Andere leeftijd, ander zoekgedrag? Een studie bij Vlaamse deelnemers aan outplacement

In deze studie bestuderen we of het zoekgedrag van deelnemers aan outplacement die in 2011 aan de start stonden van hun outplacementtraject, verschilt naar leeftijd. We kijken hierbij naar twee indicatoren, namelijk zoekintensiteit en loonflexibiliteit. We gaan na in welke mate beide indicatoren worden beïnvloed door de ingeschatte kans op werk en door het belang dat werkzoekenden hechten aan werk (om intrinsieke en extrinsieke redenen). We onderzoeken verder of deze relaties verschillen voor werkzoekenden van verschillende leeftijden. Het model werd getest via padanalyse op een steekproef van 240 Belgische outplacementkandidaten. De resultaten tonen dat oudere werkzoekenden een hogere zoekintensiteit en loonflexibiliteit hebben als ze hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt hoger inschatten. Voor jongere werkzoekenden vinden we de omgekeerde relatie: naarmate ze hun kansen hoger inschatten, zoeken ze minder intens en zijn ze minder flexibel op het vlak van loon. Leeftijd speelt geen rol in de andere relaties: ongeacht hun leeftijd zoeken werkzoekenden die werk belangrijk vinden intensiever en zijn werkzoekenden met meer financiële problemen minder flexibel op het vlak van loon.[1]

Hoewel de tewerkstellingskansen van 50-plussers sterk verschillen tussen landen, ervaren werkzoekenden algemeen meer moeilijkheden om werk te vinden naarmate ze ouder worden (OECD, 2006). Aangezien zoekgedrag een belangrijke voorspeller is van het vinden van werk (Kanfer et al., 2001), is het relevant om na te gaan of werkzoekenden van verschillende leeftijden hun zoekgedrag op een gelijkaardige manier bepalen. Momenteel is het nog steeds onduidelijk in welke mate algemene onderzoeksmodellen beïnvloed worden door de leeftijd van de werkzoekende. In hun meta-analyse over zoekgedrag stelden Kanfer en collega's (2001) vast dat verscheidene studies uitsluitend focussen op het zoekgedrag van pas afgestudeerden. Studies die gebaseerd zijn op een steekproef waarin alle leeftijdsgroepen vertegenwoordigd zijn, veronderstellen bovendien impliciet dat de bestudeerde relaties even sterk zijn voor werkzoekenden van verschillende leeftijden. In deze studie onderzoeken we daarom de modererende rol van leeftijd in relaties tussen antecedenten en indicatoren van zoekgedrag. We bestuderen deze relaties bij 240 deelnemers aan outplacement aan de start van hun outplacement traject bij een kantoor van Ascento. De specifieke aard van de steekproef komt de kwaliteit van de analyses ten goede. Aangezien de werkzoekenden zich in een gelijkaardige fase van het werkloosheidsproces bevinden, kunnen verschillen in werkloosheidsduur de resultaten niet vertekenen.

We focussen op twee indicatoren van zoekgedrag: zoekintensiteit en loonflexibiliteit. Zoekintensiteit is een van de vaakst bestudeerde dimensies van zoekgedrag in de psychologische literatuur. Het betreft de frequentie waarmee werkzoekenden over een bepaalde tijdsspanne bepaalde zoekactiviteiten uitvoeren, zoals het lezen van vacatures (Kanfer et al., 2001). Loonflexibiliteit staat centraal in de economische literatuur. Economische studies hebben vaak aandacht voor het reservatieloon van werkzoekenden, dit is het laagste loon dat iemand bereid is te aanvaarden in een nieuwe job (McFadyen & Thomas, 1997). Pas recent werd een verwant concept, namelijk loonflexibiliteit, in de psychologische literatuur over zoekgedrag geïntroduceerd (Wanberg et al., 2010a). Loonflexibiliteit betreft de kloof tussen het loon uit de laatste job en het reservatieloon van de werkzoekende. Zowel zoekintensiteit als loonflexibiliteit zijn positief gecorreleerd met de kans op werk (Wanberg et al., 2010a).

In de wetenschappelijke literatuur worden twee factoren systematisch geïdentificeerd als drijfveren van zoekgedrag, namelijk werkbetrokkenheid (*employment commitment)* en financiële noodzaak (*financial hardship)*. Werkbetrokkenheid geeft aan hoe centraal werk staat in iemands leven. Het betreft het intrinsieke belang dat iemand hecht aan het hebben van werk, afgezien van het inkomen dat eruit voortvloeit (Kanfer et al., 2001). Financiële noodzaak betreft de economische problemen die iemand voorziet wegens gebrek aan middelen om in de eigen behoeften en die van het gezin te voorzien (Wanberg et al., 2010a).

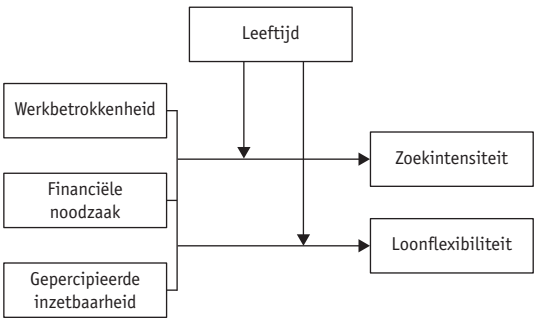
In een recente studie stellen Van Dam en Menting (2012) vast dat ook de gepercipieerde kans op werk een rol speelt als drijfveer voor zoekgedrag. We focussen daarom niet alleen op werkbetrokkenheid en financiële noodzaak, maar nemen ook de gepercipieerde inzetbaarheid van de werkzoekende op in het onderzoek. Gepercipieerde inzetbaarheid betreft het vertrouwen van de werkzoekende in zijn of haar capaciteit om een aanvaardbare job te vinden (Wanberg et al., 2010b). Zowel in theoretische als empirische studies werden deze drie factoren herhaaldelijk in verband gebracht met de zoekintensiteit (Kanfer et al., 2001; Wanberg et al., 2010a) en het reservatieloon van werkzoekenden (Bloemen & Stancanelli, 2001; Mortensen, 1986; Pannenberg, 2007). Het is echter onduidelijk of de verbanden even sterk zijn voor werkzoekenden van verschillende leeftijden. Nochtans suggereren verschillende levenslooptheorieën dat de impact van deze factoren op het gedrag van werkzoekenden kan afhangen van de levensfase waarin ze zich bevinden. We onderzoeken daarom in welke mate leeftijd de relaties in het onderzoeksmodel modereert.

Na de bespreking van het algemeen onderzoeksmodel geven we aan hoe de leeftijd van werkzoekenden de relaties in het model kan beïnvloeden. We bespreken vervolgens de gehanteerde methodologie en besluiten met een bespreking van de resultaten en de voornaamste implicaties van het onderzoek.

Theorie

Figuur 1 toont het conceptueel model van deze studie. In wat volgt, bespreken we de componenten van het model en hun onderlinge relaties.

Figuur 1.
Conceptueel kader



Werkbetrokkenheid en financiële noodzaak

Kanfer et al. (2001) definiëren de zoektocht naar werk als een dynamisch proces waarbij werkzoekenden verschillende activiteiten ondernemen om werk te vinden. Hun engagement ten opzichte van dat doel is één van de factoren die de zoekintensiteit bepaalt. In psychologische studies heeft men het over *goal valence*: het belang dat iemand hecht aan een bepaald doel. Wie werk meer waardeert,

zal meer inspanning leveren om een job te vinden. Zowel intrinsieke als extrinsieke redenen verklaren waarom werkzoekenden onderling kunnen verschillen in de waarde die ze hechten aan werk (Wanberg et al., 2010b).

Werkbetrokkenheid is een intrinsieke indicator van goal valence (Wanberg et al., 2010b). Werkzoekenden met een hoge werkbetrokkenheid vinden werk intrinsiek belangrijk. Ze zouden zelfs willen werken na het winnen van de lotto. Een hogere werkbetrokkenheid impliceert bijgevolg een hogere goal valence, wat in een hogere zoekintensiteit zou resulteren. Empirische studies bevestigen systematisch de positieve relatie tussen werkbetrokkenheid en zoekintensiteit (Kanfer et al., 2001).

Financiële noodzaak is een extrinsieke indicator van goal valence (Wanberg et al., 2010b). Werkzoekenden die economische druk ervaren, zouden meer waarde hechten aan het vinden van werk aangezien het hen van een verzekerd inkomen voorziet (Leana & Feldman, 1995). Ze zouden werk beschouwen als de oplossing voor hun financiële problemen. Een hogere financiële noodzaak zou bijgevolg een hogere zoekintensiteit impliceren. Empirische studies vinden herhaaldelijk dat een grotere financiële noodzaak om werk te vinden, intensiever zoekgedrag impliceert (Kanfer et al., 2001; van Hooft & Crossley, 2008).

In tegenstelling tot psychologische modellen, spreken economische modellen in termen van nutsmaximalisatie in plaats van goal valence. Volgens Mortensen (1986) verschillen personen in hun voorkeur voor werk en beïnvloedt de waarde die ze eraan hechten hun gedrag op de arbeidsmarkt. Werkzoekenden worden als rationele beslissers beschouwd die pas een job aanvaarden als het aangeboden loon voldoende hoog is om te compenseren voor de opgeofferde (vrije) tijd die ze hadden kunnen besteden aan andere activiteiten dan werk. Concreet stelt Mortensen (1986) dat werkzoekenden die (relatief) weinig waarde hechten aan werk, om intrinsieke of extrinsieke redenen, selectiever zoeken. Ze kunnen er zelfs voor kiezen zich uit de arbeidsmarkt te prijzen door onrealistisch hoge lonen te eisen. Anderzijds zouden werkzoekenden die werken belangrijk achten hun kans op werk proberen te maximaliseren door zich flexibeler op te stellen en lagere lonen te eisen. Economische empirische studies hebben nauwelijks aandacht voor intrinsieke factoren als werkbetrokkenheid. Ze vinden wel een negatieve impact van financiële beperkingen op het reservatieloon van werkzoekenden (Bloemen & Stancanelli, 2001).

De modererende rol van leeftijd

Studies naar zoekgedrag veronderstellen impliciet dat de bestudeerde relaties even sterk zijn voor werkzoekenden van verschillende leeftijden. Nochtans suggereren verschillende levenslooptheorieën dat de sterkte van de relaties beïnvloed kan worden door de leeftijd van de werkzoekende. Zo stelt Carstensens socio-emotionele selectiviteitstheorie (Carstensen, 1995) dat het gepercipieerde tijdsperspectief verandert naarmate mensen ouder worden, i.e. met de leeftijd groeit het besef dat de resterende tijd beperkt is. Dit heeft gevolgen op het vlak van motivatie. Wanneer werkzoekenden met een hoge werkbetrokkenheid of grote financiële moeilijkheden zich realiseren dat hen relatief weinig tijd rest op de arbeidsmarkt, zouden ze gegeven de ervaren tijdsdruk extra inspanningen kunnen leveren om alsnog werk te vinden. Vanuit deze redenering veronderstellen we daarom dat de positieve relaties tussen indicatoren van goal valence (werkbetrokkenheid en financiële noodzaak) en indicatoren van zoekgedrag (zoekintensiteit en loonflexibiliteit) sterker worden naarmate werkzoekenden ouder worden.

Gepercipieerde inzetbaarheid

Op de relatie tussen gepercipieerde inzetbaarheid en zoekintensiteit zijn verschillende conflicterende theorieën van toepassing. Enerzijds voorspellen de *social cognitive theory* (Bandura, 1994) en de *expectancy value theory* (Vroom, 1964) dat een hogere gepercipieerde inzetbaarheid een positieve invloed heeft op de gemoedstoestand en motivatie van werkzoekenden in het zoekproces. Als ze hun kansen hoger inschatten, zou dit hen aanzetten tot intensiever zoekgedrag. Een lage gepercipieerde inzetbaarheid zou daarentegen ontmoedigend en demotiverend zijn.

Anderzijds stelt de controletheorie (Powers, 1991) dat gedrag gestuurd wordt door de gepercipieerde kloof tussen de gewenste situatie, i.e. werk, en de (gepercipieerde) huidige situatie. Bij een lage inzetbaarheid zou men extra inspanningen leveren om

de afstand tot de gewenste situatie te verkleinen, bijvoorbeeld door intensiever te zoeken. Personen die hun kans op werk hoog inschatten, zouden daarentegen denken dat het doel binnen bereik ligt, waardoor ze voorrang geven aan andere taken en minder intensief zoeken (Carver, 2006). Empirisch onderzoek naar de relatie tussen gepercipieerde inzetbaarheid en zoekintensiteit is beperkt. Wanberg et al. (2010b) vonden geen significant effect van gepercipieerde inzetbaarheid op de tijd die werkzoekenden aan zoekactiviteiten spendeerden. Andere studies vonden daarentegen een negatief effect van gepercipieerde inzetbaarheid op zoekintensiteit (Van Hooft et al., 2004; Vansteenkiste et al., 2005).

Aangezien gepercipieerde inzetbaarheid refereert naar het vertrouwen van werkzoekenden in hun capaciteit om werk te vinden, veronderstellen we dat een toename in gepercipieerde inzetbaarheid gepaard gaat met een groeiend geloof in de sterkte van de onderhandelingspositie met potentiële werkgevers. Hierdoor zouden werkzoekenden zich minder flexibel opstellen en hogere lonen eisen. Naarmate men zich een hogere marktwaarde toeschrijft, kan men ervan overtuigd zijn dat hogere looneisen gerechtvaardigd zijn. Werkzoekenden die hun positie op de arbeidsmarkt zwak inschatten, kunnen daarentegen de intentie hebben om het eerste concrete aanbod te aanvaarden, zelfs wanneer dat betekent dat ze zich tevreden moeten stellen met een slechter betalende job. Ze zouden ook hun kans op werk kunnen maximaliseren door een hogere loonflexibiliteit te tonen en zo een ruimere banenset te overwegen (Mortensen, 1986). Een aantal economische studies onderzochten hoe de ingeschatte kans op werk het reservatieloon van werkzoekenden beïnvloedt. Terwijl Walker (2003) vaststelde dat het reservatieloon niet beïnvloed werd door de verwachte moeilijkheid bij het zoeken naar werk, besloten Christensen (2001) en Pannenberg (2007) dat niet-werkende werkzoekenden een hoger reservatieloon lieten optekenen wanneer ze hun kans op werk hoog inschatten.

De modererende rol van leeftijd

De tegenstrijdige theorieën over de rol van gepercipieerde inzetbaarheid kunnen mogelijk verklaard worden vanuit de modererende rol van leeftijd. De *lifespan theory of control* van Heckhausen en Shulz (1995) suggereert immers dat de strategieën die personen hanteren om hun situatie onder controle te houden, verschillen naargelang de levensloopfase waarin ze zich bevinden. Jongere personen zouden voornamelijk gebruik maken van controlestrategieën die extern georiënteerd zijn. Deze actieve, probleemgerichte strategieën kunnen de omgeving zodanig veranderen dat ze aansluit bij persoonlijke behoeften en verlangens. Naarmate men ouder wordt, zou men echter steeds meer intern georiënteerde controlestrategieën verkiezen. Passieve, cognitieve strategieën kunnen de interne denkprocessen afstemmen op de externe omgeving, bijvoorbeeld door de eigen wensen en prioriteiten te herbepalen wanneer een vooropgesteld doel nauwelijks haalbaar lijkt.

In de context van gepercipieerde inzetbaarheid impliceert dit dat jongere werkzoekenden die hun kans op werk laag inschatten de nodige actie zullen ondernemen om hun arbeidsmarktsituatie, i.e. de omgeving waarmee ze geconfronteerd worden, te veranderen, bijvoorbeeld door intensiever te zoeken of flexibeler te zijn. Verder voorspelt deze theorie dat werkzoekenden naarmate ze ouder worden vooral cognitieve strategieën hanteren en hun gedachtegoed aanpassen aan de omgeving. Een lage gepercipieerde inzetbaarheid zou in dat geval tot vermijdingsgedrag leiden en ervoor zorgen dat men andere doelen gaat nastreven. Een positieve inschatting van de kans op werk zou een impuls zijn om extra inspanningen te leveren om hertewerkstelling na te streven, bijvoorbeeld door intensiever te zoeken of flexibeler te zijn op het vlak van loon. We veronderstellen daarom dat de relatie tussen gepercipieerde inzetbaarheid en zoekintensiteit negatief is bij jongere werkzoekenden, maar positief bij oudere werkzoekenden. Analoog verwachten we ook een negatieve relatie met betrekking tot loonflexibiliteit bij jongere werkzoekenden, terwijl we een positieve relatie verwachten bij oudere werkzoekenden.

Methode

Steekproef

De data voor deze studie werden verzameld met behulp van het outplacementkantoor Ascento. In 2011 stelden outplacementconsulenten de kandidaten

tijdens het intakegesprek voor om deel te nemen aan het onderzoek. 275 geïnteresseerde werkzoekenden vulden de online vragenlijst in. Ze stonden allemaal aan de start van een outplacementtraject, waardoor verschillen in werkloosheidsduur de resultaten niet konden vertekenen. Door verwijdering van ontbrekende data bestaat de finale steekproef uit 240 observaties.

De leeftijd van de respondenten varieert van 26 tot 59 jaar; 12% is jonger dan 35, 21% is 50 jaar of ouder. De steekproef is overwegend mannelijk (67%). Een derde van de respondenten (33%) behaalde geen diploma secundair onderwijs, 49% heeft een diploma secundair onderwijs en 18% heeft een bachelor- of masterdiploma.

Maatstaven

Werkbetrokkenheid werd gemeten met de schaal van Rowley en Feather (1987). De respondenten gaven op een vijfpuntenschaal (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord) aan in welke mate ze akkoord gingen met acht stellingen, waaronder: 'Een job hebben is erg belangrijk voor mij'.

Als maatstaf voor *financiële noodzaak* gebruikten we de schaal van Vinokur en Caplan (1987). De respondenten scoorden drie items op een vijfpuntenschaal gaande van 1 (helemaal niet) tot 5 (heel erg). Een voorbeelditem is: 'Hoe moeilijk is het momenteel voor u om rond te komen met uw huishoudinkomen?'.

In lijn met Wanberg et al. (2010b), werd *gepercipieerde inzetbaarheid* gemeten via vijf items. Aan de respondenten werd bijvoorbeeld gevraagd hoeveel vertrouwen ze erin hadden een job te vinden indien ze zoeken. De antwoordschaal ging van 1 (heel weinig vertrouwen) tot 5 (heel veel vertrouwen).

Zoekintensiteit werd gemeten volgens de schaal van Blau (1994). We voegden een nieuw item toe dat peilde naar het gebruik van internet in het zoekproces. De respondenten dienden op een vijfpuntenschaal aan te geven hoe vaak ze tien specifieke zoekactiviteiten, zoals 'antwoorden op een vacature', hadden uitgevoerd gedurende de afgelopen drie maanden (1 = nooit, 5 = zeer vaak, i.e. minstens tien keer).

Om *loonflexibiliteit* te meten werd eerst gevraagd aan welk percentage van een voltijdse job de respondenten bereid waren te werken (voltijds = 100%) om lonen van deeltijdse jobs te converteren naar hun voltijdse equivalent. Daarna werd gepeild naar het reservatieloon via de vraag: 'Hoeveel moet het netto maandloon (in euro) van een nieuwe (voltijdse of deeltijdse) job minstens bedragen opdat u deze job zou aanvaarden?' (Bloemen & Stancanelli, 2001; Nattrass & Walker, 2005). Tot slot berekenden we volgens de definitie van loonflexibiliteit (Wanberg et al., 2010a) het verschil tussen het laatst verdiende loon en het reservatieloon zodat een positieve waarde overeenstemt met een reservatieloon lager dan het laatst verdiende loon. Om te controleren voor mogelijke schaaleffecten gebruikten we de logaritme van het reservatieloon en het laatst verdiende loon (beide netto voltijdse equivalenten in euro's). Om het procentueel verschil in looneisen te kennen, deelden we het berekende verschil door het laatst verdiende loon en vermenigvuldigden we het resultaat met 100.

Leeftijd werd als continue variabelen in de analyses opgenomen. Bovendien controleerden we in het model voor het geslacht en opleidingsniveau van de werkzoekende gezien hun gekende effecten op zoekintensiteit en loonflexibiliteit. *Geslacht* werd gemeten via een dummyvariabele (1 = man). Voor *opleidingsniveau* onderscheidden we drie categorieën: (1) laaggeschoold, i.e. geen diploma secundair onderwijs, (2) middengeschoold, i.e. diploma secundair onderwijs, en (3) hooggeschoold, i.e. een bachelor- of masterdiploma. Omdat looneisen ook beïnvloed kunnen worden door de *anciënniteit* binnen de organisatie en we de rol van leeftijd zo zuiver mogelijk willen meten, controleren we in de analyses met betrekking tot loonflexibiliteit ook voor de anciënniteit van de werkzoekende bij de vorige werkgever.

Resultaten

De resultaten in tabel 1 tonen dat werkzoekenden die belang hechten aan werk (hogere werkbetrokkenheid) ook intensiever op zoek gaan naar werk. Dit gaat op voor personen van alle leeftijden. We vinden namelijk geen interactie-effect met leeftijd. Verder stellen we vast dat werkbetrokkenheid enkel een impact heeft op de zoekintensiteit van

werkzoekenden maar niet op de toegevingen die ze willen doen op het vlak van loon.

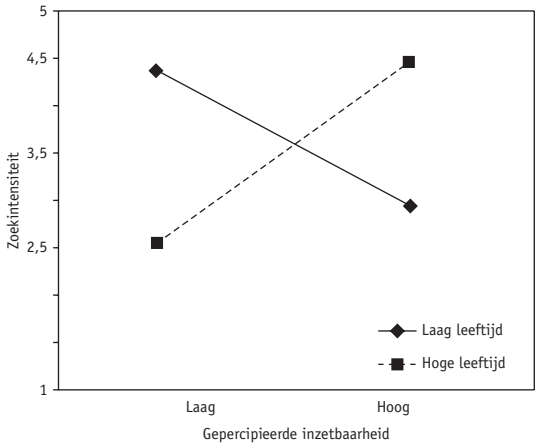
De zaken liggen anders als we kijken naar financiele noodzaak. We stellen vast dat werkzoekenden die een hoge financiële druk voelen om werk te vinden, minder flexibel zijn op het vlak van looneisen. Met de financiële noodzaak stijgen bijgevolg de looneisen voor toekomstige jobs. Bovendien blijkt het ervaren van een hogere financiële druk geen stimulans te zijn om intensiever naar werk te zoeken. Ook hier gaat de redenering op voor werkzoekenden van alle leeftijden.

Tabel 1 toont wel een interactie-effect van gepercipieerde inzetbaarheid met leeftijd. Zowel voor zoekintensiteit als loonflexibiliteit blijkt de rol van gepercipieerde inzetbaarheid af te hangen van de leeftijd van de werkzoekende.

Figuren 2 en 3 geven een grafische voorstelling van de interacties. De stippellijn geeft het verband weer voor oudere werkzoekenden (van 51 jaar oud: gemiddelde leeftijd + 1 SD). De volle lijn toont de relatie voor jongere werkzoekenden (van 36 jaar oud: gemiddelde leeftijd – 1 SD). Figuur 2 bevestigt dat bij jongeren de zoekintensiteit afneemt naarmate ze hun inzetbaarheid hoger inschatten. Bij oudere werkzoekenden zien we het omgekeerde effect: zoekintensiteit stijgt met de gepercipieerde inzetbaarheid. Daar waar een lage inzetbaarheid jongere werkzoekenden aanzet om een tandje bij te steken, blijkt ze oudere werknemers te ontmoedigen om tijd en energie te besteden aan het zoeken naar werk.

Figuur 2.

De interactie tussen gepercipieerde inzetbaarheid en leeftijd met betrekking tot zoekintensiteit



Voor loonflexibiliteit toont figuur 3 een gelijkaardig patroon, met dat verschil dat de loonflexibiliteit van oudere werkzoekenden die van jongere werkzoekenden nooit overstijgt. Terwijl jongere werkzoekenden

Tabel 1.

Resultaten van de padanalyse (gestandaardiseerde coëfficiënten, n = 240)

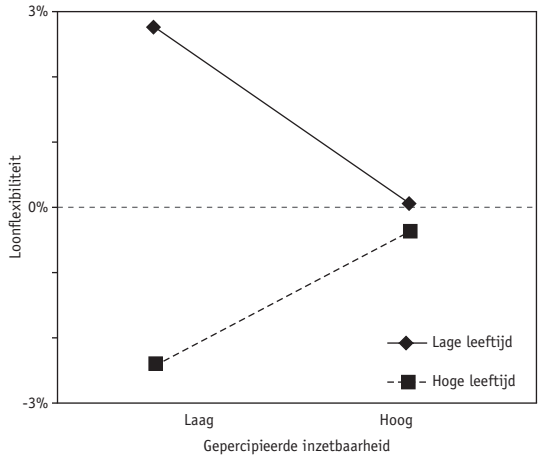
	Zoekintensiteit		Loonflexibiliteit	
Werkbetrokkenheid	0,26	***	0,09	
Gepercipieerde inzetbaarheid	0,13	*	-0,16	*
Financiële noodzaak	0,04		-0,14	*
Leeftijd	-0,01		-0,19	**
Leeftijd x Werkbetrokkenheid	-0,07		-0,01	
Leeftijd x Gepercipieerde inzetbaarheid	0,12	(*)	0,17	**
Leeftijd x Financiële noodzaak	-0,00		0,04	
Geslacht (1 = man)	0,04		0,07	
Diploma secundair onderwijs	0,06		0,04	
Bachelor- of masterdiploma	0,16	*	0,07	
Anciënniteit bij de vorige werkgever			0,07	
R^2	0,13		0,11	

Noten: (*) p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

minder toegevingen willen doen op het vlak van loon naarmate ze zich meer inzetbaar achten, is het percipiëren van meer kansen op de arbeidsmarkt net een stimulans voor oudere werkzoekenden om alles op alles te zetten en zich flexibeler op te stellen.

Figuur 3.

De interactie tussen gepercipieerde inzetbaarheid en leeftijd met betrekking tot loonflexibiliteit



Discussie

Padanalyse op een steekproef van 240 deelnemers aan de start van een outplacementtraject verschafte inzicht in de zoekintensiteit en loonflexibiliteit bij werkzoekenden van verschillende leeftijden. We stelden vast dat werkbetrokkenheid, een intrinsieke indicator van *goal valence*, positief gerelateerd is met zoekintensiteit. Een hogere werkbetrokkenheid leidt in eenzelfde mate tot intensiever zoekgedrag bij werkzoekenden van verschillende leeftijden. Verder vonden we geen verband tussen werkbetrokkenheid en loonflexibiliteit, wat niet consistent is met klassieke veronderstellingen van economische modellen. Blijkbaar tonen werkzoekenden van alle leeftijden een hogere zoekintensiteit naarmate ze werk belangrijker achten, maar zijn ze niet toegeeflijker op het vlak van loon.

De rol van financiële noodzaak, een extrinsieke indicator van goal valence, bleek complementair aan die van werkbetrokkenheid. Het ervaren van financiële druk heeft geen impact op zoekintensiteit maar wel op loonflexibiliteit. Werkzoekenden van verschillende leeftijden tonen eenzelfde lagere loonflexibiliteit naarmate ze meer financiële moeilijkheden ervaren. Hoewel een grotere loonflexibiliteit de kans op werk verhoogt, kan het ook een job opleveren waarvan het loon niet volstaat om financiële verplichtingen na te komen. We kunnen echter niet uitsluiten dat werkzoekenden wel bereid zouden zijn toegevingen te doen op andere gebieden, zoals het niveau van de toekomstige job.

Terwijl gepercipieerde inzetbaarheid zowel zoekintensiteit als loonflexibiliteit beïnvloedt, bepaalt de leeftijd van de werkzoekende de richting van de relaties. De analyses toonden dat jongere werkzoekenden de koe bij de horens vatten wanneer ze de kans op werk laag inschatten en een hogere zoekintensiteit en loonflexibiliteit tonen naarmate ze zich minder inzetbaar achten. Bij oudere werkzoekenden leidt een lagere gepercipieerde inzetbaarheid eerder tot lagere motivatie en vermijdingsgedrag en dus tot een lagere zoekintensiteit en loonflexibiliteit. Een hogere gepercipieerde inzetbaarheid blijkt daarentegen een impuls om extra inspanningen te leveren, bijvoorbeeld door intensiever te zoeken of flexibeler te zijn. Deze studie toont verder dat 50-plussers gemiddeld een lagere loonflexibiliteit hebben, maar dat dit vooral speelt bij een lage gepercipieerde inzetbaarheid. Wanneer jongere en oudere werkzoekenden hun inzetbaarheid hoog inschatten, blijken ze ongeveer even 'flexibel' te zijn. We moeten hier wel de kanttekening bij maken dat dit niet betekent dat ze dezelfde absolute lonen verwachten als jongere werkzoekenden. Loonflexibiliteit meet de relatie van het verwachte loon ten opzichte van het laatst verdiende loon. Aangezien 50-plussers vaak een hoger loon hadden, bijvoorbeeld door systemen van anciënniteitsbeloning, kan het absolute verwachte loon nog steeds hoger liggen.

Dit onderzoek reikt concrete instrumenten aan voor de activering van werkzoekenden. Vooral voor 50-plussers is het creëren van een hoge werkbetrokkenheid een middel om de intensiteit van het zoekproces te verhogen. Momenteel is de Belgische arbeidsmarkt immers gekenmerkt door een zogenaamde 'vervroegde uittredecultuur' (Guillemard, 2003). Het is gangbaar om de arbeidsmarkt voor de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) te verlaten.

Bovendien zijn er verschillende aantrekkelijke uittredealternatieven beschikbaar, waardoor men werk slechts als één van de opties gaat beschouwen. Bijgevolg kan het voor 50-plussers minder evident zijn om werk belangrijk te vinden, hoe belangrijk dit ook is om hun zoekintensiteit – en zo ook hun kans op werk – te stimuleren.

Ook ingrijpen op de gepercipieerde inzetbaarheid is belangrijk. Daar waar men er bij jongere werkzoekenden dient op toe te zien dat ze niet overmoedig worden of zoekgedrag uitstellen wanneer ze zichzelf sterk inzetbaar vinden, is het bij 50-plussers net belangrijk om het gevoel te creëren dat ze inzetbaar zijn. Terwijl consulenten van bijvoorbeeld VDAB of outplacementkantoren hen kunnen helpen om opportuniteiten te identificeren, is het ook belangrijk dat werkgevers kansen creëren en zo bijdragen tot een hogere gepercipieerde inzetbaarheid. Aangezien dit bij 50-plussers een hogere zoekintensiteit en loonflexibiliteit impliceert, zou het hun kans op werk positief beïnvloeden.

An De Coen
Anneleen Forrier
Lessius & KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

Nele De Cuyper
KU Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen

Luc Sels
KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

Noot

1. Dit artikel is het resultaat van het onderzoeksproject "De impact van individuen, organisaties en instituties op de lengte van de loopbaan" (Carle) dat gefinancierd werd door Federaal Wetenschapsbeleid in het kader van het programma "Samenleving en Toekomst".

Bibliografie

Bandura, A. 1994. Self-efficacy. In V. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*: 4, 71-81. New York: Academic Press.

Blau, G. 1994. Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 59, 288-312.

Bloemen, H.G. & Stancanelli, E.G.F. 2001. Individual wealth, reservation wages, and transitions into employment. *Journal of Labor Economics,* 19(2), 400-439.

Carstensen, L.L. 1995. Evidence for a Life-Span Theory of Socioemotional Selectivity. *Current Directions in Psychological Science,* 4(5), 151-156.

Carver, C. 2006. Approach, avoidance, and the self-regulation of affect and action. *Motivation and Emotion,* 30(2), 105-110.

Christensen, B. 2001. *The determinants of reservation wages in Germany*. Kiel Working Paper. Kiel Institute of World Economics. Kiel, Germany.

Guillemard, A.-M. 2003. Concluding remarks: Company practices and public policies regarding age: Lessons drawn from comparisons. *Concluding remarks: Company practices and public policies regarding age: Lessons drawn from comparisons,* 28(4), 673-676.

Heckhausen, J. & Schulz, R. 1995. A Life-Span Theory of Control. *Psychological Review,* 102(2), 284-304.

Kanfer, R., Wanberg, C.R. & Kantrowitz, T.M. 2001. Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology,* 86(5), 837-855.

Leana, C.R. & Feldman, D.C. 1995. Finding new jobs after a plant closing: antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human Relations,* 48(12), 1381-1401.

McFadyen, R.G. & Thomas, J.P. 1997. Economic and Psychological Models of Job Search Behavior of the Unemployed. *Human Relations,* 50(12), 1461-1484.

Mortensen, D.T. 1986. Job search and labor market analysis. In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics:* Vol. II, 849-919. Oxford, UK: Elsevier Science Publishers BV.

Nattrass, N. & Walker, R. 2005. Unemployment and reservation wages in working-class Cape Town. *South African Journal of Economics,* 73(3), 498-509.

OECD. 2006. *Live longer, work longer*. Paris: OECD.

Pannenberg, M. 2007. *Risk aversion and reservation wages*. IZA Discussion Paper. Institute for the Study of Labor. Bonn, Germany.

Powers, W.T. 1991. Commentary on Bandura's "Human Agency". *American Psychologist,* 46, 151-153.

Rowley, K.M. & Feather, N.T. 1987. The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology,* 60(4), 323-332.

van Dam, K. & Menting, L. 2012. The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior. *Journal of Vocational Behavior,* 80(1), 108-117.

Van Hooft, E.A.J., Born, M.P., Taris, T.W., Flier, H.V.D. & Blonk, R.W.B. 2004. Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology,* 57(1), 25-59.

van Hooft, E.A.J. & Crossley, C.D. 2008. The joint role of locus of control and perceived financial need in job search. *International Journal of Selection and Assessment,* 16(3), 258-271.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H. & Feather, N.T. 2005. Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology,* 44(2), 269-287.

Vinokur, A.D. & Caplan, R.D. 1987. Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology,* 17(12), 1007-1024.

Vroom, V.H. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley.

Walker, R. 2003. *Reservation wages – Measurement and determinants: Evidence from the Khayelitsha/Mitchell's Plain (KMP) Survey*. CSSR Working Paper. Centre for Social Science Research. University of Cape Town, South Africa.

Wanberg, C.R., Zhang, Z. & Diehn, E.W. 2010a. Development of the "Getting Ready for Your Next Job" inventory for unemployed individuals. *Personnel Psychology,* 63(2), 439-478.

Wanberg, C.R., Zhu, J., & Van Hooft, E.A.J. 2010b. The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal,* 53(4), 788-807.