

Hoe zoeken werkzoekenden?

Gerlinde Doyen & Miet Lamberts (2001), *Hoe zoeken werkzoekenden?* HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 214 p.

Het gaat goed op de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2000. Sinds een aantal jaren stijgt de werkgelegenheid en daalt de werkloosheid. Toch kampen zowel vraagzijde als aanbodzijde van de arbeidsmarkt nog met problemen. Bedrijven ondervinden steeds meer moeilijkheden om vacatures in te vullen. Daarnaast is er de problematiek van de 'restgroep' van werklozen die ondanks de verhoogde arbeidsvraag, de bemiddeling en de vele opleidings- en werkervaringsinitiatieven niet aan het werk geraken.

De afstemming ('matching') tussen vraag- en aanbodzijde op de arbeidsmarkt blijft dus van groot belang. Belangrijk aspect hierbij is dat werkzoekenden toegang hebben tot de kanalen die bedrijven gebruiken om vacante functies bekend te maken. Werkgevers gebruiken bepaalde *wervingskanalen* om informatie over vacatures bekend te maken. Werkzoekenden gebruiken *zoekkanalen* om deze informatie te achterhalen. Een zo goed mogelijke aansluiting tussen wervings- en zoekkanalen bevordert de afstemming tussen vraag en aanbod.

Vandaar het uitgangspunt van dit onderzoek, dat in opdracht van minister Landuyt, Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme, werd uitgevoerd in het kader van het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma: Hoe zoeken werkzoekenden? Heeft iedere werkzoekende gelijke toegang tot de verschillende kanalen? Welke hindernissen komen werkzoekenden tegen op hun zoektocht naar werk?

Om het zoekgedrag van zowel werkende als niet-werkende werkzoekenden in Vlaanderen in kaart te brengen, werd (van april 2000 tot juli 2000) een *mondelinge bevraging* bij een *representatieve steekproef van 547 (zowel werkende als niet-werkende) werkzoekenden* georganiseerd. Het ging om respondenten die als werkzoekend geregistreerd stonden bij de VDAB.

1. Zoeken werkzoekenden?

Aan de respondenten werd gevraagd of zij al dan niet actief of passief naar werk gezocht hadden tijdens de voorbije zes maanden. We stellen vast dat toch nog 18% van de bevroegde werkzoekenden te kennen geeft de voorbije zes maanden op geen enkele manier naar werk gezocht te hebben. Vooral werkenden geven aan dat ze niet gezocht hebben.

42% geeft te kennen actief gezocht te hebben tijdens de voorbije zes maanden, de groep van de eerder passieve zoekers is echter bijna even groot (40%). Wanneer we kijken naar het profiel van de passieve zoekers (in vergelijking met de actieve zoekers), stellen we vast dat de langdurig werklozen (>1 jaar werkloos) vaker passief gezocht hebben dan de kortdurig werklozen. Ook werkenden zoeken eerder passief dan kortdurig werklozen. Alloctonen zoeken dan weer actiever dan autoctonen. En ten slotte hebben de jongere werkzoekenden actiever gezocht dan de oudere werkzoekenden. We vinden geen significante verschillen naar geslacht of scholingsniveau.

2. Welke zoekkanalen gebruiken werkzoekenden?

We onderzochten de verschillende zoekkanalen *in detail*. De zoekkanalen werden ingedeeld in formele zoekkanalen (audiovisuele kanalen, geschreven kanalen, formele bemiddeling), informele zoekkanalen en spontaan solliciteren.

Aan de respondenten (die te kennen gaven actief of passief naar werk gezocht te hebben) werd gevraagd hoe vaak ze de voorbije zes maanden de verschillende zoekkanalen gebruikt hadden. Onderstaande tabel toont de resultaten.

Tabel 1. Het gebruik van de zoekkanalen gedurende de voorbije zes maanden, in %

Zoekkanaal	Nooit	1-2x	3-5x	1x/ maand	2-3x/ maand	1x/week of meer	N (=100%)
Lokale pers	20,3	4,7	2,0	7,8	7,3	57,9	448
Nationale pers	36,3	3,8	3,1	7,6	7,3	41,9	448
WIS-computer (VDAB)	41,7	14,3	10,1	7,4	10,5	15,9	445
Rondvragen bij familie, vriend of kennis	35,9	18,7	15,1	10,5	8,7	11,1	448
Interimkantoor	50,2	18,5	7,8	6,0	5,6	11,8	447
Spontaan langsgaan bij werkgever	66,1	19,2	6,3	3,3	2,9	2,2	447
Persoonlijke begeleiding VDAB	68,3	18,4	5,4	2,9	2,5	2,5	440
VDAB-vacatures op teletekst	69,0	8,5	4,7	7,1	4,0	6,7	448
Goed woordje van familie, vriend of kennis	69,3	18,9	6,7	2,2	1,3	1,6	448
Spontaan brief (of e-mail) sturen	72,5	10,5	6,0	2,0	4,7	4,2	447
Goed woordje van invloedrijk persoon	87,9	8,9	1,6	0,9	0,4	0,2	447
Wervings- en selectiebureau	89,3	7,8	1,8	0,4	0,7	0,0	448
School of opleidingsinstantie	91,5	5,1	1,8	0,2	0,9	0,4	448
Opendeurdag bedrijf	93,3	5,4	1,1	0,2	0,0	0,0	447
Persoonlijke begeleiding (niet VDAB)	93,7	2,9	0,9	0,9	0,4	1,1	445
Jobinfobeurs	94,7	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	435
VDAB-jobclub	95,7	3,0	0,5	0,7	/	0,2	436
Websites van bedrijven*	46,4	13,4	8,0	6,3	8,9	17,0	111
Vacaturewebsites*	32,7	15,0	9,7	4,4	8,0	30,1	112

* Deze twee laatste kanalen in de tabel hebben enkel betrekking op de internetgebruikers.

2.1 Gebruik van zoekkanalen: diversiteit en intensiteit

Gebruiken werkzoekenden verschillende kanalen?

De werkzoekenden die op een of andere manier naar werk gezocht hebben tijdens de zes maanden voorafgaand aan het interview, beperken zich niet tot één kanaal maar hebben gemiddeld zes verschillende zoekkanalen gebruikt. Oudere werkzoekenden hebben minder verschillende zoekkanalen gebruikt dan jongere. Er zijn geen andere significante verschillen tussen de werkzoekenden.

Maken alle werkzoekenden een even intens gebruik van zoekkanalen?

We kijken niet enkel naar het aantal verschillende kanalen dat de werkzoekenden gebruikt hebben. We kunnen ook een intensiteitsscore berekenen die rekening houdt met het aantal keer dat de kanalen gebruikt werden. Wanneer we nagaan wie van de werkzoekenden intensiever gebruik maakt van zoekkanalen dan anderen, stellen we vast dat mannen intensiever zoekkanalen gebruiken dan vrouwen en dat hoe ouder de werkzoekende is, hoe minder intensief hij/zij gebruik maakt van zoekkanalen. Andere verschillen zijn niet significant.

2.2 Welke kanalen worden het meest gebruikt?

In het kader van deze tekst bespreken we enkel de belangrijkste kanalen. In eerste instantie bespreken we hoeveel werkzoekenden het kanaal gebruiken en waarom andere werkzoekenden het kanaal niet gebruiken.

Advertenties

De meest gebruikte zoekkanalen werden bovenaan in de tabel geplaatst. Zo zien we dat *advertenties in de lokale pers* het meest gebruikte zoekkanaal vormen. 58% van de zoekers heeft (minimum) wekelijks op deze manier gezocht. Slechts 20% van de werkzoekenden heeft niet gezocht via de lokale pers. Belangrijkste reden voor niet-gebruik was dat de vacatures die via dit kanaal verspreid worden, niet overeenkomen met het werk dat men zoekt.

De *nationale pers* komt op de tweede plaats met 42% wekelijkse gebruikers. 36% van de werkzoekenden heeft de voorbije zes maanden geen enkele keer gezocht in nationale kranten of tijdschriften. Belangrijkste reden die hierbij opgegeven werd, was opnieuw dat de kans om een geschikte job te vinden via dit kanaal te klein ingeschat wordt; de vacatures in deze kranten beantwoorden niet aan de jobs die men zoekt.

WIS (en andere diensten van de VDAB)

Advertenties in nationale en lokale pers zijn twee traditionele zoekkanalen. Het derde kanaal in het lijstje, de *WIS-computer* van de VDAB is niet traditioneel, maar heeft duidelijk een vaste plaats verworven bij de meest gebruikte kanalen. 16% van de zoekers, keek (minimum) wekelijks op de WIS-computer. Toch heeft 41% van de zoekers de voorbije zes maanden nooit WIS geraadpleegd. Belangrijke redenen voor niet-gebruik waren dat men niet verwacht om via WIS een geschikte job te vinden (een kwart van de vermelde redenen van niet-gebruik) en dat men WIS niet kent (een vijfde van de redenen van niet-gebruik).

WIS blijkt het meest populaire zoekkanaal binnen het VDAB-aanbod. We overlopen het gebruik van de andere VDAB-diensten.

Van de bevroegde werkzoekenden heeft één op drie zijn of haar curriculum vitae in het *KISS-bestand* (Kandidaten Informatie- en Selectiesysteem) ingevoerd. 67% van de werkzoekenden heeft dit nog niet gedaan, voornamelijk omdat men KISS niet kent (63% van de aangehaalde redenen voor niet-gebruik).

Ook *persoonlijke bemiddeling van de VDAB* is gekend en wordt gebruikt, hoewel de grootste groep slechts één maal contact heeft gehad de voorbije zes maanden. Toch hebben ongeveer twee op drie werkzoekenden geen enkel gebruik gemaakt van deze dienst. De belangrijkste reden hiervoor was dat deze dienst niet gekend was (44% van de aangehaalde redenen).

Andere diensten van de VDAB die aan bod kwamen, waren VDAB-vacatures op teletekst, op de radio, VDAB-jobclub en VDAB-outplacement. Deze diensten werden in mindere mate gebruikt door de werkzoekenden.

Informele kanalen

Vierde in de lijst is het *rondvragen aan familie, vrienden of kennissen*. 11% van de zoekers heeft dit wekelijks gedaan.

Uitzendarbeid

Op de vijfde plaats komen de *uitzendkantoren*. De helft van de zoekers heeft tijdens de zes maanden voorafgaand aan de bevraging minstens één keer werk gezocht via een interimbureau. Van wie zocht in de uitzendsector, zocht 24% zowel via commerciële interimkantoren als via T-interim, 69% enkel via commerciële kantoren en 6% enkel via T-interim.

51% van hen die via een interimkantoor werk gezocht hebben, zeggen dat zij dit deden in de hoop dat dit interimcontract overgaat in een vast contract. 35% zoekt naar interimopdrachten terwijl ze verder zoeken naar vast werk. Slechts 9% is op zoek naar interimopdrachten op zich. 50% heeft geen enkele keer gezocht via een interimkantoor, met als belangrijkste reden dat 'men niet op zoek is naar een interimjob'.

Internet

Wie heeft toegang tot internet? Meer dan de helft van de bevroegde werkzoekenden (58%) heeft op geen enkele manier toegang tot internet (dus ook niet bij kennissen, in de bibliotheek, enz.). 25% heeft thuis een internetaansluiting. De overige werkzoekenden hebben niet thuis maar wel elders toegang tot internet.

We zien dat vooral hoger opgeleiden thuis over internet beschikken. 47% van de hooggeschoolden heeft thuis een internetaansluiting, 28% van de middengroep en 6% van de laaggeschoolden. We stellen ook vast dat bij allochtonen 10% thuis toegang heeft tot internet terwijl dit bij autochtonen 28% is. Niet iedereen heeft dus in dezelfde mate toegang tot dit kanaal. Dit weerspiegelt zich natuurlijk ook in het profiel van diegenen die dit als zoekkanaal gebruiken (zie verder).

In welke mate is internet reeds ingeburgerd als zoekkanaal? Slechts een kwart (26%) van de werkzoekenden heeft al ooit via internet gezocht. Maar zij die via internet zoeken, doen dit wel intensief. 17% van de internetgebruikers surft minstens één keer in de week op websites van bedrijven en zelfs 30% zoekt wekelijks of dagelijks op vacaturewebsites. De meest bezochte websites zijn respectievelijk VDAB, Vacature en Job@.

Van diegenen die ooit via internet gezocht hebben naar werk, heeft 65% thuis internet.

3. Wie zoekt hoe?

In de vorige paragraaf werd aangetoond dat sommige kanalen meer gebruikt worden dan andere kanalen. In dit onderzoek werd echter ook per kanaal nagegaan of er verschillen waren in gebruik naar geslacht, leeftijd, origine, opleidingsniveau en werkloosheidsduur van de werkzoekenden. Maken oudere werkzoekenden evenveel gebruik van internet als jongere werkzoekenden? Doen laaggeschoolden meer beroep op de VDAB dan hoger geschoolden? Zoeken vrouwen meer via informele kanalen dan mannen? Solliciteren kortdurig werklozen meer spontaan dan langdurig werklozen? Zoeken allochtonen meer via uitzendarbeid dan autochtonen? ...

De meest gebruikte zoekkanalen blijken *advertenties* te zijn. Laaggeschoolden zoeken eerder in de lokale pers, daar waar hoger geschoolden eerder de nationale pers en tijdschriften raadplegen. Advertenties blijkt ook het meest gebruikte kanaal door werkgevers. We kunnen vermoeden dat werkgevers meer gebruik maken van de lokale pers voor vacante functies van een iets lager niveau: vacatures waarvoor minder strenge selectie-eisen gesteld worden en waarvoor meerdere werkzoekenden in aanmerking kunnen komen. We kunnen veronderstellen dat werkgevers beroep doen op de nationale pers en tijdschriften voor vacatures van een hoger niveau; vacatures waarvoor het aantal geschikte kandidaten eerder beperkt is. Maar exacte en recente gegevens hierover ontbreken.

Van de *VDAB-diensten* is vooral WIS een populair kanaal. Toch zien we dat ouderen minder gebruik maken van WIS dan jongeren. Bovendien bleek dat ongeveer 40% van de werkzoekenden WIS niet geraadpleegd had.

De andere diensten van de VDAB werden in mindere mate gebruikt. Laaggeschoolden maken minder gebruik van KISS dan hoger geschoolden. Vrouwelijke werkzoekenden deden minder beroep op persoonlijke bemiddeling dan mannelijke werkzoekenden. Wanneer we onderzochten waarom sommige werkzoekenden deze diensten niet gebruikten, gaven een aantal werkzoekenden te kennen dat ze KISS of persoonlijke bemiddeling niet kenden. *Het beter informeren van werkzoekenden over het dienstenpakket van de VDAB lijkt dan ook niet overbodig*, zeker omdat de VDAB-diensten één van de belangrijke wervingskanalen zijn die bedrijven hanteren (we beschikken echter niet over gedetailleerde informatie voor de verschillende VDAB-diensten afzonderlijk). Ook het toegankelijker maken van WIS voor oudere werkzoekenden en van KISS voor lager geschoolden, lijkt een te overwegen aanbeveling. Bovendien kan er nagegaan worden waarom vrouwen minder gebruik maken van de persoonlijke begeleiding van de VDAB en zou ook hier de drempel kunnen verlaagd worden.

Bijna twee op drie werkzoekenden hebben rondgevraagd bij familie, vrienden en kennissen. Zij hebben hun *sociaal netwerk* ingeschakeld als zoekkanaal. Het enige verschil dat we kunnen vaststellen, is dat allochtonen significant meer rondvragen bij het zoeken naar werk dan autochtonen. We verwachtten een verschil te vinden tussen langdurig en kortdurig werklozen/werkenden omdat we zouden kunnen veronderstellen dat langdurig werklozen beschikken over een minder groot sociaal netwerk gezien hun werkloosheidsduur. Dit bleek niet het

geval. Het informele netwerk vormt ook een belangrijk wervingskanaal waarvan werkgevers regelmatig gebruik maken.

Ook het *uitzendkantoor* bleek een belangrijk zoekkanaal. Ongeveer de helft van de werkzoekenden heeft hierop beroep gedaan. Niet alle werkzoekenden zoeken via dit kanaal. Langdurig werklozen zochten significant minder vaak via een interimbureau dan de kortdurig werklozen. De hooggeschoolden zochten ook minder via dit kanaal dan de lager geschoolden en jongeren zochten vaker dan ouderen via uitzendkantoren naar een job. Mannen zochten vaker dan vrouwen en allochtonen vaker dan autochtonen. We zien dat de uitzendsector recent inspanningen doet naar bepaalde doelgroepen toe (initiatieven naar ouderen toe, naar OCMW-cliënten toe, ...) waardoor we kunnen veronderstellen dat de drempel tot de uitzendsector enigszins zal verlaagd worden voor ouderen, eventueel ook voor langdurig werklozen.

Het volgende kanaal dat we hier bespreken, zijn *spontane sollicitaties*. We zien dat spontaan solliciteren niet echt een veel gebruikte zoekstrategie is die werkzoekenden hanteren. Ongeveer twee op vijf werkzoekenden zijn wel spontaan langsgesgaan bij werkgevers, maar de resultaten tonen aan dat het hier gaat om een specifieke groep van werkzoekenden, namelijk allochtonen meer dan autochtonen, jongeren meer dan ouderen, laaggeschoolden meer dan hoger geschoolden en mannen meer dan vrouwen. Deze zoekstrategie is dus zeker niet volledig ingeburgerd in de werkzoekendenpopulatie. Spontaan schriftelijk solliciteren gebeurt beduidend minder dan spontaan langsgaan. Hier zijn het vooral jongeren (meer dan ouderen) en hooggeschoolden (meer dan lager geschoolden) die dit kanaal hanteren. Spontane sollicitaties blijken na advertenties wel het belangrijkste wervingskanaal te zijn. Spontane sollicitaties nemen bij alle vacatures van alle opleidingsniveaus een belangrijke rol in. Hier laten werkzoekenden dan ons inziens ook een kans liggen.

Het laatste kanaal dat besproken werd, is *internet*. In welke mate is internet reeds ingeburgerd als zoekkanaal? Ongeveer zes op tien werkzoekenden hebben geen toegang tot internet.

Als zoekkanaal is het gebruik van internet eerder beperkt, maar zij die het gebruiken, doen dit wel intensief en vinden het kanaal ook zeer effectief. Het gaat dan wel voornamelijk om hoger geschoolden en jongeren.

We beschikken over geen informatie met betrekking tot internet als wervingskanaal. We kunnen veronderstellen dat dit belang de laatste jaren (sterk) toegenomen is. Informatie over de aard van de vacatures die op internet geplaatst worden, ontbreekt nog. Gezien het beperkt aantal zoekers via dit kanaal en gezien het merendeel van de gebruikers dit kanaal als zeer effectief bestempelen, lijkt het verlagen van de drempel tot het internetgebruik een aan te bevelen piste.

4. Verschillen in zoekgedrag

In dit onderzoek gingen we nog een stapje verder. We waren niet alleen geïnteresseerd in het gebruik van de verschillende kanalen, we wilden ook zicht krijgen op *andere facetten van zoekgedrag* (intensiteit van het zoeken, solliciteren, geldbesteding aan zoeken, deelname aan kansvergrotenende activiteiten, ...) en of er hierin verschillen waren *tussen bepaalde groepen van werkzoekenden*. We merkten inderdaad dat er verschillen waren in zoekgedrag naargelang bepaalde persoonskenmerken.

Deze verschillen in zoekgedrag trachtten we te duiden door te kijken naar de arbeidswens (hoe snel willen werkzoekenden (ander) werk vinden?), de voorwaarden die werkzoekenden stellen aan een job en de hindernissen die werkzoekenden tegenkomen op de arbeidsmarkt. *Zoeken naar oplossingen voor deze hindernissen, kan dan ook een taak vormen voor het beleid.*

4.1 Mannen en vrouwen

Mannen en vrouwen willen even snel werk

Wanneer we kijken naar de vraag wanneer de werkzoekenden werk zouden willen vinden, is hierbij geen significant verschil vast te stellen tussen mannen en vrouwen. Vrouwelijke en mannelijke werkzoekenden willen even snel aan het werk. Hieruit zou volgens onze verwachtingen moeten volgen dat mannen en vrouwen even intensief zoeken.

Verschillende indicatoren wijzen echter op een verschil.

Mannen zoeken intensiever dan vrouwen

Bij de vraag of de werkzoekenden de voorbije zes maanden naar werk gezocht hadden, antwoordden vrouwen vaker dat ze niet gezocht hadden. Zij die wel gezocht hadden, antwoordden wel even vaak als de mannen dat ze actief gezocht hadden.

Bij het gebruik van de zoekkanalen, stellen we vast dat vrouwen hiervan minder intensief gebruik gemaakt hebben. Zij hebben ook minder geld besteed aan het zoeken. Wel hebben vrouwen even vaak als mannen gesolliciteerd.

Aanzet tot verklaring

Duiding voor een minder intensief zoekgedrag enerzijds en een even grote arbeidswens anderzijds, zoeken we vooral bij de hindernissen die vrouwen ondervinden terwijl zij zoeken naar werk.

Bepaalde jobvoorwaarden die vrouwen belangrijker vinden dan mannen geven ons een duidelijke indicatie van het feit dat vrouwen naast het zoeken naar een job, in veel gevallen de verantwoordelijkheid dragen voor het gezin. Belangrijke voorwaarden die meer door vrouwen worden genoemd, zijn onder andere 'regelmatige werkuren', 'werkuren kunnen aanpassen aan de noden van een gezin' en 'een werkgever die zorgt voor kinderopvang'. Vrouwen willen ook vaker deeltijds werken dan mannen. Ook financieel wordt er afgewogen of het aannemen van een job voldoende extra oplevert wanneer rekening wordt gehouden met bijkomende kosten als kinderopvang en vervoer.

Vrouwen blijken minder vlug beschikbaar te zijn voor werk dan mannen (vermoedelijk spelen factoren zoals oplossingen zoeken voor kinderopvang en andere gezinsnoden hierin een rol). We stelden bijvoorbeeld ook vast dat mannen vaker langsgingen bij een interimbureau dan vrouwen. Interimopdrachten zijn vaak kort en onvoorspelbaar, onmiddellijke beschikbaarheid is vereist.

Jobs die eenvoudig combineerbaar zijn met een gezin, zijn minder vlug te vinden. We veronderstellen dat dit het zoeken naar werk ontmoedigt en leidt tot een minder intensief zoekgedrag. Een andere vaststelling die deze verklaring kan staven is het feit dat werkzoekenden die samenwonen met familie, of werkzoekenden die samenwonen of getrouwd zijn zonder kinderen intensiever zoeken dan zij die getrouwd zijn en kinderen hebben.

4.2 Jongere en oudere werkzoekenden

Oudere en jongere werkzoekenden willen even snel werk

Kijkend naar het antwoord op de vraag wanneer de werkzoekende een job zou willen vinden, stellen we geen verschil vast tussen jongere en oudere werkzoekenden. Oudere werkzoekenden willen even snel aan het werk gaan als jongere werkzoekenden.

Oudere werkzoekenden zoeken minder intensief dan jongere werkzoekenden

Toch stellen we vast dat verschillende indicatoren van zoekgedrag er op wijzen dat oudere werkzoekenden minder intensief bezig zijn met het zoeken naar werk dan jongere werkzoekenden.

Hoe ouder de werkzoekende, hoe groter de kans dat hij/zij aangaf niet gezocht te hebben. Bij de oudere werkzoekenden die gezocht hadden, waren er meer passieve zoekers dan bij de jongere werkzoekenden die gezocht hadden. Oudere werkzoekenden hebben minder intensief gebruik gemaakt van de zoekkanalen. Zij hebben wel evenveel geld besteed aan het zoeken maar hebben minder gesolliciteerd dan jongere werkzoekenden.

Een aanzet tot verklaring

Ook hier zoeken we naar verklaringen voor die tegenstelling tussen enerzijds even snel willen werk vinden en anderzijds het minder intensief zoeken.

In tegenstelling tot wat we zagen bij vrouwelijke werkzoekenden, zijn oudere werkzoekenden niet gehinderd door de verantwoordelijkheid voor het gezin. De verklaring ligt dus niet zozeer bij de moeilijke combinatie gezin-arbeid, maar vooral bij de hindernissen die de oudere werkzoekende ondervindt bij het zoeken van werk. Enerzijds zeggen oudere werkzoekenden vaker dan jongere dat hun slechte gezondheid hen parten speelt. Anderzijds worden hun kansen op het vinden van werk verkleind door het feit dat werkgevers liever jongere werkzoekenden aannemen. Bij oudere werkzoekenden van allochtone afkomst is die hogere leeftijd nog een grotere hindernis dan bij de autochtone oudere werkzoekenden. Oudere werkzoekenden zeggen vaker dat de werkgevers weigerachtig staan ten opzichte van werkzoekenden die om een of andere reden anders zijn (omdat ze bijvoorbeeld lang ziek zijn geweest, een handicap hebben, een strafblad hebben, ...). Ook zeggen oudere werkzoekenden vaker dat ze enkel jobs kunnen krijgen waar anderen op neerkijken. Zij zeggen niet genoeg mensen met invloed te kennen die hen aan een job kunnen helpen.

Wanneer we kijken naar de voorwaarden die oudere werkzoekenden belangrijker vinden dan jongere werkzoekenden, zien we dat zij minder bereid zijn zware fysieke inspanningen te leveren in hun job en dat de loonvoorwaarde voor hen belangrijker is. Ten slotte zoeken oudere werkzoekenden vaker een deeltijdse job.

De hindernissen en voorwaarden van oudere werkzoekenden hebben wel geen invloed op de beschikbaarheid. Oudere werkzoekenden zijn even snel beschikbaar als jongere.

Oudere werkzoekenden zouden even snel werk willen vinden maar komen op hun zoektocht naar werk meer hindernissen tegen dan jongere werkzoekenden. Wij stelden vast dat ouderen hun kansen bij de belangrijkste zoekkanalen systematisch lager inschatten dan jongeren. Wij veronderstellen dat velen hierdoor ontmoedigd raken en minder intensief naar werk zoeken dan de jongere werkzoekende wiens kansen op het vinden van werk groter ingeschat worden.

4.3 Autochtonen en allochtonen

Allochtonen willen sneller aan het werk dan autochtonen

Allochtonen willen sneller aan het werk gaan dan autochtonen. Wij verwachten daarom dat zij intensiever bezig zijn met het zoeken naar werk dan autochtonen.

Allochtonen zoeken even intens (maar actiever) naar werk als autochtonen

De eerste indicator van zoekgedrag maakt een onderscheid tussen zij die wel en zij die niet gezocht hebben naar werk. Volgens deze subjectieve indicator hebben beide groepen even vaak naar werk gezocht.

Van de werkzoekenden die gezocht hebben, antwoordden de allochtonen vaker dan de autochtonen dat zij actief gezocht hadden. Hoewel autochtonen en allochtonen in bepaalde gevallen andere zoekkanalen gebruiken, zoeken zij over de kanalen heen even intens naar werk. Bovendien gaven beide groepen evenveel geld uit aan het zoeken naar een job en solliciteerden zij even vaak.

We stellen vast dat allochtonen sneller aan het werk willen dan autochtonen en dat zij even intensief naar werk zoeken dan autochtonen. Mogelijk hebben allochtonen met bepaalde hindernissen te kampen of stellen zij bepaalde voorwaarden aan hun job die nog intensiever zoeken in de weg staan.

Een aanzet tot verklaring

De combinatie gezin-arbeid is een voorwaarde die belangrijker is voor allochtonen. Zij vinden het belangrijker dat de werkuren kunnen aangepast worden aan de noden van het gezin en dat de werkgever instaat voor kinderopvang. Toch heeft dit geen invloed op de beschikbaarheid. Allochtonen kunnen even snel aan de slag als autochtonen.

Naast de gestelde arbeidsvoorwaarden zijn het vooral bepaalde hindernissen die allochtonen parten spelen bij

het zoeken naar werk.

Allereerst is er de hindernis van de taal. Veel van de allochtonen spreken onvoldoende Nederlands. En zelfs indien zij Nederlands spreken, wordt regelmatig drietaligheid (Nederlands, Frans, Engels) gevraagd, zeker voor jobs in de tertiaire sector.

Het feit dat werkgevers weinig mensen van allochtone afkomst aannemen, vormt volgens ongeveer de helft van de allochtonen (45%) een hindernis. Voor 9% was dit soms een hindernis.

Bovendien zeggen zij vaker dan autochtonen dat zij enkel onzekere of kortdurende jobs kunnen krijgen en enkel jobs waar anderen op neerkijken.

We veronderstellen dat deze hindernissen niet alleen de kansen op werk maar ook de motivatie van allochtonen om werk te zoeken, kunnen verminderen. Wij stelden ook vast dat allochtonen hun kansen (bij bepaalde kanalen) lager inschatten dan autochtonen. Zij willen vlugger aan de slag dan autochtonen, maar de vele obstakels lijken te verhinderen dat zij nog intenser gaan zoeken. Toch blijven zij even intens zoeken naar werk als autochtonen.

4.4 Laaggeschoolden en middelbaar geschoolden

Laaggeschoolden willen even snel aan het werk als middelbaar geschoolden

Laaggeschoolden en middelbaar geschoolden *willen* even snel aan het werk. Op dit vlak is er geen verschil wat betreft hun arbeidswens. Wij verwachten daarom dat laaggeschoolden en middelbaar geschoolden even intens bezig zijn met het zoeken naar werk.

Laaggeschoolden zoeken even intensief naar werk als middelbaar geschoolden

Hoewel we bij het overlopen van de zoekkanalen verschillen in het gebruik vonden tussen laaggeschoolden en middelbaar geschoolden (laaggeschoolden gebruiken andere kanalen), tonen de verschillende indicatoren van zoekgedrag aan dat laaggeschoolden even intens zochten als middelbaar geschoolden.

Laaggeschoolden en middelbaar geschoolden antwoordden even vaak dat ze gezocht hadden. Er is geen verschil tussen beide groepen in de mate waarin ze actief dan wel passief zochten. De laaggeschoolden maakten even intensief gebruik van de zoekkanalen, besteedden even veel geld en solliciteerden ook even vaak als de middelbaar geschoolden.

Verschillen tussen laaggeschoolden en middelbaar geschoolden?

De indicatoren van zoekgedrag tonen aan dat laaggeschoolden en middelbaar geschoolden inderdaad even intens zochten.

Waar zijn dan wel verschillen te vinden tussen beide groepen? Opvallend is dat laaggeschoolden minder voorwaarden stellen aan hun job en met meer hindernissen te kampen hebben bij het zoeken van werk. Voorwaarden die laaggeschoolden minder belangrijk vinden, zijn onder andere goede verhoudingen met baas en collega's, kinderopvang door de werkgever en creatief kunnen zijn in hun job.

Laaggeschoolden zeggen vaker dat hun slechte gezondheid een hindernis vormt bij het zoeken naar werk, dat ze onzeker zijn bij sollicitaties en dat werkgevers niet gemakkelijk iemand aannemen die lang ziek is geweest, invalide is of een strafblad heeft. Bovendien zeggen laaggeschoolden vaker enkel jobs te kunnen krijgen waar anderen op neerkijken.

Deze hindernissen hebben geen invloed op de beschikbaarheid van laaggeschoolden. Beide groepen zijn even snel beschikbaar.

Laaggeschoolden willen even snel werk vinden als de middengroep, zij zoeken even intens maar hebben hierbij met meer hindernissen te kampen. Zij weten dat hun kansen op de arbeidsmarkt kleiner zijn dan bij hoger geschoolden en lijken hun lat daarom lager te leggen wanneer zij voorwaarden stellen aan hun job.

4.5 Hooggeschoolden en middelbaar geschoolden

Hooggeschoolden willen even snel aan het werk als middelbaar geschoolden

Net zoals bij de laaggeschoolden, willen de hooggeschoolden even snel werk vinden als de middengroep. Ook hier verwachten we dat hooggeschoolden en middelbaar geschoolden even intens bezig zijn met het zoeken naar werk.

Hooggeschoolden zoeken even intens naar werk als middelbaar geschoolden

Dit wordt bevestigd door de vijf indicatoren van zoekgedrag. Hooggeschoolden hebben even vaak als de middengroep geantwoord dat ze naar werk zochten tijdens de voorbije zes maanden. Zij die zochten, deden dit even actief als de middengroep. Hoewel ook in dit geval verschillen tussen hooggeschoolden en de middengroep werden vastgesteld in het gebruik van bepaalde zoekkanalen, is de intensiteit van het gebruik over de kanalen heen gelijk.

Hooggeschoolden en middelbaar geschoolden hebben even veel geld besteed aan het zoeken naar werk en hebben ook even vaak gesolliciteerd tijdens de voorbije zes maanden.

Verschillen tussen deze twee groepen zijn dus niet te vinden in het moment waarop ze willen werk vinden of het zoekgedrag, maar wel in de voorwaarden die beide groepen stellen aan een job en de hindernissen bij het zoeken naar werk.

Verschillen tussen hooggeschoolden en middelbaar geschoolden?

Hooggeschoolden zijn vaker dan middelbaar geschoolden op zoek naar een voltijdse job. Hooggeschoolden hechten minder belang aan regelmatige uren en kinderopvang door de werkgever. Zij aanvaarden ook meer stress. Wel hechten hooggeschoolden meer belang aan een job op eigen niveau, een job met verantwoordelijkheid en een job waarin men creatief kan zijn.

Er zijn geen verschillen in beschikbaarheid tussen beide groepen.

Wanneer we kijken naar de hindernissen, zien we dat middelbaar geschoolden met meer hindernissen te maken hebben dan hooggeschoolden. Middelbaar geschoolden zeggen vaker dat ze niet genoeg talenkennis hebben, dat ze te onzeker zijn bij sollicitaties of bepaalde eigenschappen missen zoals vlot zijn, leiding kunnen nemen, stressbestendig zijn. Bovendien zeggen zij vaker dat ze niet kunnen verhuizen en dit een hindernis vormt. Ten slotte zeggen zij ook vaker dan hooggeschoolden dat werkgevers personen willen die jonger zijn. Een hogere leeftijd die voor de meeste oudere werkzoekenden een serieuze belemmering vormt, wordt bij de hooggeschoolden geneutraliseerd door een hoger opleidingsniveau.

Middelbaar geschoolden en hooggeschoolden willen even snel aan het werk, zoeken even intens maar hooggeschoolden stoten bij dit zoeken op minder hindernissen dan middelbaar geschoolden. De hindernissen zijn echter niet van die aard dat ze de zoekintensiteit beïnvloeden.

4.6 Langdurig en kortdurig werklozen

Langdurig werklozen willen even snel aan het werk als kortdurig werklozen

Wanneer we kijken naar het moment dat langdurig werklozen en kortdurig werklozen werk willen vinden, zien we geen verschil.

Hieruit verwachten we dat beide groepen even intens naar werk zoeken. Toch stellen we verschillen vast aan de hand van de vijf indicatoren van zoekgedrag.

Langdurig werklozen zoeken even intensief (maar vaker passief) naar werk als kortdurig werklozen

Langdurig werklozen antwoordden even vaak als kortdurig werklozen dat zij gezocht hadden naar werk. Maar onder de zoekers waren er meer langdurig werklozen die antwoordden dat ze passief zochten dan bij de kortdurig

werklozen. Langdurig werklozen maakten even intensief gebruik van de zoekkanalen, besteedden ook even veel geld aan het zoeken maar hebben minder vaak gesolliciteerd.

Met andere woorden, langdurig werklozen willen even snel werk vinden maar zoeken vaker passief dan kortdurig werklozen en solliciteren minder vaak.

Aanzet tot verklaring

Verklaringen voor het verschil tussen het even vlug willen werken enerzijds en het passiever zoeken anderzijds, zoeken we bij de hindernissen die langdurig werklozen ondervinden. Langdurig werklozen zeggen vaker dat zij last hebben van een minder goede gezondheid. Een groot deel van de langdurig werklozen zegt dat werkgevers weinig langdurig werklozen aannemen en dat de werkloosheidsduur op zich voor hen een hindernis vormt. Bij de langdurig werklozen van allochtone afkomst is dit een nog grotere hindernis dan bij de autochtone langdurig werklozen.

Deze hindernissen hebben geen invloed op de beschikbaarheid van langdurig werklozen. Zij zijn even snel beschikbaar voor de arbeidsmarkt als de kortdurig werklozen.

Langdurig werklozen zouden snel werk willen vinden maar hebben met bepaalde hindernissen te kampen waardoor zij al een hele tijd geen werk vinden. We veronderstellen dat een deel van hen het op den duur opgeeft om zeer actief te blijven zoeken. Dit effect van demotivatie werd in eerder onderzoek vastgesteld (De Witte, 1992).

4.7 Recent werkenden en kortdurig werklozen

De antwoorden van de recent werkenden kunnen niet op dezelfde manier geïnterpreteerd worden als de antwoorden van de andere respondenten. Zij hebben tijdens de zes maanden voorafgaand aan het interview naar werk gezocht en dit ook gevonden. Op het moment van bevraging zochten velen niet meteen naar ander werk omdat zij (voorlopig) tevreden zijn met hun recente job. Aangezien deze personen werkzoekend waren en met succes gezocht hebben, vergelijken wij hun zoekgedrag met dit van de kortdurig werklozen en gaan we na of er verschillen zijn.

Recent werkenden willen niet meteen ander werk

Zoals verwacht antwoordden vele recent werkenden dat zij niet meteen ander werk willen vinden.

Recent werkenden zochten in het recente verleden even intensief naar werk als kortdurig werklozen (ze besteedden wel meer geld)

We kijken naar de indicatoren van zoekgedrag. Recent werkenden antwoordden even vaak als de kortdurig werklozen dat zij gezocht hadden. Daarnaast zeiden kortdurig werklozen en recent werkenden even vaak dat ze actief zochten. Beide groepen hebben ook even intensief gebruik gemaakt van de zoekkanalen en even vaak gesolliciteerd. Wel is het zo dat recent werkenden meer geld besteed hebben aan het zoeken naar werk.

Verschillen tussen recent werkenden en kortdurig werklozen?

Indien kortdurig werklozen en recent werkenden de voorbije zes maanden even intensief gezocht hebben, zijn er dan geen andere verschillen vast te stellen tussen beide groepen? Vooraleer te kijken naar verschillen in voorwaarden en hindernissen, gaan we na wie tot die groep van recent werkenden behoort. Er zijn meer mannen dan vrouwen bij, meer jongere dan oudere werkzoekenden, en meer hooggeschoolden dan middelbaar geschoolden. Het is duidelijk dat dit telkens de categorieën zijn met de grootst ingeschatte kansen op de arbeidsmarkt. Vooral het feit dat er bij de recent werkenden meer hooggeschoolden dan middelbaar geschoolden zijn, lijkt invloed te hebben op het kleinere aantal hindernissen.

In hun zoektocht naar werk hadden zij die nu recent werkend zijn, met minder hindernissen te kampen. Kortdurig

werklozen zeggen vaker dan recent werkenden dat werkgevers een andere opleiding of meer werkervaring vragen. Kortdurig werklozen zeggen vaker dat zij enkel jobs kunnen krijgen waar anderen op neerkijken. Dat werkgevers niet vlug iemand aannemen die lange tijd ziek was, invalide is of een strafblad heeft, is voor kortdurig werklozen een groter probleem geweest dan voor recent werkenden. Kortdurig werklozen vinden vaker dat het niet kennen van mensen met invloed voor hen een hindernis was.

Recent werkenden en kortdurig werklozen zochten op ongeveer een zelfde intense manier naar werk. Recent werkenden hebben hierbij niet zoveel hindernissen gekend en een groot deel van hen zoekt niet onmiddellijk naar ander werk.

4.8 Werkenden en kortdurig werklozen

Werkzoekenden die reeds langer dan zes maanden bij hun werkgever werken op het moment van de bevraging behoren tot de categorie van de werkende werkzoekenden.

Werkenden zijn minder gehaast dan kortdurig werklozen om (ander) werk te vinden

Werkende werkzoekenden zijn minder gehaast bij het vinden van een job. Zij antwoordden minder vaak dan de kortdurig werklozen dat ze meteen werk willen vinden. We gaan na of dit zich uit in het zoekgedrag van werkende werkzoekenden.

Werkenden zoeken minder naar (ander) werk dan kortdurig werklozen

Werkenden antwoordden vaker dat ze de voorbije maanden niet gezocht hadden naar werk. Zij die wel gezocht hadden, hadden dit vaker op een passieve manier gedaan dan de kortdurig werklozen. Zij maakten wel even intens gebruik van de zoekkanalen en besteedden evenveel geld aan het zoeken naar werk. Zij hadden minder vaak gesolliciteerd dan de kortdurig werklozen.

In die zin komt het minder intensief zoekgedrag van werkende werkzoekenden overeen met hun minder gehaast zijn bij het vinden van ander werk.

Aanzet tot verklaring

De belangrijkste verklaring schuilt wellicht logischerwijze in het feit dat werkenden werk hebben, dus minder gehaast zijn om ander werk te vinden en minder inspanningen leveren.

Wat kunnen we nog meer zeggen over de voorwaarden die werkenden stellen aan hun job en met welke hindernissen hebben zij te maken? Werkende werkzoekenden zijn niet op zoek naar om het even welke job. Zij stellen vaker dan kortdurig werklozen dat het een job moet zijn met een vast contract, dat men niet dagelijks in de file moet staan en dat er goede verhoudingen zijn met baas en collega's. Indien niet aan bepaalde voorwaarden is voldaan, blijven de werkende werkzoekenden op hun huidige job.

De enige hindernis die werkenden meer belemmert dan kortdurig werklozen is het feit dat zij weinig tijd hebben om te solliciteren. Op andere vlakken kennen zij minder hindernissen. Zij zeggen minder vaak dat zij enkel onzekere of kortdurende jobs kunnen krijgen. Ook vinden zij minder vaak dat zij enkel jobs kunnen krijgen waar anderen op neerkijken.

Dit betekent niet dat werkende werkzoekenden minder beschikbaar zijn. Indien zich een kans voordoet, zijn zij even beschikbaar als kortdurig werklozen om de job op te nemen.

Werkende werkzoekenden kijken uit naar mogelijkheden om over te stappen naar een (voor hen) betere job. Hierbij kunnen zij kieskeuriger zijn dan werklozen omdat zij reeds werk hebben. Zij hebben wel minder tijd dan kortdurig werklozen om te solliciteren.

4.9 Besluit

We merken geen grote verschillen in arbeidswens van werkzoekenden. Enkel werkende werkzoekenden zijn minder gehaast om (ander) werk te vinden dan niet-werkende werkzoekenden. Ook willen allochtonen sneller aan de slag dan autochtonen.

Toch merkten we hier en daar dat de arbeidswens niet onmiddellijk weerspiegeld werd in het zoekgedrag. Zo zagen we dat vrouwen minder intensief zoeken dan mannen, ouderen zoeken minder intensief dan jongeren en langdurig werklozen zoeken passiever dan kortdurig werklozen. De sterkere arbeidswens van allochtonen wordt niet weerspiegeld in hun zoekgedrag.

Een aantal mogelijke verklaringen werden opgesomd. Deze verklaringen werden gezocht in de hindernissen die deze groepen tegenkomen op de arbeidsmarkt.

In de vorige paragraaf werden de hindernissen opgesomd die eigen zijn aan de kanalen. Zo bleek dat bijvoorbeeld ouderen minder gebruik maken van de WIS-computer en van internet. Zij schreven zich minder in bij een uitzendkantoor en solliciteerden in mindere mate spontaan. Andere groepen van werkzoekenden kwamen andere hindernissen tegen. Zoals reeds gezegd kan er drempelverlagend naar een aantal kanalen toe gewerkt worden.

In deze paragraaf bekijken we de hindernissen die werkzoekenden kunnen tegenkomen op de arbeidsmarkt in het algemeen. We hebben niet expliciet gepolst of werkzoekenden al dan niet ontmoedigd zijn in hun zoeken en de rol die deze hindernissen daarin kunnen spelen. Maar we kunnen veronderstellen dat de hindernissen die men tegenkomt, wel het zoekgedrag kunnen beïnvloeden.

Zo zagen we dat sommige groepen werkzoekenden op eigen *beperkingen* stootten die het zoeken en het vinden van werk bemoeilijken, zowel fysieke beperkingen als andere beperkingen. Zo halen oudere werkzoekenden vaker hun fysieke toestand aan als hindernis. Vrouwen ervaren de combinatie gezin-arbeid als een moeilijk te nemen hindernis, allochtonen ervaren hun gebrek aan kennis van het Nederlands als een beperking, ...

Maar een aantal hindernissen situeren zich ook aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Zo maakt een aantal groepen melding van *voorkeuren bij werkgevers*. Werkgevers zijn volgens de betrokkenen minder bereid om allochtonen, langdurig werklozen en ouderen in dienst te nemen. We veronderstellen dat deze hindernissen een rol kunnen spelen in het zoekgedrag.

Daarnaast zagen we dat ook de *kwaliteit van het werk* waarvoor men in aanmerking komt, een rol kan spelen. Zo stellen ouderen, allochtonen en laaggeschoolden (vaker dan anderen) dat ze enkel werk kunnen krijgen waar anderen op neerkijken. Allochtonen geven meer dan autochtonen te kennen dat ze enkel onzekere jobs van korte duur kunnen krijgen. We veronderstellen dat ook deze hindernis een invloed kan hebben op het zoekgedrag.

We zagen immers dat de belangrijkste voorwaarden die werkzoekenden stellen aan een job, zijn: een goede verhouding met baas en collega's, een gezonde en aangename werkomgeving, een goed loon, een job op eigen niveau, een job waarbij men kan bijleren een contract van onbepaalde duur.

Zoals gesteld laat dit onderzoek niet toe een rechtstreeks verband te leggen tussen de hindernissen die bepaalde groepen tegenkomen op de arbeidsmarkt en hun zoekgedrag. De resultaten wijzen wel in de richting van een verband. Oplossingen bieden voor deze hindernissen zal ons inziens dan ook het zoekgedrag van werkzoekenden bevorderen en hun kansen op werk vergroten.