

---

# De herintrededekansen van werkloze 50-plussers. Een decompositie van de doorstroom naar werk

---

*Voorgaand onderzoek toont aan dat de doorstroomkansen naar werk vanuit werkloosheid erg laag liggen bij 50-plussers in vergelijking met die van jongere leeftijdsgroepen (Herremans et al., 2012; Sels et al., 2010). Enerzijds kunnen persoonlijke factoren aan de basis liggen van dit verschil: zo zouden werkloze 50-plussers minder intensief kunnen zoeken naar een nieuwe job, hogere looneisen kunnen stellen, vaker laaggeschoold kunnen zijn, enzovoort. Anderzijds is het mogelijk dat werkloze 50-plussers ook geconfronteerd worden met leeftijdsdiscriminatie. De bedoeling van dit onderzoek is om een globaal beeld te geven van de variabelen die het verschil in herintrededekansen verklaren. Daarnaast kunnen we via een decompositieanalyse de grootte van de bijdrage van elk van deze variabelen achterhalen. De decompositietechniek is ook nuttig om meer klaarheid te scheppen in het relatieve belang van individueel gedrag (en verantwoordelijkheid) versus structurele grenzen (en hindernissen). Aan de hand van deze analyse krijgen we daarom een duidelijker beeld van welke factoren een belangrijke rol spelen in het herintrededebat van 50-plussers en waarop beleidsmatig (verder) ingezet kan worden.*

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad is een centrale doelstelling in de Europese groeistrategie Europa-2020 en een belangrijk onderdeel in de aanpak van de budgettaire gevolgen van de voortschrijdende vergrijzing. Er wordt daarbij vooral gekeken in de richting van het oudere segment van de beroepsbevolking. De participatie van 50- en

55-plussers is in de meeste Europese lidstaten de voorbij jaren weliswaar fors toegenomen als gevolg van opeenvolgende pensioenhervormingen en cohortheffecten (toenemende scholingsgraad en stijgende participatie van vrouwen). Maar de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers blijft in vele landen een punt van aandacht en zorg. Dit is ook in België het geval. In 2012 was slechts 52,4% van de Belgische bevolking tussen 50 en 64 aan de slag, terwijl dit cijfer in de EU-27 gemiddeld 58,6% bedroeg.<sup>1</sup> De Vlaamse Regering heeft zich tot doel gesteld om in 2020 60% van de 50-plussers en 50% van de 55-plussers aan het werk te hebben. De projecties van het Steunpunt Werk en Sociale Economie tonen echter aan dat deze doelstellingen bij ongewijzigd beleid niet gehaald zullen worden (Herremans et al., 2012; Theunissen & Herremans, 2012; [www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)).

In Vlaanderen en België, maar ook in andere Europese lidstaten, wordt de stimulering van de herintrede van werkloze en inactieve 50- en 55-plussers een belangrijke hefboom voor de realisatie van de werkzaamheidsdoelstellingen (OECD, 2006). In het Vlaams Gewest nam het aandeel 50-plussers in de werkloosheid toe van 8,6% in 2003 tot 24,9%

in 2012.<sup>2</sup> Deze toename wordt gestuwd door de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd en de verstrengde eisen inzake beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in het kader van het activerend arbeidsmarktbeleid, maar ook door de geringe doorstroom naar werk. In 2012 bedroeg de gemiddelde maandelijkse doorstroom naar werk van Vlaamse 50-plussers 3%, tegenover respectievelijk 15,6% en 10,2% in de leeftijdsgroepen jonger dan 25 jaar en 25 tot 49 jaar (Herremans et al., 2012). De maandelijkse hertewerkstellingskans van werkloze 50-plussers flirt al enkele jaren met deze 3%-grens en ook het aantal 50-plussers dat doorstroomt naar werk blijft nagenoeg stabiel. Er is dus geen structurele vooruitgang in de doorstroom naar werk.

Een verbetering van de herintrededekans van oudere werklozen is cruciaal om de werkzaamheidsgraad in deze leeftijdscategorie te verhogen. Inzicht in de factoren die – de in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen – erg lage doorstroom helpen verklaren, is van groot belang bij de verdere ontwikkeling van het activeringsbeleid. Deze studie wil hieraan bijdragen. Meer bepaald brengen we aan de hand van een decompositieanalyse het verschil in herintrededekans tussen 18-49-jarigen en 50-plussers in kaart en kwantificeren we de bijdrage van de kenmerken (zoals opleidingsniveau, geslacht, etnische origine en zoekgedrag) van beide groepen tot dit verschil in herintrededekans. Decompositieanalyses zijn in het verleden al vaak gebruikt om loon- en promotieverschillen tussen mannen en vrouwen te helpen verklaren (Oaxaca, 1973; Deschacht, 2012) en hebben in deze context al belangrijke inzichten opgeleverd. Tot op heden is deze analysetechniek echter nog niet gehanteerd in doorstroomanalyses bij werklozen. Toch is deze techniek uitermate geschikt om zicht te krijgen op de precieze verschillen in herintrededekans tussen deelpopulaties van werklozen.

De decompositietechniek is ook nuttig om meer klaarheid te scheppen in het relatieve belang van individueel gedrag (en verantwoordelijkheid) versus structurele grenzen (en hindernissen). In loopbaantheorieën wordt alsmaar vaker (impliciet en soms expliciet) uitgegaan van een loopbaanmodel waarin transitie de regel zijn, men zich minder gebonden voelt aan één organisatie of werkgever en waarin de actor zelf verantwoordelijkheid draagt voor de loopbaanontwikkeling (zie Forrier, Sels &

Stynen, 2009; Hall, 2002, 2004). Deze loopbaanvisie dringt ook door in het denken over, en het beleid ten aanzien van werklozen. In diverse Europese lidstaten heeft de visie dat werklozen primair zelf verantwoordelijk zijn voor het vinden van werk aan impact gewonnen. Dit vertaalt zich in een groeiend belang van financiële prikkels, marktwerking en bezuinigingen (de Koning, 2012). Toch komt er ook steeds meer kritiek op deze loopbaanvisie en wijzen verschillende auteurs op de structurele begrenzing van individueel gedrag en het belang van de arbeidsmarktcontext en instituties (Forrier et al., 2009; Mayrhofer, Meyer & Steyter, 2007). De lage herintrededekans van oudere werklozen kunnen bijvoorbeeld ook toegeschreven worden aan leeftijdsdiscriminatie, een structurele component die oudere werklozen niet of nauwelijks onder controle krijgen (Posthuma & Campion, 2009). Een decompositieanalyse kan helpen achterhalen hoe groot deze structurele component is en welke andere structurele en agency-factoren zorgen voor de lagere herintrededekans van 50-plussers.

## **Determinanten van de herintrede van werklozen**

---

Aan de hand van de zoektheorie van Gorter en Kalb (1996) en Gorter, Nijkamp en Rietveld (1993) kunnen we verschillende determinanten van herintrede onderscheiden. Zij vatten de herintrede op als een succesvolle opeenvolging van drie nodige stappen: (1) een vacature moet door de werkzoekende opgemerkt worden, (2) de werkzoekende moet bereid zijn om op deze baan in te tekenen en (3) tot slot moet de werkgever ook bereid zijn om de betrokken werkzoekende aan te werven. Deze stappen worden op verschillende manier beïnvloed door de persoonlijke kenmerken van de werkzoekende.

Om een nieuwe job te kunnen vinden, moet een werkloze allereerst op de hoogte zijn van mogelijke vacatures (stap 1). Alleen zo kan de werkloze over voldoende informatie beschikken om potentiële jobopportunities tegenover elkaar af te wegen en te beslissen voor welke jobs te solliciteren. Het zoeken en verzamelen van informatie over en het actief reageren op vacatures zijn dan ook veelal 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 werkzoekende bepaalde zoekactiviteiten uitvoert gedurende een specifieke periode (Blau, 1994). Deze zoekactiviteiten omvatten taken zoals het lezen van vacatures in kranten, gespecialiseerde bladen of op het internet, het aanspreken van vorige werkgevers, enzovoort. Ook het gebruik van vacaturedatabanken van bijvoorbeeld bemiddelingsdiensten is een manier om vacatures in kaart te brengen. We nemen daarom beide variabelen (zoekintensiteit en gebruik van vacaturedatabanken van de Vlaamse bemiddelingsdienst VDAB) op als determinant van herintrede.

Het opmerken van vacatures is vanzelfsprekend geen voldoende voorwaarde voor hertewerkstelling. De werkzoekende moet eveneens bereid zijn om in te tekenen op een baan (stap 2). Een aantal factoren bepalen deze bereidheid. Allereerst bestaat er heel wat literatuur die aantoont dat het aangeboden loonniveau in een nieuwe job een belangrijke 'deal breaker' is (Boswell et al., 2003; Osborn, 1990). Meer bepaald speelt het reservatieloon een rol, namelijk het minimale loon dat een werkzoekende aangeboden moet krijgen vooraleer hij bereid is de jobaanbieding te aanvaarden (Prasad, 2003). Ook de woon-werk afstand speelt een prominente rol in de beslissing om een job al dan niet te aanvaarden (Boswell et al., 2003; Konrad et al., 2000; Turban, Forret & Hendrickson, 1998) en kan zo een belangrijke determinant zijn in het herintredeproces. Daarnaast kunnen ook de werkbetrokkenheid en de subjectieve normen de bereidheid om werk te aanvaarden beïnvloeden. Zo zorgt de verwachting van naaste vrienden of familieleden om werk te vinden (subjectieve normen) voor extra druk tijdens de zoektocht naar werk, wat zich kan vertalen in een grotere bereidheid om werk te aanvaarden (Zikic & Saks, 2009; Wanberg et al. 2005). Als werkzoekenden werk belangrijk vinden of centraal stellen in hun leven, zullen ze eveneens sneller bereid zijn om werk te aanvaarden. We nemen dan ook deze vier variabelen op in de herintrede-analyses.

Zelfs als werkzoekenden op de hoogte zijn van alle vacatures en ook bereid zijn er op in te tekenen, kan hen de job nog steeds geweigerd worden wanneer de werkgever hen niet adequaat acht (stap 3). Het opleidingsniveau van de werkzoekende wordt

door werkgevers vaak geïnterpreteerd als een maat voor de verwachte productiviteit en speelt zo een rol bij de aanwerving. Maar ook andere factoren zoals het geslacht, de etniciteit en een eventuele arbeidshandicap kunnen het beslissingsproces van de werkgever beïnvloeden (Lamberts et al., 2012). We houden daarom rekening met deze variabelen in onze analyses.

Voorgaand onderzoek suggereert dat oudere werklozen minder intensief zoeken naar een nieuwe job (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001), minder gebruik maken van VDAB-diensten (Vansteenkiste, Verbruggen & Sels, 2012), een hoger reservatieloon hebben (De Coen, Forrier & Sels, 2013) en minder bereidheid tonen om te pendelen (So, Orazem & Otto, 2001) en om een nieuwe baan te zoeken in geval van werkloosheid (De Coen et al., 2013). We verwachten daarom dat bovenstaande variabelen een deel van het verschil in herintredkans tussen oudere en jongere leeftijdsgroepen verklaren. De grootte van de bijdrage van elk van deze variabelen is tot op heden echter nog niet onderzocht, maar kunnen we achterhalen via de decompositie-analyse die centraal staat in deze studie.

Zelfs wanneer we al de bovenstaande variabelen opnemen in onze analyses, kan een deel van het verschil in herintredkans tussen 50-plussers en 18- tot 49-jarigen onverklaard blijven en daarom mogelijk worden toegewezen aan leeftijdsdiscriminatie. Op de arbeidsmarkt wordt er gediscrimineerd indien iemand wordt achtergesteld op grond van een kenmerk dat geen intrinsieke invloed heeft op de arbeidsproductiviteit (een kenmerk zoals geslacht of etniciteit). De aandacht voor discriminatie op basis van leeftijd neemt toe, wat blijkt uit evoluties in de wetgeving en het onderzoek (bijvoorbeeld Lahey, 2010; Posthuma & Campion, 2009). Het meest relevant in deze context is de theorie van statistische discriminatie, die stelt dat individuele werknemers geselecteerd worden op basis van de gemiddelde kenmerken van de groep waartoe ze behoren. De oorzaak van het probleem ligt bij de imperfecte informatie over de werkelijke productiviteit van de individuele werknemer. Er ontstaan snel vooroordelen op basis van huidskleur, geslacht of leeftijd, omdat dit nu eenmaal goedkope informatiebronnen zijn. Werkgevers gaan bij de beoordeling van oudere sollicitanten dus mogelijk uit van foutieve stereotypen. Zo zouden ouderen minder productief en minder creatief zijn, hoewel op basis van onderzoek geen

eenduidige vaststellingen naar voren komen (Forrier, Marescaux & De Winne, 2010; Neumark, 2001; Posthuma & Campion, 2009). Uit een recent onderzoek naar discriminatie bij de selectie door Belgische werkgevers op basis van het versturen van fictieve sollicitatiebrieven, sprong vooral de uitgesproken leeftijdsdiscriminatie in het oog. Bij de eerste selectiefases ondervinden personen ouder dan 45 jaar zeven procentpunten meer kans op 'discriminatie-nadeel' in vergelijking met een kandidaat van 35 jaar (Lamberts et al., 2012). Een bevraging van HR-verantwoordelijken leert bovendien dat in bijna de helft van de organisaties de leeftijd van een kandidaat een impact heeft op de initiële selectie (Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, 2012). In dit onderzoek kunnen we nagaan of er eveneens sprake is van een discriminatienadeel dat het verschil in doorstroomkansen naar werk tussen 18- tot 49-jarigen en 50-plussers helpt verklaren.

## Data en methoden

### Procedure en participanten

In samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) organiseerden we in oktober-november 2011 een survey bij 6 000 kortdurige niet-werkende werkzoekenden. Indien de VDAB beschikte over het e-mailadres van de werkloze, werd deze persoon via e-mail uitgenodigd tot het onderzoek en kon hij of zij online de bevraging invullen. Indien van de werkloze enkel het thuisadres beschikbaar was, werd de bevraging via de post opgestuurd. Door de bevraging zowel online als schriftelijk aan te bieden, wilden we een zo groot mogelijke groep werklozen bereiken, bestaande uit zowel hoog- als laaggeschoolden. De aangesproken werklozen hadden een maximale werkloosheidsduur van drie maanden. Enkel personen die een job hadden voor de werkloosheid werden bij deze studie betrokken. Andere groepen zoals schoolverlaters die zonder eerdere werkervaring in de werkloosheid terechtkwamen, werden uitgesloten. Aan deze bevraging participeerden 1 750 niet-werkende werkzoekenden (29% respons). Drie maanden na deze eerste bevraging werden de respondenten opnieuw aangesproken om te participeren in een tweede studie waarin we onder andere peilden naar de werkstatus (werkend of nog steeds werkloos). Aan deze tweede bevragingsronde

namen 1 159 personen deel (66% respons), zodat we voor deze groep over longitudinale gegevens beschikken. Na het verwijderen van de respondenten die niet actief op zoek waren naar een job ( $N = 412$ ) of die een te hoge item non-response op voor deze studie cruciale variabelen laten optekenen, blijven er 647 respondenten over. In totaal was 83% van de respondenten tussen 18 en 49 jaar ( $N = 534$ ) en 18% 50 jaar of ouder ( $N = 113$ ). De meerderheid van de respondenten is vrouw (58%) en van Europese afkomst (93%). Verder was de gemiddelde werkloosheidsduur 1,6 maanden en was 26% van de respondenten laaggeschoold.

### Maatstaven

*Zoekintensiteit* werd gemeten op basis van de schaal van Blau (1994), die onder meer opgenomen werd in het onderzoek van Coté, Saks en Zikic (2006), Sverko et al. (2008), Van Hooft et al. (2004) en Wanberg, Kanfer en Rotundo (1999). Om de zoekintensiteit na te gaan werden tien zoekactiviteiten voorgelegd (zoals vacatures lezen of een cv herwerken). De respondenten werd gevraagd telkens op een schaal van 1 ("nooit of 0 keer") tot 5 ("zeer vaak; minstens tien keer") aan te geven hoe frequent ze de activiteit de afgelopen drie maanden uitgeoefend hadden ( $\alpha = 0,82$ ).

*Het aantal sollicitatiebrieven* werd nagegaan door te peilen naar het aantal keer dat respondenten gereageerd hadden op vacatures en naar het aantal spontane sollicitaties in de afgelopen drie maanden. Beide indicatoren werden gesommeerd tot één maatstaf.

*Werkbetrokkenheid* werd gemeten via de achtpuntenschaal van Rowley en Feather (1987), die vaak gebruikt wordt in de zoekliteratuur (bijvoorbeeld Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001; Sverko et al., 2008; Wanberg, Zhu & Van Hooft, 2010). Een voorbeelditem is "Zelfs als ik veel geld zou winnen met de lotto zou ik nog willen werken". Antwoorden werden gegeven op een vijfpunten Likertschaal, gaande van 1 ("helemaal niet akkoord") tot 5 ("helemaal akkoord") ( $\alpha = 0,85$ ).

*Het reservatieloon* werd gemeten door te vragen hoeveel het nettomaandloon minstens moet bedragen opdat een respondent de corresponderende job zou aanvaarden. Indien het nettomaandloon betrekking had op een deeltijdse job, werd het bedrag omgezet naar een voltijds equivalent.

*De maximale pendeltijd* werd bepaald door respondenten te vragen hoeveel tijd ze per dag maximaal onderweg wilden zijn tussen de woonplaats en het werk (heen en terug) in een nieuwe job. Deze variabele omvat een getal in minuten.

*Gebruik vacaturedatabase VDAB* werd nagegaan door respondenten te vragen of ze reeds gebruik gemaakt hebben van deze dienst bij hun zoektocht naar werk. Respondenten konden antwoorden met "ja", "nee" of "weet niet". De antwoorden op deze vraag werden omgezet naar een dummyvariabele (1 = 'ja' en 0 = 'nee of weet niet').

*Subjectieve normen* werd beoordeeld op de tweepuntschaal van Vinokur en Caplan (1987), die reeds uitgebreid werd gebruikt in voorgaand onderzoek (bijvoorbeeld Wanberg et al., 2005; Zikic & Saks, 2009). Een voorbeelditem is: "de persoon die het dichtst bij mij staat (bijvoorbeeld mijn partner) vindt dat ik werk moet zoeken in de komende drie maanden". Antwoorden konden gegeven worden op een schaal gaande van 1 ("helemaal niet") tot 5 ("heel erg") ( $\alpha = 0,87$ ).

Geslacht, nationaliteit, arbeidshandicap, werkloosheidsduur en scholingsgraad zijn variabelen die werden aangeleverd door de VDAB op basis van de administratieve gegevens van de respondent in kwestie. Een niet-EU nationaliteit wordt gedefinieerd als een huidige of vorige nationaliteit buiten de EU-27 landen of de EVA-landen. Een werkzoekende wordt beschouwd als laaggeschoold indien hij geen diploma of getuigschrift van secundair onderwijs behaalde.

## Analysetechniek

We analyseren de herintredkans via de decompositietechniek van Oaxaca (1973). Deze methode werd oorspronkelijk ontwikkeld om het loonverschil tussen twee groepen uit te splitsen in een deel dat verklaarbaar is aan de hand van verschillen in persoonlijke kenmerken en een residu dat onverklaarbaar blijft. Het totale verklaarde deel kan daarbij uitgesplitst worden in bijdragen van elk van de verschillende verklarende variabelen, waarbij de som van alle bijdragen precies gelijk is aan het totale verklaarde deel.

Hier passen we deze techniek toe op het verschil in herintredkans tussen jongere en oudere werklozen. Omdat de herintrede van werklozen een dichotome uitkomst heeft ('herintreden' of 'niet

herintreden') is het modelleren van de herintredkans niet mogelijk via lineaire regressie. De herintredkans worden geschat via logistische regressie en voor de decompositie doen we beroep op de zogenaamde 'wegingsmethode' van Yun (2004), die een uitbreiding is van de Oaxaca-decompositie in het geval van niet-lineaire regressie.

De resultaten van een decompositieanalyse zijn een combinatie van enerzijds de mate waarin de kenmerken van beide groepen verschillen en anderzijds het belang van deze kenmerken voor de herintredkans. In de volgende paragraaf ontwikkelen we de analyse in drie stappen. Eerst bespreken we de resultaten van een logistische regressieanalyse om te onderzoeken welke kenmerken belangrijk zijn bij herintrede. In de tweede stap onderzoeken we in welke mate jongere en oudere werklozen verschillen op de onderzochte kenmerken. Daarbij worden wegingscoëfficiënten gebruikt om te corrigeren voor vertekening in de steekproef als gevolg van selectiviteit van de respons. Deze weging gebeurde op basis van populatiegegevens over vier kenmerken van kortdurige werklozen: geslacht, nationaliteit, opleidingsniveau en werkloosheidsduur. De derde stap, ten slotte, presenteert de resultaten van de decompositieanalyse.

## Resultaten

### Een verklarend model voor de herintredkans

Tabel 1 presenteert de resultaten van een logistische regressie van de herintredkans. Alle geschatte regressiecoëfficiënten (behalve die bij de variabele 'pendeltijd') hebben het verwachte toestandsteken, hoewel ze niet allemaal significant verschillen van nul. Wel significant zijn het positieve effect van een hoog opleidingsniveau (in vergelijking met de referentiecategorie van de laagopgeleiden), het negatieve effect van een nationaliteit van buiten de EU, het negatieve effect van een handicap, het positieve effect van het hebben van een partner, het positieve effect van het aantal verstuurd sollicitatiebrieven en het negatieve effect van de werkloosheidsduur. Voor de overige variabelen laat de huidige steekproef niet toe om uit te sluiten dat het hier om toevalsvariatie gaat. De coëfficiënt bij pendeltijd heeft zoals gezegd niet het verwachte toestandsteken, maar ze is van alle coëfficiënten in het model het minst significant verschillend van nul (de grootste p-waarde).

**Tabel 1.**

Regressie-analyse van de herintredekan (logit)

	Geschatte coëfficiënt en standaardfout	Marginale effecten
<b>Gemiddelde herintredekan</b>		<b>31,8%</b>
Geslacht: vrouw (ref = man)	0,30 (0,19)	6,3%
Nationaliteit: niet-EU (ref = EU)	-0,91 (0,39) **	-16,6%
Handicap (ref = geen handicap)	-0,87 (0,51) *	-15,9%
Partner (ref = geen partner)	0,36 (0,21) *	7,5%
Scholing (ref = Laag)		
<i>Midden</i>	0,29 (0,23)	6,3%
<i>Hoog</i>	0,77 (0,25) ***	17,5%
Zoekintensiteit	0,13 (0,14)	2,8%
Aantal sollicitatiebrieven	0,01 (0,00) **	0,2%
Werkbetrokkenheid	0,21 (0,12)	4,5%
Reservatieloon (in '000 €)	-0,30 (0,21)	-6,5%
Pendeltijd (in uren)	-0,04 (0,16)	-0,9%
VDAB: gebruik databank	0,17 (0,26)	3,6%
Druk vanuit de omgeving	0,06 (0,12)	1,4%
Werkloosheidsduur (> 1 maand)	-0,85 (0,18) ***	-18,4%

\* p<.1, \*\* p<.05, \*\*\* p<.0. N = 647. Nagelkerke R<sup>2</sup> =.09. Er is gecontroleerd voor multicollineariteit (maximale VIF = 1,7).

Wanneer we de eerder genoemde effecten significant noemen, dan bedoelen we dat de toestandstekens bij de betrokken coëfficiënten meer dan waarschijnlijk niet het gevolg zijn van toevalseffecten wegens het werken met een steekproef (hier van omvang N = 647). Om een beeld te geven van de grootte van de verschillende effecten, geeft tabel 1 ook de marginale effecten weer: de verandering in de gemiddelde herintredekan wanneer de betrokken verklarende variabele met één eenheid toeneemt terwijl de andere variabelen constant gehouden worden op hun gemiddelde waarde. De grootte van de marginale effecten moet steeds geïnterpreteerd worden in verhouding tot de gemiddelde herintredekan in de steekproef: 31,8%. Bijvoorbeeld, als het aantal verstuurd sollicitatiebrieven met één eenheid toeneemt en alle andere verklarende variabelen in het model worden constant gehouden, dan stijgt de gemiddelde herintredekan met 0,2 procentpunten. De herintredekan van hooggeschoolden ligt ceteris paribus 18 procentpunten boven die van laaggeschoolden. De kans op werk bij werklozen zonder een EU-nationaliteit ligt 17 procentpunten onder die van werklozen met een EU-nationaliteit. De kans bij

mensen met een arbeidshandicap ligt 16 procentpunten lager dan die bij mensen zonder handicap. Het hebben van een partner verhoogt de kans op werk met 8 procentpunten.

### Kenmerken van oudere werklozen

Uit de vorige paragraaf onthouden we welke kenmerken belangrijke determinanten zijn van de herintredekan. Om te begrijpen in welke mate het verschil in herintredekan van werklozen tussen 18-49 jaar en 50-plus verklaarbaar is, vergelijken we nu de kenmerken van deze twee groepen (tabel 2). De te verklaren variabele in deze studie, de herintredekan op drie maanden, bedraagt voor 18- tot 49-jarigen gemiddeld 40,6%, terwijl die voor 50-plussers slechts 27,5% bedraagt. Er is dus een verschil in herintredekan van 13,1 procentpunten. Het aandeel van vrouwen is groter onder jongere dan onder oudere werklozen. Kortdurige oudere werklozen hebben minder vaak een nationaliteit van buiten de EU dan jongere werklozen. Ze hebben ook minder vaak een arbeidshandicap omdat 50-plussers met een handicap vaak niet participeren

op de arbeidsmarkt en nauwelijks terug te vinden zijn in de groep van recente werklozen. Oudere werklozen zijn ook minder vaak hooggeschoold, hun zoekintensiteit ligt lager, ze versturen minder sollicitatiebrieven en ze maken minder vaak

gebruik van de VDAB-databank. Oudere werklozen zijn echter wel bereid om langer te pendelen, wat mogelijk samenhangt met de moeilijker combinatie arbeid-gezin bij de jongere leeftijdscategorieën.

**Tabel 2.**

Kenmerken van jongere versus oudere kortdurige werklozen (gemiddelden)

	18-49-jarigen	50-plussers	Vershil?
Gemiddelde herintredekans	40,6%	27,5%	13,1% **
Geslacht: vrouw	55,3%	40,7%	14,6% **
Nationaliteit: niet-EU	3,8%	0,2%	3,5% ***
Handicap	6,3%	2,3%	4,1% **
Partner	73,1%	79,4%	- 6,3%
Scholing			
Midden	41,7%	40,7%	1,0%
Hoog	20,8%	14,4%	6,3% *
Zoekintensiteit	3,36	3,15	0,21 **
Aantal sollicitatiebrieven	17,3	13,9	2,4 *
Werkbetrokkenheid	3,47	3,43	0,04
Reservatieloon (in €)	1566	1735	-169 ***
Maximale pendeltijd (in minuten)	60,9	68,4	-7,5 *
VDAB: gebruik databank	86,2%	69,5%	16,7% ***
Druk vanuit de omgeving	2,88	2,70	0,19
Werkloosheidsduur (> 1 maand)	24,5%	25,9%	-1,3%
Steekproefgrootte (N)	534	113	

\* p<.1, \*\* p<.05, \*\*\* p<.01.

### Decompositieanalyse van het verschil in herintredekans

Tabel 3 geeft de resultaten weer van de decompositieanalyse. Zoals eerder gezegd ligt de kans op werk bij de 18- tot 49-jarigen (40,6%) 13,1 procentpunten boven die van werkloze 50-plussers (27,5%). Alle onafhankelijke variabelen samen verklaren 4,3 procentpunten van het verschil in herintredekans, wat 33 procent is van het totale verschil in herintredekans. Slechts een derde van het verschil in herintredekans is dus verklaarbaar op basis van de specifieke kenmerken van oudere en jongere werklozen, terwijl de rest (67%) onverklaard blijft. In de gedetailleerde decompositie wordt het verklaarde deel verder uitgesplitst en toegeschreven aan de verschillende verklarende variabelen. We

schatten dat het lagere scholingsniveau van oudere werklozen 9% verklaart van hun lagere kans op werk. Ook het feit dat oudere werklozen overwegend mannelijk zijn, verklaart 8% van het verschil in herintredekans. De hogere financiële eisen die oudere werklozen stellen (hun reservatieloon) verklaren nog eens 9%. Dat oudere werklozen gemiddeld minder vaak solliciteren (6%), minder vaak gebruik maken van de VDAB-databank (5%) en over het algemeen een lagere zoekintensiteit hebben (5%), verklaart eveneens deels de lage herintredekans van oudere werklozen. De resultaten suggereren ook dat de bijdragen van verschillen in werkbetrokkenheid, pendeltijd en druk vanuit de omgeving eerder beperkt zijn. Drie van de opgenomen variabelen bevorderen de positie van oudere werklozen en hebben daardoor in de gedetailleerde

decompositie een negatief toestandsteken. Het feit dat werklozen met een niet-EU nationaliteit relatief weinig voorkomen onder oudere werklozen, zorgt er voor dat het verschil in herintredkans tussen jongere en oudere werklozen vandaag 6% kleiner is dan het zou zijn indien er geen relatie was tussen de nationaliteit en de leeftijd van werklozen. Ook het feit dat jongere werklozen vaker een arbeids-handicap en minder vaak een partner hebben, verkleint het verschil in herintredkans.

**Tabel 3.**

Decompositie van het verschil in herintredkans tussen jongere en oudere werklozen

Kans op werk 18- tot 49-jarigen	40,6%
Kans op werk 50-plussers	27,5%
Verskil	13,1 ppt. (100%)
Verklaard deel	4,3 ppt. (33%)
Onverklaard deel	8,8 ppt. (67%)
<i>Gedetailleerde decompositie:</i>	
Geslacht	8 %
Nationaliteit	-6 %
Handicap	-6 %
Partner	-4 %
Scholing	9 %
Zoekintensiteit	5 %
Aantal sollicitatiebrieven	6 %
Werkbetrokkenheid	1 %
Reservatieloon	9 %
Pendeltijd	1 %
VDAB: gebruik databank	5 %
Druk vanuit de omgeving	2 %
Werkloosheidsduur	2 %
Totaal	33 %

## Discussie

In deze studie voerden we een decompositieanalyse uit op het verschil in herintredkans tussen werkloze 50-plussers en 18- tot 49-jarigen. Deze analyse stelde ons in staat om de bijdrage van persoonlijke kenmerken tot het verschil in herintredkans te kwantificeren.

Allereerst bleek uit de decompositieanalyse dat de relatief lagere scholingsgraad van oudere werklozen 9% van de lagere herintredkans van ouderen verklaart. Daarmee heeft de scholingsgraad de grootste impact op het verschil in herintredkans tussen jongere en oudere werklozen. In recente beleidsdiscussies wordt benadrukt dat de relatief lage werkzaamheidsgraad vooral een probleem vormt bij laaggeschoolde 50-plussers (Bollens & Coomans, 2013). Zo bedraagt de werkzaamheidsgraad bij laaggeschoolde 50-plussers 39% terwijl deze bij de hooggeschoolde leeftijdsgenoten oploopt tot 70%.<sup>3</sup> Onze resultaten bevestigen dat de moeizame herintrede van laaggeschoolde 50-plussers een belangrijke verklaring kan vormen hiervoor.

Het relatief hoge reservatieloon van 50-plussers heeft een even grote impact op het verschil in herintredkans als de scholingsgraad (9%). Er kunnen twee mogelijke redenen aan de basis liggen van dit hogere reservatieloon. Enerzijds zou dit verklaard kunnen worden doordat jongeren relatief lage looneisen stellen gegeven hun opleidingsniveau. Heel wat onderzoek toont aan dat een groot deel van de schoolverlaters kiezen voor jobs waarin ze ondertewerkgesteld zijn (zie bijvoorbeeld Baert, Cockx & Verhaest, 2012; Verhaest & Van der Velden, 2013), waarschijnlijk vanuit de idee dat dit een opstap kan zijn naar betere jobs na verloop van tijd. In dit geval zijn de looneisen van 50-plussers niet exuberant, maar min of meer normaal gegeven hun opleidingsniveau en capaciteiten. Anderzijds is het mogelijk dat het hogere reservatieloon van 50-plussers wel (mede) veroorzaakt wordt door te hoge looneisen. Voorgaand onderzoek suggereert dat hun reservatieloon deels geïnflateerd wordt door het systeem van anciënniteitsbeloning dat sterk verankerd is in de Belgische arbeidsmarkt (De Coen et al., 2013). Anciënniteitsbeloning geeft werknemers en werklozen de indruk dat het vanzelfsprekend is om hogere lonen te krijgen of te vragen op latere leeftijd. Bovendien worden mensen gewoon aan dit hogere loon. Werklozen die voorheen gewerkt hebben, ontwikkelen immers een levensstandaard overeenkomstig dat hogere loon, en kunnen of willen daarom niet aan lagere lonen hertewerkgesteld worden. Dit systeem heeft zijn nut gekend in het verleden. Het zorgde ervoor dat in de eerste fase van de loopbaan werkgevers gingen investeren in opleiding voor nieuwe, jonge werknemers en daarvoor een loon voorzagen dat vaak onder hun productiviteitsbijdrage lag. In de tweede fase van de



loopbaan werd de werknemer dan een hoger loon uitbetaald dat er voor zorgde dat de werknemer bij dezelfde werkgever aan de slag bleef, zodat de werkgever zijn opleidingsinvestering niet verloren zag gaan (Bollens & Coomans, 2013). Gegeven dat loopbanen vandaag volatieler geworden zijn en werkgevers vaker afgewisseld worden, is het de vraag of een dergelijk systeem niet afgezwakt moet worden. Zo is de link tussen productiviteit en loonniveau niet helemaal duidelijk in dit systeem. Bovendien wekt het de indruk dat alle 50-plussers een hoge loonkost met zich meebrengen. Het zorgt er ook voor – zoals onze resultaten aangeven – dat oudere werklozen minder offerbereid zijn in hun zoektocht naar werk en daardoor een lagere doorstroomkans naar werk hebben.

Daarnaast konden we ook constateren dat het lagere zoekgedrag van oudere werklozen in totaal 16% van hun lagere herintredkans verklaart. Onze resultaten wijzen erop dat oudere werklozen minder intensief zoeken naar een job, minder sollicitatiebrieven versturen en ook minder gebruik maken van de VDAB-vacaturedatabank. Dit heeft een impact op hun herintrede en is een belangrijke vaststelling, zeker gezien de wil om te werken (werkbetrokkenheid) niet aangetast blijkt bij de werkloze 50-plussers. Het lijkt dus niet zo te zijn dat de werkloze 50-plussers in onze dataset reeds focussen op hun nakende pensionering. Dit kan erop wijzen dat activeringsmaatregelen en het actief begeleiden van 50-plussers in hun zoektocht naar nieuw werk doeltreffend kan zijn. Dergelijke activering zou dan reeds kunnen starten vanaf het begin van de werkloosheidsduur, gezien het zoekgedrag van 50-plussers al significant lager ligt tijdens die eerste maanden werkloosheid en het grootste deel (72,5%) van de werkloze 50-plussers geen werk vindt op eigen houtje na drie maanden zoeken. Het huidige Vlaamse beleid voorziet dat oudere werklozen pas na drie maanden werkloosheid uitgenodigd worden voor een verplichte infosessie. Pas daarna volgt een kwalificerend intakegesprek dat leidt naar een begeleiding op maat van de werkloze. Er gaan met andere woorden momenteel enkele maanden verloren vooraleer 50-plussers daadwerkelijk begeleid en geactiveerd worden.

Een variabele die we momenteel niet opgenomen hebben in de decompositieanalyse is de intensiteit van de VDAB-begeleiding. In de dataset hebben we gegevens over het aantal uren begeleiding dat de werkloze kreeg van een VDAB-consulent in de

voorbij drie maanden. Echter, deze variabele is negatief gecorreleerd met de kans op werk en het opnemen van deze variabele zou daarom tot verkeerde conclusies kunnen leiden. De VDAB hanteert een systeem van sluitend maatpak, wat impliceert dat werklozen met een hoger risicoprofiel of van wie vermoed wordt dat ze moeilijker reïntegreerbaar zijn in de arbeidsmarkt ook meer begeleiding krijgen. De variabele 'aantal uren begeleiding' is daarom eerder een maatstaf voor het risicoprofiel van werklozen dan een maat voor de intensiteit van de begeleiding. Er is met andere woorden sprake van een selectie-effect, wat het onmogelijk maakt om het precieze effect van begeleiding op de kans op werk te onderzoeken. Dit noopte ons tot de beslissing om deze variabele (voorlopig) niet op te nemen in de analyses. Naar de toekomst toe zou experimenteel onderzoek kunnen helpen om dit selectie-effect uit te zuiveren. Een groep werklozen zou dan random verdeeld kunnen worden in een groep die begeleid wordt (de testgroep) en een groep die niet begeleid wordt (de controlegroep), zodat het effect van verschillende types begeleiding beter onderzocht kan worden.

Blijft de vaststelling dat maar liefst twee derden van het verschil in herintredkans onverklaard blijft. Het feit dat het leeftijdseffect (het onverklaarde deel) in de decompositie werd geschat op een residuele manier – dat wil zeggen: na controle voor een eindige reeks controlevariabelen – werpt de vraag op of er wel met 'alle relevante variabelen' rekening gehouden is. Deze opwerping is ten dele terecht: een bijstelling van de resultaten door de opname van een bijkomende verklarende variabele valt niet uit te sluiten en hierin ligt dan ook een taak voor verder onderzoek. Maar deze redenering leidt soms ook tot de conclusie dat het verklaarde deel in onze decompositie wellicht groter was geweest indien er beter was gecontroleerd voor meer kenmerken van de respondenten. Dit is echter niet noodzakelijk het geval. Het weglaten van relevante variabelen leidt niet noodzakelijk tot een systematische overschatting van het leeftijdsresidu. Het opnemen van een bijkomende variabele in de decompositie kan het verklaarde deel immers zowel vergroten (zoals 'geslacht' in onze analyse) als verkleinen (zoals 'nationaliteit' in onze analyse). Natuurlijk kan niet uitgesloten worden dat een weggelaten variabele de resultaten vertekent, net zoals dat geldt in andere regressie-analyses of in eender welk niet-experimenteel onderzoeksopzet. Maar aangezien er geen

redenen zijn om aan te nemen dat niet-opgenomen variabelen het onverklaarde residu in de ene eerder dan in de andere richting beïnvloeden, zijn er geen goede redenen om aan te nemen dat het gevonden residu het gevolg zou zijn van niet-opgenomen variabelen.

Daarnaast stelt zich de vraag wat dit onverklaard residu precies betekent. In onze analyses hebben we 'leeftijd' niet opgenomen als verklarende variabele. Het zou tautologisch zijn om het verschil in herintredkans tussen jongeren en ouderen toe te schrijven aan hun leeftijd. In econometrische analyses wordt echter vaak gecontroleerd voor leeftijd, onder meer als proxy voor de potentiële ervaring op de arbeidsmarkt waarover werknemers beschikken. In onze analyse van het verschil tussen jongeren en ouderen kon deze proxy niet opgenomen worden. Dat impliceert dat het onverklaarde deel (het leeftijdseffect) niet noodzakelijk samenvalt met de mate van leeftijdsdiscriminatie. Indien men veronderstelt dat oudere werknemers meer ervaren en daarom productiever zijn dan jongeren, dan is de leeftijdsdiscriminatie tegen ouderen nog groter dan het gevonden leeftijdseffect. Indien men daarentegen veronderstelt dat oudere werknemers minder productief zijn (in een omgeving waarin kennis snel veroudert, kan ervaring een struikelblok worden), dan kan het leeftijdseffect niet volledig toegeschreven worden aan discriminatie. Onderzoek over het verband tussen leeftijd en productiviteit is tot op heden niet eenduidig (Forrier et al., 2010; Neumark, 2001; Posthuma & Champion, 2009).

Het feit dat slechts één derde van het verschil in herintredkans tussen oudere en jongere werklozen verklaard kon worden, is wel in overeenstemming met recent onderzoek naar discriminatie bij de selectie door werkgevers. Door het versturen van fictieve sollicitatiebrieven, stelden Lambert et al. (2012) vast dat de discriminatie bij selectie op basis van leeftijd groter is dan die op basis van geslacht of tegenover personen van Turkse of Marokkaanse nationaliteit. Vijftigplussers zijn met andere woorden niet alleen verantwoordelijk voor hun lagere herintredkans (agency-component), maar tot op zekere hoogte ook onderhevig aan een belangrijke structurele component die buiten hun verantwoordelijkheid of controle lijkt te liggen. Dit laat vermoeden dat er nood is aan beleid dat zich verder richt op werkgevers (en zelfs de volledige samenleving) en hen er van probeert te overtuigen dat de vele vooroordelen ten aanzien van

50-plussers vaak onterecht zijn. Deze vooroordelen kunnen waarschijnlijk maar worden weggenomen door de 50-plusser aan het werk te zien in het bedrijf en te constateren dat hij of zij een even grote bijdrage kan leveren in termen van productiviteit, kennis, knowhow, et cetera, als elke andere werknemer. Momenteel bestaat in Vlaanderen een systeem van instapstages voor jongere schoolverlaters, dat er voor moet zorgen dat de jongere werkervaring kan opdoen en de werkgever kan overtuigen van zijn kunnen. Een mogelijke denkpiste kan zijn om ook stages aan te bieden aan oudere werklozen. Op die manier kunnen ze eveneens aantonen dat ze voldoende kunnen bijdragen aan het bedrijf en kunnen werkgevers al doende ontdekken dat de vele vooroordelen vaak onterecht zijn.

*Sarah Vansteenkiste*  
*Steunpunt WSE, KU Leuven*

*Nick Deschacht*  
*KU Leuven, Campus Brussel*

*Luc Sels*  
*Steunpunt WSE, KU Leuven*

## **Bibliografie**

- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2012). *Overeducation at the start of the career – stepping stone or trap?* Working paper, 787. Gent University.
- Blau, G. (1994). Testing a 2-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Bollens, J., & Coomans, S. (2013). *Doelgroepgerichte loonkostensubsidie: aanbevelingen*. Leuven: HIVA.
- Boswell, W., Roehling, M., LePine, M., & Moynihan, L. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: a longitudinal field study. *Human Resource Management*, 42, 23-37.
- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. (2012). *Diversiteitsbarometer werk*. Brussel: CGKR.
- Côté, S., Saks, A., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233 – 252.
- De Coen, A., Forrier, A., Lamberts, M., & Sels, L. (2007). *Leeftijd en werk: over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt*. HIVA-report, 1203, Leuven: HIVA.

- De Coen, A., Forrier, A., & Sels, L. (2013). The impact of age on the reservation wage: the role of employment efficacy and work intention: a study in the Belgian context. *Journal of Applied Gerontology* (accepted).
- de Koning, J. (2012). Zijn hervormingen van arbeidsmarktinstuties hét antwoord op de arbeidsmarktproblematiek? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(4), 455-473.
- Deschacht, N. (2012). *De promotiekloof. Carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. Brussel: Academic & Scientific Publishers.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 739-759.
- Forrier, A., Marescaux, E., & De Winne, S. (2010). Denkbeelden over vijftigplussers bij Vlaamse werkgevers. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20(1), 117-128. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Gorter, C., & Kalb, G. (1996). Estimating the effect of Counseling and monitoring the unemployed using a job search model. *The Journal of Human Resources*, 31, 590-610.
- Gorter, C., Nijkamp, P., & Rietveld, P. (1993). Barriers to employment: Entry and re-entry possibilities of unemployed job seekers in The Netherlands. *De Economist*, 141(1), 70-95.
- Hall, T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Herremans, W., Boey, R., Vansteenkiste, S., Theunissen, G., & Sels, L. (2012). *Met aarzelende pas richting 50%. De boordtabel eindeloopbaan 2012*. WSE report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- 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.
- Konrad, A., Edgar, R., Lieb, P., & Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593-641.
- Lahey, J. (2010). International comparison of age discrimination laws. *Research on aging*, 32, 679-697.
- Lamberts, M., Eeman, L., Groenez, S., & Capéau, B. (2012). Wie heeft voorrang op de arbeidsmarkt? Wat is de impact van leeftijd, geslacht, herkomst of een fysieke beperking van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(4), 133-138. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual issues in the study of careers. In H. Gunz, & M. Peiperl (Red.), *Handbook of career studies* (pp. 215-240). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Neumark, D. (2001). *Age discrimination legislation in the United States* (No. w8152). National Bureau of Economic Research.
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- OECD. (2006). *Work longer, live longer*. Paris: OECD.
- Osborn, D. P. (1990). A reexamination of the organizational choice process. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 45-60.
- Posthuma, R., & Campion, M. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.
- Prasad, E. S. (2003). *What determines the reservation wages of unemployed workers? New evidence from German micro data*. IZA Discussion Paper, 694. Bonn: IZA.
- 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 (Red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Saks, A., & Ashforth, B. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J., & Vansteenkiste, S. (2010). De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20(1), 8-37. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- So, K., Orazem, P., & Otto, D. (2001). The effect of housing prices, wages and commuting time on joint residential and job location choices. *American Journal of Agricultural Economics*, 83, 1036-1048.
- Sverko, B., Galic, Z., Sersic, D., & Galesic, M. (2008). Unemployed people in search of a job: reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 415-428.
- Theunissen, G., & Herremans, W. (2012). Kan een hogere werkzaamheid de economische afhankelijkheid onder controle houden? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(4), 43-53. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Turban, D., Forret, M., & Hendrickson, C. (1998). Applicant attraction to firms: Influences of organizational reputation, job and organizational attributes and recruiter behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 24-44.
- Van Hooft, E., Born, M., Taris, T., Van Der Flier, H., & Blonk, R. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.

- Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2012). Vijftigplus en werkloos: een blik op de zoektocht naar nieuw werk. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2), 112-121. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2013). Cross-country differences in graduate overeducation. *European Sociological Review*, 29, 642-653.
- 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., Glomb, T., Song, Z., & Sorenson S. (2005). Job-Search Persistence During Unemployment: A 10-Wave Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.
- 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, Zhu, J., & Van Hooft, E. (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53, 788-807.
- Yun, M.-S. (2004). Decomposing differences in the first moment. *Economics Letters*, 82, 275-280.
- Zikic, J., & Saks, A. (2009). Job search and social cognitive theory: the role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127.

#### Noten

1. Bron: [www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)
2. Bron: Arvastat – VDAB
3. Cijfers voor 2011 – bron: [www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)