



## PERSSAMENVATTING

### **50-PLUSSERS IN DE OGEN VAN RECRUITERS: MINDER FLEXIBEL EN MINDER MEE MET TECHNOLOGIE**

**Recent onderzoek toonde aan dat oudere jobkandidaten beduidend minder kans hebben op een jobgesprek dan jongere. Nieuw UGent-onderzoek verklaart nu hoe dat komt.**

Doctoraal onderzoeker Hannah Van Borm en professor Stijn Baert van de vakgroep Economie lieten echte selectieverantwoordelijken evaluaties maken van jobkandidaten die onder andere in leeftijd verschilden.

*“Om te verklaren wat de lagere aanwervingskansen van oudere jobkandidaten drijft, lieten we de selectieverantwoordelijken de fictieve kandidaten evalueren omtrent alle mogelijke verklaringen die in de internationale wetenschappelijke literatuur worden gegeven voor leeftijdsdiscriminatie, maar nog amper of niet empirisch werden getoetst.”*

Doctoraal onderzoekster Hannah Van Borm

#### **Resultaten**

Vlaamse selectieverantwoordelijken scoren oudere jobkandidaten duidelijk lager voor vijf zaken die deze kandidaten mogelijk minder productief maken:

1. Oudere jobkandidaten worden als **minder goed opleidbaar** gezien. Elk extra levensjaar verlaagt de inschatting van de trainbaarheid van een kandidaat met 2.7% van een standaardafwijking.
2. Ook de inschatting van **lagere fysieke capaciteiten** bij oudere jobkandidaten is statistisch sterk significant. De stelling “ik denk dat deze kandidaat over voldoende fysieke capaciteiten beschikt om productief te zijn in de baan” wordt voor wie tussen de 40 en 43 is gematigd positief ingeschat, terwijl er bij kandidaten tussen de 60 en 63 jaar duidelijk twijfels zijn.
3. Een iets kleiner, maar nog steeds duidelijk stigma is er inzake de inschatting van **mindere technologische kennis en skills** ...
4. ... en **lagere flexibiliteit** naarmate kandidaten ouder zijn.
5. Ten slotte vrezden selectieverantwoordelijken ook dat **andere werknemers minder graag met oudere jobkandidaten zullen samenwerken**.

Tijdens het experiment lieten de selectieverantwoordelijken in het bijzonder de ingeschatte technologische kennis en skills, de ingeschatte flexibiliteit en de ingeschatte opleidbaarheid van jobkandidaten doorwegen bij hun beslissing om al dan niet kandidaten uit te nodigen voor een jobgesprek en bij hun inschatting van het finaal aanwerven van deze kandidaten. De minder goede inschatting van oudere jobkandidaten op deze kenmerken verklaart dus in belangrijke mate hun lagere aanwervingskansen.

Voor andere inschattingen was er geen duidelijk leeftijdseffect. Zo werden jonge en oude kandidaten **vrij gelijkaardig ingeschat qua (i) mentale capaciteiten, (ii) sociale capaciteiten, (iii) creativiteit, (iv) motivatie, (v) nauwkeurigheid en (vi) samenwerking met klanten**.

Inzake betrouwbaarheid werden oudere jobkandidaten zelfs gemiddeld beter ingeschat.

Deze resultaten zijn vrij gelijkaardig aan die voor een gelijkaardig internationaal experiment (met vooral Amerikaanse recruiters) dat de UGent-onderzoekers uitrolden. In dat experiment werd bijkomend ook het stigma van een **hogere loonkost** voor oudere werknemers getest. Ook voor dat stigma werd evidentie gevonden.

#### **Beleidspectief**



Dit onderzoek heeft een duidelijk beleidsperspectief. In ons land werkte in 2018 slechts 5 op de 10 van de 55- tot 64-jarigen. In Nederland en Duitsland waren dat er ongeveer 7 op de 10. [Eerder onderzoek met fictieve sollicitaties](#) gaf reeds aan dat leeftijdsdiscriminatie één van de mogelijke drempels om tot hogere tewerkstelling te komen is in Vlaanderen. Ook een [recente bevraging](#) bij Vlaamse 50-plussers kwam ongelijke behandeling naar voren als een drempel om op latere leeftijd een baan te vinden: 71% van de werkloze respondenten geeft aan dat aanwervingsdiscriminatie voor hen het vinden van een baan bemoeilijkt. Het nieuwe UGent-onderzoek geeft nu aan welke stigma deze aanwervingsdiscriminatie kunnen verklaren.

*“Ongunstige behandeling van oudere jobkandidaten meten is één zaak, deze problematiek aanpakken is een andere. Ons onderzoek geeft duidelijk aan welke kwaliteiten 50-plussers in de verf moeten zetten bij het solliciteren om bestaande stigma te compenseren. Met bijscholingen omtrent technologie slaan ze duidelijk twee vliegen in één klap! Ook de eigen flexibiliteit in de verf zetten lijkt cruciaal.”*

Professor Stijn Baert

### Over het onderzoek

De studie maakt deel uit van het doctoraal onderzoek van Hannah Van Borm, dat gesuperviseerd wordt door professor Stijn Baert (beide verbonden aan de UGent). Doctor Ian Burn, een Amerikaans expert in leeftijdsdiscriminatie, was betrokken bij het opzetten van het experiment.

De besproken resultaten zijn gebaseerd op een experiment waarin 965 fictieve kandidaten werden beoordeeld door 193 Vlaamse selectieverantwoordelijken. Naast het experiment met Vlaamse recruiters werd ook een gelijkaardig experiment met 400 internationale recruiters (en 2000 fictieve kandidaten) uitgevoerd.

### Info

Meer informatie omtrent beide experimenten staat in een [Engelstalig artikel dat gepubliceerd werd in vakblad Labour Economics in 2021](#) (internationale steekproef) en een [Nederlandstalig artikel dat in 2020 gepubliceerd werd in vakblad Gedrag & Organisatie](#) (Vlaamse steekproef).

Dra. Hannah Van Borm  
Gsm (0032) 476 80 74 80

Prof. dr. Stijn Baert  
Gsm (0032) 486 49 27 52