

## LANGDURIG WERKLOZEN DOOR DE OGEN VAN RECRUITERS: MINDER GEMOTIVEERD, MINDER GETALENTEERD EN MOEILIJKER OP TE LEIDEN

**Recent internationaal onderzoek toonde aan dat werkgevers aarzelen om langdurig werklozen aan te werven. Hoe langer werkloos, hoe minder kans op een positieve reactie bij het solliciteren. Wetenschappers van de UGent, KU Leuven, VUB en University of Oxford onderzochten waarom dat zo is.**

### **Recruiters leiden uit werkloosheid zaken af die ze op basis van cv niet kunnen beoordelen**

De resultaten van het onderzoek bevestigen de eerdere bevindingen: kandidaten die langer werkloos zijn, worden door recruiters veel minder gemakkelijk uitgenodigd voor een jobgesprek.:

*“Recruiters worden bij het oordelen over jobkandidaten geconfronteerd met zeer beperkte informatie. Zij gebruiken dan de informatie waar ze wel over beschikken om andere zaken die hen interesseren te voorspellen. Wat uit ons onderzoek zeer duidelijk naar voren komt, is dat **recruiters langdurige werkloosheid zien als een signaal van lagere motivatie. Dit blijkt veruit de belangrijkste reden waarom langdurig werklozen vaker meteen worden afgewezen bij het solliciteren.**”* Doctoraal onderzoekster Eva Van Belle

Verder zien werkgevers langdurig werklozen als **minder verstandig, minder sociaal vaardig, minder mee met recente technologieën en minder gemakkelijk op te leiden**. Ook deze percepties wegen duidelijk door in het afwijzen van langdurig werklozen, zij het minder dan de associatie van werkloosheid met motivatie, zo toont het onderzoek.

### **Recruiters vertrouwen op het negatieve oordeel van hun collega's**

Een laatste fenomeen dat blijkt te spelen, is wat men in de literatuur “rational herding” noemt.

*“De recruiters in ons onderzoek besloten dat **langdurig werklozen vast al veelvuldig afgewezen werden door andere bedrijven**. Met andere woorden, andere werkgevers waren er blijkbaar al achter gekomen dat deze kandidaten onvoldoende productief zouden zijn. Zodoende was het weinig rationeel hen uit te nodigen voor een jobgesprek.”* Professor Stijn Baert

### **Advies voor langdurig werklozen**

Het onderzoek toont aan dat werklozen er alle belang bij hebben om in hun cv en motivatietekst in het bijzonder elementen op te nemen die hun motivatie signaleren. Instanties die werklozen begeleiden dienen dit dan ook te benadrukken. Het lijkt daarbij te moeten gaan om **werkmotivatie en niet om algemene (sociale) motivatie**. Uit bijkomende analyses blijkt immers dat het opnemen van vrijwilligerswerk door langdurig werklozen niet helpt om het negatieve signaal van langere werkloosheid te compenseren.

### **Methode**

De resultaten zijn gebaseerd op een experiment waarbij 219 recruiters een oordeel velden over vijf fictieve sollicitanten. Deze sollicitanten verschilden van elkaar in geslacht, opleidingsniveau, werkervaring, sociale activiteiten en werkloosheidsduur (van 1 tot 36 maanden). 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 acht kenmerken (waaronder ingeschatte motivatie en intellectuele en sociale vaardigheden). Via een econometrisch model kon dan nagegaan worden in welke mate de samenhang tussen werkloosheidsduur en kansen op een jobgesprek kan verklaard worden door percepties omtrent deze acht kenmerken.

### **Info**

De studie maakt deel uit van het doctoraal onderzoek van Eva Van Belle, dat gesuperviseerd wordt door professor Stijn Baert (beide verbonden aan de UGent). De professoren Ralf Caers (KU Leuven), Marijke De Couck (VUB) en Valentina Di Stasio (University of Oxford) brachten hun expertise inzake het ontwerpen van vignette-experimenten en het verzamelen van data in. Meer info omtrent het onderzoek staat in het Engelstalig [onderzoeksrapport](#).