



SAMENVATTING ONDERZOEK

SOLLICITANT DOORVERWEZEN VIA VDAB? SLECHT SIGNAAL VOOR WERKGEVERS!

Werklozen die via doorverwijzing door de VDAB solliciteren bij werkgevers, worden door die werkgevers gezien als minder gemotiveerd, minder verstandig, minder sociaal en minder trainbaar. Dat blijkt uit het doctoraal proefschrift dat Eva Van Belle donderdag verdedigt.

Eén van de belangrijkste instrumenten die de VDAB gebruikt bij het activeren van werklozen, is het instrument van de doorverwijzing. Hierbij “matcht” de VDAB zelf werklozen met vacatures, waarna de werkloze verplicht is om voor deze vacatures te solliciteren. Werkgevers worden van deze doorverwijzing op de hoogte gesteld zodat de VDAB bij ondermaatse inspanning kan overgaan tot schorsing.

Uit internationaal onderzoek bleek eerder dat dit systeem van doorverwijzing slechts beperkt effectief is. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkgevers sollicitanten waarvan ze weten dat ze doorverwezen zijn, lager inschatten. In het doctoraal onderzoek van Eva Van Belle werd deze verklaring, als eerste studie wereldwijd, diepgaand onderzocht.

Lagere kans op jobgesprek

Kandidaten die zijn doorverwezen door de VDAB blijken **substantieel minder kans te maken op een jobgesprek dan kandidaten met dezelfde kenmerken** (inzake geslacht, opleidingsniveau, werkervaring en werkloosheidsduur) die zonder doorverwijzing solliciteerden.

*“Ons onderzoek toont aan dat doorverwezen kandidaten in de eerste plaats worden gezien als minder gemotiveerd dan kandidaten die rechtstreeks solliciteren. Deze **gepercipieerde lagere motivatie weegt erg door bij de beslissing om een kandidaat uit te nodigen en finaal aan te werven.**”* Doctoranda Eva Van Belle (UGent)

De intellectuele en sociale bagage van doorverwezen sollicitanten wordt ook duidelijk lager ingeschat. Verder worden zij ook gezien als minder goed op te leiden, wat evenwel niet substantieel wordt meegenomen bij de beslissing om hen al dan niet uit te nodigen voor een jobgesprek. Dat werkgevers doorverwezen sollicitanten zouden zien als reeds veelvuldig afgewezen door collega-werkgevers wordt, ten slotte, door het onderzoek niet bevestigd.

Beleidsperspectief

Het onderzoek geeft aan dat het systeem van doorverwijzing dient hervormd te worden. Vooreerst lijkt het **beter werkgevers niet langer te informeren over het doorverwezen zijn van een kandidaat.**

“Verder dient nagegaan te worden of het systeem van doorverwijzing zelf niet leidt tot een lagere motivatie bij werklozen om te solliciteren bij de geselecteerde vacatures. Alleszins hebben door de VDAB doorverwezen sollicitanten er alle belang bij hun motivatie en intellectuele en sociale vaardigheden extra te onderstrepen bij het solliciteren.” Doctoranda Eva Van Belle (UGent)

Methode

De resultaten zijn gebaseerd op een experiment waarbij 205 professionele recruiters een oordeel velden over vijf fictieve sollicitanten. Deze sollicitanten verschilden van elkaar in geslacht, opleidingsniveau, werkervaring, werkloosheidsduur en eventuele doorverwijzing door de VDAB. Elke deelnemer kreeg andere sollicitanten voorgeschoteld. De deelnemers rangschikten deze kandidaten en gaven aan in welke mate ze deze zouden uitnodigen voor een jobgesprek. Daarnaast beoordeelden ze de sollicitanten op motivatie, intellectuele capaciteiten, sociale capaciteiten, trainbaarheid en vermoede afwijzing door andere werkgevers.

Info

De studie maakt deel uit van het doctoraal onderzoek van Eva Van Belle, dat vrijdag verdedigd wordt aan de UGent, met de professoren Stijn Baert en Bart Cockx als promotoren. Naast Stijn Baert werkten ook de professoren Ralf Caers (KU Leuven), Marijke De Couck (VUB en Odisee) en Valentina Di Stasio (Universiteit Utrecht) mee aan het experiment. Meer info omtrent het onderzoek staat in het [Engelstalig artikel](#) dat recent verscheen in het gekende wetenschappelijke tijdschrift Industrial Relations.