

Om mij wordt niet gevraagd

Onderzoek naar het effect van
leeftijdsonderscheid in vacatureteksten
op oudere werkzoekenden



COLLEGE VOOR
DE RECHTEN
VAN DE MENS

Samenvatting

Discriminatie vanwege leeftijd¹ in de werving en selectie is verboden volgens de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. In opdracht van het College voor de Rechten van de Mens, onderzocht de Vrije Universiteit eerder al de omvang van leeftijdsonderscheid in vacatureteksten. Hieruit bleek dat vacatureteksten nog steeds veel leeftijdsverwijzingen bevatten die voornamelijk oudere werkzoekenden benadelen. In het huidige onderzoek van het College staat het effect van leeftijds-onderscheid op de bereidheid van oudere werkzoekenden om te solliciteren centraal. Met een vignettenstudie is het relatieve belang van een leeftijdsverwijzing in een vacature bepaald, afgezet tegen andere kenmerken die in een vacature vermeld staan die ook een rol kunnen spelen bij de bereidheid tot solliciteren.

In totaal namen 563 actief werkzoekende respondenten in de leeftijd van 40 tot en met 65 jaar deel aan het onderzoek. Meer nog dan de reistijd, de salarisindicatie, het type contract of een inclusievermelding, is een verwijzing naar (jonge) leeftijdsgroepen van invloed op de beslissing van oudere werkzoekenden om al dan niet te solliciteren. Dit geldt voor zowel directe als indirecte leeftijdsverwijzingen, waarbij het vragen naar studenten en net afgestudeerden het meeste afschrikt. Het aandeel oudere werkzoekenden dat niet solliciteert naar aanleiding van een vacature is hoger wanneer de vacature (indirect) vraagt om een jonge kandidaat dan wanneer de vacature geen verwijzing naar leeftijd maakt.

Het College dringt er bij organisaties op aan om leeftijdsonderscheid in hun vacatureteksten te mijden. De 'vacature check' van het College biedt informatie over welke woorden beter niet gebruikt kunnen worden. Daarnaast is het van belang dat de gehele wervings- en selectiefase zo objectief mogelijk is ingericht en dat alleen inhoudelijke criteria van invloed zijn op het selecteren van een nieuwe medewerker.

¹ Ook wel: 'verboden leeftijdsonderscheid'.

College voor de Rechten van de Mens

Kleinesingel 1-3
Postbus 16001
3500 DA Utrecht

T 030 888 38 88
Teksttelefoon: 030 888 38 29
F 030 888 38 83
E info@mensenrechten.nl
W www.mensenrechten.nl

Voor vragen kunt u een e-mail sturen en
op werkdagen bellen van 10.00 - 16.00 uur.

Aan dit onderzoek hebben meegewerkt:
Prof. mr. N.M.C.P. Jägers, collegelid
K. Korte MSc., beleidsadviseur
J.L. Hoegen Dijkhof MSc., beleidsadviseur

Publicatiedatum: 12 juli 2018

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	6
2. Onderzoeksopzet	7
2.1 Vignettenstudie	7
2.2 Steekproef	9
2.3 Pilot	10
2.4 Uitvoering	12
3. Resultaten	12
3.1 Conjunctanalyse	12
3.2 Utiliteit-scores	13
3.3 Belangscores	14
3.4 Zou men ook daadwerkelijk solliciteren?	15
3.5 Uitsplitsing geslacht, leeftijd, opleiding en werkstatus	16
4. Conclusie	17
5. Aanbevelingen	17
Bijlage	18

1. Inleiding

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Dit biedt werkzoekenden kansen, maar bepaalde groepen ervaren toch veel obstakels in het vinden van werk, waaronder jongeren, mensen met een beperking en ouderen. Dit onderzoek gaat over oudere werkzoekenden. Ouderen die werkzaam zijn op basis van een vast contract hebben in het algemeen een goede positie op de arbeidsmarkt. Het aantal 55-plussers dat werkt is in de laatste jaren flink toegenomen². Desondanks blijkt dat de positie van ouderen kwetsbaar is als zij op zoek zijn naar werk. 55-plussers zijn vaker langdurig werkloos en de kans op een baan voor een 55-plusser is beduidend kleiner dan voor mensen jonger dan 55 jaar.³ Vinden oudere werkzoekenden toch een baan, dan is dat steeds vaker een flexibele baan met minder baan- en inkomenszekerheid.⁴ Een van de oorzaken voor een verkleinde kans op het vinden van een baan is discriminatie van ouderen in de werving en selectie. Afhankelijk van het type functie kunnen werkzoekenden hier ook onder hun 55^{ste} jaar al mee te maken krijgen.

In het huidige onderzoek staat het effect van leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten centraal. Een 'oudere' werkzoekende is hierbij geïnterpreteerd als een persoon tussen de 40 en 67 jaar.

De *Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl)* staat het niet toe om onderscheid in de arbeid te maken naar leeftijd tenzij er een goede reden (ofwel objectieve rechtvaardiging) voor is.⁵ Zowel direct als indirect leeftijds onderscheid is in principe verboden. Er is sprake van direct leeftijds onderscheid indien getalmatig naar leeftijd wordt verwezen of wanneer 'jong' en 'oud' als in- of uitsluitende criteria gehanteerd worden. Ogenscheinlijk neutrale criteria die alsnog specifieke leeftijdsgroepen uitsluiten leveren indirect leeftijds onderscheid op. In vacatures vragen om 'starters' is

daar een voorbeeld van, omdat het met name oudere werkzoekenden uitsluit. Om diezelfde reden levert het vragen om maximale werkervaringsjaren indirect leeftijds onderscheid op. Leeftijds onderscheid zonder goede reden is in alle fasen van het arbeidsproces verboden: van de werving en selectie tot aan de beëindiging van een dienstverband. Het opnemen van leeftijds eisen in vacatureteksten – de eerste fase in de werving en selectie – is dan ook niet toegestaan. Uitzonderingen zijn zeer beperkt mogelijk onder voorwaarde dat het onderscheid een legitiem doel dient en het gekozen middel passend en noodzakelijk is. Dit heet de 'objectieve rechtvaardiging' (ofwel de goede reden) van het leeftijds onderscheid. Werkgevers mogen tenslotte niet verzaken om de reden voor leeftijds onderscheid in vacatures te vermelden.

De praktijk laat zien dat verboden leeftijds onderscheid (ofwel discriminatie) in vacatureteksten nog steeds voorkomt. In 2017 oordeelt het College voor de Rechten van de Mens (het College) ten aanzien van veertien voorgelegde vacatures dat er verboden leeftijds onderscheid is gemaakt door 'oudere' belangstellenden uit te sluiten voor een vacante functie.⁶

Recent onderzoek van de Vrije Universiteit in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens geeft inzicht in de omvang van leeftijds onderscheid in digitale vacatures.⁷ Van 1,8 miljoen gescreende online vacatures – nagenoeg alle uit 2017⁸ –, bevat naar schatting 2,28% tot 3,46% een verwijzing naar leeftijd. 2,28% in geval naar specifieke leeftijdsverwijzingen in vacatureteksten werd gezocht en niet van de gegeven zoektermen mocht worden afgeweken ('wij zoeken een jonge'). 3,46% wanneer flexibeler met de zoektermen werd omgegaan en ook woorden tussen de opgegeven zoektermen worden toegelaten ('wij zoeken een *gedreven en jonge*'). In absolute aantallen gaat het om 41.743 tot 63.303 vacatures. Het gaat hierbij om een conservatieve schatting. Het daadwerkelijke aantal vacatures met leeftijdsverwijzingen ligt vermoedelijk hoger. Leeftijds eisen in vacatureteksten benadelen voornamelijk oudere werkzoekenden.

2 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/41/tweemaal-zoveel-55-plussers-op-de-werkvloer-als-in-2003>

3 Econoom Mathijs Bauman in <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2210338-meer-mensen-aan-het-werk-maar-55-plussers-worstelen-nog.html>

4 Chkalova, K., Beiro, L. F., 'Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht', in: K. Chkalova e.a. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt - De focus op ongelijkheid*, Den Haag: CBS en TNO 2017.

5 Slechts in een zeer beperkt aantal gevallen is het mogelijk om eisen aan leeftijd te stellen vanwege een objectieve rechtvaardiging, zie juridisch kader in Fokkens, A., Beukeboom, C. J. & Maks, I. (2018). *Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Vrije Universiteit: Amsterdam.

6 O.a. oordeelnummer 2017-65 en 2017-59. Vindplaats: <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen>

7 Fokkens, A., Beukeboom, C. J. & Maks, I. (2018). *Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*.

8 De ruim 1,8 miljoen online vacatures zijn afkomstig uit vacature-database 'Jobfeed' van Textkernel. De huidige selectie stond online in de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

Het huidige onderzoek richt zich op de volgende centrale onderzoeksvraag: “Wat is het effect van leeftijds onderscheid in vacatureteksten op de bereidheid van oudere werkzoekenden om op een vacature te solliciteren?”. De beantwoording van deze vraag geeft inzicht in het belang van leeftijds onderscheid voor de bereidheid tot solliciteren, zonder daarbij het belang van een aantal andere relevante factoren uit te wissen.

Het effect van leeftijds onderscheid in vacatureteksten en in andere stadia van de arbeid kan verder strekken dan de bereidheid tot solliciteren alleen. Als personen vanwege hun leeftijd – steeds opnieuw – worden afgewezen of uitgesloten, kunnen gevoelens van incompetentie het gevolg zijn⁹, evenals inkomensachteruitgang en sociale uitsluiting¹⁰. Bredere maatschappelijke effecten zijn verder niet uit te sluiten wanneer leeftijdsdiscriminatie zich structureel richt op een bepaalde leeftijdsgroep, zoals nu het geval is bij oudere werkzoekenden. Arbeidspotentieel en talent blijven onbenut. Daarnaast draagt de maatschappij de kosten voor eventuele uitkeringen en ondersteuning bij armoede.¹¹

Inzicht in de gevolgen van leeftijds onderscheid bij de arbeid – en specifiek in vacatureteksten – biedt naast de wettelijke kaders de noodzaak om het probleem aan te pakken. Binnen een brede aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt is expliciet aandacht nodig voor leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. Hoewel het vermoedelijk slechts om het topje van de leeftijdsdiscriminatie-ijsberg gaat, helpt het de bewustwording en veranderingsbereidheid te vergroten. Het uiteindelijke doel is meer gelijke behandeling bij de arbeid voor jong en oud.

2. Onderzoeksofzet

2.1 Vignettenstudie

Met een vignettenstudie kan gemeten worden welke factoren van belang zijn voor het bepalen van voorkeuren of het maken van keuzes. In een vignet wordt een scenario beschreven (in dit geval een vacature) waarbij verschillende kenmerken steeds variëren.

Respondenten kiezen tussen verschillende scenario's. Op basis van alle vignetten samen kan het belang van de kenmerken op de keuze berekend worden. Omdat er altijd meerdere kenmerken variëren, laat de respondent met één keus nooit zien welk kenmerk uiteindelijk de keuze beïnvloed heeft. Op deze manier worden sociale wenselijke antwoorden van respondenten zoveel mogelijk voorkomen en wordt de voorkeur impliciet gemeten. Respondenten blijken namelijk in onderzoek – bewust of onbewust – niet altijd het antwoord te geven dat correspondeert met hun daadwerkelijke gedachten of handelen.

Het doel van de huidige vignettenstudie is om het effect te meten van leeftijdsverwijzingen in vacatures op de bereidheid van oudere werkzoekenden om te solliciteren. Daarbij wordt rekening gehouden met de invloed van vier andere relevante kenmerken (ook wel ‘attributen’ genoemd): reistijd, salaris, duur dienstverband en vermelding van inclusiviteit. Het kenmerk ‘inclusiviteit’ staat in dit geval voor een expliciete benoeming van inclusief werven waarbij een ieder nadrukkelijk wordt uitgenodigd om te solliciteren. Reistijd, salaris en duur dienstverband worden naast de functiebeschrijving en functie-eisen als de belangrijkste gegevens in een vacature gewaardeerd.¹² Het kenmerk ‘inclusiviteit’ is bij het onderzoek betrokken omdat het als een oplossing wordt gezien om discriminatie in de wervings- en selectiefase te bestrijden.

Respondenten zijn in tien ronden steeds opnieuw gevraagd om hun voorkeur uit te spreken voor één van de drie aangeboden vacatures (vignetten). Zie figuur 2.1 voor een voorbeeld.

9 College voor de Rechten van de Mens (2013). *De juiste persoon op de juiste plaats*. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

10 Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

11 Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

12 Monsterboard (2013), *Tijd voor beter, Mobiliteit en motivatie van de Nederlandse beroepsbevolking in 2013*.

Figuur 2.1 – Voorbeeld: 3 vignetten (vacatures) in 1 ronde

Vacature 1		Vacature 2		Vacature 3
Omdat wij een inclusief en divers personeelsbestand nastreven, nodigen wij iedereen uit om te solliciteren		Omdat wij een inclusief en divers personeelsbestand nastreven, nodigen wij iedereen uit om te solliciteren		
Salaris conform CAO afspraken		Salaris conform CAO afspraken		Salaris conform CAO afspraken met extra beloning op basis van kennis en ervaring
Vast dienstverband		Tijdelijk dienstverband		Tijdelijk dienstverband
We zoeken iemand in de leeftijd van 25 tot 35 jaar		Je bent maximaal 35 jaar		
45 minuten reistijd (enkele reis)		20 minuten reistijd (enkele reis)		45 minuten reistijd (enkele reis)

De geboden informatie in de vignetten is minimaal en wijkt daarmee af van reguliere vacatures. Binnen een vignet wordt enkel informatie gegeven over reistijd, salaris en duur van het dienstverband. Soms is er ook een verwijzing naar inclusiviteit en/of leeftijd in het vignet opgenomen. De belangrijkste informatie ontbreekt echter; namelijk over de functie. De verscheidenheid aan functies is zó groot dat het benoemen van een (willekeurige) functie het risico met zich meedraagt dat deze niet aansluit op de interesse van de respondent en de bereidheid tot solliciteren beïnvloedt. En dat is in deze studie niet de bedoeling, omdat we geïnteresseerd zijn in het effect van leeftijds onderscheid *ongeacht* de functie. Om de leemte over de functie in het vignet op

te vangen, zijn respondenten gevraagd om zich in te beelden dat de aangeboden vignetten (vacatures) goed aansluiten op hun beroepsprofiel. Het voordeel van vignetten met een minimale hoeveelheid aan informatie is dat deze goed behapbaar blijven voor respondenten die hun voorkeur erover moeten uitspreken.

De kenmerken (de 'attributen') die in de vignetten worden gepresenteerd variëren steeds in waarde (de 'levels'), zie tabel 2.1. De waarden worden at random aangeboden. De volgorde van de kenmerken wordt ook at random toegewezen, maar *per* respondent. Dit beperkt volgorde-effecten en houdt de taak voor respondenten overzichtelijk.

Tabel 2.1 – Aangeboden informatie in vignetten***

Reistijd	Salarisindicatie	Contracttype	Leeftijdsverwijzing	Inclusiviteit
20 minuten reistijd (enkele reis) (1A)	Salaris conform CAO afspraken (2A)	Vast dienstverband (3A)	Geen (4A)	Geen (5A)
45 minuten reistijd (enkele reis) (1B)	Salaris conform cao afspraken met extra beloning op basis van kennis en ervaring (2B)	Tijdelijk dienstverband (3B)	Directe verwijzing naar leeftijd ten nadele van oudere werkzoekenden (4B)*	Omdat wij een inclusief en divers personeelsbestand nastreven, nodigen wij iedereen nadrukkelijk uit om te solliciteren (5B)
			Indirecte verwijzing naar leeftijd ten nadele van oudere werkzoekenden (4C)**	

* At random aangeboden formuleringen: (1) We zoeken iemand in de leeftijd van 25 tot 35 jaar, (2) Je bent maximaal 35 jaar, (3) Voor een evenredige vertegenwoordiging van alle leeftijden in het personeelsbestand wordt geworven op jonge medewerkers.

** At random aangeboden formuleringen: (1) Makkelijk bijverdienen naast je studie, (2) Je bent net afgestudeerd, (3) Wij zoeken een collega die aan de start van zijn carrière staat.

*** Aantal mogelijke combinaties van waarden die 1 vignet maken: $2^*2^*2^*(1+3+3)^*2=112$.

Respondenten zijn gevraagd zich in te beelden dat de aangeboden functie passend is bij hun beroepsprofiel. Respondenten beantwoordden vervolgens twee vragen:

1. Hieronder ziet u steeds drie vacatures. Kunt u aangeven naar welke van de drie vacatures uw voorkeur uitgaat?
2. Beeldt u zich nogmaals in dat het gaat om een vacature die goed aansluit op uw beroepsprofiel. Zou u op deze vacature gaan solliciteren?

Van de respondenten zijn ten slotte ook gegevens verzameld met betrekking tot geslacht, leeftijd, opleiding, postcode, arbeidsstatus (werkend, werkloos). De verdeling in achtergrondkenmerken kan van invloed zijn op de uitkomsten en is door deze uit te vragen in kaart te brengen.

2.2 Steekproef

Omdat leeftijdsonderscheid vooral oudere werkzoekenden benadeelt, richt het huidige onderzoek zich op *actief* werkzoekenden uit deze leeftijdsgroep. Wat 'oud' precies betekent in combinatie met het zoeken van werk verschilt per persoon en vermoedelijk ook naar type functie.

Om die reden is gekozen voor een relatief lage ondergrens voor oudere werkzoekenden, namelijk 40 jaar. De bovengrens ligt op 67 jaar, conform de pensioengerechtigde leeftijd.

Om te komen tot betekenisvolle uitspraken over actief werkzoekenden van 40 tot en met 67 jaar moesten tenminste 500 respondenten deelnemen aan het onderzoek. Vanuit het GfK-panel is daarom een bruto steekproef getrokken van 1.000 personen in de leeftijd van 40 tot en met 67 jaar, waarvan in een recente screening is gebleken dat zij actief op zoek zijn naar werk.¹³

Van de 1.000 benaderde personen in de bruto steekproef hebben 774 respondenten gereageerd op de oproep deel te nemen aan het onderzoek. 221 respondenten voldeden echter niet langer aan het criterium van actief op zoek naar werk en zijn de vragenlijst uit geleid. De overige 563 respondenten voldeden wel aan dat criterium. Daarmee is een responspercentage van 56,3% behaald. De verdeling naar achtergrondkenmerken is daarbij als volgt:

Tabel 2.2 – Verdeling respons naar achtergrondkenmerken

	Bruto steekproef		Netto steekproef	
	Aantal		Aantal	%
totaal	1.000		563	56,3%
man	496		282	56,9%
vrouw	504		281	55,8%
40-49 jaar	367		185	50,4%
50-64 jaar	603		366	60,7%
65-67 jaar	30		12	40,0%
laag	197		90	45,7%
midden	299		178	59,5%
hoog	504		295	58,5%
werkloos	onbekend		243	onbekend
werkend	onbekend		320	onbekend

13 Screeningsvraag: "Bent u momenteel actief werkzoekend?". Toelichting: "Met actief werkzoekend bedoelen we dat u – enige – activiteit onderneemt voor het vinden van werk. Denk bijvoorbeeld aan het lezen van vacatures".

Omdat niet duidelijk is hoe de verdeling in achtergrondkenmerken er uit ziet van actief werkzoekenden in de populatie van 40 tot en met 67 jaar, kunnen geen uitspraken over de representativiteit van de steekproef gedaan worden op de kenmerken geslacht, leeftijd en opleiding. Op basis van bovenstaande tabel kan echter wel gesteld worden dat personen met een laag opleidingsniveau waarschijnlijk ondervertegenwoordigd zijn in de netto steekproef. Deze groep is al ondervertegenwoordigd in de bruto steekproef, aangenomen dat ook¹⁴ onder *actief* werkzoekenden het aantal hoogopgeleiden het aantal laagopgeleiden niet overschrijdt. Voorts kent deze subgroep ook nog een lager dan gemiddeld responspercentage. Voor de interpretatie van de resultaten heeft dit tot gevolg dat deze een vertekening kunnen bevatten vanwege de scheve verdeling in opleiding. In de netto steekproef bevinden zich geen 66- of 67 jarigen, waardoor onderzoeksresultaten enkel betrekking hebben op werkzoekenden van 40 tot en met 65 jaar.

Alle 563 respondenten hebben ieder dertig vignetten (10*3) voorgelegd gekregen. Dit betekent dat in totaal 16.890 vignetten zijn voorgelegd.¹⁵ Bij 112 unieke combinaties van vignetten, betekent dit dat bij at random toewijzing van de waarden in de vignetten, ieder uniek vignet 16.890/112=151 keer is aangeboden. Het kenmerk 'verwijzing naar leeftijd' kent het hoogste aantal waarden, namelijk 7. Bij at random toewijzing van de verschillende waarden – inclusief de waarde geen verwijzing naar leeftijd –, is iedere waarde naar schatting 16.890/7=2.412 aangeboden.

2.3 Pilot

Voorafgaand aan de vignettenstudie is een pilot uitgevoerd. De pilot had tot doel om vast te stellen welke manipulaties het sterkst geassocieerd worden met 'leeftijdsonderscheid'. De manipulaties met de sterkste associatie worden aangeboden in de vignettenstudie.

200 respondenten zijn gevraagd om in totaal 19 at random aangeboden manipulaties te beoordelen aan de hand van drie vragen¹⁶. 8 manipulaties¹⁷ hebben direct betrekking op leeftijd, 11 indirect¹⁸. De drie vragen kunnen beantwoord worden op een tienpunts-schaal, lopend van helemaal niet (waarde 1) tot helemaal wel (waarde 10). De manipulaties die in de pilot zijn uitgevraagd zijn gebaseerd op de uitkomsten in het onderzoek naar de omvang van leeftijdsonderscheid in online vacatures, in opdracht van het College uitgevoerd door de Vrije Universiteit.¹⁹

De drie formuleringen die direct verwijzen naar leeftijd en het meest geassocieerd worden met leeftijdsonderscheid, zijn (1) 'We zoeken iemand in de leeftijd van 25 tot 35 jaar', (2) 'Je bent maximaal 35 jaar', (3) 'Voor een evenredige vertegenwoordiging van alle leeftijden in het personeelsbestand wordt geworven op jonge medewerkers'. De keuze voor deze formuleringen is gebaseerd op de hoogte van de score op 'betrekking op leeftijd' in combinatie met de verschillen in scores tussen enerzijds ten aanzien van 25-35 jarigen en anderzijds ten aanzien van 50-67 jarigen, ten nadele van de hogere leeftijdsgroep.

14 Aantal werklozen met een lage opleiding (N=161.000), een middelbare opleiding (N= 173.000) en een hoge opleiding (N=97.000). In: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81075ned&LA=NL>, geraadpleegd op 15 juni 2018.

15 De balanced overlap methode zorgt voor een zodanige samenstelling van voor te leggen vignetten dat er voldoende waarnemingen zijn om per attribuut uitspraken te kunnen doen.

16 (1) In hoeverre heeft deze opmerking betrekking op leeftijd?, (2) In hoeverre richt de personeelsadvertentie zich hiermee op (a) personen van 25 tot 35 jaar, (b) personen van 35 tot 50 jaar en (c) personen van 50 tot 67 jaar?, (3) In hoeverre sluit de personeelsadvertentie daarmee personen uit van (a) personen van 25 tot 35 jaar, (b) personen van 35 tot 50 jaar en (c) personen van 50 tot 67 jaar?.

17 (1) 'Je bent nog jong', (2) 'Onze ideale collega is een jong persoon', (3) 'Wij zijn op zoek naar jonge aanwas', (4) 'Voor een evenredige vertegenwoordiging van alle leeftijden in het personeelsbestand, wordt geworven op jonge medewerkers', (5) 'We zoeken iemand in de leeftijd van 25 tot 35 jaar', (6) 'Leeftijd: tussen de 25 en 35 jaar', (7) 'Je bent maximaal 35 jaar', (8) 'Onze voorkeur gaat uit naar iemand in de leeftijd tot 35 jaar'.

18 (1) 'Je hebt maximaal 5 jaar werkervaring', (2) 'Je beschikt over 2 tot 5 jaar werkervaring', (3) 'Ben je een starter?', (4) 'Je staat aan de start van je carrière', (5) 'Wij zoeken een collega die aan de start van zijn carrière staat', (6) 'Start je loopbaan bij onze organisatie', (7) 'Makkelijk bijverdienen naast je studie', (8) 'Je bent net afgestudeerd', (9) 'De werktijden worden afgestemd op je lesrooster', (10) 'Wij zoeken een junior', (11) 'Wij zoeken een junior medewerker met maximaal 5 jaar werkervaring'.

19 Fokkens, A., Beukeboom, C. J. & Maks, I. (2018). *Leeftijdscriminatie in vacatureteksten. Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Vrije Universiteit: Amsterdam.

Tabel 2.3 – Pilot: scores manipulaties met directe leeftijdsverwijzingen

	Betrekking op leeftijd	Gericht op			Uitsluitende werking op		
		25-35 jarigen	35-50 jarigen	50-67 jarigen	25-35 jarigen	35-50 jarigen	50-67 jarigen
Voor een evenredige vertegenwoordiging van alle leeftijden in het personeelbestand, wordt geworven op jonge medewerkers.	8,9	7,5	4,4	2,5	3,2	6,5	8,9
We zoeken iemand in de leeftijd van 25 tot 35 jaar.	9,2	9,2	3,6	1,9	2,0	6,9	9,0
Je bent maximaal 35 jaar.	9,0	9,0	3,0	1,8	2,3	6,8	9,1

De drie formuleringen die indirect verwijzen naar leeftijd en het meest geassocieerd zijn met leeftijds-onderscheid, zijn (1) 'Makkelijk bijverdienen naast je studie', (2) 'Je bent net afgestudeerd', (3) 'Wij zoeken een collega die aan de start van zijn carrière staat'.

Tabel 2.4 – Pilot: scores manipulaties met indirecte leeftijdsverwijzingen

	Betrekking op leeftijd	Gericht op			Uitsluitende werking op		
		25-35 jarigen	35-50 jarigen	50-67 jarigen	25-35 jarigen	35-50 jarigen	50-67 jarigen
Makkelijk bijverdienen naast je studie.	8,0	6,1	3,7	2,7	3,9	7,1	8,6
Je bent net afgestudeerd.	8,0	6,1	3,7	2,7	3,9	7,1	8,6
Wij zoeken een collega die aan de start van zijn carrière staat.	7,5	8,1	4,5	2,7	3,1	6,2	8,3

Subdoelstelling van de pilot was om te achterhalen of respondenten op basis van minimale informatie een voorkeur kunnen uitspreken over de vignetten. Het betrof een vast format van vignetten die niet wisselden van waarde. Op basis van de respons op de vragen 'Welke vacature vindt u het meest aantrekkelijk?', 'Zou u op deze vacature gaan solliciteren?' en 'Hoe moeilijk of makkelijk was het om op basis van de gegeven informatie een keuze te maken?', is geconcludeerd dat respondenten

prima in staat zijn op basis van de verstrekte informatie de vragen te beantwoorden. Dit werd ook nog eens bevestigd in de open antwoorden die de onderzoekers ontvingen naar aanleiding van het antwoord 'ik vond het (zeer) moeilijk om op basis van de gegeven informatie een keuze te maken'. Bezwaren hadden vooral te maken met het afwegen van voor- en nadelen en slechts in een enkel geval met de beperkte hoeveelheid van de aangeboden informatie.

2.4 Uitvoering

Onderzoeksbureau GfK was zowel verantwoordelijk voor de dataverzameling in de vignettenstudie als in de pilot. Voor het uitvoeren van de vignettenstudie is gebruik gemaakt van SSIweb: speciale software voor het uitvoeren van vignettenstudies van Sawtooth Software. De data van de vignettenstudie is opgeleverd aan het College in SPSS-formaat. Het College is verantwoordelijk voor de analyse in SPSS. De verzamelde data in de pilot zijn door GfK in Excel aan het College aangeboden.

3. Resultaten

3.1 Conjunctanalyse

Om het belang van de verschillende kenmerken ('attributen') in de vignetten te berekenen, is een *Choice Based Conjoint* (CBC) *Hierarchical Bayes* (HB) analyse – kortweg HB-analyse of conjunctanalyse – uitgevoerd. In deze analyse wordt gewerkt met utiliteiten. Een utiliteit is een numerieke waarde die aangeeft hoe wenselijk iets is. Voor iedere waarde van een attribuut ('level') wordt een deel-utiliteit berekend. Een deel-utiliteit wordt afgeleid uit het keuzegedrag van respondenten. De som van deze deel-utiliteiten van alle specifieke attribuutlevels geeft een totaalutiliteit van een concept, in dit geval een vignet. Het (relatieve) belang van een attribuut wordt berekend door de range van de deel-utiliteiten van dit attribuut te delen door de som van alle ranges over alle attributen heen. In dit onderzoek zijn de utiliteiten en belangsscores gegenereerd met behulp van de Sawtooth Software programmatuur.

Deze scores zijn in absolute zin en als op zichzelf staande waardes niet heel betekenisvol of informatief. Ze bieden daarentegen wel inzicht in het relatieve belang van attribuutwaarden op de bereidheid om te solliciteren. In dit hoofdstuk over de resultaten gaan begrippen als 'voorkeur', 'aantrekkelijkheid' of 'afschrikken' allemaal over de mate van het belang. Dit hoofdstuk beschrijft eerst de deelutiliteit-scores voor ieder level per attribuut (3.2). Vervolgens behandelt paragraaf 3.3 de daaruit afgeleide belangsscores en geeft daarmee direct antwoord op de onderzoeksvraag. Paragraaf 3.4 geeft hierop een aanvulling aan de hand van de tweede vraag die bij iedere taak wordt gesteld ('Zou u ook daadwerkelijk op de gekozen vacature solliciteren?'). Tot slot worden de belangsscores uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken van respondenten (3.5).

3.2 Utiliteit-scores

Tabel 3.1 – Utiliteiten per level per attribuut (N=563)

Attribuut	Level-beschrijving	Average Utilities	Standaard-deviatie
Reistijd	45 minuten reistijd (enkele reis)	-36,1	33,6
	20 minuten reistijd (enkele reis)	36,1	33,6
Salarisindicatie	Salaris conform CAO afspraken	-12,2	16,6
	Salaris conform CAO afspraken met extra beloning op basis van kennis en ervaring	12,2	16,6
Contracttype	Tijdelijk dienstverband	-44,4	37,4
	Vast dienstverband	44,4	37,4
Leeftijdsverwijzing	'Je bent net afgestudeerd'	-63,7	45,8
	'Makkelijk bijverdienen naast je studie'	-31,6	73,3
	'We zoeken iemand in de leeftijd van 25 tot 35 jaar'	-24,2	50,5
	'Je bent maximaal 35 jaar'	-13,9	50,6
	'Wij zoeken een collega die aan de start van zijn carrière staat'	-11,4	52,5
	'Voor een evenredige vertegenwoordiging van alle leeftijden in het personeelsbestand wordt geworven op jonge medewerkers'	0,1	48,4
	Geen leeftijdsverwijzing	144,6	69,9
Inclusie-vermelding	Geen vermelding	-17,4	19,6
	'Omdat wij een inclusief en divers personeelsbestand nastreven, nodigen wij iedereen nadrukkelijk uit om te solliciteren'	17,4	19,6
	None	128,9	120,3

Tabel 3.1 geeft de utiliteit-scores per level van ieder attribuut. Hiermee kan op attribuutniveau worden afgelezen aan welk level men de voorkeur geeft. De utiliteiten zijn scores op basis van een rangorde van minst naar meest belangrijk, waarbij het gemiddelde en het totaal van de scores per attribuut altijd 0 is. Een negatieve level-score in de tabel (onder 'average utilities') ten opzichte van een positieve score (of een minder lage negatieve score) betekent dus niet dat er een negatief effect is, maar bepaalt enkel de positie op die rangorde. Een negatieve score betekent ook niet dat iets als onaantrekkelijk wordt ervaren, een negatieve score kan even goed betekenen dat iets acceptabel is – maar minder aantrekkelijk dan andere voorgelegde opties. Hoe *lager* een level-score, hoe *minder belangrijk* en hoe *hoger* een score, hoe *belangrijker*. Level-scores van het ene attribuut kunnen niet vergeleken worden met level-scores van het andere attribuut, maar verschillen tussen de levels van het ene attribuut mogen wel worden vergeleken met verschillen tussen twee levels van een ander attribuut.

Een gunstigere reisafstand, salaris of contract?

Zoals te verwachten is heeft de doelgroep eerder voorkeur voor een kortere reistijd – in dit geval 20 minuten voor een enkele reis – dan voor een langere reistijd. Hoewel het verschil minder groot is, geldt dat ook voor een iets riantere salarisindicatie boven een iets minder riantere. Een groter verschil is er bij het type contract, waarbij ook conform de verwachtingen een vast dienstverband prevaleert boven een tijdelijk dienstverband.

Wat doet een leeftijdsverwijzing?

Het relevantst voor dit onderzoek zijn de uitkomsten voor vacatures waar al dan niet een leeftijdsverwijzing in staat. De onderzoeksvraag die ten grondslag aan het onderzoek ligt heeft met name betrekking op de mate van het belang van een leeftijdsverwijzing in een vacaturetekst, afgezet tegen andere factoren die ook in meer of mindere mate van belang kunnen zijn. Paragraaf 3.3 zal duidelijk antwoord geven op die vraag. Tabel 3.1 laat echter al zien waar op het niveau van het attribuut 'leeftijdsverwijzing' de verschillen in wenselijkheid bij formuleringen zitten.

Respondenten zijn het meest afgeschrikt indien het attribuut de tekst bevat waarin wordt gevraagd naar iemand die net afgestudeerd is. De formulering die duidt dat de sollicitant nog studeert ('makkelijk bijverdienen naast je studie') wordt ook zoveel mogelijk vermeden door de oudere werkzoekende. Opmerkelijk is dat deze twee minst wenselijke formuleringen wijzen op *indirect* leeftijdsonderscheid. Doorgaans zou immers verwacht worden dat een ogenschijnlijke neutrale eis die een bepaalde groep onevenredig benadeelt – in dit geval oudere werkzoekenden die zeer waarschijnlijk niet meer studeren of pas net afgestudeerd zijn – méér verhult dat het onderscheid betreft dan bij *direct* onderscheid.

Iets aantrekkelijker, maar ten opzichte van de vignetten waarin géén leeftijdsverwijzing staat nog steeds minder wenselijk, zijn de vermeldingen die wijzen op een leeftijdscategorie tot maximaal 35 jaar. Hoewel een collega 'die aan de start van zijn carrière staat' evengoed betrekking lijkt te hebben op iemand die net afgestudeerd is, heeft dat level een iets hogere utiliteit-score dan het level met die exacte formulering. Daarentegen heeft ook deze beschrijving niet de voorkeur. De formulering die wijst op (in dit geval *direct*) leeftijdsonderscheid, maar het minst afschrikt, is 'Voor een evenredige vertegenwoordiging van alle leeftijden in het personeelsbestand wordt geworven op jonge medewerkers'. Merk echter op dat de score 0,1 op een schaal lopend van -63,7 tot 144,4 nog steeds dichterbij wat als het minst belangrijk wordt geacht – oftewel het meeste afschrikt – dan bij wat als het meest belangrijk wordt beschouwd.

Er is een voorkeur voor de vermelding dat men streeft naar een inclusief en divers personeelsbestand. Ten opzichte van andere attributen met hetzelfde aantal levels is dit verschil echter niet zo groot.

Tabel 3.2 geeft de belangscores per attribuut als totaalscores voor de mate van belangrijkheid bij het kiezen van een vacature-vignet. Simpel gezegd geeft het hiermee *direct* antwoord op de centrale onderzoeksvraag: een (of juist geen) leeftijdsverwijzing speelt voor oudere werkzoekenden niet slechts een rol, maar de *belangrijkste* rol bij het kiezen van een vacature. Paragraaf 3.2 liet al zien welke vormen van leeftijdsonderscheid in meer of iets mindere mate afschrikken, waarbij al evident bleek dat – ongeacht de formulering – oudere werkzoekenden overduidelijk liever een vacature zien zónder een (in)directe verwijzing naar een jongere leeftijdsgroep.

Het type contract speelt weliswaar ook enig belang, maar nog steeds is een eventuele leeftijdsverwijzing in een vacaturetekst ruim twee keer zo belangrijk. Al dan niet verwijzen naar een leeftijdsgroep is zelfs drie keer zo belangrijk als het kunnen kiezen tussen een kortere of langere reistijd. Het minst belangrijk in de huidige opzet is de salarisindicatie. De inclusie-vermelding wordt ten opzichte van andere factoren ook niet als heel belangrijk ervaren, en biedt slechts in beperkte mate een oplossing voor inclusievere personeelssamenstellingen.

Bij de uitkomsten moet worden gemeld dat ze deels ook zullen afhangen van de keuze van de formuleringen van levels bij het betreffende attribuut in de onderzoeksopzet. Als de salarisindicatie een gortig miljoenensalaris als optie zou hebben aangeboden ten opzichte van "enkel" cao-conform salaris, is het aannemelijk dat dit gevolgen zou hebben voor de uitkomsten. Evenals bijvoorbeeld een reistijd van langer dan twee uur, of een uitsluitend tijdelijk contract versus een tijdelijk contract met uitzicht op vaste aanstelling enzovoorts. Dus de uitkomsten zijn specifiek van toepassing op de hierbij gepresenteerde factoren met precies deze kenmerken zoals beschreven – waarbij natuurlijk wel goed afgewogen is wat die kenmerken zouden moeten zijn.

3.3 Belangscores

Tabel 3.2 – Belangscores per attribuut (N=563)

Attribuut	Average importance	Standaarddeviatie
Reistijd	16,0	11,6
Salarisindicatie	6,4	5,2
Contracttype	19,5	12,6
Leeftijdsverwijzing	49,5	15,0
Inclusie-vermelding	8,6	6,0

Tabel 3.3 – Percentage taken waarbij respondent daadwerkelijk zou solliciteren (N=5.630 taken)*

Attribuut	Level-beschrijving	Percentage taken waarbij daadwerkelijk op geprefereerde vacature zou worden gesolliciteerd
Reistijd	45 minuten reistijd (enkele reis)	47,4%
	20 minuten reistijd (enkele reis)	53,5%
Salarisindicatie	Salaris conform CAO afspraken	51,4%
	Salaris conform CAO afspraken met extra beloning op basis van kennis en ervaring	51,1%
Contracttype	Tijdelijk dienstverband	44,6%
	Vast dienstverband	54,6%
Leeftijdsverwijzing (dichotoom)	Wel leeftijdsverwijzing	42,3%
	Geen leeftijdsverwijzing	75,5%
Inclusie-vermelding	Geen vermelding	49,5%
	'Omdat wij een inclusief en divers personeelsbestand nastreven, nodigen wij iedereen nadrukkelijk uit om te solliciteren'	52,6%
TOTAAL		51,2%

* Deze tabel is een vereenvoudigde weergave van Tabel B1 in de bijlage

3.4 Zou men ook daadwerkelijk solliciteren?

De 563 respondenten voerden ieder tien taken uit. Samen spraken zij dus 5.630 keer hun voorkeur uit ten aanzien van één van de drie aangeboden vignetten. Bij iedere taak werd ook gevraagd of de respondent daadwerkelijk zou solliciteren op de *geprefereerde* vacature (zie Tabel 3.3 en bijlage Tabel B1). In totaal zouden de respondenten op 2.884 (51,2%) van de 5.630 gekozen vacatures ook werkelijk solliciteren. Dit verschilt echter per attribuut, conform de voorgaande bevindingen aangaande utiliteit- en belangsscores.

Oudere werkzoekenden zouden vaker ook werkelijk op de gekozen vacature reageren indien de vacature een korte reistijd, een vast contract en/of een inclusie-vermelding noemt (zie Tabel 3.3). Het grootste verschil zit hierbij in contracttype: indien een gekozen vignet een vast dienstverband vermeldt zou in 54,6% van die keren daadwerkelijk gesolliciteerd worden, tegenover “slechts” 44,6% bij de vignetten met een tijdelijk dienstverband.

De verschillen in percentages tussen de levels van de attributen reistijd en een eventuele vermelding van inclusiviteit zijn echter relatief klein. Bij salarisindicatie is er zelfs geen verschil. Hierbij moet opnieuw benadrukt worden dat de vacatureteksten dus ook andere kenmerken bevatten en dat de afweging om ook daadwerkelijk te solliciteren steeds mede van deze totaalsamenstelling afhangt.

Ook hier wordt de relevantie van een eventuele leeftijdsverwijzing in een vacature bevestigd. Indien de gekozen vacature géén leeftijdsverwijzing bevat, zou bij 75,5% van de taken ook daadwerkelijk op de vacature worden gereageerd. Benoemt de vacature wel een leeftijdsverwijzing, is dat slechts 42,3%. Ook per afzonderlijke level van dit attribuut dat direct of indirect verwijst naar een leeftijdsgroep, zou gemiddeld eerder niet dan wel worden gesolliciteerd. Ten opzichte van de andere attributen zit hier zichtbaar het grootste verschil in procentpunten tussen wel of niet solliciteren.

3.5 Uitsplitsing geslacht, leeftijd, opleiding en werkstatus

Belangscores verschillen naar een aantal achtergrondkenmerken van respondenten (zie tabellen B2 tot en met B6 in de bijlage). Hierbij moet echter meteen worden aangegeven dat dit geen (grote) verschillen oplevert in de volgorde en mate van belang van de attributen (zie 3.3). Dus voor alle subgroepen van respondenten speelt het attribuut leeftijdsverwijzing de belangrijkste rol. Verschillen en verbanden zijn getoetst aan de hand van T-toetsen, variantieanalyses (ANOVA) en Pearson-correlatiecoëfficiënten.²⁰ In de bijlage zijn de bijbehorende tabellen te vinden.

Vrouwen vinden de reistijd belangrijker dan mannen; vrouwen vinden dit zelfs nog iets belangrijker dan het contracttype. Mannen hechten op hun beurt relatief meer belang aan de salarisindicatie en het type contract dan vrouwen. Wat betreft een eventuele leeftijdsverwijzing is er daarentegen geen significant verschil naar geslacht; zoals gesteld blijft die overduidelijk de belangrijkste factor bij het kiezen van een vacature-vignet.

De leeftijd van respondenten heeft weinig invloed op de belangscores.²¹ Dat betekent dat onder de werkzoekenden van 40 jaar of ouder, de “jongere” werkzoekenden evenveel belang toekennen aan (het ontbreken van) een leeftijdsverwijzing in een vacaturetekst als de “oudere” werkzoekenden. Dat geldt ook voor werkzoekenden met verschillende opleidingsachtergronden. Er zijn geen verschillen in belangscores waarneembaar tussen laag-, midden en hoogopgeleide respondenten. Voor iemand met een lager opleidingsniveau is een leeftijdsverwijzing in een vacaturetekst dus net zo afschrikwekkend als voor iemand met een hoger opleidingsniveau.

De werkstatus van respondenten heeft daarentegen wel invloed op de belangscores. Respondenten die (ten tijde van deelname aan het onderzoek) een betaalde baan hebben en werkzoekend zijn, hechten meer belang aan het salaris en type contract dan de werkzoekende respondenten zonder baan. Werkloze ouderen hebben daarentegen een duidelijk hogere belangscore bij het attribuut ‘leeftijdsverwijzing’ dan werkende ouderen.

De eerste bevinding zou te verklaren kunnen zijn doordat respondenten met een baan hun huidige salaris en contract als referentiepunt meenemen in hun keuze, waar zij in dit hypothetische experiment op kunnen terugvallen. Een (ouder) iemand met een vast contract kiest vermoedelijk minder gauw voor een tijdelijke functie dan een werkzoekende zonder baan, die hoe dan ook graag werk wil hebben.

Opvallender is de tweede bevinding dat werkloze ouderen meer belang hechten aan een eventuele leeftijdsverwijzing in een vacaturetekst dan ouderen die al een baan hebben. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de gevolgen voor werkzoekenden zonder baan groter zijn (namelijk geen baan) dan voor werkzoekenden met baan (namelijk een nieuwe baan).

20 Met aanvullende controles middels lineaire regressieanalyses (niet in bijlage).

21 Er zijn weliswaar significante correlaties tussen leeftijd (als continue variabele) en de belangscore voor leeftijd en inclusiviteit, maar de sterkte van deze verbanden is vrij zwak. Ook opgedeeld in leeftijdsgroepen zijn er geen duidelijke verschillen waarneembaar (zie bijlage Tabel B4 en B5).

4. Conclusie

Dit onderzoek beantwoordt de vraag wat het effect is van leeftijdsverwijzingen in vacatureteksten op de bereidheid van actief werkzoekenden in de leeftijd van 40 tot en met 65 jaar om op een vacature te solliciteren. Meer nog dan de reistijd, de salarisindicatie, het type contract of een inclusievermelding, is een verwijzing naar (jonge) leeftijdsgroepen van invloed op de beslissing om al dan niet te solliciteren. Dit geldt zowel voor directe als indirecte leeftijdsverwijzingen, waarbij het vragen naar studenten en net afgestudeerden zelfs het meeste afschrikt. Oudere werkzoekenden zijn beduidend meer bereid te solliciteren op een vacante functie indien er in de vacature geen vraag naar of toespeling op een jonge kandidaat wordt gedaan.

Dit effect geldt voor alle oudere werkzoekenden. Dat betekent dat zowel degenen op middelbare als die op oudere leeftijd in gelijke mate worden afschrikt door leeftijdsonderscheid in een vacaturetekst. Dat is ook ongeacht het geslacht of het type opleidingsniveau. Voor oudere werkzoekenden die werkloos zijn schrikt een leeftijdsverwijzing zelfs nog iets meer af dan voor werkende ouderen die op zoek zijn naar een andere baan.

5. Aanbevelingen

Het advies aan werkgevers en HR-functionarissen naar aanleiding van dit onderzoek – en gelijktijdig uitgevoerd onderzoek naar de omvang en aard van leeftijdsonderscheid in vacatures²² – is simpel: voorkom dat een vacaturetekst een (in)directe verwijzing naar leeftijd bevat. Hiermee worden oudere werkzoekenden niet alleen onwettig uitgesloten, maar tevens afschrikt om op de vacature te reageren. Informatie over welke woorden wel en niet mogen is te vinden in de checklist personeelsadvertenties die te raadplegen is op de 'vacature check' van het College.

Leeftijdsonderscheid voorkomen zit echter niet alleen in de correcte woordkeuze van een vacaturetekst. Een vacaturetekst vrij van leeftijdsverwijzingen aanbieden, maar vervolgens uitsluitend de jonge kandidaten uitnodigen op gesprek en/of selecteren voor de functie zal evengoed leeftijdsonderscheid veroorzaken. Vooroordelen – bewust maar vooral ook onbewust – over verschillende leeftijdsgroepen kunnen hierbij een rol spelen. Selecteurs moeten zich dus ook bewust zijn van de invloed die hun eigen vooroordelen kunnen hebben gedurende het hele wervings- en selectieproces. Voorts is het van belang dat de gehele wervings- en selectiefase zo objectief mogelijk is ingericht en dat alleen inhoudelijke criteria van invloed zijn op het selecteren van een nieuwe medewerker.

22 Fokkens, A., Beukeboom, C. J. & Maks, I. (2018). *Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten. Een geautomatiseerde inhoudsanalyse naar verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten.*

Bijlage

Tabel B1 – Kruistabellen voor attributen × daadwerkelijk solliciteren (N=5.630)

		'Zou u ook daadwerkelijk op de gekozen vacature solliciteren?'				Aantal keer gekozen	
		Ja		Nee		N	%
		N	%	N	%		
TOTAAL		2.884	51,2%	2.746	48,9%	5.630	100,0%
Reistijd	45 minuten reistijd (enkele reis)	1.008	47,4%	1.117	52,6%	2.125	100,0%
	20 minuten reistijd (enkele reis)	1.876	53,5%	1.629	46,5%	3.505	100,0%
	Chi ² waarde	19,384					
	p	0,000					
Salarisindicatie	Salaris conform CAO afspraken	1.314	51,4%	1.243	48,6%	2.557	100,0%
	Salaris conform CAO afspraken met extra beloning op basis van kennis en ervaring	1.570	51,1%	1.503	48,9%	3.073	100,0%
	Chi ² waarde	0,038					
	p	0,830					
Contracttype	Tijdelijk dienstverband	845	44,6%	1.049	55,4%	1.894	100,0%
	Vast dienstverband	2.039	54,6%	1.697	45,4%	3.736	100,0%
	Chi ² waarde	49,529					
	p	0,000					
Leeftijdsverwijzing	'Je bent net afgestudeerd'	201	40,0%	302	60,0%	503	100,0%
	'Makkelijk bijverdienen naast je studie'	322	49,2%	333	50,8%	655	100,0%
	'We zoeken iemand in de leeftijd van 25 tot 35 jaar'	279	41,8%	389	58,2%	668	100,0%
	'Je bent maximaal 35 jaar'	275	36,8%	472	63,2%	747	100,0%
	'Wij zoeken een collega die aan de start van zijn carrière staat'	325	43,6%	421	56,4%	746	100,0%
	'Voor een evenredige vertegenwoordiging van alle leeftijden in het personeelsbestand wordt geworven op jonge medewerkers'	340	42,6%	458	57,4%	798	100,0%
	Geen leeftijdsverwijzing	1.142	75,5%	371	24,5%	1.513	100,0%
		Chi ² waarde	510,147				
	p	0,000					
Leeftijdsverwijzing (dichotoom)	Wel leeftijdsverwijzing	1.742	42,3%	2.375	57,7%	4.117	100,0%
	Geen leeftijdsverwijzing	1.142	75,5%	371	24,5%	1.513	100,0%
	Chi ² waarde	485,798					
	p	0,000					

		'Zou u ook daadwerkelijk op de gekozen vacature solliciteren?'				Aantal keer gekozen	
		Ja		Nee		N	%
		N	%	N	%		
Inclusie-vermelding	Geen vermelding	1.227	49,5%	1.250	50,5%	2.477	100,0%
	'Omdat wij een inclusief en divers personeelsbestand nastreven, nodigen wij iedereen nadrukkelijk uit om te solliciteren'	1.657	52,6%	1.496	47,4%	3.153	100,0%
	Chi ² waarde	4,935					
	p	0,025					

Tabel B2 – Onafhankelijke T-toetsen op importance-scores naar geslacht (N=563)

Attribuut		Average importances	Standaardfout	Vershil in gemiddelden	p
Reistijd	Man	14,1	0,676	-3,8	0,000
	Vrouw	17,9	0,689		
Salarisindicatie	Man	7,0	0,332	1,3	0,003
	Vrouw	5,8	0,277		
Contracttype	Man	21,3	0,773	3,6	0,001
	Vrouw	17,7	0,712		
Leeftijdsverwijzing	Man	48,8	0,905	-1,5	0,238
	Vrouw	50,3	0,884		
Inclusie-vermelding	Man	8,8	0,366	0,5	0,356
	Vrouw	8,4	0,347		

Tabel B3 – Pearson-correlatiecoëfficiënt tussen importance-scores en leeftijd (N=563)

Attribuut	Pearson-correlatiecoëfficiënt	p
Reistijd *	-0,101	0,017
Salarisindicatie	-0,015	0,718
Contracttype	0,002	0,961
Leeftijdsverwijzing	0,042	0,316
Inclusie-vermelding *	0,098	0,020

* significantie gecontroleerd voor (afzonderlijk) geslacht, opleidingsniveau en werkstatus

Tabel B4 – ANOVA op importance-scores naar leeftijdsgroepen (N=563)

Attribuut		Average importances	Standaardfout	F-waarde	p
Reistijd	40-49 jaar	17,3	0,912	1,914	0,148
	50-64 jaar	15,3	0,579		
	65+	15,3	4,036		
Salarisindicatie	40-49 jaar	6,6	0,388	0,302	0,739
	50-64 jaar	6,3	0,268		
	65+	6,1	1,462		
Contracttype	40-49 jaar	19,9	0,926	0,344	0,709
	50-64 jaar	19,4	0,660		
	65+	16,7	3,245		
Leeftijdsverwijzing	40-49 jaar	48,3	1,136	0,979	0,376
	50-64 jaar	50,1	0,767		
	65+	51,4	5,545		
Inclusie-vermelding	40-49 jaar	7,9	0,416	2,263	0,105
	50-64 jaar	8,9	0,319		
	65+	10,5	2,064		

Tabel B5 – ANOVA op importance-scores naar opleidingsniveau (N=563)

Attribuut		Average importances	Standaardfout	F-waarde	p
Reistijd	Laag	16,4	1,158	0,222	0,801
	Midden	16,2	0,928		
	Hoog	15,7	0,659		
Salarisindicatie	Laag	5,5	0,421	1,663	0,191
	Midden	6,6	0,428		
	Hoog	6,5	0,299		
Contracttype	Laag	19,3	1,391	0,267	0,766
	Midden	19,0	0,919		
	Hoog	19,9	0,734		
Leeftijdsverwijzing	Laag	49,9	1,539	0,031	0,970
	Midden	49,5	1,153		
	Hoog	49,4	0,871		
Inclusie-vermelding	Laag	8,9	0,591	0,176	0,839
	Midden	8,6	0,456		
	Hoog	8,5	0,353		

Tabel B6: Onafhankelijke T-toetsen op importance-scores naar werkstatus (N=563)

Attribuut		Average importances	Standaardfout	Vershil in gemiddelde	p
Reistijd	Werkend	15,4	0,656	-1,4	0,161
	Werkloos	16,8	0,731		
Salarisindicatie	Werkend	6,9	0,311	1,3	0,003
	Werkloos	5,7	0,290		
Contracttype	Werkend	20,8	0,706	3,0	0,005
	Werkloos	17,8	0,792		
Leeftijdsverwijzing	Werkend	48,2	0,831	-3,1	0,016
	Werkloos	51,3	0,966		
Inclusie-vermelding	Werkend	8,7	0,348	0,2	0,698
	Werkloos	8,5	0,363		

