

# Verwijzing naar leeftijd bij werving van (semi)overheidspersoneel

Een inhoudsanalyse van  
jobadvertenties

**Laurens Seigers**

0370026

Masterproef aangeboden tot  
het behalen van de graad

MASTER IN HET OVERHEIDSMANAGEMENT EN -  
BELEID

Promotor: Dr. Eva Platteau  
Verslaggever: Prof. Dr. Steven Vandewalle

Academiejaar 2016-2017



# Verwijzing naar leeftijd bij werving van (semi)overheidspersoneel

Een inhoudsanalyse van  
jobadvertenties

**Laurens Seigers**

0370026

Masterproef aangeboden tot  
het behalen van de graad

MASTER IN HET OVERHEIDSMANAGEMENT EN -  
BELEID

Promotor: Dr. Eva Platteau  
Verslaggever: Prof. Dr. Steven Vandewalle

Academiejaar 2016-2017

## Samenvatting

Dit thesisonderzoek poogt een antwoord te bieden op de vraag of vacatureteksten van publieke en semipublieke organisaties leeftijdsdiscriminatie in de hand werken. Dit gebeurt door na te gaan of er elementen die naar leeftijd verwijzen aanwezig zijn in de jobadvertenties en of deze een invloed hebben op de leeftijd van de sollicitanten.

Deze thesis maakt gebruik van een inhoudsanalyse met codeboek om de onderzoeksvraag te beantwoorden. We analyseren een steekproef van 104 vacatureteksten die Jobpunt Vlaanderen publiceerde. Aan elke vacature is een sollicitantenbestand gekoppeld. Die koppeling maakt het mogelijk om de invloed van leeftijdsverwijzing op de leeftijd van de sollicitanten na te gaan. Om de confidentialiteit te bewaren, was enkel de geboortedatum van de sollicitanten zichtbaar voor de onderzoeker.

Uit de analyses bleek dat 3,9 procent van de onderzochte vacatures verwijzingen naar leeftijd bevatten. Het ging hierbij steeds om vacatures van semipublieke organisaties. Bovendien was er geen significant verschil met de private sector te vinden. Ook de invloed van leeftijdsverwijzing op de leeftijd van de sollicitanten bleek niet significant.

Hoewel er verwijzingen naar leeftijd aanwezig waren, is er geen sprake van leeftijdsdiscriminatie. De beoordeling of een verwijzing ook discriminatie is, is immers een moeilijke oefening die veel factoren in rekening brengt. Dit onderzoek oordeelt dat er geen discriminatie is gezien er geen significante invloed op het sollicitatiegedrag kan worden aangetoond.

## Voorwoord

Het schrijven van een thesis is als het spelen van een symfonie. Niet een solist zorgt voor een goed resultaat maar wel de symbiose van strijkers, blazers en andere muzikanten resulteert in een degelijke voorstelling. Dit is niet anders in het thesisproces waar ik als student werd bijgestaan door diverse personen. Hen wil ik dan ook oprecht bedanken.

Mijn eerste woord van dank gaat uit naar mijn promotor Dr. Eva Platteau. Zij gaf steeds constructieve feedback en zette mij geregeld op het goede spoor gedurende het volledige traject.

Tevens wil ik Jobpunt Vlaanderen bedanken voor hun medewerking. Dankzij hen kreeg ik toegang tot belangrijke data voor dit onderzoek.

Ook mijn vriendin, Julie Reenaers verdient een dankwoord voor haar onvoovaardelijke steun en advies dat ze mij gaf.

Tot slot wens ik ook mijn ouders, familie en alle andere personen die bij deze thesis betrokken waren te bedanken.

# Inhoudsopgave

1	Theoretisch kader.....	12
1.1	<i>De aanwerving van personeel ontleed</i> .....	12
1.2	<i>De invloed van de jobadvertentie op het sollicitatiegedrag</i> .....	13
1.2.1	Jobaantrekkelijkheidstheorie en similarity-attractionhypothese.....	13
1.2.2	Factoren die het sollicitatiegedrag beïnvloeden .....	14
1.3	<i>Wat is discriminatie?</i> .....	15
1.3.1	Definitie van discriminatie .....	16
1.3.2	Leeftijdsdiscriminatie en juridisch kader.....	16
1.4	<i>Verwijzing naar leeftijd in jobadvertenties</i> .....	18
2	Onderzoeksvragen en hypotheses.....	20
3	Methodologie.....	23
3.1	<i>Methodiek</i> .....	23
3.2	<i>Data</i> .....	23
3.3	<i>Coderen</i> .....	25
3.3.1	Gebruikte variabelen.....	25
4	Resultaten.....	27
4.1	<i>Beschrijving van de data</i> .....	27
4.1.1	Diplomaniveaureisten.....	28
4.1.2	Aantal leidinggevende functies .....	29
4.1.3	Sollicitantenbestand.....	30
4.2	<i>Verwijzing naar leeftijd</i> .....	32
4.2.1	Aantal verwijzingen naar leeftijd bij Jobpunt Vlaanderen.....	33
4.2.2	Minimale en maximale ervaring.....	38
4.3	<i>Verband tussen verwijzing naar leeftijd en leeftijd van sollicitanten</i> .....	41
4.3.1	Verband tussen verwijzing naar leeftijd en gemiddelde leeftijd van de sollicitanten .....	42

4.3.2	Leeftijdsspreiding van sollicitanten bij verwijzing naar leeftijd en vraag naar minimumervaring .....	47
5	Conclusie en discussie.....	53
5.1.1	Onderzoeksvragen .....	53
5.1.2	Beperkingen en vervolgonderzoek .....	58
5.1.3	Algemene conclusie.....	59
	Bijlagen.....	64

## Lijst met tabellen

Tabel 1: Aantal vacatures per type organisatie

Tabel 2: Diplomaniveaureiste per type organisatie

Tabel 3: Niet-leidinggevende of leidinggevende functie per type organisatie

Tabel 4: Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval

Tabel 5: Aantal verwijzingen naar personeelsbestand en levensfase ten nadele van ouderen bij vacatureteksten gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen

Tabel 6: Verwijzing naar leeftijd per diplomaniveau (publiek en semipubliek)

Tabel 7 Verwijzing naar leeftijd per diplomaniveau (publiek, semipubliek en privaat)

Tabel 8: Verwijzing naar leeftijd per type organisatie

Tabel 9: Minimale ervaring

Tabel 10: Al dan niet minimumervaring vereist per type organisatie

Tabel 11: Gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand bij verwijzing of geen verwijzing naar leeftijd in de vacaturetekst

Tabel 12: Gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand bij verwijzing naar levensfase of geen leeftijdsverwijzing



Tabel 13: Gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand bij verwijzing naar personeelsbestand of geen leeftijdsverwijzing

Tabel 14: Verband tussen de vraag naar minimumervaring en gemiddelde leeftijd

Tabel 15: Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval naargelang wel of geen verwijzing naar leeftijd

Tabel 16 : Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval naargelang wel of geen verwijzing naar levensfase

Tabel 17: Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval naargelang wel of geen verwijzing naar personeelsbestand

Tabel 18: Gemiddeld relatief aandeel per leeftijdsinterval naargelang vraag naar minimale ervaring

## Inleiding

Bestaand onderzoek leert ons dat zowel in het wervings- als selectieproces leeftijdsdiscriminatie kan voorkomen. Bij de selectie van sollicitanten sluipt er mogelijk discriminatie in het proces door een bias van het meetinstrument of een stereotiep denkbeeld van de recruiter of manager (2009; Diekman & Hirnisey, 2007; Gene & Brian, 2001; Karpinska, Henkens, & Schippers, 2013; Richardson, Webb, Webber, & Smith, 2013). Leeftijdsdiscriminatie kan echter ook al vroeger optreden, namelijk in de wervingsfase. Zo blijkt uit een studie van Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (2008) dat zeven procent van geanalyseerde jobadvertenties elementen bevatte die naar leeftijd verwijzen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat niet elke verwijzing naar leeftijd per definitie als discriminatie kan worden beschouwd. Onderscheid maken op basis van leeftijd kan mits dit het doel legitimeert ("Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie," 2007). Toch kunnen deze verwijzingen ontradend werken voor een bepaalde groep. Zo toont onderzoek aan dat er een verband bestaat tussen de inhoud van jobadvertenties en het sollicitatiegedrag (Barber & Roehling, 1993; Born & Taris, 2010; Bretz & Judge, 1998; Feldman, Bearden, & Hardesty, 2006; Kaplan, Aamodt, & Wilk, 1991). Deze onderzoeken gingen niet na of er een verband bestaat tussen verwoording en leeftijd van sollicitanten, maar toonde onder andere wel aan dat er een verband bestaat tussen verwoording en gender van de sollicitanten. Zo toonde onderzoek aan dat vrouwen eerder geneigd zijn om te solliciteren op een job waarvan de advertentie een eerder vrouwelijk profiel weergeeft (Born & Taris, 2010). Dit maakt het interessant om te onderzoeken of een impliciete dan wel expliciete verwijzing naar leeftijd een impact heeft op de gemiddelde leeftijd van sollicitanten.

Tot nu toe richtte onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie bij werving van personeel zich niet specifiek op de overheidscontext. Toch is het relevant om ook deze sector te onderzoeken. Op maatschappelijk vlak heeft de overheid immers een voorbeeldfunctie. Met de antidiscriminatiewetten geeft de overheid een duidelijk signaal dat onder meer leeftijdsdiscriminatie niet kan ("Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie," 2007). Het is dus in de eerste plaats de overheid die zich deze vorm van discriminatie niet kan veroorloven. Bovendien heeft het onderzoek ook wetenschappelijke relevantie. De literatuur voorziet niet in inzichten over leeftijdsdiscriminatie bij overheden of verbanden tussen verwijzing naar leeftijd in vacatureteksten en de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten. Deze scriptie tracht die zaken wel te onderzoeken door jobadvertenties van publieke en semipublieke organisaties te analyseren. Met semipublieke organisaties wordt in deze masterproef het geheel van organisaties bedoeld dat publieke middelen ontvangt en het algemeen belang behartigt, maar geen publieke organisatie sensu stricto zijn.

De hoofdvraag is of er naar leeftijd verwijzende elementen in de vacatureteksten van publieke en semipublieke organisaties aanwezig zijn en of deze een invloed uitoefenen op de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten. Dit leidt tot de onderzoeksvraag **‘In hoeverre werken jobadvertenties van publieke en semipublieke organisaties leeftijdsdiscriminatie in de hand?’**.

# 1 Theoretisch kader

Er bestaat weinig onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in jobadvertenties, laat staan naar dit fenomeen in de (semi)publieke sector. Toch poogt deze literatuurstudie een kader te schetsen rond de invloed die een jobadvertentie kan hebben op het sollicitatiegedrag. In eerste instantie wordt het aanwervingsproces geduid, later komt het verband tussen de inhoud van jobadvertenties en de jobaantrekkelijkheid aan bod. Verder wordt het begrip discriminatie juridisch geduid waarna een studie naar leeftijdsdiscriminatie in jobadvertenties in België de aandacht krijgt.

## 1.1 De aanwerving van personeel ontleed

Het aanwervingsproces splitsen Vander Meeren en Gerrichhauzen (2009) op in drie grote luiken: de vereiste competenties in kaart brengen, werving, en selectie. Het eerste luik omvat het opstellen van een competentieprofiel waarop de vacaturetekst gebaseerd wordt. In de wervingsfase gaat de organisatie op zoek naar sollicitanten waarvoor ze een jobadvertentie opstelt en de media kiest om deze te verspreiden. Wanneer het sollicitantenbestand voldoende groot is komt de selectiefase waarbij sollicitanten op basis van selectiemethoden zoals interviews, assessment centers ... al dan niet worden uitgekozen. Deze masterproef richt zich op het wervingsluik van het selectieproces, meer bepaald de jobadvertenties.

## **1.2 De invloed van de jobadvertentie op het sollicitatiegedrag**

Het publiceren van een vacaturebericht is een van de eerste stappen in het wervings- en selectieproces, maar heeft in zekere zin al een invloed op de selectie van de kandidaten. Deze stap in het proces beïnvloedt immers de keuze om al dan niet te solliciteren op een vacature. De inhoud van het vacaturebericht is hierbij essentieel; de woordkeuze en informatie die hierin terug te vinden is, bepaalt het sollicitatiegedrag (Barber & Roehling, 1993; Born & Taris, 2010; Bretz & Judge, 1998; Feldman et al., 2006; Kaplan et al., 1991).

### **1.2.1 Jobaantrekkelijkheidstheorie en similarity-attractionhypothese**

De invloed van de inhoud van jobadvertenties op het sollicitatiegedrag kan verklaard worden vanuit de jobaantrekkelijkheidstheorie en de similarity-attractionhypothese. De jobaantrekkelijkheidstheorie voorspelt dat persoonlijke eigenschappen van de kandidaat die in de jobadvertentie worden opgesomd, de belangrijkste factor is die de waardering voor de job beïnvloedt (Rynes & Barber, 1990). Dit fenomeen wordt aangevuld met de similarity-attractionhypothese die beweert dat mensen aangetrokken worden tot anderen die gelijkend zijn op henzelf, eerder dan tot anderen die verschillen van hen. (Byrne, 1971).

In de wervingscontext impliceert dit dat sollicitanten zich eerder aangetrokken voelen tot jobadvertenties die persoonlijke eigenschappen vertonen die overeenkomen met die van de sollicitant (Alonzo, Paul, Thomas, Henry, & Joseph, 2008). Young, Rinehart en Heneman (1993) beschrijven dat deze eigenschappen sterk variëren. Een belangrijke variatie is de verwoording van de eigenschap. Die

eigenschap kan zowel een positieve als negatieve toon hebben (Wanous, 1978). Bovendien illustreerde Lakhani (1988) dat economische stimulansen belangrijk zijn. Dit laat zich ook blijken in de correlatie die bestaat tussen loon en jobaantrekkelijkheid (Bretz & Judge, 1998). Ook de financiële eigenschappen in de jobadvertentie zijn dus relevant.

De similarity-attractionhypothese werd deels bevestigd met onderzoek naar de invloed van bewoordingen in jobadvertenties op het geslacht van de sollicitanten. Hieruit bleek dat op jobadvertenties die een stereotiep vrouwelijk profiel voorstellen, meer vrouwen solliciteren. Dit effect kwam *mutatis mutandis* voor mannen echter niet naar voor in de onderzoeksresultaten; zij werden in gelijke mate aangetrokken tot stereotiepe mannelijke en vrouwelijke profielen (Taris & Bok, 1998).

### **1.2.2 Factoren die het sollicitatiegedrag beïnvloeden**

Eerder kwamen de jobaantrekkelijkheidstheorie en de similarity-attractionhypothese aan bod die verklaren waarom de inhoud van jobadvertenties een invloed heeft op het sollicitatiegedrag. Hierbij aansluitend is het relevant om na te gaan welke factoren precies de sollicitanten beïnvloeden.

Bretz en Judge (1998) constateerden in hun onderzoek dat salaris positief correleert met de jobaantrekkelijkheid. Daarenboven merkten ze een zwak positief verband op tussen promotiemogelijkheden en jobaantrekkelijkheid. Ook Chapman et al. (2005) kwamen in hun onderzoek tot de conclusie dat het salaris een belangrijke invloed heeft op de mate waarin sollicitanten een job als aantrekkelijk ervaren. Toch merken zij op dat het loon initieel wel

een belangrijke rol speelt maar van kleiner belang is bij de finale keuze om al dan niet te solliciteren.

Een invloedrijkere jobeigenschap is de jobinhoud. Hiermee wordt de uitdaging van de job en de interesse die een sollicitant erin heeft bedoeld. (Chapman et al., 2005).

Voorts beïnvloedt het beeld dat de sollicitant van de organisatie heeft, de jobaantrekkelijkheid (Chapman et al., 2005). Dit beeld van de organisatie houdt in hoe de identiteit van de organisatie wordt ervaren, maar ook de veronderstelling van hoe de organisatie in het algemeen gepercipieerd wordt (Dukerich, Golden, & Shortell, 2002).

Ook de manier waarop een jobadvertentie gepresenteerd wordt, heeft een invloed op de aantrekkelijkheid van een vacature. Een vacature kan op meerdere manieren voorgesteld worden, maar deze kunnen grofweg worden onderverdeeld in digitale (Allen, Mahto, & Otondo, 2007) en geprinte versies (Collins & Stevens, 2002). Hoewel de digitale adverteerkanalen steeds meer aan populariteit winnen (Dineen, Ling, Ash, & Delvecchio, 2007) , blijven de geprinte advertenties van een zeker belang (Born & Taris, 2010; Laumer, Eckhardt, & Weitzel, 2010). Baum en Kabst (2014) toonden aan dat de jobadvertenties die digitaal worden gepresenteerd een grotere impact hebben op de aantrekkelijkheid voor de sollicitanten.

### **1.3 Wat is discriminatie?**

In de vorige paragrafen werd reeds verwezen naar de invloed die de inhoud van een jobadvertentie heeft op het sollicitatiegedrag. Er wordt met andere woorden reeds in de wervingsfase een eerste selectie gemaakt. Uiteraard is het de intentie van een vacaturetekst

om de juiste kandidaten te vinden voor een vacante betrekking, maar het kan niet de bedoeling zijn dat er zich perverse effecten zoals een selectie op leeftijd voordoen . Dit hoeft echter niet altijd te betekenen dat er sprake is van discriminatie.

### **1.3.1 Definitie van discriminatie**

Sottiaux (2016) definieert discriminatie vanuit een juridisch perspectief: “in het juridische taalgebruik verwijst een discriminatie naar een onderscheid of een (on)gelijke behandeling die niet kan worden verantwoord”. Verder maakt hij het onderscheid tussen formeel en materieel onderscheid. Respectievelijk betekenen deze begrippen een ongelijke behandeling van gelijke gevallen, en een gelijke behandeling van ongelijke gevallen. Samenvattend kan worden gesteld dat discriminatie het maken van een niet-legitieme, (on)gelijke behandeling is.

### **1.3.2 Leeftijdscriminatie en juridisch kader**

In de Belgische wetgeving wordt verwezen naar leeftijdscriminatie, meer bepaald in de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007. Deze wet is van toepassing op onder andere arbeidsbetrekkingen in zowel de private als publieke sector waaronder volgende voorwaarden voor toegang tot arbeid:

“ - de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;



- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming.” (“Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie,” 2007)

Verder maakt de wet een verschil tussen direct en indirect onderscheid.

“Bij direct onderscheid is de regeling rechtstreeks gebaseerd op een al dan niet uitdrukkelijk vermelde discriminatiegrond, terwijl bij het indirect onderscheid een criterium, maatstaf of handelswijze wordt gebruikt die *ogenschijnlijk neutraal* is, maar het effect heeft van een onderscheid op basis van datzelfde criterium.”(Sottiaux, 2016)

Er is slechts sprake van een legitiem direct onderscheid wanneer een bepaald kenmerk “vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling” (“Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie,” 2007)). Het onderscheid wordt, bij betwisting, in elk concreet geval onderzocht door de rechter (“Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie,” 2007). Een indirect onderscheid wordt niet als indirecte discriminatie beschouwd wanneer “de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn” (“Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie,” 2007).

We kunnen concluderen dat leeftijdsdiscriminatie bij toegang tot arbeid onder meer van toepassing is op advertenties, adverteerkanaal, selectiecriteria en aanstellingscriteria. Doch deze lijst is niet limitatief waardoor de rechter deze waar nodig kan uitbreiden in de rechtspraak. Niet elk (in)direct onderscheid op basis van leeftijd is echter discriminatie. Men spreekt van een gerechtvaardigd onderscheid wanneer het onderscheid gemaakt wordt vanwege specifieke eigenschappen van het beroep en als de eisen evenredig zijn tot de doelstelling. Zo is het te rechtvaardigen dat voor een verantwoordelijke, leidinggevende job een aantal jaren relevante ervaring gevraagd wordt.

#### **1.4 Verwijzing naar leeftijd in jobadvertenties**

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (2008) deed reeds een studie naar de aanwezigheid van leeftijdsdiscriminerende elementen in jobadvertenties. In totaal werden in een tijdsspanne van twee weken 3400 advertenties geanalyseerd waarvan er 247 een (in)directe verwijzing naar leeftijd vertoonden, wat neerkomt op 7 procent. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (2009) deed deze screening een jaar later opnieuw. Ditmaal werd in 11 procent van de geanalyseerde vacatureteksten een verwijzing naar leeftijd gedetecteerd. Een belangrijke opmerking hierbij is dat niet elke verwijzing naar leeftijd discriminatie impliceert. Dit werd uiteengezet in paragraaf 1.3.

De verwijzingen naar leeftijd worden door Het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor Racismebestrijding (2008) opgedeeld in zes categorieën. Ten eerste kan men rechtstreeks naar leeftijd verwijzen zoals ‘een jonge vrouw’ of ‘25-30 jaar’. Een tweede vorm

van verwijzing is deze naar de levensfase van kandidaten. Dit gebeurt bijvoorbeeld onder de vorm van ‘je bent pas afgestudeerd’. Ook de verwijzing naar de bedrijfscultuur of personeelssamenstelling komt voor. Hiernaar kan men verwijzen als ‘je komt terecht in een jong en dynamisch team’. Verder kunnen het taalgebruik en het beeldmateriaal doen uitschijnen dat de advertentie zich richt tot een bepaalde groep. Hierbij is het van belang dat de advertentie in haar totaliteit wordt beschouwd. Het is de optelsom van de verwoording, het taalgebruik, beeldmateriaal ... die laat blijken dat de advertentie een specifieke leeftijdsgroep als doelgroep heeft. Voorts blijkt uit de studie dat in de eigenschappen van de kandidaat naar leeftijd kan verwezen worden. Dit gebeurt met zinnen zoals ‘je bent jong van geest en creatief in je doen’, ‘een zeer jeugdige en verzorgde uitstraling’. Tot slot leggen sommige advertenties een maximumervaring op .

Bovendien maakt Het Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor Racismebestrijding (2008) het onderscheid tussen directe en indirecte verwijzing. Directe verwijzing gebeurt door het vooropstellen van een bepaalde minimum- of maximumleeftijd. Indirecte verwijzing daarentegen omvatten elementen zoals een minimumervaring.

## 2 Onderzoeksvragen en hypotheses

De literatuur wijst uit dat de inhoud van vacatureteksten een invloed kan uitoefenen op het gedrag van sollicitanten. Zo werd een positief verband aangetoond tussen het salaris en de door sollicitanten ervaren jobaantrekkelijkheid (Bretz & Judge, 1998; Chapman et al., 2005).

Ook bewees een screening van Belgische jobadvertenties dat er in sommige gevallen expliciet dan wel impliciet naar leeftijd wordt verwezen in deze stap van de wervingsfase (Racismebestrijding, 2008). Sottiaux (2016) en de antidiscriminatiewetten (2007) toonden echter aan dat niet elke verwijzing naar leeftijd per definitie discriminatie is.

Dit onderzoek wil bovenstaande inzichten combineren en toepassen op de overheidscontext. Dit leidt tot de hoofdvraag **‘In hoeverre werken jobadvertenties van publieke en semipublieke organisaties leeftijdsdiscriminatie in de hand?’**. Deelvragen die hierbij horen zijn:

- 1) Hoeveel verwijzingen naar leeftijd komen voor in de jobadvertenties gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen?
- 2) Wat zijn de verschillen in verwijzing naar leeftijd tussen de publieke, semipublieke en private sector?

De overheid heeft een voorbeeldfunctie wat betreft diversiteit en antidiscriminatie. Bovendien blijkt uit een kleinschalig vooronderzoek van jobadvertenties van publieke en semipublieke organisaties dat de publieke instellingen hun vacatureteksten eerder gestandaardiseerd opstellen. Vacatureteksten van semipublieke

organisaties kenden gedifferentieerdere vormen. Dit brengt ons bij hypothese 1.

H1: Er wordt respectievelijk meer verwezen naar leeftijd in de private en semipublieke sfeer dan bij publieke organisaties (publiek < semipubliek < privaat)

3) Wat is het verband tussen gevraagde diplomaniveau en verwijzing naar leeftijd?

4) Wat is het verband tussen verwijzing naar leeftijd en de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten?

De literatuur toont aan dat eigenschappen die in jobadvertenties zijn opgesomd, een invloed hebben op de jobaantrekkelijkheid die op haar beurt het sollicitatiegedrag manipuleert (Bretz & Judge, 1998; Chapman et al., 2005; Taris & Bok, 1998). Deze bevindingen worden mede verklaard door de jobaantrekkelijkheidstheorie (Rynes & Barber, 1990) en de similarity-attractionhypothese (Byrne, 1971). Hoewel er geen onderzoek gevoerd is naar de invloed van verwijzing naar leeftijd op sollicitatiegedrag komen we, steunend op bovenvermelde theorieën, tot hypothesen 2a en 2b.

H2a: De gemiddelde leeftijd van sollicitanten die solliciteerden op een vacature die verwijst naar leeftijd ten nadele van ouderen ligt lager dan de gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand van vacatures die niet naar leeftijd verwijzen

H2b: De gemiddelde leeftijd van sollicitanten die solliciteerden op een vacature die verwijst naar leeftijd ten nadele van jongeren ligt hoger dan de gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand van vacatures die niet naar leeftijd verwijzen

H2c: De vraag naar een minimumervaring correleert positief met de gemiddelde leeftijd van sollicitanten

H2d: Het opleggen van een maximumervaring correleert negatief met de gemiddelde leeftijd van sollicitanten

5) Welke invloed heeft verwijzing naar leeftijd op de leeftijdsspreiding van sollicitanten?

In de literatuur vinden we terug dat eigenschappen die in een vacature geschreven staan een invloed hebben op het sollicitatiegedrag (Bretz & Judge, 1998; Chapman et al., 2005; Taris & Bok, 1998). De jobaanrekkelijkheidstheorie (Rynes & Barber, 1990) en de similarity-attractionhypothese (Byrne, 1971) verklaren mee deze bevindingen. Dit leidt tot hypothesen 3a en 3b.

Onder verwijzing naar leeftijd (deelvraag 4 en 5) wordt in dit onderzoek ook minimum- en maximumervaring verstaan. Dit zal echter afzonderlijk worden besproken in de analyses.

### **3 Methodologie**

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de methodologische keuzes waarop deze thesis steunt. Ten eerste geven we een algemene beschrijving van de methodiek waarna we de data bespreken. Hierop volgt een beschrijving van het codeerproces en de hierbij gebruikte variabelen.

#### **3.1 Methodiek**

Dit onderzoek gebruikt een inhoudsanalyse om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Een inhoudsanalyse wordt door Berelson (1971) gedefinieerd als ‘*a research technique for the objective, systematic and quantitative description of the manifest content of communication*’(Berelson, 1971). In dit onderzoek is het doel hiervan een kwantitatief overzicht te bieden van de inhoud van jobadvertenties en verbanden te zoeken tussen tekstinhoud en gemiddelde leeftijd van sollicitanten.

Krippendorff (2013) prijst de inhoudsanalyse omwille van haar grote mate van objectiviteit en de mogelijkheid om veel data te kunnen verwerken. Een nadeel van deze methodiek is de focus op het mathematische aspect. Zo kunnen diepere betekenissen verloren gaan door de cijfermatige weergave van de realiteit.

#### **3.2 Data**

De data van dit onderzoek bestaan in totaal uit 180 jobadvertenties. 104 dateren van de periode 2015-2016 en zijn afkomstig uit de databank van Jobpunt Vlaanderen. Deze selectiedienst van de overheid slaat de gepubliceerde vacatures, gekoppeld aan de

gegevens van sollicitanten, op in een database wat een analyse hiervan mogelijk maakt. Het gaat om vacatureberichten van publieke organisaties en organisaties die zich in de semipublieke sfeer bevinden. De vacatures variëren in geografische ligging, functieniveau, werkdomein ... Dit bevordert de representativiteit van de steekproef. Ook hielden we rekening met het aantal sollicitanten dat op de vacatures solliciteerde. Enkel vacatureteksten waarop minstens 5 en maximaal 50 sollicitanten solliciteerden kwamen in aanmerking. Dit heeft als reden dat er enerzijds voldoende mensen solliciteerden om de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten te berekenen. Anderzijds kozen we ervoor geen te groot sollicitantenbestand toe te laten om de verwerking beheersbaar te houden. Ook dient te worden opgemerkt dat niet alle lokale besturen samenwerken met Jobpunt Vlaanderen. Deze samenwerking is vrijwillig wat een zelfselectiemechanisme kan veroorzaken.

Om de anonimiteit van de sollicitanten te garanderen wordt uit de database enkel hun leeftijd onttrokken. Zo kan de identiteit van de sollicitant niet worden achterhaald.

De overige 76 vacatures zijn gepubliceerd door de VDAB in de periode 2016-2017. Al deze 76 vacatureteksten zijn van private organisaties en werden verkregen door een gestratificeerde steekproef waarbij we een spreiding voorzien wat betreft diplomaniveau en geografische ligging. We legden deze dataset aan om de vergelijking te kunnen maken tussen publieke, semipublieke en private actoren wat betreft verwijzing naar leeftijd. Een nadeel is echter dat aan deze vacatureteksten geen sollicitantenbestand gekoppeld is. Dit vormt een belemmering om diepgaandere analyses te maken van het verband tussen verwijzing naar leeftijd en de leeftijd van de sollicitanten.



### **3.3 Coderen**

Het onderzoek hanteert een codeboek om op een systematische wijze de jobadvertenties te analyseren. In dit codeboek worden meerdere variabelen opgesomd die gekozen zijn op basis van de onderzoeksvragen en literatuur. Hoewel de variabelen a priori worden weergegeven in het codeboek, is de analyse deels ook interpretatief. Om te weten wat elementen zijn die naar leeftijd verwijzen, baseert deze studie zich op eerdere onderzoeken van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Deze onderzoeken analyseerden personeelsadvertenties op elementen die naar leeftijd verwijzen. Toch is het moeilijk een allesomvattende definitie te formuleren om richting te geven aan de analyse.

#### **3.3.1 Gebruikte variabelen**

De variabelen kunnen worden onderverdeeld in drie luiken. In eerste instantie worden algemene gegevens over de organisatie en publicatie verzameld. Daarna kijken we naar de werkelijke inhoud zoals verwijzing naar leeftijd waarna de leeftijd van sollicitanten gecodeerd wordt.

Het codeboek voorziet eerst ruimte om te noteren om welke instantie het gaat. Dit kan gaan om een publieke, semipublieke of private organisatie. Vervolgens wordt gekeken naar de geografische ligging van de instantie en het jaar waarin de jobadvertentie verscheen. Ook het vereiste diploma wordt als variabele opgenomen in het codeboek.

Verder noteren we of er verwijzing is naar leeftijd die we onderverdelen in meerdere categorieën: rechtstreekse verwijzing naar leeftijd, verwijzing naar levensfase van kandidaat, verwijzing naar personeelsbestand van organisatie, de totaliteit van de

publicatietekst, en eigenschappen van de kandidaat. Ook maken we melding van vereiste minimale ervaring of het opleggen van maximumervaring.

Ten slotte wordt de gemiddelde leeftijd en de leeftijdsspreiding van de sollicitanten en het totaal aantal sollicitanten genoteerd in het codeboek. Om de leeftijdsspreiding weer te geven, voorziet het codeboek leeftijdsintervallen tussen 18 en 65 jaar met telkens een interval van 5 jaren. Enkel het eerste interval is ruimer; dit gaat van 18 tot 25. De reden hiervoor is dat er slechts enkele sollicitanten jonger dan 20 solliciteerden op de vacatures in de steekproef.

## 4 Resultaten

Dit hoofdstuk start met een algemene beschrijving van de data waarna de verwijzing aan bod komt. Hier maken we het onderscheid tussen verwijzing en vraag naar minimale ervaring. In dit deel vergelijken we tevens de publieke sector met de semipublieke en private. Later gaat dit hoofdstuk dieper in op de mogelijke invloed van leeftijdsverwijzing op de leeftijd van de sollicitanten. Hier kijken we naar de invloed op gemiddelde leeftijd en leeftijdsspreiding en wordt eveneens het onderscheid gemaakt tussen verwijzing naar leeftijd en minimale ervaringsvereisten.

### 4.1 Beschrijving van de data

Voor dit masterproefonderzoek werden in totaal 180 vacatureteksten geanalyseerd. Hierbij wordt het onderscheid gemaakt tussen jobadvertenties van de publieke sector, semipublieke sector en private markt. Deze sectoren worden opgesplitst om vergelijkingen te kunnen maken tussen de verschillende clusters van organisaties. In de dataset komen 37,8 procent van de vacatures uit de publieke sector, 45,2 procent zijn advertenties van organisaties in de semipublieke sfeer en de overige 20 procent zijn afkomstig van de private markt. Deze gegevens zijn af te lezen in tabel 1.

Tabel 1: Aantal vacatures per type organisatie

	Frequentie	Relatieve frequentie
Publiek	68	37,8
Semipubliek	36	20,0

Privaat	76	42,2
Totaal	180	100,0

#### 4.1.1 Diplomaniveauvereisten

Verder keken we naar de vereisten wat betreft het diplomaniveau. Hierbij maakten we het onderscheid tussen geen vereiste, diploma secundair onderwijs, professionele bachelor en master. Het kwam ook voor dat in de vacaturetekst niets terug te vinden was over de diplomaveerste. Dit werd gecodeerd als ‘geen vermelding’. Hoewel het niet vermelden van de diplomaveerste kan impliceren dat er geen vereiste is, kozen we toch om dit als geen vermelding te coderen om vertekeningen in de resultaten te voorkomen.

Tabel 2: Diplomaniveauvereiste per type organisatie

	Master (%)	Prof. Bachelor (%)	Secundair (%)	Geen vereiste (%)	Geen vermelding (%)	Totaal
Publiek	20,6	9,4	1,7	0,0	6,0	37,8
Semi-publiek	10,0	7,8	0,6	0,0	1,7	20,0
Privaat	6,1	12,2	1,7	1,7	20,6	42,2
Totaal	36,7	29,4	3,9	1,7	28,3	100,0

Tabel 2 laat zien dat 36,7 procent van de vacante functies een houder van een masterdiploma vraagt. Voor 29,4 procent heeft de kandidaat

ten minste een professionele bachelor op zak en in 3,9 procent van de gevallen volstaat een diploma secundair. Voor 1,7 procent van de vacatures waren er expliciet geen diplomavooraarden terwijl in 28,3 procent van de publicatieteksten geen vermelding van diploma terug te vinden was. Hierbij dient te worden opgemerkt dat bij de overheid de relatieve hoeveelheid vacante functies waarvoor een masterdiploma gevraagd wordt gevoelig hoger ligt dan bij de generieke cijfers het geval is. Publieke organisaties vragen in 20,6 procent van de vacatureteksten naar een master terwijl dit percentage respectievelijk 10 en 6,1 procent bedraagt bij de semipublieke en private organisaties. Private organisaties vragen dan weer meer houders van een professionele bachelor dan publieke en semipublieke organisaties. Respectievelijk bedragen de relatieve aantallen 12,2; 9,4 en 7,8 procent. Overigens valt het op dat private organisaties meer vacante functies hebben waar geen bepaald diplomaniveau voor vereist is. In 1,7 procent van de vacatures is dit het geval tegenover geen enkele vacature in de publieke en semipublieke sfeer. Bovendien doet het aantal vacatures waarin geen vermelding naar diplomavereiste staat, vermoeden dat er nog meer private vacatures zijn waarbij geen diplomavereiste is.

#### **4.1.2 Aantal leidinggevende functies**

Daarnaast ging dit onderzoek na of de functie waarvoor de vacaturetekst geschreven is een leidinggevende functie betreft. Dit was het geval voor 40,6 procent van de vacatures.

Tabel 3: Niet-leidinggevende of leidinggevende functie per type organisatie

	Niet-leidinggevend (%)	Leidinggevend (%)	Totaal
Publiek	14,4	23,4	37,8
Semipubliek	10,6	9,4	20,0
Privaat	34,4	7,8	42,2
Totaal	59,4	40,6	100,0

Uit tabel 3 blijkt dat het grootste deel van de vacante leidinggevende functies zich situeren in de publieke sfeer. 23,4 procent van de vacante publieke functies in de steekproef is immers een leidinggevende positie. Voor de semipublieke en private organisaties bedragen deze percentages respectievelijk 9,4 en 7,8 procent. Tussen semipubliek en privaat is dus geen noemenswaardig verschil op te merken. Bovendien vraagt men voor meer dan de helft van de leidinggevende functies een masterdiploma (28,3 %). In 6,1 procent van de leidinggevende functies was een professionele bachelor vereist. In de overige 6,2 procent van de vacatureteksten voor leidinggevendenden werd geen vermelding gemaakt van vereiste diploma. Hierbij waren echter ook vacatures voor meewerkend ploegbaas wat kan impliceren dat in deze categorie effectief geen diploma vereist is.

### 4.1.3 Sollicitantenbestand

Aan de vacatures, gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen, is steeds het sollicitantenbestand gekoppeld. Het gaat in totaal om 104 vacatures. Dit laat toe om later verbanden te zoeken tussen verwijzing naar leeftijd enerzijds en de gemiddelde leeftijd en

leeftijdsspreiding van de sollicitanten anderzijds. Eerst bespreken we algemeen het sollicitantenbestand waarna we focussen op de gemiddelde leeftijd en leeftijdsspreiding.

#### *4.1.3.1 Aantal sollicitanten*

Op de 104 publieke en semipublieke vacatures werd in totaal 2140 keer gesolliciteerd. Het is hierbij niet geweten of het om 2140 unieke sollicitanten gaat. Gemiddeld solliciteerden 21 sollicitanten per vacature; het minimum- en maximaantal waren respectievelijk 7 en 50.

#### *4.1.3.2 Gemiddelde leeftijd en leeftijdsspreiding*

Bovendien bedroeg de gemiddelde leeftijd van alle sollicitanten samen 36,88 jaar. Het jongste sollicitantenbestand van een vacature had een gemiddelde leeftijd van 28 jaar terwijl dit voor het oudste bestand 52 jaar was. In respectievelijke volgorde ging het om een deskundige groenbeheer en een gedelegeerd bestuurder.

Tabel 4: Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval

	Aandeel sollicitanten (%)
18-25	13,4
26-30	19,3
31-35	18,5
36-40	15,7
41-45	9,8

46-50	9,8
51-55	9,6
56-60	3,5
61-65	0,5

Voorts kijkt deze thesis ook naar de spreiding van de sollicitanten. Tabel 4 toont deze spreiding door per leeftijdsinterval het gemiddelde relatieve aandeel sollicitanten te geven. Deze cijfers komen tot stand door het gemiddelde te nemen van het relatieve aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval voor alle vacatures. We merken op dat op de onderzochte vacatures het vaakst werd gesolliciteerd door personen tot 40 jaar. Het leeftijdsinterval van 26 tot 30 jaar haalt het hoogste percentage met 19,3 procent. Hierna neemt het gemiddelde relatieve aandeel voortdurend af. Het laatste interval waartoe de 61- tot 65-jarige sollicitanten behoren, heeft nog slechts een waarde van 0,5 procent.

## **4.2 Verwijzing naar leeftijd**

In onderstaande paragrafen gaan we dieper in op verwijzing naar leeftijd. Eerst komt het aantal verwijzingen naar leeftijd aan bod bij de vacatures, gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen waarna we een eventueel verband met diplomaniveau bekijken. Bovendien maken we de vergelijking met vacatureteksten van private organisaties. Vervolgens bespreken we de vraag naar minimale ervaring waarna we eveneens dieper ingaan op een mogelijk verband met diplomaniveau en de vergelijking met private organisaties.



#### 4.2.1 Aantal verwijzingen naar leeftijd bij Jobpunt Vlaanderen

De eerste onderzoeksvraag wil nagaan in welke mate de vacatures, gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen, verwijzingen naar leeftijd bevatten. Dit zijn dus enkel verwijzingen in vacatures van publieke of semipublieke organisaties. Deze steekproef bestaat uit 104 vacatureteksten.

Het codeboek maakt een onderscheid tussen rechtstreekse verwijzing naar leeftijd, verwijzing naar de levensfase van de kandidaat, verwijzing naar het personeelsbestand, de totaliteit van het vacaturebericht en eigenschappen van de kandidaat. Deze vormen van verwijzing zijn gekozen op basis van eerder onderzoek van Unia (Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, 2008).

Tabel 5: Aantal verwijzingen naar personeelsbestand en levensfase ten nadele van ouderen bij vacatureteksten gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen

	Frequentie	Relatieve frequentie
Naar personeelsbestand	3	2,9
Naar levensfase	1	1,0
Totaal	4	3,9

Uit de analyse van vacatureteksten gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen bleek dat in totaal 4 keer naar leeftijd werd verwezen.

Deze verwijzingen vonden telkens plaats bij semipublieke vacatureteksten. Het ging hierbij om verwijzingen naar het personeelsbestand en levensfase van de kandidaat. Tabel 5 laat zien dat het respectievelijk om 3 en 1 verwijzingen gaat of 2,9 en 1 procent. In totaal werd dus in 3,9 procent van de steekproef impliciet naar leeftijd verwezen. Verwijzingen naar het personeelsbestand gebeurden drie keer onder de vorm van ‘een innovatief bedrijf met jonge collega’s’. Naar de levensfase van de kandidaat werd verwezen door ‘junior’ toe te voegen aan de functietitel. De verwijzing ‘een team van jonge collega’s’ stond in de beschrijving van de organisatie bovenaan de vacature terwijl ‘junior aanwezig was in de functietitel en kwam ook nog eenmaal terug in de functieomschrijving.

#### 4.2.1.1 Verband tussen verwijzing naar leeftijd en diplomaniveau

Onderzoeksvraag 3 bekijkt of er een verband bestaat tussen verwijzing naar leeftijd en het diplomaniveau. Hiervoor gebruiken we een kruistabel met chikwadraattest.

Tabel 6: Verwijzing naar leeftijd per diplomaniveau (publiek en semipubliek)

	Master	Prof. Bachelor	Secundair	Geen vereiste	Geen vermelding	Totaal
Geen verwijzing	53	29	4	5	9	100
Verwijzing	2	2	0	0	0	4
Totaal	55	31	4	5	9	104

De 4 leeftijdsverwijzingen zijn gelijk verdeeld tussen vacatures op master en professionele-bachelorniveau. Wanneer we de relatieve aantallen per diplomaniveau berekenen, zien we dat 3,6 procent van

de vacatures die een masterdiploma vragen verwijzen naar leeftijd tegenover 6,5 procent binnen de groep waarvoor een professionele bachelor vereist is. Toch zijn deze gegevens niet significant omwille van het gering aantal leeftijdsverwijzingen.

Het is interessant om binnen de volledige dataset van 180 vacatureteksten te analyseren of er hier een verband bestaat tussen leeftijdsverwijzing en het diplomaniveau. Dit gebeurt eveneens met een kruistabel. Het groter aantal verwijzingen naar leeftijd kan immers een andere uitkomst geven.

Tabel 7 Verwijzing naar leeftijd per diplomaniveau (publiek, semipubliek en privaat)

	Master	Prof. Bachelor	Secundair	Geen vereiste	Geen vermelding	Totaal
Geen verwijzing	61	49	6	1	48	144
Verwijzing	5	4	1	2	3	15
Totaal	66	53	7	3	51	180

Uit tabel 7 blijkt dat de absolute frequentie van het aantal leeftijdsverwijzingen het hoogst ligt bij vacatureteksten waarin een master of professionele bachelor gevraagd wordt. Respectievelijk gaat het om 5 en 4 vacatureteksten waarin men verwijst naar leeftijd. Omgerekend naar de relatieve frequentie per diplomaniveau hebben beide groepen een waarde van 7,6 procent. Deze resultaten zijn echter evenmin significant vermits ook hier onvoldoende leeftijdsverwijzingen zijn om veralgemenende uitspraken te doen.

Er tekent zich geen duidelijk verband af tussen verwijzing naar leeftijd en diplomaniveau, noch bij de vacatures van publieke en

semipublieke organisaties, noch bij alle vacatures samen. Bovendien zijn de gevonden resultaten niet significant.

#### 4.2.1.2 *Vergelijking tussen verschillende types organisaties wat betreft leeftijdsverwijzing*

Onderzoeksvraag 2 onderzoekt of er verschillen bestaan tussen de verschillende types organisaties wat betreft verwijzing naar leeftijd. De bijhorende hypothese veronderstelt dat er in private organisaties meer verwezen wordt naar leeftijd dan in semipublieke en vervolgens publieke organisaties (publiek < semipubliek < privaat).

Tabel 8: Verwijzing naar leeftijd per type organisatie

	Publiek	Semipubliek	Privaat	Totaal
Geen Verwijzing	68 (100%)	32 (88,9%)	64 (85,5%)	164
Verwijzing	0 (0%)	4 (11,1%)	12 (14,5%)	16
Totaal	68	36	76	180

Tabel 8 geeft een overzicht van het aantal verwijzingen naar leeftijd per type organisatie. De percentages tussen haakjes geven de relatieve frequentie van het aantal vacatures die naar leeftijd verwijzen weer binnen het organisatietype. In de vacatureteksten van private organisaties werden 12 verwijzingen naar leeftijd gevonden, in 1 vacature werd tweemaal naar leeftijd verwezen. Dit betekent dat 14,5 procent van de private vacatureteksten een leeftijdsverwijzing

bevatte. Het gaat hierbij om 3 verwijzingen naar levensfase en 9 naar personeelsbestand. Dit percentage ligt hoger dan bij de semipublieke organisaties waar de verwijzing naar leeftijd 11,1 procent bedroeg en uiteraard hoger dan bij publieke organisaties. Toch zijn de resultaten uit tabel 5 niet significant waardoor we de hypothesen ‘in vacatureteksten van private organisaties wordt meer naar leeftijd verwezen dan in vacatureteksten van semipublieke organisaties’ en ‘in vacatureteksten van semipublieke organisaties wordt meer naar leeftijd verwezen dan in vacatureteksten van publieke organisaties’ kunnen bevestigen noch verwerpen.

Overigens kwamen er in de vacatureteksten van private organisaties zowel verwijzingen naar personeelsbestand als naar levensfase voor. Het ging hierbij telkens om indirecte verwijzingen. Naar personeelsbestand werd verwezen als ‘meegroeien met een jong en dynamisch team’, ‘een jong, internationaal team’, ‘een jonge en dynamische werkomgeving’, ‘je maakt deel uit van een jong en sterk team’, ‘samenwerken in een jong team’, ‘jong en dynamisch team’, ‘je komt terecht in een jong team’, en ‘de sfeer is jong en direct’. Wat de verwijzingen naar levensfase betreft kwamen volgende passages voor: ‘je bent een schoolverlater’, ‘junior technicus’ en ‘ideale job voor een schoolverlater’.

Tot slot extrapoleren we de resultaten uit de steekproef van private vacatures naar alle publicaties van VDAB. In 2016 verspreidde VDAB 1 350 155 vacatures (VDAB, 2016). Eerder zagen we dat in de steekproef 14,5 procent van de vacatures van private organisaties een leeftijdsverwijzing bevatte. Dit maakt dat op jaarbasis 195 772 vacatureteksten die op de VDAB-site verschijnen naar leeftijd verwijzende elementen bevatten. Dit is echter geen exacte berekening maar een schatting. Bovendien fluctueert het jaarlijks

aantal vacatures. Zo verspreidde de VDAB 1062 565 vacatures in 2016 (VDAB, 2015).

#### 4.2.2 Minimale en maximale ervaring

Eerder bleek dat 3,9 procent van de vacatureteksten van publieke en semipublieke organisaties verwijzen naar leeftijd. Omdat ook het opleggen van minimale dan wel maximale ervaring in zeker zin een verwijzing naar leeftijd betekent, onderzoeken we ook dit. Eveneens zal dit hier gebeuren voor de vacatureteksten in de publieke en semipublieke sfeer.

Tabel 9: Minimale ervaring

	Frequentie	Relatieve Frequentie
Geen vermelding	58	55,8
1	1	1,0
2	5	4,8
3	10	9,6
4	16	15,4
5	8	7,7
6	2	1,9
7	1	1,0
8	1	1,0
9	0	0,0

10	2	1,9
Totaal	104	100,0

In tabel 9 zien we dat in 44,2 procent van de onderzochte publieke en semipublieke vacatures naar minimale ervaring gevraagd wordt. In de meeste gevallen ging het om een minimale ervaring van 4 jaar (15,4%). De hoogst gevraagde minimale ervaring bedraagt 10 jaar en kwam 2 keer voor. Beide vacatureteksten waarin deze vraag voorkwam waren directeursfuncties. Een vermelding van maximale ervaring kwam niet voor in de onderzochte vacatures.

#### 4.2.2.1 *Verband tussen minimale ervaring en diplomaniveau*

Bovendien merken we dat de meeste vacatureteksten die een masterdiploma vragen ook vaker een minimale ervaring opleggen. De analysetechniek is een kruistabel. Zo is voor 60 procent van de vacatures waarvoor men een masterdiploma vraagt ook minimale ervaring vereist. Meestal gaat het om 4 jaar maar ook meer komt voor. Bij de professionele bachelors zien we dat 38,7 procent van de vacatures minimumervaring oplegt. Het hoogst aantal jaren minimale ervaring dat men vraagt in deze groep is 5 jaar. Dit waren echter 2 vacatureteksten. De ene was voor een hoofdverpleegkundige, de andere voor een ict-servicedeskmedewerker. Voor de vacatures waarin men een diploma secundair onderwijs vroeg, waren er geen vereisten wat betreft minimale ervaring.

Toch zijn algemene uitspraken op basis van deze bevindingen niet mogelijk gezien de resultaten niet significant zijn.

#### 4.2.2.2 Verband tussen verwijzing naar leeftijd en minimale ervaring

Verder keken we of er een verband bestaat tussen de vraag naar minimale ervaring en verwijzing naar leeftijd. In de drie vacatureteksten waarin naar het personeelsbestand werd verwezen, vonden we een vraag naar minimaal 4 jaar ervaring. De vacature voor het juniorprofiel die verwijst naar de levensfase van kandidaten legt geen minimale ervaring op. De combinatie van verwijzing naar personeelsbestand in de vorm van ‘een bedrijf met jonge collega’s’ en een minimaal vereiste ervaring van 4 jaar is enigszins contra-intuïtief. Toch kan het oudere werknemers weerhouden om te solliciteren op deze functie. Hierop gaan we later dieper in.

#### 4.2.2.3 Vergelijking tussen verschillende types organisaties

Eveneens vergelijken we vacatureteksten van publieke, semipublieke en private organisaties wat betreft de ervaringsvereisten. Een bijzondere vaststelling is dat 1 vacature van een private organisatie een maximumervaring oplegt. Het gaat om maximaal 2 jaar ervaring voor de functie van junior controller.

Tabel 10: Al dan niet minimumervaring vereist per type organisatie

	Publiek	Semipubliek	Privaat
Geen vermelding	45 (66,2%)	13 (36,1%)	55 (72,4%)
Minimumervaring vereist	23 (33,8%)	23 (63,9%)	21 (27,6%)
Totaal	68 (100,0%)	36 (100,0%)	76 (100,0%)

In tabel 10 kunnen we zien dat de vacatureteksten in de private sector minder naar ervaring vragen dan publieke en semipublieke sfeer. De



cijfers tussen haakjes geven het relatieve aandeel binnen het type organisatie weer. Zo zien we dat in 27,6 procent van de private vacatures een minimum aantal jaren ervaring gevraagd wordt. Voor de publieke sector is dit 33,8 procent en in de semipublieke sfeer vraagt 63,9 procent van de vacatures naar een minimumleeftijd. De gegevens in tabel 10 zijn echter niet significant waardoor we deze waarnemingen niet kunnen veralgemenen.

Een mogelijke verklaring voor het lage percentage vacatureteksten van private organisaties waarin we een vraag naar minimumervaring waarnemen is het grotere aandeel vacatures waarvoor men een lager diploma dan een professionele bachelor vraagt en het grote aantal vacatureteksten waarin geen vermelding van diploma wordt gemaakt. Deze gegevens zijn terug te vinden in tabel 2. Wanneer we de steekproef van private vacatures filteren en enkel masters en professionele bachelors overhouden, zien we dat het percentage vacatures waarin men minimumervaring vraagt, stijgt tot 48,5 procent.

### **4.3 Verband tussen verwijzing naar leeftijd en leeftijd van sollicitanten**

Een eerste analyse staat stil bij een mogelijk verband tussen verwijzing naar leeftijd en de gemiddelde leeftijd van sollicitanten. Hier kijken we eerst naar leeftijdsverwijzing in het algemeen waarna deze wordt opgesplitst naargelang soort verwijzing. Eveneens komt de mogelijke relatie tussen het vragen naar minimumervaring en de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten aan bod. Vervolgens gaan we dieper in op de vraag of leeftijdsverwijzing de leeftijdsverspreiding van de sollicitanten beïnvloedt. Dit gebeurt eveneens voor minimale ervaringsvereisten.

### 4.3.1 Verband tussen verwijzing naar leeftijd en gemiddelde leeftijd van de sollicitanten

De vierde onderzoeksvraag wil onderzoeken of er een verband bestaat tussen de verwijzing naar leeftijd en de gemiddelde leeftijd van sollicitanten. Om een verband na te gaan, vergelijken we de gemiddelde leeftijd van de sollicitantenbestanden waarna we een onafhankelijke t-test uitvoeren. De onafhankelijke t-test geeft aan of de eventuele verschillen in gemiddelde leeftijd van beide groepen al dan niet op toeval berusten. Deze groepen zijn het sollicitantenbestand dat solliciteerde op een vacature waarin men verwees naar leeftijd en het sollicitantenbestand van vacatures die niet naar leeftijd verwezen.

Tabel 11: Gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand bij verwijzing of geen verwijzing naar leeftijd in de vacaturetekst

	Frequentie	Gemiddelde leeftijd	Standaardafwijking
Verwijzing	4	37,0	6,3
Geen verwijzing	100	36,9	5,1

In tabel 11 zien we dat er quasi geen verschil is tussen de gemiddelde leeftijd van beide sollicitantenbestanden. Wanneer de vacaturetekst een leeftijdsverwijzing bevat is de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten 37,0 jaar. Vindt er geen verwijzing naar leeftijd plaats in de vacaturetekst, dan bedraagt de gemiddelde leeftijd 36,9 jaar. Dit geeft slechts een verschil van 0,1 procentpunt. Bovendien blijkt uit de onafhankelijke t-test dat de resultaten niet significant zijn ( $p=0,964$ ).

#### 4.3.1.1 Opsplitsing tussen verwijzing naar levensfase en verwijzing naar personeelsbestand

Het is echter interessant om een diepere analyse te maken en de algemene leeftijdsverwijzing op te splitsen tussen verwijzing naar levensfase en verwijzing naar personeelsbestand. Per type verwijzing vergelijken we opnieuw de gemiddelde leeftijd van twee groepen sollicitanten waarna een onafhankelijke t-test wordt uitgevoerd.

Tabel 12: Gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand bij verwijzing naar levensfase of geen leeftijdsverwijzing

	Frequentie	Gemiddelde leeftijd	Standaardafwijking
Verwijzing naar levensfase	1	29,0	/
Geen verwijzing	100	36,9	5,1

Als eerste komt de verwijzing levensfase aan bod in tabel 12. Hier zien we dat de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten die op de vacature met verwijzing naar levensfase hebben gesolliciteerd 7,9 jaar lager ligt dan de gemiddelde leeftijd van de andere sollicitanten. Deze bevindingen zijn echter niet significant ( $p=0,124$ ).

Om vertekening van de resultaten tegen te gaan, werden de vacatures waarin verwezen werd naar het personeelsbestand niet meegenomen in de berekening. Wanneer dit niet gebeurt, wordt het gemiddelde bij niet-verwijzing beïnvloed door de verwijzing naar het personeelsbestand.

Tabel 13: Gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand bij verwijzing naar personeelsbestand of geen leeftijdsverwijzing

	Frequentie	Gemiddelde leeftijd	Standaardafwijking
Verwijzing naar personeelsbestand	3	39,7	4,0
Geen verwijzing	100	36,9	5,1

Ten tweede laat tabel 13 zien dat de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten hoger ligt bij de vacatures die naar het personeelsbestand verwezen. De gemiddelde leeftijd van de sollicitanten in deze groep bedraagt immers 39,7 jaar tegenover 36,9 in de groep kandidaten die solliciteerden op een vacature die niet naar leeftijd verwees. Dit geeft een verschil van 2,8 jaar. Ook deze resultaten zijn echter niet significant ( $p=0,345$ ).

Om te beletten dat er vertekening van de resultaten plaatsvindt werd de vacature die verwees naar levensfase van de kandidaten niet opgenomen in de berekening. Hierdoor beïnvloedt de leeftijd van deze sollicitanten de resultaten niet.

Hypothesen H2a en H2b ‘De gemiddelde leeftijd van sollicitanten die solliciteerden op een vacature die verwijst naar leeftijd ten nadele van ouderen ligt lager dan de gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand van vacatures die niet naar leeftijd verwijzen’ en ‘De gemiddelde leeftijd van sollicitanten die solliciteerden op een vacature die verwijst naar leeftijd ten nadele van jongeren ligt hoger dan de gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand van vacatures die niet naar leeftijd verwijzen’ kunnen bevestigd noch weerlegd

worden gezien de resultaten niet significant zijn. Binnen de steekproef geldt echter wel dat de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten die solliciteerden op een vacature die naar levensfase verwees lager ligt.

Een mogelijke verklaring hiervoor is niet zozeer de aard van de verwijzing maar wel de plaats en de waarde ervan. Waar de verwijzingen naar personeelsbestand plaatsvonden in de beschrijving van de organisatie en betrekking hadden op de omgeving, is dit niet het geval voor verwijzing naar levensfase. Die verwijzing gebeurde in de functietitel en kwam bovendien ook nog terug in de functieomschrijving. Het feit dat deze vacature jongere sollicitanten aantrekt ligt in lijn met de jobaantrekkelijkheidstheorie die voorspelt dat persoonlijke eigenschappen van de kandidaat die in de vacaturetekst worden opgesomd, de belangrijkste factor is die de waardering voor de job beïnvloedt (Rynes & Barber, 1990). Deze stelling wordt mede verklaard vanuit de similarity-attractionhypothese (Byrne, 1971). De levensfase van de kandidaat, in casu 'junior', kan gezien worden als een eigenschap die de job aantrekkelijker maakt voor hen die zich hierin herkennen.

De verwijzingen naar personeelsbestand daarentegen zijn geen eigenschappen van de kandidaten maar van de omgeving waarin de kandidaat terechtkomt. Dit verklaart mogelijk mede de reden waarom in de steekproef de gemiddelde leeftijd van deze groep hoger lag dan deze bij de sollicitanten van vacatures die niet naar leeftijd verwezen. Ook het feit dat de vacatures die verwezen naar het personeelsbestand een minimumervaring oplegden is een mogelijke verklaring.

#### 4.3.1.2 Verband tussen vraag naar minimumervaring en gemiddelde leeftijd van sollicitanten

Tot slot bekijken we bij deze onderzoeksvraag of er een correlatie is tussen de vraag naar minimale ervaring in de publicatietekst en de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten. Hiermee onderzoeken we H2c ‘De vraag naar een minimumervaring correleert positief met de gemiddelde leeftijd van sollicitanten’. Hypothese H2d ‘Het opleggen van maximale ervaring correleert negatief met de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten’ is niet van toepassing vermits in de onderzochte vacatures geen maximale ervaring werd opgelegd. Deze analyse gebeurt aan de hand van een Pearson correlatie.

Tabel 14: Verband tussen de vraag naar minimumervaring en gemiddelde leeftijd

		Gemiddelde leeftijd	minimumervaring
Gemiddelde leeftijd	Pearson correlatie	1	0,681**
	Sig. (tweezijdig)		0,000
	N	104	104
Minimumervaring	Pearson correlatie	0,681**	1
	Sig. (tweezijdig)	0,000	
	N	104	104

Uit tabel 14 blijkt dat er een positief verband bestaat tussen het vragen van minimumervaring en de gemiddelde leeftijd van de

sollicitanten ( $r=0,681$ ,  $p<0,05$ ). We zien nog steeds een positief verband wanneer gecontroleerd wordt op vacatures voor een leidinggevende functie ( $r=0,629$ ,  $p<0,05$ ). Hiermee wordt hypothese H2c ‘De vraag naar een minimumervaring correleert positief met de gemiddelde leeftijd van sollicitanten’ bevestigd vermits verwijzing naar ervaring ten nadele van jongeren positief correleert met de gemiddelde leeftijd van sollicitanten.

### 4.3.2 Leeftijdsspreiding van sollicitanten bij verwijzing naar leeftijd en vraag naar minimumervaring

De vorige analyses hielden enkel rekening met de gemiddelde leeftijden van de sollicitanten per vacature. Dit zegt echter weinig over de spreiding van de sollicitanten naar leeftijd. Om ook hier uitspraken over te kunnen doen, werden bij het analyseren leeftijdscategorieën gehanteerd waarin per categorie het relatief aantal sollicitanten werd genoteerd. Dit gebeurt om een antwoord te kunnen bieden op de vijfde en laatste onderzoeksvraag ‘Welke invloed heeft verwijzing naar leeftijd op de leeftijdsspreiding van sollicitanten?’.

Tabel 15: Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval naargelang wel of geen verwijzing naar leeftijd

	18- 25(%)	26- 30 (%)	31- 35 (%)	36- 40 (%)	41- 45 (%)	46- 50 (%)	51- 55 (%)	56- 60 (%)	61- 65 (%)
Geen verwijzing	13,54	18,9	18,6	15,9	9,8	10,0	9,2	3,6	0,5
Verwijzing naar leeftijd	9,5	29,1	15,7	12,0	9,6	4,5	18,1	1,6	0

Tabel 15 toont dat doorgaans minder 46-plussers solliciteren op vacatures die verwijzen naar leeftijd. In het interval 46-50 bedraagt het verschil 5,5 procentpunten ten nadele van de naar leeftijd verwijzende vacatureteksten. Het interval 51-55 vormt een uitzondering; hier is het gemiddeld relatief aandeel groter in de groep waar een leeftijdsverwijzing plaatsvond. Het verschil bedraagt 8,2 procentpunt. De overige twee intervallen tonen overigens eveneens een groter relatief aandeel sollicitanten voor de vacatures die niet naar leeftijd verwezen. Het valt bovendien op dat er geen sollicitanten ouder dan 61 hebben gesolliciteerd op een vacature waarin men naar leeftijd verwees.

#### 4.3.2.1 *Opsplitsing tussen verwijzing naar levensfase en verwijzing naar personeelsbestand*

Ook hier maken we verder het onderscheid tussen de verschillende types verwijzingen. Eerder zagen we dat dit een verschil maakte wat betreft de gemiddelde leeftijd. Dit maakt het interessant om dezelfde oefening te maken qua leeftijdsverspreiding. Analoog met de analyses in tabel 12 en 13 filteren we *mutatis mutandis* de vacatures die verwijzen naar personeelsbestand wanneer we de leeftijdsverspreiding bij een vacature die verwijst naar levensfase onderzoeken om vertekening te voorkomen.

Tabel 16 : Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval naargelang wel of geen verwijzing naar levensfase

	18- 25(%)	26- 30 (%)	31- 35 (%)	36- 40 (%)	41- 45 (%)	46- 50 (%)	51- 55 (%)	56- 60 (%)	61- 65 (%)
Geen verwijzing	13,7	19,2	18,5	15,7	9,8	9,9	9,2	3,6	0,5



Verwijzing naar levensfase	28,0	48,0	16,0	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0
----------------------------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Tabel 16 toont een duidelijke afbakening tussen jongere en oudere sollicitanten. 28 procent van zij die solliciteerden op een vacature die een verwijzing naar levensfase bevatte, was jonger dan 26 jaar en 48 procent was jonger dan 31. Bovendien was slechts 4 procent van de sollicitanten voor deze functie ouder dan 50 wat neerkomt op 1 sollicitant in absolute cijfers. Een belangrijke opmerking hierbij is dat het om slechts 1 vacature gaat die een verwijzing naar levensfase bevatte.

Tabel 17: Gemiddeld relatief aandeel sollicitanten per leeftijdsinterval naargelang wel of geen verwijzing naar personeelsbestand

	18-25 (%)	26-30 (%)	31-35 (%)	36-40 (%)	41-45 (%)	46-50 (%)	51-55 (%)	56-60 (%)	61-65 (%)
Geen verwijzing	13,5	18,9	18,6	15,9	9,8	10,0	9,2	3,6	0,5
Verwijzing naar personeelsbestand	3,3	22,8	15,6	15,9	11,4	6,0	22,8	2,1	0,0

Wat de verwijzing naar personeelsbestand betreft laat tabel 17 zien dat er in het leeftijdsinterval 51-55 het grootste verschil is. De groep sollicitanten die op een vacature met verwijzing naar personeelsbestand solliciteerde bestond gemiddeld voor 22,8 procent uit 51- tot 55-jarigen. In de groep zonder verwijzing bedraagt dit

cijfer 9,2 procent. Het hogere cijfer hier voor de groep met verwijzing is geenszins het gevolg van uitschieters. Voor de drie sollicitantenbestanden schommelden de waarden tussen 20,0 en 25,0 procent.

De resultaten uit tabellen 16 en 17 zijn echter niet significant omwille van het klein aantal verwijzingen. Toch valt het hoge aantal jonge sollicitanten in tabel 16 op. De eerdere verklaring die we gaven op basis van de jobaantrekkelijkheidstheorie (Rynes & Barber, 1990) en de similarity-attractionhypothese (Byrne, 1971) zet deze argumentatie kracht bij. Bovendien doet tabel 17 vermoeden dat elementen die naar leeftijd verwijzen zonder dat ze eigenschappen van de kandidaat benoemen weinig invloed hebben op het sollicitatiegedrag. Belangrijk hierbij is echter om te benadrukken dat de resultaten niet significant zijn. Verder onderzoek is bijgevolg noodzakelijk om bovenstaande argumentatie te toetsen.

#### *4.3.2.2 Leeftijdsspreiding bij vraag naar minimale ervaring*

Ook kijken we bij deze onderzoeksvraag of de vraag naar minimumervaring een invloed heeft op de leeftijdsspreiding. Om dit te beoordelen, splitsen we het sollicitantenbestand op in leeftijdsintervallen waarna we per groep vacatures nagaan wat het gemiddeld relatief aandeel sollicitanten is in de leeftijdsintervallen.

Tabel 18: Gemiddeld relatief aandeel per leeftijdsinterval naargelang vraag naar minimale ervaring

	18-25 (%)	26-30 (%)	31-35 (%)	36-40 (%)	41-45 (%)	46-50 (%)	51-55 (%)	56-60 (%)	61-65 (%)
Geen vermelding	21,5	23,5	18,9	12,9	7,7	7,0	5,5	2,5	0,5
1 jaar	10,0	35,0	25,0	15,0	10,0	5,0	0,0	0,0	0,0
2 jaar	0,9	15,1	16,4	29,7	9,7	20,4	5,4	2,4	0,0
3 jaar	4,1	18,2	24,6	16,5	13,4	10,8	8,9	2,8	0,7
4 jaar	3,6	13,1	17,0	17,0	12,8	13,2	19,7	3,2	0,5
5 jaar	3,4	11,1	16,4	22,3	11,4	15,4	14,5	4,8	0,5
6 jaar	0,0	3,6	20,7	12,1	17,1	13,6	18,9	13,9	0,0
7 jaar	0,0	4,8	23,8	19,1	14,3	14,3	19,1	4,8	0,0
8 jaar	16,7	8,3	41,7	16,7	0,0	0,0	16,7	0,0	16,7
10 jaar	0,0	0,0	8,7	16,2	8,7	13,1	38,4	14,9	0,0

Tabel 18 toont dat binnen het leeftijdsinterval 18-25 de meesten solliciteren op een vacature waarin geen melding wordt gemaakt van minimale ervaring. Opvallend is echter dat binnen dit interval gemiddeld 16,7 procent solliciteert op een vacature waarvoor men 8 jaar ervaring vraagt. Het gaat hierbij echter om 1 vacature, meer bepaald die voor financieel beheerder. Daarnaast solliciteert 10 procent voor een vacature die een minimale ervaring van 1 jaar oplegt. Wanneer men meer ervaring vraagt, zien we dat het gemiddeld aandeel in het laagste leeftijdsinterval afneemt. Hierbij laten we de vacature waarvoor men 8 jaar vraagt buiten

beschouwing. Verder solliciteert binnen dit leeftijdsinterval niemand op vacatures die 6, 7 of 10 jaar ervaring vereisen.

Hetzelfde patroon vinden we grosso modo terug bij het leeftijdsinterval 26-30. Hier zien we tot bij een minimale ervaringsvereiste van 6 jaar gemiddelde relatieve aandelen van meer dan 10 procent. Hierbij liggen de grootste aantallen bij de vacatures waarin geen minimale ervaring vermeld wordt en waarin men 1 jaar ervaring vraagt. De plotse daling vanaf 6 jaar ervaring is logisch gezien universiteitsstudenten ten vroegste op de leeftijd van 22 jaar de aulabanken verlaten. Voor hogeschoolstudenten is dit 1 jaar vroeger. Dit maakt dat velen pas 6 jaar werkervaring kunnen voorleggen wanneer ze achteraan de 20 zijn.

In de hogere leeftijdsintervallen zijn geen duidelijke patronen waar te nemen. Enkel wanneer 10 jaar ervaring gevraagd wordt, zien we dat er enkel sollicitanten ouder dan 31 zijn. Het lijkt er zodoende op dat het vragen van minimale leeftijd een zekere invloed heeft op het sollicitatiegedrag. Toch zijn bovenvermelde resultaten niet significant.

## 5 Conclusie en discussie

Dit onderzoek wilde nagaan in welke mate vacatureteksten van publieke en semipublieke organisaties leeftijdsdiscriminatie in de hand werken. Hiervoor keken we of vacatureteksten verwijzingen naar leeftijd bevatten en of dit een invloed had op de leeftijd van de sollicitanten. Om deze vraag te beantwoorden werden 104 vacatures, gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen, geanalyseerd aan de hand van een codeboek. Daarnaast hebben we per vacature het bijhorende sollicitantenbestand onderzocht.

Dit hoofdstuk zal recapitulerend de verschillende onderzoeksvragen beantwoorden. Daarnaast wordt stilgestaan bij beperkingen van het onderzoek en doen we aanbevelingen voor bijkomend onderzoek over dit thema.

### 5.1.1 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van deze thesis luidt ‘In hoeverre werken jobadvertenties van lokale besturen leeftijdsdiscriminatie in de hand?’. Om een antwoord te bieden op deze vraag, stelden we 5 deelvragen die we hieronder zullen beantwoorden.

#### 5.1.1.1 Aantal verwijzingen

De eerste deelvraag was ‘Hoeveel verwijzingen naar leeftijd komen voor in de jobadvertenties gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen?’.

In de vacatures, gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen, vonden we 4 verwijzingen naar leeftijd terug. Het ging hierbij telkens om vacatures van semipublieke organisaties. Van deze 4 verwijzingen

waren het er 3 naar personeelsbestand en 1 naar levensfase van de kandidaat.

#### *5.1.1.2 Vergelijking tussen publiek, semipubliek en privaat*

De tweede onderzoeksvraag ging mogelijke verschillen naargelang type organisatie na ‘Wat zijn de verschillen in verwijzing naar leeftijd tussen de publieke, semipublieke en private sector?’ Bij deze onderzoeksvraag hoort H1 ‘Er wordt respectievelijk meer verwezen naar leeftijd in de private en semipublieke sfeer dan bij publieke organisaties (privaat > semipubliek > publiek)’

In de steekproef kwamen in de publieke, semipublieke en private sector respectievelijk 0,4 (11,1%) en 12 (14,5%) verwijzingen naar leeftijd voor. Binnen de steekproef komen de meeste leeftijdsverwijzingen dus voor in de private sfeer, gevolgd door de semipublieke. De bevindingen waren echter niet significant waardoor we geen uitspraak kunnen doen over H1 ‘Er wordt respectievelijk meer verwezen naar leeftijd in de private en semipublieke sfeer dan bij publieke organisaties (privaat > semipubliek > publiek)’

#### *5.1.1.3 Verband tussen diplomaniveau en verwijzing naar leeftijd*

De derde onderzoeksvraag peilde naar een mogelijk verband tussen diplomaniveau en verwijzing naar leeftijd. ‘Wat is het verband tussen gevraagde diplomaniveau en verwijzing naar leeftijd?’

De vier leeftijdsverwijzingen die gebeurden bij de semipublieke organisaties waren evenredig verdeeld tussen vacatures op master- en professionele-bachelorniveau. In relatieve aantallen ging het binnen hetzelfde diplomaniveau respectievelijk om 3,6 en 6,5 procent van de vacatures die naar leeftijd verwijzen. Deze bevindingen waren echter niet significant.

Dezelfde analyse gebeurde op alle vacatureteksten samen; deze van publieke, semipublieke en private organisaties. Ook hier kwam geen duidelijk verband naar voor en waren de resultaten bovendien niet significant.

#### *5.1.1.4 Verband tussen verwijzing naar leeftijd en gemiddelde leeftijd van sollicitanten*

De vierde onderzoeksvraag onderzocht een mogelijk verband tussen leeftijdsverwijzing en de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten ‘Wat is het verband tussen gevraagde diplomaniveau en verwijzing naar leeftijd?. Hierbij formuleerden we volgende hypothesen:

H2a: De gemiddelde leeftijd van sollicitanten die solliciteerden op een vacature die verwijst naar leeftijd ten nadele van ouderen ligt lager dan de gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand van vacatures die niet naar leeftijd verwijzen

H2b: De gemiddelde leeftijd van sollicitanten die solliciteerden op een vacature die verwijst naar leeftijd ten nadele van jongeren ligt hoger dan de gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand van vacatures die niet naar leeftijd verwijzen

H2c: De vraag naar een minimumervaring correleert positief met de gemiddelde leeftijd van sollicitanten

H2d: Het opleggen van een maximumervaring correleert negatief met de gemiddelde leeftijd van sollicitanten

Wanneer we leeftijdsverwijzing algemeen beschouwen, zien we dat de gemiddelde leeftijd van het sollicitantenbestand bij verwijzing zeer licht hoger is dan wanneer de vacature niet naar leeftijd verwijst.

Het gaat om een verschil van slechts 0,1 jaar en dit resultaat is bovendien niet significant.

Wel merken we een verschil in gemiddelde leeftijd wanneer we de verwijzingen opsplitsen. Bij verwijzing naar levensfase zien we dat de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten lager ligt met een verschil van 7,9 jaar. Het gaat hierbij echter maar om 1 vacature met desbetreffende verwijzing. Deze bevinding is dan ook niet significant. Hierdoor kunnen we geen uitspraak doen over H2a. H2b is in dit geval niet van toepassing gezien er in de onderzochte vacatures geen verwijzingen ten nadele van jongeren werden aangetroffen.

Wat het verband tussen minimale ervaring en gemiddelde leeftijd betreft zien we een positief verband tussen beide variabelen. Dit verband blijft overigens overeind na controle op leidinggevende functie ( $r=0,629$ ,  $p<0,05$ ). Bijgevolg bevestigen we H2c. Ook hier is de omgekeerde H2d niet van toepassing vermits er geen maximale ervaring werd opgelegd in de onderzochte vacatureteksten.

#### *5.1.1.5 Invloed van leeftijdsverwijzing op leeftijdsspreiding van de sollicitanten*

De laatste onderzoeksvraag wilde nagaan of een leeftijdsverwijzing de verdeling van de sollicitanten over leeftijdsintervallen beïnvloedt ‘Welke invloed heeft verwijzing naar leeftijd op de leeftijdsspreiding van sollicitanten?’.

Leeftijdsverwijzing als algemeen beschouwd vertoont een beperkte invloed op de spreiding van de sollicitanten over leeftijdsintervallen. De intervallen boven 46 jaar bezitten doorgaans een kleiner relatief aantal sollicitanten wanneer de bijhorende vacaturetekst een



verwijzing naar leeftijd bevat. Het interval 51-55 vormt hier echter een uitzondering op.

We merken een sterkere invloed wanneer we een onderscheid maken tussen verwijzing naar levensfase en verwijzing naar personeelsbestand. In het eerste geval solliciteren er meer jongeren voor de functie wanneer men verwijst naar levensfase. Het ging hier echter slechts om 1 vacature die deze verwijzing bevatte.

Ook werd de analyse gemaakt voor de minimale ervaringsvereiste. Hier zien we dat de vraag naar minimumervaring het sollicitatiegedrag in zekere zin beïnvloedt. De meeste jongeren solliciteerden voor een vacature waar geen of 1 jaar ervaring voor vereist was. Werd er meer ervaring gevraagd dan nam het relatief aandeel sollicitanten in de lagere leeftijdsintervallen grosso modo af.

#### *5.1.1.6 Quid leeftijdsdiscriminatie?*

Uit de antwoorden op bovenstaande deelvragen blijkt dat er verwijzingen naar leeftijd voorkomen in de vacatures voor de werving van (semi)overheidspersoneel en dat dit mogelijk het sollicitatiegedrag beïnvloedt. De vraag of het dan ook om leeftijdsdiscriminatie gaat is moeilijk te beantwoorden. In de literatuurstudie zagen we al dat deze beoordeling afhangt van meerdere factoren. De gevonden verwijzingen zijn alleszins impliciet en de vraag naar ervaring kan gerechtvaardigd worden door de jobinhoud. Gezien de impliciete verwijzingen en de niet-significante invloed op de gemiddelde leeftijd van de sollicitanten, kunnen we niet spreken van leeftijdsdiscriminatie.

## 5.1.2 Beperkingen en vervolgonderzoek

Dit onderzoek had enkele beperkingen. Zo was er allereerst de beperkte steekproef waarop we de analyses uitvoerden. Bovendien konden door het beperkt aantal leeftijdsverwijzingen quasi geen significante uitspraken gebeuren. Verder bestond de steekproef van publieke en semipublieke organisaties voornamelijk uit vacatures die een master of professionele bachelor vereisten. Een bijkomende beperking is dat alle onderzochte publieke en semipublieke vacatures werden gepubliceerd door Jobpunt Vlaanderen. De organisaties zijn niet verplicht om beroep te doen op deze dienstverlening. Zodoende bestaat de kans dat organisaties die samenwerken met Jobpunt Vlaanderen bewuster bezig zijn met het opstellen van hun vacatures wat voor vertekening kan zorgen.

Daarnaast zegt leeftijdsverwijzing in de wervingsfase niets over selectie op basis van leeftijd gedurende de selectiefase. Het is mogelijk dat organisaties een vacaturetekst opstellen zonder elementen die naar leeftijd verwijzen, maar in een later stadium toch oudere kandidaten niet selecteren op basis van hun leeftijd.

Verder onderzoek rond dit thema kan zich richten op de plaats en waarde van verwijzingen in een vacaturetekst. De resultaten deden immers vermoeden dat verwijzingen in de functietitel en die betrekking hadden op de kandidaat het sollicitatiegedrag beïnvloeden. Dit was niet het geval voor elementen die betrekking hadden op de omgeving. De resultaten in deze thesis waren echter niet significant. Voorts is het interessant dat vervolgonderzoek de hand kan leggen op databases met sollicitantengegevens bij private organisaties vermits deze thesis enkel over het sollicitantenbestand van publieke en semipublieke organisaties beschikte. Daarnaast is ook onderzoek vereist naar de selectiefase in het rekruteringsproces. Zoals eerder vermeld kan ook hier selectie op basis van leeftijd

optreden. Hoewel hier reeds onderzoek naar gevoerd is, gebeurde dit nog niet in een (semi)overheidscontext.

Tot slot toont dit onderzoek aan dat het beleid best aandacht schenkt aan verwijzing naar leeftijd in de wervingsfase. We zagen immers dat verwijzing naar leeftijd een invloed kan hebben op het sollicitatiegedrag; dit is zeker het geval bij de vraag naar minimale ervaring. Vervolgonderzoek kan peilen naar de motieven van werkgevers om te verwijzen naar leeftijd opdat het beleid adequate maatregelen kan treffen.

### **5.1.3 Algemene conclusie**

De resultaten wezen uit dat in de steekproef van 104 vacatures van publieke en semipublieke organisaties 4 verwijzingen naar leeftijd voorkwamen. Dit was telkens het geval in de semipublieke sector. In de steekproef kwamen er meer verwijzingen naar leeftijd voor in de private sector dan in de semipublieke, maar deze bevindingen waren niet significant. Verder kon dit onderzoek geen significante invloed van leeftijdsverwijzing op de leeftijd van sollicitanten aantonen.

## Referentielijst

- Allen, D. G., Mahto, R. V., & Otondo, R. F. (2007). Web-Based Recruitment: Effects of Information, Organizational Brand, and Attitudes Toward a Web Site on Applicant Attraction. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1696-1708.
- Alonzo, J., Paul, A. W., Thomas, G. R., Jr., Henry, L. T., & Joseph, M. P. (2008). Managerial recruitment: the influence of personality and ideal candidate characteristics. *Journal of Management Development, 27*(6), 631-648.
- Barber, A. E., & Roehling, M. V. (1993). Job Postings and the Decision to Interview: A Verbal Protocol Analysis. *Journal of Applied Psychology, 78*(5), 845-856.
- Baum, M., & Kabst, R. (2014). The Effectiveness of Recruitment Advertisements and Recruitment Websites: Indirect and Interactive Effects on Applicant Attraction. *Human Resource Management, 53*(3), 353-378.
- Berelson, B. (1971). *Content analysis in communication research*. New York: Hafner.
- Born, M. P., & Taris, T. W. (2010). The Impact of the Wording of Employment Advertisements on Students' Inclination to Apply for a Job. *The Journal of Social Psychology, 150*(5), 485-502.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. Realistic Job Previews: A Test of the Adverse Self-Selection Hypothesis. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 330-337.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1998). Realistic Job Previews: A Test of the Adverse Self-Selection Hypothesis. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 330-337.

- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York (N.Y.): New York (N.Y.) : Academic press.
- Büsch, V., Dahl, S.-Å., & Dittrich, D. A. V. (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, 41(5), 633-651.
- Centrum voor Gelijikheid van Kansen en voor Racismebestrijding. (2008, mei). *Verwijzingen naar leeftijd in personeelsadvertenties*.
- Centrum voor Gelijikheid van Kansen en voor Racismebestrijding. (2009). *Screening personeelsadvertenties*
- Chapman, D., Uggerslev, K., Carroll, S. A., Piasentin, K., & Jones, D. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes, *J. Appl. Psychol.* (Vol. 90, pp. 928-944).
- Collins, C. J., & Stevens, C. K. (2002). The Relationship Between Early Recruitment-Related Activities and the Application Decisions of New Labor-Market Entrants: A Brand Equity Approach to Recruitment. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1121-1133.
- Diekman, A., & Hirnisey, L. (2007). The Effect of Context on the Silver Ceiling: A Role Congruity Perspective on Prejudiced Responses. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(10), 1353.
- Dineen, B. R., Ling, J., Ash, S. R., & Delvecchio, D. (2007). Aesthetic Properties and Message Customization: Navigating the Dark Side of Web Recruitment. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 356-372.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty Is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity, and Image on the Cooperative

- Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507.
- Feldman, D. C., Bearden, W. O., & Hardesty, D. M. (2006). VARYING THE CONTENT OF JOB ADVERTISEMENTS: The Effects of Message Specificity. *Journal of Advertising*, 35(1), 123-141.
- Gene, G. Y. S., & Brian, H. K. (2001). Age discrimination in hiring. *Equal Opportunities International*, 20(8), 25-32.
- Kaplan, A., Aamodt, M., & Wilk, D. (1991). The relationship between advertisement variables and applicant responses to newspaper recruitment advertisements. *J Bus Psychol*, 5(3), 383-395.
- Karpinska, K., Henkens, K., & Schippers, J. (2013). Hiring retirees: impact of age norms and stereotypes. *Journal Of Managerial Psychology*, 28(7-8), 886-906.
- Krippendorff, K. (2013). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology* Thousand Oaks: Sage.
- Lakhani, H. (1988). The Effect of Pay and Retention Bonuses on Quit Rates in the U.S. Army. *Industrial and Labor Relations Review*.
- Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2010). ELECTRONIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN AN E-BUSINESS ENVIRONMENT. *Journal of Electronic Commerce Research*, 11(4), 240-250.
- Richardson, B., Webb, J., Webber, L., & Smith, K. (2013). Age Discrimination in the Evaluation of Job Applicants. *Journal Of Applied Social Psychology*, 43(1), 35-44.
- Rynes, S. L., & Barber, A. E. (1990). Applicant attraction strategies: an organizational perspective. *Academy of Management Review*, 15(2), 286.

- Sottiaux, S. (2016). *Grondwettelijk recht*. Antwerpen: Antwerpen : Intersentia.
- Taris, T. W., & Bok, I. A. (1998). On gender specificity of personality characteristics in personnel advertisements: a study among future applicants. *Journal of Psychology*.
- Vander Meer, W., & Gerrichhauzen, J. (2009). *Werving en selectie leerboek personeelsmanagement*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- VDAB. (2015). *Jaarverslag 2015*. Opgeroepen op mei 16, 2017, van <http://jaarverslag2015.vdab.be/>
- VDAB. (2016). *Jaarverslag 2016*. Opgeroepen op mei 16, 2017, van <https://www.vdab.be/trends/jaarverslag.shtml>
- Wanous, P. J. (1978). Realistic job previews: can a procedure to reduce turnover also influence the relationship between abilities and performance? *Personnel Psychology*.
- Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. (2007, mei 10). retrieved from [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet)
- Young, P., Rinehart, J., & Heneman, G. H. (1993). Effects of job attribute categories, applicant job experience, and recruiter sex on applicant job attractiveness ratings. *Journal of Personnel Evaluation in Education*.

## Bijlagen

### Bijlage 1: codeboek deel 1

	Type organisatie	Provincie	Datum publicatie	Functietitel	Vereiste diploma	Rechtstreekse verwijzing	Verwijzing naar levensfasie	Verwijzing naar personeelsbestand	Totaliteit van beeldmateriaal	Eigenschappen van kandidaat
Vacature 1										

### Bijlage 2: codeboek deel 2

	minimumvarianing	maximumvarianing	gemiddelde leeftijd sollicitanten	aantal sollicitanten tussen 18 en 25	aantal sollicitanten tussen 26 en 30	aantal sollicitanten tussen 31 en 35	aantal sollicitanten tussen 36-40	aantal sollicitanten tussen 41-45	aantal sollicitanten tussen 46-50
Vacature 1									



### Bijlage 3: codeboek deel 3

	totaal aantal sollicitante n	percentag e 18-25	percentag e 26-30	percentag e 31-35	percentag e 36-40	percentag e 41-45	percentag e 46-50	percentag e 51-55	percentag e 56-60	<b>percentag e 61-65</b>
Vacatur e 1										

