

Actiebereidheid en drempels naar werk bij langdurig werkzoekenden

Heidi Knipprath, Yanne Bogaerts, Nathalie Schuerman - VDAB

Knipprath, H., Bogaerts, Y., & Schuerman, N. (2022). *Actiebereidheid, zoekgedrag en drempels naar werk volgens leeftijd en werkloosheidsstelsel. Een studie over (langdurig) werkzoekenden*. Brussel: VDAB.

ABSTRACT

De helft van de ingeschreven werkzoekenden zonder werk op de Vlaamse arbeidsmarkt is langer dan één jaar op zoek naar werk. Gezien de arbeidsmarktkrapte en de nood om de werkzaamheidsgraad te verhogen, is het relevant om inzicht te krijgen in de activeerbaarheid van zij die niet werken. In juni 2022 werden daarom ruim 66 000 langdurig werkzoekenden met een e-mailadres door de VDAB uitgenodigd om een vragenlijst in te vullen. Er werd nagegaan wat het profiel van de langdurig werkzoekende is, tegen welke drempels zij aanlopen en in welke mate ze bereid zijn om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. De groep langdurig werkzoekenden is divers, maar onderscheidt zich van kortdurige werkzoekenden op vlak van leeftijd. Bijna de helft van langdurig werkzoekenden is 45 jaar of ouder. Één op vijf langdurig werkzoekenden is zestig jaar of ouder. Ruim de helft zocht de laatste drie maanden minstens één keer per week naar vacatures en is bereid om een opleiding te volgen. Bereidheid voor een betaalde job of een opleiding en het optimisme omtrent eigen tewerkstellingskansen nemen af met leeftijd. Leeftijd is de vaakst voorkomende drempel voor langdurig werkzoekenden om werk te vinden, gevolgd door gezondheid en opleidingsniveau. Gezondheid is zelfs de voornaamste drempel bij mensen jonger dan 54 jaar. Een kleine groep langdurig werkzoekenden zegt dat werken financieel niet aantrekkelijk genoeg is. Langdurig werkzoekenden geven aan dat werken financieel een noodzaak is, maar dat werk ook kansen biedt om met andere mensen in contact te komen. Langdurig werkzoekenden geven aan dat opleidingen en persoonlijke begeleiding door de VDAB bij het zoeken naar vacatures kunnen helpen om een nieuwe betaalde job te vinden. Maar daarnaast is men ook vragende partij voor het sensibiliseren van werkgevers. Langdurig werkzoekenden willen dat werkgevers openstaan voor (oudere) werkzoekenden (met een beperking of gezondheidsproblemen).

Het aandeel langdurig werkzoekenden in Vlaanderen is groot. De helft van de ingeschreven werkzoekenden zonder werk is langer dan één jaar op zoek naar werk. In juni 2022, op het moment van onze studie, waren er 172 730 werkzoekenden zonder werk, van wie 94 352 langdurig werkzoekend.¹ Langdurig werkzoekenden zijn gemiddeld ouder dan kortdurig werkzoekenden. Bijna de helft van de langdurig werkzoekenden is 45 jaar of ouder, terwijl driekwart van de kortdurig werkzoekenden 44 jaar is of jonger. Meer dan drie vierde van de langdurig werkzoekenden wordt door bemiddelaars bij VDAB ingeschat als klaar voor werk. De overige langdurig werkzoekenden zijn niet beschikbaar op lange termijn. Zij hebben geen arbeidsmarktperspectief. Het kan bijvoorbeeld gaan om klanten die de VDAB doorverwijst naar een organisatie uit welzijn of gezondheidszorg, of om klanten die in het verleden al verschillende soorten intensieve dienstverlening hebben gekregen en voor wie er geen passende dienstverlening meer is.

¹ In september 2023 waren er 214 813 werkzoekenden zonder werk, van wie 95 768 langdurig werkzoekend.

Hoewel het merendeel van de langdurig werkzoekenden beschikbaar is, verloopt duurzame uitstroom naar werk moeizaam. Gezien de arbeidsmarktkrapte is het belangrijk om de werkzaamheidsgraad te verhogen en inzicht te krijgen in de activeerbaarheid van zij die niet werken. Het is daarom relevant om na te gaan wat het profiel van de langdurig werkzoekende is, tegen welke drempels langdurig werkzoekenden aanlopen en welke hefboomen ingezet kunnen worden om deze drempels te overwinnen.

Methodologie

Om een beter inzicht te krijgen in het profiel van langdurig werkzoekenden en hun drempels, werd in 2022 een online survey verspreid onder langdurig werkzoekenden. Er werden ook gesprekken gevoerd met bemiddelaars, experts en provinciaal directeurs. In dit artikel leggen we de focus op de resultaten die komen uit deze survey.

In juni 2022 werden ruim 66 000 ingeschreven langdurig werkzoekenden benaderd die een e-mailadres hebben.² Langdurig werkzoekenden die advies 'welzijn' hebben gekregen werden niet benaderd voor het onderzoek. Zij kregen dit advies wanneer ze niet beschikbaar zijn op langere termijn vanwege een ernstige problematiek. Van de 66 622 langdurig werkzoekenden vulden 4749 (7,1%) de vragenlijst voldoende in om hun antwoorden mee te nemen in de analyses. De meesten van hen hebben een werkloosheidsuitkering (88%), een arbeidsongeschiktheidsuitkering (9%) of een leefloon (3%). In de volgende paragraaf komen de profielkenmerken van langdurig werkzoekenden aan bod.

Resultaten

Profielkenmerken

Uit **TABEL 1** kunnen we afleiden dat bijna de helft van langdurig werkzoekenden die we gecontacteerd hebben 45 jaar of ouder is. Een op vijf is zestig jaar of ouder. Een derde is geboren buiten België, twee derde is geboren in België. Vier op tien langdurig werkzoekenden zijn kortgeschoold, vier op tien middengeschoold en twee op tien zijn hooggeschoold. Bijna 7% is werkloos met bedrijfstoelag (SWT). Een derde is minder dan twee jaar werkzoekend, een derde twee tot drie jaar werkzoekend en een derde vier jaar of langer werkzoekend.

Bij de langdurig werkzoekenden die de vragenlijst voldoende hebben ingevuld, stellen we vast dat hooggeschoolden, mensen geboren in België en ouderen oververtegenwoordigd zijn. Deze oververtegenwoordiging heeft een invloed op de resultaten. In een van de volgende paragrafen wordt het verband tussen achtergrondkenmerken en motivatie om te werken gepresenteerd. Uit de resultaten van een regressie-analyse blijkt dat opleiding, migratieachtergrond en leeftijd sterk samenhangen met motivatie. Gezien de oververtegenwoordiging op vlak van deze kenmerken en het feit dat we enkel respondenten hebben benaderd met een e-mailadres zijn de percentages vermeld in de volgende paragrafen een benadering van de werkelijkheid.

² Het gaat meer bepaald om langdurig werkzoekenden met een van de volgende statuten: uitkeringsgerechtigd volledig werkloos, werkzoekend in beroepsinschakelingstijd, werkzoekend ten laste van OCMW, persoon met een arbeidshandicap, van het recht op uitkering uitgesloten werkzoekende, werkzoekend ten laste van het RIZIV in voorbereiding op tewerkstelling, en (kandidaat) arbeidszorgmedewerker.

TABEL 1 \ Achtergrondkenmerken van de benaderde populatie en bereikte steekproef van langdurig werkzoekenden

	Benaderde populatie langdurig werkzoekenden (N=66 622)	Bereikte steekproef (N=4749)
GESLACHT		
Man	52,7%	49,3%
Vrouw	47,8%	50,7%
GEBOORTELAND		
België	65,3%	80,6%
Elders	32,8%	19,4%
LEEFTIJD		
Jonger dan 29 jaar	18,6%	4,5%
30-44 jaar	34,1%	18,8%
45-59 jaar	27,9%	42,1%
60-64 jaar	19,3%	34,6%
OPLEIDING		
Kortgeschoold	41,6%	27,4%
Middengeschoold	37,7%	39,5%
Hooggeschoold	20,6%	33,2%
SWT	6,5%	10,1%
INACTIVITEITSDUUR		
1 jaar	35,4%	34,0%
2 jaar	21,1%	21,2%
3 jaar	11,7%	10,7%
4 jaar	7,7%	6,9%
5 jaar of langer	24,2%	27,1%

Bron: Administratieve data van VDAB

Motivatie en drempels

In **TABEL 2** en in **TABEL 3** maken we een onderscheid naar leeftijd en werkloosheidsstelsel om de motivatie en de drempels te beschrijven. Dit onderscheid naar leeftijd en werkloosheidsstelsel is relevant, omdat werkzoekenden in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) en werkzoekenden die zestig jaar of ouder zijn bij de VDAB geregistreerd worden als aangepast beschikbaar. Aangepast beschikbare werkzoekenden kunnen niet verplicht worden om zelf naar werk te zoeken. Zij worden doorverwezen naar een bemiddelaar. De leeftijd van respondenten in SWT schommelt tussen 59 en 64 jaar.

Twee derde van de langdurig werkzoekenden heeft zin om opnieuw te gaan werken. Ruim de helft zocht de laatste drie maanden minstens één keer per week naar vacatures en is bereid om een opleiding te volgen. Men is echter minder optimistisch over de tewerkstellingskansen. Slechts een kwart verwacht binnen één jaar een job te vinden. Bereidheid om te werken of een opleiding te volgen en het optimisme omtrent eigen tewerkstellingskansen nemen af met leeftijd. Mensen in het SWT-stelsel scoren het laagst op deze kenmerken. Opvallend: langdurig werkzoekenden van 55 tot en met 59 jaar zoeken vaker naar vacatures en solliciteren vaker dan jongere werkzoekenden, maar hebben minder vaak een jobinterview.

TABEL 2 \ Motivatie en drempels naar leeftijd en werkloosheidsstelsel

	≤ 54 jaar	55-59 jaar	≥ 60 jaar	SWT	Totaal
Zin om opnieuw te gaan werken (Helemaal) akkoord	78%	68%	48%	10%	63%
Bereid opleiding te volgen voor nieuwe job (Helemaal) akkoord	74%	54%	35%	14%	51%
Gezocht naar vacatures (Minstens 1 keer per week)	59%	69%	55%	15%	56%
Gesolliciteerd (Minstens 1 keer per week)	32%	38%	22%	2%	28%
Jobinterviews (Minstens 1 keer per week)	11%	7%	3%	0%	7%
Redelijk of erg grote tewerkstellingskans	41%	22%	7%	2%	25%
Werken niet financieel voordeliger (Ja)	6%	5%	5%	12%	6%

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

TABEL 3 \ Drempels naar leeftijd en werkloosheidsstelsel

≤ 54 jaar	55-59 jaar	≥ 60 jaar	SWT	Totaal
Gezondheid (43%)	Leeftijd (84%)	Leeftijd (89%)	Leeftijd (80%)	Leeftijd (61%)
Opleiding (34%)	Gezondheid (45%)	Gezondheid (34%)	Gezondheid (45%)	Gezondheid (41%)
Leeftijd (31%)	Opleiding (23%)	Digitale vaardigheden (16%)	Digitale vaardigheden (12%)	Opleiding (24%)

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

Leeftijd is de voornaamste drempel voor veel langdurig werkzoekenden om werk te vinden (**TABEL 3**). De top drie drempels die langdurig werkzoekenden ervaren in hun zoektocht zijn: leeftijd (61%), gezondheid (41%) en opleidingsniveau (24%). Andere vaak voorkomende drempels zijn vervoer (18%), zelfvertrouwen (15%), digitale vaardigheden (14%) en zorg voor familie (13%). Bijna twee derde zegt gehinderd te worden door de leeftijd. Dit aandeel ligt in werkelijkheid waarschijnlijk lager, omdat ouderen oververtegenwoordigd zijn in de studie. Maar ook een groep mensen jonger dan 54 jaar zien hun leeftijd als een drempel (31%). In hun antwoorden op open vragen geven langdurig werkzoekenden vaak aan dat ze door hun leeftijd minder tewerkstellingskansen krijgen van werkgevers. Ze geven zelf een verklaring hiervoor en stellen dat werkgevers minder snel geneigd zullen zijn om te investeren in oudere werknemers omdat oudere werkzoekenden te veel anciënniteit hebben opgebouwd en te duur zijn. Langdurig werkzoekenden vermoeden ook dat werkgevers vinden dat oudere werkzoekenden trager werken dan jongere werkzoekenden en dat ze minder goed mee zijn op vlak van technologische vaardigheden. Oudere werkzoekenden zouden bovendien minder kneedbaar zijn en zullen minder snel bereid zijn om een niet-leidinggevende functie uit te oefenen. Ook koppelen ze vaak hun ontslag aan het feit dat ze reeds een bepaalde leeftijd hebben bereikt en dat ze dus minder interessant zijn voor de werkgever. Langdurig werkzoekenden gaan ervan uit dat een werkgever niet snel opnieuw een oudere werkzoekende zal aanwerven, zeker wanneer het pensioen nabij is.

Door een hoge leeftijd is het ook voor de werkzoekende én de werkgever niet interessant om een lange opleiding te starten. Wanneer een lange opleiding gevolgd zou worden, zou er nauwelijks nog tijd over zijn om de opleiding te doen renderen voor de pensioenleeftijd.

Leeftijd, pensioen en SWT worden dus vaak samen als reden genoemd om geen acties meer te ondernemen of als reden waarom langdurig werkzoekenden hun tewerkstellingskansen laag inschatten. Dat de leeftijd een barrière vormt is een bron van frustratie voor vele langdurig werkzoekenden die nog werkbereid zijn en zelfs opleidingen hebben gevolgd om een nieuwe job te vinden. Anderen, wanneer de pensioenleeftijd dichterbij komt, lijken te berusten of vragen zelfs om met rust gelaten te worden. Ze begrijpen dat ze in deze situatie nog weinig interessant zijn voor een werkgever en pleiten voor meer aandacht voor de jongere werkzoekenden. Sommigen vinden dat wanneer ze weer zouden gaan werken, er rekening moet gehouden worden met hun eigen voorwaarden. Ze willen een gepaste job, bij voorkeur deeltijds en fysiek minder zwaar. Ook bemiddelaars ervaren dat zowel werkgevers en opleidingscentra minder openstaan voor mensen op leeftijd.

Gezondheid is een drempel die minder leeftijdsgebonden is en zelfs als voornaamste drempel wordt ervaren bij mensen jonger dan 54 jaar (43%). Dit sluit aan bij de observatie van VDAB-medewerkers dat langdurig werkzoekenden switchen tussen de status van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid of langdurig werkloos zijn, terwijl ze eigenlijk niet meer arbeidsgeschikt zijn. Het opleidingsniveau wordt als drempel ervaren wanneer men laaggeschoold is, maar ook hooggeschoolden kunnen hun opleiding als een drempel ervaren.

Slechts een zeer kleine groep langdurig werkzoekenden zegt dat werken financieel niet aantrekkelijk genoeg is (6%). Dit percentage verdubbelt wanneer we enkel naar mensen in het SWT-stelsel kijken. SWT'ers ontvangen naast een uitkering een bedrijfstoelage en beamen ook bij andere vragen minder vaak dan niet-SWT'ers dat het financieel interessanter is om opnieuw te gaan werken. Respondenten geven in hun antwoord bij open vragen aan dat werken financieel nog altijd voor hen een noodzaak is en werken ook leidt tot een beter pensioen en andere voordelen zoals een eindejaarspremie. Ze schrijven dat ze het niet prettig vinden om werkloos te zijn. Ze willen niet beschouwd worden als een profiteur en schrijven dat een uitkering hoe dan ook te laag is om rond te komen. Anderen vragen dan weer om strenger te zijn voor langdurig werkzoekenden die wel profiteren van hun uitkering. Respondenten geven daarnaast aan dat niet alleen het financiële aspect telt, maar dat ook de sociale voordelen en de kansen om met andere mensen in contact te komen de motivatie om te gaan werken positief beïnvloeden. Door opnieuw te gaan werken kunnen ze op die manier bouwen aan hun vertrouwen. (Alleenstaande) ouders stellen vaker dat werken financieel niet loont, verwijzend naar de kosten voor kinderopvang.

Drempels blijken op elkaar in te spelen en gaan zo het zelfvertrouwen negatief beïnvloeden. Zo lezen we in de antwoorden op open vragen verhalen over een auto die niet hersteld kan worden vanwege gebrek aan werk en inkomen. Hierdoor wordt de scope van potentiële jobs en tewerkstellingskansen verkleind, waarna het zelfvertrouwen (verder) daalt. Andere factoren die het zelfvertrouwen kunnen aantasten zijn slechte ervaringen bij de vorige werkgever of ontslag, de herkomst, de gezinssituatie of gezondheidsproblemen.

Gebrek aan zelfvertrouwen maakt dat werkzoekenden zich minder optimaal kunnen inzetten voor hun zoektocht naar werk of zich onzeker voelen om een werkgever te overtuigen hen aan te werven. Met betrekking tot de drempels geeft een kleine groep aan dat ze hinder vinden door hun herkomst en gebrek aan Nederlandse taalvaardigheid. Ze geven aan dat werkgevers zich vragen stellen bij de motivatie van werkzoekenden met een andere herkomst en dat ze te hoge verwachtingen hebben met betrekking tot het Nederlands. Sommige langdurig werkzoekenden met een migratieachtergrond ervaren dat ze minder aantrekkelijke jobs voorgesteld krijgen. Deze ervaringen maken dat anderstaligen en mensen met een andere etnische herkomst zich minder zelfzeker voelen. Omdat mensen geboren buiten België ondervertegenwoordigd zijn in onze studie, kunnen we ervan uitgaan dat het aandeel van werkzoekenden die deze drempels ervaren onderschat is.

Wanneer een nieuwe betaalde job uitblijft, valt werkloosheid zwaar. Positieve ervaringen tijdens het zoekproces verhogen het zelfvertrouwen. Langdurig werkzoekenden die optimistisch zijn over hun tewerkstellingskansen, solliciteren vaker, krijgen vaker een positieve reactie, verwijzen naar de positieve impact van de begeleiding die ze krijgen of volgen een opleiding. Maar deze ervaringen hangen samen met leeftijd, en langdurig werkzoekenden die optimistisch zijn, zijn ook relatief vaker jonger dan 54 jaar.

Factoren die samenhangen met motivatie

De verschillende drempels die langdurig werkzoekenden ervaren werken op elkaar in. Op basis van clusteranalyse en logistische regressie-analyse hebben we gezocht in welke mate verschillende factoren samenhangen met de motivatie om de stap te zetten naar werk. Aan de hand van clusteranalyse werden twee profielen of subgroepen van langdurig werkzoekenden onderscheiden. We hebben gebruik gemaakt van de volgende kenmerken: het belang dat men hecht aan een betaalde job; eigen inschatting met betrekking tot sollicitatievaardigheden; zoekgedrag naar vacatures de laatste drie maanden; beschikbaarheid voor een betaalde job en de eigen inschatting van de kans om een betaalde job te vinden.

Langdurig werkzoekenden die hoog scoren op deze kenmerken onderscheiden zich van langdurig werkzoekenden die lager scoren. In **TABEL 4** wordt weergegeven welke kenmerken samenhangen met het profiel van de langdurig werkzoekenden. Door middel van logistische regressie-analyse werd nagegaan welke kenmerken verklaren tot welk profiel men behoort (positieve arbeidsattitude versus minder positieve arbeidsattitude). De cijfers in de tabel zijn odds ratio's. Cijfers hoger dan 1 wijzen op een positief verband. Cijfers lager dan 1 wijzen op een negatief verband. Hoe dichter de odds ratio bij 1 ligt, hoe kleiner het verband. Een odds ratio van 1,500 betekent dat men 1,5 keer meer kans maakt om tot het profiel van gemotiveerde langdurig werkzoekenden te behoren. Een odds ratio van 0,700 betekent dat men 30% minder (=100%-70%) kans maakt om tot dit profiel te behoren.

TABEL 4 \ Verklarende factoren voor het profiel van langdurig werkzoekenden met een positieve arbeidsattitude (N=3086)

	Exp(B)		Exp(B)
Man	1,196*	DIGITALE VAARDIGHEDEN	
OPLEIDING		(Helemaal) niet goed	0,220***
Kortgeschoold (REF)		Gemiddeld	0,537***
Middengeschoold	1,252*	(Helemaal) goed (REF)	
Hooggeschoold	1,624***	INACTIVITEITSDUUR	
GEBORTELAND		1 jaar	1,523***
België (REF)		2 jaar	1,409**
EU-land (maar niet België)	n.s.	3 jaar	1,634**
Buiten de EU	2,122***	4 jaar	n.s.
LEEFTIJD		5 jaar of langer (REF)	
Jonger dan 54	1,934 ***	SWT	
55-59 jaar	2,615 ***	Constant	0,186***
60 jaar of ouder (REF)		Nagelkerke R ²	0,22
KENNIS NEDERLANDS			
Matig tot niet	1,629*		
Goed	n.s.		
Heel goed (REF)			

Noot: REF = referentiecategorie. Met deze categorie worden de andere categorieën van eenzelfde kenmerk vergeleken. Bijvoorbeeld midden- en hooggeschoolden worden met kortgeschoolden (de referentiecategorie) vergeleken.

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

Alle achtergrondkenmerken in de tabel hangen significant samen met het profiel. Mannen, midden- en hogeschoolden, werkzoekenden geboren buiten de EU en/of werkzoekenden met weinig tot geen kennis Nederlands, werkzoekenden jonger dan zestig jaar, en werkzoekenden drie jaar of minder lang werkloos maken meer kans om tot het profiel van de werkzoekenden met positieve arbeidsattitude te behoren dan anderen. Werkzoekenden met gemiddelde of minder goede digitale vaardigheden maken minder kans om tot dit profiel te behoren. Werkzoekenden blijken volgens deze analyse tussen 55 en 59 jaar nog sterker te verschillen ($\text{Exp}(B)=2,615$) dan werkzoekenden die 54 jaar en jonger zijn van langdurig werkzoekenden die zestig jaar of ouder zijn ($\text{Exp}(B)=1,934$). In **TABEL 2** stelden we vast dat met leeftijd motivatie en de inschatting van eigen tewerkstellingskansen dalen, maar dat de categorie van 55- tot 59-jarigen wel een actiever sollicitatiegedrag vertoonden. Dit kan verklaren waarom we in deze regressie-analyse vaststellen dat 55- tot 59-jarigen nog meer kans maken om te behoren tot het profiel van werkzoekenden met een positieve arbeidsattitude dan andere werkzoekenden. Hoe dan ook bevestigen de resultaten in **TABEL 4** dat werkzoekenden in het SWT-stelsel en werkzoekenden zestig jaar of ouder de grootste kans maken om tot het profiel van de minder gemotiveerde werkzoekende te behoren.

Ondersteuningsnoden en sensibilisering werkgevers

De respondenten kregen de vraag hoe de VDAB hen kan helpen om de kansen op een job te vergroten. Respondenten konden meer dan één antwoord selecteren, tenzij ze aangaven dat ze niet op zoek zijn naar een job. Uit **TABEL 5** leiden we af dat 15% zegt niet op zoek te zijn naar een job. Het is mogelijk dat dit percentage wordt onderschat door een selectie-effect. Er is niettemin duidelijk een verschil tussen langdurig werkzoekenden in SWT en andere langdurig werkzoekenden. Ruim de helft van SWT'ers zegt geen job meer te zoeken. De overige respondenten konden aangeven welke ondersteuning door VDAB hun kansen op werk zouden verbeteren. Opleidingen werden het vaakst gekozen (26%), gevolgd door persoonlijke begeleiding bij het zoeken naar vacatures (23%). Respondenten voelen zich hierover onzeker en gaven bij andere vragen in de vragenlijst aan dat het moeilijk is om vacatures te vinden die passen bij hun situatie. Minder vaak kiezen langdurig werkzoekenden de mogelijkheid van een sollicitatietraining (9%) en begeleiding bij jobinterviews (13%).

In antwoorden op andere en open vragen lezen we dat een grote groep langdurig werkzoekenden interesse heeft in het volgen van opleidingen, maar dat ze botsen op een aantal drempels. Ze begrijpen niet altijd waarom sommige opleidingen wel en andere opleidingen niet erkend worden door VDAB en willen een versoepeling van regels. Daarnaast vragen sommigen om opleidingen die 'lonen'. Hoewel velen tevreden zijn met de opleiding die ze hebben gevolgd, merken anderen op dat ze ervaren dat niet alle opleidingen leiden tot tewerkstellingskansen. Er zijn frustraties omdat werkgevers weinig kansen bieden nadat men een opleiding heeft afgerond omdat men nog niet voldoende werkervaring heeft opgebouwd. Langdurig werkzoekenden geven aan dat ze interesse hebben in een (nieuwe) opleiding als de opleiding daadwerkelijk leidt naar een volwaardige, betaalde job. Sommigen geven aan dat opleidingen en stages uiteindelijk een kostenplaatje met zich meebrengen en dat ze nood hebben aan meer financiële en mentale ondersteuning tijdens het traject.

Bij de vraag welke ondersteuning VDAB langdurig werkzoekenden kan bieden om de tewerkstellingskansen te vergroten, selecteerde bijna een derde de optie 'Anders'. Velen lichten hun situatie toe, verwijzen opnieuw naar de leeftijds- en gezondheidsdrempel, of geven aan dat ze reeds geholpen worden. Over deze hulp klinken zowel positieve als minder positieve geluiden. Respondenten benadrukken het belang van een goede begeleiding, waarbij bemiddelaars openstaan voor wat men reeds gedaan heeft in zijn loopbaan en wat de noden zijn gezien hun (gezondheids)situatie. Ze vragen dat bemiddelaars luisteren naar de werkzoekenden, maar vragen ook dat bemiddelaars werkgevers overtuigen open te staan voor (oudere) werkzoekenden (met een beperking of gezondheidsproblemen). Er is verder vraag naar gepaste jobs, rekening houdend met de eigen situatie, naar specifieke begeleiding voor 55-plussers, en een meer ondersteunende dan controlerende aanpak.

TABEL 5 \ Ondersteuning die VDAB kan bieden om de kansen op een job te vergroten (N=4304)

	≤ 54 jaar	55-59 jaar	≥ 60 jaar	SWT	Totaal
Aanbieden van een opleiding	37%	24%	15%	5%	26%
Aanbieden van een sollicitatietraining	14%	7%	5%	1%	9%
Persoonlijke begeleiding bij het zoeken naar vacatures	31%	25%	14%	4%	23%
Persoonlijke begeleiding bij jobinterviews	20%	12%	6%	3%	13%
Ik ben niet op zoek naar een job	8%	8%	17%	56%	15%
Anders	28%	34%	36%	15%	30%

Bron: Survey bij langdurig werkzoekenden

Besluit

Ongeveer de helft van de ingeschreven werkzoekenden zonder werk in Vlaanderen is langer dan één jaar op zoek naar werk. Deze groep langdurig werkzoekenden is zeer divers, maar verschilt van kortdurig werkzoekenden, met name op vlak van leeftijd. Driekwart van de kortdurig werkzoekenden is 44 jaar of jonger, bijna de helft van langdurig werkzoekenden is 45 jaar of ouder. Hoewel in onze studie werkzoekenden van 45 jaar of ouder oververtegenwoordigd zijn en dit een invloed heeft op de resultaten, zien we dat leeftijd en gezondheid, ongeacht de leeftijd, duidelijk ervaren worden als drempels door veel langdurig werkzoekenden bij het zoeken naar werk. Dat leeftijd een drempel is, kunnen we ook terugvinden in de cijfers over het zoeken naar vacatures en het deelnemen aan een jobinterview. Langdurig werkzoekenden van 55 tot en met 59 jaar zijn iets vaker op zoek naar vacatures dan jongere werkzoekenden, maar hebben minder vaak een jobinterview. Een drempel naar werk die vaak genoemd wordt in het debat over (langdurig) werkloosheid is de werkloosheidsval. Wanneer het verschil tussen een uitkering en loon te klein is en werken niet voldoende loont, dan wordt werken minder aantrekkelijk. Een loon kan weliswaar hoger liggen dan een uitkering, maar door dit loon kunnen ook sociale voordelen wegvallen. Werken financieel aantrekkelijker maken kan dus een belangrijke hefboom te zijn in het activeringsbeleid. De werkloosheidsval lijkt echter in onze studie minder sterk naar voren te komen. Slechts voor een kleine groep langdurig werkzoekenden, en met name wanneer men in SWT zit, loont het werken financieel onvoldoende. Het is mogelijk dat de werkloosheidsval in werkelijkheid groter is dan in deze studie werd geschat. Mensen die gemotiveerd zijn om te werken zijn misschien ook sneller geneigd om mee te werken aan een studie. Ook moeten we er rekening mee houden dat mensen die geen e-mailadres hebben minder digitaal vaardig zijn en dat deze vaardigheden ook samenhangen met motivatie. Maar voor de meerderheid van de langdurig werkzoekenden die aan deze studie hebben deelgenomen blijft werken financieel en sociaal aantrekkelijker dan thuis blijven.

Wanneer het vinden van een nieuwe betaalde job uitblijft, valt werkloos zijn zwaar. Respondenten vragen daarom om begrip, zowel bij bemiddelaars als bij werkgevers en het bredere publiek. Het is voor langdurig werkzoekenden niet gemakkelijk de weg te vinden naar de arbeidsmarkt en ze krijgen te maken met meerdere drempels. Maar er is ook reden voor (gematigd) optimisme: respondenten zijn positief over hun tewerkstellingskansen wanneer ze veelvuldig of breed aan het solliciteren zijn en ze een goed gevoel hebben bij recente sollicitaties. Positieve ervaringen versterken hun vertrouwen. Ze krijgen steun van een bemiddelaar, zitten in een traject of volgen een opleiding en hopen erna werk te kunnen vinden. Opleiding en begeleiding worden door deze groep ervaren als een hefboom, zowel voor het zelfvertrouwen als voor hun tewerkstellingskansen. VDAB kan hierin langdurig werkzoekenden ondersteunen door de toegang naar opleidingen voor (oudere) langdurig werkzoekenden te optimaliseren. Niettemin stellen we vast dat (gematigd) optimisme vooral aanwezig is bij langdurig werkzoekenden jonger dan 55 jaar.

Motivatie en optimisme verminderen met de leeftijd. Voor werkzoekenden in het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT'ers) is bovendien informatie belangrijk. Niet alle SWT'ers zijn zich bewust van de consequenties van het statuut dat ze hebben en veronderstellen dat ze op vervroegd pensioen (het vroegere brugpensioen) zijn. Zij pleiten vaak om met rust gelaten te worden na een lange en zware loopbaan en vinden activering vlak voor de pensioenleeftijd niet zinvol. Betere informatie kan ervoor zorgen dat men minder voor verrassingen komt te staan.