REEKS 'DUURZAME INZETBAARHEID'

Zelfervaren drempels op de arbeidsmarkt: een onderzoek onder werkende, inactieve en werkloze 50-plussers

Hannah Van Borm
Universiteit Gent
Hannah.VanBorm@UGent.be

Sharon Van Impe
Masterstudente Universiteit Gent (ten tijde van dit onderzoek)
Sharon.VanImpe@UGent.be

Stijn Baert
Universiteit Gent
Stijn.Baert@UGent.be

Samenvatting

Vergrijzing is een universeel probleem. Een veelvoorkomende oplossing om de negatieve gevolgen van vergrijzing op te vangen is burgers langer aan het werk te houden door de pensioenleeftijd op te trekken. Echter, de werkzaamheidsgraad van 50-plussers blijft in vele landen relatief laag. Het doel van deze studie is achterhalen welke drempels 50-plussers ervaren op de arbeidsmarkt die het uitoefenen van een baan hinderen, inactiviteit verklaren en het vinden van een baan bemoeilijken. We bevragen deze drempels aan de hand van een online enquête met 3963 Vlaamse 50-plussers. We vinden dat zowel werkende, inactieve als werkloze 50-plussers voornamelijk werk-gerelateerde drempels ervaren op de arbeidsmarkt. Zo geeft meer dan twee vijfde van de werkende respondenten aan dat een gebrek aan (1) een goede werkorganisatie (44.1%), (2) een goede leidinggevende (43.1%) en (3) waardering (41.9%) het uitoefenen van hun baan belemmert. Ook inactieve respondenten geven deze drempels als voornaamste verklaringen voor inactiviteit. Voorts ervaart 71.0% van de werkzoekende respondenten leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces als drempel en geeft 35.2% van deze respondenten aan dat de persoonsgebonden drempel omtrent hun hoge loonverwachtingen, naar eigen aanvoelen, het vinden van een baan

bemoelijk. De mate waarin men bepaalde drempels ervaart, verschilt tevens naar geslacht en opleidingsniveau.

Abstract

Self-experienced barriers in the labour market: A study among employed, inactive and unemployed people over fifty

Ageing of the population is a universal problem. A common solution to deal with the negative effects of an ageing population is to keep citizens employed longer by raising the retirement age. However, the employment rate of people over fifty remains relatively low in many countries. This study aims to find out which barriers people over fifty experience in the labour market that hamper employment, explain inactivity, and make it more difficult to find a job. We examine these barriers using an online survey with 3 963 Flemish individuals over fifty. We find that both working, inactive, and unemployed individuals mainly experience work-related barriers on the labour market. More concretely, more than two-fifths of the working respondents indicate that a lack of (1) a good work organisation (44.1%), (2) a good manager (43.1%), and (3) appreciation (41.9%) hinders them from doing their job. Inactive respondents also give these barriers as the main explanations for inactivity. Furthermore, it appears that 71.0% of the job-seeking respondents experience age discrimination in hiring as a barrier and that 35.2% of these respondents indicate that their high salary expectations, according to their impression, makes finding a job more difficult. The extent to which one experiences certain barriers also seems to differ by gender and level of education.

Keywords: older worker, online survey, labour market, Flanders, experienced barriers

1 Introductie

Door een toename in de levensverwachting (Attanasio et al., 2007; Kontis, et al., 2017; OECD, 2020a) en een daling in de vruchtbaarheidscijfers (Attanasio et al., 2007; OECD, 2020b) hebben verscheidene landen ter wereld te kampen met de vergrijzing van hun bevolking (d.w.z. een stijging in het relatieve aandeel van mensen van 65 jaar of ouder in de totale bevolking) (OECD, 2020c; Yenilmez, 2015). Meer concreet steeg het percentage 65-plussers in de Verenigde Staten van 12.6% in 1998 naar 16.0% in 2018, in het Verenigd Koninkrijk, respectievelijk,

van 15.9% naar 18.3%, en in de Europese Unie van 15.3% naar 19.8%. Ook in België en Nederland zien we een zelfde stijgende trend (d.w.z. van 16.5% tot 18.8% in België en van 13.5% tot 19.0% in Nederland) (OECD, 2020c).

Deze demografische trends hebben tal van economische en maatschappelijke gevolgen (Długosz, 2011; Harper, 2014; Mačiulytė-Šniukienė et al., 2019). Zo brengt de vergrijzing een groot aantal maatschappelijke kosten met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan de kosten verbonden aan pensioenen, gezondheidszorgvoorzieningen en lange termijn zorg (Harper, 2014; Mačiulytė-Šniukienė et al., 2019; Yenilmez, 2015). Tegelijk leidt de vergrijzing tot een verkleining van de bevolking op actieve leeftijd (d.w.z. personen tussen de 15 en 64 jaar die economisch actief kunnen zijn) (Harper, 2014; OECD, 2020d), wat een daling in economische activiteiten en economische groei tot gevolg heeft (Cooley & Henriksen, 2018; Maestas et al., 2016). Deze vergrote economische draaglast en verkleinde economische draagkracht zorgen ervoor dat de financiering van het socialezekerheidssysteem in verschillende landen onder druk komt te staan (Attanasio et al., 2007; Barr, 2006; McGrattan & Prescott, 2017).

Een van de meest genoemde oplossingen om bovengenoemde negatieve effecten van de vergrijzing in te perken is mensen langer te laten werken door de pensioenleeftijd op te trekken (Breyer & Kifmann, 2002; Harkin, 2012; Kitao, 2014; Maestas & Zissimopoulos, 2010; Munnell & Sass, 2009). Uit tewerkstellingscijfers blijkt namelijk dat in veel landen het percentage 55-plussers dat werkt, een stuk lager ligt dan dat van personen tussen de 25 en 54 jaar. Zo werkt in de Verenigde Staten slechts 63.8% van de personen tussen de 55 en 64 jaar in vergelijking met 80.3% van de personen tussen de 25 en 54 jaar. Gelijkaardige cijfers zijn te vinden in het Verenigd Koninkrijk (66.6% vgl. 85.1%), de Europese Unie (60.0% vgl. 81.1%), België (52.2% vgl. 80.6%) en Nederland (70.4% vgl. 85.1%) (OECD, 2020e).

Ondanks dat de tewerkstellingscijfers van 55-plussers de voorbije jaren gestegen zijn in verscheidene landen (OECD, 2020e), zien we dat deze vaak nog steeds relatief laag zijn. Om adequaat beleid te ontwikkelen gericht op het optrekken van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers is het aangewezen de drempels die zij ervaren op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. In de loop der jaren heeft een groot aantal onderzoekers studies uitgevoerd om deze drempels te identificeren en verscheidene verklaringen aan te reiken voor waarom oudere mensen ervoor kiezen om op pensioen te gaan of te blijven werken.¹ Hierbij wordt doorgaans gefocust op drempels die worden ervaren door werkende en inactieve 50-plussers, enerzijds, en drempels die worden ervaren door werkzoekende 50-plussers, anderzijds.

De drempels ervaren door werkende en inactieve 50-plussers worden in het algemeen onderverdeeld in drie theoretische clusters (Wang & Shultz, 2010). Het eerste cluster betreft drempels gerelateerd aan het privéleven van 50-plussers die het uitoefenen van een baan mogelijk hinderen of inactiviteit verklaren. Het gaat hier, onder meer, over de tijd die 50-plussers willen spenderen aan kleinkinderen, familie en interesses buiten het werk, alsook de zorgtaken voor familieleden (bijv. bejaarde ouders of kleinkinderen) en hoge eisen gerelateerd aan het gezinsleven (Brunetto & Shacklock, 2011; De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013; Kubicek et al., 2010; Wang & Shultz, 2010). De impact die deze drempels hebben op de keuze om al dan niet op pensioen te gaan, werd reeds in verscheidene empirische studies onderzocht (bijv. Brunetto & Shacklock, 2011; De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013). Uit deze studies bleek dat bovengenoemde drempels een positieve impact hadden op de keuze om op pensioen te gaan (Brunetto & Shacklock, 2011; De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013).

Gesuggereerd wordt dat deze drempels voornamelijk worden ervaren door vrouwen, daar zij volgens de traditionele genderrollen voornamelijk instaan voor het huishouden en de zorg voor familieleden (De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013; Schalk & Desmette, 2015; Shacklock et al., 2009). Echter, uit empirisch onderzoek van De Preter, Van Looy, Mortelmans en Denaeghel (2013) blijkt dat, ondanks dat vrouwen vaker verantwoordelijk zijn voor de zorg van familieleden, zorgtaken geen effect hebben op hun keuze om op pensioen te gaan, terwijl dit bij mannen wel het geval is. Daarnaast vinden zij ook dat de interesses die men heeft buiten het werk, een impact hebben op de keuze voor pensionering van mannen, maar niet van vrouwen.

Het tweede theoretische cluster betreft drempels verbonden aan het individu zelf. Denk hierbij aan de gezondheidstoestand, de persoonlijkheid en de kennis en vaardigheden van een persoon (Wang & Shultz, 2010). Ook deze factoren blijken een impact te hebben op de keuze om op pensioen te gaan of te blijven werken. Zo vonden verscheidene empirische studies dat iemands slechte gezondheidstoestand een positieve impact heeft op de keuze om op pensioen te gaan (bijv. De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; Humphrey et al., 2003; Phillipson & Smith, 2006). Daarnaast werd ook vastgesteld dat het gebrek aan bepaalde persoonlijkheidskenmerken (bijv. flexibiliteit en motivatie) (Fugate & Kinicki, 2008; Guilbert et al., 2018; Hennekam, 2014) en het hebben van een beperkte set aan kennis en vaardigheden (Wang et al., 2008; Von Bonsdorff et al., 2009) de intenties om langer te blijven werken negatief beïnvloeden.

Deze drempels worden dan ook geacht voornamelijk te worden ervaren door laagopgeleide 50-plussers (Hofäcker & Naumann, 2015; Schalk & Desmette, 2015), daar zij vaker kampen met gezondheidsproblemen door de vaak fysiek veeleisende banen die zij uitoefenen, vaker over lagere kwalificatieprofielen beschikken en in mindere mate participeren in voortgezet onderwijs of trainingsprogramma's dan hoogopgeleide 50-plussers (Hofäcker & Naumann, 2015; Schalk & Desmette, 2015). De resultaten van Wang et al. (2008) en Von Bonsdorff et al. (2009) bevestigen deze stellingen.

Het derde theoretische cluster omvat drempels gerelateerd aan de baan of de organisatie waarvoor men werkt(e) (Wang & Shultz, 2010). Het betreft hier zaken zoals de houding van individuen ten aanzien van hun baan (bijv. de gehechtheid aan de baan of werktevredenheid) en verscheidene werkenmerken (bijv. de mentale en fysieke vereisten verbonden aan een baan, het bestaan van flexibele werkvormen, de mate van autonomie en ontplooiingsmogelijkheden in een baan en een goede werksfeer en organisatie) (Brunetto & Shacklock, 2011; De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; Eisenberger et al., 1990; Fugate & Kinicki, 2008; Houston & Waumsley, 2003; Koster et al., 2013; Kulik et al., 2014). Empirisch onderzoek toont aan dat ook deze drempels in vele gevallen een impact hebben op de keuze om op pensioen te gaan of te blijven werken. Zo werd bijvoorbeeld vastgesteld dat zowel hoge werkeisen (bijv. fysieke eisen) (bijv. Koster et al., 2013) als iemands ontevredenheid met diens baan (bijv. Kulik et al., 2014) een positief effect hebben op de keuze om op pensioen te gaan.

Waar privé-gerelateerde drempels en persoonsgebonden drempels geacht worden voornamelijk ervaren te worden door, respectievelijk, vrouwen en laagopgeleiden, worden werk-gerelateerde drempels geacht voornamelijk ervaren te worden door mannen en laagopgeleide 50-plussers. Volgens de traditionele genderrollen zouden mannen namelijk in meerdere mate dan vrouwen instaan voor werk buitenshuis en daardoor vaker geconfronteerd worden met werk-gerelateerde drempels (De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013). Echter, uit empirisch onderzoek blijkt dat de beslissing van mannen om op pensioen te gaan niet voornamelijk gestuurd wordt door werk-gerelateerde factoren. Ook andere factoren, zoals hun gezondheid en hun interesses buiten het werk, spelen een significante rol (De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013). Daarnaast blijkt ook dat vrouwen bepaalde werk-gerelateerde drempels, zoals het gebrek aan autonomie, flexibele werkvormen en slechtere interpersoonlijke relaties, in meerdere mate ervaren dan mannen (Shacklock et al., 2009). Laagopgeleide 50-plussers zouden deze drempels dan weer in meerdere mate ervaren, daar de banen die zij typisch uitvoeren, vaak gepaard gaan met hogere (fysieke) werkeisen

en beperktere werkmiddelen (bijv. autonomie in de baan, variatie in taken en ontplooiingsmogelijkheden) (Hofäcker & Naumann, 2015; Schalk & Desmette, 2015).²

Naast werkende en inactieve 50-plussers ervaren werkloze 50-plussers eveneens een heel aantal drempels op de arbeidsmarkt die het vinden van een baan bemoeilijken en de intensiteit waarmee een persoon naar een baan kan (of wil) zoeken beïnvloeden. Deze drempels kunnen wederom worden opgedeeld in dezelfde drie theoretische clusters: privé-gerelateerde drempels, persoonsgebonden drempels en werk-gerelateerde drempels. Echter, de clusters krijgen in sommige gevallen een (iets) andere invulling. Net zoals bij werkende en inactieve 50-plussers betreffen privé-gerelateerde drempels van de werkloze 50-plussers, onder meer, de tijd die men investeert in interesses buiten het werk (Brunetto & Shacklock, 2011) en zorgtaken voor familieleden (Tisch, 2015). Deze drempels zouden hoofdzakelijk een negatieve impact hebben op de tijd die men steekt in het zoeken naar werk en bijgevolg ook op de kans om een baan te vinden. Tisch (2015) bevestigt deze stellingen en vindt dat, onder meer, zorgtaken voor familieleden en het hebben van een niet-werkzame partner een negatief effect hebben op het vinden van een baan. Ook hier kan worden verwacht dat deze drempels voornamelijk ervaren worden door werkloze vrouwen, gegeven dat zij volgens de traditionele genderrollen voornamelijk instaan voor het huishouden en zorgtaken (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; Schalk & Desmette, 2015; Shacklock et al., 2009).

De persoonsgebonden drempels die worden ervaren door werkloze 50-plussers, omvatten daarenboven naast de gezondheidstoestand (Tisch, 2015), persoonlijkheid (bijv. mate van motivatie en flexibiliteit) (Tisch, 2015; Van Hove et al., 2009) en kennis en vaardigheden van individuen (bijv. technologische kennis en vaardigheden en opleidingen) (Lassus, 2015; Tisch, 2015) tevens de middelen waarover zij beschikken om te zoeken naar werk (d.w.z. de kanalen waarlangs zij een baan kunnen vinden en de sterkte van hun sociale netwerk) (Tisch, 2015) en het minimum reservatieloon (d.w.z. het minimumloon waartegen de kandidaat-werknemer bereid is om te werken) (Legendre & Sabatier, 2017). Ouderen worden namelijk geacht het internet in mindere mate te gebruiken bij het zoeken naar werk (Green et al., 2012; Klehe et al., 2018; Lassus, 2015), over een minder uitgebreid sociaal netwerk te beschikken (zeker wanneer men reeds langdurig werkloos is) (Klehe et al., 2018) en een hoger reservatieloon te hebben (Klehe et al., 2018; Legendre & Sabatier, 2017), wat ertoe zou kunnen leiden dat zij minder makkelijk een baan vinden. Deze stellingen worden bevestigd door het onderzoek van Tisch (2015) en Legendre en Sabatier (2017).

Net zoals bij werkende en inactieve 50-plussers kan worden verwacht dat deze persoonsgebonden drempels voornamelijk ervaren worden door laagopgeleide werkloze 50-plussers daar zij doorgaans een slechtere gezondheidstoestand hebben en over een minder aantrekkelijk kwalificatieprofiel beschikken (Hofäcker & Naumann, 2015; Schalk & Desmette, 2015). Echter, zij hebben wel vaker een lager reservatieloon dan hoogopgeleide werkloze 50-plussers (Prasad, 2003).

Waar de werk-gerelateerde drempels bij werkende en inactieve 50-plussers voornamelijk betrekking hadden op de houding van personen ten aanzien van hun baan en de eisen en middelen verbonden aan een baan, omvatten de werk-gerelateerde drempels ervaren door werkloze 50-plussers, echter, elementen verbonden aan het arbeidsverleden van een individu (d.w.z. het aantal jaren bij een zelfde werkgever (Klehe et al., 2018; Tisch, 2015), periodes van werkloosheid (Van Belle et al., 2018) en voorgaande (irrelevante) werkervaringen (Baert et al., 2016)), alsook leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces (bijv. Baert et al., 2016; Capéau et al., 2012). In vergelijking met jongere kandidaten hebben oudere kandidaten namelijk een veel langere loopbaan gehad. Afhankelijk van hoe deze extra loopbaanjaren ingevuld zijn, kunnen deze als voordeel of nadeel fungeren in de zoektocht naar een baan. Zo stelden Klehe et al. (2018) vast dat de lange dienstperiode bij eenzelfde werkgever een positief of negatief effect kan hebben op de kansen om aangeworven te worden, afhankelijk van de sector of organisatie waarvoor men solliciteert, daar kandidaten geacht worden over bedrijfs- of sectorspecifieke kennis en vaardigheden te beschikken. Daarnaast blijkt uit empirisch onderzoek dat periodes van werkloosheid en het hebben van irrelevante werkervaringen een negatieve impact hebben op de baan-kansen van een individu (bijv. Baert et al., 2016; Van Belle et al., 2018). Ook leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces blijkt een vaak ervaren drempel voor werkloze 50-plussers. Meer concreet blijkt uit empirisch onderzoek dat ouderen systematisch worden gediscrimineerd bij het zoeken naar werk (bijv. Baert et al., 2016; Baert, 2018; Capéau et al., 2012) en dat deze discriminatie wordt gedreven door de negatieve percepties die werkgevers hebben omtrent de technologische kennis, flexibiliteit en trainbaarheid van oudere kandidaten (Van Borm et al., 2019).

Deze werk-gerelateerde drempels zouden zwaarder doorwegen bij mannelijke 50-plussers, daar zij harder worden afgestraft voor periodes van werkloosheid of inactiviteit dan vrouwen gegeven de traditionele genderrollen die bestaan in onze maatschappij dat mannen dienen te fungeren als kostwinner in het gezin (Mooi-Reci & Ganzeboom, 2015). Daarnaast vonden Baert et al. (2016) dat oudere mannen harder gediscrimineerd

werden in het selectieproces dan oudere vrouwen. Bovendien zouden deze werk-gerelateerde drempels ook in mindere mate spelen bij hoogopgeleide werklozen. Zo kan worden verwacht dat het nadeel verbonden aan de lange tewerkstelling bij éénzelfde werkgever (en dus het hebben van sector- en organisatie-specifieke kennis en vaardigheden) en het hebben van irrelevante werkervaring in mindere mate speelt bij werklozen met een meer uitgebreid kwalificatieprofiel. Hun uitgebreide kwalificatieprofiel zou namelijk kunnen compenseren voor irrelevante werkervaring en specifieke organisatie- en sector-gerelateerde kennis en vaardigheden die zij mogelijk opdeden via de langdurige tewerkstelling bij eenzelfde werkgever. Verder zijn hoogopgeleide werklozen ook vaak minder lang werkloos, daar zij zich makkelijker aanpassen aan veranderingen in hun werklevens door hun extra kennis en vaardigheden (von Bonsdorff et al., 2009) en ook toegang hebben tot een bredere selectie aan banen (McKenna, 1996). Het 'littetekeneffect' van langdurige werkloosheid zou hen dus minder hinderen dan laagopgeleide werklozen. Volgens de resultaten van Baert et al. (2016) is er echter geen verschil in de mate van leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces tussen laagopgeleide en hoogopgeleide werkloze 50-plussers.

Ondanks het feit dat voorgaand onderzoek reeds vele drempels voor 50-plussers identificeerde, zijn deze studies in een aantal aspecten beperkt. Ten eerste focussen de eerdere studies voornamelijk op werkende, werkzoekende of inactieve 50-plussers afzonderlijk, waardoor een alomvattend beeld op de volledige groep van 50-plussers en hun drempels binnen één en hetzelfde analysekader ontbreekt (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; Tisch, 2015). Onze studie speelt hierop in door zowel werkende, inactieve als werkzoekende 50-plussers tegelijk te bevragen omtrent drempels die zij zelf ervaren (hebben) op de arbeidsmarkt en, respectievelijk, het verder uitoefenen van hun baan hinderen, hun inactiviteit verklaren en het vinden van een baan bemoeilijken.³

Daarnaast bestuderen deze studies vaak slechts een beperkt aantal drempels tezamen. Een onderzoek waarvoor de drie afzonderlijke groepen alle drempels die zijn geïdentificeerd in de academische literatuur, empirisch getoetst worden, is, naar ons weten, niet voorhanden. Met deze studie spelen we hierop in door, voor de drie groepen, alle drempels aangehaald in de academische literatuur op te nemen in onze online enquête.

Bovendien focust het overgrote deel van de bovengenoemde studies zich op het objectief identificeren van verscheidene drempels. Welke factoren 50-plussers zelf ervaren als bepalende drempels (d.w.z. subjectieve percepties), is echter in mindere mate onderzocht. Enkel Brunetto en Shacklock (2011) en Kulik et al. (2014) bevraagden Australische 50-plussers zelf en op

een directe manier omtrent deze bepalende drempels. In lijn met deze studies bevragen we in dit onderzoek dan ook 50-plussers op een directe manier omtrent de drempels die zij zelf ervaren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Focussen op deze subjectief ervaren drempels is belangrijk, daar individuen hun gedrag baseren op deze subjectieve ervaringen. Weten welke zelf-ervaren drempels het sterkst doorwegen voor Vlaamse 50-plussers, naast de inzichten bekomen via andere onderzoeksmethoden, is eveneens belangrijk om prioriteiten voor beleid te bepalen en effectieve beleidsmaatregelen te ontwikkelen (Lagasse, 2004).

Tot slot zoomen we binnen ons onderzoek in op een specifieke context, namelijk de Belgische (en meer concreet de Vlaamse) arbeidsmarkt. Deze context is interessant om te bestuderen, daar de tewerkstellingsgraad van 50-plussers behoorlijk laag is in België. Slechts iets meer dan de helft (d.w.z. 52.2%) van de Belgische 50-plussers is aan het werk (OECD, 2020e). Dit suggereert dat Belgische 50-plussers in het bijzonder geconfronteerd worden met bepaalde drempels en bevestigt de behoefte aan beleid gericht op de tewerkstelling van deze groep. Tegelijk werden de drempels die 50-plussers ervaren binnen deze context, maar beperkt in beeld gebracht. Enkel De Preter, Van Looy en Mortelmans (2013) onderzochten zowel persoonsgebonden als institutionele factoren die de keuze voor pensionering bij werkende 50-plussers mogelijk beïnvloeden in de Belgische context. Om effectief beleid te ontwikkelen is het voor Belgische beleidsmakers echter belangrijk inzichten te verwerven omtrent alle drempels ervaren door Belgische 50-plussers, daar deze vaak sterk contextafhankelijk zijn (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013).

2 Methode

2.1 Dataverzameling

Steekproef

Om de arbeidsmarktdrempels die worden ervaren door 50-plussers in kaart te brengen, voerden we een online enquête uit bij werkzame, inactieve en werkloze Vlamingen tussen de 50 en 65 jaar oud. In totaal vulden 3963 respondenten de online enquête volledig in, waarvan 2880 respondenten werkzaam waren, 415 inactief en 668 werkloos. In Tabel 1 geven we een overzicht van de demografische kenmerken van de totale steekproef en plaatsen we deze naast de cijfers aangaande de populatie van Vlaamse 50-plussers verkregen via Statbel (2019a, 2019b). Een gelijkaardige vergelijking

Tabel 1 Demografische kenmerken van de 3963 respondenten en de Vlaamse populatie 50-plussers

Demografische kenmerken	(i) Totale sample 50-plussers N = 3963		(ii) Vlaamse populatie 50-plussers N = 1372268		(iii) Chi-kwadraat toets
	%	n	%	n	χ^2 (p-waarden)
A. Geslacht					
Man	59.4	2354	50.3	690666	142.95 (< 0.001)
Vrouw	40.4	1602	49.7	681601	
X	0.2	7	-	-	-
B. Leeftijd					
50-54 jaar	37.1	1471	34.5	475346	235.67 (< 0.001)
55-59 jaar	42.7	1693	34.5	474613	
60-65 jaar	20.2	799	31.0	425655	
C. Opleidingsniveau					
Laagopgeleid	43.1	1709	67.7	929178	1094.61 (< 0.001)
Hoogopgeleid	56.9	2254	32.3	443090	
D. Arbeidspositie					
Werkend	72.7	2880	64.7	888552	6438.17 (< 0.001)
Inactief	10.5	415	33.7	462255	
Werkloos	16.9	668	1.6	21461	

NB. De cijfers betreffende de Vlaamse populatie 50-plussers (kolom 2) werden overgenomen van Statbel (2019a, 2019b). Gegevens omtrent de prevalentie van gender non-binaire personen (d.w.z. 'X') binnen de Vlaamse populatie van 50-plussers zijn niet voorhanden. In kolom 3 presenteren we de resultaten van verschillende chi-kwadraattoetsen die werden uitgevoerd om na te gaan of de steekproef in deze studie representatief is voor de gehele populatie van Vlaamse 50-plussers.

voor de drie deelsteekproeven (d.w.z. de groep van werkende, inactieve en werkloze 50-plussers) en de corresponderende Vlaamse deelpopulaties kan worden gevonden in Bijlage A.

Om na te gaan of onze steekproef representatief is voor de Vlaamse populatie van 50-plussers, voerden we verschillende chi-kwadraattoetsen uit (Tabel 1, kolom 3). Uit deze analyses blijkt dat de samenstelling van onze steekproef niet gelijkloopt met deze van de Vlaamse bevolking. Zo zien we dat onze steekproef een groter percentage mannen bevat vergeleken met de Vlaamse populatie, $\chi^2(1) = 142.95$, $p < .01$. Eveneens telt onze steekproef een hoger percentage 55-59-jarigen en een lager percentage 60-65-jarigen dan de Vlaamse populatie, $\chi^2(2) = 235.67$, $p < .01$. De Vlaamse populatie bevat dan weer een lager percentage hoogopgeleiden dan onze steekproef, $\chi^2(1) = 1094.61$, $p < .01$, alsook een lager percentage werklozen en werkenden. Inactieven zijn dan weer sterker vertegenwoordigd in de Vlaamse populatie

in vergelijking met onze steekproef, $\chi^2(2) = 6438.17$, $p < .01$. Een mogelijke verklaring voor de niet-representativiteit van onze steekproef betreft een potentiële selectiebias als gevolg van de gekozen procedure van dataverzameling (d.w.z. respondenten werden enkel gerekruteerd via online kanalen en konden vrijwillig deelnemen).

Procedure

De online survey werd verspreid via diverse online kanalen (d.w.z. de websites van vacature.com, Het Laatste Nieuws, De Morgen, Goed Gevoel en verscheidene sociale media) en werd ter beschikking gesteld aan de respondenten via een link waarlangs men vrijwillig en strikt anoniem kon deelnemen aan het onderzoek. Deze onderzoeksstrategie stelde ons in staat op een relatief korte termijn een groot aantal respondenten te verzamelen met zeer uiteenlopende achtergrondkarakteristieken.

Op een inleidende pagina werden de respondenten eerst geïnformeerd omtrent het doel van het onderzoek, hoelang het onderzoek ongeveer zou duren en het feit dat hun antwoorden strikt vertrouwelijk en anoniem zouden worden verwerkt. Om personen te motiveren deel te nemen, loofden we vijf Bongo-bonnen uit aan de deelnemers die de vragenlijst volledig en nauwkeurig invulden (d.w.z. één hoofdprijs t.w.v. € 299 en vier andere prijzen t.w.v. € 29,99). Ook dit werd vermeld op de inleidende pagina. De vragenlijst kon worden ingevuld gedurende twee volledige weken.

Er werden drie versies van de online enquête opgesteld: één voor elke deelgroep van 50-plussers (d.w.z. de groep van werkende, inactieve en werkloze 50-plussers). Om te vrijwaren dat enkel individuen tussen de 50 en 65 jaar deelnamen en dat de juiste vragenreeks werd gepresenteerd aan de beoogde doelrespondenten, werden er aan het begin van de vragenlijst twee screeningsvragen gesteld. Ten eerste werd gepeild naar de exacte leeftijd van de respondenten. Respondenten die aangaven jonger dan 50 jaar of ouder dan 65 jaar te zijn, werden geïnformeerd over het feit dat zij niet in aanmerking kwamen om deel te nemen aan het onderzoek en werden naar het einde van de vragenlijst geleid. De respondenten die wel in aanmerking kwamen, dienden vervolgens aan te geven wat hun arbeidspositie was (d.w.z. werkend: arbeider, werkend: bediende, werkend: ambtenaar, werkend: zelfstandige, werkzoekend, werkloos met bedrijfstoelag, inactief: gepensioneerd, inactief: ziek, inactief: huisman of huisvrouw, inactief: andere).^{4,5} Het antwoord op deze laatste vraag bepaalde welk van de drie vragenreeksen de respondent kreeg.

2.2 Meetinstrument: online enquête

Zoals aangehaald stelden we drie afzonderlijke vragenreeksen op die peilden naar de specifieke drempels die op de arbeidsmarkt worden ervaren door (1) werkende, (2) inactieve of (3) werkloze 50-plussers. De drie vragenreeksen werden opgesteld op basis van een kritische lezing van de relevante literatuur. Alvorens te peilen naar de verschillende drempels werden in elk van deze drie vragenreeksen de respondenten eerst op eenzelfde manier aan de hand van meerkeuzevragen bevraagd omtrent twee factoren: (1) hun opleidingsniveau (d.w.z. geen lager secundair onderwijs, lager secundair onderwijs, hoger secundair onderwijs, hoger onderwijs buiten de universiteit of hoger universitair onderwijs) en (2) hun geslacht (d.w.z. man, vrouw, of X). In wat volgt, bespreken we de resterende inhoud van de drie vragenreeksen.

Vragenreeks gepresenteerd aan werkende 50-plussers

De vragenreeks die werd gepresenteerd aan werkende 50-plussers (d.w.z. arbeiders, bedienden, ambtenaren en zelfstandigen), bevraagde alle drempels die worden ervaren door werkzame 50-plussers die geïdentificeerd werden in de academische literatuur en het verder uitoefenen van een baan moeilijk maken. De vragenreeks bestond uit drie delen, die elk een cluster van drempels bevraagde. Meer concreet peilde het eerste deel naar vijf privé-gerelateerde drempels: (1) de tijd die men investeert in interesses buiten het werk (Brunetto & Shacklock, 2011), (2) de tijd die men investeert in contact met kleinkinderen en andere familieleden (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013), (3) zorgtaken voor familieleden (De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013), (4) de hoge eisen van het gezinsleven (Kubicek et al., 2010), en (5) het hebben van een niet-werkzame partner (Tisch, 2015).

Het tweede deel bevraagde de respondenten vervolgens omtrent hun ervaring met zes persoonsgebonden drempels, d.w.z. (1) hun gezondheidstoestand (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013), (2) drie persoonlijkheidskenmerken (d.w.z. motivatie, veerkracht en flexibiliteit) (Guilbert et al., 2018; Hennekam, 2014) en (3) twee vaardigheden (d.w.z. de capaciteit om productief te zijn en de capaciteit om nieuwe vaardigheden bij te leren) (Fugate & Kinicki, 2008; Van Dalen et al., 2010).

Tot slot peilde het derde deel naar 19 werk-gerelateerde drempels. Meer concreet betrof het hier (1) de houding van respondenten ten aanzien van hun baan (d.w.z. de gehechtheid aan hun baan, de betrokkenheid bij hun baan en hun werk-tevredenheid) (Brunetto & Shacklock, 2011; De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; Fugate & Kinicki, 2008; Kulik et al., 2014) en (2) 16 kenmerken gelinkt aan een baan (bijv. de mentale en fysieke vereisten

verbonden aan een baan en het bestaan van flexibele werkvormen) (Brunetto & Shacklock, 2011; Eisenberger et al., 1990; Houston & Waumsley, 2003; Koster et al., 2013; Kubicek et al., 2010; Kulik et al., 2014).

Voor elk van deze 30 drempels dienden de respondenten op een 10-puntschaal, gaande van 0 'helemaal oneens' tot 10 'helemaal eens', aan te geven in welke mate ze het eens waren met een geponeerde stelling. Dezelfde schalen werden gebruikt in de vragenreeks voor inactieven en werklozen. In Tabel B-1 in Bijlage B geven we een overzicht van de verschillende bevraagde drempels die worden ervaren door werkende 50-plussers en de academische studies waaruit deze drempels werden geselecteerd.

Vragenreeks gepresenteerd aan inactieve 50-plussers

De vragenreeks die werd gepresenteerd aan inactieve 50-plussers (d.w.z. gepensioneerden, zieken, huismannen en huisvrouwen of andere inactieven), peilde naar alle drempels die worden ervaren door inactieve 50-plussers bij het uitvoeren van hun laatste baan die geïdentificeerd werden in de academische literatuur en hun inactiviteit verklaarden. Net zoals de vragenreeks opgesteld voor werkzame 50-plussers bestond deze vragenreeks uit drie delen (d.w.z. privé-gerelateerde, persoonsgebonden en werk-gerelateerde drempels). De stellingen in deze vragenreeks stemden daarenboven inhoudelijk overeen met de vragen voor werkende respondenten, maar werden geformuleerd in de verleden tijd (bijv. 'De tijd die ik spendeer aan interesses buiten mijn werk bemoeilijkt het verder uitoefenen van mijn laatste baan'). Voor een overzicht van de bevraagde drempels en bijhorende literatuur verwijzen we wederom naar Tabel B-1 in Bijlage B.

Vragenreeks gepresenteerd aan werkloze 50-plussers

De vragenreeks die werd gepresenteerd aan werkloze 50-plussers (d.w.z. werkzoekenden en werklozen met een bedrijfstoeslag), peilde tot slot naar alle drempels die worden ervaren door werkloze 50-plussers die geïdentificeerd werden in de academische literatuur en het vinden van een baan moeilijk maken. Ook deze vragenreeks bestond uit drie delen, die elk een cluster van drempels bevraagde. De inhoud van de bevraagde drempels verschillen hier, zoals besproken, soms wel met de drempels ervaren door werkzame (en inactieve) 50-plussers. Meer concreet omvatten de privé-gerelateerde drempels (1) de tijd die men investeert in interesses buiten het werk (Brunetto & Shacklock, 2011), (2) de tijd die men investeert in contact met kleinkinderen en andere familieleden (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013), (3) zorgtaken voor familieleden (De Preter, Van Looy, Mortelmans, & Denaeghel, 2013), en (4) het hebben van een niet-werkzame

partner (Tisch, 2015). De bevraagde privé-gerelateerde drempels zijn dus gelijkaardig aan deze bevraagd bij werkzame en inactieve 50-plussers.

De persoonsgebonden drempels, daarentegen, omvatten (1) de gezondheidstoestand van een individu (Tisch, 2015), (2) twee persoonlijkheidskenmerken (d.w.z. mate van motivatie en flexibiliteit (dit is. bereidheid om onregelmatige uren te werken en beperkte bereidheid om van vaste verblijfplaats te veranderen)) (Van Hoyer et al., 2009; Tisch, 2015), (3) vier vaardigheden (d.w.z. de capaciteit om productief te zijn (Van Dalen et al., 2010), de capaciteit om nieuwe vaardigheden bij te leren (Elman & O'Rand, 2002), technologische knowhow (Lassus, 2015), en het geheel aan kennis, vaardigheden en opleidingen van een individu (Tisch, 2015)), (4) de middelen waarover men beschikt om naar een baan te zoeken (d.w.z. het aantal zoekkanalen waarover men beschikt en de sterkte van het sociale netwerk) (Klehe et al., 2018; Tisch, 2015), (5) de leeftijd van de respondenten en, meer bepaald, hoe groot de afstand is tussen de eigen leeftijd en de wettelijke pensioenleeftijd (Hennekam, 2014), en (6) het reservatieloon van een werkzoekende (Klehe et al., 2018; Legendre & Sabatier, 2017).

Tot slot omvatten de werk-gerelateerde drempels (1) elementen verbonden aan het arbeidsverleden van een individu (d.w.z. het aantal jaren bij een zelfde werkgever (Klehe et al., 2018; Tisch, 2015), periodes van werkloosheid (Tisch, 2015; Van Belle et al., 2018) en voorgaande (irrelevante) werkervaringen (Baert et al., 2016)), en (2) leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces (Baert et al., 2016; Capéau et al., 2012). Zie Tabel B-2 in Bijlage B voor een overzicht van de verschillende bevraagde drempels en de academische studies waaruit zij geselecteerd werden.

2.3 Analyses

De analyses besproken in deze sub-sectie werden (in SPSS) uitgevoerd voor elk van de drie deelsteekproeven, en zijn driedig. Om een beeld te krijgen van welke drempels het meest ervaren worden door de verschillende deelgroepen, berekenden we, ten eerste, voor elk van de drie groepen de gemiddelde scores en bijhorende standaarddeviaties van de drie clusters van drempels (d.w.z. het cluster van privé-gerelateerde drempels, het cluster van persoonsgebonden drempels en het cluster van werk-gerelateerde drempels).

Om een idee te krijgen van de onderlinge samenhang van de items per cluster berekenden we Cronbach's alpha.⁶ Voor zowel de groep van werkenden als inactieve 50-plussers was Cronbach's alpha voor de drie clusters voldoende hoog. Meer concreet betroffen de Cronbach's alpha's van het cluster voor privé-gerelateerde drempels, respectievelijk, 0.855 en 0.817 (vijf items in cluster), van het cluster voor persoonsgebonden drempels

0.882 en 0.770 (zes items in cluster) en van het cluster voor werk-gerelateerde drempels 0.951 en 0.934 (19 items in cluster). Voor de deelsteekproef van werkloze 50-plussers was Cronbach's alpha voldoende hoog voor de clusters betreffende de privé-gerelateerde en persoonsgebonden drempels (d.w.z. 0.791 (vier items in cluster) en 0.818 (12 items in cluster)), maar aan de lage kant voor het cluster van werk-gerelateerde drempels (d.w.z. 0.544 (vier items in cluster)). Aangezien we de clusters beschouwen als 'causal indicator measures' (Edwards & Bagozzi, 2000), is de lage Cronbach's alpha niet problematisch en besloten we derhalve de verschillende items te groeperen in de beschreven clusters voor de drie deelsteekproeven. Dit om de resultaten overzichtelijk te houden. De berekende gemiddelden en bijhorende standaarddeviaties van de afzonderlijke items voor elk van de drie deelsteekproeven kunnen worden gevonden in Bijlage C (Tabel C-1, Tabel C-2 en Tabel C-3).

Om de invloed van demografische factoren op de ervaren drempels in kaart te brengen exploreerden we, ten tweede, de samenhang tussen het geslacht en opleidingsniveau van de respondenten en de drie clusters van ervaren drempels voor de drie deelsteekproeven van 50-plussers door Point-Biserial-correlatiecoëfficiënten te berekenen.

In een laatste analyse voerden we, ten derde, independent sample t-testen uit om na te gaan of de ervaren drempels binnen elke deelgroep van 50-plussers effectief significant verschillen naar geslacht en opleidingsniveau. In deze analyses werkten we per deelsteekproef wederom met dezelfde drie clusters als hierboven uiteengezet. Daarnaast namen we enkel mannen en vrouwen op in deze analyse (en niet de respondenten met de genderaanduiding 'X') en zetten we de variabele 'opleidingsniveau' die initieel bestond uit vijf categorieën om naar een variabele met twee categorieën: de categorie laagopgeleid (d.w.z. geen lager secundair onderwijs, lager secundair onderwijs, hoger secundair onderwijs) en de categorie hoogopgeleid (d.w.z. hoger onderwijs buiten de universiteit of hoger universitair onderwijs). We deden dit om de interpretatie van de resultaten te vergemakkelijken. Wederom kunnen de resultaten van de t-testen uitgevoerd voor de afzonderlijke items voor elk van de drie deelsteekproeven worden gevonden in de bijlagen (Bijlage D, Tabel D-1, Tabel D-2 en Tabel D-3).

3 Resultaten

3.1 Beschrijving van zelfervaren drempels

Zoals aangehaald beschrijven we in deze sub-sectie welke van de bestudeerde factoren als drempels worden ervaren op de arbeidsmarkt door (1) werkende, (2) inactieve en (3) werkloze 50-plussers. In Tabel 2 presenteren we de gemiddelden en bijhorende standaarddeviaties van de drie clusters van drempels voor de drie groepen van 50-plussers. De resultaten betreffende de afzonderlijke items kunnen worden gevonden in Tabel C-1, C-2 en C-3 in Bijlage C.

Uit Tabel 2 (Paneel A en B) blijkt dat zowel werkzame als inactieve 50-plussers voornamelijk werk-gerelateerde drempels aanhalen als factoren die het verder uitoefenen van hun (laatste) baan bemoeilijk(t)en, respectievelijk $M = 3.46$; $SD = 2.41$ en $M = 4.15$; $SD = 2.44$. Meer specifiek vinden we dat deze respondenten het gebrek aan (1) een goede organisatie, respectievelijk, $M = 4.79$; $SD = 3.59$ en $M = 5.77$; $SD = 3.76$, (2) een goede leidinggevende, respectievelijk, $M = 4.69$; $SD = 3.81$ en $M = 6.08$; $SD = 3.88$, en (3) waardering, respectievelijk, $M = 4.58$; $SD = 3.65$ en $M = 5.88$; $SD = 3.87$, als voornaamste drempels ervaren (Tabel C-1 en C-2 in Bijlage C). Zo ervaart (ervaarde) 44.0% (55.7%) van de werkende (inactieve) respondenten het gebrek aan een goede organisatie als drempel bij het uitvoeren van hun (laatste) baan (d.w.z. 44.0% (55.7%) van de werkende (inactieve) respondenten gaven een score van minstens 6 op 10 op de corresponderende stellingen in de survey), geeft 43.0% (59.0%) het gebrek aan een goede leidinggevende aan als drempel, en ervaart 42.1% (58.6%) het gebrek aan waardering als hinderende factor.

De werkloze respondenten in onze steekproef geven daarnaast aan voornamelijk werk-gerelateerde en persoonsgebonden drempels te ervaren, respectievelijk, $M = 4.72$; $SD = 2.21$ en $M = 3.33$; $SD = 1.81$ (Tabel 2, Paneel C). Zo blijken leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces, $M = 6.91$; $SD = 3.40$, en langdurige werkloosheid, $M = 4.80$; $SD = 3.60$, de twee belangrijkste werk-gerelateerde drempels te zijn en worden de kleine afstand tussen de eigen leeftijd en de wettelijke pensioenleeftijd, $M = 6.17$; $SD = 3.36$, en het hebben van een hoog reservatieloon, $M = 4.31$; $SD = 3.21$, als de twee voornaamste persoonsgebonden drempels aangegeven (Tabel C-3 in Bijlage C). Meer concreet verklaart maar liefst 71.0% van de respondenten leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces te ervaren, en stelt 43.0% van hen dat langdurige periodes van werkloosheid het vinden van een baan bemoeilijkt. Daarnaast geeft, respectievelijk, 57.6% en 35.3% van hen aan de kleine afstand tussen de eigen leeftijd en de wettelijke pensioenleeftijd en het hebben van een hoog reservatieloon als hinderende factoren te ervaren.

Tabel 2 Overzicht drempels ervaren door drie subgroepen van 50-plussers

Getoetste drempels	<i>M</i>	<i>SD</i>
A. Werkzame 50-plussers (<i>n</i> = 2280)		
Schaal van privé-gerelateerde drempels	1.86	2.05
Schaal van persoonsgebonden drempels	1.76	2.03
Schaal van werk-gerelateerde drempels	3.46	2.41
B. Inactieve 50-plussers (<i>n</i> = 415)		
Schaal van privé-gerelateerde drempels	1.84	2.13
Schaal van persoonsgebonden drempels	2.43	2.11
Schaal van werk-gerelateerde drempels	4.15	2.44
C. Werkloze 50-plussers (<i>n</i> = 668)		
Schaal van privé-gerelateerde drempels	1.68	1.89
Schaal van persoonsgebonden drempels	3.33	1.81
Schaal van werk-gerelateerde drempels	4.72	2.21

3.2 Rol van demografische factoren

In deze sub-sectie gaan we vervolgens na of de ervaren drempels verschillen naar verschillende demografische kenmerken van de respondenten. In Tabel 3 presenteren we eerst de Point-Biserial-correlatiecoëfficiënten tussen de drie clusters van drempels en (1) het geslacht en (2) het opleidingsniveau van de respondenten voor de drie groepen van 50-plussers. In Tabel 4 presenteren we vervolgens de resultaten van de independent sample *t*-testen voor dezelfde drie groepen. De resultaten van de *t*-testen betreffende de afzonderlijke items kunnen worden gevonden in Bijlage D (Tabel D-1, D-2 en D-3).

Op basis van de correlatiecoëfficiënten gepresenteerd in Tabel 3 (Paneel A) kunnen we voor de groep van werkzame 50-plussers drie verbanden onderscheiden. Zo vinden we, ten eerste, een positieve associatie tussen het geslacht (d.w.z. vrouw zijn) van de respondenten en ervaren privé-gerelateerde drempels. Uit Tabel 4 (Paneel A) blijkt inderdaad dat werkende vrouwen vaker aangeven drempels te ondervinden gerelateerd aan het privéleven dan werkende mannen, respectievelijk $M = 1.96$ en $M = 1.79$, $p < .05$. Meer concreet vinden we dat vrouwen in meerdere mate dan mannen de zorgtaken voor een of meerdere familieleden, respectievelijk $M = 2.57$; $SD = 3.08$ en $M = 1.98$, $SD = 2.74$, alsook de hoge eisen van het gezinsleven, respectievelijk $M = 2.12$; $SD = 2.68$ en $M = 1.82$; $SD = 2.47$, aangeven als drempels die het verder uitvoeren van hun baan hinderen, $p < .01$ (Tabel D-1 in Bijlage D). Tegelijk halen vrouwen het ondervinden van een hoge werkdruk, respectievelijk $M = 4.36$; $SD = 3.41$ en $M = 4.02$; $SD = 3.27$, $p < .01$, alsook de vele eisen gerelateerd aan hun baan, respectievelijk $M = 4.15$; $SD = 3.46$ en $M = 3.88$; $SD = 3.40$, $p < .05$, vaker aan als ervaren drempels. Vrouwen lijken

Tabel 3 Correlatiematrix tussen participant-kenmerken en de drie clusters van drempels voor drie deelsteekproeven van 50-plussers

	(1) Geslacht: vrouw	(2) Opleiding: hoogopgeleid
A. Werkende 50-plussers (n = 2880)		
(1) Privé-gerelateerde drempels	0.040*	-0.028
(2) Persoonsgebonden drempels	-0.029	-0.146**
(3) Werk-gerelateerde drempels	0.018	-0.107**
B. Inactieve 50-plussers (n = 415)		
(1) Privé-gerelateerde drempels	-0.093	-0.082
(2) Persoonsgebonden drempels	-0.062	-0.160**
(3) Werk-gerelateerde drempels	-0.083	-0.138**
C. Werkloze 50-plussers (n = 668)		
(1) Privé-gerelateerde drempels	-0.003	-0.123**
(2) Persoonsgebonden drempels	0.046	-0.270**
(3) Werk-gerelateerde drempels	-0.50	-0.120**

NB. Gegeven dat de respondent-kenmerken categorische variabelen zijn en de clusters continue variabelen zijn, presenteren we voor elk van de drie deelgroepen Point-Biserial-correlatiecoëfficiënten tussen twee respondent-kenmerken en de drie clusters van drempels.

* $p < .05$, ** $p < .01$

dus meer moeilijkheden te ondervinden om hun privéleven te combineren met hun baan dan mannen.

Ten tweede vinden we een negatieve associatie tussen het opleidingsniveau (d.w.z. hoogopgeleid zijn) van de werkzame respondenten en ervaren persoonsgebonden drempels (Tabel 3, Paneel A). Uit Tabel 4 (Paneel A) blijkt inderdaad dat laagopgeleide werkzame respondenten meer persoonsgebonden drempels ondervinden dan hoogopgeleide werkzame respondenten, respectievelijk $M = 2.10$; $SD = 2.22$ en $M = 1.50$; $SD = 1.84$, $p < .01$. Meer concreet worden het hebben van een slechte gezondheid, beperkte vaardigheden (d.w.z. een verlaagde productiviteit en trainbaarheid) en een beperkte motivatie, flexibiliteit en veerkracht vaker aangehaald als drempel door laagopgeleide werkzame 50-plussers dan door hoogopgeleide werkzame 50-plussers, $p < .01$ (Tabel D-1 in Bijlage D).

Tot slot vinden we tevens een negatieve associatie tussen het opleidingsniveau (d.w.z. hoogopgeleid zijn) van de werkzame respondenten en ervaren werk-gerelateerde drempels (Tabel 3, Paneel A). Dit verband wordt wederom bevestigd door de resultaten van de t -testen (Tabel 4, Paneel A). Het verschil tussen laagopgeleide en hoogopgeleide werkende 50-plussers in ervaren werk-gerelateerde drempels is namelijk significant, $p < .01$, respectievelijk, $M = 3.77$; $SD = 2.53$ en $M = 3.24$; $SD = 2.29$. Zo worden de hoge (fysieke) eisen

Tabel 4 Verschillen in ervaren drempels door respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau

Getoetste drempels	Geslacht		Opleidingsniveau			
	Man (1)	Vrouw (2)	(1)-(2)	Laag-opgeleid (1)	Hoog-opgeleid (2)	(1)-(2)
	<i>M</i>	<i>M</i>	Verskil [t-waarden]	<i>M</i>	<i>M</i>	Verskil [t-waarden]
A. Werkzame 50-plussers (n = 2280)	<i>n</i> = 1701	<i>n</i> = 1175		<i>n</i> = 1225	<i>n</i> = 1655	
Schaal van privé-gerelateerde drempels	1.79	1.96	-0.17* [-2.16]	1.92	1.81	0.11 [1.48]
Schaal van persoonsgebonden drempels	1.80	1.68	0.12 [1.59]	2.10	1.50	0.60** [7.68]
Schaal van werk-gerelateerde drempels	3.43	3.52	-0.09 [-0.94]	3.77	3.24	0.53** [5.71]
B. Inactieve 50-plussers (n = 415)	<i>n</i> = 237	<i>n</i> = 175		<i>n</i> = 220	<i>n</i> = 195	
Schaal van privé-gerelateerde drempels	1.67	2.06	-0.39 ^m [-1.83]	2.01	1.66	0.35 ^m [1.67]
Schaal van persoonsgebonden drempels	2.31	2.57	-0.26 [-1.24]	2.75	2.08	0.67** [3.31]
Schaal van werk-gerelateerde drempels	3.97	4.37	-0.40 ^m [-1.69]	4.46	3.79	0.67** [2.84]
C. Werkloze 50-plussers (n = 668)	<i>n</i> = 416	<i>n</i> = 252		<i>n</i> = 264	<i>n</i> = 404	
Schaal van privé-gerelateerde drempels	1.63	1.75	-0.12 [-0.78]	1.87	1.55	0.32* [2.10]
Schaal van persoonsgebonden drempels	3.32	3.33	-0.01 [-0.08]	3.91	2.94	0.97** [6.79]
Schaal van werk-gerelateerde drempels	4.77	4.62	0.15 [0.86]	4.97	4.55	0.42* [2.37]

NB. We presenteren de verschillen in zelfervaren drempels van de drie groepen van respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau. De significantie van deze verschillen werd getest aan de hand van een independent samples *t*-test.

^m *p* < .10, * *p* < .05, ** *p* < .01

die de banen van laagopgeleiden vaak met zich meebrengen, enerzijds, en de beperkte middelen die laagopgeleide werknemers aangereikt krijgen om hun baan uit te voeren (bijv. het gebrek aan een goede beloning, ontplooiingsmogelijkheden, variatie in taken en een goede organisatie), anderzijds, door de laagopgeleide werkende 50-plussers in onze steekproef aangegeven als belangrijke factoren die het verder uitoefenen van hun baan bemoeilijken, $p < .01$ (Tabel D-1 in Bijlage D).

Voor de groep van inactieve 50-plussers vinden we daarentegen geen grote significante verbanden (Tabel 3, Paneel B) en verschillen in ervaren drempels naar het geslacht van de respondenten (Tabel 4, Paneel B). Echter, we vinden wel significante negatieve associaties (Tabel 3, Paneel B) en verschillen in ervaren drempels (Tabel 4, Paneel B) naar opleidingsniveau. Deze resultaten liggen daarenboven zeer sterk in lijn met de resultaten gevonden voor de deelsteekproef van werkende 50-plussers. Net zoals bij de groep van werkende 50-plussers worden laagopgeleide inactieve respondenten in meerdere mate geconfronteerd met persoonsgebonden, respectievelijk $M = 2.75$; $SD = 2.19$ en $M = 2.08$; $SD = 1.96$, $p < .01$, en werk-gerelateerde drempels, respectievelijk $M = 4.46$; $SD = 2.44$ en $M = 3.79$; $SD = 2.39$, $p < .01$, dan hoogopgeleide 50-plussers (Tabel 4, Paneel B). Ook de resultaten betreffende de afzonderlijke items zijn zeer gelijkaardig aan deze voor de deelsteekproef van werkende 50-plussers (Tabel D-2 in Bijlage D).

Voor de groep van werkloze 50-plussers, tot slot, vinden we eveneens geen significante associaties (Tabel 3, Paneel C) of verschillen in ervaren drempels naar geslacht (Tabel 4, Paneel C). We vinden echter wel significante negatieve associaties (Tabel 3, Paneel C) en verschillen in ervaren drempels naar opleidingsniveau (Tabel 4, Paneel C). Meer concreet tonen onze resultaten dat laagopgeleide werklozen significant vaker privé-gerelateerde, $p < .05$, persoonsgebonden, $p < .01$, en werk-gerelateerde drempels, $p < .05$, ervaren dan hoogopgeleide werklozen (Tabel 4, Paneel C). Zo wordt het hebben van een niet-werkzame partner vaker aangehaald als drempel door laagopgeleide 50-plussers. Inzake persoonsgebonden drempels geven laagopgeleide werkloze 50-plussers daarnaast in meerdere mate het gebrek aan bepaalde vaardigheden of kennis, het hebben van een slechte gezondheid, alsook hun beperkte mate van flexibiliteit en motivatie aan als drempels die het vinden van een baan hinderen, $p < .01$. De werk-gerelateerde drempels die door laagopgeleiden werklozen vaker worden aangegeven, betreffen, tot slot, het hebben van irrelevante werkervaring, $p < .01$, en een langdurige tewerkstelling bij eenzelfde werkgever, $p < .05$ (Tabel D-3 in Bijlage D).

4 Discussie

Het doel van dit onderzoek was om drempels te identificeren die drie afzonderlijke groepen van Vlaamse 50-plussers ervaren op de arbeidsmarkt en (1) het verder uitoefenen van een baan hinderen, (2) inactiviteit verklaren en (3) het vinden van een baan bemoeilijken. Daarenboven wilden we ook nagaan of de drempels ervaren door de drie groepen verschilden naar geslacht en opleidingsniveau. Hiertoe maakten we gebruik van een online enquête met 3963 Vlaamse 50-plussers. Uit deze enquête bleek dat zowel werkende als inactieve 50-plussers voornamelijk geconfronteerd werden met werk-gerelateerde drempels, zoals een gebrek aan waardering, een goede leidinggevende en een goede organisatie.

Daarnaast vonden we dat werkende (en inactieve) vrouwen aangaven meer moeilijkheden te ondervinden inzake het combineren van hun werk met hun privéleven. In tegenstelling tot de resultaten van De Preter, Van Looy, Mortelmans en Denaeghel (2013) stelden we namelijk vast dat vrouwelijke werkende (en inactieve) 50-plussers de zorgtaken voor familieleden en de hoge eisen van hun gezinsleven sterker als hinderende factor ervaarden dan werkende mannen. Laagopgeleide werkzame (en inactieve) 50-plussers indiceerden dan weer in meerdere mate dan hoogopgeleiden persoonsgebonden drempels (d.w.z. een slechte gezondheid en beperkt kwalificatieprofiel) en werk-gerelateerde drempels (d.w.z. hoge (fysieke) eisen en beperkte middelen gerelateerd aan de baan) te ervaren. Deze resultaten liggen in lijn met Wang et al. (2008) en Von Bonsdorff et al. (2009), die vonden dat laagopgeleide oudere werknemers eerder voor pensionering zouden kiezen dan hoogopgeleide oudere werknemers omwille van een slechtere gezondheid en een beperkter kwalificatieprofiel, alsook met Hofäcker en Naumann (2015) en Schalk en Desmette (2015), die stelden dat de vaak hoge fysieke eisen van een baan en de beperkte middelen gerelateerd aan bepaalde banen sterker spelen bij laagopgeleide 50-plussers.

Uit de antwoorden van de werkzoekende respondenten bleek vervolgens dat zij voornamelijk gehinderd worden door persoonsgebonden en werk-gerelateerde drempels bij hun zoektocht naar een baan. Meer concreet verklaart 35.2% van de werkzoekenden dat hun hoge reservatieloon een drempel vormt bij hun zoektocht naar een baan. Daarnaast stelt 71% van de werkzoekenden dat zij, volgens henzelf, belemmerd worden door leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces. Deze bevindingen liggen in lijn met de resultaten van Capéau et al. (2012) en Baert et al. (2016), die via fictieve sollicitaties objectief discriminatie maten bij oudere kandidaten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarenboven geeft 42.9% van de werkzoekende respondenten aan te worden geconfronteerd met het littekeneffect van

langdurige werkloosheid. Dit is in lijn met voorgaand Vlaams wetenschappelijk onderzoek door Van Belle et al. (2018), dat aantoont dat langdurige werkloosheid op het cv inderdaad de kans op een sollicitatiegesprek verlaagt en dat langdurige werklozen worden gezien als minder gemotiveerd, minder getalenteerd en moeilijker op te leiden.

Wat betreft de verschillen in ervaren drempels naar geslacht en opleidingsniveau, vonden we, tegen onze verwachtingen in, bijna geen verschillen tussen ervaren drempels door mannen en vrouwen. Enkel de mate waarin privé-gerelateerde drempels ervaren worden, zou verschillen tussen werkzame vrouwen en mannen. Echter, we vonden wel verscheidene verschillen in ervaren drempels tussen laag- en hoogopgeleiden. Meer concreet indiceren laagopgeleiden meer privé-gerelateerde, persoonsgebonden en werk-gerelateerde drempels te ervaren dan hoogopgeleide werklozen. Deze resultaten liggen voor een groot deel in lijn met de verwachtingen die werden geformuleerd op basis van de bestaande literatuur (McKenna, 1996; Von Bonsdorff et al., 2009).

Het onderzoek leverde drie academische contributies op. Ten eerste bevraagden we een groot aantal verschillende drempels die worden ervaren door werkzoekende, werkende of inactieve 50-plussers om een alomvattend beeld op de volledige groep van 50-plussers en hun drempels binnen één en hetzelfde analysekader te verkrijgen. Ten tweede hanteerden we een nieuwe invalshoek door 50-plussers rechtstreeks via een grootschalige online survey te bevragen omtrent gepercipieerde (subjectieve) drempels in plaats van objectieve drempels. Individuen baseren immers hun gedrag op zelfervaren en dus subjectief ervaren drempels. Ten derde voerden we het onderzoek in de specifieke context van de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze context is interessant om te bestuderen daar binnen deze context de drempels slechts beperkt werden geïdentificeerd en de Belgische 50-plussers in het bijzonder lijken te kampen met drempels op de arbeidsmarkt. Slechts iets meer dan de helft van de 55-plussers is namelijk aan het werk in België (OECD, 2020e). Kennis verkrijgen omtrent de ervaren drempels binnen deze specifieke context is noodzakelijk om adequaat beleid te kunnen ontwikkelen en deze problematiek binnen België te kunnen aanpakken.

Ondanks het feit dat het onderzoek bijdraagt aan de academische literatuur door vele respondenten erg breed te bevragen, worden de resultaten van dit onderzoek mogelijk beïnvloed door enkele beperkingen die verbonden zijn aan onze onderzoeksmethode: de online survey. Werken met een online survey die respondenten volledig vrijwillig en anoniem kunnen invullen, heeft namelijk het nadeel dat er een selectiebias kan optreden. De respondenten kiezen namelijk zelf of ze deelnemen aan het onderzoek

of niet. Dit heeft tot gevolg dat, ondanks de grote steekproef van bijna 4000 respondenten, onze steekproef niet representatief is en onze resultaten derhalve niet gegeneraliseerd kunnen worden naar de gehele Vlaamse bevolking tussen de 50 en 65 jaar oud.

Daarenboven brengt een online survey het risico van sociaal wenselijke antwoorden met zich mee. 50-plussers willen zichzelf mogelijk niet in een slecht daglicht stellen om geen stereotypen te bevestigen. Dit kan leiden tot het onder-rapporteren van bepaalde drempels. Vervolgonderzoek kan, om het probleem van sociaal antwoorden te verhelpen, zich richten op het uitdiepen van enkele inzichten via administratieve data, hetgeen meer objectieve en representatieve inzichten zou kunnen opleveren of (quasi-)experimenten die het mogelijk maken de resultaten oorzakelijk te interpreteren.

Tot slot zijn we binnen de studie niet nagegaan wat de invloed is van mogelijke (beleids)maatregelen op het gedrag en de keuzes van werknemers boven de 50 jaar. Vervolgonderzoek zou derhalve kunnen focussen op het toetsen van de compenserende effecten van interventies op drempels in de hoofden van werknemers door middel van bijvoorbeeld een vignetten-experiment. Zo vonden we dat (werkende en inactieve) vrouwen vaker de drempels zorgtaken en werkdruk aangeven te ervaren. Door middel van een vignetten-experiment kan worden nagegaan wat de invloed is van thuiswerk en flexibele werkvormen op deze drempels, daar deze maatregelen mogelijk de combinatie tussen werk en privé kunnen vereenvoudigen.

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Organisaties moeten zich realiseren dat de meeste drempels die 50-plussers ervaren, verbonden zijn aan aspecten van de organisatie. Zo vormen de drie voornaamste drempels voor werkende en inactieve respondenten een gebrek aan een goede leidinggevende, een gebrek aan waardering en een gebrek aan een goede organisatie. Deze drempels kunnen het verder uitoefenen van een baan voor 50-plussers hinderen, wat nadelige (financiële) gevolgen heeft voor de organisatie. Werkgevers moeten zelf initiatief nemen om drempels binnen hun organisatie te identificeren en hier de nodige maatregelen aan koppelen.
- Voor werkzoekende respondenten lijkt leeftijdsdiscriminatie in het selectieproces de voornaamste drempel te zijn bij het zoeken van een baan. Het onderzoek ondersteunt dan ook dat arbeidsdiscriminatie niet mag worden verengd tot etnische discriminatie of genderdiscriminatie. Een antidiscriminatiebeleid moet eveneens focussen op leeftijdsdiscriminatie (Baert, 2017).
- Inactieve laagopgeleiden geven vaker aan een slechte gezondheidstoestand en hoge fysieke vereisten te ervaren als drempel om aan het werk te blijven. Dit zijn duidelijke signalen dat er, specifiek voor laagopgeleiden, ingezet moet worden op werkbaar werk om zo de keuze voor inactiviteit te ontmoedigen.
- Inactieve en werkzame laagopgeleiden geven aan dat het gebrek aan mogelijkheden om zich te ontplooiën en het gebrek aan variatie in taken drempels vormen. Het onderzoek legt dan ook de behoefte aan opleidingen voor laagopgeleide werknemers bloot en maant organisaties om in te zetten op levenslang leren.
- Het debat omtrent de (ont)koppeling tussen lonen en anciënniteit moet sterker worden gevoerd om 50-plussers aantrekkelijker te maken op de arbeidsmarkt, daar 35,2% van de respondenten zelf aangeeft dat hun hoge loonverwachtingen het vinden van een baan bemoeilijken.

Bijlage A

In deze bijlage bespreken we de samenstelling van de drie deelsteekproeven (d.w.z. de steekproef van werkende, inactieve en werkloze 50-plussers) in vergelijking met deze van de corresponderende deelpopulaties in Vlaanderen. De cijfergegevens met betrekking tot de Vlaamse deelpopulaties van werkende, inactieve en werkloze 50-plussers werden overgenomen van Statbel (2019a, 2019b). In Tabel A-1 vergelijken we, ten eerste, de deelsteekproef van werkende 50-plussers in onze studie met de deelpopulatie van werkende 50-plussers in Vlaanderen.

Tabel A-1 Demografische kenmerken van de 2880 werkende respondenten en de Vlaamse populatie werkende 50-plussers

Demografische kenmerken	Totale sample werkende 50-plussers <i>N</i> = 2880		Vlaamse populatie werkende 50-plussers <i>N</i> = 888552	
	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>
A. Geslacht				
Man	59.1	1701	54.5	484175
Vrouw	40.8	1175	45.5	404377
X	0.1	4	-	-
B. Opleidingsniveau				
Laagopgeleid	42.5	1225	60.1	534104
Hoogopgeleid	57.5	1655	39.9	354448

NB. De cijfers betreffende de Vlaamse populatie werkende 50-plussers werden overgenomen van Statbel (2019a, 2019b).

Om na te gaan of onze steekproef van werkende 50-plussers representatief is voor de populatie van werkende 50-plussers in Vlaanderen inzake geslacht en opleidingsniveau, voeren we verschillende chi-kwadraattoetsen uit waarbij de samenstelling van onze steekproef wordt vergeleken met deze van de Vlaamse werkende bevolking tussen de 50 en 65 jaar. We vinden dat onze steekproef werkenden niet representatief is voor de Vlaamse populatie van werkende 50-plussers. Meer concreet zijn in onze steekproef mannen oververtegenwoordigd en vrouwen ondervertegenwoordigd in vergelijking met de realiteit (d.w.z. 59.1% vgl. 54.5% en 40.8% vgl. 45.5%; $\chi^2(1) = 19.96, p < .01$). Daarnaast is onze steekproef hoger opgeleid dan de Vlaamse bevolking werkende 50-plussers (d.w.z. 57.5% vgl. 39.9%; $\chi^2(2) = 366.04, p < .01$).

Tabel A-2 Demografische kenmerken van de 415 inactieve respondenten en de Vlaamse populatie inactieve 50-plussers

Demografische kenmerken	Totale sample inactieve 50-plussers N = 415		Vlaamse populatie inactieve 50-plussers N = 462255	
	%	n	%	n
A. Geslacht				
Man	57.1	237	42.2	194976
Vrouw	42.2	175	57.8	267280
X	0.7	3	-	-
B. Opleidingsniveau				
Laagopgeleid	53.0	220	82.4	380908
Hoogopgeleid	47.0	195	17.6	81348

NB. De cijfers betreffende de Vlaamse populatie inactieve 50-plussers werden overgenomen van Statbel (2019a, 2019b).

Tabel A-3 Demografische kenmerken van de 668 werkloze respondenten en de Vlaamse populatie werkloze 50-plussers

Demografische kenmerken	Totale sample werkloze 50-plussers N = 668		Vlaamse populatie werkloze 50-plussers N = 21461	
	%	n	%	n
A. Geslacht				
Man	62.3	416	53.7	11516
Vrouw	37.7	252	46.3	9945
B. Opleidingsniveau				
Laagopgeleid	39.5	264	66.0	14167
Hoogopgeleid	60.5	404	34.0	7294

NB. De cijfers betreffende de Vlaamse populatie inactieve 50-plussers werden overgenomen van Statbel (2019a, 2019b).

Ten tweede vergelijken we in Tabel A-2 de deelsteekproef van inactieve 50-plussers in onze studie met de deelpopulatie van inactieve 50-plussers in Vlaanderen.

Wederom voeren we verschillende chi-kwadraattoetsen uit om na te gaan of onze deelsteekproef representatief is voor de deelpopulatie van Vlaamse inactieve 50-plussers. We vinden dat dit niet het geval is. Meer bepaald bevat onze deelsteekproef in verhouding wederom meer mannen

en minder vrouwen dan de Vlaamse populatie inactieve 50-plussers ($\chi^2(2) = 40.76, p < .01$) en zijn de hoogopgeleiden oververtegenwoordigd in onze steekproef in vergelijking met de realiteit ($\chi^2(2) = 236.26, p < .01$).

Tot slot vergelijken we in Tabel A-3 de deelsteekproef van werkloze 50-plussers in onze studie met de deelpopulatie van werkloze 50-plussers in Vlaanderen.

Ook hier blijkt onze deelsteekproef van werkloze 50-plussers niet representatief voor de corresponderende Vlaamse deelpopulatie. Zo zijn mannen wederom oververtegenwoordigd in onze steekproef en vrouwen ondervertegenwoordigd ($\chi^2(2) = 18.42, p < .01$) en is onze deelsteekproef hoger opgeleid dan de corresponderende deelpopulatie in Vlaanderen ($\chi^2(2) = 208.72, p < .01$).

Bijlage B

Tabel B-1 Overzicht getoetste drempels die het verder uitoefenen van een baan hinderen of inactiviteit verklaren

Potentiële drempel	Studie(s) waarin potentiële drempel genoemd wordt
A. Drempels gerelateerd aan privéleven	
Interesses buiten het werk	Brunetto & Shacklock (2011)
Contact met kleinkinderen en familie	De Preter, Van Looy & Mortelmans (2013)
Zorgtaken	De Preter, Van Looy, Mortelmans & Denaeghel (2013)
Hoge eisen van het gezinsleven	Kubicek, Korunka, Hoonakker & Raymo (2010)
Niet-werkzame partner	Tisch (2015)
B. Persoonsgebonden drempels	
Slechte gezondheidstoestand	De Preter, Van Looy & Mortelmans (2013)
Persoonlijkheidskenmerken	
Gebrek aan motivatie	Hennekam (2014)
Gebrek aan flexibiliteit	Fugate & Kinicki (2008)
Gebrek aan veerkracht	Guilbert, Monfray, Rossier & Priolo (2018)
Capaciteiten	
Beperkte trainbaarheid	Elman & O'Rand (2002)
Verlaagde productiviteit	Van Dalen, Henkens, & Schippers (2010)
C. Werk-gerelateerde drempels	
Houding ten aanzien van baan	
Beperkte gehechtheid aan baan	Brunetto & Shacklock (2011)
Beperkte betrokkenheid bij baan	Fugate & Kinicki (2008)
Beperkte tevredenheid over baan	Kulik, Perera & Sardeshmukh (2014)

Potentiële drempel	Studie(s) waarin potentiële drempel genoemd wordt
Kenmerken job	
Hoge werkdruk	Kulik, Perera & Sardeshmukh (2014)
Hoge mentale vereisten	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Hoge fysieke vereisten	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Hoge eisen op het werk	Kubicek, Korunka, Hoonakker & Raymo (2010)
Gebrek aan flexibele werkvormen	Houston & Waumsley (2003)
Gebrek aan variatie in taken	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Gebrek aan autonomie	Brunetto & Shacklock (2011)
Gebrek aan mogelijkheden om zich te ontplooiën	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Gebrek aan waardering	Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro (1990)
Gebrek aan steun van de organisatie	Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro (1990)
Gebrek aan een goede leidinggevende	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Gebrek aan goede intermenselijke relaties	Brunetto & Shacklock (2011)
Gebrek aan een goede werksfeer	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Gebrek aan een goede organisatie	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Gebrek aan een goede beloning	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)
Hoge jobeisen en gebrek aan jobmiddelen	Koster, Münsterlein & Ybema (2013)

Tabel B-2 Overzicht getoetste drempels die het vinden van een baan bemoeilijken

Potentiële drempel	Studie(s) waarin potentiële drempel genoemd wordt
A. Drempels gerelateerd aan privéleven	
Interesses buiten het werk	Brunetto & Shacklock (2011)
Contact met kleinkinderen en familie	De Preter, Van Looy & Mortelmans (2013)
Zorgtaken	Tisch (2015)
Niet-werkzame partner	Tisch (2015)
B. Persoonsgebonden drempels	
Slechte gezondheidstoestand	Tisch (2015)
Persoonlijkheidskenmerken	
Gebrek aan motivatie	Van Hoya, Van Hooft, & Lievens (2009) (2009)
Gebrek aan flexibiliteit	
Beperkte bereidheid om onregelmatige uren te werken	Tisch (2015)
Beperkte bereidheid om te veranderen van vaste verblijfplaats	Tisch (2015)
Capaciteiten	
Beperkte trainbaarheid	Elman & O'Rand (2002)
Verlaagde productiviteit	Van Dalen, Henkens, & Schippers (2010)
Beperkte technologische kennis en vaardigheden	Lassus (2015)

Potentiële drempel	Studie(s) waarin potentiële drempel genoemd wordt
Verouderde kennis, opleidingen en vaardigheden	Tisch (2015)
Middelen om naar baan te zoeken	
Beperkt aantal zoekkanalen	Klehe, De Pater, Koen & Kira (2018); Tisch (2015)
Beperkt sociaal netwerk	Klehe, De Pater, Koen & Kira (2018); Tisch (2015)
Hoog reservatieloon	Klehe, De Pater, Koen & Kira (2018); Legendre & Sabatier (2017)
Kleine afstand tussen de eigen leeftijd en wettelijke pensioenleeftijd	Hennekam (2014)
C. Werk-gerelateerde drempels	
Langdurige werkloosheid	Van Belle, Di Stasio, Caers, De Couck & Baert (2018)
Irrelevante werkervaring	Baert, Norga, Thuy & Van Hecke (2016)
Vele dienstjaren bij zelfde werkgever	Klehe, De Pater, Koen & Kira (2018); Tisch (2015)
Leeftijdscriminatie	Baert, Norga, Thuy & Van Hecke (2016); Capéau, Eeman, Groenez & Lamberts (2012)

Bijlage C

Tabel C-1 Overzicht drempels op item-niveau ervaren door werkende 50-plussers

Getoetste drempels	<i>M</i>	<i>SD</i>
A. Privé-gerelateerde drempels		
Interesses buiten het werk	1.98	2.58
Contact met kleinkinderen en familie	2.07	2.59
Zorgtaken	2.22	2.90
Hoge eisen van het gezinsleven	1.94	2.56
Niet-werkzame partner	1.07	2.18
B. Persoonsgebonden drempels		
Slechte gezondheidstoestand	2.36	2.99
Gebrek aan motivatie	1.81	2.66
Gebrek aan flexibiliteit	1.60	2.45
Gebrek aan veerkracht	1.79	2.52
Beperkte trainbaarheid	1.39	2.25
Verlaagde productiviteit	1.59	2.43
C. Werk-gerelateerde drempels		
Beperkte gehechtheid aan baan	1.96	2.63
Beperkte betrokkenheid bij baan	1.87	2.65

Getoetste drempels	<i>M</i>	<i>SD</i>
Beperkte tevredenheid over baan	3.26	3.25
Hoge werkdruk	4.16	3.33
Hoge mentale vereisten	3.92	3.32
Hoge fysieke vereisten	2.83	3.23
Hoge eisen op het werk	3.05	3.14
Gebrek aan flexibele werkvormen	2.95	3.28
Gebrek aan variatie in taken	2.50	3.00
Gebrek aan autonomie	2.60	3.02
Gebrek aan mogelijkheden om zich te ontplooiën	3.33	3.34
Gebrek aan waardering	4.58	3.65
Gebrek aan steun van de organisatie	4.17	3.50
Gebrek aan een goede leidinggevende	4.69	3.81
Gebrek aan goede intermenselijke relaties	3.68	3.45
Gebrek aan een goede werksfeer	3.64	3.43
Gebrek aan een goede organisatie	4.79	3.59
Gebrek aan een goede verloning	3.88	3.42
Hoge jobeisen en gebrek aan jobmiddelen	3.99	3.42

NB. *N* = 2880.

Tabel C-2 Overzicht drempels op item-niveau ervaren door inactieve 50-plussers

Getoetste drempels	<i>M</i>	<i>SD</i>
A. Privé-gerelateerde drempels		
Interesses buiten het werk	1.76	2.68
Contact met kleinkinderen en familie	2.46	3.04
Zorgtaken	2.31	3.26
Hoge eisen van het gezinsleven	1.80	2.77
Niet-werkzame partner	0.90	2.17
B. Persoonsgebonden drempels		
Slechte gezondheidstoestand	4.86	4.07
Gebrek aan motivatie	1.72	2.69
Gebrek aan flexibiliteit	1.82	2.79
Gebrek aan veerkracht	2.00	2.77
Beperkte trainbaarheid	1.30	2.26
Verlaagde productiviteit	2.91	3.57
C. Werk-gerelateerde drempels		
Beperkte gehechtheid aan baan	2.03	2.80
Beperkte betrokkenheid bij baan	2.19	2.97
Beperkte tevredenheid over baan	3.76	3.67
Hoge werkdruk	4.29	3.63
Hoge mentale vereisten	4.06	3.76
Hoge fysieke vereisten	4.00	3.82
Hoge eisen op het werk	2.78	3.17

GEDRAG & ORGANISATIE

Gebrek aan flexibele werkvormen	3.62	3.64
Gebrek aan variatie in taken	2.92	3.40
Gebrek aan autonomie	3.47	3.46
Gebrek aan mogelijkheden om zich te ontplooiën	3.96	3.70
Gebrek aan waardering	5.88	3.87
Gebrek aan steun van de organisatie	5.61	3.74
Gebrek aan een goede leidinggevende	6.08	3.88
Gebrek aan goede intermenselijke relaties	5.19	3.81
Gebrek aan een goede werksfeer	4.99	3.78
Gebrek aan een goede organisatie	5.77	3.76
Gebrek aan een goede verloning	3.74	3.57
Hoge jobeisen en gebrek aan jobmiddelen	4.46	3.61

NB. $N = 415$.

Tabel C-3 Overzicht drempels op item-niveau ervaren door werkloze 50-plussers

Getoetste drempels	<i>M</i>	<i>SD</i>
A. Privé-gerelateerde drempels		
Interesses buiten het werk	2.01	2.46
Contact met kleinkinderen en familie	1.81	2.34
Zorgtaken	1.83	2.70
Niet-werkzame partner	1.07	2.13
B. Persoonsgebonden drempels		
Slechte gezondheidstoestand	2.21	3.01
Gebrek aan motivatie	2.11	2.72
Beperkte bereidheid om onregelmatige uren te werken	3.27	3.38
Beperkte bereidheid om te veranderen van vaste verblijfplaats	3.49	3.41
Beperkte trainbaarheid	1.82	2.63
Verlaagde productiviteit	3.53	3.39
Beperkte technologische kennis en vaardigheden	3.35	3.15
Verouderde kennis, opleidingen en vaardigheden	3.83	3.27
Beperkt aantal zoekkanalen	2.64	2.78
Beperkt sociaal netwerk	3.19	3.14
Hoog reservatieloon	4.31	3.21
Kleine afstand tussen de eigen leeftijd en wettelijke pensioenleeftijd	6.17	3.36
C. Werk-gerelateerde drempels		
Langdurige werkloosheid	4.80	3.60
Irrelevante werkervaring	3.38	3.12
Vele dienstjaren bij zelfde werkgever	3.78	3.48
Leeftijdsdiscriminatie	6.91	3.40

NB. $N = 668$.

Bijlage D

Tabel D-1 Verschillen in ervaren drempels door werkende respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau

Getoetste drempels	Geslacht		Opleidingsniveau			
	Man (1)	Vrouw (2)	(1)-(2)	Laag-opgeleid (1)	Hoog-opgeleid (2)	(1)-(2)
	<i>M</i>	<i>M</i>	Verskil [t-waarden]	<i>M</i>	<i>M</i>	Verskil [t-waarden]
A. Privé-gerelateerde drempels	<i>n</i> = 1701	<i>n</i> = 1175		<i>n</i> = 1225	<i>n</i> = 1655	
Interesses buiten het werk	2.01	1.93	0.08 [0.82]	2.01	1.96	0.05 [0.52]
Contact met kleinkinderen en familie	2.03	2.13	-0.10 [-1.03]	2.11	2.04	0.08 [0.79]
Zorgtaken	1.98	2.57	-0.59** [-5.30]	2.27	2.18	0.08 [0.78]
Hoge eisen van het gezinsleven	1.82	2.12	-0.30** [-3.03]	2.00	1.90	0.09 [0.94]
Niet-werkzame partner	1.10	1.03	0.07 [0.85]	1.23	0.95	0.27** [3.26]
B. Persoonsgebonden drempels	<i>n</i> = 1701	<i>n</i> = 1175		<i>n</i> = 1225	<i>n</i> = 1655	
Slechte gezondheidstoestand	2.33	2.41	-0.08 [-0.69]	2.89	1.96	0.93** [8.17]
Gebrek aan motivatie	1.92	1.66	0.25** [2.57]	2.26	1.48	0.78** [7.57]
Gebrek aan flexibiliteit	1.66	1.50	0.17 ^m [1.81]	1.90	1.37	0.52** [5.52]
Gebrek aan veerkracht	1.82	1.74	0.07 [0.78]	2.03	1.61	0.42** [4.34]
Beperkte trainbaarheid	1.48	1.25	0.23** [2.77]	1.68	1.18	0.50** [5.76]
Verlaagde productiviteit	1.63	1.55	0.08 [0.85]	1.85	1.41	0.44** [4.75]
C. Werk-gerelateerde drempels	<i>n</i> = 1701	<i>n</i> = 1175		<i>n</i> = 1225	<i>n</i> = 1655	
Beperkte gehechtheid aan baan	2.05	1.83	0.23* [2.28]	2.01	1.93	0.08 [0.80]
Beperkte betrokkenheid bij baan	2.00	1.68	0.32** [3.21]	2.06	1.73	0.32** [3.20]
Beperkte tevredenheid over baan	3.27	3.25	0.02 [0.17]	3.35	3.19	0.17 [1.35]

GEDRAG & ORGANISATIE

Hoge werkdruk	4.02	4.36	-0.34** [-2.66]	4.39	3.99	0.40** [3.18]
Hoge mentale vereisten	3.80	4.10	-0.30* [-2.35]	4.16	3.74	0.43** [3.39]
Hoge fysieke vereisten	2.86	2.79	0.07 [0.54]	3.66	2.22	1.44** [11.74]
Hoge eisen op het werk	3.04	3.05	-0.01 [-0.08]	3.15	2.97	0.19 [1.56]
Gebrek aan flexi-bele werkvormen	2.90	3.03	-0.13 [-1.03]	3.29	2.70	0.59** [4.72]
Gebrek aan variatie in taken	2.49	2.51	-0.02 [-0.15]	2.74	2.32	0.43** [3.72]
Gebrek aan autonomie	2.57	2.64	-0.07 [-0.58]	2.83	2.43	0.40** [3.52]
Gebrek aan mogelijkheden om zich te ontplooiën	3.33	3.33	0.01 [0.04]	3.57	3.15	0.43** [3.37]
Gebrek aan waardering	4.59	4.56	0.03 [0,24]	4.89	4.35	0.54** [3.93]
Gebrek aan steun van de organisatie	4.08	4.31	-0.23 ^m [-1.71]	4.49	3.93	0.56** [4.22]
Gebrek aan een goede leidinggevende	4.65	4.75	-0.09 [-0.63]	5.00	4.46	0.53** [3.72]
Gebrek aan goede intermenselijke relaties	3.57	3.85	-0.28* [-2.14]	4.12	3.36	0.78** [5.78]
Gebrek aan een goede werksfeer	3.53	3.81	-0.27* [-2.11]	4.07	3.33	0.74** [5.69]
Gebrek aan een goede organisatie	4.83	4.75	0.08 [0.57]	5.10	4.57	0.52** [3.86]
Gebrek aan een goede verloning	3.72	4.10	-0.38** [-2.97]	.38	3.51	0.87** [6.73]
Hoge jobeisen en gebrek aan jobmiddelen	3.88	4.15	-0.27* [-2.06]	4.29	3.76	0.53** [4.09]

NB. $N = 2880$. We presenteren de verschillen in zelfervaren drempels van werkende respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau. De significantie van de verschillen werd getest aan de hand van een independent sample t -test. ^m $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$. De opmerking die hier gemaakt dient te worden, is dat bij de analyses inzake de opdeling naar het geslacht van de respondenten de vier gender non-binaire respondenten (d.w.z. 'X') buiten beschouwing werden gelaten.

Tabel D-2 Verschillen in ervaren drempels door inactieve respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau

Getoetste drempels	Geslacht		Opleidingsniveau			
	Man (1)	Vrouw (2)	(1)-(2)	Laag-opgeleid (1)	Hoog-opgeleid (2)	(1)-(2)
	M	M	Vershil [t-waarden]	M	M	Vershil [t-waarden]
A. Privé-gerelateerde drempels	<i>n</i> = 237	<i>n</i> = 175		<i>n</i> = 220	<i>n</i> = 195	
Interesses buiten het werk	1.61	1.93	-0.31 [-1.16]	2.15	1.32	0.82** [3.19]
Contact met kleinkinderen en familie	2.34	2.59	-0.25 [-0.81]	2.60	2.30	0.30 [1.01]
Zorgtaken	1.75	3.03	-1.29** [-3.87]	2.44	2.16	0.28 [0.88]
Hoge eisen van het gezinsleven	1.54	2.10	-0.57* [-2.00]	1.84	1.74	0.10 [0.36]
Niet-werkzame partner	1.09	0.66	0.44* [2.08]	1.01	0.77	0.24 [1.12]
B. Persoonsgebonden drempels	<i>n</i> = 237	<i>n</i> = 175		<i>n</i> = 220	<i>n</i> = 195	
Slechte gezondheidstoestand	4.42	5.45	-1.03** [-2.57]	5.35	4.31	1.05** [2.63]
Gebrek aan motivatie	1.80	1.62	0.18 [0.68]	2.05	1.35	0.70** [2.68]
Gebrek aan flexibiliteit	1.78	1.83	-0.06 [-0.21]	1.98	1.63	0.35 [1.28]
Gebrek aan veerkracht	1.92	2.07	-0.15 [-0.54]	2.03	1.97	0.05 [0.19]
Beperkte trainbaarheid	1.32	1.25	0.07 [0.33]	1.62	0.93	0.69** [3.21]
Verlaagde productiviteit	2.65	3.23	-0.58 [-1.63]	3.48	2.28	1.20** [3.50]
C. Werk-gerelateerde drempels	<i>n</i> = 237	<i>n</i> = 175		<i>n</i> = 220	<i>n</i> = 195	
Beperkte gehechtheid aan baan	2.03	1.99	0.04 [0.16]	2.21	1.83	0.38 [1.38]
Beperkte betrokkenheid bij baan	2.27	2.08	0.19 [0.64]	2.47	1.88	0.59* [2.02]
Beperkte tevredenheid over baan	3.50	4.11	-0.62 ^m [-1.68]	3.73	3.80	-0.07 [-0.20]
Hoge werkdruk	3.97	4.70	-0.73 ^m [-1.96]	4.64	3.89	0.74 [2.06]

Getoetste drempels	Geslacht		Opleidingsniveau			
	Man (1)	Vrouw (2)	(1)-(2)	Laag-opgeleid (1)	Hoog-opgeleid (2)	(1)-(2)
	<i>M</i>	<i>M</i>	Verskil [t-waarden]	<i>M</i>	<i>M</i>	Verskil [t-waarden]
Hoge mentale vereisten	3.81	4.39	-0.57 [-1.53]	4.27	3.81	0.46 [1.25]
Hoge fysieke vereisten	3.65	4.42	-0.77* [-2.02]	5.07	2.78	2.29** [6.42]
Hoge eisen op het werk	2.68	2.89	-0.21 [-0.67]	3.06	2.46	0.60 ^m [1.95]
Gebrek aan flexibele werkvormen	3.26	4.08	-0.82* [-2.27]	3.96	3.24	0.73* [2.05]
Gebrek aan variatie in taken	2.68	3.22	-0.55 [-1.60]	3.28	2.50	0.78* [2.35]
Gebrek aan autonomie	3.45	3.48	-0.03 [-0.09]	3.71	3.20	0.51 [1.49]
Gebrek aan mogelijkheden om zich te ontplooiën	3.95	3.98	-0.03 [-0.09]	4.34	3.54	0.80* [2.22]
Gebrek aan waardering	5.64	6.16	-0.52 [-1.36]	6.05	5.69	0.36 [0.94]
Gebrek aan steun van de organisatie	5.40	5.87	-0.47 [-1.25]	5.96	5.22	0.75* [2.03]
Gebrek aan een goede leidinggevende	5.92	6.32	-0.40 [-1.03]	6.14	6.01	0.14 [0.35]
Gebrek aan goede intermenselijke relaties	4.84	5.65	-0.82* [-2.17]	5.50	4.84	0.65 ^m [1.75]
Gebrek aan een goede werksfeer	4.78	5.29	-0.51 [-1.35]	5.30	4.64	0.66 ^m [1.79]
Gebrek aan een goede organisatie	5.72	5.87	-0.15 [-0.40]	5.96	5.55	0.40 [1.10]
Gebrek aan een goede verloning	3.57	3.95	-0.37 [-1.04]	4.26	3.16	1.10** [3.19]
Hoge jobeisen en gebrek aan jobmiddelen	4.28	4.67	-0.39 [-1.08]	4.88	3.97	0.91** [2.58]

NB. N = 415. We presenteren de verschillen in zelfervaren drempels van inactieve respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau. De significantie van de verschillen werd getest aan de hand van een independent sample *t*-test. ^m $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$. De opmerking die hier gemaakt dient te worden, is dat bij de analyses inzake de opdeling naar het geslacht van de respondenten de drie gender non-binaire respondenten (d.w.z. 'X') buiten beschouwing werden gelaten.

Tabel D-3 Verschillen in ervaren drempels door werkloze respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau

Getoetste drempels	Geslacht		Opleidingsniveau			
	Man (1)	Vrouw (2)	(1)-(2)	Laag-opgeleid (1)	Hoog-opgeleid (2)	(1)-(2)
	<i>M</i>	<i>M</i>	Vershil [t-waarden]	<i>M</i>	<i>M</i>	Vershil [t-waarden]
A. Privé-gerelateerde drempels	<i>n</i> = 416	<i>n</i> = 252		<i>n</i> = 264	<i>n</i> = 404	
Interesses buiten het werk	2.08	1.89	0.19 [0.99]	2.23	1.86	0.37 ^m [1.88]
Contact met kleinkinderen en familie	1.72	1.95	-0.23 [-1.20]	1.95	1.72	0.23 [1.27]
Zorgtaken	1.68	2.08	-0.40 ^m [-1.89]	2.01	1.71	0.30 [1.39]
Niet-werkzame partner	1.06	1.09	-0.04 [-0.21]	1.30	0.92	0.37* [2.12]
B. Persoonsgebonden drempels	<i>n</i> = 416	<i>n</i> = 252		<i>n</i> = 264	<i>n</i> = 404	
Slechte gezondheidstoestand	2.16	2.28	-0.12 [-0.52]	2.93	1.73	1.20** [4.95]
Gebrek aan motivatie	2.26	1.87	0.39 ^m [1.83]	2.53	1.84	0.69** [3.15]
Beperkte bereidheid om onregelmatige uren te werken	3.10	3.56	-0.46 ^m [-1.68]	4.08	2.74	1.33** [4.94]
Beperkte bereidheid om te veranderen van vaste verblijfplaats	3.46	3.55	-0.09 [-0.33]	4.10	3.10	1.01** [3.71]
Beperkte trainbaarheid	1.93	1.63	0.30 [1.45]	2.41	1.44	0.97** [4.50]
Verlaagde productiviteit	3.50	3.59	-0.90 [-0.33]	4.28	3.04	1.23** [4.51]
Beperkte technologische kennis en vaardigheden	3.13	3.70	-0.56* [-2.22]	4.33	2.71	1.62** [6.46]
Verouderde kennis, opleidingen en vaardigheden	3.64	4.13	-0.49 ^m [-1.87]	4.88	3.14	1.73** [6.74]
Beperkt aantal zoekkanalen	2.64	2.63	0.01 [0.03]	3.01	2.40	0.61** [2.74]

Getoetste drempels	Geslacht		Opleidingsniveau			
	Man (1)	Vrouw (2)	(1)-(2)	Laag-opgeleid (1)	Hoog-opgeleid (2)	(1)-(2)
	<i>M</i>	<i>M</i>	Vershil [<i>t</i> -waarden]	<i>M</i>	<i>M</i>	Vershil [<i>t</i> -waarden]
Beperkt sociaal netwerk	3.24	3.09	0.15 [0.60]	3.42	3.03	0.39 [1.57]
Hoog reservatieloon	4.29	4.34	-0.05 [-0.19]	4.36	4.27	0.09 [0.36]
Kleine afstand tussen de eigen leeftijd en wettelijke pensioenleeftijd	6.50	5.63	0.85** [3.22]	6.64	5.87	0.77** [2.95]
C. Werk-gerelateerde drempels	<i>n</i> = 416	<i>n</i> = 252		<i>n</i> = 264	<i>n</i> = 404	
Langdurige werkloosheid	5.03	4.42	0.61* [2.10]	4.89	4.74	0.15 [0.54]
Irrelevante werkervaring	3.31	3.48	-0.17 [-0.69]	4.01	2.97	1.04** [4.21]
Vele dienstjaren bij zelfde werkgever	3.91	3.56	0.34 [1.24]	4.17	3.52	0.651* [2.36]
Leeftijdsdiscriminatie	6.85	7.02	-0.16 [-0.60]	6.81	6.99	-0.18 [-0.66]

NB. *N* = 668. We presenteren de verschillen in zelfervaren drempels van de werkloze respondenten opgedeeld naar geslacht en opleidingsniveau. De significantie van de verschillen werd getest aan de hand van een independent sample *t*-test.

^m *p* < .10, * *p* < .05, ** *p* < .01

Noten

1. Voor een uitgebreid literatuuroverzicht van de verschillende theoretische (en empirische) studies met betrekking tot pensionering en de factoren die een impact hebben op het pensioneringsproces, zie het literatuuroverzicht van Wang en Shultz (2010). Voor theoretische (en empirische) literatuur omtrent de intentie of keuze om te blijven werken en de factoren die hier een impact op hebben, zie onder meer Harpaz (2002), Schalk en Desmette (2015), Shacklock en Brunetto (2011), Shacklock, Brunetto en Nelson (2009) en Templer, Armstrong-Stassen en Cattaneo (2010).
2. In de academische literatuur wordt nog een vierde cluster van drempels aangehaald, namelijk institutionele drempels. Deze drempels hebben betrekking op bijvoorbeeld het socialezekerheidssysteem in een land, de he-

- dendaagse economische omstandigheden, toekomstige economische trends en de verschillende overheidsprogramma's, en het beleid dat de overheid voert omtrent pensionering (De Preter, Van Looy, & Mortelmans, 2013; Tisch, 2015). We gaan hier echter niet dieper op in, daar deze drempels moeilijker en minder eenduidig te bevragen zijn gegeven onze onderzoeksmethode.
3. Deze studie heeft dus niet tot doel eenzelfde groep van drempels te bevragen bij werkende, inactieve en werkloze 50-plussers en te vergelijken in welke mate deze drempels ervaren worden door de drie verschillende groepen van 50-plussers, maar wel om een volledig overzicht te geven van alle drempels die worden ervaren door de drie groepen van individuen afzonderlijk.
 4. In België bestaan er verschillende typen van arbeidsovereenkomsten die worden onderverdeeld op basis van het soort van werk dat verricht wordt. Meer concreet betreft het hier arbeiders (d.w.z. zij die hoofdzakelijk handenarbeid uitvoeren) en bedienden (d.w.z. zij die hoofdzakelijk hoofdarbeid uitvoeren). Daarnaast bestaan er nog bijzondere statuten voor ambtenaren en zelfstandigen (Belgische Federale Overheidsdiensten, 2020).
 5. In België zijn werklozen met een bedrijfstoelage oudere werknemers die in de private sector zijn ontslagen en die onder voorwaarden recht hebben op werkloosheidsuitkeringen die niet zullen verminderen in de tijd, alsook op een bedrijfstoelage die wordt betaald door de ex-werkgever of een fonds voor bestaanszekerheid. Werkloosheid met bedrijfstoelage stond vroeger ook bekend als brugpensioen (RVA, 2020).
 6. Naast het berekenen van Cronbach's alpha voerden we ook voor elk van de deelsteekproeven een confirmatorische factoranalyse uit om na te gaan of de clustering van de items op basis van de theoretische literatuur ook onderbouwd wordt door onze data. Uit de resultaten bleek dat dit echter niet volledig het geval was. Het theoretische model dat we schatten, fitte niet volledig met onze data. Toekomstig onderzoek zou zich derhalve kunnen focussen op het ontwikkelen van een alomvattend theoretisch kader dat onderbouwd wordt door empirische data.

Literatuur

- Attanasio, O., Kitao, S., & Violante, G. L. (2007). Global demographic trends and social security reform. *Journal of Monetary Economics*, 54, 144-198.
- Baert, S. (2017). *Discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt: Reflecties na vijf jaar veldonderzoek* [PowerPoint-presentatie Hoorzitting Vlaams Parlement]. <https://users.ugent.be/~sbaert/>
- Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. In S. M. Gaddis (Ed.), *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 63-77). Springer.

- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., & Van Hecke, M. (2016). Getting grey hairs in the labour market: A realistic experiment on age discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86-101.
- Barr, N. (2006). Pensions: Overview of the issues. *Oxford Review of Economic Policy*, 22, 1-14.
- Belgische Federale overheidsdiensten. (2020, 26 maart). *Arbeidsovereenkomsten: onderscheid volgens de aard van de arbeid*. https://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/aard_van_het_werk
- Breyer, F., & Kifmann, M. (2002). Incentives to retire later: A solution to the social security crisis? *Journal of Pension Economics & Finance*, 1, 111-130.
- Brunetto, Y., & Shacklock, K. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, 40, 252-274.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012). Two concepts of discrimination: Inequality of opportunity versus unequal treatment of equals. *ECORE Discussion Papers*, 2012-58. Fondation Universitaire.
- Cooley, T., & Henriksen, E. (2018). The demographic deficit. *Journal of Monetary Economics*, 93, 45-62.
- De Preter, H., Van Looy, D., & Mortelmans, D. (2013). Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis. *Journal of Aging Studies*, 27, 299-307.
- De Preter, H., Van Looy, D., Mortelmans, D., & Denaeghel, K. (2013). Retirement timing in Europe: The influence of individual work and life factors. *The Social Science Journal*, 50, 145-151.
- Długosz, Z. (2011). Population ageing in Europe. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 19, 47-55.
- Edwards, J. R., & Bagozzi, R. P. (2000). On the nature and direction of relationships between constructs and measures. *Psychological Methods*, 5, 155-174.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Elman, C., & O'Rand, A. M. (2002). Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers. *Social Science Research*, 31, 49-76.
- Fugate, M., & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Green, A. E., Li, Y., Owen, D., & De Hoyos, M. (2012). Inequalities in use of the internet for job search: Similarities and contrasts by economic status in Great Britain. *Environment and Planning A*, 44, 2344-2358.
- Guilbert, L., Carrein, C., Guénolé, N., Monfray, L., Rossier, J., & Priolo, D. (2018). Relationship between perceived organizational support, proactive personality,

- and perceived employability in workers over 50. *Journal of Employment Counseling*, 55, 58-71.
- Harkin, C. T. (2012). *The retirement crisis and a plan to solve it*. US Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions.
- Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 177-198.
- Harper, S. (2014). Economic and social implications of aging societies. *Science*, 346, 587-591.
- Hennekam, S. (2014). Employability of older workers in the Netherlands: Antecedents and consequences. *International Journal of Manpower*, 36, 931-916.
- Hofäcker, D., & Naumann, E. (2015). The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 48, 473-479.
- Houston, D., & Waumsley, J. A. (2003). *Attitudes to flexible working and family life*. JRF Policy Press.
- Humphrey, A., Costigan, P., Pickering, K., Stratford, N., & Barnes, M. (2003). *Factors affecting the labour market participation of older workers*. Department of Work and Pensions.
- Kitao, S. (2014). Sustainable social security: Four options. *Review of Economic Dynamics*, 17, 756-779.
- Klehe, U. C., De Pater, I. E., Koen, J., & Kira, M. (2018). Too old to tango? Job loss and job search among older workers. In U. C. Klehe & E. J. A. van Hooft (Eds.), *The Oxford handbook of job loss and job search* (pp. 433-464). Oxford University Press.
- Kontis, V., Bennett, J. E., Mathers, C. D., Li, G., Foreman, K., & Ezzati, M. (2017). Future life expectancy in 35 industrialised countries: Projections with a Bayesian model ensemble. *The Lancet*, 389, 1323-1335.
- Koster, F., Münsterlein, M., & Ybema, J. F. (2013). Happily ever after? Explaining turnover and retirement intentions of older workers in the Netherlands. *Career Development International*, 18, 548-568.
- Kubicek, B., Korunka, C., Hoonakker, P., & Raymo, J. M. (2010). Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women. *Research on Aging*, 32, 467-498.
- Kulik, C. T., Perera, S., & Sardeshmukh, S. R. (2014). In or out: Job exits of older workers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53, 4-21.
- Lagasse, L. (2004). *Sociale marketing: Instrument voor duurzame gedragsveranderingen bij grote groepen*. Uitgeverij De Boeck.
- Lassus, L. A. P. (2015). Over the hill, under siege: Labor force graying, labor market pushes, and consequences for life changes. *Sociology Compass*, 9, 814-827.
- Legendre, B., & Sabatier, M. (2017). The puzzle of older workers' employment: Distance to retirement and health effects. *International Journal of Manpower*, 38, 45-61.

- Mačiulytė-Šniukienė, A., Matuzevičiūtė, K., & Ruplienė, D. (2019). Evaluating the impact of ageing population on labour market. *International Scientific Conference: Contemporary Issues in Business, Management and Economics Engineering*. <https://doi.org/10.3846/cibmee.2019.005>
- Maestas, N., Mullen, K. J., & Powell, D. (2016). The effect of population aging on economic growth, the labor force and productivity. *NBER Working Paper*, no. 22452. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Maestas, N., & Zissimopoulos, J. (2010). How longer work lives ease the crunch of population aging. *Journal of Economic Perspectives*, 24, 139-60.
- McGrattan, E. R., & Prescott, E. C. (2017). On financing retirement with an aging population. *Quantitative Economics*, 8, 75-115.
- McKenna, C. J. (1996). Education and the distribution of unemployment. *European Journal of Political Economy*, 12, 113-132.
- Mooi-Reci, I., & Ganzeboom, H. B. (2015). Unemployment scarring by gender: Human capital depreciation or stigmatization? Longitudinal evidence from the Netherlands, 1980-2000. *Social Science Research*, 52, 642-658.
- Munnell, A. H., & Sass, S. A. (2009). *Working longer: The solution to the retirement income challenge*. Washington: Brookings Institution Press.
- OECD. (2020a, 27 maart). *Life expectancy at birth (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/27e0fc9d-en>
- OECD. (2020b, 27 maart). *Fertility rates (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/8272fbo1-en>
- OECD. (2020c, 27 maart). *Elderly population (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/8d805ea1-en>
- OECD. (2020d, 27 maart). *Working age population (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/d339918b-en>
- OECD. (2020e, 27 maart). *Employment rate by age group (indicator)*. <https://doi.org/10.1787/084f32c7-en>
- Phillipson, C., & Smith, A. (2006). *Extending working life: A review of the research literature*. Research Report 299. Department of Work and Pensions.
- Prasad, M. E. (2003). What determines the reservation wages of unemployed workers? New evidence from German micro data. *IZA Discussion Paper*, No. 694. IZA Institute of Labor Economics.
- RVA. (2020, 26 maart). *Woordenlijst*. <https://www.rva.be/nl/woordenlijst#Brugpensioen>
- Schalk, R., & Desmette, D. (2015). Intentions to continue working and its predictors. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 187-201). Springer.
- Shacklock, K. & Brunetto, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, 40, 252-274.

- Shacklock, K., Brunetto, Y., & Nelson, S. (2009). The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 47, 79-101.
- Statbel. (2019a, 26 maart). *Structuur van de bevolking*. Retrieved from <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking>
- Statbel. (2019b, 26 maart). *Onderwijsniveau van de Belgische bevolking van 15-64 jaar*. Retrieved from <https://bestat.statbel.fgov.be>
- Templer, A., Armstrong-Stassen, M., & Cattaneo, J. (2010). Antecedents of older workers' motives for continuing to work. *Career Development International*, 15, 479-500.
- Tisch, A. (2015). The employability of older job-seekers: Evidence from Germany. *The Journal of the Economics of Ageing*, 6, 102-112.
- Van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., De Couck, M., & Baert, S. (2018). Why are employers put off by long spells of unemployment? *European Sociological Review*, 34, 694-710.
- Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2019). What does a job candidate's age signal to employers? *IZA Working Paper*, No. 12849. IZA Institute of Labor Economics.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population And Development Review*, 36, 309-330.
- Van Hoyer, G., Van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661-682.
- Von Bonsdorff, M. E., Shultz, K. S., Leskinen, E., & Tansky, J. (2009). The choice between retirement and bridge employment: A continuity theory and life course perspective. *The International Journal of Aging and Human Development*, 69, 79-100.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 818-830.
- Yenilmez, M. I. (2015). Economic and social consequences of population aging: The dilemmas and opportunities in the twenty-first century. *Applied Research in Quality of Life*, 10, 735-752.

Correspondentieadres

Stijn Baert, Universiteit Gent, Vakgroep Economie, Sint-Pietersplein 6, B-9000 Gent.