

# Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE

Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen  
(en daarbuiten)?

Sarah Vansteenkiste  
Maxim Kovalenko  
Marijke Verbruggen  
Dimitri Mortelmans  
Ans De Vos  
Anneleen Forrier  
Nicky Dries

2015 nr. 3

## WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie

Parkstraat 45 bus 5303 - 3000 Leuven

T:+32 (0)16 32 32 39

[steunpuntwse@kuleuven.be](mailto:steunpuntwse@kuleuven.be)

[www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)



# Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?

Sarah Vansteenkiste  
Maxim Kovalenko  
Marijke Verbruggen  
Dimitri Mortelmans  
Ans De Vos  
Anneleen Forrier  
Nicky Dries

Steunpunt Werk en Sociale Economie

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport in het kader van het Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., Dries, N. *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* (WSE Report 2015 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

ISBN: 9789088731204

Copyright (2015)

Steunpunt Werk en Sociale Economie  
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven  
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40  
[steunpuntwse@econ.kuleuven.be](mailto:steunpuntwse@econ.kuleuven.be)  
[www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

## INHOUDSTAFEL

Inhoudstafel.....	IV
1. Loopbaanonderzoek in Vlaanderen .....	6
1.1 Wat is een loopbaan? .....	6
1.2 Veranderende loopbanen in een veranderende samenleving.....	7
1.3 Loopbaanbeleid en de Vlaamse en Europese arbeidsmarkt.....	10
1.4 Methodologie en data .....	12
1.4.1 De methodologische aanpak van loopbaanonderzoek.....	12
1.4.2 Uitdagingen voor loopbaanonderzoek.....	13
1.5 Besluit: CCR en het Vlaamse loopbaanonderzoek.....	14
2. Transitie van werk naar werk.....	16
2.1 Inleiding .....	16
2.2 Mobiliteit .....	17
2.3 Employability (Inzetbaarheid) .....	19
2.4 Loopbaanzelfsturing en het belang van loopbaanbegeleiding .....	21
2.5 Besluit .....	23
3. Transitie van werkloosheid naar werk.....	24
3.1 Inleiding .....	24
3.2 Snel en kwaliteitsvol weer aan de slag – Wat werkt (niet)?.....	24
3.2.1 Kwantitatief zoekgedrag.....	25
3.2.2 Kwalitatief zoekgedrag .....	27
3.2.2.1 Onderzoek naar flexibel zoekgedrag.....	27
3.2.2.2 Onderzoek naar zoekstrategieën .....	29
3.2.3 Wie is verantwoordelijk?.....	30
3.3 Langetermijneffecten van werkloosheid.....	32
3.4 Besluit .....	33
4. Transitie van werk naar pensioen.....	34
4.1 Inleiding .....	34
4.2 Leidt arbeidsduurvermindering tot latere arbeidsmarktuitstap? .....	35
4.2.1 Probleemstelling.....	35
4.2.2 Bevindingen .....	36
4.2.2.1 Profielkenmerken .....	36
4.2.2.2 Arbeidsoriëntaties .....	38

4.2.2.3	Werk-gezin conflict en vervroegde uittreding.....	38
4.2.2.4	Arbeidsduurvermindering en vervroegde uittreding.....	39
4.2.3	Besluit .....	39
4.3	De impact van loopbaanmobiliteit op uittredetiming en totale loopbaanduur .	40
4.3.1	Probleemstelling.....	40
4.3.2	Bevindingen .....	41
4.3.3	Besluit .....	42
5.	Besluit.....	43
	Bibliografie.....	48

## 1. Loopbaanonderzoek in Vlaanderen

Dit rapport geeft een overzicht van het loopbaanonderzoek van het Centrum voor Loopbaanonderzoek (CCR: Centre for Career Research) van het Steunpunt Werk en Sociale Economie. De laatste jaren focuste CCR zich op verschillende onderzoeksthema's afgeleid van de belangrijkste uitdagingen op de moderne arbeidsmarkt (zowel in Vlaanderen als internationaal). Het doel was niet enkel wetenschappelijk onderzoek te produceren, maar ook het voeren van een brede maatschappelijke discussie rond deze problematieken, en het formuleren van beleidsondersteunende conclusies.

Zoals uit de naam blijkt, focuste CCR zich vooral op de uitdagingen van moderne loopbanen, waarbij de transities tussen verschillende loopbaanfasen centraal stonden. We leiden het rapport in met een algemene discussie over het begrip loopbaan, de maatschappelijke en economische evoluties van de laatste decennia met betrekking tot loopbaanvormen, en het belang van het loopbaanonderzoek in Vlaanderen. Vervolgens worden de resultaten van recente CCR-studies binnen drie onderzoeksstromen samengevat, namelijk loopbaantransities van werk naar werk, van werkloosheid naar werk en ten slotte van werk naar pensioen. Binnen elk van deze drie stromen presenteren we meerdere studies, die de respectievelijke thema's vanuit verschillende invalshoeken benaderen. Het rapport besluit met een blik op de toekomst van het loopbaanonderzoek.

### 1.1 Wat is een loopbaan?

Weinig zaken nemen een even belangrijke en centrale plaats in het leven van mensen als werk. Werk bepaalt ons materieel welbevinden, onze positie in de maatschappij, onze identiteit en zelfs ons geluk in het leven. Het is niet verwonderlijk dat alle mogelijke aspecten van werk vanuit verschillende wetenschappelijke perspectieven benaderd worden door een hele schare specialisten: psychologen, sociologen, economen, antropologen, juristen en filosofen. Er is één dimensie van werk die minder vaak in het spotlicht staat, maar daarom niet minder belangrijk is voor zowel werknemers als werkgevers en beleidsmakers, en dat is de arbeidsloopbaan. In tegenstelling tot *werk*—dat een connotatie van onmiddellijkheid, het hier en nu, in zich draagt—is een *loopbaan* iets dat tijd en evolutie impliceert. Het is een concept dat verwijst naar hoe een individueel werktraject zich doorheen de tijd ontwikkelt en na verloop van tijd eigen kenmerken verkrijgt en zelfs richtinggevend wordt voor toekomstige paden waarlangs de loopbaan zich verder zal ontwikkelen.

Een eerste associatie die vaak met het begrip 'loopbanen' gepaard gaat is die van de *voortgang* in het professioneel leven. Op die manier wordt de loopbaan een synoniem voor *carrière*. Dat is een eenzijdige kijk op de zaak. Het is immers niet zo dat alle loopbanen een mooi lineair opwaarts verloop kennen. Meer nog, grilligheid kan een inherent kenmerk zijn van een carrière. In de wetenschappelijke literatuur wordt daarom een ruimere en neutralere definitie van het begrip 'loopbaan' gehanteerd, die ook minder succesvolle soorten loopbanen kan omvatten. Hiermee wordt expliciet afstand genomen van een elitaire

loopbaandefinitie, zodat het begrip toepasbaar wordt op de werkende bevolking in haar geheel.

In de literatuur vinden we veel verschillende definities van loopbanen (Inkson, Dries, & Arnold, 2015; Kovalenko & Mortelmans, 2010), die telkens verschillende loopbaanaspecten benadrukken. Een van de meest populaire en ruime definities is die van Arthur, Hall, and Lawrence (1989), die de loopbaan omschrijven als een “*evolving sequence of a person’s work experience over time*” (p. 8)—een opeenvolging van werkgerelateerde ervaringen in de tijd. Deze brede definitie laat ruimte voor verschillende soorten loopbaantrajecten. Werk kan immers onderbroken worden door werkloosheid, tijdelijke inactiviteit (denk bijvoorbeeld aan tijdskrediet en loopbaanonderbreking) of periodes van opleiding. Sommige mensen werken een groot deel van hun leven bij één werkgever, terwijl anderen er plezier in vinden, of genoodzaakt zijn, vaak van job te veranderen en telkens nieuwe ervaringen op te doen. Al deze trajecten kunnen ingepast worden in de bovenstaande definitie van *loopbaan*.

## 1.2 Veranderende loopbanen in een veranderende samenleving

De bedrieglijke eenvoud van de definitie van een loopbaan doet misschien een eerder eng en klein onderzoeksdomein vermoeden. Dat kan dan weer de vraag opwekken waarom het bestuderen van loopbanen nu eigenlijk van belang is. Het is echter zo dat loopbaanonderzoek in de internationale onderzoeksagenda alleen maar aan belang heeft gewonnen in recente jaren, wat toe te schrijven is aan enkele grootschalige maatschappelijke en economische evoluties (Storey, 2000). Die veranderingen hebben een diepgaande impact gehad op de manier waarop loopbaantrajecten zich ontwikkelen (DiPrete, Goux, Maurin, & Quesnel-Vallee, 2006; Inkson et al., 2015; Kalleberg, 2001). Hierbij veranderden zowel de visie op loopbanen, als de wederzijdse verwachtingen van werknemers, werkgevers en beleidsmakers (Baruch & Bozionelos, 2010). Deze veranderingen waren, onder andere, een gevolg van de (economische) globalisering, de verspreiding van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën, de mondiale arbeidsherverdeling, en de feminisering van de arbeidsmarkten in Westerse maatschappijen.

De toenemende internationale concurrentie ten gevolge van de economische globalisering verscherpte de nood aan verschillende vormen van flexibiliteit bij bedrijven (Kalleberg, 2009). Ten eerste was de klassieke hiërarchische en bureaucratische organisatiestructuur van de naoorlogse periode te log om snel te kunnen inspelen op onverwachte schommelingen in de economische conjunctuur. Om beter aan de vereisten van de geglobaliseerde economie te beantwoorden, hebben veel bedrijven in de jaren '80 en '90 voor een vlakkere en dynamischere structuur gekozen (Ashkenas, 1999). Dit had als gevolg dat er minder ruimte kwam voor promoties of loopbaanontwikkeling (Appelbaum & Santiago, 1997).

Ten tweede zochten bedrijven manieren om numerieke flexibiliteit te realiseren; dit is de mogelijkheid om werknemers aan te nemen en te ontslaan afhankelijk van de personeelsbehoefte (Kalleberg, 2009). In de laatste decennia hebben bedrijven uitvoerig gebruik gemaakt van alternatieve tewerkstellingsvormen om de periferiecomponent uit te

bouwen, onder meer via tijdelijke contracten, deeltijds werk, telewerk, outsourcing, interim- en oproepwerk (Fuller, 2008; OECD, 2002; Van Eyck, 2003). Deze en gelijkaardige werkvormen worden soms met overkoepelende termen zoals ‘contingent werk’ of ‘atypische tewerkstelling’ aangeduid (Kalleberg, 2000).

Er bestaat een consensus binnen de loopbaanliteratuur dat de hierboven geschetste trends een diepe impact hebben gehad op de manier waarop moderne loopbanen zich ontwikkelen. Waar men zich vroeger vooral richtte op de interne arbeidsmarkt om vooruitgang in de loopbaan te boeken, wordt vandaag de dag veel meer gekeken naar de externe arbeidsmarkt (Arthur & Rousseau, 1996; Sullivan, 1999). Een ‘job voor het leven’ is nog maar voor weinigen weggelegd. Externe mobiliteit is de nieuwe norm in de moderne en flexibele arbeidsmarkt. Deze dynamiek creëerde nieuwe uitdagingen voor alle actoren op de arbeidsmarkt. Om deze uitdagingen in kaart te brengen is het loopbaanperspectief op werk onontbeerlijk.

De evolutie in loopbaandynamiek omvat meerdere dimensies (Hall, 1996; Sullivan, 1999). Ten eerste wordt er in de literatuur gesproken van een verschuiving van jobzekerheid (*job security*) naar tewerkstellingszekerheid (*employment security*) (Muffels & Luijkx, 2008). Omdat de continuïteit van een job bij één enkele werkgever niet langer kan worden gegarandeerd, streeft men ernaar om de continuïteit van tewerkstelling bij meerdere werkgevers te realiseren. Hierbij gaat de aandacht vooral naar het overbruggen en het beleidsmatig ondersteunen van verschillende transitie die onvermijdelijk lijken in een moderne loopbaan (Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy, 2012; Schmid, 1998). Het begrip *employability* of inzetbaarheid staat centraal binnen deze dimensie. Het verwijst naar de kansen van een werknemer om zijn of haar job te behouden, of een nieuwe job te verwerven (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). Veel aandacht in de literatuur wordt besteed aan factoren die de inzetbaarheid van werknemers en de continuïteit van arbeidsmarktparticipatie bevorderen (Wittekind, Raeder, & Grote, 2010). De problematiek van tewerkstellingszekerheid in de context van mobiele arbeidsmarkten vindt tevens weerklank in het beleidsdenken. Enerzijds past ze in het kader van de *flexicurity*-benadering van de Europese Unie, dat flexibiliteit (van de arbeidsmarkten, werkorganisatie en arbeidsverhoudingen) én zekerheid (werkzekerheid en sociale zekerheid) tegelijkertijd nastreeft (European Commission, 2007). Anderzijds kadert deze problematiek in het paradigma van de transitionele arbeidsmarkten, waarbij loopbaanmobiliteit als een instrument tot bevordering van tewerkstelling wordt gezien (Schmid, 1998). Institutionele ondersteuning van verschillende soorten transitie zou noodzakelijk zijn om de optimale werking van de arbeidsmarkt te waarborgen. Niet enkel transitie van werk naar werk, maar ook mobiliteit tussen werkloosheid, onderwijs, gezinsleven en pensioen is van cruciaal belang binnen deze visie (Schmid, 1998, p. 9).

De tweede dimensie van de loopbaan-evolutie van de recente jaren heeft betrekking op een verschuiving van de verantwoordelijkheid voor individuele inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Waar in het kader van de traditionele loopbaan het vooral de taak van de werkgevendende organisatie was om het loopbaantraject uit te stippelen, wordt deze verantwoordelijkheid vandaag de dag steeds meer richting werknemer geschoven. In zekere



zin was deze verschuiving onvermijdelijk gegeven de geschetste loopbaandynamiek inzake mobiliteit. Omdat de nieuwe loopbaan zich over meerdere organisaties heen ontwikkelt, heeft geen van de betrokken werkgevers controle of zelfs overzicht op de individuele loopbaan in haar totaliteit. Anderzijds heeft deze shift te maken met dominantie van het neoliberale denken binnen de maatschappelijke instituties, een ideologie die individuele vrijheden onlosmakelijk verbindt met de individuele verantwoordelijkheid voor het eigen levenstraject (Harvey, 2011; Inkson, Gunz, Ganesh, & Roper, 2012). Op beleidsvlak mondde dit onder meer uit in een erosie van de verschillende vormen van sociale bescherming (Evans & Sewell, 2013). Samen met de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft dit volgens sommige auteurs gezorgd voor het ontstaan van nieuwe ongelijkheidsmechanismen op de arbeidsmarkt (Beck, 2000; Kalleberg, 2009; Standing, 2011).

De geschetste condities binnen moderne arbeidsmarkten aangaande nieuwe werkvormen en werkorganisatie, alsook de nadruk op individuele verantwoordelijkheid, hebben tevens ingang gevonden in het theoretisch denken over loopbanen en in talloze empirische studies die de afgelopen jaren het licht zagen (bijv. Briscoe et al., 2012; De Vos & Soens, 2008; Kovalenko & Mortelmans, 2014; Sels, Forrier, & Verbruggen, 2006). Een van de belangrijke thema's binnen dit kader betreft het concept van loopbaanzelfsturing (*career self-direction*) dat verwijst naar de mate waarin de werknemer de eigen loopbaan in handen heeft en daar richting aan kan geven. De relevantie van het thema is terug te brengen tot het feit dat zelfsturing als een cruciale copingstrategie wordt gezien in de context van de mobiele en onzekere arbeidsmarkt. Een werknemer die een proactieve houding inneemt ten opzichte van de eigen loopbaan, tijdelijk op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt inspeelt en in eigen competenties en inzetbaarheid investeert, heeft ook meer kans op een succesvol loopbaantraject. De voordelen van zelfsturing werden meermaals in internationale onderzoeken aangetoond (Briscoe et al., 2012; De Vos & Segers, 2013). Andere auteurs wijzen er echter op dat institutionele en maatschappelijke structuren de individuele vrijheid binnen een loopbaan significant kunnen beperken (Guest & Sturges, 2007; Inkson et al., 2012).

Naast deze grote ontwikkelingen zijn er nog enkele cruciale wijzigingen in de loopbaanevolutie die kort vermeld dienen te worden. Zo spreekt men van een verandering van het psychologisch contract—de set van verwachtingen van werknemers en werkgevers ten opzichte van elkaar (Baruch & Bozionelos, 2010). Waar vroeger loyaliteit centraal stond in de relatie tussen de werknemer en de werkgever, gaat het vandaag de dag steeds meer om een zuivere kortetermijnruil van prestatie tegen beloning. Of deze ruil een langetermijnkarakter aanneemt hangt eerder af van de economische context. Daarom spreekt men van een verschuiving van het relationeel naar het transactioneel contract (Greenhaus, Callanan, & DiRenzo, 2008).

Als gevolg van het toenemend belang van de externe arbeidsmarkt wordt ook meer de nadruk gelegd op overdraagbare (transfereerbare) vaardigheden, namelijk vaardigheden die onafhankelijk van de bedrijfscontext kunnen worden benut (Sullivan, 1999). Bedrijfsspecifieke vaardigheden zijn relatief minder voordelig op de nieuwe mobiele

arbeidsmarkt. Een belangrijke verandering gebeurde tevens in de manier waarop loopbaansucces wordt geëvalueerd. Naast de klassieke criteria van vooruitgang in een loopbaan, zoals loon of promoties—de typische indicatoren van objectief loopbaansucces—wordt individuele loopbaanbeleving of subjectief succes steeds meer van belang (Baruch & Bozionelos, 2010).

Samengevat spreekt men van een evolutie van de traditionele naar de transitionele loopbaan (Soens et al., 2005). Meerdere theoretische concepten werden voorgesteld om deze evolutie te vatten. Zo spreekt men soms ook over *boundaryless* of grenzeloze loopbanen, namelijk loopbanen die de traditionele organizationele loopbaangrenzen overschrijden (Arthur & Rousseau, 1996), of van *protean* loopbaantypes, oftewel loopbanen gestuurd door het individu op basis van diens eigen waarden en normen (Hall, 1996). Dit vat de kernelementen samen uit de loopbaantheorie van het afgelopen twee decennia. De cruciale vraag is echter of deze trends effectief doorgedrongen zijn bij de Europese en bij de Vlaamse werknemer.

### 1.3 Loopbaanbeleid en de Vlaamse en Europese arbeidsmarkt

Een belangrijk probleem vanuit het Belgisch beleidsperspectief is dat de hedendaagse loopbaanliteratuur voornamelijk wordt gedomineerd door theoretische en empirische artikels uit de Angelsaksische landen. De context binnen deze landen is vaak erg verschillend van de dynamieken die zich in Vlaanderen en in de rest van de EU afspelen (DiPrete et al., 2006; Hakim, 1990; Muffels, 2008; Sels et al., 2006). Arbeidsmarktprocessen binnen Angelsaksische landen staan onder de invloed van specifieke maatschappelijke instituties—zoals het liberale welvaarsysteem—een lage mate van arbeidsmarktregulering en een zwakkere positie van de vakbonden. Soms wordt er bijvoorbeeld geponeerd dat de druk om te flexibiliseren andere gevolgen heeft in Europa omwille van een sterkere regulering van arbeidsrelaties (DiPrete et al., 2006; Harvey, 2011; Muffels, 2008). In tegenstelling tot de VS en het VK, waar de drang naar flexibiliteit uitmondde in hogere loopbaanmobiliteit en toenemende jobonzekerheid (Cappelli, 1999; Clawson, 2007; Heery & Salmon, 2000), leidde deze invloed in Europa eerder tot de toenemende populariteit van verschillende alternatieve tewerkstellingsvormen, zoals interimwerk, telewerk, tijdelijke contracten enzovoort (Muffels, 2008). Flexibilisering krijgt bijgevolg een andere invulling in de EU dan in de Angelsaksische landen. Ook binnen Europa is er sprake van grote diversiteit in mechanismen van arbeidsmarktregulering en sociale bescherming. Hoewel de druk om arbeidsrelaties te flexibiliseren een globaal karakter heeft, wordt een concreet antwoord hierop telkens vanuit de lokale socio-economische omstandigheden geformuleerd (DiPrete et al., 2006; Harvey, 2011).

Binnen de Vlaamse context zijn er meerdere aanwijzingen dat de theorie van de nieuwe loopbaan—met veel mobiliteit en een flexibele aanpak—niet zonder bijkomende nuancering over te nemen valt, laat staan empirisch vast te stellen is. Zo ligt de jobmobiliteit in België en Vlaanderen op een beduidend lager niveau dan in (sommige) andere Europese landen (Herremans et al., 2015). Verder in dit rapport worden concrete cijfers hierover

gepresenteerd. Daarnaast behoort een mobiele loopbaan ook niet tot de aspiraties van vele Vlaamse werknemers (Dewilde & De Vos, 2009; Elchardus & Smits, 2014; Randstad, 2014). Een flexibel loopbaanpatroon blijkt dan ook niet dominant te zijn (Kovalenko & Mortelmans, 2014; Soens et al., 2005). Gelijkaardige vaststellingen werden gemaakt in Duitsland, dat net zoals België tot het continentaal welvaarstaatsmodel behoort (Kattenbach et al., 2014). Ook op het vlak van zelfsturing scoort de gemiddelde Vlaming niet erg hoog (Dewilde & De Vos, 2009).

Vanuit theoretisch standpunt kan er eveneens kritiek worden gegeven op de *mainstream* theorieën over de nieuwe loopbaan. Zo waarschuwen meerdere auteurs voor de marginale positie van structurele factoren binnen het nieuwe loopbaandenken, in het bijzonder factoren die hoofdzakelijk buiten controle van de werknemer staan (Guest & Sturges, 2007; Inkson et al., 2012). Zo is het bijvoorbeeld niet nieuw dat kansarme groepen zich vaker in precare posities op de arbeidsmarkt bevinden, waarbij een doorgedreven flexibilisering van arbeidsrelaties hun positie nog verder kan aantasten. Een theorie die deze problematiek uit het oog verliest en uitsluitend focust op de individuele capaciteiten om met flexibilisering om te gaan, komt gevaarlijk in de buurt van het heersend neoliberal discours (Inkson et al., 2012). Daarom is het cruciaal om niet enkel de positieve maar ook de negatieve gevolgen van loopbaantransities en arbeidsmarktflexibilisering onder de loep te nemen, met de nodige aandacht zowel voor *agency* als voor structuur (Forrier, Sels, & Stynen, 2009; Guest & Sturges, 2007; Inkson et al., 2012; Standing, 2011).

Toch is de intentie om te flexibiliseren duidelijk aanwezig in de Belgische context, wat uit beleidsteksten op verschillende niveaus blijkt. Zo spreekt het Vlaams regeerakkoord van een “gepast flankerend beleid voor flexibele arbeidsmarkt” om de internationale positie van Vlaamse bedrijven te versterken (Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2014-2019, p. 23). De werknemers zouden “aangemoedigd worden om hun eigen loopbaan in de hand te nemen” (p. 36), wat perfect strookt met het concept van zelfsturing als belangrijk element van de moderne loopbaan. Verschillende soorten loopbaantransities dienen ondersteund te worden (p. 32), tegelijkertijd met een versterking van controle op de sociale voorzieningen voor werklozen (p. 35).

Ook het federaal regeerakkoord spreekt van een “aanmoediging van geografische en professionele mobiliteit”, “meer gevarieerde loopbanen” in het kader van een banenplan dat “flexibiliteit in de arbeidsorganisatie” als doel heeft (Federaal Regeerakkoord 2014-2019, pp. 4-6). Een andere flexibiliteitsmaatregel betreft het invoeren van de loopbaanrekening (p. 11), een maatregel die overeenstemt met de visie van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998). Beide visies kaderen in een ruimere context van het EU beleid inzake *flexicurity*.

Gegeven enerzijds het algemene leidmotief van arbeidsmarktflexibilisering in het beleid en anderzijds de lacune in de wetenschappelijke kennis over de gevolgen van verschillende soorten loopbaantransities, is het cruciaal om onderzoek te verrichten dat bovendien ook het specifieke karakter van de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkten in acht neemt.

## 1.4 Methodologie en data

We zijn deze inleiding gestart door te wijzen op het bijzondere karakter van het concept 'loopbaan'. Loopbaanstudies vormen een bijzonder domein binnen het onderzoek naar werk omdat loopbanen tegelijk dynamisch en statisch zijn: dynamisch omdat de essentie van het concept loopbaan bestaat uit de opeenvolging van werkgerelateerde posities; statisch omdat na verloop van tijd de geaccumuleerde opeenvolging van posities een vaste vorm krijgt, namelijk het afgelegde loopbaantraject van een individu. Anders dan het reguliere onderzoek naar werk, stellen zich aan loopbaanonderzoek dan ook bijzondere vereisten, zowel in termen van onderzoeksmethoden als van empirische gegevens.

### 1.4.1 De methodologische aanpak van loopbaanonderzoek

Omdat een loopbaan gedefinieerd wordt als een opeenvolging van werkgerelateerde ervaringen of posities in de tijd (Arthur et al., 1989), kan men in het loopbaanonderzoek twee soorten methodologische benaderingen hanteren. De aanpak die meest bij de gegeven definitie aansluit, legt de nadruk vooral op loopbaanstatussen en hun kenmerken. De verscheidenheid aan wetenschappelijke disciplines en theoretische benaderingen om loopbanen te bestuderen, maken het moeilijk om een gestandaardiseerde definitie te geven van wat onder de noemer loopbaanstatus valt en wat niet. In het kader van CCR werd er uitgegaan van de typologie van Schmid (1998), die een onderscheid maakt tussen vijf mogelijke statussen binnen de arbeidsmarkt: opleiding, tewerkstelling, huishoudelijk werk of onbetaalde activiteit (bijv. kinderopvang of ander onbetaald werk), werkloosheid en pensioen. Deze zes centrale statussen kunnen verder worden verfijnd naargelang de probleemstelling van een concreet onderzoek. Zo zou men bijvoorbeeld een onderscheid kunnen maken tussen de voltijdse en deeltijdse tewerkstelling, inactief zijn op de arbeidsmarkt in functie van zorgtaken of omdat er geen hoop meer is om een job te vinden, enzovoort. Het is eveneens vanzelfsprekend dat deze statussen niet los worden gezien van het individu. Zo kunnen zowel subjectieve als de objectieve individuele kenmerken een studievoorwerp zijn binnen loopbaanonderzoek, waarbij de samenhang tussen deze kenmerken en het verloop van de loopbaan centraal staan. Een impact van loopbaanzelfsturing op verschillende loopbaanuitkomsten is daar een noemenswaardig voorbeeld van.

Een belangrijk verschil met het reguliere onderzoek naar werk is dat elke loopbaanstatus bij een individu niet louter als een geïsoleerd element wordt gezien, maar wel in samenhang met zowel voorafgaande als daaropvolgende loopbaanstatussen. Een gelijkaardige benadering vindt men binnen het levensloopsperspectief, dat zich focust op de manier waarop gebeurtenissen vroeger in het leven het daaropvolgend levenstraject bepalen of beïnvloeden (Elder, 1998). Een status wordt op die manier een traject en een wijziging in een traject wordt een *event* of transitie. Het beschouwen van een opeenvolging van loopbaanstatussen op langere termijn maakt het mogelijk om een onderzoek te voeren naar loopbaanpatronen, met andere woorden naar de regelmatigheden in termen van inhoud van de loopbaanstatussen alsook hun timing binnen het individuele loopbaantraject. Dit type onderzoek is bijvoorbeeld cruciaal om verschillende groepen werkenden te kunnen

onderscheiden en veranderingen in loopbaanstructuur in verband te brengen met de ruimere maatschappelijke evoluties die hierboven werden geschetst.

Binnen de tweede methodologische aanpak focust men niet op de statussen als zodanig, maar op de *transities* daartussen. Terwijl in de eerste benadering de focus vooral op loopbaanstructuur ligt, komen hier de dynamiek en de beweeglijkheid binnen het loopbaantraject op de voorgrond te staan. Vertrekkende vanuit de bovengenoemde typologie van Schmid (1998) kan men een loopbaantransitie zien als een overgang van een stabiele middellange termijn loopbaanstatus naar een andere (Gazier & Gauthier, 2011). Zo spreekt men van transities binnen tewerkstelling, bijvoorbeeld een jobverandering of een aanpassing van werkregime, transities van werkloosheid naar werk, van werk naar pensioen enzovoort. Andere auteurs poneren een bredere opvatting van het begrip loopbaantransitie, waar niet enkel objectieve maar ook subjectieve veranderingen deel van uitmaken (bijv. Louis, 1980). Dit type onderzoek focust vaak op de impact van loopbaantransities en hun kenmerken op het toekomstig werktraject (bijvoorbeeld littekeneffectentheorie), op verschillende loopbaanuitkomsten zoals loon of subjectief welbevinden, of op wat mensen beweegt om een loopbaantransitie te maken. Het dient opgemerkt te worden dat deze twee methodologische benaderingen in de onderzoekspraktijk kunnen worden gecombineerd.

#### 1.4.2 Uitdagingen voor loopbaandata

Ook in termen van datavereisten zijn er verschillen tussen het werk- en loopbaanonderzoek. De definitie van een loopbaan veronderstelt namelijk het gebruik van longitudinale data (Brzinsky-Fay, 2010), want men heeft minstens twee loopbaanstatussen nodig om het loopbaanperspectief te kunnen hanteren. Dit geldt voor zowel de status- als de transitiegeoriënteerde benadering. Het tweede argument om longitudinale gegevens te gebruiken stemt uit de steeds toenemende complexiteit van loopbaanpatronen en van de verbanden tussen de werk- en privé domeinen. Longitudinale gegevens zijn een vereiste om de complexe causaliteit tussen verschillende loopbaangerelateerde fenomenen te ontrafelen.

Een noemenswaardig alternatief voor de longitudinale data bestaat in de retrospectieve dataverzameling waarbij men beroep doet op het geheugen van de respondent om loopbaanstatussen en andere relevante kenmerken uit het verleden te registreren. Hoewel minder duur, roept deze manier van dataverzameling soms vragen op in verband met de kwaliteit van de resulterende gegevens. Het menselijk geheugen is immers niet altijd even betrouwbaar (Bernard, Killworth, Kronenfeld, & Sailer, 1984). Ook administratieve data kunnen worden aangewend voor het loopbaanonderzoek, al dan niet gekoppeld aan bijkomende surveygegevens.

Omdat het loopbaanperspectief steeds meer aan belang wint bij alle betrokken actoren op de arbeidsmarkt, is het cruciaal om in de verzameling en de analyse van loopbaanspecifieke datasets te investeren. Veronderstellingen over causale processen en dynamieken worden vaak zonder grondige empirische toetsing aangenomen (Sels et al., 2006). Deze opmerking is

des te belangrijker omdat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die diepgaande implicaties hebben voor de evoluties van loopbaantrajecten, significant kunnen variëren naargelang de specifieke maatschappelijke en economische context van een bepaald land of regio (DiPrete et al., 2006; Harvey, 2011). Om beleidsondersteunend en relevant onderzoek te kunnen voeren is het noodzakelijk om deze contextspecifieke ontwikkelingen in kaart te brengen, wat uitsluitend mogelijk is met behulp van langetermijngegevens uit België en Vlaanderen. Het investeren in dergelijke longitudinale datasets vereist een kader dat het bereik van één enkele legislatuur zou overschrijden. Het wetenschappelijk en beleidsondersteunend rendement van panel data heeft immers een langetermijnkarakter.

### 1.5 Besluit: CCR en het Vlaamse loopbaanonderzoek

Het Centrum voor Loopbaanonderzoek (Centre for Career Research, CCR) is een van de vier onderzoekscentra binnen het Steunpunt Werk en Sociale Economie, en vertegenwoordigt de expertise van onderzoeksgroepen uit de Universiteit Antwerpen, de Katholieke Universiteit Leuven en de Antwerp Management School.

CCR bestudeert moderne loopbanen, met bijzonder aandacht voor het onderzoek naar verschillende types loopbaantransities, werkzoekgedrag en werkzoeksucces, en loopbaanheroriëntatie. Ook de determinanten van (vervoegde) arbeidsmarktuittrede of uittrede-intenties en eindloopbaangedrag in het algemeen komen aan bod. De primaire focus ligt op de analyse van antecedenten van loopbaantransities (werk naar werk, van werkloosheid naar werk, van werk naar pensioen, loopbaanonderbrekingen, enzovoort) en hun invloed op objectief en subjectief loopbaansucces. Het onderzoek dat CCR doet is niet louter academisch—het focust zich tevens op het formuleren van beleidsondersteunende aanbevelingen, bijvoorbeeld over het verlengen van de loopbaan (*active ageing*), de verschuiving van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid, en de implementatie van het idee van beschermde mobiliteit in het kader van het *flexicurity*-paradigma. Daarbij wordt zowel gebruik gemaakt van de bestaande datasets (bijvoorbeeld SHARE, KSZ) als van de gegevens verzameld in het kader van het Steunpunt WSE (bijvoorbeeld de paneldataset ‘*Loopbanen in Vlaanderen*’).

In de meest recente werkingsperiode van het Steunpunt WSE (2012-2015) werden er meerdere werkpakketten gerealiseerd, die in drie onderzoeksstromen kunnen worden ingedeeld. In overeenstemming met Schmidts model van de transitionele arbeidsmarkt focusten deze studies op (1) transities van werk naar werk, (2) van werkloosheid naar werk, en (3) van werk naar pensioen. In dit rapport presenteren we de resultaten van de studies gevoerd binnen deze onderzoeksstromen, waarbij aan elk van de drie thema’s een apart hoofdstuk wordt gewijd.

In hoofdstuk 1 behandelen Anneleen Forrier (KU Leuven) en Ans De Vos (Antwerp Management School & UAntwerpen) de thematiek van transities van werk naar werk. De focus van het hoofdstuk ligt op interne en externe mobiliteit, interne en externe inzetbaarheid, en loopbaanzelfsturing.

In hoofdstuk 2 nemen Sarah Vansteenkiste (KU Leuven) en Marijke Verbruggen (KU Leuven) de problematiek van transitie van werkloosheid naar werk onder de loep. Het onderwerp wordt benaderd vanuit de optiek van een duurzame activering van werklozen, waarbij de aspecten van kwantitatief en kwalitatief zoekgedrag, en de langetermijneffecten van werkloosheid in detail worden bekeken.

In hoofdstuk 3 bespreken Maxim Kovalenko (UAntwerpen), Hanne De Preter (UAntwerpen) en Dimitri Mortelmans (UAntwerpen) de transitie van werk naar pensioen. Daarbij wordt enerzijds gefocust op de impact van arbeidsduurvermindering op de uittredetiming, en anderzijds op langetermijneffecten van loopbaanmobiliteit op uittredeleeftijd en de totale loopbaanduur.

Tot slot reflecteren we in een algemene discussie nog kort over onze aanpak, bevindingen en de toekomst van beleidsgericht loopbaanonderzoek in Vlaanderen.

Maxim Kovalenko (Universiteit Antwerpen)

Dimitri Mortelmans (Universiteit Antwerpen)

## 2. Transitie van werk naar werk

### 2.1 Inleiding

Een vaak geopperde veronderstelling over onze arbeidsmarkt is dat jobs minder stabiel en voorspelbaar zijn. Mensen zouden daarom vaker van job veranderen, zowel binnen als buiten hun organisatie. Loopbanen worden daardoor flexibeler en dynamischer en dit zou voordelig zijn voor zowel werknemers als organisaties.

De vraag rijst of de Vlaamse arbeidsmarkt inderdaad zo mobiel is als vaak wordt beweerd. De cijfers brengen alvast enige nuance aan. De jobmobiliteitsgraad in het Vlaams gewest was 5,5% in 2012 ([www.steunpuntwse.be](http://www.steunpuntwse.be)). Deze indicator geeft weer welk aandeel werkenden een jaar later een andere betrekking heeft. De jobmobiliteitsgraad is het hoogst bij de 20-29 jarigen (11,9%) en daalt dan systematisch tot slechts 1,6% bij de 50-plussers. De cijfers van de voorgaande jaren liggen in dezelfde lijn, al ligt de jobmobiliteitsgraad gemiddeld iets hoger als de conjunctuur gunstiger is. Kortom, het loopt nog niet zo'n vaart met de externe mobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Uit een bevraging in 2013 bij 4052 hoger opgeleide Belgische werknemers blijkt mobiliteit geen prioriteit te zijn (De Prins, De Vos, & Cambré, 2013). Van de respondenten denkt 30% er wel eens aan om van baan te veranderen buiten de huidige organisatie, maar slechts 12% is ook echt van plan om buiten de organisatie werk te zoeken in het komende jaar. Hoe langer medewerkers bij hun huidige organisatie in dienst zijn, hoe minder geneigd ze zijn tot externe mobiliteit. Een onderzoek bij een bredere steekproef van 2405 Belgische werknemers (25,7% arbeiders, 51,9% bedienden, 22,35% kader/directie) bevestigt deze tendensen (De Vos & De Prins, 2015). Van deze respondenten ziet 69,4% zichzelf niet bij een andere werkgever werken en slechts 4,8% is actief op zoek naar een andere job bij een andere werkgever. Daarbij gaf 37% van de bevroagden ook aan nog nooit vrijwillig van werkgever te zijn veranderd gedurende hun loopbaan; 16% was meer dan 2 maal vrijwillig van werkgever veranderd.

Over bedrijfsinterne mobiliteit zijn minder cijfers beschikbaar. Een studie van Vansteenkiste en Verbruggen (2011) binnen het CCR toont aan dat bedrijfsinterne mobiliteit vrij gangbaar is. Zij verzamelden in 2010 data bij 342 werknemers uit vier Belgische organisaties, een uit de profitsector en drie uit de non-profitsector. Bijna twee derde (63%) van deze respondenten maakte in het verleden een interne transitie. Gemiddeld doorliepen ze 2,6 verschillende functies, met een maximum van 7 verschillende functies. Deze veranderingen omvatten meestal een verandering van werk, van afdeling of een promotie. Demoties en veranderingen van werklocatie kwamen zelden voor.

Uit het onderzoek van De Vos en De Prins (2015) komt een ander beeld naar voor waarin interne mobiliteit minder gebruikelijk is. Bij deze bevroagden (n = 2405) gaf 48% te kennen nog nooit intern van job te zijn veranderd terwijl slechts 13% bij de huidige werkgever meer dan tweemaal intern van job was veranderd. Ook was 3,2% op het moment van de bevraging actief op zoek naar een andere job bij de huidige werkgever. Uit eerder onderzoek blijken verschillende factoren waaronder de bedrijfsstrategie, organisatiestructuur en -



cultuur inzake mobiliteit, maar ook het type functie en het gevoerde loopbaanbeleid hier een rol in te spelen (De Vos, Dewettinck & Buyens, 2008; Ng, Sorensen, Eby, & Feldman, 2007).

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt dus gekenmerkt door een beperkte mate aan mobiliteit en de mate waarin interne mobiliteit voorkomt verschilt sterk tussen organisaties. Het feit dat externe mobiliteit minder voorkomt dan vaak wordt geopperd, betekent echter niet dat de job voor het leven nog steeds een vanzelfsprekendheid is. Ook al veranderen mensen niet van werkgever, of blijven ze jarenlang dezelfde job uitoefenen, ze krijgen toch te maken met veranderingen in functie-inhoud doorheen hun loopbaan. Bovendien tonen de vele recente herstructureringen en bedrijfssluitingen aan dat mensen voldoende weerbaar moeten blijven als hun baan dan toch plots op de helling komt te staan. Met andere woorden, de socio-economische context maakt vandaag de voorspelbaarheid van loopbanen erg moeilijk en de uitdaging om duurzame loopbanen voor iedereen te faciliteren des te groter (Van der Heijden & De Vos, 2015).

Mobiliteit wordt daarbij gezien als een indicator van wendbaarheid of aanpasbaarheid van individuen. Nauw samenhangend daarmee komt inzetbaarheid steeds meer op de voorgrond als kritische factor voor het creëren van loopbaanzekerheid. De idee is dat mensen die inzetbaar zijn op de interne en externe arbeidsmarkt beter bestand zijn tegen jobonzekerheid en meer kans hebben om de continuïteit van hun loopbaan te garanderen of met andere woorden een duurzame loopbaan uit te bouwen. Daarmee samenhangend lijkt er een verschuiving te zijn in wie als ‘eigenaar’ van de loopbaan wordt beschouwd. Wanneer een loopbaan niet langer samenvalt met een voorspelbaar traject van ervaringen binnen de context van één organisatie, lijkt het logisch dat werknemers zelf in grote mate instaan voor hun loopbaanzekerheid via loopbaanzelfsturing.

Binnen het CCR hebben we onderzoek gedaan naar mobiliteit, inzetbaarheid en loopbaanzelfsturing. Een eerste onderzoekslijn focust op bedrijfsinterne mobiliteit en bekijkt de impact van mobiliteit op het psychologisch functioneren van werknemers. In de tweede onderzoekslijn staat *employability* (inzetbaarheid) centraal en meer bepaald de vraag of en hoe employability het arbeidsmarktgedrag beïnvloedt. De derde onderzoekslijn richt zich op loopbaanbegeleiding voor kansengroepen, als instrument dat mensen kan helpen om het stuur van hun loopbaan zelf in handen te nemen. We lichten de belangrijkste resultaten van deze studies onderzoek toe en vullen aan met verwant onderzoek.

## 2.2 Mobiliteit

Of een mobiele arbeidsmarkt wenselijk is, daarover verschillen de meningen. Over gevolgen van externe mobiliteit op de arbeidsmarkt werd in het verleden al ruimschoots onderzoek gedaan. Sommige studies wijzen op de voordelen van externe mobiliteit en benadrukken dat het mensen beter in staat stelt om zich blijvend te ontwikkelen en hun eigen loopbaan vorm te geven (Carless & Arnup, 2011; Colakoglu, 2011; DeFillippi & Arthur, 1994; Karaevli & Hall, 2006). Ook analyses op de dataset Loopbanen in Vlaanderen (LiV: Steunpunt WSE) in het

kader van het CCR tonen aan dat externe transitie de loopbaancompetenties (of het 'bewegingskapitaal') verhogen (Forrier, Verbruggen, & De Cuyper, 2015). Andere studies onderstrepen daarentegen mogelijke risico's van externe mobiliteit zoals grotere jobonzekerheid en ermee gepaard gaande stress (De Cuyper, De Witte, Vander Elst, & Handaja, 2010; Dunford, Shipp, Boss, & Anfermeier, 2012).

In het kader van het CCR onderzoek bestudeerden we gevolgen van interne mobiliteit, dit is alle mogelijke jobveranderingen die een werknemer doormaakt bij zijn werkgever (promoties, demoties, verandering van soort werk, verandering van afdeling, enzoverder). Er wordt vaak vanuit gegaan dat bedrijfsinterne mobiliteit—en een goed loopbaanbeleid in het algemeen—positief is voor zowel de werknemer als de onderneming. Interne loopbaantransities worden geacht te leiden tot een grotere jobtevredenheid, een grotere betrokkenheid, een hogere motivatie en een betere match tussen de werknemer en zijn werkomgeving. Daarnaast zou het aanbieden van interne transitiemogelijkheden het vrijwillig verloop kunnen beperken (DeLong, 2004). Bovendien kunnen interne loopbaanveranderingen zorgen voor een kennisverruiming bij de betrokken werknemers, wat hen ruimer inzetbaar maakt en het aanpasvermogen van de organisatie verhoogt (Markham, Harlan, & Hackett, 1987). Het beperkte onderzoek rond bedrijfsinterne loopbaantransities lijkt deze veronderstellingen grotendeels te bevestigen (bijvoorbeeld Kalleberg & Mastekaasa, 2001; De Vos & Dewettinck, 2008).

In dit CCR-onderzoek wilden we in de eerste plaats deze relaties opnieuw testen in een Belgische context (Vansteenkiste & Verbruggen, 2011; 2012). We vermoedden bovendien dat interne transitie niet in alle omstandigheden een eenduidig positief verhaal opleveren. Uit de resultaten blijkt dat de positieve impact van bedrijfsinterne transitie inderdaad afhankelijk is van een aantal factoren zoals het type transitie en de kenmerken van de transitie. Het al dan niet maken van een interne transitie of promotie op zich had geen invloed op werkgerelateerde attitudes. Met andere woorden: mensen die ooit al mobiel waren binnen de organisatie, zijn even tevreden met hun huidige job, voelen zich even goed passen in hun werkomgeving, voelen zich even betrokken bij de organisatie en vertonen een even lage verloopintentie als mensen die nog geen transitie gemaakt hebben. Ook het aantal gemaakte transitie blijkt geen significante rol te spelen. Vrijwilligheid van een transitie daarentegen speelde wel een rol: vrijwillig gemaakte transitie hebben een significante positieve impact op het psychologisch functioneren van werknemers, terwijl dit niet geldt voor onvrijwillige transitie. Ook het type transitie is relevant. Promoties lijken werknemers aan de organisatie te binden, terwijl laterale transitie het omgekeerde effect hebben. Tenslotte blijkt ook het proces dat tot de transitie leidde een rol te spelen. Zo vertonen werknemers die vóór ze startten in hun huidige job nauwkeurig informatie hadden gekregen over de inhoud van de job een grotere jobtevredenheid, ervaren ze een sterkere fit met de organisatie en uiten ze een lagere verloopintentie dan werknemers die bij hun laatste transitie geen informatie hadden gekregen.

We kunnen uit dit onderzoek concluderen dat het niet de mobiliteit op zich is die positieve gevolgen heeft voor het psychologisch functioneren van medewerkers, maar dat meerdere factoren in rekening moeten worden gebracht. Een belangrijke implicatie voor organisaties

is dat het enerzijds van belang is in kaart te brengen wat de mogelijke voordelen zijn van meer interne mobiliteit, en dit zowel op de korte als op de lange termijn en zowel voor medewerker als organisatie. De resultaten suggereren ook dat het belangrijk is werknemers actief te betrekken in hun loopbaan om op die manier de kans te verhogen dat ze eigenaarschap over die loopbaan ervaren en interne transitie als gunstiger ervaren. Vrijwilligheid is immers een belangrijke factor en wanneer we dit combineren met de lage wenselijkheid van interne transitie voor veel werknemers ligt hier een belangrijke uitdaging. Tenslotte blijkt het belang van een goed beleid omtrent het managen van deze interne transitie.

### 2.3 Employability (Inzetbaarheid)

Om weerbaar te zijn en blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat werknemers inzetbaar zijn. De idee is dat mensen die blijvend inzetbaar zijn op de interne en externe arbeidsmarkt beter gewapend zijn tegen jobonzekerheid en meer kans hebben om een geslaagde loopbaan uit te bouwen.

*Employability* of inzetbaarheid verwijst naar iemands kansen om een job te bekomen en/of te behouden (Forrier & Sels, 2005). Hoewel de meeste onderzoekers het eens zijn over deze definitie, is het concept *employability* al op erg uiteenlopende manieren bestudeerd. Sommige onderzoekers bestuderen kenmerken en competenties van individuen die deze kans kunnen beïnvloeden (bijvoorbeeld Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Anderen proberen deze kansen te meten via objectieve indicatoren zoals het hebben of het vinden van werk (bijvoorbeeld Raemdonck, Tillema, de Grip, Valcke, & Segers, 2012). Nog anderen bestuderen de gepercipieerde inzetbaarheid, dit is de door de werknemer zelf ingeschatte kans (bijvoorbeeld De Cuyper & De Witte, 2008). Wij gaan vooral in op studies die kijken naar de gepercipieerde inzetbaarheid. Mensen zijn immers geneigd te handelen op basis van hun percepties (Katz & Kahn, 1978). We veronderstellen dus dat individuele acties op de arbeidsmarkt vooral gedreven zijn door de gepercipieerde inzetbaarheid.

We maken een onderscheid tussen gepercipieerde externe en interne inzetbaarheid. Gepercipieerde externe inzetbaarheid is de door de werknemer ingeschatte kans op een andere baan op de externe arbeidsmarkt. Gepercipieerde interne inzetbaarheid is de door de werknemer ingeschatte kans op een andere baan bij de huidige werkgever.

Onderzoek toont aan dat externe inzetbaarheid allereerst al een invloed heeft op het psychologisch functioneren van mensen en hun arbeidsmarktgedrag. Het geeft mensen het gevoel dat ze hun loopbaan in eigen handen kunnen nemen en maakt hen weerbaarder op de arbeidsmarkt. Externe inzetbaarheid verlaagt immers gevoelens van jobonzekerheid en de daarmee gepaard gaande stress (De Cuyper et al., 2012). Analyses op de dataset Loopbanen in Vlaanderen (LiV) tonen bovendien aan dat externe inzetbaarheid het algemeen gevoel van welzijn verhoogt (Vanhercke et al., 2015). Daarnaast heeft externe inzetbaarheid ook een invloed op het arbeidsmarktgedrag. Uit analyses op de data van LiV blijkt dat externe inzetbaarheid de verloopintentie en het feitelijke verloop doen stijgen. Wie denkt alternatieven te hebben bij andere werkgevers, zal meer geneigd zijn de organisatie te

verlaten (Nelissen, Forrier, & Verbruggen, 2013) en dat ook daadwerkelijk doen (Forrier et al., 2015; Nelissen et al., 2013). Wie kansen ziet op de externe arbeidsmarkt, wil die dus ook verzilveren. Dit wordt ook bevestigd door ander onderzoek waaruit blijkt dat mensen die hun externe inzetbaarheid hoog inschatten actiever op zoek gaan naar ander werk (De Vos, Forrier, Van der Heijden, & De Cuyper, 2015). In een andere studie stelden we vast dat mensen die meer van oordeel zijn dat ze over competenties beschikken die waardevol zijn voor andere werkgevers of die hen breed inzetbaar maken, een hogere intentie tot externe mobiliteit vertonen (De Prins, De Vos, & Cambré, 2013).

Ook interne inzetbaarheid werkt in op het psychologisch functioneren en arbeidsmarktgedrag. Het verhoogt welzijn en arbeidstevredenheid (De Cuyper & De Witte, 2008). De resultaten op de data van het Loopbaanpanel tonen verder aan dat interne inzetbaarheid geen invloed heeft op de verloopintentie (Nelissen et al., 2013). Wel blijkt dat interne inzetbaarheid de kans op interne transitie verhoogt en die op externe transitie verlaagt (Forrier et al., 2015). De kans is dus groter dat iemand met een hoge interne inzetbaarheid binnen de organisatie van functie verandert en daardoor geen externe transitie maakt. Ander onderzoek toont aan dat mensen die hun inzetbaarheid op de interne arbeidsmarkt hoger inschatten minder actief op zoek gaan naar ander werk (De Vos et al., 2015).

Deze resultaten werpen een licht op de zogenaamde *employability*-paradox (De Cuyper & De Witte, 2011): werkgevers willen investeren in de inzetbaarheid van de werknemers om hen competent en betrokken te houden, maar lopen tegelijk het risico dat hun inzetbare werknemers aantrekkelijk worden voor de concurrentie en hun bedrijf zullen verlaten. Uit de resultaten van onze studies blijkt dat investeren in inzetbaarheid niet noodzakelijk leidt tot verloop als deze investeringen niet alleen de externe inzetbaarheid maar ook de interne inzetbaarheid verhogen. Deze vaststelling wordt versterkt door ander onderzoek dat aantoont dat externe inzetbaarheid niet samengaat met een hogere verloopintentie als de organisatie inwerkt op factoren die mensen binden, zoals aantrekkelijke jobkenmerken (De Cuyper et al., 2011).

Organisaties hebben er dus baat bij te investeren in de inzetbaarheid van hun personeel. Maar de vraag is of deze investeringen gelijk verdeeld zijn binnen de organisatie. Recente analyses op longitudinale data (3 golven) verzameld in 10 organisaties bij in totaal 392 werknemers en hun leidinggevende, wijzen op ongelijke kansen op dit vlak (Nelissen et al., working paper). De resultaten geven aan dat leidinggevenden vooral investeren in de inzetbaarheid van de medewerkers van wie ze de inzetbaarheid al hoog inschatten. Ze maken de sterken dus sterker. Bovendien zijn het vooral de mensen die hun eigen inzetbaarheid hoog inschatten die zelf ook nog extra inspanningen doen om die te verruimen. Op deze manier zullen kloven op de arbeidsmarkt enkel nog vergroten.

Samengevat kunnen we stellen dat de resultaten van het onderzoek binnen het CCR over *employability* aantonen dat interne en externe inzetbaarheid belangrijk kunnen zijn. Gevoelens van inzetbaarheid verhogen het welzijn en maken mensen weerbaarder op een toch wel minder voorspelbare arbeidsmarkt. Bovendien leiden interne en externe inzetbaarheid ertoe dat mensen meer transities maken wat hun toekomstige inzetbaarheid

weer kan verhogen (Forrier et al., 2015). Wanneer we dit linken aan het onderzoek naar mobiliteit in de vorige paragraaf blijkt eens te meer dat verschillende schakels belangrijk zijn in de keten om te komen tot meer flexibele loopbanen. Heel wat werknemers staan niet te springen om mobiel te zijn in hun loopbaan, maar wie kansen ziet en zich inzetbaar acht zal toch sneller de stap zetten om te veranderen. En tegelijk stellen we vast dat investeringen in inzetbaarheid niet gelijk verdeeld zijn over werknemers waardoor het risico op ongelijkheid binnen de interne en de externe arbeidsmarkt kan vergroten. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor organisaties maar ook voor het arbeidsmarktbeleid.

Dit brengt ons op het derde thema van dit hoofdstuk, met name het belang van loopbaanzelfsturing en loopbaanbegeleiding.

## **2.4 Loopbaanzelfsturing en het belang van loopbaanbegeleiding**

Van werknemers wordt steeds vaker verwacht dat zij instaan voor hun eigen ontwikkeling, op zoek gaan naar nieuwe uitdagingen, de arbeidsmarkt blijven opvolgen met een open vizier, loopbaanverwachtingen kenbaar maken aan anderen, enzovoort. Dit is ook de kern van concepten zoals 'protean career', 'boundaryless career', 'proactiviteit', 'zelfsturing', en 'zelfmanagement' (zie onder andere Arthur, 2014; Briscoe & Hall, 2006). Inherent aan deze concepten is dat zelfsturing wordt beschouwd als een kritische voorspeller van loopbaansucces (Ng, Sorensen, Eby, & Feldman, 2007). Daarbij wordt impliciet aangenomen dat individuen over een geheel van loopbaancompetenties beschikken die hen in staat stellen om hun loopbaan op een goede manier vorm te geven en hun inzetbaarheid te blijven garanderen. In praktijk blijkt echter dat heel wat werknemers zich niet bekwaam voelen om hun loopbaan in eigen handen te nemen, of dat ze de nood daartoe niet ervaren. Heel wat werknemers hebben immers nooit de loopbaancompetenties aangeleerd die hiervoor nodig zijn. Hierdoor bestaat het risico van een kloof tussen diegenen die meer versus minder zelfsturend zijn (Zeitl et al., 2009). Uit onderzoek in de Belgische context blijkt dat die groep werknemers die actief aan loopbaanzelfsturing doet, nog steeds beperkt is (De Vos & Soens, 2008; Dewilde & De Vos, 2009). Dit houdt risico's in wanneer jobs of organisaties zodanig veranderen dat werknemers qua competenties of wendbaarheid niet meer passen in de nieuwe omgeving.

Uit onderzoek naar de relatie tussen zelfsturing, ingeschatte waarde van de eigen competenties en het maken van *I-deals* (individueel gemaakte afspraken over elementen van de arbeidsrelatie zoals jobinhoud of flexibiliteit die een werknemer met zijn werkgever maakt) (De Vos & De Prins, 2015) blijkt dat zelfsturing een positieve impact heeft op de mate waarin werknemers afspraken maken over hun loopbaan. Loopbaanzelfsturing is een attitude die een gevoel van persoonlijke controle over de loopbaan reflecteert. Werknemers met dergelijke attitude ervaren een sterkere eigen verantwoordelijkheid voor de keuzen die ze maken in hun loopbaan en de opportuniteiten die ze krijgen, en zijn meer actief betrokken bij hun eigen loopbaanontwikkeling, zo wordt door dit onderzoek bevestigd. Bovendien blijkt dat de relatie tussen loopbaanzelfsturing en *I-deals* sterker is bij die werknemers die meer te kennen geven dat hun competenties waardevol zijn voor de

werkgever (bijvoorbeeld omdat ze moeilijk vervangbaar zijn, of niet zomaar te ontwikkelen op korte termijn).

Gegeven het belang van loopbaanzelfsturing in relatie met inzetbaarheid en mobiliteit, en de vaststelling dat heel wat werknemers het niet evident vinden loopbaanzelfsturing in praktijk te brengen, hebben we binnen het CCR ook aandacht besteed aan loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding is één van de instrumenten die de Vlaamse overheid de laatste jaren heeft opgezet om werkenden te ondersteunen in de uitbouw van hun loopbaan. Loopbaanbegeleiding is een belangrijk instrument om medewerkers het eigenaarschap over hun loopbaan te helpen opnemen en hen meer zelfsturend te maken (Verbruggen & Sels, 2009). In deze CCR studie onderzochten we loopbaanbegeleiding als instrument om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te helpen bevorderen (Van Laer, Verbruggen & Janssens, 2012). Er worden daarbij vijf kansengroepen onderscheiden: mensen met een migratieachtergrond, mensen met een functiebeperking, mensen van 50 jaar en ouder, kortgeschoolden en middengeschoolden. Het bereiken van deze kansengroepen blijkt niet vanzelfsprekend voor veel centra voor loopbaanbegeleiding. In de eerste plaats bekeken we of het beleid zich richt op de 'juiste' groepen, door te onderzoeken of de huidige kansengroepen effectief minder kansen in werk hebben, en of er nog andere mogelijke kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt bestaan. Daarnaast bestudeerden we de loopbaanproblemen, loopbaanvragen en ondersteuningsnoden van mensen uit deze kansengroepen om te kunnen beoordelen of loopbaanbegeleiding een goed instrument is om hier een antwoord op te bieden. De resultaten bieden een genuanceerd beeld. Enerzijds kan worden geconcludeerd dat loopbaanbegeleiding een meerwaarde heeft voor alle mensen die nood hebben aan hulp bij het verder uitbouwen van hun loopbaan en dat de nood aan deze ondersteuning op zich de voornaamste factor is los van verdere opsplitsing in kansengroepen. Anderzijds zijn er ook belangrijke redenen om expliciet aandacht te besteden aan kansengroepen. De belangrijkste reden is het gevaar voor een sterk Matteüeffect. Wanneer er geen extra inspanningen gedaan worden om kansengroepen te bereiken, is de kans immers reëel dat deze groepen volledig uit de boot vallen. Een belangrijke indicatie hiervan is het feit dat kansengroepen momenteel al erg moeilijk bereikt worden, zelfs met extra inspanningen. Dit zou bijzonder problematisch zijn, aangezien zonder de hulp van loopbaanbegeleiding de kans bestaat dat de achterstand van kansengroepen nog vergroot. Bovendien blijkt dat hoewel loopbaanbegeleiding een geschikt instrument lijkt te zijn om in te spelen op sommige noden van kansengroepen, dit zeker niet het geval is voor alle ondersteuningsnoden. Tegelijkertijd bestaan er een aantal andere vormen van dienstverlening die ondersteuning aanbieden die geschikt zijn voor bepaalde van die 'andere' behoeften, zoals toeleiding naar ander werk, waar loopbaanbegeleiding minder goed op inspeelt. Daarbij kan gedacht worden aan trajectbegeleiding, outplacement en gespecialiseerde trajectbegeleiding voor mensen met een arbeidshandicap. Het toegankelijk maken van deze diensten voor mensen met een job is een piste die hierbij overwogen kan worden.

## 2.5 Besluit

In dit onderdeel besteedden we aandacht aan mobiliteit, inzetbaarheid en loopbaanzelfsturing als mechanismen voor een arbeidsmarkt waarin alle werknemers vlot transitie kunnen maken doorheen hun loopbaan. We vertrokken vanuit de vaststelling dat zowel de externe als interne mobiliteit op de Vlaamse arbeidsmarkt momenteel nog vrij beperkt is, en dat ook de motivatie tot meer mobiliteit bij veel werknemers laag ligt. De resultaten van onderzoek naar bedrijfsinterne mobiliteit, inzetbaarheid en loopbaanbegeleiding tonen aan dat zowel op organisatie- als op beleidsniveau pistes bewandeld kunnen worden om tot meer flexibele loopbanen te komen. Voor organisaties is het belangrijk een beleid rond interne mobiliteit uit te werken en te vermijden dat mobiliteit enkel als een instrument wordt ingezet in situaties met een negatieve connotatie (bijvoorbeeld het verdwijnen van jobs of problematisch functioneren in de huidige job). Daarbij is de relatie met inzetbaarheid belangrijk. Zo blijkt uit ons onderzoek immers dat net die medewerkers die hun inzetbaarheid hoog inschatten, openstaan voor transitie zowel op de interne als de externe arbeidsmarkt. En hier komt het belang van een zelfsturende loopbaanattitude naar voor. Deze laatste is immers van belang om medewerkers het eigenaarschap over hun loopbaan daadwerkelijk te laten ervaren en op te nemen, met positieve gevolgen voor (investeringen in) de eigen inzetbaarheid en mobiliteit doorheen de loopbaan. Uit onze studies komt naar voor dat vooral mensen die hun inzetbaarheid hoog inschatten zijn die acties ondernemen om hun inzetbaarheid nog verder te verruimen. Daarbovenop investeren organisaties ook vooral in de inzetbaarheid van de mensen die ze al inzetbaar achten. Hier komt de rol van het beleid naar voor, waarbij arbeidsmarktinstrumenten belangrijk zijn die inzetbaarheid en zelfsturing bij alle werknemers aanmoedigen en ondersteunen. Loopbaanbegeleiding blijkt op dat vlak de voorbije jaren haar waarde te hebben bewezen. Toch bereikt ook loopbaanbegeleiding niet alle groepen die er het meest baat kunnen bij hebben. Een blijvende aandacht voor ondersteuning van alle groepen werknemers op de arbeidsmarkt lijkt ons daarom van belang om te evolueren naar een flexibele loopbaan voor iedereen.

Anneleen Forrier (KU Leuven)

Ans De Vos (Antwerp Management School en Universiteit Antwerpen)

### 3. Transitie van werkloosheid naar werk

#### 3.1 Inleiding

In 2013 was volgens de ILO-criteria 5,1% van de Vlaamse bevolking tussen 15 en 64 jaar werkloos. Dit komt neer op 147 000 Vlamingen die in 2013 geen job uitoefenden, actief zochten naar werk en onmiddellijk beschikbaar waren. Naast deze 'beschikbare arbeidsreserve' is er echter ook nog een 'latente arbeidsreserve' die bestaat uit personen die niet of onvoldoende actief naar werk zoeken of zich niet onmiddellijk beschikbaar stellen voor werk (Herremans et al., 2015; Sourbron, Herremans, & Sels, 2013). Ook deze groep kunnen we tot de werklozen rekenen, gezien het vaak gaat om personen die ontmoedigd zijn om werk te zoeken omdat ze menen niet de juiste kwalificaties te bezitten, geen werk dichtbij te kunnen vinden of te oud of jong te zijn. Met de juiste aanmoediging, kunnen ook zij zich terug actief op de arbeidsmarkt begeven. Tellen we deze latente arbeidsreserve bij de beschikbare, dan komen we tot een werkloosheidsgraad in Vlaanderen van 7,1% in 2013 of een totaal van 210 000 werklozen.

Werkloosheid blijft dus een groot maatschappelijk probleem dat veel mensen treft. Het wordt in de wetenschappelijke literatuur ook steeds omschreven als één van de meest ingrijpende en stresserende gebeurtenissen in iemands loopbaan. Personen die hiermee geconfronteerd worden ervaren immers vaak erg negatieve gevolgen zoals een lagere levensstandaard (door het inkomensverlies), een verlies aan status en erkenning, een slechtere mentale en/of fysieke gezondheid, een verlies aan identiteit, enzoverder (Dew, Bromet, & Penkower, 1992; Dooley, Catalano, & Wilson, 1994; Price, Friedland, & Vinokur, 1998; Price, Choi, & Vinokur, 2002). Een recent toonaangevend onderzoek wijst bovendien uit dat een periode van werkloosheid zelfs de persoonlijkheid negatief kan veranderen (Boyce, Wood, Daly, & Sedikides, 2015). Verder kan een werkloosheidservaring ook gevolgen hebben op lange termijn. Zo weten we uit eerder onderzoek dat mensen die werkloos geweest zijn meer kans hebben om nadien terug werkloos te worden en dat ze vaak een langdurig nadeel oplopen op vlak van loon (Arulampalam, 2001; Gangl, 2006).

Voldoende redenen dus om binnen het CCR stil te staan bij dit thema. We focusten daarbij op twee grote vragen. In de eerste plaats deden we een aantal studies rond de stap uit werkloosheid. Specifiek bestudeerden we voor een aantal zoekgedragingen of ze helpen om snel en/of kwaliteitsvol de stap van werkloosheid naar nieuw werk te zetten. In de tweede plaats geeft ons onderzoek ook meer inzicht in de langdurige effecten van werkloosheid, onder andere op de relatie met pensioenleeftijd en loopbaanlengte.

#### 3.2 Snel en kwaliteitsvol weer aan de slag – Wat werkt (niet)?

Werklozen op een zo goed en duurzaam mogelijke manier terug naar tewerkstelling leiden is essentieel, zowel voor de werkloze persoon als voor de maatschappij. Een vlotte doorstroom van werkloosheid naar werk is bijgevolg een van de centrale beleidsdoelstellingen. In het loopbaanakkoord gesloten in 2012 wordt dan ook sterk ingezet op een duurzame activering van werklozen (SERV, 2012). Vanuit die optiek worden werkzoekenden enerzijds



gestimuleerd om voldoende zoekinspanningen te leveren om tot een nieuwe (duurzame) tewerkstelling te komen. Anderzijds worden werklozen aangemoedigd om voldoende te reflecteren over de job die ze willen uitvoeren, zodat de zoektocht naar werk op een weldoordachte manier plaatsvindt. Met andere woorden, Vlaamse beleidsmakers vinden zowel kwantiteit als kwaliteit van de zoektocht belangrijk. Ook de wetenschappelijke wereld is steeds meer overtuigd van het belang van beide vormen van zoekgedrag (bijvoorbeeld Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010; Van Hooft, Wanberg, & van Hoyer, 2012). De voorbije decennia werd vooral veel onderzoek uitgevoerd naar de impact van kwantiteit van het zoekgedrag (bijvoorbeeld zoekintensiteit) op hertewerkstelling. Pas de laatste jaren krijgt ook de kwaliteit van het zoekgedrag aandacht in wetenschappelijk onderzoek. Gezien dit onderzoek nog quasi in de kinderschoenen staat, is er nog heel wat marge om de kennis uit te breiden over de invulling van dit begrip en om zo beter te begrijpen wat de zoektocht naar werk wel of niet succesvol maakt. Ook in het Loopbaanakkoord uit 2012 bleef men eerder vaag over hoe een kwaliteitsvolle zoektocht concreet kan worden ingevuld door de werkzoekende. Een van de werkpakketten van het CCR speelde in op dit hiaat en beoogde om een beter begrip te krijgen van succesvol zoekgedrag. We geven in het volgende onderdeel een stand van zaken mee van de literatuur op dit vlak alsook wat het CCR de voorbije jaren bijgedragen heeft aan het onderzoek.

De verschillende studies die we binnen het CCR uitvoeren zijn gebaseerd op longitudinale data die we verzamelden in 2012-2013 op drie meetmomenten bij twee cohortes werklozen, namelijk (1) individuen die pas werkloos geworden waren bij de start van de bevraging en (2) individuen die al 4 maand werkloos waren. Via een samenwerking met VDAB schreven we zo voor de eerste bevraging in totaal 6 000 personen aan (3 000 in de eerste cohorte; en 3 000 in de tweede cohorte). Enkel personen die een job hadden gehad voor de werkloosheid (dus geen studenten of inactieven) betrokken we bij deze studie. In de eerste bevragingsronde participeerden 1 750 werkzoekenden (respons = 29%). Aan de tweede bevragingsronde namen 1 159 personen deel (respons = 66%) en aan de derde 966 personen (respons = 81%).

### 3.2.1 Kwantitatief zoekgedrag

De zoektocht naar werk kunnen we beschouwen als een proces dat de werkzoekende zelf mee vorm geeft (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). De werkzoekende stelt zichzelf een bepaald werkdoel voor ogen en probeert dit te bereiken door het uitvoeren van zoekgedrag. Werkzoekenden gaan met andere woorden zoekacties ondernemen om opnieuw aan de slag te geraken. In de wetenschappelijke literatuur gaat men ervan uit dat werkzoekenden in de eerste plaats intensief moeten zoeken naar werk om succesvol te kunnen zijn (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Alleen door het zoeken en verzamelen van informatie over vacatures via verschillende kanalen kan de werkzoekende jobopportunities tegenover elkaar afwegen en beslissen voor welke jobs te solliciteren. Verschillende onderzoeken tonen aan dat meer tijd investeren in het zoeken van vacatures in kranten, online, via het eigen netwerk of consultants (d.i. intensiever zoeken) inderdaad de kans en snelheid vergroot om opnieuw werk te vinden (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Ook wij vonden in onze analyses bij Vlaamse

werklozen dat wie intensiever zoekt, vaker wordt uitgenodigd op sollicitatiegesprek en hierdoor meer kans heeft op nieuw werk.

Kwantitatief zoekgedrag wordt verder ook vaak als verklaring naar voorgeschoven voor verschillen in jobkansen tussen verschillende groepen werklozen. Wij bestudeerden of dit het geval was voor verschillen in jobkansen tussen jongere en oudere werklozen. De hertewerkstellingskansen van werkloze 50-plussers zijn extreem laag in vergelijking met deze van 18-tot 49-jarigen (European Commission, 2010), en voor een verklaring hiervoor wordt vaak gefocust op de verschillende zoekintensiteit tussen jongere en oudere werkzoekenden (vb. Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Toch lijken ruimere zoekmodellen te suggereren dat ook andere factoren dan louter zoekgedrag een verklaring kunnen bieden voor de lage jobkansen van 50-plussers (bijvoorbeeld Gorter en Kalb, 1996). Binnen de werkpakketten van CCR hebben we dit verder onderzocht. Op basis van verschillende literatuurstromen namen we een ruime set aan potentiële determinanten van het verschil in jobkans tussen werkloze 50-plussers en 18-tot 49-jarigen op. Door als analysetechniek decompositie-analyse te gebruiken, achterhaalden we daarbij ook de grootte van de bijdrage van elk van de opgenomen variabelen in het verschil in jobkans.

Onze analyses toonden eerst en vooral aan dat de jobkans na drie maanden werkloosheid van de 50-plussers uit onze survey 28% bedroeg, tegenover 41% bij de 18- tot 49-jarigen. De jobkans van 50-plussers ligt bijgevolg beduidend lager (13 procentpunten) dan deze van jongere werklozen. Alle variabelen die we opnamen in de analyse verklaren samen 33% van het totale verschil in jobkans. Slechts één derde van het verschil in jobkans is dus verklaarbaar op basis van de specifieke kenmerken van de werkloze 50-plussers, terwijl de rest (67%) onverklaard blijft. Verschillende factoren bleken aan de basis te liggen van de lagere jobkans van 50-plussers. Zo wezen onze decompositie-analyses uit dat het minder hard zoeken naar nieuw werk van 50-plussers 16% van hun lagere jobkans verklaart. Ook de gemiddeld hogere looneisen en het lagere scholingsniveau van 50-plussers verklaren telkens nog eens 9%. Het feit dat werkloze 50-plussers overwegend mannelijk zijn, duidt 8% van het verschil in jobkans. Drie van de opgenomen variabelen bevorderen de positie van werkloze 50-plussers. Het feit dat werklozen met een niet-EU-nationaliteit relatief weinig voorkomen onder werkloze 50-plussers, zorgt er voor dat het verschil in jobkans vandaag 6% kleiner is dan het zou zijn indien er geen relatie was tussen de nationaliteit en de leeftijd van werklozen. Dat jongere werklozen vaker een arbeidshandicap hebben, verkleint het verschil in jobkans met 6%. De resultaten suggereren verder dat de bijdragen van verschillen in werkbetrokkenheid, pendeltijd en druk vanuit de naaste omgeving (familie, vrienden) verwaarloosbaar zijn. De lagere jobkans van oudere werklozen kan dus deels verklaard worden door verschillen in kwantitatief zoekgedrag, maar ook heel wat andere gekende en nog ongekende factoren spelen een rol. Dit wijst op het belang van ruimere zoekmodellen (Gorter en Kalb, 1996).

### 3.2.2 Kwalitatief zoekgedrag

De laatste jaren komt er—naast aandacht voor kwantitatief zoekgedrag, zoals zoekintensiteit—meer en meer interesse in kwalitatief zoekgedrag (Koen et al., 2010; Van Hooft, Wanberg & van Hoyer, 2012). Waar kwantitatief zoekgedrag gaat over telbare aspecten van iemands zoeken naar werk (bijvoorbeeld hoe vaak men ermee bezig is of hoeveel tijd men eraan besteedt), gaat het bij kwalitatief zoekgedrag meer over hoe of op welke manier iemand het zoekproces aanpakt (bijvoorbeeld, eerder willekeurig of meer gericht zoeken; al dan niet zoeken in een beperkte regio of naar specifiek soort jobs).

De toenemende aandacht voor kwalitatieve zoekgedragingen hangt samen de toenemende overtuiging dat een succesvolle zoektocht naar werk niet louter het vinden van elke mogelijke job impliceert, maar meer gaat over het vinden van een goede, passende en duurzame job (zie bijvoorbeeld Koen et al., 2010). Een slechte overeenstemming tussen de noden van de werkzoekende en de kenmerken van de nieuwe job zorgt immers voor gelijkaardige negatieve gevolgen als het blijven vastzitten in werkloosheid (Feldman & Leana, 2000; McKee Ryan, Virick, Prussia, Harvey, & Lilly, 2009). Net als werkloos zijn, leidt een slechte jobmatch tot depressieve gevoelens en een lage levenstevredenheid. Kwantitatieve zoekgedragingen, zoals zoekintensiteit, blijken echter weinig voorspellend voor de kwaliteit van hertewerkstelling (Saks, 2005; Koen et al., 2010; Wanberg, 2012). Daarom is de aandacht in werkloosheidsonderzoek de laatste jaren verbreed, waarbij men niet langer uitsluitend focust op de impact van meer kwantitatieve zoekgedragingen (zoals zoekintensiteit) maar ook meer en meer aandacht krijgt voor kwalitatieve zoekgedragingen, in de hoop zo meer van de kwaliteit van hertewerkstelling te kunnen verklaren (Koen et al., 2010; Van Hooft et al., 2012).

Ook vanuit het CCR hebben we ingespeeld op deze verschuiving in het onderzoekslandschap. We hebben specifiek aandacht gehad voor twee types kwalitatieve zoekgedragingen van werklozen: flexibel zoekgedrag en zoekstrategieën.

#### 3.2.2.1 Onderzoek naar flexibel zoekgedrag

Flexibel zoekgedrag duidt op de mate waarin werkzoekenden zoeken naar jobs die afwijken van de voorgaande werkervaring en genoten studies. Beleidsmakers in zowat alle OESO-landen hechten veel belang aan een flexibele zoektocht naar werk en leggen dit tot op zekere hoogte dan ook vaak op aan werkzoekenden (zie Hasselpflug, 2005; Vansteenkiste, 2014; Vansteenkiste & Herremans 2015; Venn, 2012). Deze flexibiliteitseisen impliceren dat de werkloze tot op zekere hoogte moet ingaan op jobaanbiedingen (1) in andere beroepsgroepen dan deze van zijn vorige job(s) of die niet logisch volgen uit de genoten studie; (2) die een bepaalde pendeltijd vereisen of verhuis; (3) die een lager loon uitbetalen dan dat van de vorige job(s) of dan gebruikelijk is voor het uit te voeren beroep.

Beleidsmakers verwachten van werkzoekenden dat ze flexibel zoeken naar een job vanuit de idee dat dit hen kan helpen met het vinden van een nieuwe job, gezien dit type gedrag zou leiden tot een intensievere zoektocht naar werk en zo tot een grotere kans op aanwerving

(bv. Grubb, 2001; Venn, 2012). Ook loopbaanonderzoekers verwachten positieve gevolgen voor werklozen die flexibel zoeken. Loopbaanonderzoekers veronderstellen immers dat de traditionele loopbaan, waarbij werknemers trouw blijven aan één of twee werkgevers en hoofdzakelijk verticaal progressie maken (via promoties), steeds meer vervangen wordt door een meer turbulente loopbaan, waar men vaker transitie maakt en verandert van werkgever (Arthur, 1994; Hall, 2004). In deze 'grenzeloze' loopbanen wordt het goed kunnen omgaan met veranderingen beschouwd als een essentiële loopbaanvaardigheid (bv. Hall, 2004). Werklozen die zich flexibel opstellen in het zoekproces zouden zich daarom beter kunnen aanpassen waardoor hun toeleiding naar nieuw werk succesvoller zou verlopen.

Vanuit meer job-fit en HR gerelateerde literatuur kunnen we echter ook negatieve effecten verwachten voor flexibele werkzoekenden. Zo zouden ze meer moeilijkheden kunnen ondervinden om werkgevers te overtuigen dat ze een goede match zijn met de job, gezien ze bijvoorbeeld minder relevante werkervaring kunnen voorleggen (cf. Kulik, Roberson, & Perry, 2007). Toen we het CCR-werkpakket aanvatten, konden we met andere woorden heel wat veronderstellingen terugvinden rond flexibel zoekgedrag, maar na een uitgebreide literatuurstudie stelden we vast dat concreet onderzoek naar de antecedenten en gevolgen van flexibel zoekgedrag ontbrak. De voornaamste doelstelling van het werkpakket bestond er dan ook in om de kennis op dit vlak uit te breiden.

In eerste instantie onderzochten we de antecedenten van flexibel zoekgedrag. Gezien flexibel zoekgedrag wordt beschouwd als een mogelijke coping-strategie om om te gaan met werkloosheid (bijvoorbeeld Van den Broeck, Vansteenkiste, Lens, & De Witte, 2010), verwachtten we in de eerste plaats dat dit type zoekgedrag meer uitgesproken zou zijn bij werklozen die zich goed kunnen aanpassen in hun loopbaan. Onze resultaten suggereren echter niet dat personen die meer aanpasbaar zijn in hun loopbaan meer flexibel zoeken naar werk. Een grotere bezorgdheid over de toekomst (dit is meer geëngageerd zijn om een loopbaanplanning uit te werken), een groter gevoel van controle over loopbaanbeslissingen (dit is meer zelfsturend zijn in de loopbaan) of een groter gevoel van vertrouwen om de zoektocht naar een job goed uit te voeren (dit is meer zelfredzaam zijn in de zoektocht naar werk) waren niet gerelateerd aan flexibel zoekgedrag. Integendeel, we vonden soms een negatieve relatie terug. Daarnaast verwachtten we dat flexibel zoekgedrag ook kon gedreven zijn door meer negatieve redenen, zoals het zien van weinig kansen op de arbeidsmarkt, het ervaren van financiële of sociale druk of het ervaren van een slechte fit met de vorige job. Financiële of sociale druk bleken echter niet te leiden tot een meer flexibele zoektocht op vlak van loon/jobniveau of jobinhoud. Het ervaren van weinig kansen op de arbeidsmarkt was wel positief gerelateerd aan flexibel zoeken op beide vlakken. We vonden tegengestelde effecten voor flexibel zoeken op vlak van pendeltijd. Deze tegengestelde effecten versterken de idee dat de drie vormen van flexibiliteit verschillende concepten zijn die gedreven worden door andere factoren. Onze resultaten suggereerden verder dat flexibiliteit met betrekking tot jobinhoud en pendeltijd inderdaad gemotiveerd worden door het ervaren van een meer negatieve fit in de vorige job. Echter, personen die een beter betaalde job hadden voor ze werkloos werden, bleken meer flexibel te zoeken naar werk op vlak van loon/jobniveau, waarschijnlijk omdat ze meer ruimte hebben om hun financiële eisen te verlagen.

Vervolgens brachten we de impact van flexibel zoekgedrag op kwantitatieve zoekuitkomsten in kaart. Onze resultaten toonden aan dat werklozen die flexibel zoeken met betrekking tot jobinhoud en pendeltijd wat intensiever zoeken naar een nieuwe job. Deze intensievere zoektocht zorgt ervoor dat ze vaker uitgenodigd worden voor een jobinterview en zo vaker een concrete jobaanbieding ontvangen. Echter, voor beide vormen van flexibel zoekgedrag vonden we ook een directe negatieve link terug met het aantal jobaanbiedingen. Waarschijnlijk zijn werkgevers minder geneigd om flexibele werkzoekenden aan te werven omdat ze een grotere investering vragen dan niet flexibele werklozen. Bijvoorbeeld, een werkloze die zoekt naar jobs die in mindere mate in lijn liggen met de opgebouwde werkervaring zal waarschijnlijk intensiever moeten bijgeschoold worden om de nieuwe job te kunnen uitvoeren. Onze resultaten wezen verder uit dat beide teruggevonden effecten – positief en negatief – elkaar finaal opheffen zodat werklozen die zoeken naar jobs die qua jobinhoud of pendeltijd afwijken van voorgaande jobs of genoten studies geen hogere tewerkstellingskansen hebben. Ook flexibel zoeken op vlak van loon/jobniveau bleek de kans op hertewerkstelling niet te verhogen.

We bestudeerden ook de impact van flexibel zoekgedrag op kwalitatieve zoekuitkomsten. De belangrijkste vaststelling op dat vlak was dat werklozen die flexibel zijn qua jobinhoud, loon/jobniveau of pendeltijd vaker terechtkomen in jobs waarvoor ze ondertewerkgesteld zijn, dus jobs beneden hun niveau. Zo komen werklozen die flexibel zoeken qua jobniveau vaker terecht in een job die de vaardigheden niet volledig benut in vergelijking met werklozen die minder flexibel gezocht hebben op dit vlak. Deze situatie van ondertewerkstelling leidt tot het ervaren van een meer negatieve jobkwaliteit. Personen die in ondertewerkstelling terechtkomen voelen zich minder tevreden en passen met/bij hun nieuwe job, minder geëngageerd op het werk en willen ook sneller hun nieuwe werkgever verlaten.

Al bij al lijkt flexibel zoekgedrag dus niet de positieve effecten op hertewerkstellingskansen te hebben die men er vaak mee associeert. Meer nog, het lijkt zelfs de kwaliteit van hertewerkstelling te ondermijnen. Wanneer men dit gedrag toch wenst te stimuleren (bijvoorbeeld om structurele mismatches op de arbeidsmarkt aan te pakken), lijkt het daarom aangewezen om bijkomende ondersteunende maatregelen te nemen, zowel naar werklozen (bijvoorbeeld coaching in loopbaanplanning) als naar werkgevers (bijvoorbeeld openheid stimuleren naar 'afwijkende' profielen).

### *3.2.2.2 Onderzoek naar zoekstrategieën*

Vervolgens voerden we ook onderzoek uit naar de invloed van verschillende zoekstrategieën bij het zoeken naar nieuw werk door werklozen. Zoekstrategieën zijn – net als flexibel zoekgedrag – een kwalitatieve maatstaf van zoekgedrag die ingaat op hoe werkzoekenden hun zoektocht naar een job aanpakken. Waar flexibel zoekgedrag vooral focust op het type job, gaat het er bij zoekstrategieën meer over welke strategie een werkloze bij het zoeken hanteert. Veelal worden drie strategieën onderscheiden. Een gefocuste zoekstrategie, dit is werklozen weten wat ze zoeken en focussen zich daarop; een exploratieve zoekstrategie, dit

is werklozen weten ongeveer wat ze willen, maar houden opties open; en een willekeurige zoekstrategie, dit is werklozen weten nauwelijks wat ze willen en zoeken lukraak. Uit eerder onderzoek blijkt dat deze drie zoekstrategieën gerelateerd zijn aan zoeksucces, onder andere aan de kwaliteit van hertewerkstelling (Crossley & Highhouse, 2005; Koen et al., 2010).

Eerder onderzoek bestudeerde voornamelijk de impact van individuele zoekstrategieën, vanuit de idee dat deze strategieën eerder statisch zijn. In onze studie bekeken we hoe het gebruik van bepaalde zoekstrategieën evolueert doorheen de tijd en welke aanpak de meeste kans op succes heeft en in welke omstandigheden. Zoals verwacht, is het gebruik van zoekstrategieën dynamischer van aard dan eerder werd aangenomen. Het gebruik van een lukrake strategie heeft steeds een negatieve impact op de kans op het vinden van een nieuwe job. Dit negatieve effect wordt versterkt bij werklozen die voor een langere tijd of in moeilijke omstandigheden op de arbeidsmarkt werkloos zijn. Bovendien hebben werklozen die een lukrake strategie gebruiken minder kans om te eindigen met een bevredigende of passende job. Het gebruik van een gefocuste strategie heeft een positieve impact op de hertewerkstellingskans, maar alleen in het begin van de zoektocht. Naargelang men langer werkloos is, wordt het zoeken op een gefocuste manier minder succesvol en reduceert het zelfs de kans op het vinden van een nieuwe job. Veranderen van strategie na een zekere werkloosheidsduur lijkt dan ook aanbevolen. Tot slot constateerden we dat het gebruik van een exploratieve strategie niet onmiddellijk een invloed heeft op de hertewerkstellingskans. Het draagt wel bij tot het vinden van een bevredigende of passende baan.

### 3.2.3 Wie is verantwoordelijk?

Tot slot reflecteren we over de vraag wie verantwoordelijk is voor het succes van iemands zoektocht naar een nieuwe job. In de literatuur wordt het zoeken naar werk vaak gezien als een proces dat een werkloze zelf reguleert (bijvoorbeeld Kanfer et al., 2001). Iemand die werk zoekt, bepaalt immers zelf zijn/haar zoekinspanningen en zoekmethode. Hierdoor legt men impliciet de verantwoordelijkheid voor een succesvol zoekproces bij de werkloze zelf. Tegelijk blijkt uit ons (en ander) onderzoek dat iemands zoekgedrag—samen met andere persoonskenmerken (zoals zelfvertrouwen, geslacht)—slechts een erg beperkt deel van de kans op een nieuwe job kan verklaren. Zo vonden we in onze analyses dat individuele kenmerken (inclusief zoekgedrag) slechts 31% konden verklaren van de kans op het vinden van een nieuwe job. Ook uit onze studie naar het verschil in jobkans tussen 50-plussers en 18-tot 49-jarigen vonden we dat individuele variabelen slechts 33% van dit verschil konden duiden. Dit alles wijst erop dat er naast individuele factoren wellicht ook andere factoren meespelen en dat, met andere woorden, het individu niet als enige verantwoordelijk kan worden gesteld voor het succes van het eigen zoekproces. Werklozen zijn tot op zekere hoogte onderhevig aan een belangrijke structurele component die buiten hun verantwoordelijkheid of controle ligt.

Een tweede betrokken partij, die mee verantwoordelijk is voor iemands zoeksucces, betreft de wervende organisaties. Wervende organisaties bieden vacante posities aan, die al dan

niet passen bij de competenties van de zoekende werkloze, en hopen vanzelfsprekend om die vacatures in te vullen met de meest geschikte persoon. Maar... is dat laatste wel zo vanzelfsprekend? Ieder individu heeft immers leerpotentieel en kan dus groeien in de job. Jobs zijn bovendien geen vaststaande gegevens; ze kunnen evolueren over de tijd en eventueel zelfs bewust herdacht worden in functie van de nieuw-aangeworven persoon. Het is bovendien een utopie te denken dat de nagestreefde “beste match” een neutraal begrip is. Getuige hiervan de verschillende indicaties van aanwervingsdiscriminatie, ook in Vlaanderen (bijvoorbeeld Baert, 2014; Baert & Penninck, 2015). De vraag rijst dan ook of er niet anders geworven kan—en moet—worden. Dat is wellicht een bijzonder belangrijke—zij het niet eenvoudige—piste wil men de kwalitatieve mismatch op onze arbeidsmarkt aanpakken. Ons eigen onderzoek naar flexibel zoekgedrag toonde aan dat werkzoekenden hindernissen ervaren waar ze zelf niet altijd vat op hebben en dat werklozen die bereid zijn zich te heroriënteren hier niet altijd de kans toe krijgen. Een deel van de verklaring voor dit resultaat kan liggen in het feit dat de huidige selectietechnieken van werkgevers te veeleisend en te veel gericht zijn op werkervaring en vorige jobtitels. Kortom: het succes van iemands zoektocht naar een nieuwe job hangt mede af van de beschikbare jobs en van de bereidheid van wervende organisaties om voor een kandidaat open te staan, ook al wijkt dienst profiel mogelijk af van het ‘perfecte’ profiel dat men voor ogen heeft.

Tot slot spelen ook het overheidsbeleid en de beschikbare omkadering voor werklozen een rol. Wanneer we kijken naar zoekflexibiliteit, wat wordt gestimuleerd van overheidswege, dan wijzen onze studies erop dat deze manier van zoeken niet eenduidig resulteert in zoeksucces. Deze bevinding doet vragen rijzen bij de wet van de passende dienstbetrekking zoals we die nu kennen en duidt op het belang van begeleiding door arbeidsmarktconsulenten in het zoekproces van werklozen. Vaak zijn het juist de werklozen die niet goed weten wat aan te vangen met hun verdere loopbaan die flexibel zoeken en dus ook kwetsbaar zijn om in werkloosheid te blijven of in een minder duurzaam loopbaanpad terecht te komen. Consulenten kunnen helpen om werkzoekenden juiste zoekgedragingen aan te leren. Een nauwe samenwerking is nodig tussen wetenschappelijk onderzoek en beleid om consulenten de juiste zoekgedragingen bij werklozen te kunnen doen aanmoedigen of beklemtonen. Dit noopt tot een vlotte vertaling van wetenschappelijk onderzoek naar beleid, maar ook tot versterking en verdere uitbreiding van wetenschappelijk onderzoek over dit thema.

Concluderend kunnen we stellen dat ook al wordt in de literatuur het belang van zelfsturing tijdens een werkloosheidsperiode centraal gesteld, de verantwoordelijkheid van een individu begrensd is. Werklozen kunnen via hun gedragingen en attitudes zeker hun kansen verhogen, maar ze blijven afhankelijk van de context en van de wervende organisaties die hun potentieel moeten willen erkennen en hen een kans moeten willen geven.

### 3.3 Langetermijneffecten van werkloosheid

Tot slot staan we nog even stil bij de langetermijneffecten die een werkloosheidservaring kan hebben, het tweede thema van het CCR onderzoek bij werklozen. Wie op een bepaald punt in de loopbaan werkloos was, kan de invloed daarvan soms jaren later nog merken. Zo blijkt uit eerder onderzoek dat een werkloosheidservaring de kans vergroot om nadien opnieuw werkloos te worden en vaak langdurig nadelige effecten heeft op loon (Arulampalam, 2001; Gangl, 2006). Men spreekt hier over ‘littekeneffecten’ van werkloosheid. Verschillende aspecten kunnen dit verklaren. Enerzijds kan dit te maken hebben met de impact van werkloosheid op iemands competenties. Tijdens de werkloosheidsperiode bouwt men meestal minder competenties op dan wanneer men werkt (Baum, 2002). Doordat men de aanwezige competenties bovendien ook niet kan gebruiken, bestaat zelfs het risico dat men door de werkloosheid competenties begint te verliezen (Williams, 2000). Hierdoor verzwakt de positie op de arbeidsmarkt, wat de grotere kans op werkloosheid nadien en het lager loon zou kunnen verklaren (Mincer & Ofek, 1982). Er zijn echter ook andere verklaringen. Werkgevers zouden een periode van werkloosheid ook kunnen interpreteren als een negatief signaal (*signaling*), bijvoorbeeld van mindere competenties of mindere motivatie, waardoor ze deze mensen minder kansen willen of durven geven (Spivey, 2005). Bovendien kunnen mensen—door hun werkloosheidsperiode—ook zichzelf etiketteren als minder competent, waardoor ze zichzelf en hun kansen op de arbeidsmarkt zouden kunnen beperken.

Ons CCR-onderzoek werpt licht op de relatie tussen werkloosheid en enkele andere loopbaan thema's. Specifiek onderzochten we (op basis van levensloopdata van mensen die al op pensioen of bijna op pensioen zijn) types loopbaanpatronen en factoren die met deze types samenhangen. De loopbaantypes bevestigden de bevinding uit eerder onderzoek dat een werkloosheidservaring vaak gevolgd wordt door nog meer werkloosheidservaring later. Zo vonden we bij mannen het ‘*intermittent*’ loopbaantype, gekenmerkt door afwisselend actieve perioden en werkloze perioden. Toch kwam ook in de twee andere loopbaantypes bij mannen, namelijk de opstap-loopbaan (namelijk een aantal transitieën waarna men lange tijd doorbrengt bij één werkgever) en de hypertransitionele loopbaan (namelijk een loopbaan waarbij men blijft veranderen van werkgever om de zoveel jaar) soms werkloosheid voor. Dit geeft aan dat werkloosheid zeker niet altijd een valkuil is waar men niet meer uit geraakt. Bij vrouwen was er één cluster dominant gekenmerkt door werkloosheid, namelijk de ‘huisvrouw/werkloosheidscluster’. Die wordt gekenmerkt door werkloosheid bij de start van de loopbaan, die na verloop van tijd overgaat in inactiviteit. Mogelijk trachten vrouwen bij langdurige werkloosheid, gestimuleerd door nog steeds traditionele rollenpatronen, hun inactieve situatie zinvol te maken door zich te richten op hun gezin. Daarnaast kwam werkloosheid bij vrouwen, net als bij mannen, ook in andere clusters voor (bijvoorbeeld bij de opstap-loopbaan en de hypertransitionele loopbaan), wat opnieuw aangeeft dat ook voor vrouwen werkloosheid zeker niet altijd een valkuil is. Tot slot onderzochten we ook de link tussen loopbaantype, pensioenleeftijd en loopbaanlengte. Dit deden we enkel voor de loopbaantypes die dominant gekenmerkt zijn door werk, en dus bijvoorbeeld niet voor de ‘huisvrouw/werkloosheidscluster’. We beperken ons hier daarom tot de drie loopbaantypes bij mannen. Daarbij bleek dat mannen in een ‘*intermittent*’



loopbaan gemiddeld later op pensioen gaan, namelijk op 64 jaar tegenover ongeveer 60 jaar bij de twee andere types. Wel was de totale loopbaanlengte binnen dit type een stuk korter (namelijk 23 jaar tegenover ongeveer 40 jaar bij de andere twee types). Mogelijk noodzaakt werkloosheid mensen om langer te blijven werken omdat ze - door de werkloosheid - minder inkomsten hebben gehad en hierdoor minder bijkomend pensioen (pijler 2 of 3) hebben kunnen opbouwen.

### **3.4 Besluit**

Met ons onderzoek brachten we meer inzicht in het belang van kwantitatief en kwalitatief zoekgedrag voor zoeksucces en in de lange termijn effecten van werkloosheid. Tegelijkertijd toonde ons onderzoek aan dat we ook nog veel niet weten over deze thema's. Hoe pakken we, bijvoorbeeld, de mismatch op de arbeidsmarkt aan zonder flexibel zoekende werklozen af te straffen? Wat is de rol van coaching hierin; en wat is de verantwoordelijkheid van de werkgever? Waarom heeft iemands loopbaanverloop een impact op pensioenkeuzes? Zoals het met onderzoek steeds gaat, roepen ook de inzichten van onze studies heel wat nieuwe vragen op. Meer dan genoeg redenen, dus, voor verder onderzoek rond dit thema.

Sarah Vansteenkiste (KU Leuven)

Marijke Verbruggen (KU Leuven)

## 4. Transitie van werk naar pensioen

### 4.1 Inleiding

De eindeloopbaanproblematiek is een dossier waarvan het belang in de komende jaren alleen maar kan toenemen. De redenen hiervoor zijn heel eenvoudig en pragmatisch: zowel in België als in Europa komen de nationale pensioenstelsels onder druk te staan door een verstoord evenwicht tussen bijdragebetalenden en gepensioneerden evenals door de toenemende levensverwachting (European Commission, 2012). Een herstelling van dit evenwicht is een uitdaging voor het beleid op alle niveaus, waarbij duurzaamheid van de pensioenstelsels centraal staat.

Twee structurele problemen op de Vlaamse arbeidsmarkt dragen bij tot deze problematiek. Het eerste probleem betreft de lage werkzaamheidsgraad bij oudere werknemers. Hoewel in de recente jaren deze een stijgende trend vertoonde, blijft Vlaanderen nog steeds een van de slechtste leerlingen in de Europese klas (Herremans et al., 2015). Het tweede probleem en tevens het onderwerp van deze paper, is de lage gemiddelde uittredeleeftijd. Anno 2012 bedroeg de gemiddelde uittredeleeftijd in België 59,6 jaar voor mannen en 59,2 jaar voor vrouwen, wat opmerkelijk lager ligt dan de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar (Herremans et al., 2015). Ook in vergelijking met Europa scoort België ver van uitstekend. Omdat de wettelijke pensioenleeftijd verschilt per land, kijkt men naar de verwachte loopbaanduur op 50-jarige leeftijd om de vergelijking te maken. In 2012 bedroeg dit cijfer 8,0 jaar voor België, wat beduidend lager ligt dan het Europese gemiddelde (EU15) van 10,1 jaar. Op Griekenland na, nam België in de Europese ranking de laatste positie in (Herremans et al., 2015).

De relatief lage werkzaamheidsgraad en lage uittredeleeftijd van de oudere werknemers zijn onlosmakelijk verbonden met een uitgebreid stelsel van verschillende uittredestatuten, zoals het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (vroeger: brugpensioen) en de statuten van 'oudere vrijgestelde werklozen' en 'niet-werkende werkzoekenden' (Herremans et al., 2015). Ook de stelsels van (deeltijdse) loopbaanonderbreking en tijdskrediet worden aangewend om vroeger uit de arbeidsmarkt te treden (Devisscher & Van Pelt, 2006).

Meerdere studies binnen het Steunpunt Werk en Sociale Economie spitsten zich toe op de geschetste problematiek van de lage uittredeleeftijd. Deze studies kunnen ruwweg in twee stromen worden onderverdeeld.

Binnen de eerste stroom wordt de problematiek van lage uittredeleeftijd benaderd vanuit de relatie tussen het gebruik van stelsels van arbeidsduurvermindering en uittredeleeftijd. De cruciale vraag hierbij is of het gebruik van deze stelsels gepaard gaat met een uitgestelde uittredetiming. Dat is in ieder geval de intentie van het beleid. Anderzijds bestaan er aanwijzingen vanuit onderzoek dat arbeidsduurvermindering vaak wordt aangewend om een geleidelijke uitdoving van de loopbaan te realiseren (Devisscher & Van Pelt, 2006). In het eerste deel van dit artikel bekijken we drie WSE-studies, die de geschetste kwestie onder de loep nemen, gebruikmakend van drie verschillende datasets.

De studies binnen de tweede stroom spitsten zich toe op de problematiek van de toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt. De rigiditeit van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt door velen als een drempel gezien voor goede prestaties inzake het internationale concurrentievermogen van Vlaamse ondernemingen (bijv. Schwab, 2013). Meer flexibiliteit zou noodzakelijk zijn om snel en efficiënt te kunnen inspelen op de schommelingen van de economische conjunctuur (Herremans et al., 2015). Het stimuleren van jobmobiliteit zou een belangrijk instrument zijn voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt, een aanpak die zowel binnen Vlaams als Europees beleidsdenken past onder de noemer van flexicurity (European Commission, 2007). Maar welke implicaties heeft dit voor de eindloopbaanproblematiek van 50-plussers? In het tweede deel van dit artikel presenteren we de resultaten van studies die focussen op langetermijneffecten van loopbaanmobiliteit op uittredeleeftijd en totale loopbaanduur.

## **4.2 Leidt arbeidsduurvermindering tot latere arbeidsmarktuittrede?**

### 4.2.1 Probleemstelling

Meer mensen moeten aan het werk. De druk op de bestaande pensioen- en sociale-zekerheidsstelsels in Europa neemt steeds toe doordat de verhouding tussen werkenden en niet-werkenden meer en meer onder druk komt te staan. De Europese Werkgelegenheidsstrategie stelt voorop om tegen 2020 75% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20- 64 jaar) aan het werk te hebben (European Commission, 2015). Zeker bij ouderen ligt de huidige werkzaamheidsgraad in Vlaanderen te laag in vergelijking met de vooropgestelde Europese normen (Eurostat, 2015).

Een strategie om de werkzaamheidsgraad bij 50-plussers te verhogen bestaat uit de mogelijkheid om minder uren te gaan werken in aanloop naar het pensioen (Schmid, 1998). De maatregel komt er als een reactie op het toegenomen belang van verschillende rollen (opvoeder, broodwinner, enzovoort) onder invloed van modernisering, individualisering en globalisering (Geldof, 2001; Moens, 2004). Hierdoor ontstaan er conflicten tussen de tijd en energie die nodig zijn om aan werk-, familiale en vrijetijdsnoden te voldoen (Greenhaus & Beutell, 1985). De levenslooptheorie stelt daarom voor om de mogelijkheid te creëren om tijdens verschillende levensfasen de werktijd te variëren in functie van de noden van andere levensdomeinen (Naegele, Barkholdt, Vroom, Andersen, & Krämer, 2003; Schmid, 1998). Hierdoor moet de bereidheid en de mogelijkheid om langer aan het werk te blijven aangewakkerd worden. Dat een verminderde werkduur inderdaad vruchten afwerpt in termen van een betere werk-leven balans is al uit tal van studies gebleken (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsso, Tómasson, & Kauppinen, 2008).

Volgens critici aangaande het systeem van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan is de realiteit wat betreft het effect op de uittredetiming echter minder fraai dan wat de theorie voorspelt. In plaats van pensionering uit te stellen, zou arbeidsduurvermindering vooral gebruikt worden als een opstapje naar vervroegd pensioen door diegenen die reeds vroeger wensen te pensioneren. Een verbetering in werk-leven

balans en levenskwaliteit wordt dan als het ware overschaduwd door de wil om zo snel mogelijk definitief de arbeidsmarkt te verlaten. Reeds geruime tijd woedt hierover een hevig maatschappelijk debat tussen werkgeversorganisaties en vakbonden in België. Daar waar werkgeversorganisaties ijveren om het recht op arbeidsduurvermindering te koppelen aan de plicht om langer aan het werk te blijven (Van Eetvelt, 2010), heerst bij vakbonden de overtuiging dat elk individu het recht heeft om uit te rusten na een lange werkcarrière (De Swert, 2011). Gegeven het voortdurende debat is het belangrijk om de samenhang van arbeidsduurvermindering en uittredetiming uit te klaren en nieuwe vragen op te werpen die het eindloopbaan debat kunnen verder helpen.

De wetenschappelijke literatuur is niet eenduidig over de effecten van arbeidsduurvermindering aan het einde van loopbaan op de uittredetiming. Enerzijds blijkt uit studies, die peilen naar de intentie bij 50-plussers om de loopbaan te verlengen wanneer zij gebruik maken van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan, dat een behoorlijk aandeel de intentie heeft om langer dan gemiddeld te werken (Elchardus & Cohen, 2003; Masquillier, Van Looy, & Mortelmans, 2011). Anderzijds blijkt uit ander onderzoek dat de korte-termijn-uitredkans (na vijf jaar) en de intentie om vervroegd te pensioneren hoog is bij 50-plussers die de arbeidsduur verminderd hebben (Devisscher & Van Pelt, 2006; Van Looy, De Preter, & Mortelmans, 2012).

#### 4.2.2 Bevindingen

Een antwoord op deze problematiek in de Vlaamse context komt uit de analyses op basis van drie verschillende datasets: de Labour Force Survey (LFS), de paneldataset Loopbanen in Vlaanderen (LiV: Steunpunt WSE), en de administratieve data van het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (DWH) van de Belgische Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Binnen elk van de drie studies stond de relatie tussen arbeidsduurvermindering en uittredeleeftijd centraal. Arbeidsduurvermindering werd gedefinieerd als het verminderen van de contractuele werkduur in een voltijdse job, al dan niet via het algemeen stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Wat uittredeleeftijd betreft, werd er gekeken naar zowel geplande als effectieve uittredetiming.

Enkele bijkomende dimensies van de problematiek werden eveneens in rekening gebracht. Zo werd het profiel van werknemers met arbeidsduurvermindering geschetst op basis van enkele socio-economische kenmerken. Tevens werd er nagegaan welke impact de houdingen ten opzichte van werk (arbeidsoriëntaties) kunnen hebben op de relatie tussen arbeidsduurvermindering en uittredetiming. Ten slotte werd de mediërende rol van werkgezin conflict in deze relatie onder de loep genomen.

##### 4.2.2.1 Profielkenmerken

Wat typeert de oudere werknemers die van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking overschakelen? Eerst en vooral merken we dat arbeidsduurvermindering bij 50-plussers

meer een vrouwen- dan een mannenzaak is. Volgens LiV-data vermindert bijna de helft van alle vrouwen hun werkduur (47,4%), dit in vergelijking met één op vijf mannen (19,8%). Volgens DWH-data neemt slechts 9,9% van de mannen deeltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet op na 50, terwijl dit cijfer 22,9% bedraagt bij vrouwen. Mannen die een arbeidsduurvermindering achter de rug hebben, werken doorgaans nog meer uren dan vrouwen. Concreet blijkt dat vier op vijf mannen (80%) die de werktijd hebben verminderd, nog steeds meer dan 30 uur per week werken. Bij vrouwen bedraagt dit slechts 33,8%.

Sector van tewerkstelling en beroep kunnen een belangrijke rol spelen bij de keuze om de arbeidsduur te verminderen, vooral bij mannen. Mannen in de geschoolde, complexe beroepen hebben een kleinere kans op effectieve of geplande arbeidsduurvermindering. Mannen tewerkgesteld in de tertiaire sector hebben daarentegen een opvallend hogere kans om de loopbaan deeltijds te onderbreken.

Bij vrouwen speelt voornamelijk opleidingsniveau een rol, met een opvallend hogere kans voor laagopgeleide vrouwen om de werkduur te verminderen en voor hoogopgeleide vrouwen om het te plannen. Ook de rol van de vrouw in het gezin is van belang. Als we kijken naar het type huishouden dan zien we dat vrouwen met een partner (al dan niet gehuwd) en zonder kinderen een hogere kans hebben op deeltijdse onderbreking. Enerzijds creëert de aanwezigheid van een partner voor vrouwen wellicht de financiële mogelijkheid om de werktijd af te bouwen, anderzijds kan het hebben van een partner de kans op werktijdvermindering voor vrouwen vergroten omdat ze meer tijd met die partner willen doorbrengen.

Opvallend is dat het hebben van kinderen over het algemeen samenhangt met een lagere kans om in deeltijdse loopbaanonderbreking terecht te komen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de financiële last die gepaard gaat met het hebben van kinderen, maakt dat vrouwen op latere leeftijd langer voltijds moeten werken. Tevens stellen we vast dat vrouwen in een gezin met twee, drie of vier huishoudleden een grotere kans hebben op werktijdvermindering dan vrouwen die alleen zijn in het huishouden. Dit kan verklaard worden door het feit dat volgens de traditionele rolpatronen vrouwen de huishoudelijke taken op zich nemen.

Voor zowel mannen als vrouwen stellen we vast dat des te hoger het brutoloon, des te lager de kans op deeltijdse loopbaanonderbreking op het einde van de werkcarrière. Mogelijk wordt dit verklaard door het feit dat een hoger persoonlijk inkomen de stap naar werktijdvermindering groter maakt omwille van de hogere opportuniteitskost verbonden aan deeltijds werken. Het persoonlijk inkomen is tevens ook een afspiegeling van opleidingsniveau en daarmee verbonden met waarde-opvattingen over werk (Koelet, 2005; van Hoof, 2006). Een lager persoonlijk inkomen hangt vaak samen met een lager scholingsniveau en een meer instrumenteel arbeidsethos, daar waar een hoger opleidingsniveau vaak samenhangt met een hogere intrinsieke arbeidsmotivatie.

#### 4.2.2.2 *Arbeidsoriëntaties*

Wat arbeidsoriëntaties betreft stellen we vast dat arbeidsduurvermindering sterk gerelateerd is aan ongenoegen met de job. Mannen die de werkduur verminderd hebben, hechten minder belang aan hun job en beleven minder plezier aan hun werk. Dit kan verklaren waarom mannen die de werkduur verminderen ook zo snel mogelijk definitief de arbeidsmarkt willen verlaten.

Vrouwen die de arbeidsduur verminderd hebben, vertonen dit ongenoegen niet. Dit blijkt uit het feit dat er zo goed als geen verband is tussen arbeidsduurvermindering en de aangehaalde dimensies van jobbeleving. Wel stellen we vast dat deeltijds werkende vrouwen opvallend meer vooruitziend zijn dan hun voltijdse tegenhangers. Dit betekent dat ze meer met hun pensioen bezig zijn, erover nadenken of erover spreken met naasten uit hun omgeving. Daarnaast zien we dat deeltijds werk vooral bij vrouwen helpt om werk- en familiale noden en verplichtingen met elkaar te verzoenen, wat kan verklaren waarom vrouwen die deeltijds werken na de arbeidsduurvermindering langer aan de slag kunnen en willen blijven, vergeleken met hun voltijdse tegenhangers.

Een andere belangrijke bevinding betreft werkcentraliteit en uittrede-intentie. Werknemers die een transitie maakten van een voltijdse naar een deeltijdse job, hebben een significant lagere werkcentraliteit en hogere uittrede-intentie. Dit zou een belangrijke factor kunnen zijn die een lagere uittredeleeftijd in voltijds-deeltijds trajecten verklaart.

#### 4.2.2.3 *Werk-gezin conflict en vervroegde uittreding*

Een van de theoretische veronderstellingen betreffende de arbeidsduurvermindering is dat deze tot een lager werk-gezin conflict zou leiden, zodat de werknemer hierdoor gestimuleerd wordt om langer aan de slag te blijven (Albertsen et al., 2008; Greenhaus & Beutell, 1985). De resultaten van deze WSE-studies spreken deze veronderstelling tegen. Over het algemeen werd er geconcludeerd op basis van LiV-data dat individuen in voltijds-deeltijdse trajecten geen significant lager conflict tussen werk en gezin ervaren, waardoor dit relatiemechanisme niet bevestigd kon worden.

Deeltijds werkenden hebben, vergeleken met de groep die voltijds blijft werken, nog steeds een sterk gevoel, dat ze omwille van hun activiteiten op de arbeidsmarkt tijd en energie tekort hebben om aan hun familiale verantwoordelijkheden te voldoen. Bovendien hebben deeltijds werkenden een sterk gevoel dat ze in hun job tijd tekort komen omwille van tijd gespendeerd aan hun familiale verantwoordelijkheden. Dit doet vermoeden dat de tijd die vrij komt door minder tijd aan betaalde arbeid te spenderen, niet voldoende is om alle familiale verantwoordelijkheden na te komen. Doordat deeltijds werkende 50-plussers nog een relatief sterke druk ervaren van het werk op het gezinsleven en omgekeerd, zijn ze niet geneigd om later op pensioen te willen gaan. Er is één uitzondering, 50-plussers in deeltijdse jobs scoren significant lager op stressgerelateerd familie-werk conflict, wat er op wijst dat ze opvallend minder emotioneel uitgeput en gestresseerd zijn tijdens hun werk ten gevolge van familiale verantwoordelijkheden.

#### 4.2.2.4 Arbeidsduurvermindering en vervroegde uittreding

Houdt de kritiek van werkgeversorganisaties, namelijk dat arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan vooral een opstapje is naar vervroegd uittreden, steek? De drie WSE-studies gebaseerd op drie verschillende datasets, wijzen in diezelfde richting.

Op basis van LFS-data wordt er vastgesteld dat het verminderen van de werkduur in aanloop tot het pensioen bij mannen leidt tot een vervroegde uittrede kans op de arbeidsmarkt. Bij vrouwen wordt geen gelijkaardig effect gevonden. Daarnaast bestaat er een zekere intentie om vervroegd te pensioneren bij 50-plussers die de werkduur verminderen. Bij zowel mannen als vrouwen die plannen om de werktijd te verminderen binnen de eerstvolgende vijf jaar, werd er immers een opvallend grotere kans gevonden om vervroegd te willen stoppen met werken.

Op basis van DASB-data wordt er vastgesteld dat deeltijdse loopbaanonderbrekers een grotere kans hebben om te pensioneren vergeleken met voltijds werkenden op het moment dat de vervroegde pensioenleeftijd zich aandient. Deze bevinding geldt zowel voor mannen als voor vrouwen.

Op basis van LiV-data werd een negatieve relatie vastgesteld tussen arbeidsduurvermindering en gewenste pensioenleeftijd, na controle voor andere relevante factoren.

#### 4.2.3 Besluit

De bevindingen van deze studies werpen een nieuw licht op het sociaal debat dat al jarenlang woedt omtrent de effectiviteit van stelsels van deeltijdse werkduurvermindering (namelijk tijdskrediet en loopbaanonderbreking) op het einde van de loopbaan in het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van 50-plussers in België. Daar waar men vanuit theoretisch en beleidsperspectief veronderstelt dat werkduurvermindering de arbeidsmarktparticipatie maximaliseert door een betere combinatie van werk, gezin en vrije tijd, stellen critici van de systemen dat de realiteit minder fraai is dan de theorie voorspelt (Van Eetvelt, 2010). In plaats van pensionering uit te stellen, zou arbeidsduurvermindering vooral gebruikt worden als een opstapje naar vervroegd pensioen door diegenen die reeds vroeger wensen te pensioneren. Het is in de richting van deze laatste conclusie, dat de bevindingen van deze WSE-studies wijzen. We stellen namelijk vast dat werkduurvermindering gepaard gaat met een grotere kans om vervroegd te willen pensioneren, en dat deze relatie wordt verklaard doordat zij die de werkduur verminderd hebben een lagere werkcentraliteit, een hogere uittrede-intentie hebben en minder tevreden zijn met hun job.

Op basis van deze studies concluderen we dat het belangrijk is om gelijktijdig met het optrekken van een minimumuittredeleeftijd binnen de stelsels van arbeidsduurvermindering, de mechanismen aan te pakken die ertoe leiden dat deeltijdse loopbaanonderbrekers vaak een duidelijke intentie hebben of ontwikkelen om de

arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. Deze mechanismen bestaan voornamelijk uit het niet meer willen (bijvoorbeeld omwille van een lage jobkwaliteit, nood aan meer tijd met familie), kunnen (bijvoorbeeld fysieke en cognitieve beperkingen, geen arbeidsmarktkansen meer omwille van het kostenplaatje) of moeten (bijvoorbeeld om financiële redenen, normatieve context) werken (Elchardus & Cohen, 2003; Van Looy et al., 2012). Willen we dus voorkomen dat oudere werknemers in de toekomst massaal hun toevlucht zoeken in de werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, dan moeten we de initiatieven verder uitbouwen die het ‘willen’, ‘kunnen’ en ‘moeten’ blijven werken bevorderen, en dit in combinatie met het verder uitbouwen van een financieel interessant deeltijds uitredestelsel.

### **4.3 De impact van loopbaanmobiliteit op uitredetiming en totale loopbaanduur**

#### **4.3.1 Probleemstelling**

Als gevolg van de verscherpte internationale concurrentie en het neoliberale denkkader bij beleidsmakers staat de nood aan flexibilisering centraal in het denken over de moderne arbeidsmarkten (European Commission, 2007). Flexibiliteit en aanpassing worden verwacht van iedereen, zowel van bedrijven als individuen. Onder meer mondt dit uit in een aantal beleidsinitiatieven gericht op het stimuleren van jobmobiliteit, zowel op het Vlaams als op het Europees niveau. Maar welke implicaties zou deze aanpak kunnen hebben voor de uitredetiming en de totale loopbaanduur bij werknemers?

Wetenschappelijk onderzoek wijst immers uit dat loopbaanmobiliteit een impact kan hebben op de timing van de daarop volgende loopbaanstappen, waaronder ook de uitrede uit de arbeidsmarkt. Dit idee kadert vooral binnen de cumulative advantage/disadvantage theorie (Elder, 1998). Ruwweg stelt deze theorie dat bepaalde werk-gerelateerde ervaringen een wezenlijke impact kunnen hebben op gebeurtenissen later in de loopbaan. Afwijkingen in deze ervaringen leiden tot een differentiële verdeling van verschillende kapitaalvormen (bijvoorbeeld loon of opleidingsniveau). Deze creëert op zijn beurt uiteenlopende mogelijkheden en kansen in de toekomst, wat resulteert in een ‘padafhankelijkheid’ van verschillende loopbaanuitkomsten.

Hoe concreet kan loopbaanmobiliteit een effect uitoefenen op de uitredetiming? In wetenschappelijke literatuur worden onder meer de volgende factoren onderscheiden (Hayward, Friedman, & Chen, 1998). Ten eerste, speelt het financieel aspect een belangrijke rol. Afhankelijk van het type mobiliteit kunnen loopbaantransities positieve of negatieve gevolgen hebben op loonhoogte, wat op zijn beurt implicaties heeft voor de opbouw van pensioenrechten. Instabiele loopbaanpatronen kunnen de financiële situatie aanzienlijk aantasten waardoor de uitredetiming op een gedwongen manier wordt uitgesteld. Ten tweede kunnen ongewenste loopbaantransities negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid, vooral als men in jobs van lage kwaliteit belandt. Gezondheid kan op haar beurt de uitredetiming meebepalen. Ten derde kunnen ook de subjectieve houdingen ten opzichte van werk, zoals werkcentraliteit, afhangen van het afgelegde loopbaantraject. Werknemers in gefragmenteerde loopbaantrajecten hebben meer moeite om een



expertisedomein af te bakenen, hun werkgerelateerde sociale netwerken te onderhouden en zich aan de vereisten in nieuwe jobs aan te passen. Dit kan resulteren in een negatieve houding ten opzichte van werk en de uittredetiming negatief beïnvloeden.

#### 4.3.2 Bevindingen

Op basis van twee verschillende datasets hebben we de relatie tussen loopbaanmobiliteit en de uittredetiming onderzocht. De eerste studie, gebaseerd op Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) data, focuste zich op deze relatie in een Europese context. In de dataset zitten dertien Europese landen, waaronder België. Er werd een onderscheid gemaakt tussen de verschillende loopbaantypes naargelang hun mobiliteitspatroon. Vervolgens werd er gekeken naar de verschillen tussen de stabiele en mobiele loopbaantypes inzake uittredetiming en totale loopbaanduur. Deze laatste werd gedefinieerd als de som van het aantal gewerkte loopbaanjaren. Daarnaast werden er een aantal controlevariabelen in de modellen opgenomen, onder andere gezondheid, transitievrijwilligheid en algemene loopbaantevredenheid. De tweede studie ging dieper in op de mogelijke causale verklaringen van de effecten van loopbaanmobiliteit op uittredetiming. Deze studie werd gebaseerd op de dataset Loopbanen in Vlaanderen (LiV: Steunpunt WSE).

Op basis van mobiliteitspatronen konden er zes loopbaantypes onderscheiden worden, waarmee de loopbanen in de dertien Europese landen beschreven konden worden. De *stepping stone* en de transitionele loopbaantypes zijn wellicht het meest belangrijk, omdat ze betrekking hadden op een aanzienlijk deel van alle werknemers. Bovendien waren deze twee types in alle dertien landen aanwezig. De *stepping stone* of het traditionele loopbaantype verwijst naar trajecten met relatief weinig mobiliteit in de eerste loopbaanjaren, waarna een levenslange job volgt tot het moment van uittrede. Het transitionele loopbaantype wordt daarentegen gekenmerkt door meerdere jobtransities gedurende heel het loopbaantraject. In de meeste landen in de analyse, waaronder ook België, werd er een positief verband gevonden tussen loopbaanmobiliteit en uittredeleeftijd. Mobiele loopbaantrajecten zijn echter korter in termen van aantal jaren tewerkstelling, wat niet strookt met de beleidsdoelstelling inzake een hogere arbeidsmarktparticipatie. Bovendien zijn de effecten van loopbaanmobiliteit op uittredeleeftijd niet lineair. Het positieve effect werd vastgesteld voor actieve loopbanen met lage mobiliteitsgraad (zoals het *stepping stone* type). Het effect voor loopbanen met veel jobmobiliteit (zoals het transitionele type) is daarentegen negatief. Dit impliceert dat het bevorderen van jobmobiliteit positieve gevolgen kan hebben voor traditionele (lees: stabiele) loopbaanpatronen, maar niet voor loopbaantrajecten die aanvankelijk al mobiel zijn.

In de tweede studie werd er naar een verklaring gezocht voor deze dynamiek, deze keer op basis van gegevens over de Vlaamse arbeidsmarkt (LiV). De resultaten uit de Europese vergelijking werden grotendeels gerepliceerd in de Vlaamse context. Loopbanen met een hogere mobiliteit zijn gemiddeld korter en hebben ook meer kans op een onderbreking door werkloosheid, inactiviteit of arbeidsongeschiktheid. De 'clustering' van negatieve en

positieve loopbaan kenmerken was duidelijk aanwezig. Het segment met onderbroken loopbanen en hogere mobiliteit werd tevens door andere negatieve karakteristieken gekenmerkt: minder promoties, lagere lonen, lagere loopbaantevredenheid, minder loopbaangerichte opleidingen, lagere functieniveaus. Dit beeld stemt overeen met de voorspellingen van de arbeidsmarktsegmentatietheorie, die hogere loopbaanmobiliteit vooral aan het secundaire arbeidsmarktsegment toeschrijft. Deze dynamiek zou in principe het verband tussen hogere loopbaanmobiliteit en kortere loopbaanduur kunnen verklaren. Loopbanen binnen het secundaire segment van de arbeidsmarkt zijn precair en minder stabiel. Dit zou invloed kunnen hebben op zowel het aantal (ongewenste) transities, als op de kans om werkloos of tijdelijk inactief te worden. Bijgevolg gaan de mobielere loopbanen ook korter zijn, zonder dat er een rechtstreeks causaal verband tussen beide fenomenen bestaat.

#### 4.3.3 Besluit

De bevindingen van deze studies werpen licht op de samenhang tussen loopbaanmobiliteit enerzijds, en uittredeleeftijd en de totale loopbaanduur anderzijds. Op basis van twee onafhankelijke datasets werd er geconcludeerd dat er een negatief verband bestaat tussen loopbaanmobiliteit en de totale loopbaanduur. Mobiele loopbaantrajecten zijn immers over het algemeen korter dan hun stabiele tegenhangers. Deze bevinding kon in meerdere landen worden vastgesteld, ook in België. Hoewel bijkomend onderzoek noodzakelijk is om de achterliggende causaliteit te bepalen, is een van de mogelijke verklaringen dat hogere loopbaanmobiliteit vooral voor het secundair arbeidsmarktsegment kenmerkend is. Mobiele loopbaantrajecten scoorden immers relatief slechter op een aantal subjectieve en objectieve criteria.

Deze resultaten impliceren dat men heel voorzichtig moet omgaan met de implementatie van beleidsmaatregelen die het stimuleren van jobmobiliteit beogen. Hoewel enige flexibilisering wel nuttig kan zijn in arbeidsmarktsegmenten met stabiele loopbaanpatronen, kunnen werknemers in bepaalde mobiele loopbaantrajecten juist benadeeld worden door een versoepeling van mobiliteitsbarrières. Een aanpak op maat is bijgevolg aangewezen.

Maxim Kovalenko (Universiteit Antwerpen)

Hanne De Preter (Universiteit Antwerpen)

Dimitri Mortelmans (Universiteit Antwerpen)

## 5. Besluit

Zoals bleek uit dit rapport, hebben we met het Center for Career Research (CCR) de afgelopen vier jaar heel wat beleidsgeoriënteerd loopbaanonderzoek verricht. Een rode draad doorheen ons onderzoek was de vraag in welke mate het moderne loopbaandenken, met een focus op flexibele, zelfgestuurde loopbanen, relevant is om Vlaamse loopbanen te begrijpen en – meer nog – om te gebruiken als basis voor het Vlaamse loopbaan- en arbeidsmarktbeleid. Want hoewel het moderne loopbaandenken ontstaan is in de Angelsaksische landen en dan ook gestoeld is op de arbeidsmarktcontext daar, zien we dat ook in de Vlaamse beleidscontext de intentie om te flexibiliseren duidelijk aanwezig is. Een beter inzicht in deze materie heeft daarom niet enkel wetenschappelijke meerwaarde, maar laat tevens toe om beleidsondersteunende conclusies te formuleren en een brede maatschappelijke discussie rond de problematiek te stimuleren.

We deden de afgelopen jaren vele studies, telkens rond andere deelaspecten van deze thematiek, en in dit rapport hebben we de belangrijkste bevindingen voor u gebundeld. Geen eenvoudige oefening, maar wel één die nodig en uitermate zinvol was. Het resultaat van één enkele studie is uiteraard steeds interessant, maar houdt ook het risico in dat de resultaten, bijvoorbeeld, steekproefgebonden zijn, beïnvloed door de timing van het onderzoek, afhankelijk van de gebruikte metingen of zelfs onbewust beïnvloed zijn door de kenmerken en interesses van de betrokken onderzoekers. Binnen CCR deden wij verschillende studies, met verschillende datasets, uitgevoerd door verschillende teams van onderzoekers, met een verscheidenheid aan achtergronden (onder andere sociologie, economie, psychologie) en verbonden aan verschillende onderzoeksinstellingen (Universiteit Antwerpen, KU Leuven, Antwerp Management School). Allemaal aspecten die gestimuleerd werden door de situering van ons onderzoek binnen een Steunpunt-context (nl. Steunpunt Werk en Sociale Economie) en die bijdragen aan de betrouwbaarheid en validiteit van onze bevindingen.

Die bevindingen hebt u kunnen lezen en bieden, ons inziens, belangrijke conclusies. Het moderne loopbaandenken heeft in onze Vlaamse context haar meerwaarde, maar ook haar grenzen. Laten we nog even in sneltempo door de belangrijkste inzichten fietsen. Aan de ene kant vonden we in onze resultaten bevestiging voor de voordelen van vrijwillige mobiliteit en zelfsturing, twee aspecten die centraal staan in het Vlaamse beleidsdenken rond loopbanen. Wat mobiliteit betreft, vonden we onder andere dat veranderen van werkgever iemands loopbaancompetenties en zo ook iemands inzetbaarheid kan verhogen, dat mensen die vrijwillig interne mobiel zijn positievere jobattitudes ervaren en dat jobmobiliteit binnen grotendeels stabiele loopbanen een positief effect heeft op de uiteindelijke pensioenleeftijd. Deze inzichten onderschrijven in die zin het doel van de Vlaamse regering, zoals geuit in het Pact 2020 en in het loopbaanakkoord, om vrijwillige interne en externe mobiliteit te stimuleren en zo bij te dragen tot de inzetbaarheid, weerbaarheid en wendbaarheid van individuen. Wat zelfsturing betreft, vonden we onder andere dat werknemers die zichzelf verantwoordelijk zien voor hun loopbaan ook meer loopbaaninitiatief ondernemen en dat werklozen die hun zoektocht intensiever aanpakken hierdoor hun zoeksucceskansen

vergroten. Inzetten op het stimuleren van loopbaansturing, eveneens een Vlaamse beleidsdoelstelling, lijkt vanuit deze bevindingen inderdaad relevant.

Tegelijk wijzen onze resultaten op enkele belangrijke grenzen aan het moderne loopbaandenken, waarbij er twee bovenuit springen. In de eerste plaats: niet iedereen kan even makkelijk mee. Voor sommige mensen is mobiliteit een valkuil, die gepaard gaat met negatieve loopbaankenmerken, zoals lager loon, lagere loopbaantevredenheid, en uiteindelijk kortere loopbanen. Een gematigde visie op mobiliteit lijkt dan ook aangewezen. Ook is zelfsturing niet voor iedereen evident. De traditionele kansengroepen (o.a. kortgeschoolden, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een functiebeperking) hebben hier gemiddeld meer moeite mee en worden ook moeilijker bereikt door diensten die hen daarbij zouden kunnen helpen, zoals loopbaanbegeleiding. Blijvende aandacht voor kansengroepen is daarom een must, een intentie die dan ook terecht aanwezig is in het loopbaanakkoord. Ten tweede: beleidsinitiatieven gestimuleerd door het moderne loopbaandenken hebben niet steeds het verwachte effect, mogelijk omdat ze een deel van de loopbaanrealiteit onvoldoende vatten. Zo vonden we bijvoorbeeld dat werklozen die zich willen heroriënteren, een gedraging gestimuleerd door de Wet van de Passende Dienstbetrekking, op drempels botsen en zelfs nadelen ondervinden (bijvoorbeeld ze komen vaker terecht in minder kwaliteitsvolle jobs). Deze vorm van flexibiliteit zou nochtans kunnen helpen om de kwalitatieve mismatch op onze arbeidsmarkt te verkleinen, maar heeft uiteraard alleen maar kans op slagen als ook de aanwervers - en dus de werkgevers - hiervoor open staan. Verder vonden we dat werkduurvermindering op het einde van de loopbaan gepaard gaat met een grotere kans om vervroegd te willen pensioneren, terwijl deze maatregel net als doel heeft om vervroegde uittrede tegen te gaan. Het blijken vooral mensen met een lagere werkcentraliteit en minder jobtevredenheid die van deze maatregelen gebruik maken en die tegelijk ook vroeger willen uittreden. Een flankering met maatregelen die inspelen op het willen, kunnen en moeten blijven werken zou kunnen helpen om dit onverwachte effect op uittredeleeftijd om te keren.

Er blijven—zoals dat steeds gaat bij wetenschappelijk onderzoek—nog heel wat beleidsrelevante loopbaanvragen open voor de toekomst. Wat de transitie werk-werk betreft, roepen onze bevindingen onder andere heel wat vragen op rond mobiliteit en kansengroepen. Hoe zou een ‘gematigde visie op mobiliteit’ er bijvoorbeeld uit kunnen zien; en vanaf wanneer dreigt mobiliteit nadelig te worden? Hoe kunnen we personen die minder sterk staan op de arbeidsmarkt versterken? Hoe overtuigen we organisaties om ook in deze personen te investeren en hoe kunnen we hen zelf stimuleren om meer zelfsturend te worden? Voor de transitie werkloosheid-werk hebben we onder andere nood aan nog meer inzicht in wat een kwaliteitsvolle zoektocht naar werk is en hoe we dit best kunnen aanmoedigen. Ook rijst de vraag of loopbaanbegeleiding ook niet zinvol kan zijn bij werklozen, zeker wanneer men nog meer wil inzetten op flexibel zoekgedrag. Wat de transitie werk-pensioen betreft, roept ons onderzoek vragen op naar hoe men de maatregelen rond werkduurvermindering het best kan omkaderen om het beoogde doel, namelijk mensen langer actief aan het werk houden, te bereiken. En nog zoveel meer.

De uitdagingen voor dit soort loopbaanonderzoek zijn in de inleiding al uitvoerig aan bod gekomen. Loopbaanonderzoek vereist van nature data die longitudinaal of minstens retrospectief van aard zijn, en die bij voorkeur zowel objectieve feiten bevatten als belevingsaspecten. Wil men bovendien uitspraken kunnen doen over de Vlaamse arbeidsmarkt in haar geheel, zijn representatieve, en bijgevolg eerder omvangrijke datasets te verkiezen boven kleine of te specifieke steekproeven. Ook alternatieve onderzoeksmethoden zouden naar de toekomst toe geëxploreerd kunnen worden. Zo zou vignette-onderzoek, waarbij verschillende alternatieve scenario's voorgelegd worden aan individuen of werkgevers, een snelle manier kunnen zijn om bepaalde ideeën een eerste keer af te toetsen. Op die manier zou men bijvoorbeeld kunnen exploreren welke initiatieven zouden kunnen helpen om werkduurverminderingmaatregelen beter te laten werken; of wat werkgevers kan overtuigen om flexibel zoekende werklozen sneller in overweging te nemen. Ook veldexperimenten zouden voor specifieke topics overwogen kunnen worden, bijvoorbeeld om de meerwaarde van loopbaanbegeleiding bij werklozen te verkennen. En ook kwalitatieve dataverzamelingen, waarbij men in de diepte ervaringen exploreert, kunnen ons rond specifieke topics waardevolle additionele inzichten bezorgen. Hoe dan ook, nog heel veel uitdagingen—en opportuniteiten—voor beleidsgeoriënteerde loopbaanonderzoek in de toekomst.

Hoe en door wie dit beleidsgeoriënteerd loopbaanonderzoek in de toekomst aangepakt zal worden, blijft, alsnog, een open vraag. Een aantal vragen lenen zich perfect voor een projectmatige aanpak, waarbij een bepaalde onderzoeksequipe zich gedurende een aantal maanden vastbijt in de materie. Voor andere thema's kan een thematische meerjarenaanpak, zoals we dit de afgelopen jaren gekend hebben met de steunpunten, mogelijk voordeliger zijn. Op die manier kan men eenzelfde thematiek intensiever en vanuit meerdere invalshoeken belichten, waarbij men de middelen (bijv. toegang tot verschillende datasets) en achtergrond van verschillende equipes kan combineren. Wij hebben een dergelijke aanpak de afgelopen jaren althans als een meerwaarde ervaren en hopen dat we u met dit rapport—en met het onderzoek dat we de afgelopen vier jaar verricht hebben—hier eveneens van hebben kunnen overtuigen.

Marijke Verbruggen (KU Leuven)

Sarah Vansteenkiste (KU Leuven)

**Onderdeel 1 is gebaseerd op volgende WSE-studies:**

Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, in druk.

Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (working paper). *Perceived internal employability and individual and organizational career management: Polarization in the internal labor market?* KU Leuven, Research Centre for Organisation Studies: Working paper.

Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2013). *Unraveling the relationship between employability enhancement, perceived internal and external employability, and turnover intention*. Paper gepresenteerd op het congress van de European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP). Münster (Germany), 22-25 May 2013.

Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2012). Ongelijke kansen in werk: kansengroepen in loopbaanbegeleiding. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2012 (januari-maart), 44-52.

Vansteenkiste, S., & Verbruggen, M. (2011). *Onderzoek bedrijfsinterne loopbaantransities*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

**Onderdeel 2 is gebaseerd op volgende WSE-studies:**

Koen, J., Vansteenkiste, S., & Verbruggen, M. (2015). *The Dynamics of Job Search Strategies*. Paper presented at the 17<sup>th</sup> EAWOP Congress (May 20-23; Oslo, Norway).

Vansteenkiste, S., Deschacht, N., & Sels, L. (2013). De herintredekanen van werkloze 50-plussers. Een decompositie van de doorstroom naar werk. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 23(4), 135-146.

Vansteenkiste, S., Deschacht, N., & Sels, L. (2015; under review). Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition of inflows into employment.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2013). *The consequences of flexible job search behavior: from unemployment to underemployment?* WSE Report 4-2013, , 34 pp. Leuven (Belgium): Steunpunt WSE.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2013). *Flexible job search behavior among unemployed jobseekers: antecedents and outcomes*. WSE Report 15-2013, 48 pp. Leuven (Belgium): Steunpunt WSE.

Vansteenkiste, S., & Verbruggen, M. (2012). To move or not to move? Een studie naar de impact van bedrijfsinterne loopbaantransities. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1, 79-86.

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*, 2, 112-121.

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2013). Being unemployed in the boundaryless career era: Does psychological mobility pay off? *Journal of Vocational Behavior*, 82 (2), 135-143.

Verbruggen, M., & Vansteenkiste, S. (2015). Werkloosheid dynamisch bekeken. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2.

**Onderdeel 3 is gebaseerd op volgende WSE-studies:**

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2013). *A comparative perspective on career mobility in Europe: career patterns and their effects on retirement timing* (No. 10-2013). Brussel: Steunpunt WSE.

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2013). *Labor market segmentation and the protean career: the effects on labor market experience* (No. 13-2013). Brussel: Steunpunt WSE.

Van Looy, D., De Preter, H., & Mortelmans, D. (2012). Arbeidsduurvermindering en pensioneringsintenties van vijftigplussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.werk : Tijdschrift van Het Steunpunt WSE*, 22(2), 37-46.

Van Looy, D., Kovalenko, M., Mortelmans, D., & De Preter, H. (2014). *Working hour-reduction in the move to full retirement: How does this affect retirement preferences of 50+ individuals in Flanders?* Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Van Looy, D., Mortelmans, D., & De Preter, H. (2013). De loopbaan deeltijds onderbreken, later pensioneren? Een beschrijvende longitudinale analyse over de relatie tussen deeltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet bij 50-plussers en pensioneringstiming in België. *Over.werk : Tijdschrift van Het Steunpunt WSE*, 23(1), 77-86.

## Bibliografie

Appelbaum, S. H., & Santiago, V. (1997). Career development in the plateaued organization. *Career Development International*, 2, 11-20.

Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.

Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand and where can we go? *Career Development International*, 19(6), 627-640.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, US.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press, UK.

Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *Economic Journal*, 111 (475), 585-606.

Ashkenas, R. (1999). Creating the boundaryless organization. *Business Horizons*, 42, 5-10.

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16, 28-31.

Baert, S. (2014). Functiebeperking bij sollicitatie reveleren, kansen op jobgesprek liquideren? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(1), 74-79.

Baert, S., & Pennick, A. (2015). Seksuele geaardheid, moederschap en de aanwervingskansen van vrouwen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 25(1), 8-13.

Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2010). Career issues. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 67-113). Washington, DC: American Psychological Association.

Baum, C. (2002). The effect of work interruptions on women's wages. *Labour*, 16(1), 1-36.

Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Wiley-Blackwell, US.

Bernard, H. R., Killworth, P., Kronenfeld, D., & Sailer, L. (1984). The problem of informant accuracy: The validity of retrospective data. *Annual Review of Anthropology*, 13, 495-517.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 4-18.

Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 308-316.



- Brzinsky-Fay, C. (2010). *The concept of transitional labour markets: A theoretical and methodological inventory*. Social Science Research Center, Berlin (WZB).
- Cappelli, P. (1999). Career jobs are dead. *California Management Review*, 42, 146-167.
- Carless, S., & Arnup, J. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 80-91.
- Clawson, D. (2007). Neoliberal globalization. In C. C. Perrucci & R. Perrucci (Eds.), *The transformation of work in the new economy: Sociological readings* (pp. 52-62). UK: Roxbury Pub. Company.
- Colakoglu, S. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 47-59.
- Crossley, C., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57, 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 475-492.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40 (1-2), 152-172.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T., & Handaja, Y. (2010). Perceived job insecurity during a restructuring: Associations with emotional exhaustion and vigour. *Journal of Business and Psychology*, 25, 75-85.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U. Mauno, S. & De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 770-788.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 253-263.
- De Prins, P., De Vos, A., & Cambré, B. (2013). *De impact van nieuwe loopbaanattitudes*. Rapportering Roularta bevraging, intern document.
- De Vos A., Dewettinck K., & Buyens D. (2008). To move or not to move? *Employee Relations*, 30(2), 156-175.

- De Vos, A. & De Prins, P. (2015). *I-Deals and career intentions of employees in different career stages: The role of perceived value of competencies*. Manuscript in behandeling.
- De Vos, A., & Segers, J. (2013). Self-directed career attitude and retirement intentions. *Career Development International*, 18, 155-172.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2), 438-447.
- De Vos, A., Forrier, A., Van der Heijden, B., & De Cuyper, N. (2015). *Keep the expert! Occupational expertise, self-perceived employability and job search intensity: A study across age groups*. Manuscript in behandeling.
- DeFillippi, R.J., & Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- DeLong, D.W. (2004). *Lost knowledge: Confronting the threat of an aging workforce*. New York: Oxford University Press.
- Dew, M., Bromet, E.J. & Penkower, L. (1992). Mental health effects of job loss in women. *Psychological Medicine*, 22, 751-764.
- Dewilde, T., & De Vos, A. (2009). *Loopbaanperspectieven op werk: Iedereen proactief? Loopbaanzelfsturing bij Vlaamse werknemers*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- DiPrete, T. A., Goux, D., Maurin, E., & Quesnel-Vallee, A. (2006). Work and pay in flexible and regulated labor markets: A generalized perspective on institutional evolution and inequality trends in Europe and the U.S. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24, 311-332.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. M.E. Sharpe.
- Dooley, D., Catalano, R., & Wilson, G. (1994). Depression and unemployment: Panel findings from the Epidemiologic Catchment Area study. *American Journal of Community Psychology*, 22, 745-765.
- Dunford, B., Shipp, A., Boss, R., & Anfermeier, I. (2012). Is burnout static or dynamic? A career transition perspective of employee burnout trajectories. *Journal of Applied Psychology*, 97, 637-650.
- Elchardus, M., & Smits, W. (2014). *De levensloop van jongvolwassenen 18-36 jaar: Jongvolwassenen over hun loopbaan, arbeidsethiek, levenslang leren en tijdscrediet*. Vrije Universiteit Brussel.

- Elder, G. H. (1998). The life course as developmental theory. *Child Development*, 69, 1.
- European Commission (2010). *Employment in Europe 2010*. European Commission: European Union.
- European Commission (2007). *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. European Commission: Brussels.
- Evans, P. B., & Sewell, W. H., Jr. (2013). Policy regimes, international regimes, and social effects. In P. A. Hall & M. Lamont (Eds.), *Social resilience in the neoliberal era*. Cambridge University Press.
- Feldman, D. C., & Leana, C. R. (2000). A study of reemployment challenges after downsizing: What ever happened to laid-off executives? *Organizational Dynamics*, 29, 64-75.
- Forrier, A., & Sels, L. (2005). Het concept employability: Een puzzel met veel stukjes. *Tijdschrift voor HRM*, 8 (3), 47-73.
- 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., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, in druk.
- Fuller, S. (2008). Job mobility and wage trajectories for men and women in the United States. *American Sociological Review*, 73, 158-183.
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71(6), 986-1013.
- Gazier, B., & Gauthié, J. (2011). The “transitional labour markets” approach: Theory, history and future research agenda. *Journal of Economic and Social Policy*, 14(6).
- 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.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. S. (2008). A boundaryless perspective on careers. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (pp. 277-299). SAGE.
- Grubb, D. (2001). *Eligibility criteria for unemployment benefits*. OECD, Labour Market Policies and the Public Employment Service, 187-216.
- Guest, D., & Sturges, J. (2007). Living to work—working to live: Conceptualizations of careers among contemporary workers. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies*. Sage Publications.

- Hakim, C. (1990). Core and periphery in employers' workforce strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. Survey. *Work, Employment & Society*, 4, 157-188.
- Hall, D. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Harvey, D. (2011). *A brief history of neoliberalism*. Oxford, Oxford University Press.
- Hasselpflug, S. (2005). *Availability criteria in 25 countries*. Danish Ministry of Finance Working Paper, 12, Copenhagen.
- Hayward, M. D., Friedman, S., & Chen, H. (1998). Career trajectories and older men's retirement. *The Journals of Gerontology, Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 53, S91-103.
- Heery, E., & Salmon, J. (2000). The insecurity thesis. In E. Heery & J. Salmon (Eds.), *The Insecure Workforce* (pp. 1-24). Routledge.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., Sels, L., & Sourbron, M. (2015). *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Inkson, K., Dries, N., & Arnold, J. (2015). *Understanding careers (second edition)*. UK: SAGE.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, 1-18.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39, 479.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kalleberg, A. L., & Mastekaasa, A. (2001). Satisfied movers, Committed stayers: The impact of job mobility on work attitudes in Norway. *Work and Occupations*, 28 (2), 183-209.
- 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.
- Karaevli, A., & Hall, D.T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 353-379.

Kattenbach, R., Schneidhofer, T. M., Lücke, J., Latzke, M., Loacker, B., Schramm, F., & Mayrhofer, W. (2014). A quarter of a century of job transitions in Germany. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 49-58.

Katz, D., & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley.

Koen, J., Klehe, U.C., Van Vianen, A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 126-139.

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2010). *Determinants of alternative career paths: An international comparison of the empirical literature*. Brussel: Steunpunt WSE.

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 238-249.

Kulik, C., Roberson, L., & Perry, E. (2007). The multiple-category problem: Category activation and inhibition in the hiring process. *Academy of Management Review, 32*, 529-548.

Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review, 5*, 329-340.

Markham, W., Harlan, S., & Hackett E. (1987). Promotion opportunities in organizations. *Research in Personnel and Human Resource Management, 5*, 223-287.

McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 561-580.

Mincer, J., & Ofek, H. (1982) Interrupted work careers: depreciation and restoration of human capital. *Journal of Human Resources, 17*, 3-24.

Muffels, R. (2008). *Flexibility and employment security in Europe*. Edward Elgar Publishing.

Muffels, R., & Luijkx, R. (2008). Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: 'trade-off' or 'flexicurity'? *Work, Employment & Society, 22*, 221-242.

Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (working paper). *Perceived internal employability and individual and organizational career management: Polarization in the internal labor market?* KU Leuven, Research Centre for Organisation Studies: Working paper.

Nelissen, J., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2013). *Unraveling the relationship between employability enhancement, perceived internal and external employability, and turnover intention*. Paper gepresenteerd op het congress van de European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP). Münster (Germany), 22-25 May 2013.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80* (3), 363-386.

- Ng, T., Eby, L., Sorensen, K., & Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, *58*, 367-408.
- OECD. (2002). *OECD Employment Outlook 2002*. OECD Publishing.
- Price, R. Friedland, D., & Vinokur, A. (1998). Job loss: Hard times and eroded identity. In H. J. Harvey (Ed.), *Perspectives on loss: A sourcebook* (pp. 303-316). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Price, R., Choi, J.N. & Vinokur, A. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 302-312.
- Raemdonck, I., Tillema, H., de Grip, A., Valcke, M., & Segers, M. (2012). Does self-directedness in learning and careers predict the employability of low-qualified employees? *Vocations and Learning*, *5*, 137–151
- Randstad. (2014). *Werknemers en hun loopbaan: Het nieuwe loopbaandenken voorbij*. Brussel: Randstad.
- Saks, A. (2005). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors and outcomes. In S. Brown & R. Lent (eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155-179. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: A new European employment strategy*. Social Science Research Center: Berlin (WZB).
- Sels, L., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2006). Loopbaanperspectieven op werk: Wat we (niet) weten over loopbanen in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Economie en Management*, *51*, 349.
- Soens, N., De Vos, A., Buyens, D., Heylen, L., Kuppens, A., Van Puyvelde, I., & Mortelmans, D. (2005). *Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitioneel? Eindrapport van het onderzoek naar het begrip Loopbaan*. Academia Press, België.
- Sourbron, M., Herremans, W., & Sels, L. (2013). *De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Spivey, C. (2005). Time off at what price? The effects of career interruption on earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, *59*, 119-140.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Storey, J. A. (2000). 'Fracture lines' in the career environment. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 21-36). Cambridge University Press, UK.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, *25*, 457-484.

- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8, 165-185.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2010). Unemployed individuals' work values and job flexibility: An explanation from expectancy-value theory and self-determination theory. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 296-317.
- Van der Heijde, C.M., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijden, B., & De Vos, A. (2015). Sustainable careers: Introduction. In A. De Vos & B. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing, in druk.
- Van Eyck, K. (2003). *Flexibilizing employment: An overview*. SEED Working Paper No. 41: International Labour Organization (ILO).
- Van Hooft, E., Wanberg, C., & van Hoye, G. (2012). Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality. *Organizational Psychology Review*, 1-39.
- Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. (2012). Ongelijke kansen in werk: kansengroepen in loopbaanbegeleiding. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1/2012 (januari-maart), 44-52.
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A., & De Witte, H. (2015). Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. *Career Development International*, 20, 179-198.
- Vansteenkiste, S. (2014). Does flexibility work for the workless? Examining the impact of a flexible job search among unemployed jobseekers. *PhD Thesis*, KU Leuven.
- Vansteenkiste, S., & Verbruggen, M. (2011). *Onderzoek bedrijfsinterne loopbaantransities*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vansteenkiste, S., & Herremans, W. (2015). De wet van de passende dienstbetrekking in Europees perspectief. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2.
- Vansteenkiste, S., & Verbruggen, M. (2012). To move or not to move? Een studie naar de impact van bedrijfsinterne loopbaantransities. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1, 79-86.
- Venn, D. (2012). *Eligibility criteria for unemployment benefits: Quantitative indicators for OECD and EU countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 131. OECD Publishing.

Verbruggen, M., & Sels, L. (2009). *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen*. WSE Report. Leuven: Steunpunt WSE.

Wanberg (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.

Williams, D. (2000). Consequences of self-employment for women and men in the US. *Labour Economics*, 7, 665-687.

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.