



**WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE**  
**FEDERALE REGERING: ZES**  
**VOORSTELLEN VAN WERKEXPERTEN**  
**UIT VERSCHILLENDE DISCIPLINES**

Stories @ UGent @ Work, nummer 3.

Maandag 6 september 2021.

## ZES VOORSTELLEN

**Voorstel 1.** Laat partners aan elkaar pensioenrechten doneren (prof. dr. Luc Van Ootegem en prof. dr. Elsy Verhofstadt)

**Voorstel 2.** Schrap loonlastverminderingen voor oudere werknemers (prof. dr. Bart Cockx en dr. Sam Desiere)

**Voorstel 3.** Verlaag pensioenopbouw bij langdurige werkloosheid (prof. dr. Stijn Baert)

**Voorstel 4.** Voer deeltijds pensioen pas in na grondig studiewerk (om averechtse effect te vermijden) (prof. dr. Bart Cockx)

**Voorstel 5.** Zorg ervoor dat ouder wordende werknemers met fysiek actieve jobs hun inspanningen zelf meer kunnen controleren (prof. dr. Els Clays)

**Voorstel 6.** Gebruik wetenschappelijk onderbouwde tools om oudere werknemers te heroriënteren (prof. dr. Bart Wille en prof. dr. Filip De Fruyt)



## ALGEMENE OPZET

Op dinsdag 7 september 2021 organiseert de federale regering haar eerste **werkgelegenheidsconferentie**. Deze werd al aangekondigd in het regeerakkoord van vorig jaar als een speerpunt om de doelstelling van een hogere werkzaamheidsgraad waar te maken. Het thema van dit jaar is **harmonieuze eindeloopbanen**. Het einddoel van de conferentie bestaat er voor de federale minister van werk in een concreet actieplan uit te werken om te komen tot hervormingen of de goedkeuring van nieuwe maatregelen.

De deelnemers van deze conferentie zijn in de eerste plaats politici, leden van middenveldorganisaties en vertegenwoordigers van federale (advies)organen. Om hun discussies te voeden, hebben professoren uit verschillende onderzoeksdisciplines (verschillende takken van de **economie, gezondheidswetenschappen en psychologie**) nagedacht over zes voorstellen die passen in het jaarthema. Zij hebben daarbij bewust gekozen voor specifieke, haalbare aanbevelingen, die geen omwenteling van ons arbeidsmarktbeleid vragen.

De voorstellen zijn gebaseerd op eigen recent onderzoek, dat naast de voorstellen wordt samengevat, met vaak ook een link naar eigen kennisclips. Deze inspanningen kaderen in de doelstelling van UGent @ Work (dat 26 UGent-professoren samenbrengt uit verschillende disciplines die onderzoek naar werk en arbeidsmarkt leiden) om een meer evidence-based arbeidsmarktbeleid aan te zwengelen.

De voorstellen binden enkel de individuele professoren die ze hebben opgesteld. Hun contactgegevens zijn achteraan te vinden.

# VOORSTEL 1. LAAT PARTNERS AAN ELKAAR PENSIOENRECHTEN DONEREN

Prof. dr. Luc Van Ootegem en prof. dr. Elsy Verhofstadt

**AANBEVELING.** In 2017 was in België meer dan één derde van de werknemers ouder dan 50 onvrijwillig aan het werk in die zin dat ze liever op pensioen zouden gaan dan hun huidige job verder uit te oefenen. Deze mensen rapporteren ook een hogere levenstevredenheid wanneer ze op pensioen kunnen gaan. We formuleren twee aanbevelingen voor het arbeidsmarktbeleid om langer werken voor deze mensen meer aantrekkelijk te maken.

1. Mensen in fysiek belastende en stressvolle jobs hebben meer kans om onvrijwillig aan de slag te zijn. Daarenboven blijken jobs van onvrijwillig werkenden vaker inferieur inzake erkenning, adequate ondersteuning, autonomie bij het uitvoeren van taken, mogelijkheden voor de ontwikkeling van vaardigheden en vooruitzichten op promotie. Deze resultaten illustreren dat in het debat aangaande de haalbaarheid van langer vrijwillig aan de slag te blijven het ook relevant is hoe collega's en management de oudere werknemer waarderen.

2. De kans op onvrijwillig werken neemt toe indien de partner op pensioen is. In die optiek bevelen we aan dat partners aan elkaar pensioenrechten zouden kunnen doneren. Dit zou perfect passen binnen een pensioensysteem met punten, zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020–2040 voorstelde. De oudste partner werkt dan typisch iets langer door en zou op die manier een aantal punten voor één extra jaar (of meerdere jaren) kunnen doneren aan de jongste partner om dan op hetzelfde moment in aanmerking te komen voor een pensioenuitkering. Verhandelbare pensioenrechten dus, zodat het systeem (macro) budgetneutraal is, maar (micro-)welzijnsverhogend. Deze denkrichting sluit ook aan bij pleidooien voor meer flexibiliteit vanuit de OESO.

**WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUWING.** In onze studie "[Determinants of Involuntary Employment in Europe](#)" onderzoeken we de determinanten van onvrijwillig werken in Europa. De cijfers tonen aan dat één derde van de Belgische werknemers ouder dan 50 onvrijwillig aan het werk is in die zin dat ze liever op pensioen zouden gaan dan hun huidige job verder uit te oefenen (voor 2017 is het cijfer 38%). We deden hiervoor beroep op de SHARE-data (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe). SHARE is een panel-dataset: dezelfde mensen worden meermaals bevestigd. Daardoor kunnen we effecten van moeilijk te observeren factoren uitschakelen (dus ook verschillen in persoonlijkheid tussen mensen die vrijwillig en onvrijwillig aan de slag zijn). In technische termen: we controleren voor niet-observeerbare heterogeniteit.

De resultaten van onze multivariate analyse tonen het volgende.

1. De arbeidsvoorwaarden zijn cruciaal. Oudere werknemers in jobs met goede werkomstandigheden hebben meer kans om te verkiezen om te blijven werken (in plaats van met pensioen te gaan). Vooral jobs die fysiek belastend of stresserend zijn verhogen de kans om onvrijwillig aan de slag te zijn. Jobs van onvrijwillig werkenden zijn ook vaker inferieur inzake erkenning, adequate ondersteuning, autonomie bij het uitvoeren van taken en mogelijkheden voor de ontwikkeling van vaardigheden en vooruitzichten op promotie.

2. De kans op onvrijwillig werken is hoger als de gezondheidssituatie minder goed is, de financiële situatie moeilijker is, alsook als de partner eerder met pensioen gaat dan de oudere werknemer. Eerder wetenschappelijk onderzoek toont namelijk aan dat koppels de beslissing tot pensionering eerder samen nemen dan als individu.

3. Vrouwelijke werknemers en hoogopgeleide werknemers hebben minder kans om onvrijwillig te werken.

## VOORSTEL 2. SCHRAP LOONLASTVERMINDERINGEN VOOR OUDERE WERKNEMERS

**Prof. dr. Bart Cockx en dr. Sam Desiere**

**AANBEVELING.** In het kader van de doelgroepverminderingen geven de gewesten jaarlijks ongeveer driekwart miljard euro uit aan permanente lastenverlagingen voor oudere werknemers, vanaf 58 jaar in Vlaanderen en vanaf 55 jaar in Wallonië. Het idee is dat lagere loonlasten werkgevers ertoe aanzetten om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Op basis van onze bevindingen mist de inzet van deze middelen echter zijn doel. Globaal slagen deze lastenverlagingen er niet in om de tewerkstelling van oudere werknemers significant te verhogen. Hoogstens kunnen ze ervoor zorgen dat oudere werknemers wat later instappen in het Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen).

Deze resultaten doen de vraag rijzen hoe we ouderen dan wél langer aan het werk kunnen houden. Eén optie is de verhoging van de minimumleeftijd voor SWT. Dit lijkt een maatregel die veel goedkoper en effectiever is dan een loonlastenverlaging. Niettemin veronderstelt dit dat werkgevers werknemers tot aan deze hogere leeftijd in dienst houden en niet vroeger ontslaan of laten afvloeien naar ziekte- of invaliditeitsuitkeringen. Dit zijn voorwaarden waarvoor er geen wetenschappelijke evidentie is. Bovendien zou dit de sociale vrede compromitteren. In het laatst afgesloten sociaal akkoord in juni riepen de vakbonden de bevrozing van deze leeftijdsvoorwaarde op 62 jaar (60 jaar voor zware beroepen en ondernemingen in moeilijkheden) nog uit als een overwinning. Een betere optie is volgens ons daarom een heroriëntering van een deel van het budget voor deze lastenverlagingen naar opleidingen. Zo kunnen oudere werknemers vaardigheden verwerven om hun loopbaan in de eigen of in een andere sector voort te zetten. Daarnaast lijken de afbouw van anciënniteitsverloning en de activering van de ontslagvergoeding meer beloftevol dan lastenverlagingen, maar er is meer wetenschappelijk onderzoek nodig om dit te bevestigen.

**WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUWING.** In onze studie "[Permanent Wage Cost Subsidies for Older Workers. An Effective Tool for Employment Retention and Postponing Early Retirement?](#)" onderzochten we de effecten op tewerkstelling en lonen van de invoering in 2002 van een loonlastenverlaging voor werknemers ouder dan 58 jaar van €400 per kwartaal. Voor dit onderzoek gebruikten we een steekproef van meer dan 150000 oudere werknemers waarvoor we op basis van administratieve gegevens de loopbaan tot in 1957 konden reconstrueren. Dit liet ons toe een controlegroep met vergelijkbaar arbeidsverleden te construeren die niet van deze lastenverlaging konden genieten, omdat ze bestond uit werknemers die net iets jonger dan 58 jaar waren. Op basis van het verschil van de evolutie van de kans op uitrede uit werk en het loon vóór en na 2002 tussen de doelgroep van 58+ en de controlegroep schatten we het effect van de lastenverlaging op deze uitkomsten.

De resultaten van deze studie liggen volledig in lijn met die van de bestaande internationale wetenschappelijke literatuur. Een loonlastenverlaging voor oudere werknemers heeft globaal geen significante invloed op de evolutie van de uitredkans of de lonen. We vonden echter wél een significante verlaging van de uitredkans voor een deelgroep met hoog risico op uitrede via het brugpensioen.

Op basis van een kosten-baten-analyse concludeerden we dat de lastenverlaging per geredde job €3400/maand meer kost aan de samenleving dan wat ze oplevert. Zelfs indien de verlaging enkel op de groep met hoog risico op brugpensioen gericht zou worden – iets wat de Europese wetgeving niet toestaat – dan nog schatten we de netto maatschappelijke kost van een geredde baan op ongeveer €400/maand.

# VOORSTEL 3. VERLAAG PENSIOENOPBOUW BIJ LANGDURIGE WERKLOOSHEID

**Prof. dr. Stijn Baert**

**AANBEVELING.** Om de werkzaamheidsgraad te verhogen, zullen we de fractie inactieven onder de 25- tot 64-jarigen moeten verlagen. Dat kunnen we doen door de uitgangspoorten richting de inactiviteit (waaronder de ziekteverzekering en het pensioen) beter te bewaken én door werken meer te laten lonen. Wanneer we dan focussen op de eindeloopbaan, is het duidelijk dat de hoge Belgische inactiviteit deels kan verklaard worden door het feit dat veel burgers vervroegd (i.e. vroeger dan op 65) de arbeidsmarkt verlaten.

Het is in dat opzicht mijn overtuiging dat we de pensioenopbouw nauwer de effectief gewerkte jaren moeten laten volgen. Nu bouwt de Belgische werknemer in loondienst ongeveer een derde van zijn (m/v/x) pensioenrechten op in zogenaamde gelijkgestelde periodes. In vele situaties, zoals bij gelijkgestelde periodes gerelateerd aan moederschap, lijkt me dat volstrekt terecht. De vraag is echter of dat in dezelfde mate opgaat voor gelijkgestelde periodes bij werkloosheid.

Niemand kiest er voor om werkzoekend te worden. Tegelijk lijkt het verdedigbaar dat wie langdurig werkloos is (i.e. langer dan een jaar), minder snel pensioen opbouwt (en eventueel wat langer moet werken). Dat is momenteel al het geval, zij het met belangrijke uitzonderingen. Zo is er een “normale” pensioenopbouw (op basis van het laatst verdiende loon) voor langdurige werkzoekenden voor wie de werkloosheid startte na zijn (m/v/x) 50e verjaardag. Ook voor wie in het SWT-stelsel zit na herstructurering is er een normale (in plaats van lagere) pensioenopbouw.

Ik stel voor deze twee uitzonderingen te schrappen, om ook voor 50-plussers werken meer te laten lonen.

**WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUWING.** In mijn studie “[The Iceberg Decomposition: A Parsimonious Way to Map the Health of Labour Markets](#)” vergelijk ik indicatoren om de gezondheid van een arbeidsmarkt te meten.

Ik leg uit waarom de veelgebruikte werkloosheidsgraad in dat opzicht onvolmaakt is: deze geeft aan hoeveel procent van wie bereid is te werken geen baan heeft. Bij deze berekening zijn de inactieven, die noch werken noch werk zoeken, volledig buiten beeld. Landen met een volstrekt verschillende proportie inactieven (met grote effecten op inkomsten en uitgaven van de sociale zekerheid) kunnen toch dezelfde werkloosheidsgraad hebben.

Wat ik daarom voorstel in het artikel, is arbeidsmarkten te vergelijken op basis van twee eenvoudige cijfers: het werkloosheidspercentage (dat aangeeft hoeveel werklozen er zijn onder de volledige bevolking tussen de 25 en 64 jaar) en het inactiviteitspercentage (dat aangeeft hoeveel inactieven er zijn onder deze volledige bevolking). Ze geven weer hoe groot het topje van de ijsberg aan arbeidsreserve is (de werkzoekenden) én hoe groot de ijsmassa onder water is (de inactieven).

Ik pas deze indicatoren vervolgens toe op de 20 grootste OESO-landen. Hieruit blijkt dat België vrij gemiddeld scoort qua werkloosheidspercentage, maar een hoog inactiviteitspercentage kent. Landen met dit kenmerk worden een “aanbodgericht” arbeidsmarktbeleid aangeraden, dat wil zeggen een beleid dat er op gericht is meer mensen richting de arbeidsmarkt te krijgen of er langer te houden (versus een “vraaggericht” beleid dat werkgevers stimuleert meer mensen aan te werven, bijvoorbeeld door het aanzwengelen van de economische activiteit).

Bij deze studie hoort ook een [Nederlandstalige kennisclip](#) en een [Engelstalige animatievideo](#).

## VOORSTEL 4. VOER DEELTIJDS PENSIOEN PAS IN NA GRONDIG STUDIEWERK (OM AVERECHTS EFFECT TE VERMIJDEN)

**Prof. dr. Bart Cockx**

**AANBEVELING.** Het huidige federale regeerakkoord vermeldt de intentie om de effectieve loopbaanduur van werknemers te verhogen via het deeltijds pensioen voor alle werkenden die voldoen aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen. Op dit ogenblik is het vervroegd pensioen mogelijk van 60 tot 63 jaar in functie van de lengte van de loopbaan, respectievelijk 44 en 42 jaar. Op basis van ons onderzoek kan de doelstelling van een langere effectieve loopbaanduur enkel bereikt worden onder bepaalde voorwaarden.

Uit dat onderzoek blijkt dat de optie bieden om deeltijds in de plaats van voltijds te werken de kans van vervroegde uittrede eerder verhoogt dan verlaagt. Bovendien daalt het totaal aantal gewerkte uren. Inderdaad, de optie van het deeltijds pensioen biedt immers niet alleen de mogelijkheid aan werknemers die anders vervroegd zouden uittreden om langzaam aan hun prestaties af te bouwen en hierdoor méér te werken. Een deel van de werknemers die zonder die optie voltijds zouden blijven werken, kiezen door die optie juist om minder te gaan werken. Voor het systeem dat we onderzochten domineerde het laatstgenoemde effect.

Zulke perverse effecten kunnen enkel vermeden worden indien er bij de invoering van een deeltijds pensioen de juiste financiële prikkels worden gegeven. Omwille van de complexiteit is een grondige wetenschappelijke analyse nodig om de juiste keuzes te bepalen. Anderzijds lijkt ons het risico dat deze perverse effecten veel impact zullen hebben op de effectieve loopbaanduur niet groot, omdat de mogelijkheid op een deeltijds pensioen pas wordt geboden op een moment dat het overgrote deel van de werknemers al gestopt is met werken via diverse vervroegde uittredingsstelsels.

Kortom, de precieze modaliteiten zullen bepalen of een deeltijds pensioen een effectief instrument is om de loopbaanduur te verlengen.

**WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUWING.** In onze studie "[Working Time Reductions at the End of the Career. Do They Prolong the Time Spent in Employment?](#)" onderzochten we of het tijdskrediet eindeloopbaan in de private sector een effectief instrument is om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Dit tijdskrediet geeft werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar (uitzonderlijk vanaf 55 jaar) de mogelijkheid om de arbeidsprestaties met 20% of de helft te verminderen en tegelijkertijd, zoals bij het deeltijds pensioen, een uitkering te ontvangen om het loonverlies gedeeltelijk te compenseren.

Voor dit onderzoek volgden we gedurende acht jaar 1227 mannen en 762 vrouwen die in 2003 en 2004 dit tijdskrediet opnamen, en vergeleken de kans dat deze groep aan het werk bleef met een controlegroep die ook in aanmerking kwam voor het tijdskrediet, maar dit recht niet opnam. We gebruikten socio-demografische kenmerken en informatie over de loopbaan van deze werknemers vanaf 1957 om ervoor te zorgen dat deze twee groepen vergelijkbaar waren.

Uit dit onderzoek blijkt dat het tijdskrediet in een eerste fase (twee jaar voor mannen en vier jaar voor vrouwen) de kans om aan het werk te blijven verhoogt. Maar na die eerste fase verlaten begunstigen van het tijdskrediet de arbeidsmarkt echter sneller dan als ze voltijds hadden blijven werken. Dit laatste effect domineert zodat het tijdskrediet globaal de loopbaanduur uiteindelijk verkort. Van zodra er een optie van vervroegde uittrede beschikbaar kwam, maakten werknemers die voor het tijdskrediet kozen daar meer gebruik van dan wanneer ze voltijds hadden blijven werken. Werkgevers kunnen de keuze om deeltijds te gaan werken als een signaal van gebrek aan ambitie interpreteren, of werknemers kunnen door hun keuze inzien dat ze eigenlijk liever zouden stoppen met werken. We vonden ook dat het tijdskrediet de uitstroom naar ziekte lichtjes deed afnemen, maar dit effect was klein en niet statistisch significant.

# VOORSTEL 5. ZORG ERVOOR DAT OUDER WORDENDE WERKNEMERS MET FYSIEK ACTIVEE JOBS HUN INSPANNINGEN ZELF MEER KUNNEN CONTROLEREN

**Prof. dr. Els Clays**

**AANBEVELING.** Een hogere participatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt en het verlengen van de loopbaan zijn belangrijke beleidsdoelstellingen. Een kwetsbare groep die bijzondere aandacht verdient in dit verband zijn werknemers met fysiek actieve jobs. Voor heel wat mensen in diverse sectoren blijven fysieke taken een dagelijkse realiteit, denk maar aan het vele heffen en tillen in de zorgsector, of het langdurig rechtstaan bij productiearbeiders. De vraag is hoe we die werknemers gezond aan het werk kunnen houden, en dit op een duurzame manier – dus ook op oudere leeftijd.

Een aanpak op diverse fronten is essentieel. Enerzijds weten we dat werknemers met een zware fysieke belasting minder lange loopbanen hebben. Anderzijds weten we dat werknemers in een gunstig psychosociaal werkklimaat – met bijvoorbeeld degelijke regelmogelijkheden, een goede sociale ondersteuning en voldoende ontwikkelingskansen – globaal genomen minder kans hebben om vroegtijdig uit de arbeidsmarkt te verdwijnen. Bovendien kunnen psychosociale hulpbronnen een dam opwerpen tegen de negatieve impact van fysiek belastende werktaken.

Vandaar pleit ik voor een geïntegreerde aanpak om werknemers ook op oudere leeftijd hun fysiek actieve job te laten uitoefenen op een gezonde manier. Dit betekent in de eerste plaats het terugdringen van de risico's die met de fysieke belasting gepaard gaan, en dit via individuele aanpassingen op maat van elke werknemer. Daarnaast moeten we investeren in een gezonde psychosociale werkomgeving, werknemers met een goede sociale ondersteuning en voldoende jobcontrole zijn beter gewapend om hun fysiek actieve job te blijven uitoefenen met minder gezondheidsrisico's.

**WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUWING.** Fysieke activiteit blijkt andere effecten te hebben op de gezondheid naargelang ze op het werk of in de vrije tijd wordt uitgevoerd. Met [onze FEPA \(Flemish Employees' Physical Activity\) studie](#) doen we onderzoek naar deze zogenaamde "fysieke activiteit gezondheidsparadox". Bij een groep van ruim 400 werknemers uit verschillende sectoren (voeding, gezondheidszorg, productie, transport) werden uitgebreide metingen gedaan met toestellen om hun bewegingen en fysieke inspanningen in kaart te brengen, en dit gedurende meerdere opeenvolgende werkdagen. Werknemers met een actieve job brachten gemiddeld ruim de helft van hun werktijd door terwijl ze ofwel rechtstonden of matig tot zware fysieke inspanning leverden. Bovendien zagen we bij deze werknemers geen betere fysieke conditie naarmate ze meer fysieke activiteit van een matig tot hoge intensiteit deden op het werk, terwijl dat wel het geval was voor de fysieke activiteit in de vrije tijd.

Om deze werknemers gezond aan het werk te kunnen houden, bekeken we welke factoren dit negatieve effect van fysieke activiteit op het werk kunnen tegengaan. In eerder onderzoek bij Belgische werknemers bleek sociale steun van collega's en leidinggevenden een rol te spelen in het verminderen van de gezondheidsproblemen gerelateerd aan fysieke belasting. Onze recentere analyses tonen echter ook een rol aan voor de mate van jobcontrole. Werknemers die langdurig rechtstaan en veel fysieke taken uitvoeren waren meer overbelast, maar dit effect werd aanzienlijk verminderd indien werknemers veel controle hebben over hoe ze hun job uitoefenen.

Bij deze studie hoort ook een [Nederlandstalige kennisclip](#).

## VOORSTEL 6. GEBRUIK WETENSCHAPPELIJK ONDERBOUWDE TOOLS OM OUDERE WERKNEMERS TE HERORIËNTEREN

Prof. dr. Bart Wille en prof. dr. Filip De Fruyt

**AANBEVELING.** Om de werkzaamheidsgraad te verhogen zal moeten ingezet worden op (a) een vlugge hertewerkstelling van wie haar/zijn job verliest en (b) een activering van wie langere tijd inactief is op de arbeidsmarkt (ten gevolge van werkloosheid of tijdelijke/partiële ongeschiktheid). Om (betere) aansluiting bij de arbeidsmarkt te vinden zal dit voor sommigen betekenen dat men ook buiten het vertrouwde terrein van de vorige tewerkstelling zal moeten gaan zoeken.

Uit ons onderzoek weten we dat interesses van mensen gekoppeld zijn aan het soort beroepen en functies waarin ze werken, maar ook dat interesses via deze tewerkstelling verder worden gevormd. Dit maakt dat het interesseveld kan vernauwen en men potentiële tewerkstelling in andere sectoren of functies niet overweegt. Daarnaast ervaren mensen vaak moeite om de vaardigheden en kennis te benoemen die ze in hun loopbaan reeds hebben verworven.

Om deze patronen te helpen doorbreken hebben de groepen (a) en (b) nood aan een toegankelijk online assessment en loopbaanbegeleiding die hen helpt om hun keuzeproces te verbreden. Heel dikwijls zitten interesses en talenten verborgen, terwijl deze door expliciet assessment en begeleiding kunnen geactiveerd worden. Onze aanbeveling is om maximaal in te zetten op het gebruik van [betrouwbare en valide tools](#) zodat deze groepen via zelf-assessment én mogelijk ondersteunende (loopbaan)begeleiding optimaal kunnen worden ge(her)oriënteerd.

**WETENSCHAPPELIJKE ONDERBOUWING.** Voorgaand onderzoek toont aan dat interesses van mensen belangrijke voorspellers zijn van (a) het type beroep dat iemand kiest, (b) de mate waarin men gelukkig is in een bepaald beroep, en (c) de mate waarin men productief en succesvol is in een beroep.

Interesses hebben om deze redenen een belangrijke oriënterende en adviserende functie. Een vraag die zich echter stelt, is in welke mate professionele interesses van mensen stabiel of veranderlijk zijn. In onze studie "[Are Work Activities Related to Interest Change?](#)" onderzochten we de ontwikkeling van beroepsinteresses van mensen over een periode van 22 jaar. Deze mensen rapporteerden uitvoerig over hun interesses aan de start van hun loopbaan, 15 jaar later, en dan nog eens 7 jaar later. Op elk meetmoment werden ook de beroepskenmerken van deze mensen uitvoerig in kaart gebracht, en de mate waarin mensen rapporteren gelukkig te zijn in hun job en een goede 'fit' ervaren.

De resultaten toonden twee belangrijke zaken aan. Ten eerste: interesses aan de start van de loopbaan verklaren een aanzienlijk stuk van de beroepskeuze in de zin dat mensen op zoek gaan naar werkomgevingen die aansluiten bij hun interesses. Ten tweede: hoewel de professionele interesses van mensen een substantiële mate van temporele stabiliteit vertonen, is er tegelijkertijd ook ruimte voor verandering wanneer men mensen over een periode van 22 jaar volgt. Meer specifiek vonden wij dat de beroepskeuze een versterkend effect kan hebben op interessepatronen die reeds eerder aanwezig waren. Dit illustreert ook hoe interesses soms ongewenst kunnen vernauwen, en een scala aan interessegebieden onbekend en "onverkend" kunnen blijven. Specifiek voor mensen die op middelbare of latere leeftijd een nieuwe uitdaging (moeten) zoeken, kan dergelijke vernauwing een belemmerende factor zijn in het proces van heroriëntering.

Bij deze studie hoort ook een [Nederlandstalige kennisclip](#).





Prof. dr. **Stijn Baert** is professor arbeidseconomie aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent en hoofdpromotor van UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Stijn.Baert@UGent.be of 0486/49.27.52 of [www.stijnbaert.be](http://www.stijnbaert.be).



Dr. **Sam Desiere** is onderzoeker aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent en geaffilieerd aan UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Sam.Desiere@UGent.be of 0488/46.59.22.



Prof. dr. **Bart Cockx** is professor arbeidseconomie aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent en promotor van UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Bart.Cockx@ugent.be of 0491/93.14.08 of [www.sites.google.com/site/bartcockxsite/](http://www.sites.google.com/site/bartcockxsite/).



Prof. dr. **Luc Van Ootegem** is professor welzijnseconomie aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent en promotor van UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Luc.VanOotegem@UGent.be.



Prof. dr. **Elsy Verhofstadt** is professor welzijnseconomie aan de Vakgroep Economie van de Universiteit Gent en promotor van UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Elsy.Verhofstadt@UGent.be.



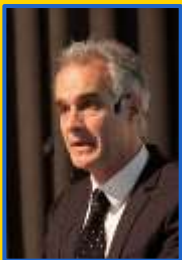
Prof. dr. **Els Clays** is professor gezondheidswetenschappen aan de Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg van de Universiteit Gent en promotor van UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Els.Clays@UGent.be of 0476/73.74.40.



Prof. dr. **Bart Wille** is professor psychologie aan de Vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkheds- en Sociale Psychologie van de Universiteit Gent en promotor van UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Bart.Wille@UGent.be of 0474/45.98.89 of [www.bartwille.org](http://www.bartwille.org).



Prof. dr. **Filip De Fruyt** is professor psychologie aan de Vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkheds- en Sociale Psychologie van de Universiteit Gent en promotor van UGent @ Work.

Contact voor geïnteresseerde deelnemers en/of pers:  
Filip.DeFruyt@UGent.be.

Met **Stories @ UGent @ Work** brengen we korte, beleidsgerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van de auteur(s) bij hun eigen hoofdstuk. Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium of haar leden.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work verwijzen we naar <https://www.ugent.be/ugentatwork>.