
Vijftigplus en werkloos: een blik op de zoektocht naar nieuw werk

De afgelopen jaren nam het aandeel 50-plussers in de werkloosheid aanzienlijk toe. In 2003 bedroeg het aandeel 50-plussers in werkloosheid 8,3% in Vlaanderen, terwijl dit tegen 2011 gestegen was tot 26,6% (Herremans et al., 2012). Mede hierdoor is ook het belang dat gehecht wordt aan het activeren van 50-plussers toegenomen in het afgelopen decennium, getuige daarvan bijvoorbeeld het recente loopbaanakkoord (SERV, 2012). Tegelijk blijken de kansen van 50-plussers om opnieuw aangeworven te worden erg laag te liggen (Sels et al., 2010; Herremans et al., 2012). Het is echter onduidelijk welke factoren hiertoe bijdragen. Daarom nemen we in deze bijdrage de zoektocht naar werk van 50-plussers onder de loep. We hanteren daarbij een breed perspectief en kijken zowel naar het kwantitatief en kwalitatief zoekgedrag, als naar attitudes, hindernissen en begeleiding die dit zoekgedrag beïnvloeden. Tot slot zoomen we ook in op de slaagkansen van het zoeken naar een nieuwe job.

Data

We verzamelden data bij twee cohortes werklozen, een cohorte individuen die ongeveer één maand werkloos was en een cohorte individuen die ongeveer vier maanden werkloos was. De respondenten werden op twee momenten bevraagd, met drie maanden tussen beide bevragingsmomenten. Op het eerste meetmoment werden uitsluitend werklozen bevraagd. Bij de tweede meting konden de respondenten zowel werkloos als werkend (of inactief) zijn, afhankelijk van het succes van hun zoekgedrag.

Deze bevraging kon plaatsvinden dankzij een samenwerking met de Vlaamse Dienst voor

Arbeidsbemiddeling (VDAB). Voor de eerste bevraging werden in totaal 6 000 personen (3 000 in elke cohorte) aangeschreven door de VDAB. Enkel personen die een job hadden voor hun werkloosheid (dus geen studenten of inactieven) werden in deze studie betrokken. De eerste bevragingsronde vond plaats in oktober en november 2011, de tweede in januari en februari 2012. In de eerste ronde participeerden 1 750 werkzoekenden (respons: 29%). Aan de tweede ronde namen 1 159 personen deel (respons: 66%).

De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 38 jaar. In totaal was 42% van de respondenten tussen de 18 en 34 jaar (n = 734), 39% tussen de 35 en 49 jaar (n = 678)

en 19% 50 of ouder (n = 335). De meerderheid van de respondenten (59%) was vrouw. Verder behoorde 48% van de respondenten tot cohorte 1 (ongeveer één maand werkloos bij de eerste bevraging) en 52% tot cohorte 2 (ongeveer vier maanden werkloos bij de eerste bevraging).

Zoekgedrag

Kwantitatief zoekgedrag

Het vinden van een nieuwe job gaat veelal gepaard met een tijdsintensief zoekproces. Om een nieuwe job te vinden moet een werkloze allereerst op de

hoogte zijn van mogelijke vacatures. Alleen zo kan de werkloze over voldoende informatie beschikken om jobopportunities tegenover elkaar af te wegen en te beslissen voor welke jobs hij of zij solliciteert. Het zoeken en verzamelen van informatie over en het actief reageren op vacatures zijn dan ook vaak noodzakelijke voorwaarden voor hertewerkstelling. In de literatuur over zoekgedrag wordt in dit kader vooral gekeken naar de zoekintensiteit (Saks, 2005). De zoekintensiteit is de frequentie waarmee een werkloze bepaalde zoekactiviteiten uitvoert gedurende een specifieke periode (Blau, 1994). Deze zoekactiviteiten kunnen variëren van voorbereidende taken zoals het lezen van vacatures in kranten, gespecialiseerde bladen of op het internet, tot het actief uitsturen van een cv naar potentiële werkgevers. Om de zoekintensiteit na te gaan hebben we onze respondenten tien zoekactiviteiten voorgelegd, waarbij ze telkens op een schaal van 1 (nooit) tot 5 (minstens 10 keer) konden aangeven hoe frequent ze de activiteit de afgelopen drie maanden uitgevoerd hadden.

In tabel 1 geven we de zoekintensiteit naar leeftijdsgroep weer. Deze indicator geeft een kwantitatief beeld van het zoekgedrag naar een nieuwe job. Gemiddeld scoren de respondenten 3,3 op zoekintensiteit. Dit betekent dat ze de verschillende zoekactiviteiten gemiddeld af en toe tot vaak hebben uitgevoerd de afgelopen drie maanden. Vacatures lezen in kranten, in gespecialiseerde bladen of op het internet kwam het vaakst voor: meer dan 70% van de respondenten geeft aan vaak tot zeer vaak vacatures in de krant of gespecialiseerde bladen gelezen te hebben, en meer dan 80% heeft vaak tot zeer vaak vacatures op het internet bekeken. Met vorige werkgevers of andere contacten uit het professioneel netwerk spreken over vacatures komt het minst voor: 60% heeft dit nooit of zelden gedaan.

Er zijn significante, maar in omvang eerder beperkte verschillen naar leeftijd. Zo ligt de globale zoekintensiteit van 50-plussers ietwat lager dan deze van hun jongere lotgenoten. 50-plussers scoren

Tabel 1.

Gemiddelde scores (5-puntenschaal) voor kwantitatief zoekgedrag, naar leeftijd

	Totaal	18-34 jarigen (1)	35-49 jarigen (2)	50-plussers (3)	Vershil?
Zoekintensiteit	3,3	3,3	3,4	3,2	3 < (1, 2)**
<i>Voorbereidend zoekgedrag</i>					
Inlichtingen inwinnen/lezen over job	3,2	3,0	3,4	3,4	1 < (2, 3)***
Cv voorbereiden of herwerken	3,1	3,2	3,0	2,9	3 < 1***
Vacatures lezen in kranten of bladen	3,9	3,8	4,0	3,9	1 < 2***
Vacatures lezen op internet	4,2	4,3	4,2	3,8	3 < (1, 2)***
Met vrienden/familie praten over vacatures	3,4	3,4	3,4	3,2	3 < 1**, 2*
Met vorige werkgevers praten over vacatures	2,4	2,3	2,4	2,4	1=2=3
<i>Actief zoekgedrag</i>					
Cv versturen naar potentiële werkgevers	3,3	3,5	3,3	3,0	3 < 1***, 2**; 2 < 1*
Tewerkstellingsbureaus of interimkantoren contacteren	3,3	3,3	3,3	3,1	3 < 2**
Reageren op een vacature	3,6	3,7	3,7	3,5	3 < (1, 2)**
Op gesprek gaan bij potentiële werkgever	2,7	2,8	2,6	2,5	3 < 1***

Noten: * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01

daarnaast op verschillende deelitems lager dan de twee overige leeftijdsgroepen. In tabel 1 valt vooral op dat 50-plussers minder vaak vacatures lezen op het internet, terwijl ze even vaak vacatures lezen in kranten of bladen. Mogelijk heeft een deel van de 50-plussers de weg naar het internet nog niet gevonden. Meer 'internetgewenning' zou hen toegang geven tot meer vacatures, wat hun succeskansen mogelijk zou vergroten.

Kwalitatief zoekgedrag

Niet alleen zoekintensiteit bepaalt de kans op succes. Ook de breedte van de waaier aan jobs die een werkzoekende in overweging neemt, speelt een rol. Vanuit beleidsoogpunt is het belangrijk om hier meer inzicht in te verwerven. Onze Vlaamse arbeidsmarkt wordt immers in toenemende mate geconfronteerd met aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod van arbeid (Herremans et al., 2011), waardoor heroriëntatie en de flexibele inzet van werkzoekenden aan belang wint (zie Vansteenkiste et al., 2011a en 2011b). Via de wet rond de passende dienstbetrekking moedigt de overheid bovendien een flexibele houding bij werklozen aan,

onder andere op vlak van loon, pendeltijd, arbeidsregime en jobinhoud. Werklozen die niet ingaan op jobaanbiedingen die afwijken van hun profiel kunnen via deze wet gesanctioneerd worden en voor bepaalde tijd het recht op werkloosheidsuitkeringen verliezen. Aangezien de overheid van werklozen op verschillende vlakken flexibiliteit verwacht in hun zoekgedrag, hebben wij een multidimensionale indicator van zoekflexibiliteit uitgewerkt (tabel 2). We onderscheiden zes flexibiliteitsdimensies. Deze omvatten grotendeels de flexibiliteitsvormen die de overheid naar voor schuift. In tabel 2 geven we per dimensie een korte uitleg. Aan de hand van een voorbeelditem tonen we per dimensie ook aan hoe we dit aspect hebben gemeten.

Figuur 1 geeft een weergave van de scores op de verschillende maatstaven van zoekflexibiliteit. Hieruit blijkt dat de werkzoekenden de hoogste zoekflexibiliteit vertonen op *inhoudelijk* vlak (3,2 op een schaal van 1 tot 5). Zo'n 25% van de respondenten gaat 'eerder wel' tot 'zeker wel' in op vacatures die inhoudelijk niet overeenstemmen met de gevolgde studies of met eerdere werkervaring. *Identiteitsgerelateerde* (1,8) en *geografische* (1,9) zoekflexibiliteit tekenen de laagste gemiddelde scores op.

Tabel 2.
Multidimensionale zoekflexibiliteitschaal

Dimensie	Uitleg dimensie	Voorbeelditem (5-puntenschaal; 1 = helemaal niet; 5 = zeker wel)
Inhoudelijk	<i>Een werkloze gaat (ook) in op vacatures...</i> ... die inhoudelijk niet overeenstemmen met zijn vorige job of studies of hij/zij gaat (ook) in op vacatures die nieuwe vaardigheden vereist	<i>In mijn zoektocht naar een nieuwe job ga ik (ook) in op vacatures voor jobs...</i> ... die niet in lijn liggen met mijn studies of vooropleiding
Identiteit	... die inhoudelijk niet overeenstemmen met zijn interesses of waarden	... waarvan de inhoud niet in lijn ligt met mijn interesses
Geografisch	... die meer pendeltijd vereisen dan deze in de vorige job of die een verhuis vergen	... waarbij ik langer onderweg ben dan in mijn vorige job
Progressiemogelijkheden	... die minder loopbaanprogressie, groei- of leermogelijkheden bieden dan de vorige job	... waarbij ik minder doorgroeimogelijkheden heb dan in mijn vorige job
Temporeel	... waarvan de werkuren verschillen van deze in de vorige job, of die aanpassingen vragen van de werk-levens balans	... die minder tijd overlaten voor mezelf en mijn gezin
Jobniveau	... die beneden het niveau zijn van de vorige job of studies, of die gepaard gaan met minder verantwoordelijkheid	... waarvoor een lager diploma vereist is dan het diploma dat ik heb

De overgrote meerderheid gaat dan ook niet in op vacatures die niet passen bij de eigen interesses of waarden (69,1%) of waarvoor men langer moet pendelen (64,5%). Wat geografische flexibiliteit betreft, bleek dat de respondenten op dagbasis gemiddeld maximaal zestig minuten onderweg willen zijn tussen hun woon- en werkplaats. De wet van de passende dienstbetrekking stelt nochtans voorop dat een job met een pendeltijd tot maximaal vier uur als passend beschouwd moet worden. Dit impliceert dat een werkloze in theorie geen job-aanbiedingen mag weigeren waarbij hij of zij tot vier uur onderweg is. In dit onderzoek zijn echter slechts vijf respondenten (0,3%) ook daadwerkelijk bereid om jobs te aanvaarden die een dergelijke pendeltijd vereisen.

Er zijn eveneens verschillen naargelang de leeftijdsgroep van de respondenten. Zo vertonen 50-plussers significant minder *inhoudelijke* flexibiliteit in hun zoektocht naar een nieuwe job dan de jongere leeftijdsgroepen. Dit is een belangrijke vaststelling.

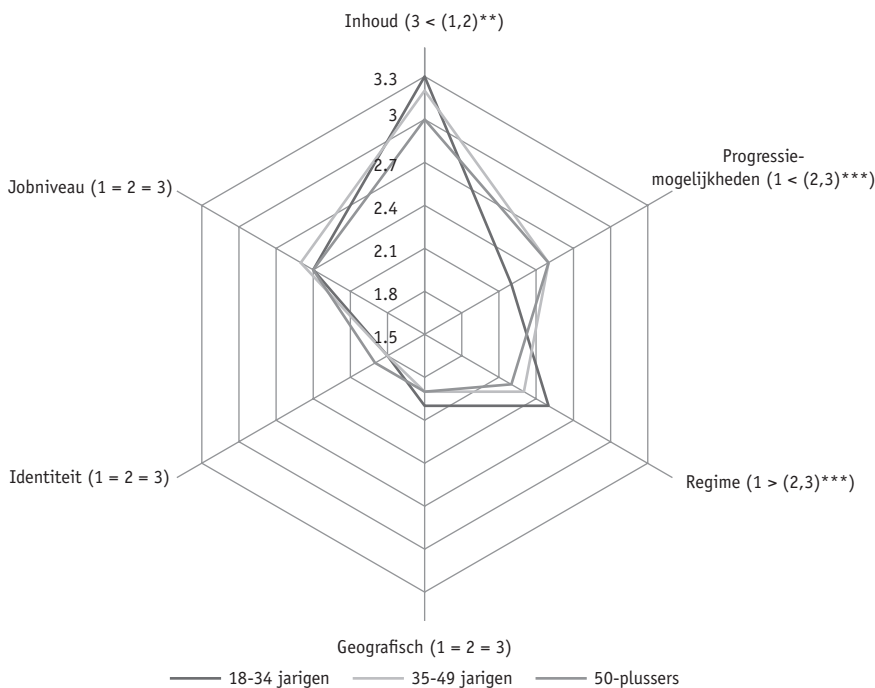
Heroriëntatie wordt immers als een belangrijke manier gezien om 50-plussers terug aan het werk te krijgen, gegeven hun lage herintredkansen (Sels et al., 2010; Herremans et al., 2012). Daarnaast constateren we dat de oudste leeftijdsgroepen (35- tot 49-jarigen en 50-plussers) in mindere mate ingaan op vacatures met andere werkuren dan hun vorige job, die minder tijd overlaten voor hun gezin (*temporele* flexibiliteit) of die minder loopbaanprogressie, groei- of leermogelijkheden bieden dan de vorige job (flexibiliteit op vlak van *progressiemogelijkheden*). Jongeren willen vooral graag nu hun loopbaan uitdiepen en zijn om die reden bereid om opofferingen te maken wat betreft hun aantal overuren en vakantiedagen en de tijdstippen waarop ze moeten werken.

Push- en pullfactoren

De gemiddelde werkloze 50-plusser is actief op zoek naar een nieuwe job. Wel is het zoekproces

Figuur 1.

Gemiddelde scores (5-puntenschaal) voor dimensies van zoekflexibiliteit, naar leeftijd



Noten: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Tabel 3.

Gemiddelde scores (5-puntenschaal, tenzij anders vermeld) voor push- en pullfactoren in en uit werk, naar leeftijd

	Totaal	18-34 jarigen (1)	35-49 jarigen (2)	50-plussers (3)	Vershil?
Financiële moeilijkheden	2,9	2,9	2,9	2,7	1 = 2 = 3
Subjectieve normen	5,7/10	6,1/10	5,4/10	5,0/10	1 > (2, 3)***
Werkbetrokkenheid	3,4	3,4	3,4	3,3	1 = 2 = 3

Noten: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

iets minder intensief en is men wat minder bereid tot heroriëntatie dan jongere werklozen. We bekijken vervolgens of er leeftijdsverschillen zijn in de motivatie om een nieuwe job te zoeken. Twee types factoren worden hierbij onderscheiden. Pullfactoren maken dat een werkloze naar werk zoekt omdat men dit zelf wil, bijvoorbeeld omdat men graag werkt en werken belangrijk vindt. 'Pushfactoren' zijn factoren waardoor men zich gedwongen voelt om werk te zoeken.

Twee vaak bestudeerde pushfactoren zijn financiële moeilijkheden (*financial hardship*) en subjectieve normen (*subjective norms*). Werkzoekenden die geconfronteerd worden met grotere financiële moeilijkheden hebben een grotere financiële nood om werk te vinden en zullen daarom ook vaak een intensievere zoekhouding aannemen en sneller werk willen vinden (Kanfer et al., 2001; Saks et al., 2005; Wanberg et al., 1999). Ook de verwachting van naaste vrienden of familieleden om werk te vinden (subjectieve normen) kan voor extra druk zorgen, wat zich eveneens kan vertalen in een intensievere zoektocht (Zikic & Saks, 2009; Wanberg et al., 2005).

In onze studie bestudeerden we twee pushfactoren (financiële moeilijkheden en sociale normen) en één pullfactor, namelijk werkbetrokkenheid (zie tabel 3). Financiële moeilijkheden zijn we nagegaan aan de hand van drie items (bijvoorbeeld "Hoe moeilijk is het momenteel voor u om rond te komen met uw gezinsinkomen?"), ontwikkeld door Vinokur en Caplan (1987). Alle items werden bevestigd op een 5-puntenschaal (1 = helemaal niet, 5 = heel erg). Een kleine 20% van de respondenten geeft aan erge tot heel erge financiële moeilijkheden te ondervinden. De gemiddelde score bedraagt

2,9. Er zijn geen significante leeftijdsverschillen. Subjectieve normen zijn we nagegaan via twee items (bijvoorbeeld "De persoon die het dichtst bij mij staat (bv. mijn partner) vindt dat ik werk moet zoeken in de komende 3 maanden") van Vinokur en Caplan (1987). De items werden bevestigd op een 4-puntenschaal (1 = helemaal niet, 4 = heel erg) en herleid tot een score op 10. De gemiddelde score bedraagt 5,6/10 en ligt significant hoger bij de jongste leeftijdsgroep (18- tot 34-jarigen). Dit duidt erop dat de naaste omgeving van een jongere werkzoekende een sterkere verwachting heeft dat hij of zij werk zoekt in vergelijking met de omgeving van oudere werkzoekenden. Voor jongeren is het met andere woorden sociaal minder aanvaard om niet te werken, terwijl er bij ouderen eerder een cultuur heerst dat werken niet langer hoeft.

Verder bekeken we één pullfactor, namelijk werkbetrokkenheid (*employment commitment*), gemeten met de itemschaal van Rowley en Feather (1987). Een voorbeelditem is "Ik voel me niet goed als ik zonder werk zit". Alle items konden beantwoord worden op een 5-puntenschaal, van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). De nagevoegde identieke gemiddelde scores op werkbetrokkenheid tonen aan dat een job even belangrijk is voor de oudste groep respondenten (3,3) als voor de jongere leeftijdsgroepen (3,4).

Hindernissen

We bekeken tot hiertoe de inspanningen en motivatie van werklozen om werk te zoeken. Of men uiteindelijk een job vindt, hangt uiteraard ook af van de mogelijkheden die er zijn en de kansen die men krijgt van werkgevers. We peilden daarom ook

naar mogelijke hindernissen die de werkloze werkzoekenden tijdens hun zoektocht ervaren. We focussen op vier leeftijdsgebonden hindernissen die respondenten kunnen percipiëren: (1) werkgevers vinden mijn leeftijd een probleem; (2) werkgevers vinden mij niet gemotiveerd genoeg; (3) werkgevers vinden mijn looneisen te hoog; en (4) ik heb een handicap, kwetsuur, ziekte of gezondheidsprobleem en dit verkleint mijn kansen op werk.

Tabel 4 geeft per hindernis aan welk aandeel van de respondenten ze ervaart. Ook hier zijn er significante verschillen naar leeftijd. Zowat drie op vier (71,4%) 50-plussers heeft de indruk dat werkgevers hun leeftijd problematisch vinden. Bij de jongste leeftijdsgroep is dit slechts 4%, terwijl een te jonge leeftijd en dus een gebrek aan ervaring ook hier een rol zou kunnen spelen. Daarnaast hebben 50-plussers vaker het gevoel dat werkgevers hen niet gemotiveerd genoeg vinden. Respondenten uit de oudere leeftijdsgroepen hebben bovendien vaker de perceptie dat werkgevers hun looneisen te hoog vinden. Vijftigplussers (25,6%) rapporteren dit vaker als een hindernis in hun zoekproces dan 35- tot -49-jarigen (15,7%), die het op hun beurt vaker als drempel ervaren dan de 18- tot 34-jarigen (5,7%). Naast de negatievere perceptie die onze oudste respondenten ondervinden wat betreft hun leeftijd, motivatie en looneisen, ervaren ze ook vaker dat hun (slechte) gezondheid hun jobkansen inperkt (24,3% tegenover 14,7% bij de 18- tot 34-jarigen).

De leeftijdsgebonden hindernissen die 50-plussers ervaren kunnen hun vertrouwen bij het zoeken naar een nieuwe job aantasten. Weinig vertrouwen

of een negatieve houding bij het zoeken naar een nieuwe job kan een impact hebben op het zoekgedrag (Saks, 2005). We gaan hier kort op in.

Vertrouwen en houding bij het zoeken naar een nieuwe job

Allereerst bekijken we het vertrouwen dat onze respondenten hebben in hun capaciteiten om werk te zoeken. Dit hebben we gemeten met de 10-itemschaal van Van Ryn en Vinokur (1992). Een voorbeelditem is: "Als ik echt geïnteresseerd ben in een job, kan ik de werkgever overtuigen om mij een aanbieding te geven". De gemiddelde score op deze schaal bedraagt 2,9 en geeft dus aan dat respondenten een matig vertrouwen hebben in hun capaciteiten. Ze gaan gemiddeld gesproken noch helemaal akkoord, noch helemaal niet akkoord met de uitspraken die het vertrouwen in hun capaciteiten meten. Daarnaast kunnen we constateren dat dit vertrouwen even groot is in elke leeftijdsgroep.

Hoewel 50-plussers niet vaker twijfelen aan hun kunde om naar jobs te zoeken dan de andere leeftijdsgroepen, hebben ze wel een lager vertrouwen om een job te vinden. 50-plussers scoren 2,2, tegenover 2,4 voor 18- tot 34-jarigen en 2,5 bij 35- tot 49-jarigen. Slechts 1,5% van de vijftigplussers gelooft dat het 'gemakkelijk' of 'heel gemakkelijk' is om in de toekomst een nieuwe job te vinden. Wellicht spelen hier zowel de ervaren leeftijdsgebonden hindernissen (zie hoger) als de objectief waargenomen lagere kansen op herintrede (Sels et al., 2010; Herremans et al., 2012). Dit alles uit zich

Tabel 4.

Aandelen respondenten dat hindernissen ervaart, naar leeftijd

	18-34 jarigen (1)	35-49 jarigen (2)	50-plussers (3)	Vershil?
Leeftijd	4,0%	24,7%	71,4%	3 > (1, 2)*** 2 > 1***
Motivatie	4,3%	5,5%	8,6%	3 > 1***
Te hoge looneisen	5,7%	15,7%	25,6%	3 > (1, 2)*** 2 > 1***
Gezondheidsproblemen	14,7%	20,6%	24,3%	3 > 1**

Noten: *p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01

Tabel 5.

Gemiddelde scores (5-puntenschaal) voor vertrouwen in en houding tegenover de zoektocht naar werk, naar leeftijd

	Totaal	18-34 jarigen (1)	35-49 jarigen (2)	50-plussers (3)	Vershil?
Vertrouwen in capaciteiten om te zoeken naar werk	2,9	2,9	2,9	2,9	1 = 2 = 3
Vertrouwen in het vinden van werk	2,4	2,5	2,4	2,2	3 < (1, 2)***
Houding t.a.v. zoektocht naar job	6,3/10	6,5/10	6,4/10	5,9/10	3 < 1***, 2**

Noten: * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01

ook in een pessimistischere houding van 50-plussers ten aanzien van hun zoektocht naar werk. We kunnen overigens opmerken dat het vertrouwen om opnieuw werk te vinden laag ligt bij alle respondenten en dat hun algemene houding tegenover de zoektocht naar werk eerder negatief is. De uitstroomkans naar werk is dan ook relatief laag, zeker in de huidige economische situatie.

Begeleiding door VDAB

Werklozen staan in hun zoektocht naar een nieuwe job niet alleen. Ze kunnen terecht bij een aantal instanties, waarvan de belangrijkste wellicht de VDAB is. De VDAB voorziet in een aantal diensten waarvan werklozen gebruik kunnen maken, zoals een vacaturedatabank op de VDAB-website, wiscomputers (bijvoorbeeld in stations en bioscopen) en consulenten in een werkwinkel. In tabel 6 bekijken we hoe vaak gebruik wordt gemaakt van deze

diensten en zoomen we in op één specifieke dienst die VDAB aanbiedt: de begeleiding van werkzoekenden door consulenten in een werkwinkel. Alle variabelen opgenomen in tabel 6 zijn gemeten op tijdsmoment 2.

Een grote meerderheid (88,5%) heeft gebruik gemaakt van de diensten van VDAB in de zoektocht naar werk. Hoewel 50-plussers in mindere mate beroep deden op de VDAB-diensten, hebben ze even vaak contact gehad met een VDAB-consulent als de andere leeftijdsgroepen. Bovendien verliep dit contact tijdsintensiever (8,1 uren tegenover 4,4 uren bij 18- tot 34-jarigen en 3,3 uren bij 35- tot 49-jarigen). Over het algemeen geven de respondenten ook aan een goede relatie te hebben met hun consulent (score van 3,6). Dit hebben we gemeten met acht items gebaseerd op een schaal van Abbey et al. (1985). Voorbeelditems zijn: "Mijn VDAB-consulent gaf me bruikbare informatie en advies" en "Mijn

Tabel 6.

Beschrijvende statistieken in verband met begeleiding door VDAB, naar leeftijd

	18-34 jarigen (1)	35-49 jarigen (2)	50-plussers (3)	Vershil?
Gebruik diensten	88,7%	89,1%	82,3%	3 < (1, 2)***
Contact met consulent	52,3%	52,9%	57,7%	1 = 2 = 3
Aantal uren contact met consulent	4,4	3,3	8,1	3 > 1*, 2**
Leeftijd consulent > 50 jaar	8,7%	6,9%	27,0%	3 > (1, 2)**
Relatie met consulent	3,6	3,5	3,8	3 > 2**
Tevredenheid met begeleiding	6,6/10	6,7/10	6,9/10	1 = 2 = 3
Druk VDAB	4,6/10	4,5/10	3,7/10	3 < (1, 2)**

Noten: * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01; gemiddelde scores op een 5-puntenschaal tenzij anders weergegeven

VDAB-consulent steunde me in mijn zoektocht naar werk”.

Ten slotte kijken we nog even naar de druk die de respondenten ervaren vanuit de VDAB om te zoeken naar een job. De ervaren druk ligt relatief laag (4,4 op 10). Slechts één op drie (33,5%) respondenten geeft aan druk te ervaren om een job te zoeken (score hoger dan 5 op 10). Net zoals 50-plussers vanuit hun naaste omgeving minder druk ervaren om werk te zoeken (zie hoger), voelen ze, in vergelijking met jongere respondenten, ook minder druk vanwege de VDAB.

Kans op succes

Tot slot bestuderen we hoe succesvol het zoeken naar een job is voor onze respondenten. Om dit in kaart te brengen, maken we gebruik van verschillende indicatoren, zoals het aantal ontvangen uitnodigingen voor een jobinterview en het aantal ontvangen jobaanbiedingen tijdens de voorbije drie maanden. Daarnaast berekenden we succesratio's door het aantal uitnodigingen voor een interview en het aantal jobaanbiedingen af te zetten tegenover het aantal sollicitaties of interviews. Ook de kans op hertewerkstelling kunnen we bepalen via het percentage respondenten dat bij de tweede bevragingronde een job gevonden heeft.

De respondenten hadden op het eerste meetmoment gemiddeld een drietal (2,7) uitnodigingen ontvangen om op gesprek te gaan bij een potentiële werkgever. De kans om een uitnodiging te ontvangen ten opzichte van het aantal aangesproken werkgevers (het aantal sollicitaties) bedraagt 18,1%. Met andere woorden, zowat één op vijf sollicitaties leidt tot een uitnodiging voor een interview. Vijftig-plussers ontvingen gemiddeld slechts twee uitnodigingen voor een jobinterview tijdens een periode van drie maanden. Bovendien had een sollicitatie voor deze groep een beduidend lagere kans om uit te monden in een uitnodiging voor een gesprek (13,9% tegenover 18,6% bij 18- tot 34-jarigen en 19,8% bij 35- tot 49-jarigen).

Zowat twee op drie respondenten ontvingen geen enkele jobaanbieding tijdens een tijdspanne van drie maanden. Het gemiddeld aantal ontvangen jobaanbiedingen (0,7) ligt dan ook lager dan één. In totaal resulteerden 6,3% van de sollicitaties in een jobaanbieding. Eens uitgenodigd voor een gesprek, lag de kans om een jobaanbieding te krijgen wat hoger: 15,6%. Ook op deze indicatoren scoorden 50-plussers minder goed. Hun kans op een jobaanbieding na een uitnodiging voor een gesprek bedroeg 7,2%, terwijl dit voor de 35- tot 49-jarigen 16,2% is en voor de 18- tot 34-jarigen zelfs 19,4%. Verder stellen we vast dat solliciteren een erg beperkte slaagkans heeft bij 50-plussers. Slechts in 4% van de gevallen leidt solliciteren tot een concrete jobaanbieding.

Tabel 7.

Succesindicatoren (gemiddeldes en succesratio's) bij het zoeken naar werk, naar leeftijd

	Totaal	18-34 jarigen (1)	35-49 jarigen (2)	50-plussers (3)	Vershil?
Aantal uitnodigingen voor jobinterview	2,8	3,0	2,8	1,8	3 < (1, 2)***
Kans op uitnodiging jobinterview (t.o.v. aantal sollicitaties)	18,7%	18,6%	19,8%	13,9%	3 < 1**, 2***
Aantal jobaanbiedingen	0,7	0,8	0,7	0,4	3 < 1**, 2***
Kans op jobaanbieding (t.o.v. aantal sollicitaties)	6,7%	6,9%	6,8%	4,0%	3 < 1*
Kans op jobaanbieding (t.o.v. aantal jobinterviews)	16,8%	19,4%	16,2%	7,2%	3 < (1, 2)***
Kans op hertewerkstelling	29,6%	37,9%	27,8%	17,8%	3 < (1, 2)*** 2 < 1***

Noten: * p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,01

Ten slotte staan we nog even stil bij de kans om opnieuw werk te vinden. Zowat een op drie respondenten (29,6%) heeft tussen de eerste en tweede bevraging opnieuw werk gevonden. Er zijn significante verschillen naar leeftijd. Zo vinden ongeveer twee op tien 50-plussers een nieuwe job (17,8%), tegenover drie op tien bij de 35- tot 49-jarigen (27,8%) en vier op tien bij de 18- tot 34-jarigen (37,9%). Dit stemt overeen met ander onderzoek, waar ook afnemende herintredkansen geobserveerd worden naargelang de leeftijd (Sels et al., 2010; Herremans et al., 2012). Terzelfdertijd kunnen we constateren dat de herintredkansen voor 50-plussers in deze steekproef relatief hoog liggen. Ter vergelijking, de herintredkansen in Herremans et al. (2012) schommelen rond de 3%. Het vastgestelde verschil in herintredkansen kan hoofdzakelijk verklaard worden door het type werkzoekenden die hier centraal staan: het gaat om kortdurige werklozen, terwijl de meer globale herintredkansen een doorsnee van de oudere werklozenpopulatie omvat (met bijgevolg een combinatie van zowel kort- als langdurige werklozen).

Conclusie

Uit de eerste resultaten van deze studie blijkt dat 50-plussers minder druk ervaren om te zoeken naar een job, zowel van hun naaste omgeving als van de VDAB. Mogelijk leeft de perceptie dat het voor 50-plussers min of meer oké is om minder naar werk te zoeken. Daarnaast wijst ons onderzoek uit dat 50-plussers meer leeftijdsgebonden hindernissen ervaren. Zo percipiëren bijna drie op vier 50-plussers dat potentiële werkgevers hun leeftijd een probleem vinden. Ondanks deze hindernissen vinden 50-plussers werken even belangrijk als de jongere respondenten. Hun werkethos blijft met andere woorden onaangetaast. Maar hun vertrouwen in het vinden van werk ligt een stuk lager dan bij jongere werkzoekenden, wat zich eveneens vertaalt in een pessimistischere ingesteldheid ten aanzien van hun zoektocht naar een nieuwe job. Dit drukt wellicht ook de zoekintensiteit.

Onze cijfers geven aan dat 50-plussers minder uitnodigingen voor jobinterviews en minder jobaanbiedingen ontvangen. Bovendien ligt hun kans om een jobinterview of jobaanbieding te versieren lager, wat zich eveneens vertaalt in een lagere herintredkansen. Zich weinig succesvol weten in de

zoektocht naar werk, kan uiteraard de perceptie aanscherpen dat zoeken naar een job weinig zinvol is, waardoor men verder gedemotiveerd raakt en bijgevolg minder zoekinspanningen levert. Op die manier dreigen 50-plussers in een vicieuze cirkel terecht te komen en wordt het niet vinden van een job een selffulfilling prophecy.

Een belangrijk lichtpunt is de relatief hoge herintredkansen van 50-plussers (17,8%). Hoewel deze herintredkansen beduidend lager ligt dan bij de jongere leeftijdsgroepen, ligt ze hoger dan in ander onderzoek bij 50-plussers (Sels et al., 2010; Herremans et al., 2012). Zoals eerder aangegeven, is dit wellicht zo omdat we focussen op kortdurige werklozen, terwijl eerdere onderzoeken een globale herintredkansen berekenen die de hele werklozenpopulatie omvat, dus inclusief langdurige werkloze 50-plussers. Aangezien de herintredkansen afneemt met de werkloosheidsduur, is het belangrijk om zo snel mogelijk in te zetten op de zoektocht naar een nieuwe job. Het kan immers voordelig zijn om 50-plussers direct bij te staan en te begeleiden eens ze werkloos worden, gezien de kans om een nieuwe job te vinden het grootst is tijdens de eerste maanden van de werkloosheid. Het huidige Vlaamse beleid pikt hier gedeeltelijk op in, getuige de recente uitbreidingen van de systematische aanpak in het nieuwe loopbaanakkoord (SERV, 2012). Echter, voorlopig behoren 50-plussers pas tot de doelgroep van de systematische aanpak indien ze drie maanden na inschrijving als werkzoekende nog geen werk gevonden hebben. Pas na deze drie maanden worden ze uitgenodigd voor een verplichte informatiesessie en pas nadien volgt een kwalificerend intakegesprek, waarna een begeleiding op maat kan volgen. Er gaan dus enkele maanden verloren vooraleer een 50-plusser daadwerkelijk begeleid wordt. Onze resultaten wijzen er op dat het ook nuttig kan zijn om al tijdens de eerste drie maanden van werkloosheid (intensieve) begeleiding te voorzien.

*Sarah Vansteenkiste
Marijke Verbruggen
Luc Sels
Steunpunt WSE
KU Leuven – Faculteit Economie en
Bedrijfswetenschappen*

Bibliografie

- Abbey, A., Abramis, D. & Caplan, R. 1985. Basic Effects of Different Sources of Social support and Social Conflict on Emotional Well-Being. *Applied Social Psychology*, 6, 111-129.
- Blau, G. 1994. Testing a 2-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Herremans, W., Braes, S., Sels, L. & Vanderbiesen, W. 2011. Knelpunteconomie in het vizier: Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1, 10-37.
- Herremans, W., Boey, R., Vansteenkiste, S., Theunissen, G. & Sels, L. 2012. Met aarzelende pas richting 50%. De boordtabel eindeloopbaan 2012. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2.
- Kanfer, R., Wanberg, C. & Kantrowitz, T. 2001. Job search and reemployment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Rowley, K. & Feather, N. 1987. The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332.
- Saks, A. 2005. Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155-179. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J. & Vansteenkiste, S. 2010. De deadline bereikt, de doelen niet. *Over.Werk, Tijdschrift van het steunpunt WSE*, 1, 8-37.
- SERV. 2012. *VESOC-akkoord loopbaanbeleid*.
- Van Ryn, M., & Vinokur, A. 1992. How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597.
- Vansteenkiste, S., Debrulle, J., Verbruggen, M., Herremans, W. & Sels, L. 2011a. De impact van heroriëntering op de verdere werkloosheidskans. *Over.Werk, Tijdschrift van het steunpunt WSE*, 3, 66-79.
- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M. & Sels, L. 2011b. Being flexible as unemployed: a blessing or a curse? *Over.Werk, Tijdschrift van het steunpunt WSE*, 1, 121-126.
- Vinokur, A. & Caplan R. 1987. Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Wanberg, C., 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., Glomb, T., Song, Z. & Sorenson S. 2005. Job-Search Persistence During Unemployment: A 10-Wave Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.
- Zikic, J. & Saks, A. 2009. Job search and social cognitive theory: the role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127.