

## Capita Selecta Recent Arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen

### TITEL: FLEXIBLE JOB SEARCH BEHAVIOR AMONG UNEMPLOYED JOBSEEKERS: ANTECEDENTS AND OUTCOMES

*Auteur(s): Sarah Vansteenkiste, Marijke Verbruggen, Luc Sels*

#### 1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

De interesse in flexibel zoekgedrag, d.i. de mate waarin werkzoekenden zoeken naar jobs die afwijken van de voorgaande werkervaring en genoten studies, is sterk toegenomen in de afgelopen jaren. Zowel wetenschappers als beleidsmakers geloven dat dit type zoekgedrag belangrijk is voor niet-werkende werkzoekenden (nwwz) en hen kan helpen om aan een job te raken. Wie flexibel zoekt, neemt immers meer jobs in overweging, waardoor de kans op het vinden van een job kan verhogen. Beleidsmakers gaan er bovendien vanuit dat het stimuleren van flexibel zoekgedrag bij werklozen kan helpen om de toenemende kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt te verminderen. Ondanks de positieve verwachtingen t.a.v. flexibel zoekgedrag, is er tot op heden nog maar weinig concreet empirisch onderzoek verricht naar de impact van flexibiliteit bij werklozen. Bijgevolg is er momenteel weinig zicht op wie flexibel zoekt en de mate waarin flexibiliteit in zoekgedrag de (her)tewerkstellingskansen bevordert/inperkt. Met deze studie willen we ingaan op dit hiaat in de literatuur.

**Key words:**

Flexibel zoekgedrag, werkloosheid, zoeksucces, hertewerksellingskans

## 2. Doelen van het onderzoek

Flexibel zoekgedrag wordt door zowel beleidsmakers als wetenschappers als iets positiefs beschouwd voor het werkloze individu. Beleidsmakers worden in de laatste jaren geconfronteerd met toenemende werkloosheid. Tegelijkertijd echter, zijn er nog heel wat werkgevers die aangeven dat ze bepaalde vacatures moeilijk ingevuld krijgen. Er is sprake van een toenemende mismatch op de arbeidsmarkt waarin de kenmerken en vereisten van openstaande vacatures vaak niet overeenstemmen met voorkeuren en vaardigheden van werkzoekenden. Heel wat beleidsmakers geloven dat deze mismatch verholpen kan worden door meer flexibiliteit van nwwz. Bovendien wordt verwacht dat meer flexibiliteit de nwwz ook kan helpen aan het vinden van een nieuwe job, gezien verondersteld wordt dat dit type gedrag kan leiden tot een intensievere zoektocht naar werk en zo tot een grotere kans op aanwerving. De verwachting dat flexibiliteit kan leiden tot een grotere tewerkstellingskans bij nwwz is ook één van de hoofdredenen die vaak aangehaald wordt om dit type gedrag te stimuleren en te eisen in de wetgeving rond het zoekgedrag van nwwz in zowat alle OECD-landen.

Ook loopbaanonderzoekers verwachten positieve effecten van flexibel zoekgedrag bij nwwz. Loopbaanonderzoekers hebben geconstateerd dat de meer traditionele loopbaan, waarbij men gedurende lange tijd bij dezelfde werkgever werkzaam was, steeds meer vervangen wordt door een meer turbulente loopbaan, waar men vaker transitie maakt en verandert van werkgever. In deze 'grenzeloze' loopbanen wordt het goed kunnen omgaan met veranderingen beschouwd als een essentiële loopbaanvaardigheid. Flexibiliteit van nwwz wordt daarom verondersteld als een belangrijke eigenschap die de toeleiding naar nieuw werk succesvoller kan doen verlopen.

Hoewel flexibiliteit als een positieve zoekgedraging wordt beschouwd door beleidsmakers en loopbaanwetenschappers, zou het ook kunnen dat dit niet noodzakelijk het zoeksucces bevordert. Nwwz die flexibel zoeken zouden immers diegenen kunnen zijn met de minst rooskleurige arbeidsmarktchansen of de minst duidelijke planning voor de verdere loopbaan. Daarnaast zouden flexibele nwwz 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.

Tot op heden is niet empirisch onderzocht geweest welke nwwz flexibel gaan zoeken en of dit gedrag leidt tot een grotere tewerkstellingskans. Met deze studie willen we daarom het huidig inzicht uitbreiden omtrent flexibel zoekgedrag door zowel haar antecedenten als impact te bestuderen. We doen dit door:

- (1) te focussen op hoe flexibel werklozen zoeken (nl. in welke mate ze ook ingaan op jobs die afwijken van hun vroegere jobs en/of opleiding) eerder dan op hoe intensief men zoekt,
- (2) te kijken naar twee types antecedenten die vaak onderscheiden worden in de literatuur rond zoekgedrag, namelijk situationele variabelen (i.e. de perceptie van de situatie door de nwwz) en individuele verschil variabelen (i.e. de kenmerken van de nwwz). We linken deze twee types antecedenten aan flexibel zoekgedrag om zo een beter beeld te krijgen van wie flexibel zoekt,
- (3) te bestuderen wat de impact is van flexibel zoekgedrag op de kans van hertewerkstelling. Op die manier kunnen we in kaart brengen of flexibiliteit inderdaad helpt om nwwz met een grotere kans toe te leiden naar een nieuwe job zoals verwacht door beleidsmakers en loopbaanonderzoekers.

We hanteren hierbij een multidimensionele invulling van het construct 'flexibel zoekgedrag' gebaseerd op de flexibiliteitseisen die beleidsmakers in OECD-landen veelal stellen aan werklozen. Meer specifiek maakten we een onderscheid tussen flexibiliteit op het vlak van inhoud, loon/hiërarchisch niveau en pendeltijd.

### 3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

We verzamelden data op twee meetmomenten bij recente werklozen die voordien gewerkt hadden. Dit gebeurde in samenwerking met de VDAB. 6000 werklozen werden een eerste keer bevroegd na maximum 4 maanden werkloosheid. De respons op deze bevraging was 29% (N=1743). Na het verwijderen van de respondenten die niet actief op zoek waren naar een job (N=412), houden we 1331 respondenten over. Deze sample werd gebruikt om de analyses met betrekking tot de antecedenten van flexibel zoekgedrag uit te voeren. Een tweede bevraging volgde 3 maand later. In totaal namen 1159 respondenten deel aan deze tweede wave. Na het verwijderen van degenen die niet actief op zoek waren naar een job of die de vragen nodig voor dit onderzoek niet volledig hadden beantwoord, blijven 672 respondenten over. Deze sample gebruiken we voor de analyses met betrekking tot de impact van flexibel zoekgedrag op de kans van hertwerkstelling. De analyses gebeurden via hiërarchische lineaire of logistische regressies.

### 4. Bevindingen

De resultaten tonen aan dat meer financiële of sociale druk ervaren om te zoeken naar werk of meer betrokken zijn tot werk de respondenten niet aanzet om vaker flexibel te zoeken op vlak van loon/jobniveau of jobinhoud. Een minder duidelijk loopbaanplan voor ogen hebben en minder goede arbeidsmarktkansen zien voor zichzelf stimuleert nwwz daarentegen wel om meer flexibel te zoeken op beide vlakken. Ook beter kunnen omgaan met veranderingen in de loopbaan leidt er toe dat nwwz vaker gaan zoeken voor jobs die inhoudelijk anders zijn dan hun voorgaande job of genoten studies. Zoeken naar jobs in een ruimere geografische regio (i.e. flexibel zijn m.b.t. pendeltijd) wordt aangemoedigd door meer sociale druk, een grotere betrokkenheid tot werk en meer aanpasbaar zijn in de loopbaan, maar niet door het hebben van een minder duidelijk plan voor de verdere loopbaan.

Onze resultaten tonen daarnaast ook aan dat flexibel zoeken met betrekking tot de jobinhoud en pendeltijd nwwz aanzet om intensiever te zoeken naar een nieuwe job. Op die manier komen ze bovendien vaker terecht in het selectieproces voor een nieuwe job (i.e. krijgen ze vaker een uitnodiging voor een jobinterview) en krijgen ze vaker een concrete jobaanbieding wat de tewerkstellingskans op haar beurt positief beïnvloedt. Echter we vinden voor beide vormen van flexibel zoekgedrag ook een directe negatieve link terug op het aantal jobaanbiedingen. Tot slot kunnen we constateren dat geen enkele van de drie vormen van flexibel zoekgedrag bij nwwz leidt tot een hogere tewerkstellingskans.

## 5. Conclusies en beleidsimplicaties

Deze studie toont aan dat flexibel zoeken niet leidt tot een hogere tewerkstellingskans, wat in tegenstelling is tot wat beleidsmakers en loopbaanonderzoekers vaak veronderstellen. Eén van de verklaringen hiervoor kan zijn dat werkgevers vaak weigerachtig staan tegenover het aanbieden van een concrete jobaanbieding aan dit type nwwz. We vinden eveneens terug dat een minder duidelijke loopbaanplanning nwwz aanzet om flexibel te zijn op vlak van hun jobinhoud en loon/jobniveau. Beide vaststellingen wijzen erop dat het aanmoedigen van werklozen om flexibel te zoeken best gepaard kan gaan met ondersteunende maatregelen zodat nwwz er beter kunnen in slagen potentiële werkgevers te overtuigen hun een jobaanbieding te geven. Daarnaast toont deze studie ook aan dat nwwz die bereid zijn te heroriënteren hier niet altijd de kans toe krijgen. In het licht van een toenemend aantal werkgevers die stellen moeilijkheden te ondervinden om vacatures ingevuld te krijgen, is dit een relevante vaststelling. Dit resultaat lijkt erop te wijzen dat de mismatch tussen de vaardigheden die onderwijs aflevert en de vaardigheden gevraagd door werkgevers niet volledig verantwoordelijk is voor de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Een andere verklaring zou kunnen liggen in het feit dat de huidige selectietechnieken van werkgevers te veeleisend en te veel gericht zijn op werkervaring en vorige jobtitels, wat voor een deel mee de knelpuntproblematiek kan in stand houden. Meer (experimenteel) onderzoek naar hoe werkgevers sollicitanten aanwerven kan hier meer duidelijkheid over scheppen.

*Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek*

Vansteenkiste, S., Verbruggen, M., & Sels, L. (2013). *Flexible job search behavior among unemployed jobseekers: antecedents and outcomes* (WSE Report 14-2013). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.