

50-plussers en werk, lang gezocht en toch gevonden

De kansen van werkzoekenden om een job te vinden dalen met de leeftijd en de werkloosheidsduur. Toch zien we dat 50-plussers, ook na meer dan 1 jaar werkzoekend te zijn, terug aan de slag gaan. In een enquête en dossieronderzoek bij langdurig werkzoekenden¹ vergeleken we het profiel, de drempels om aan het werk te gaan en zoekcriteria van werkzoekende 50-plussers die aan de slag gingen en leeftijdsgenoten die werkzoekend bleven.

Vooraf een hogere flexibiliteit in het zoekgedrag verhoogt de kansen op succes. Vooral het gewenste loon, arbeidsomstandigheden en reistijd zijn bepalende factoren.

Bij het solliciteren loopt het nog vaak mis. Deze werkzoekenden worden niet zo snel uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en hebben het ook moeilijk om de werkgever te overtuigen. Deze lage 'succesgraad' werkt ontmoedigend, wat er dan weer voor zorgt dat men minder actief op zoek gaat naar werk.

Flexibiliteit is belangrijk

Het is niet zo eenduidig te verklaren waarom de ene oudere langdurig werkzoekende wel nog werk vindt, en de andere niet. Er zijn geen verschillen wat betreft beroepsvoorkeur en professionele ervaring. De enquête wijst wel op signalen dat werkende 50-plussers zich tijdens hun zoektocht naar werk flexibeler opstelden, vooral voor wat betreft het gewenste loon, arbeidsomstandigheden en reistijd zoals te zien is in figuur 1.

Aan de groep 50-plussers werd niet naar hun zoekintensiteit gevraagd. Uit eerder onderzoek bleek wel al dat zoekflexibiliteit een positieve relatie heeft met zoekintensiteit².

Figuur 1. Criteria om aan de slag te gaan bij werkende en werkzoekende 50-plussers



* Verschil is significant

Andere criteria:

bij werkenden: willen werken, sociale contacten

bij werkzoekenden: werk aangepast aan medische klachten

Het solliciteren verloopt moeizaam

Het niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek is voor de werkzoekenden de voornaamste belemmering om een job te vinden. Dit geldt voor 70% van de werkzoekenden maar wordt ook door 65% van de groep die toch werk gevonden heeft aangehaald. Deze drempel om werk te vinden is nog meer uitgesproken bij 50-plussers dan bij jongere leeftijdsgroepen.

1. We bevroegen in totaal 935 langdurig werkzoekenden, waarvan 395 50-plussers (182 werkenden en 213 nog werkzoekenden).

2. Vansteenkiste S, Verbruggen M, Sels L, (2011), Being flexible as unemployed: a blessing or a curse?, In: Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, vol. 1/2011, p121-126.

Dit bevestigt de conclusies van Vansteenkiste et al. (2012) dat de kans om na een sollicitatie uitgenodigd te worden voor een gesprek bij ouderen het laagst ligt, nl. 13,9% bij kortdurig werkzoekende 50-plussers. Hoogstwaarschijnlijk is deze kans nog lager bij langdurig oudere werkzoekenden.

Als men dan toch wordt uitgenodigd voor een gesprek kan men de werkgever moeilijk overtuigen. Ook dit sluit aan bij het bovenstaand onderzoek waar de kans op een jobaanbieding geschat werd op 7,2% bij kortdurig werkzoekende 50-plussers. Werkzoekenden ervaren dit nog als een grotere drempel dan diegene die werk vonden, al kan dit natuurlijk te maken hebben met het feit dat ze nog niet succesvol waren.

Hoewel 50-plussers niet vaker dan andere leeftijdsgroepen twijfelen aan hun kunde om naar jobs te zoeken, hebben ze wel een lager vertrouwen om een job te vinden (de zogenaamde *gepercipieerde inzetbaarheid*)³.

De lage 'succesgraad' werkt ontmoediging in de hand. Bij werkzoekenden is dit nog een belangrijker factor dan bij de werkenden. Uit eerder onderzoek bleek al dat er een positieve relatie is tussen zoekintensiteit en gepercipieerde inzetbaarheid⁴. Een steeds langere werkloosheidsduur kan er dus voor zorgen dat men het geloof in het vinden van werk verliest en minder actief op zoek gaat naar een job.

Uit de enquête blijkt bovendien dat het feit dat men geen werk vindt, bij 50-plussers de belangrijkste reden is om als zelfstandige aan het werk te gaan terwijl de jongere leeftijdsgroepen het als een nieuwe uitdaging zien en hun eigen baas willen zijn.

Figuur 2. Drempels om aan het werk te gaan bij werkende en werkzoekende 50-plussers



* Verschil is significant

Werken levert maandelijks 651 euro netto op

Voor langdurig werkzoekenden is het ook financieel aantrekkelijk om terug aan het werk te gaan. De gemiddelde 'werkbonus' bedraagt € 651 netto op maandbasis. Dit bedrag ligt in lijn met een onderzoek⁵ van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (2011)⁶.

Werkzoekenden wensen doorgaans €1.000 à €1.100 netto bovenop hun werkloosheidsvergoeding om aan de slag te gaan en dat is een pak hoger dan het *effectieve* verschil. Dit zien we ook bij de lagere leeftijdscategorieën. Hieruit blijkt dat veel werkzoekenden geen realistisch beeld hebben van de arbeidsmarkt of onrealistisch hoge eisen stellen.

Krap bij kas zitten blijkt voor werkzoekenden bovendien niet direct een reden om aan de slag te gaan. Meer nog, het lijkt er sterk op dat men eerder minder loonflexibiliteit aan de dag legt als de financiële nood hoger is.

3. Vansteenkiste S., Verbruggen M. & Sels L. (2012), Vijftigplus en werkloos: een blik op de zoektocht naar nieuw werk, In: Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, vol. 2/2012, p112-121.

4. De Coen A., Forrier A., De Cuyper N. & Sels L. (2012), Andere leeftijd, ander zoekgedrag? Een studie bij Vlaamse deelnemers aan outplacement, In: Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, vol. 2/2012, p47-55.

5. Op basis van het Standaard Simulatiemodel Sociale Zekerheid (STASIM).

6. Nevejan H. (2011), Financiële vallen in de werkloosheid: fictie of realiteit?, In: Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, vol. 4/2011, p99-105.

Conclusie: samen maken we het verschil

Werkzoekenden doen er goed aan om actief te blijven solliciteren en zich voldoende flexibel op te stellen. Er zijn genoeg voorbeelden van 50-plussers die nog aan de slag gaan, zelfs na langdurige werkloosheid. Ook de financiële baten zijn groot, al blijkt het loon geen doorslaggevend criterium om aan de slag te gaan voor zij die werk vonden.

De **werkgevers** moeten oudere werkzoekenden de kans geven om zich tijdens een gesprek voor te stellen. Gezien de knelpunten economie zou dit een evidentie moeten zijn maar dit blijkt in de praktijk niet het geval. Enkel op die manier kunnen ze nagaan of de motivatie en competenties toereikend zijn.

De **VDAB** kan het activeringsbeleid t.a.v. oudere werkzoekenden nog versterken. Een actief bemiddelingsbeleid moet hiertoe bijdragen, zeker nu de leeftijdsgrens van 'beschikbaarheid' verder opgetrokken is tot 58 jaar. Voorlopig ligt de nadruk wel hoofdzakelijk op preventie, waarbij de 50-plussers binnen de 9 maand na instroom geïnformeerd en eventueel begeleid worden, individueel of collectief.

Meer informatie:

VDAB, Studiedienst,
Keizerslaan 11, 1000 Brussel
Tel. 02 506 15 88
E-mail: studiedienst@vdab.be
www.vdab.be/trends/ontcijfert/

VDAB

samen sterk voor werk