds effectiever werkzoekgedrag en daarmee voor meer kansen op het vinden van een baan. Het voorbeeld hieronder laat een aantal stapjes zien hoe je steeds weer nieuwe doelen kunt stellen en zo kunt leren van fouten maar ook succes kunt hebben.



Oefenen in opstellen van doelen tijdens training

Wat wil ik graag leren?
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Doelen opgesteld tijdens de training

Wat wil ik graag leren?	Uitkomst
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Opstellen van doelen na de training

Wat wil ik graag leren?	Uitkomst
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Werkboek prestatiedoelen

'Doelen kunnen helpen om de beste prestaties in werk zoeken te bereiken'.



Naam:

Datum:

Wat zijn prestatiedoelen?

Doelen zijn allerlei dingen die iemand wil bereiken. “Ik wil een baan vinden” is een doel. Dit doel is echter moeilijk bereikbaar. Maar je wilt toch succes hebben en laten zien dat je iets kunt. Je wilt een prestatie neerzetten bijvoorbeeld vijf vacatures vinden. Van prestaties is bekend dat ze altijd beter worden in competitieverband. Denk maar aan een wedstrijd. Iedereen loopt harder in een wedstrijd dan wanneer je alleen loopt en dit geldt niet alleen voor de winnaar. Iedereen heeft dus succes of je de wedstrijd nu wel of niet wint omdat iedereen zijn/haar prestaties verbetert. Een baan zoeken is geen wedstrijd maar iedereen wil wel graag de hoofdprijs, een baan. Wanneer je nu een competitie maakt van het zoeken naar een baan, verbeterd bij iedereen de prestaties op het gebied van het zoeken naar een baan. Het doel wat je stelt kan dan zijn dat je beter wilt zijn dan anderen in bijvoorbeeld het aantal vacatures wat je vindt. Maar je kunt ook beter willen zijn dan je eigen eerdere prestaties. Bijvoorbeeld vorige week vond ik drie vacatures, deze week wil ik er vier vinden. Je kunt dus een competitie met jezelf houden of met anderen. Wil een doel succes opleveren dan is het belangrijk dat het wel haalbaar en bereikbaar moet zijn en het moet meetbaar zijn (veel is niet meetbaar, vijf wel). Probeer vast te houden aan je gestelde doelen en beloon jezelf wanneer het lukt.

Bijv. ik wil advertenties vinden. Doel in concreet gedrag:

Persoon	Doel week 1	Resultaat	Succes	Doel week 2	Resultaat	Succes
1	5 advertenties vinden in een week	10	ja	7 advertenties	8	ja
2	6 advertenties vinden in een week	7	ja	7 advertenties	8	ja
3	7 advertenties vinden in een week	9	ja	8 advertenties	9	ja
4	8 advertenties vinden in een week	9	ja	9 advertenties	9	ja

Voorwaarde voor succes: Hoe meer hoe beter !!!

Oefenen in opstellen van doelen tijdens training

Wat wil ik graag presteren?
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Doelen opgesteld tijdens de training

Wat wil ik graag presteren?	Uitkomst
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Opstellen van doelen na de training

Wat wil ik graag presteren?	Uitkomst
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Werkboek Enneagram



Naam:

Datum:

Test je type

De volgende uitspraken zijn van toepassing op de verschillende enneagram types. Lees ze zorgvuldig en ontspannen door en kruis alleen die uitspraken met 'ja' aan die zo typerend zijn voor jou; de uitspraken waardoor jij je aangesproken voelt. Meestal is de eerste ingeving de juiste.

Nummer	Uitspraak	Ja	Nee
1.	Ik zet me voor de volle 100% in, zelf voor taken die ik niet leuk vind om te doen		
2.	Ik laat mijn boosheid en geïrriteerdheid tegen anderen vaak niet blijken		
3.	Ik houd ervan mijn taken te plannen en ze van het begin tot het einde uit te voeren		
4.	Ik neem de verantwoording voor mijn eigen leven en daden		
5.	Ik wil de dingen die ik doe, goed doen en ben boos op mezelf als dat niet lukt		
6.	Ik kan snel geïrriteerd zijn als dingen niet lopen zoals ze lopen moeten		
7.	Ik moet mij inhouden om niet bij alles wat ik doe of een ander doet een kritische kanttekening te plaatsen		
8.	Ik pleit voor rechtvaardigheid en eerlijkheid		
9.	Ik voel sferen en stemmingen van anderen snel en sterk aan		
10.	Ik vind het moeilijk mijn eigen behoeften te uiten omdat anderen daar volgens mij niet zo geïnteresseerd in zijn		
11.	Ik houd ervan om andere mensen te helpen		
12.	Ik heb geen tijd genoeg om iedereen die een beroep op mij doet te helpen		
13.	Ik wijs mensen graag op de positieve punten		
14.	Ik voel mij goed als anderen mijn hulp nodig hebben		
15.	Ik zorg graag voor anderen, maar zij moeten wel hun waardering laten blijken		
16.	Ik houd van persoonlijk contact, het liefst met één persoon tegelijk		
17.	In gezelschap noem ik eerder positieve dan negatieve eigenschappen van mijzelf		

Nummer	Uitspraak	Ja	Nee
18.	Ik weet dat liegen niet mag, maar zie er niet zoveel kwaad in de waarheid een beetje bij te stellen als dat beter uitkomt		
19.	Ik ben er altijd op bedacht dat mensen de dingen mooier afschilderen dan ze zijn		
20.	Ik houd van doelgericht werken		
21.	Negatieve gevoelens en gedachten houd ik liever voor mezelf		
22.	Ik wil winnen		
23.	Ik ben altijd bezig met het bereiken van een of ander doel		
24.	Ik heb graag succes en aanzien		
25.	De realiteit vind ik vaak te hard en ik raak daardoor van streek		
26.	Als ik denk dat iemand meer klasse of stijl heeft dan ik, word ik nijdig		
27.	Ik voel mij aangetrokken door sprookjes en mythen		
28.	Ik ben geboeid door de grote levensvragen, omdat ik het doel van het leven graag wil weten		
29.	Ik ben anders dan anderen		
30.	Ik vind het fijn om op te vallen door bijzondere kleding en stijl en besteed er dan ook veel aandacht aan		
31.	Ik ben creatief		
32.	Ik probeer teleurstellingen zoveel mogelijk te voorkomen		
33.	Ik houd van feiten		
34.	Ik los mijn problemen liever zelf op dan ik hulp vraag aan anderen		
35.	Ik houd van nieuw ervaringen opdoen, herhalingen vind ik al gauw saai		
36.	Ik kan moeilijk iets van mezelf geven, zowel in letterlijke als figuurlijke zin		
37.	Ik verzamel van alles en nog wat		
38.	Ik trek me geregeld terug, anders krijg ik het gevoel dat het mij teveel wordt		
39.	Ik zal niet zo snel op mensen afstappen om een gesprek te beginnen, ik houd me liever op de achtergrond		
40.	Ik houd van (theoretische) kennis		
41	Ik kijk naar mensen met gezag		

Nummer	Uitspraak	Ja	Nee
42.	Ik heb liever duidelijk, rechtlijnige antwoorden dan genuanceerde antwoorden		
43.	Ik houd van duidelijke regels en vind mensen die deze stellen betrouwbaarder dan mensen die dit niet doen		
44.	Ik houd ervan om veel verschillende dingen te doen		
45.	Echte vrienden zijn de mensen van wie ik van alle aspecten/dingen van hun leven op de hoogte ben		
46.	Mijn gezin en/of vrienden zijn het belangrijkste in mijn leven		
47.	Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheden en vind mensen die dat niet zijn, lastig		
48.	Ik ben vaak bedacht op gevaar en maak me snel zorgen		
49.	Ik zie vaak de humoristische kant van een situatie terwijl andere mensen er serieus over doen		
50.	Je moet zoveel mogelijk plezier halen uit elk moment; hoe meer pret, hoe beter		
51.	Ik houd ervan om samen met anderen te zijn		
52.	Ik kan genieten van de meest uiteenlopende dingen van het leven		
53.	Ik heb de gewoonte nare gebeurtenissen zo snel mogelijk weer te vergeten		
54.	Ik ben bereid mezelf erg in te spannen als ik daar anderen mee kan helpen		
55.	Ik heb meer in mijn mars dan anderen zien		
56.	Ik vind het vervelend wanneer anderen eisen aan mij stellen want dan voel ik mij beperkt in mijn vrijheid		
57.	Ik zeg graag provocerende dingen om de ander uit zijn tent te lokken		
58.	Ik zal alleen bij hoge uitzondering mijn zwakke kanten aan anderen tonen		
59.	Ik heb vaak een leidinggevende positie en voel mij daar goed bij		
60.	Ik kan erg genieten van mijn macht en meet dan ook graag mijn eigen krachten		
61.	In de samenleving van tegenwoordig is het naar mijn mening van belang om je sterk op te stellen (omdat de mensen anders over je heen lopen)		
62.	Ik geef liever bevelen dan dat ik ze op moet volgen		
63.	Ik stel me vaak op als beschermer van mensen die niet voor zichzelf kunnen opkomen		
64.	Ik zeg altijd ronduit wat ik denk en ik zou het makkelijk vinden als iedereen dat zou doen		

Nummer	Uitspraak	Ja	Nee
65.	Ik voel mezelf zeker niet méér dan een ander, misschien wel minder		
66.	Ik vind het vaak moeilijk om ergens aan te beginnen		
67.	Ik snap niet waarom de meeste mensen zich zo vaak zorgen maken, want de meeste dingen lossen zich vanzelf wel op		
68.	Ik voel makkelijk aan wat anderen nodig hebben om zich goed te voelen, voor mijzelf weet ik dit vaak niet		
69.	Als er ruziënde mensen zijn heb ik gelijk de neiging om het te sussen		
70.	Ik heb geen last van groepsdruk of andere druk van buitenaf		
71.	Ik vind het niet nodig om mensen te confronteren (en houd daarom eventueel confronterende zaken liever voor me)		
72.	Soms denk ik weleens dat er niets is waar ik echt warm voor kan lopen		

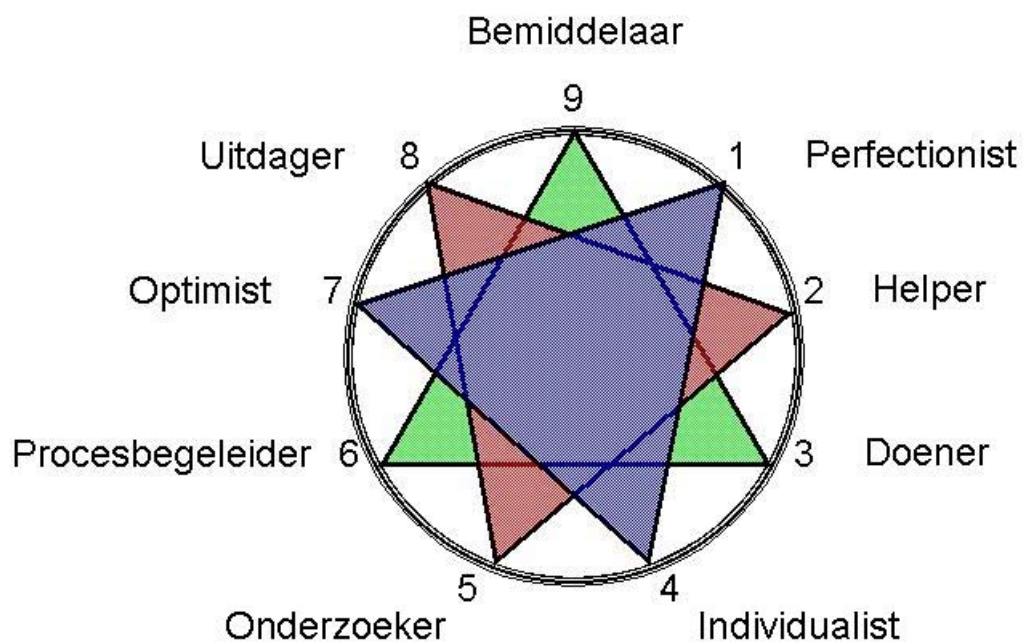
Scoringslijst Enneagram

Type	Vragen	Hoeveel keer ja bij deze vragen?
1	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8	
2	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 en 16	
3	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 en 24	
4	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 en 32	
5	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 en 40	
6	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 en 48	
7	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 en 56	
8	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 en 64	
9	65, 66, 67, 68, 69, 70, 71 en 72	

Deze scores kun je invullen in de grafiek, die je bij dit werkboek gekregen hebt.

Hierin kun je aflezen welke type het beste met jouw overeenkomt.

Types Enneagram



Voor meer informatie ga naar www.enneagram.pagina.nl

Type 1: Perfectionist

De onderliggende motivatie van deze type is om het goed te doen en te vermijden het fout te doen. Gemiddelde 1en worden gedreven door hun "innerlijke criticus", een set van innerlijke normen en waarden die behoorlijk streng kunnen zijn (voor zichzelf), deze set is onafhankelijk van de mening van anderen. Deze type heeft gemiddeld veel zelfkritiek en kan ook kritisch zijn naar anderen omdat hij/zij van anderen dezelfde hoge standaarden verwacht. Type 1 houdt niet van onduidelijk en 'moet' heel veel.

Kernkwaliteiten van een 1: Serieus, verantwoordelijk, zelfgedisciplineerd, georganiseerd, betrouwbaar, productief, toegewijd.

Valkuilen van een 1: Te kritisch, te veeleisend, ongeduldig, te veel 'moeten', woede, dwangmatig, klagerig bij stress.

Beroemde 1 en: Louis van Gaal, Johan Cruyff, Nelson Mandela, Hillary Clinton, Harrison Ford, Dalai Lama, Richard Rohr.

Kleur: zilver

Werk zoeken: Je bent gedreven, georganiseerd en serieus in het werk zoeken, maar kijk uit dat je jezelf niet te hoge eisen stelt. Van fouten kan je leren! Let op dat je niet te gefrustreerd raakt. Jij kan frustraties omzetten in hard werken. Wel effectief, niet perfect.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Type 2: Helper

De onderliggende motivatie van deze type is om klaar te staan voor anderen en graag geliefd te willen zijn. Deze type vindt het moeilijk om hulp te vragen en kan moeilijk kritiek accepteren. Ze zijn charmant en nemen hun rol in de maatschappij uiterst serieus. Ze helpen anderen spontaan en geven veel presentjes, ze maken zichzelf onvervangbaar zonder er iets voor terug te willen krijgen. Ze zijn altijd afgestemd op de behoeften van anderen en hebben hierdoor de grootste moeite hun "eigen" behoeftes te ontdekken. Een 2 is daarom erg trots.

Kernkwaliteiten van een 2: Ondersteunend, creatief, zorgzaam, relatiegevoelig, enthousiasme, tactisch, levenslustig.

Valkuilen van een 2: Opdringerig, klagerig, allergisch voor afkeuring, het wegcijferen van eigen behoeften.

Beroemde 2 en: Moeder Teresa, Bill Cosby, Gloria Estefan, Madonna, Dolly Parton, Glenn Close, Sophia Loren.

Kleur: rood

Werk zoeken: Je bent creatief en enthousiast in het werk zoeken. Blijf wel rekening houden met je eigen behoeften. Afgewezen worden voor een baan betekent niet dat je afgekeurd bent. Wat je leert aan andere mensen in het werk zoeken, moet je ook zelf gebruiken. Hulp vragen is een goede manier om werk te vinden.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Type 3: Doener

Doeners houden van succes en willen dat anderen hun successen zien en waarderen. Deze types zijn vaak indrukwekkende mensen met bijzonder goede referenties, behaalde resultaten en persoonlijke contacten. Omdat 3en kwaliteiten hebben die iedereen zoekt hebben ze een natuurlijk vermogen om anderen te motiveren (motivatie door het voorbeeld te zijn). Als kameleon passen ze zich aan aan elke situatie en weten dat succes in iedere cultuur een andere betekenis heeft. De levensvisie van deze type is dat het leven een wedstrijd is en dat je dus kan winnen door hard te werken.

Kernkwaliteiten van een 3: Efficiënt, zelfverzekerd, dynamisch, ijverig, doelmatig, optimistisch, vastberaden, praktisch, energiek.

Valkuilen van een 3: Berekend, ongeduldig, falen vermijden, grote ego.

Beroemde 3 en: John de Mol, Ronald Reagan, Sharon Stone, Bill Clinton, Anthony Robbins, Arnold Schwarzenegger, Jimmy Carter, Brooke Shields, Tom Cruise, Katharine Hurley.

Kleur geel.

Werk zoeken: Je bent zelfverzekerd, doelmatig en ijverig in het werk zoeken. Kijk uit voor te ongeduldig zijn en ook falen hoort bij werk zoeken. Probeer kritiek niet als iets negatiefs te zien, maar als iets opbouwends.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Type 4: Individualist

Vieren zijn, primair, de meest gevoelige personen van het enneagram. Deze types combineren emotionele intensiteit, gevoeligheid en intuïtie in één persoonlijkheid. Vieren zijn vaak enorm en soms pijnlijk, zelf-bewust. Ze zijn ook onsystematisch en ze hebben een hekel aan het gewone en het alledaagse. Door hun emotioneel bewustzijn weten ze perfect hoe ze anderen kunnen helpen tijdens moeilijk perioden. De 4 is herkenbaar door haar of zijn "unieke" gedrag binnen een bepaalde omgeving en is een buitenstaander. Deze type beleeft alles buiten proporties.

Kernkwaliteiten van een 4: Gevoelig, creatief, warm, eigenzinnig, naar jezelf kijkend, betrokken.

Valkuilen van een 4: Wisselvallige stemming, snel gekwetst, emotioneel, jaloers.

Beroemde 4 en: Ruud Gullit, Vanessa, Jos Brink, Prinses Diana, Herman Brood, Vincent Van Gogh, Don Richard Riso, Theodore Donson, Michael Jackson, Dennis Rodman.

Kleur: paars

Werk zoeken: Je bent creatief, eigenzinnig en betrokken in het werk zoeken. Je moet zorgen dat je niet te snel gekwetst raakt in het werk zoeken. Je wil vooral gezien worden en laat je dus ook zien. Ga op je intuïtie af bij het werk zoeken.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Type 5: Onderzoeker

De 5 is mentaal de meest intensieve persoonlijkheid van het het enneagram en maakt hier optimaal gebruik van. Deze types denken vaak eerst na voordat ze in actie komen. Soms worden ze beschreven als het meest objectief. Voordat ze een beslissing nemen willen ze alle kanten van de zaak bekijken en bestuderen. Modellen en structuren vormen het favoriete werkgebied van deze type. Een 5 is een kalm en analytisch persoon. De belangrijkste waarden waar de 5 voor staat is autonomie en vrijheid. Ze zijn uitstekende onderzoekers, scherpe observeerders, hebben goede inzicht en lossen hierdoor vaak problemen op voordat anderen ze zien. Vijven werken het liefst onafhankelijk en kunnen jaren voor zichzelf werken, zonder erkenning en aansporing, om dan met iets te komen waar niemand aan had gedacht (en zeker niet van wist dat ze er mee bezig waren).

Kernkwaliteiten van een 5: Filosofisch, analytisch, leergierig, beschouwend, kalmte.

Valkuilen van een 5: Kil, angst voor gevoelens, sociaal onvaardig.

Beroemde 5 en: Newton, Charles Darwin, Frederich Nietzsche, Karl Marx, Wolfgang von Goethe, Woody Allen, Lenin, Russ Hudson.

Kleur: blauw

Werk zoeken: Je bent gedreven, leergierig, onderzoekend en analytisch, maar ook mentaal erg sterk. In werk zoeken zijn sociale vaardigheden ook belangrijk, vergeet dit niet! Probeer er voor te zorgen dat je je niet meer voelt dan een ander, want ieder heeft zijn eigen kwaliteiten.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

--

Type 6: Teamplayer/procesbegeleider

Zessen zijn tegelijkertijd affectief en sceptisch. Ze houden van mensen, maar zijn ook bang voor de macht die anderen op hun hebben. Ze waarderen vertrouwen, en wanneer ze iemand vertrouwen, vriend of baas, dan zijn ze extreem loyaal naar deze mensen. Zessen worden ook wel teamplayers genoemd omdat ze goed kunnen werken in een groep die ze vertrouwen. In een team houden ze de overige players aan de gezette kaders. Buiten het potje plassen wordt direct opgemerkt en getoetst aan de team-afspraken. Veel van deze types hebben een goed gevoel voor humor die zich nergens aan bindt en toch grappig is. Een 6 heeft een levendige verbeelding en is erg alert op gevaar. Zijn primaire drijver is zekerheid en veiligheid.

Kernkwaliteiten van een 6: Betrouwbaar, waakzaam, vasthoudend, alert, serieus, verantwoordelijkheid, loyaal, kalmte.

Valkuilen van een 6: Achterdochtig, twijfelend, conservatief (behoudend), moeite met onverwachtse dingen, voelt zich snel aangevallen.

Beroemde 6 en: George Bush, Kim Basinger, Helen Palmer, David Daniels, David Letterman, Andy Rooney, Richard Nixon, Franz Schubert, Ross Perot, Mel Gibson.

Kleur: beige

Werk zoeken: Je bent serieus bezig in het werk zoeken. Je gaat stug door en blijft kalm. Een beetje onzekerheid hoort bij werk zoeken, maar houdt de structuur vast en zorg voor duidelijkheid. Angst is een slechte raadgever, ga uit van je kracht.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Type 7: Optimist

Zevens hebben een hekel aan verveeldheid en houden van stimulerende activiteiten. Het kunnen echte avonturiers zijn die tijdens hun leven steeds weer "heftige" activiteiten en ervaringen opzoeken. Ze zijn natuurlijke entertainers met snelle en leuke grappen, levendige verhalen, soms echter wat sensationeel. Deze type legt zich moeilijk vast en loopt om alles heen wat niet prettig is. Ze praten en bewegen meestal snel en doen verschillende dingen op het zelfde moment. Wanneer ze met je praten is hun aandacht snel afgeleid en als het onderwerp niet interessant genoeg zijn ze er nog wel maar luisteren ze niet meer. Hun aandacht gaat naar dat wat ze mogelijk missen op het moment dat ze met je praten. 7s komen over als slimme mensen met een sterk improvisatie vermogen, zijn het middelpunt van het feest maar zijn zo weg als er opgeruimd moet worden. Soms worden ze ook wel generalisten genoemd omdat ze snel zijn in het onder de knie krijgen van verschillende disciplines. Hierdoor zijn ze tevens goed in het combineren van verschillende kwaliteiten.

Kernkwaliteiten van een 7: Optimistisch, enthousiast, vindingrijk, levenslustig, nieuwsgierig.

Valkuilen van een 7: Oppervlakkig, impulsief, onrealistisch, onverantwoordelijk.

Beroemde 7s: John F. Kennedy, Peter Fonda, Pierre Cardin, Tom Hanks, Eddy Murphy, Steven Spielberg.

Kleur: groen

Werk zoeken: Je bent levenslustig en ziet het werk zoeken als een uitdaging, maar probeer wel vol te houden. Laat je niet te snel afleiden en blijf realistisch! Je hebt genoeg kwaliteit om werk te zoeken.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

--

Type 8: Uitdager

Deze type komt vanaf de buitenkant het hardste over. Op het werk zijn 8en assertief, bot en hebben ze geen angst; ze spreken uit wat ze denken en respecteren anderen die ook doen. Ze houden van een sterke power basis, onafhankelijk van anderen en de competitie. Achten houden niet van een bedreiging van hun autonomie of mensen die informatie voor hen verstoppen. Hierdoor zullen ze gaan confronteren net zo lang tot de waarheid er uit is of de bedreiging is geëlimineerd. Wanneer deze types hun veiligheid hebben verzekerd, laten ze hun zachtere kwaliteiten zien en worden helpers die bijzonder gul en soms filantropisch over kunnen komen. Achten in deze modus worden helden op een schaal die niemand kan matchen. Achten hebben twee standen; aan of uit. In hun werk staan ze meestal op aan en gaan ze niets uit de weg. Thuis staan ze meestal uit, komen zachter over en zullen hun kwaliteiten gebruiken om het gezin te beschermen, en zijn typische vaderfiguren (ook als ze vrouw zijn!).

Kernkwaliteiten van een 8: Krachtig, rechtvaardig, direct, energiek, strijdlustig.

Valkuilen van een 8: Intimideren, egocentrisch, dominant, ongevoelig.

Beroemde 8 en: Franklin Roosevelt, Lyndon Johnson, Mikhail Gorbachev, Pablo Picasso, Sean Connery, Barbara Walters, Joseph Stalin, General H. Norman Schwarzkopf, Joop van den Ende, Lee Towers, Emile Ratelband, Roy Martina.

Kleur: zwart/wit

Werk zoeken: In het werk zoeken ben je strijdlustig en direct, maar kan daarmee anderen ook intimideren. Pas op voor te dominant of ongevoelig zijn! Gebruik je oplossend vermogen in het werk zoeken.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Type 9: Bemiddelaar

Negens worden wel de meest aardige mensen van het enneagram genoemd. Je krijgt ze bijna nooit boos! De onderliggende motivatie van deze type is balans van de geest. Terwijl andere typen beweging en stimulatie zoeken, probeert de 9 conflict en stimulatie te vermijden. Hierdoor komen ze rustig en gebalanceerd over. Negens zijn uitstekende bemiddelaars en bekijken alle aspecten van een probleem voor ze een beslissing nemen, het zijn goede luisteraars! Ze kunnen vaak met iedereen opschieten en zoeken vaak naar oplossingen die hun rustig maakt. Hun primaire drijfveer is met eenheid en harmonie met anderen leven. Soms gaan ze volledig mee met de mening van andere en vergeten ze wat hun prioriteiten zijn.

Kernkwaliteiten van een 9: Geduldig, diplomatiek, tevreden, bescheiden, nuchter, verdraagzaam.

Valkuilen van een 9: Saai, uitstellen, besluiteloos, wegcijferen van eigen behoeften.

Beroemde 9s: Ron Brandsteder, Luciano Pavarotti, Helmut Kohl, Walt Disney, Walter Cronkite, Ronald Reagan, Carl Jung.

Kleur: goud

Werk zoeken: In het werk zoeken ben je geduldig en blijf je altijd aardig. Probeer beslissingen te nemen en stel niet alles uit! Neem wat meer verantwoordelijk over je eigen leven en houdt rekening met je eigen behoeften.

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Bijlage 3: Vragenlijsten

T 0

Vragenlijst werk zoeken



Hoe de vragenlijst in te vullen?

Allereerst bedankt dat u uw medewerking wilt verlenen aan dit onderzoek. Bij het invullen van deze vragenlijst gaat het om uw mening en uw gedrag, er zijn dus geen foute of goede antwoorden. Uw antwoorden zullen vertrouwelijk worden behandeld en alleen voor onderzoeksdoeleinden gebruikt worden. Het invullen kost ongeveer 15 minuten.

Stellingen

Een groot deel van de vragen is gesteld in de vorm van stellingen. Daarachter staan vijf vakjes. Het is de bedoeling dat u achter elke uitspraak één van de vijf vakjes aankruist, afhankelijk van uw mening over de stelling.

Voorbeeld:

Volstrekt mee oneens	Mee oneens	Eens noch oneens	Mee eens	Volstrekt mee eens
----------------------------	---------------	------------------------	-------------	--------------------------

Geld is belangrijk voor mij.

Bent u het daar volstrekt mee eens dan kruist u het vijfde vakje aan.

Soms wordt eens en oneens vervangen door juist of onjuist maar ook dan mag u het vakje aankruisen wat het meest overeen komt met uw mening.

Vragen

De gestelde vragen kunnen ook bijna allemaal beantwoord worden met aankruisen van één van de vijf vakjes. Het gaat dan om de tijd aan iets besteed of het aantal activiteiten. Als afsluiting worden u nog twee vragen gesteld waar u een cijfer van 1 -10 aan kunt geven.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking!!

A Algemene informatie

De datum van vandaag

- 2006
-

(dag) (maand)

Uw naam

U bent

- Vrouw
 Man

Leeftijd

Opleiding

- Lagere school, LBO, Mavo, Huishoudschool, LTS
 Havo, MBO, VWO, Lyceum, Gymnasium, HBS
 HBO, Universiteit

Hoe lang bent u op zoek naar een baan?

- Minder dan een maand
 Tussen een maand en een half jaar
 Meer dan een half jaar

Hoeveel werkervaring heeft u?

- Geen
 Minder dan 5 jaar
 Meer dan 5 jaar

Heeft u op dit moment een baan?

- Ja , Voor hoeveel uur per week:
 Nee

Hieronder staat een aantal stellingen. Geef per stelling aan in hoeverre u het ermee eens bent.

	Volstrekt t mee oneens	Mee oneens	Eens noch oneens	Mee eens	Volstrekt mee eens
1. Ik houd van moeilijke taken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik stel vaak doelen die moeilijk te bereiken zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. De mogelijkheden om mijn vaardigheden te kunnen uitbreiden vind ik belangrijk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik doe liever dingen waar ik goed in ben dan dingen waar ik niet goed in ben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik ben het meest tevreden als ik taken doe waarvan ik weet dat ik geen fouten maak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. De dingen waar ik het meest plezier aan beleef, zijn de dingen die ik het beste kan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. De mening van anderen over mijn prestaties vind ik belangrijk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. De mogelijkheid om uitdagend werk te doen is belangrijk voor mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wanneer ik moeite heb met het oplossen van een probleem, vind ik het prettig om verschillende strategieën uit te proberen en te kijken welke het beste werkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ik voel me slim als ik iets doe zonder fouten te maken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ik heb een voorkeur voor taken die me ertoe zetten nieuwe dingen te leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. De mogelijkheid om nieuwe dingen te leren is belangrijk voor mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B Uw mening over werk zoeken en solliciteren

Hieronder staat een aantal stellingen over werk zoeken en solliciteren. Geef per stelling aan in hoeverre u het ermee eens bent.

	Volstrekt mee oneens	Mee oneens	Eens noch oneens	Mee eens	Volstrekt mee eens
1. Ik heb een goed beeld van mijn sterke en zwakke punten die van belang zijn bij het zoeken naar (ander) werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Het gebruiken van sociale contacten voor het vinden van werk gaat mij gemakkelijk af.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Het inwinnen van informatie over een bepaalde baan of organisatie gaat me gemakkelijk af.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken tijdens sollicitatiegesprekken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. De belangrijkste persoon in mijn omgeving vindt dat ik de komende twee weken werk moet gaan zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. De meeste personen die belangrijk voor me zijn, vinden dat ik de komende twee weken werk moet gaan zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Voor mij is het verstandig de komende twee weken naar werk te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Voor mij persoonlijk is het nuttig de komende twee weken te zoeken naar werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Het is belangrijk dat ik beter presteer in activiteiten om werk te zoeken dan anderen in mijn omgeving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Bij het solliciteren ben ik erop gericht om beter beoordeeld te worden dan anderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ik wil zoveel mogelijk leren om op die manier zo effectief mogelijk werk te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ik heb er behoefte aan om alles wat met solliciteren te maken heeft zo goed te mogelijk te beheersen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Volstrekt mee oneens	Mee oneens	Eens noch oneens	Mee eens	Volstrekt mee eens
14. Ik wil vermijden dat ik slechter presteer in activiteiten om werk te zoeken dan anderen in mijn omgeving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ik wil gewoon voorkomen dat ik het slecht doe in solliciteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ik ben bang dat ik niet alles leer van wat er aangeboden aan trainingen om zo goed mogelijk werk te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ik maak me zorgen dat ik niet alles wat er te leren valt op het gebied van solliciteren ook werkelijk leer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ik blijf proberen om een baan te vinden ook al lukt het tot nu toe niet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ook al zijn de activiteiten om een baan te zoeken soms vervelend, ik blijf wel doorgaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C Werkzoekactiviteiten afgelopen twee weken

De volgende vragen hebben te maken met het zoeken naar werk in de afgelopen twee weken. Door het aankruisen van het hokje kunt u aangeven hoeveel tijd en moeite u heeft besteed aan de verschillende activiteiten en wat de resultaten daarvan waren.

Hoeveel moeite heeft u de afgelopen twee weken gedaan om een baan te vinden?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Geen moeite | <input type="checkbox"/> Veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Weinig moeite | <input type="checkbox"/> Heel veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Niet veel, niet weinig moeite | |

Hoeveel uur denkt u de afgelopen twee weken gemiddeld per week te hebben besteed aan het zoeken naar baan?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 0 tot 1 uur | <input type="checkbox"/> 10 tot 20 uur |
| <input type="checkbox"/> 1 tot 5 uur | <input type="checkbox"/> 20 uur of meer |
| <input type="checkbox"/> 5 tot 10 uur | |

Hoe hard heeft u de afgelopen twee weken uw best gedaan om een baan te vinden

- niet echt mijn best gedaan hard mijn best gedaan
 een beetje mijn best gedaan heel hard mijn best gedaan
 mijn best gedaan

Hoeveel tijd heeft u <u>de afgelopen twee weken</u> besteed aan:	Helemaal geen tijd	Weinig tijd	Redelijk wat tijd	Veel tijd	Heel veel tijd
1. het zoeken naar vacatures op internet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. het lezen van personeelsadvertenties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. het spreken met mensen in uw omgeving over mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. het benaderen van zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, docenten, stagecontacten, ex-collega's) voor mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. het inschrijven bij één of meer uitzendbureaus/werving- en selectiebureaus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. het inwinnen van informatie bij een organisatie over een bepaalde functie of vacature?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. het schrijven van sollicitatiebrieven en/of invullen van sollicitatieformulieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hoe vaak heeft u de afgelopen twee weken de onderstaande activiteiten gedaan?

Vul een aantal in

1. Hoeveel personeelsadvertenties heeft u gevonden?
2. Hoeveel vacatures heeft u op Internet gevonden?
3. Hoeveel mensen heeft in uw omgeving gesproken over mogelijke banen?
4. Hoeveel zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, docenten, stagecontacten, ex-collega's) benaderd voor mogelijke banen?
5. Bij hoeveel uitzendbureaus/werving- en selectiebureaus heeft u zich in laten schrijven?
6. Bij hoeveel organisaties heeft u zich laten inlichten over een bepaalde functie of vacature?
7. Hoeveel sollicitatiebrieven heeft u verstuurd en sollicitatieformulieren ingevuld?
8. Hoeveel sollicitatiegesprekken heeft u gevoerd of zich daarop voorbereid?

Vul een aantal in

D Uw plannen op het gebied van werk zoeken en solliciteren

In hoeverre kloppen onderstaande stellingen voor u?

	Hele maal onjuist	Onjuist	Juist noch onjuist	Juist	Hele maal juist
1. Ik heb met mezelf afgesproken wanneer ik ga solliciteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb al besloten op welke manier ik werk ga zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik heb alleen nog maar vage ideeën over hoe ik op zoek ga naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik heb met mezelf afspraken gemaakt wanneer ik mijn plannen op het gebied van solliciteren ga uitvoeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik weet al precies hoe ik het zoeken naar ander werk ga aanpakken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Het ontbreekt mij aan duidelijke plannen over wanneer ik op zoek ga naar een andere baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E Werkzoekactiviteiten komende twee weken

De volgende vragen gaan over de activiteiten die te maken hebben met het zoeken naar werk. Door het aankruisen van het hokje kunt u aangeven hoeveel tijd en moeite u denkt te gaan besteden aan het zoeken naar een baan in de komende twee weken.

Hoeveel moeite denkt u de komende twee weken te gaan doen om een baan te vinden?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Geen moeite | <input type="checkbox"/> Veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Weinig moeite | <input type="checkbox"/> Heel veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Niet veel, niet weinig moeite | |

Hoeveel uur denkt u de komende twee weken gemiddeld per week te gaan besteden aan het zoeken naar baan?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 0 tot 1 uur | <input type="checkbox"/> 10 tot 20 uur |
| <input type="checkbox"/> 1 tot 5 uur | <input type="checkbox"/> 20 uur of meer |
| <input type="checkbox"/> 5 tot 10 uur | |

Hoe hard gaat u de komende twee weken uw best doen om een baan te vinden

- niet echt mijn best doen hard mijn best doen
 een beetje mijn best doen heel hard mijn best doen
 mijn best doen

Hoeveel tijd bent u van plan de komende twee weken te besteden aan:

	Helemaa lgeen tijd	Weinig tijd	Redelijk wat tijd	Veel tijd	Heel veel tijd
1. het zoeken naar vacatures op internet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. het lezen van personeelsadvertenties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. het spreken met mensen in uw omgeving over mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. het benaderen van zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, docenten, stagecontacten, ex-collega's) voor mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. het inschrijven bij één of meer uitzendbureaus/werving- en selectiebureaus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. het inwinnen van informatie bij een organisatie over een bepaalde functie of vacature?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. het schrijven van sollicitatiebrieven en/of invullen van sollicitatieformulieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bij de twee laatste vragen mag u een cijfer van 1 tot 10 geven in de mate waarin deze uitspraak op u van toepassing is.

De cijfers hebben de volgende betekenis:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Helemaal niet op mij van toepassing</i>									<i>Volledig op mij van toepassing</i>

Vul een cijfer in
tussen
1 en 10

Hoe belangrijk vindt u het hebben van een baan?

Hoe hoog schat u de kans dat u een baan vindt in het komende half jaar?

Ruimte voor vragen of opmerkingen

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

T 1

Vragenlijst werk zoeken



Hoe de vragenlijst in te vullen?

In deze korte vragenlijst staan een aantal nieuwe vragen en aantal vragen die overeenkomen met de eerder gestelde vragen. Wilt u de vragen invullen zoals u het op dit moment bedenkt. De antwoorden hebben niets te maken met uw eerder gegeven antwoorden.

A Algemene informatie

De datum van vandaag

-	- 2006
(dag)	(maand)

Uw naam

--

	Volstrekt mee oneens	Mee oneens	Eens noch oneens	Mee eens	Volstrekt mee eens
1 Ik vind het leuk om dingen te leren over het vinden van een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 De nu gevolgde training vond ik leerzaam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Ik heb door de training meer inzicht in mijzelf gekregen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Ik ben door de training beter geworden in het maken van plannen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Ik heb door de training meer inzicht in het stellen van doelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B Uw mening over werk zoeken en solliciteren

Hieronder staat een aantal stellingen over werk zoeken en solliciteren. Geef per stelling aan in hoeverre u het ermee eens bent.

	Volstrekt mee oneens	Mee oneens	Eens noch oneens	Mee eens	Volstrekt mee eens
1. Ik heb een goed beeld van mijn sterke en zwakke punten die van belang zijn bij het zoeken naar werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Het gebruiken van sociale contacten voor het vinden van werk gaat mij gemakkelijk af.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Het inwinnen van informatie over een bepaalde baan of organisatie gaat me gemakkelijk af.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede indruk kan maken tijdens sollicitatiegesprekken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik heb er vertrouwen in dat ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Het is belangrijk dat ik beter presteer in activiteiten om werk te zoeken dan anderen in mijn omgeving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ik wil zoveel mogelijk leren om op die manier zo effectief mogelijk werk te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ik wil vermijden dat ik slechter presteer in activiteiten om werk te zoeken dan anderen in mijn omgeving.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ik ben bang dat ik niet alles leer van wat er aangeboden wordt om zo goed mogelijk werk te zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Bij het solliciteren ben ik erop gericht om beter beoordeeld te worden dan anderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ik heb er behoefte aan om alles wat met solliciteren te maken heeft zo goed te mogelijk te beheersen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ik wil gewoon voorkomen dat ik het slecht doe in solliciteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ik maak me zorgen dat ik niet alles wat er te leren valt op het gebied van solliciteren ook werkelijk leer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ik blijf proberen om een baan te vinden ook al lukt het tot nu toe niet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ook al zijn de activiteiten om een baan te zoeken soms vervelend, ik blijf wel doorgaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C Uw plannen op het gebied van werk zoeken en solliciteren

In hoeverre kloppen onderstaande stellingen?	Hele maal onjuist	Onjuist	Juist noch onjuist	Juist	Hele maal juist
1. Ik heb met mezelf afgesproken wanneer ik ga solliciteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb al besloten op welke manier ik werk ga zoeken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik heb alleen nog maar vage ideeën over hoe ik op zoek ga naar een baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik heb met mezelf afspraken gemaakt wanneer ik mijn plannen op het gebied van solliciteren ga uitvoeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik weet al precies hoe ik het zoeken naar ander werk ga aanpakken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Het ontbreekt mij aan duidelijke plannen over wanneer ik op zoek ga naar een andere baan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D Werkzoekactiviteiten komende twee weken

De volgende vragen gaan over de activiteiten die te maken hebben met het zoeken naar werk. Door het aankruisen van het hokje kunt u aangeven hoeveel tijd en moeite u denkt te gaan besteden aan het zoeken naar een baan in de komende twee weken.

Hoeveel moeite denkt u de komende twee weken te gaan doen om een baan te vinden?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Geen moeite | <input type="checkbox"/> Veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Weinig moeite | <input type="checkbox"/> Heel veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Niet veel, niet weinig moeite | |

Hoeveel uur denkt u de komende twee weken gemiddeld per week te gaan besteden aan het zoeken naar baan?

- 0 tot 1 uur 10 tot 20 uur
 1 tot 5 uur 20 uur of meer
 5 tot 10 uur

Hoe hard gaat u de komende twee weken uw best doen om een baan te vinden

- niet mijn best doen hard mijn best doen
 een beetje mijn best doen heel hard mijn best doen
 mijn best doen

Hoeveel tijd bent u van plan de komende twee weken te besteden aan:

	Helema algeen tijd	Weinig tijd	Redelijk wat tijd	Veel tijd	Heel veel tijd
1. het zoeken naar vacatures op internet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. het lezen van personeelsadvertenties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. het spreken met mensen in uw omgeving over mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. het benaderen van zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, docenten, stagecontacten, ex-collega's) voor mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. het inschrijven bij één of meer uitzendbureaus/werving- en selectiebureaus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. het inwinnen van informatie bij een organisatie over een bepaalde functie of vacatures?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. het schrijven van sollicitatiebrieven en/of invullen van sollicitatieformulieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bij de twee laatste vragen mag u een cijfer van 1 tot 10 geven in de mate waarin deze uitspraak op u van toepassing is.

De cijfers hebben de volgende betekenis:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Helemaal niet op mij van toepassing					Volledig op mij van toepassing				

Vul een cijfer in
tussen 1 en 10

Hoe belangrijk vindt u het hebben van een baan?

Hoe hoog schat u de kans dat u een baan vindt in het komende half jaar?

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

Graag willen wij u medewerking vragen voor een telefonisch vervolgonderzoek van ongeveer 5 minuten over het zoeken naar werk. Dit zal over 2 weken plaatsvinden. Mogelijk dat u ook nog na 8 weken gebeld wordt maar dat wordt u gevraagd tijdens het 1e telefonische onderzoek. Alle informatie wordt vertrouwelijk behandeld en echt alleen gebruikt voor het huidige onderzoek.

Telefoonnummer:

Mobiel nummer

Voorkeur voor tijdstip bellen

ochtend	middag	avond
---------	--------	-------

T2 Telefonische vragenlijst werk zoeken

Respondentnr.

Datum

Naam

Telefoonnummers

Bereikbaar

Workshop

Opmerkingen

Goedemorgen (middag/avond) u spreekt met Gera Noordzij van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ongeveer twee weken geleden heeft u meegewerkt aan een workshop Enneagram/ leerdoelen/ prestatiedoelen bij Agens.

U heeft toen aangegeven mee te willen werken aan een kort telefonisch vervolgonderzoek. Het zal ongeveer vijf minuten duren.

Eerst wil ik u een aantal algemene vragen stellen over werk zoekactiviteiten van de afgelopen twee weken

Hoeveel moeite heeft u de afgelopen twee weken gedaan om een baan te vinden?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Geen moeite | <input type="checkbox"/> Veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Weinig moeite | <input type="checkbox"/> Heel veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Niet veel, niet weinig moeite | |

Hoeveel uur denkt u de afgelopen twee weken gemiddeld per week te hebben besteed aan het zoeken naar baan?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 0 tot 1 uur | <input type="checkbox"/> 10 tot 20 uur |
| <input type="checkbox"/> 1 tot 5 uur | <input type="checkbox"/> 20 uur of meer |
| <input type="checkbox"/> 5 tot 10 uur | |

Hoe hard heeft u de afgelopen twee weken uw best gedaan om een baan te vinden

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> niet echt mijn best gedaan | <input type="checkbox"/> hard mijn best gedaan |
| <input type="checkbox"/> een beetje mijn best gedaan | <input type="checkbox"/> heel hard mijn best gedaan |
| <input type="checkbox"/> mijn best gedaan | |

Hoe vaak heeft u voorgenomen werk zoekactiviteiten uitgesteld de afgelopen twee weken

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> heel vaak | <input type="checkbox"/> bijna nooit |
| <input type="checkbox"/> vaak | <input type="checkbox"/> nooit |
| <input type="checkbox"/> niet weinig niet veel | |

De volgende vragen gaan over de tijd die u heeft besteed aan bepaalde werk zoek activiteiten. U kunt kiezen uit helemaal geen tijd, weinig tijd, redelijk wat tijd, veel tijd of heel veel tijd.

Hoeveel tijd heeft u <u>de afgelopen twee weken</u> besteed aan:	Helemaal geen tijd	Weinig tijd	Redelijk wat tijd	Veel tijd	Heel veel tijd
9. het zoeken naar vacatures op internet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. het lezen van personeelsadvertenties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. het spreken met mensen in uw omgeving over mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. het benaderen van zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, docenten, stagecontacten, ex-collega's) voor mogelijke banen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. het inschrijven bij één of meer uitzendbureaus/werving- en selectiebureaus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. het inwinnen van informatie bij een organisatie over een bepaalde functie of vacature?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. het schrijven van sollicitatiebrieven en/of invullen van sollicitatieformulieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De vragen die nu volgen gaan niet over de tijd maar het aantal werk zoek activiteiten.

Hoe vaak heeft u <u>de afgelopen twee weken</u> de onderstaande activiteiten gedaan?	Vul een aantal in
9. Hoeveel vacatures heeft u op Internet gevonden?	<input type="text"/>
10. Hoeveel personeelsadvertenties heeft u gevonden?	<input type="text"/>
11. Hoeveel mensen heeft in uw omgeving gesproken over mogelijke banen?	<input type="text"/>
12. Hoeveel zakelijke contacten (zoals vorige werkgevers, docenten, stagecontacten, ex-collega's) benaderd voor mogelijke banen?	<input type="text"/>
13. Bij hoeveel uitzendbureaus/werving- en selectiebureaus heeft u zich in laten schrijven?	<input type="text"/>
14. Bij hoeveel organisaties heeft u zich laten inlichten over een bepaalde functie of vacature?	<input type="text"/>
15. Hoeveel sollicitatiebrieven heeft u verstuurd en sollicitatieformulieren ingevuld?	<input type="text"/>
16. Hoeveel sollicitatiegesprekken heeft u gevoerd of zich daarop voorbereid?	<input type="text"/>

Tenslotte

Heeft u nog wat gedaan met het werkboek dat u heeft meegekregen?

- | | |
|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Niets | <input type="checkbox"/> Veel |
| <input type="checkbox"/> Weinig | <input type="checkbox"/> Heel veel |
| <input type="checkbox"/> Niet veel, niet weinig | |

Heeft u inmiddels een baan gevonden?

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | Ja |
| <input type="checkbox"/> | Nee |

Ik wil u hartelijk bedanken voor de medewerking aan het onderzoek. Heeft u er bezwaar tegen wanneer iemand u over een week of acht voor de laatste keer belt voor weer een zelfde soort kort telefonisch onderzoek.

Toestemming voor vervolgonderzoek?

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | Ja |
| <input type="checkbox"/> | Nee |

Opmerkingen

T3 Vragenlijst

Respondentnr.

Goedemorgen/ middag/avond u spreekt met Gera Noordzij van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Meer dan 8 weken geleden heeft u meegedaan aan een workshop leerdoelen / prestatiedoelen/ enneagram stellen bij Agens. Een aantal weken geleden heb ik u ook al gebeld met een aantal vragen en ik mocht u nog één keer terugbellen. Ik heb nu maar vier vragen.

Hoeveel moeite heeft u de afgelopen tijd gedaan om een baan te vinden?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Geen moeite | <input type="checkbox"/> Veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Weinig moeite | <input type="checkbox"/> Heel veel moeite |
| <input type="checkbox"/> Niet veel, niet weinig moeite | |

Hoeveel uur denkt u de afgelopen tijd gemiddeld per week te hebben besteed aan het zoeken naar baan?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 0 tot 1 uur | <input type="checkbox"/> 10 tot 20 uur |
| <input type="checkbox"/> 1 tot 5 uur | <input type="checkbox"/> 20 uur of meer |
| <input type="checkbox"/> 5 tot 10 uur | |

Hoe hard heeft u de afgelopen tijd uw best gedaan om een baan te vinden

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> niet echt mijn best gedaan | <input type="checkbox"/> hard mijn best gedaan |
| <input type="checkbox"/> een beetje mijn best gedaan | <input type="checkbox"/> heel hard mijn best gedaan |
| <input type="checkbox"/> mijn best gedaan | |

Heeft u inmiddels een baan gevonden?

- | | |
|--------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> | Ja |
| <input type="checkbox"/> | Nee |

Hartelijk dank voor de medewerking aan het onderzoek.