

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

Loopbaan

VOORUITGANG

CARRIERE

SUCCESVOL

LINEAIR

GRILLIG

Loopbaan

An evolving sequence of a person's work experience
over time (Lawrence, 1989)

- 1. Loopbaanonderzoek**
- 2. De transitie Werk – WERK**
- 3. De transitie Werkloosheid – WERK**
- 4. De transitie WERK - Pensioen**
- 5. Besluit**

1

Loopbaanonderzoek

Loopbaanonderzoek

- **Maatschappelijke evolutie**
 - Bedrijven kiezen flexibel te zijn en dat leidt tot vlakke en dynamischere loopbanen
 - Bedrijven kiezen voor alternatieve tewerkstellingsvormen
- **Gevolgen voor de loopbaan**
 - Verschuiving van jobzekerheid naar tewerkstellingszekerheid en **employability**
 - Verschuiving van de verantwoordelijkheid over de loopbaan van het bedrijf naar het **individu**
- **CCR**
 - Kijken naar loopbanen in Vlaanderen in Europese context.

2

Werk - WERK

Werk - WERK

- **Het probleem ?**
 - **Zeer beperkte mobiliteit (intern & extern) op de Vlaamse arbeidsmarkt**

- **Onderzoekslijnen CCR**
 1. **Bedrijfsinterne mobiliteit**
 2. **Employability (inzetbaarheid)**
 3. **Loopbaanbegeleiding kansengroepen**

Werk - WERK

1. Bedrijfsinterne mobiliteit

- **Positieve impact hangt af van:**
 - Kenmerken transitie
 - Vrijwilligheid
- **MAAR:** niet mobiliteit op zich
 - Meerdere factoren bepalen het welzijn
 - Werknemers *actief* betrekken bij hun loopbaan (eigenaarschap van de loopbaan)

2. Employability (inzetbaarheid)

- **Externe inzetbaarheid**
 - Verhoogt welzijn & weerbaarheid
- **Interne inzetbaarheid**
 - Verhoogt welzijn en arbeidstevredenheid
- **Hoge zelfsturing** = meer open voor transitie
- **MAAR:** Ongelijke inzet van werkgevers op inzetbaarheid

3. Loopbaanbegeleiding

- **Loopbaansturing** leidt tot sterkere individuele verantwoordelijkheid voor de loopbaan
- **Loopbaanbegeleiding** helpt in eigenaar worden van de loopbaan
 - verhoogt welzijn & weerbaarheid van iedereen
- **Kansengroepen: extra aandacht**
 - Om ze überhaupt te bereiken
 - Ook andere vormen nodig: bv. trajectbegeleiding

3

Werkloosheid - WERK

Werkloosheid - WERK

- **Het probleem ?**
 - Blijvend probleem op de Vlaamse arbeidsmarkt
 - Ingrijpend op iemands leven
- **Onderzoekslijnen CCR**
 1. Zoekgedrag
 2. Langdurige effecten van werkloosheid

Werkloosheid - WERK

1. Zoekgedrag

- Kwantitatief zoekgedrag
 - Intensief zoeken helpt
 - 50-plussers zoeken minder intensief, maar dit verklaart slechts een deel van hun lagere jobkans
- Kwalitatief zoekgedrag
 - Twee onderzoeksfoci:
 - Flexibel zoekgedrag
 - Zoekstrategieën

Werkloosheid - WERK

1. Zoekgedrag

- Kwalitatief zoekgedrag
 - Flexibel zoekgedrag
 - Flexibel zoeken leidt tot meer zoeken maar heeft negatief effect op aanwervingskansen
 - Flexibel zoeken leidt ook tot ondertewerkstelling
 - Zoekstrategieën
 - Gefocust zoeken heeft positieve invloed op hertewerkstellingskans (enkel op korte termijn)
 - Exploratief zoeken leidt tot meer passende banen

Werkloosheid - WERK

2. Langdurige effecten van werkloosheid

- Werkloosheid is niet een val waar men niet uit raakt. Ook in sterke loopbaantypen komen werkloosheidsperiodes voor.
- Bij vrouwen wordt vroege werkloosheid vaak omgezet in lange perioden van inactiviteit.
- Afwisselend werkende en werkloze perioden (intermittent loopbaantype) leidt tot latere uittrede (bij mannen).

4

WERK - Pensioen

WERK - Pensioen

- **Het probleem ?**
 - Pensioenstelsel onder druk door veroudering
 - Lage werkzaamheidsgraad bij ouderen
- **Onderzoekslijnen CCR**
 1. Arbeidsduurvermindering en pensioensleeftijd
 2. Flexibiliteit tijdens de loopbaan en pensioensleeftijd

WERK - Pensioen

1. Arbeidsduurvermindering en pensioen

- Middel om langer vol te houden of versneld uittredekanaal ?
- Onderbreken is sterk afhankelijk van:
 - Gender: $V > M$
 - Sector: tertiaire sector
 - Opleiding (V): lagere opleiding onderbreekt
 - Inkomen: lagere inkomens onderbreken
 - Oriëntatie (M): ontevredenheid doet onderbreken

WERK - Pensioen

1. Arbeidsduurvermindering en pensioen

- Middel om langer vol te houden of versneld uittredekanaal ?
- Algemeen antwoord: NEE
- Arbeidsduurvermindering leidt tot verkorten van de loopbaan.

WERK - Pensioen

2. Flexibiliteit tijdens de loopbaan

- Mobiliteit vertaalt zich in 6 loopbaantypen:
 - Stepping stone (= traditionele type met weinig mobiliteit)
TOT
 - Hyper transitionele type (=zeer veel mobiliteit)
- Mensen in mobiele loopbanen gaan later op pensioen
MAAR: werken minder in totale loopbaanduur

5 Besluit

- Pact 2020 wordt ondersteund door CCR resultaten:
 - Intern mobiel zijn loont
 - Stabiliteit in een loopbaan hangt samen met langere loopbanen
- MAAR er zijn grenzen aan het nieuwe loopbaandenken
 - Voor sommigen is mobiliteit een valkuil
 - Voor sommigen is zelfsturing een (te) grote uitdaging
 - Soms vinden we perverse effecten van het mobiliteitsdenken
 - Heroriënteren kan leiden tot grotere mismatch
 - Flexibiliteit op het einde van de loopbaan werkt niet verlengend

- **UITDAGINGEN:**
 - Hoe vinden we een “gematigde visie op mobiliteit” ?
 - Hoe bedrijven overtuigen in zelfsturing van werknemers te investeren ?
 - Wat is “kwaliteitsvol” zoeken naar werk ?
 - Is loopbaanbegeleiding zinvol bij werklozen ?

- WEGEN HIERNAARTOE:
 - Blijven investeren in loopbaanonderzoek
 - Met een gezond mix tussen kortlopende projecten en langdurig, tijdsintensief onderzoek
 - Starten te investeren in kwaliteitsvolle databronnen (longitudinaal of retrospectief)
 - Blijven investeren in de uitbouw van administratieve gegevens (en verrijken met surveys)

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