

Persbericht 02/12/2013

Functiebeperking vermelden in sollicitatiebrief halveert kans op jobgesprek

Vermelding ondersteuningspremie heeft geen effect

Wie bij zijn sollicitatie een functiebeperking vermeldt, verlaagt daarmee zijn kans op een jobgesprek met –afhankelijk van de beperking- ongeveer de helft, ook al gaat het om een baan waarbij die beperking de productiviteit in principe niet in de weg staat. Bovendien haalt het vermelden van een ondersteuningspremie werkgevers allerminst over de streep: dit verlaagt de kansen van kandidaten met een functiebeperking zelfs nog verder. Dat blijkt uit een grootschalig veldonderzoek van dr. Stijn Baert (UGent) waarin fictieve sollicitatiebrieven werden uitgestuurd als reactie op bestaande vacatures.

Valse noot aan vooravond van Internationale dag van mensen met een beperking

Globaal kregen in het experiment 14,7% van de kandidaten zonder functiebeperking (meteen) na hun sollicitatie een uitnodiging voor een jobgesprek. Bij de kandidaten die een functiebeperking vermeldde was dat 7%. **Een beperking vermelden verlaagde met andere woorden de kans op een jobgesprek met ongeveer 52%.** Dit cijfer ligt het hoogst bij wie blindheid vermeldde (59% minder kans op een gesprek) en het laagst voor wie doofheid vermeldde (49% minder). Wie autisme vermeldde, zag zijn kansen op een jobgesprek met 53% afnemen. Opgedeeld naar beroepen was de ongelijkheid in behandeling het grootst bij een sollicitatie naar een baan als boekhouder en het kleinst bij een baan als informaticus.

De kans op om het even welke positieve reactie op de sollicitatie (naast meteen uitgenodigd worden voor een jobgesprek ook de vraag om meer informatie, de vraag om terug te bellen of een ander jobaanbod), was 24,7% voor wie geen functiebeperking vermeldde, en 12,8% voor wie dat wel deed. **Een functiebeperking vermelden verlaagde dus de kans op om het even welke positieve reactie met ongeveer 48%.** Opgedeeld naar functiebeperking was dit 56% voor blindheid, 43% voor doofheid en 51% voor autisme.

Discriminatie?

Of deze onderzoeksresultaten werkelijk duiden op discriminatie ten opzichte van personen met een functiebeperking is onzeker. Enerzijds is het mogelijk dat werkgevers objectieve productiviteitsgerelateerde redenen hadden om enkel de kandidaat die geen functiebeperking vermeldde een positieve reactie te geven op zijn sollicitatie. Het is, met andere woorden, mogelijk dat bepaalde aspecten van de jobinhoud niet af te leiden vielen uit het vacaturebericht, maar wel meespeelden in de beoordeling door de werkgever.

Anderzijds zou men in dat geval verwachten dat kandidaten die een functiebeperking vermeldde, bij hun afwijzing op de hoogte zouden gebracht worden van deze objectieve grond voor afwijzing. Het tegendeel is echter waar. De onderzoekers gingen na welke verklaring de kandidaat met de functiebeperking kreeg wanneer hij geen (en de andere kandidaat wel) positieve reactie kreeg. Slechts in 9% van die gevallen verwees de werkgever naar een objectieve afwijzingsgrond gerelateerd aan de functiebeperking. In 24% werd de kandidaat die een functiebeperking vermeldde wandelen gestuurd met een drogreden: de kandidaat paste niet in het profiel (10%), had te weinig ervaring (9%), de vacature was reeds ingevuld (4%) of de kandidaat woonde te ver (1%), terwijl de volstrekt gelijkaardige kandidaat zonder functiebeperking wel een positieve reactie ontving. In 64% kreeg de kandidaat die een

functiebeperking vermeldde zelfs helemaal geen reactie en in 3%, ten slotte, kreeg hij wel een reactie maar werd geen enkele verklaring gegeven voor de afwijzing.

Vermelding ondersteuningspremie: geen heil

Een verrassend resultaat is verder dat het **vermelden van een Vlaamse OndersteuningsPremie (VOP) in de sollicitatie geen positief effect heeft** voor kandidaten met een functiebeperking. **Integendeel**: een kandidaat met een functiebeperking zag, in vergelijking met een kandidaat die geen beperking vermeldde, zijn kansen op een jobgesprek slinken met 59% als hij naar een premie verwees tegenover met 43% als hij niet naar een premie verwees. Dit negatieve effect was het meest uitgesproken voor personen die autisme vermeldden. Een mogelijke verklaring voor dit verrassende resultaat is dat de aandacht van werkgevers door de vermelding van de VOP-premie extra op (de ernst van) de functiebeperking wordt gevestigd.

Methode

In dit onderzoek werden naar 768 vacatures in de Vlaamse arbeidsmarkt 2 fictieve sollicitaties van mannelijke kandidaten gestuurd. Beide sollicitanten waren, op details en layout na, volstrekt gelijkaardig met uitzondering van één kenmerk: één van beide kandidaten vermeldde in zijn sollicitatiebrief een functiebeperking. De betrekkingen waarvoor gesolliciteerd werd, werden zo gekozen dat op basis van de vacature-inhoud de kandidaat met de functiebeperking even productief kon zijn als de kandidaat zonder de functiebeperking, eventueel mits beperkte (en subsidieerbare) aanpassingen op de werkvloer. Er werd afgewisseld tussen drie functiebeperkingen: blindheid (met sollicitaties voor administratief bediende, boekhouder, informaticus en televerkoper), doofheid (met sollicitaties voor chemicus, elektricien, houtbewerker en informaticus) en autisme (met sollicitaties voor administratief bediende, boekhouder, houtbewerker en informaticus).

Verder werd over de sollicitaties heen afgewisseld tussen sollicitaties waarin werd vermeld dat de werkgever bij het aantrekken van de kandidaat kon rekenen op de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP-premie) en sollicitaties waarin dat niet het geval was. Een werkgever die een persoon met een VOP-premie aanwerft, krijgt om de drie maanden een substantiële premie van de VDAB, en dit gedurende 5 jaar.

Het veldexperiment werd uitgevoerd tussen oktober 2012 en maart 2013 onder leiding van dr. Stijn Baert, met onderzoeksondersteuning door Eline Van Crombrugge, Joyce Van Duyvenboden en Marijke Vermeersch.

Info

Lees [hier](#) het wetenschappelijk artikel.