



## SAMENVATTING ONDERZOEK

### **Werkgevers zijn niet (altijd) overtuigd over inactieven die toch terug solliciteren**

**1,3 miljoen Belgen tussen de 25 en 64 zijn inactief: ze werken niet én ze zoeken er ook niet naar. Dat zet onze sociale zekerheid onder druk, waardoor de federale onderhandelaars van een mogelijke Arizona-regering hen willen activeren. Maar is dat realistisch? Zitten werkgevers wel op hen te wachten? Onderzoekers van UGent @ Work stelden vast dat werkgevers minder moeite hebben met een inactieve periode als er een goede reden voor is. En als ze niet te lang duurt.**

Werkgevers zien langdurig werkzoekenden niet graag komen, want ze vinden hen minder gemotiveerd, getalenteerd en moeilijker op te leiden, blijkt uit [eerder onderzoek](#) van UGent @ Work. Maar hoe denken ze over kandidaten die in die periode ook niet zochten naar een job, de zogeheten ‘inactieven’?

**Om dat te achterhalen, lieten onderzoekers van UGent @ Work 163 Vlaamse recruiters fictieve sollicitanten beoordelen die recent niet werkten**, met willekeurig toegewezen redenen voor hun inactiviteit. Die redenen varieerden van (i) een opleiding, (ii) zorgtaken voor kinderen of familie, (iii) langdurige ziekte, tot (iv) de zoektocht naar een job opgegeven hebben. Werkloze sollicitanten die wel actief naar werk zochten, werden opgenomen als referentiecategorie.

De recruiters kregen elk vijf fictieve profielen voorgeschoteld en moesten per kandidaat inschatten in hoeverre die volgens hen in aanmerking kwam voor een sollicitatiegesprek of een job. Daarnaast beoordeelden ze de kandidaten op eigenschappen zoals motivatie, flexibiliteit en opleidbaarheid.

### **De inactiviteitsladder**

Wat blijkt? Wanneer sollicitanten een gat op hun cv hebben, geven werkgevers **duidelijk de voorkeur aan kandidaten die tijdens hun carriërepauze een opleiding genoten, gevolgd door diegenen die hun job tijdelijk opgaven om zorgtaken op zich te nemen. Langdurig zieken en werklozen delen de derde plaats, terwijl ontmoedigde werklozen ver achterop hinken.**

“Dat vooral langdurig zieken en ontmoedigde werkzoekenden (vaak leefloners) die opnieuw gaan solliciteren weinig worden uitgenodigd voor een jobgesprek is **natuurlijk noodlottig aangezien ze talrijk zijn en men beleidsmatig net op hun activering wil inzetten.**”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Liam D’hert

Maar hoe komt dat?

1. Kandidaten die een **opleiding** volgden, worden, zo blijkt uit het onderzoek, gezien als het meest vaardig, gemotiveerd, gedisciplineerd, betrouwbaar, flexibel, en – uiteraard – opleidbaar.
2. Opvallend: zij die hun job inruilden voor **zorgtaken** doen het globaal beter dan de andere sollicitanten met een gat op het cv (de langdurig zieken en (ontmoedigde) werklozen), waarbij in het bijzonder hun sociale vaardigheden hoog worden ingeschat. Toch twijfelen werkgevers sterk aan hun flexibiliteit, toont het onderzoek, wellicht uit angst dat zorgtaken zullen doorwegen naast hun job.
3. Wie na een langdurige **ziekte** terugkeert, wordt over het algemeen gunstiger beoordeeld dan klassieke werklozen (met een werkloosheidsuitkering) en straalt daarbij vooral meer motivatie en discipline uit. Al levert die indruk dus geen hogere aanwervingskansen op, wellicht omdat werkgevers vrezen dat hun gezondheid hen op termijn opnieuw parten zal spelen.
4. De hekkensluiters zijn de **ontmoedigde werklozen** (die vaak een leefloon krijgen): volgens werkgevers zijn zij in het bijzonder ongemotiveerd, weinig gedisciplineerd en raakten ze ontmoedigd omdat niemand hen een baan wou aanbieden, wat dan weer hun algemene kunnen in vraag stelt.

### **Hou het kort – of maak het nuttig**

Hoe langer het gat op een cv, hoe uitdagender de terugkeer naar de arbeidsmarkt. Zowat alle inschattingen die de werkgevers in het experiment maakten, vielen terug naarmate de onderbreking opliep. In het bijzonder maakten ze zich zorgen dat intellectuele, sociale en technologische vaardigheden sterk achteruitgingen. Uitzondering op de regel? Een opleidingspauze: daar wordt de inschatting níét slechter als men langer onderbreekt.

“Dit onderzoek is bijzonder relevant voor de lopende regeringsbesprekingen. Het is cruciaal dat werklozen zo snel mogelijk solliciteren voor een nieuwe job, bij voorkeur binnen de eerste zes maanden



zonder werk. Zo kunnen ze de stigma van lagere productiviteit vermijden. Een stopzetting van de werkloosheidsuitkeringen na pakweg 2 jaar, wat een piste is in de nota's van Bart De Wever, is een ingreep die te laat lijkt te komen. Een sterkere degressiviteit in de uitkeringen na pakweg 3 en 6 maanden werkloosheid, nadat ze hoger starten, lijkt me veel doortastender. **Bovendien dreigt een stopzetting van de uitkering personen te verhuizen van werkloosheid naar de nog veel moeilijker te activeren categorie van ontmoedigde werklozen.**"

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

### **Mind (about) the gap**

Wat doe je nu met zo'n gat in je cv? Wees transparant zolang je er een goede reden voor hebt. Opleiding tijdens een pauze scoort goed, dus zet een extra cursus of training in de verf. Zorgtaken? Benadruk dat je voldoende flexibel bent. En als je terugkeert na een ziekte, doe je er goed aan te onderstrepen dat je volledig hersteld bent. Voor zij die geen goede reden hebben voor hun loopbaanonderbreking, toon vooral motivatie en discipline, want werkgevers zien dat als een zwak punt.

"Een opleiding is enorm waardevol voor werkgevers. Dus zelfs als je om een andere reden je carrière op pauze zette, loont het om een cursus of training te volgen voordat je weer gaat solliciteren. Beleidsmakers kunnen daarbij ondersteunen door opleidingsinitiatieven aan te reiken aan mensen die willen of kunnen terugkeren naar de arbeidsmarkt."

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Louis Lippens

### **Meer info**

Meer informatie over het onderzoek en de resultaten kan u nalezen in het wetenschappelijk artikel op de homepage van professor Baert.